

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS**  
**CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS - CECH**  
**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA – DPSI**  
**NÚCLEO DE ESTUDOS TRABALHO, SOCIEDADE E COMUNIDADE -**  
**NUESTRA**

**JOÃO MARCOS LEÃO ROLDÃO**

**AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS SOBRE TRABALHO DE**  
**TRABALHADORAS DA LIMPEZA DE EMPRESA**  
**TERCEIRIZADA EM UNIVERSIDADE PÚBLICA**

**São Carlos – SP**

**2022**

**JOÃO MARCOS LEÃO ROLDÃO**

**AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS SOBRE TRABALHO DE  
TRABALHADORAS DA LIMPEZA DE EMPRESA TERCEIRIZADA  
EM UNIVERSIDADE PÚBLICA**

Monografia apresentada ao Departamento de Psicologia do Centro de Educação e Ciências Humanas da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) como parte dos requisitos para conclusão de Graduação em Psicologia.

**Orientadora:**  
**Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Rosemeire Aparecida  
Scopinho**

São Carlos – SP

2022

## RESUMO

A presente pesquisa buscou compreender, considerando a centralidade do trabalho humano para o psiquismo e o fenômeno da precarização das condições laborais contemporâneas, os conteúdos e estratégias psicossociais que constituem as *representações sociais* sobre trabalho de trabalhadoras que prestam serviços em uma empresa terceirizada de limpeza dentro de um *campus* universitário. Para tanto, analisamos as suas trajetórias de ocupação, características sociodemográficas, identidades coletivas, relações intersubjetivas e, acima de tudo, a compreensão que elas possuíam sobre as contradições alojadas nas suas atividades produtivas. Após a realização de entrevistas semiestruturadas e a subsequente confrontação dos relatos com referenciais teórico-metodológicos críticos, pudemos ter acesso a uma miríade de sentidos relacionados a uma realidade laboral complexa. Tais *representações sociais* revelaram a dialética da opressão e emancipação, da empatia e hostilidade, do companheirismo e *invisibilidade pública*, da solidariedade e competitividade que coexistiam no interior do trabalho da limpeza em empresa terceirizada e, acima de tudo, na constituição subjetiva do precariado.

**Palavras-chave:** Representações Sociais; Terceirizados; Precarização; Universidade Pública; Precariado.

## ABSTRACT

The present research sought to understand, considering the centrality of human labour for the psyche and the phenomenon of the precariousness of contemporary working conditions, the contents and psychosocial strategies that constitute the social representations about the work of workwoman who provide services to an outsourced cleaning company within a university campus. In order to do so, we analyzed their occupation trajectories, sociodemographic categories, collective identities, interpersonal relationships and, above all, their understanding of the contradictions lodged in their productive activities. After conducting semi-structured interviews and the subsequent confrontation of the reports with critical theoretical-methodological references, we were able to have access to a myriad of meanings related to a complex work reality. Such social representations revealed the dialectic relations of oppression and emancipation, of empathy and hostility, of companionship and invisibility, of solidarity and competitiveness that coexisted within the outsourced cleaning job and, above all, in the subjective constitution of the precariat.

**Keywords:** Social Representation; Outsourced; Precariousness; Public University; Precariat.

**LISTA DE QUADROS**

<b>QUADRO 1 – Caracterização socioeconômica das trabalhadoras entrevistadas .....</b>	<b>40</b>
<b>QUADRO 2 – O lugar do trabalho na vida .....</b>	<b>92</b>
<b>QUADRO 3 – Percepção de mudança .....</b>	<b>93</b>

**LISTA DE TABELAS**

<b>TABELA 1 - Prevalência de sintomas osteomusculares nas diferentes regiões corporais .....</b>	<b>58</b>
--	-----------

## SUMÁRIO

	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	5
<b>1</b>	<b>SOBRE OS REFERENCIAIS TEÓRICO-METODOLÓGICOS</b> .....	8
1.1	Reestruturação produtiva, precarização do trabalho e a terceirização.....	8
1.2	A terceirização nas universidades públicas brasileiras .....	16
1.3	O trabalho e a constituição do sujeito contemporâneo .....	18
1.4	Para compreender as representações sociais dos trabalhadores sobre o trabalho .....	27
<b>2</b>	<b>PROCEDIMENTOS DE PESQUISA</b> .....	33
<b>3</b>	<b>SOBRE A REALIDADE DE TRABALHO</b> .....	38
3.1	Trabalhadora da limpeza em empresa terceirizada .....	38
3.2	O trabalho da limpeza em empresa terceirizada .....	48
<b>4</b>	<b>AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS SOBRE TRABALHO</b> .....	51
4.1	O <i>savoir-faire</i> da precariedade .....	51
4.2	As ambivalências das relações .....	62
4.3	Os simbolismos das violências .....	69
4.4	Os entendimentos das desigualdades .....	80
4.5	Os sentidos do trabalho .....	88
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	94
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	97
	<b>ANEXOS</b> .....	104

## INTRODUÇÃO

As vertentes críticas da Psicologia Social do Trabalho consideram o trabalho humano como uma atividade fundamental para a constituição dos sujeitos. A realização de qualquer estudo referente à subjetividade sem que se atente à coletividade das relações econômicas, políticas e culturais, limita-se a uma descrição individualista e atomizada das vivências inter e intrapessoais. Dentre os fenômenos mais vistosos na sociabilidade capitalista pós-moderna, a precarização das relações laborais demonstra as suas artimanhas ao se estender não só à subsistência e integridade física dos trabalhadores, mas também, por meio da ideologia neoliberal, às suas identidades e racionalidades.

No decorrer da reestruturação produtiva, a terceirização tem se apresentado como uma das principais estratégias gerenciais que buscam equacionar o aumento da espoliação de valor mediante a redução de garantias trabalhistas, salários e contingentes produtivos. Isso, por sua vez, tem alterado a morfologia da própria classe trabalhadora, já que – apesar de estarem submetidos ao mesmo sistema socioprodutivo – os assalariados que ainda têm acesso a empregos com resquícios de seguridade social destoam da nova massa de sujeitos que vivem de um trabalho cada vez mais precarizado. Esse segundo grupo, denominado *precarizado*, está distribuído, principalmente, em categorias de serviços que foram absorvidas pela instabilidade, insalubridade, sobrecarga, desprestígio e desregulamentação.

No Brasil, as instituições públicas de ensino superior estão aderindo à terceirização por considerarem-na um subterfúgio que as ajudariam a manter o seu funcionamento perante os constantes cortes orçamentários do Estado neoliberal. Os trabalhadores alocados em atividades consideradas como “secundárias” na cadeia administrativa, como a limpeza (foco do presente estudo), estão imersos em meio a uma grande contradição: as universidades públicas, que – ao menos constitucionalmente – devem se comprometer com a inclusão cidadã de todos por meio do conhecimento, ao mesmo tempo, assentem com o desgaste das relações de trabalho dentro de seus *campi*. Dessa forma, o elitismo - característica histórica do meio acadêmico nacional – retroalimenta-se com a restrição de acesso aos centros de produção científica imposta ao *precarizado*, condicionando-a à resignação dos pobres em papéis sociais fortemente delimitados pela *invisibilidade pública*, humilhação e servilismo.

Considerando a aprovação da Lei da Terceirização, em 2017, que generalizou esse *modus operandi* a qualquer tipo de atividade (meio ou fim), juntamente com o aprofundamento de políticas governamentais assentadas no neoliberalismo (como a aprovação da Reforma Trabalhista e a proposição da Reforma Administrativa), esta pesquisa procurou entender a dialética das relações psicossociais engendradas pela precarização do trabalho para os

trabalhadores invisibilizados. A literatura é abundante de análises sobre como a estratégia da terceirização tem sido concebida e utilizada no mundo governamental e empresarial ou mesmo sobre como os sindicatos de trabalhadores de diferentes categorias profissionais, por exemplo, tem enfrentado (ou não) os desafios que estão colocados para a defesa dos direitos dos que trabalham em empresas que prestam serviços terceirizados. Porém, há escassez de estudos que procuram analisar as *representações sociais* dos trabalhadores sobre esse tipo de labor.

A Teoria das Representações Sociais – TRS, na abordagem processual, pode ser um referencial útil para compreender como o a estratégia da terciarização participa da construção da subjetividade dos trabalhadores. Para Jovchelovitch (2008), as relações de *alteridade* que se dão no espaço público são terreno privilegiado para o cultivo e o estabelecimento das *representações sociais*, porque é na relação que se constrói entre o eu individual e o mundo social que está o desenvolvimento simbólico e representacional da realidade. Como produtos discursivos e do fazer cotidiano, elas circulam nos espaços socializados como as instituições, as ruas, os meios de comunicação de massa, os movimentos sociais e a herança histórica e cultural da humanidade e geram um movimento contínuo de relações que se estabelecem entre os sujeitos e a estrutura social que mantém e/ou transforma o instituído revelando os artifícios ideológicos e culturais e o caráter dual das representações sociais que ora desafiam, ora reproduzem; ora superam, ora repetem; ora atuam na formação, ora são formadas pela vida social. Neste sentido, os objetivos dessa pesquisa foram o de analisar, por meio de entrevistas semiestruturadas, a trajetória e as experiências de trabalho vividas por trabalhadoras que estavam inseridas em atividades de prestação de serviços de limpeza em instituições públicas de ensino superior mediadas por empresas terceirizadas, de modo que se compreendesse a construção e atuação das representações desses sujeitos sociais sobre o trabalho, bem como investigar, por meio de bibliografias críticas, os fatores históricos, culturais e econômicos contemporâneos envolvidos nas dinâmicas representacionais em sua realidade laboral.

Este relatório está estruturado em cinco capítulos, além desta breve introdução. O primeiro trata dos referenciais teórico-metodológicos que fundamentaram a construção do problema da pesquisa e a análise das informações obtidas com as entrevistas. O segundo capítulo, aborda os procedimentos da utilizados para a realização da pesquisa. O terceiro, apresenta quem são as trabalhadoras entrevistadas – sujeito das representações – por meio de uma breve caracterização sociodemográfica, e a descrição do trabalho que elas realizam – objeto das representações. O quarto capítulo, apresenta a análise das representações que foram sintetizadas em cinco categorias temáticas: o *savoir-faire* da precariedade, as ambivalências das relações, os simbolismos das violências, os entendimentos das desigualdades e os sentidos do

trabalho. Nas considerações finais, pontuamos que as *representações sociais* das trabalhadoras terceirizadas da limpeza eram muito mais complexas do que os nossos estereótipos nos permitem enxergar cotidianamente. Tratava-se de subjetividades tensionadas no dialogismo da emancipação e do aprisionamento, da identidade e da despersonalização, da integração e do distanciamento, transpassadas pelo potencial do trabalho humano e o sistema comportamental-ideológico que fundamenta a sua incorporação pelo modo de produção capitalista.

Agradecemos à Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo pelo apoio financeiro concedido a essa pesquisa por meio da outorga de bolsa de Iniciação Científica, referente ao processo nº 2019/22055-8. Gostaríamos de ressaltar que as opiniões, hipóteses e conclusões ou recomendações expressas neste material são de responsabilidade do autor e não necessariamente refletem a visão da FAPESP



## 1. SOBRE OS REFERENCIAIS TEÓRICO-METODOLÓGICOS

### 1.1 Reestruturação produtiva, precarização do trabalho e a terceirização

Ricardo Antunes reconstruiu a história da reestruturação produtiva ocorrida ao longo do século XX nos livros “Os sentidos do trabalho” (2009) e “O privilégio da servidão” (2018). Segundo o autor, juntamente aos jargões empresariais da contrarrevolução toyotista - “*team work*”, “*lean production*”, “*just in time*”, “meritocracia”, “empreendedorismo” e “austeridade” -, a onda neoliberal chegou ao Brasil na década de 1990 congregando o anseio popular da redemocratização e transpondo-a com pragmática da flexibilização. Com a queda da União Soviética, abriu-se um caminho para que os países do Norte Global indicassem aos países do terceiro mundo políticas econômicas deslocado de suas realidades regionais, soberanias nacionais e aspirações emancipatórias, tal como foi o caso da assinatura do Consenso de Washington e o envolvimento do Fundo Monetário Internacional no Brasil durante o governo de Fernando Henrique Cardoso. Na realidade, desde o governo de Collor de Mello, sob as epígrafes da globalização e saneamento fiscal, o país testemunhou a venda de empresas estatais a um preço abaixo do esperado, adstringindo o serviço público ainda mais à lógica e administração privadas. Indo além, juntamente ao apagamento do sindicalismo combativo e enxugamento das cadeias produtivas, incautas iniciativas contra o desemprego originaram uma morfologia laboral ainda mais frágil e dependente do *laissez-faire*, em um grande sincretismo com características do fordismo, da acumulação flexível e até mesmo com as heranças culturais do regime escravocrata. Nem mesmo os governos progressistas que sucederam o auge neoliberal, como o New Labour e Partido dos Trabalhadores - respectivamente, na Inglaterra e no Brasil - conseguiram refrear o ônus posto ao proletariado pela nova Divisão Internacional do Trabalho e o modo de acumulação flexível.

A crise financeira de 2008 viabilizou uma lógica ultraliberal que, ao recorrer às tecnologias da informação, recrudescer ainda mais o cenário de antinomias. Nesse sentido, a indústria 4.0 e o aparato digital-informacional, ao invés de atenuarem as desigualdades do trabalho assalariado, estão aparelhados à ideologia do empreendedorismo, que fragmenta o acesso das massas à cidadania. O fenômeno da “uberização” ilustra bem as últimas tendências do capitalismo financeiro: tratam-se de atividades que foram predadas por algoritmos que, sem critérios democráticos ou bem definidos, passaram a controlar a oferta, demanda, preço e reputação dos serviços prestados pelos sujeitos. Eles, por sua vez, não são vinculados contratualmente a essas plataformas, já que são considerados “parceiros” em aplicativos mediadores de seus contatos com os consumidores. Sendo assim, milhares de proletários tentam garantir a sua subsistência em ocupações que não lhes asseguram direitos a férias, jornadas de

trabalho justas, segurança pessoal ou remuneração mínima. Acima de tudo, são eles mesmos que devem se responsabilizar pelos riscos e prejuízos do labor, sem que haja meios (pela empresa ou pelo Estado) para reivindicarem melhores condições.

Reginaldo Guiraldelli (2014) destaca que tais mudanças não tiveram implicações socialmente proveitosas, estando em maior correspondência com a eliminação dos postos de trabalho e seu conseqüente reflexo nas taxas de desemprego. Concatenado com os cortes em investimentos sociais, a acumulação flexível concebeu o aumento do endividamento, da criminalidade, da violência urbana, da miséria, da fome, da destruição ambiental, das diversas feições de segregação, do radicalismo e da apatia. Apesar da agudização da questão social, os últimos governos brasileiros dobraram a aposta no modelo ultraliberal, conferindo chancela republicana às disfunções descritas até agora.

A Reforma Trabalhista ou Lei nº 13.467/2017, assinada por Michel Temer, intensifica essa racionalidade socioeconômica em escala nacional. Em síntese, essas medidas legitimam formas peculiares de contratação, remuneração, e um conjunto de contradições tradicionais quanto à duração e condições de trabalho: os assalariados ficam mais vulneráveis a demissões em massa ou injustificadas; conforma gestantes e lactantes à condições insalubres; reduz o alcance e vínculo contínuo dos sindicatos; e proscree o princípio da hipossuficiência do trabalhador no ordenamento jurídico brasileiro, pressupondo uma igualdade de posições entre patrões e empregados em negociações empregatícias. Essa avaliação, historicamente contrafactual, legaliza a penhora de direitos trabalhistas básicos entre sujeitos em posições sociais desiguais (DIEESE, 2017c; 2017d).

Um dos exemplos mais nítidos de como a acumulação flexível intensifica os dilemas societários está na política negacionista de Jair Bolsonaro e o arranjo neoliberal de Paulo Guedes em relação às dificuldades emergentes durante a pandemia de *Covid-19* ao Brasil. Os trabalhadores precarizados foram postos na linha de frente de um controverso dilema entre economia e saúde pública, sem que estivessem amparados epidemiológica e socialmente. Essa gestão necropolítica e necroliberal gerou centenas de milhares de mortos, milhões de desempregados, o retorno do país ao mapa da fome e à inflação, uma economia fragilizada e a ascensão de movimentos anticidência. De certa maneira, o “novo normal” representou uma incorporação de novos mecanismos de flexibilização (como o teletrabalho) e a intensificação de estratégias antes vistas como não-hegemônicas, como a “uberização” do trabalho (SCOPINHO *et al*, 2021).

Uma das expressões mais consolidadas da nova morfologia laboral, do ponto de vista do capital, é a “terceirização”, encarada como estratégia de redução de custos na cadeia

produtiva. Porém, para os trabalhadores significa a precarização das suas relações e condições laborais. O simbolismo político-econômico da terceirização manifesta-se na sua etimologia. Em outros idiomas, o mecanismo de compra de força de trabalho a qual estamos nos referindo é definido pelo termo “subcontratação”. No Brasil, porém, o pragmatismo esvanece o poder da semântica ao concebermos um neologismo que se atenta somente ao caráter funcional em questão. Surge, assim, o vocábulo “terceirização”.

Os seus impactos socialmente adversos condicionam o firmamento de uma definição a um detalhamento crítico da prática em si, tarefa essa que foi realizada por Paula Marcelino e Sávio Cavalcante (2012). Os autores delimitam que os detentores dos meios de produção compreendem a terceirização como uma derivação do pragmatismo neoliberal demandado pela globalização e flexibilização dos meios de produção. Ou seja, a necessidade de empresas redirecionarem seus recursos humanos e materiais às atividades com maior valor de mercado resultou na transferência de funções e processos secundários a outras empresas interpostas, que assumiriam as responsabilidades jurídico-trabalhistas, administração de recursos e organização do contingente laboral.

Tomemos como exemplo o caso de uma universidade privada. Até os anos de 1990, a instituição era responsável por empregar, remunerar e gerir todos os seus funcionários, desde docentes até os profissionais de limpeza. A consolidação do receituário neoliberal, porém, pressionou tal universidade a focar suas finanças e qualidades logísticas às suas “atividades-fim”, ou seja, os processos que gerariam produtos com maior relevância e valor mercadológico. Nesse caso, as atividades-fim seriam a formação de profissionais e desenvolvimento de pesquisas. Essa redefinição de prioridades isentou a responsabilidade administrativa de funções atreladas à manutenção da infraestrutura e pessoal da universidade em si. A “atividade-meio” da limpeza do *campus*, então, teria que ser fornecida e organizada por uma empresa contratada. Ou seja, ainda que essas operações servissem, funcionalmente, à instituição de ensino, os trabalhadores, equipamentos, salários, modelos gerenciais e encargos trabalhistas deixariam de estar vinculados à universidade. Estando, a partir daí, sob controle de um terceiro. De uma empresa terceirizada, especificamente.

Marcelino (2015) explica que os articulistas neoliberais defendem as terceirizações por acreditarem que, com a entrada de empresas especializadas em algumas etapas da cadeia produtiva, uma série de modernizações potencializariam o rendimento geral das empresas. As contratantes, favorecidas com o aumento de produtividade, rapidez e flexibilidade nas funções agora terceirizadas, poderiam direcionar seus recursos administrativos às atividades com maior valor agregado, incrementando o fornecimento de bens e serviços aos seus clientes. Ademais,

suas margens de lucro aumentariam com a redução de investimentos em qualificação, equipamentos, infraestrutura, e com a redução de custos e conflitos laborais ao transferirem para outrem os compromissos e riscos associados à exploração da força de trabalho.

As contratadas – que poderiam ser cooperativas, Pessoas Jurídicas (PJs), empresas temporárias, autônomos –, em contrapartida, adentrariam em “ecossistemas produtivos” antes cerceados pelo modo de produção fordista, teriam uma chance de prevalecerem e se expandirem economicamente caso tirassem proveito da horizontalização de processos, provendo às contratantes uma gestão moderna, enxuta e eficiente das tarefas que lhes foram incumbidas. Indo além, a desburocratização de contratos e a ampliação de parcerias em rede fariam com que o mercado acolhesse um número maior de empreendimentos e, por consequência, gerar-se-iam mais empregos. Sendo assim, esse mesmo mercado tornar-se-ia mais competitivo, premiando – ante à meritocracia – os negócios que mais contribuíssem na qualidade dos produtos fornecidos aos consumidores. Se tais mudanças no modelo de gestão, por um lado, poderiam ser benéficas para as empresas no sentido de reduzirem custos de produção e possibilitar que se mantenham competitivas comercialmente, por outro lado, distenderiam severamente aqueles que sustentam essa rede: os trabalhadores.

Apesar de ser inspirada, em grande parte, pela ideologia gerencial, a bibliografia sobre terceirização no Brasil também é constituída por ensaios de alto teor crítico, elaborada por autores e institutos de diversas áreas, como a Psicologia Social do Trabalho, o Direito Trabalhista, as Ciências Sociais, a Economia Política e a Medicina do Trabalho. Recorremos ao livro “Terceirização no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate”, organizado por André Gambier Campos e publicado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em 2018; a uma revisão bibliográfica de pesquisas associadas aos impactos da terceirização na saúde dos trabalhadores, publicada em 2016 por Marina Bernardo Mandarini, Amanda Martins Alves e Marina Gregghi Silva; a um artigo intitulado “As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado”, publicado em 2010 por Tânia Franco, Graça Druck e Edith Seligmann-Silva; e, por fim, à Nota Técnica 172 do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, publicada em Março de 2017, para delimitar os ideários e práticas do novo mundo do trabalho.

Os dispositivos da acumulação enxuta incorpora os funcionários terceirizados a um cotidiano laboral marcado pela ausência de treinamento; alta rotatividade; baixos salários; negociação de contratos em que se barganha direitos antes garantidos pela CLT (como vale-transporte, auxílio creche, vale-refeição, etc.); infração de garantias jurídico-trabalhistas; diferenças quanto aos benefícios e tratamentos em relação aos trabalhadores efetivos de uma

empresa; pouca perspectiva de ascensão dentro da instituição; baixa representatividade sindical; condições insalubres e/ou perigosas de trabalho; pressão para atingir metas cada vez mais altas; sobrecarga de tarefas; extensão da jornada de trabalho; equipes reduzidas; ambiguidade na definição de papéis; relações profissionais pautadas no autoritarismo, desrespeito, humilhação, desamparo e invisibilidade; táticas que manuseiam as margens de consentimento do assalariado; falta de autonomia e liberdade para expressar insatisfações, desenvolver ideias e identidades profissionais (CAMPOS, 2018).

Com isso, esses trabalhadores passam a lidar com os crescentes impactos físicos e psicológicos deste panorama de insegurança e precariedade. Ao olharmos as características epidemiológicas desse grupo, constata-se que os terceirizados enfrentam uma maior exposição a acidentes (seja com produtos químicos, máquinas, instrumentos perfurocortantes, quedas e fraturas) e problemas físicos (com destaque aos problemas gastrointestinais, variações no peso, hipertensão arterial, distúrbios de sono, Lesões por Esforço Repetitivo e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho) (MANDARINI, ALVES & STICCA, 2016). Tais constatações nos indicam que os limites do corpo, bem como a segurança do sujeito que vive do trabalho são constantemente confrontados pelo regime de trabalho flexível. Não somente os músculos e articulações são fatigados pela ideologia gerencial, subjetividade e sociabilidade também são desgastados pela nova morfologia produtiva.

O bem estar dos trabalhadores terceirizados, em muitos casos, é sobressaída pelas inquietações perante a iminência do desemprego; incertezas quanto à garantia de subsistência de suas famílias; obsessões mantidas pela competitividade; hiperatividade gerada por metas expansivas; indisposição para aproveitar momentos de descanso; esvaziamento de sentido das suas atividades; ausência de elos entre seus pares; autodepreciação ao não conseguirem acompanhar as demandas de rendimento; autoculpabilização ao se verem relegados à posição de “terceirizado”. Não obstante, este grupo social é um dos que mais sofrem com psicopatologias, como a Síndrome de Burnout, Transtornos de Ansiedade, Depressão e desenvolvimento de vícios (FRANCO, DRUCK & SELIGMANN-SILVA, 2010).

Além dos fenômenos expostos acima, os previstos ganhos macroeconômicos decorrentes das terceirizações são alvos de questionamentos. O avanço dessa modalidade de contratação, juntamente com as transigências jurídico-contratuais resultantes da Reforma Trabalhista e as demais medidas implementadas pelos governos brasileiros, pouco conseguiu manejar o crescente quadro de desemprego. Em outras palavras, se o neoliberalismo sustentava a expectativa de que as terceirizações ampliariam a disponibilidade de postos de trabalhos, o que podemos observar, concretamente, é a predação de antigas modalidades de emprego e a

incorporação de vínculos delicados por essa estratégia gerencial, assim como os aplicativos fazem com a modalidade de transporte e *delivery* (MARCELINO, 2015; DIEESE, 2017a).

A terceirização não impacta os sujeitos somente em seus ambientes laborais. Em muitos casos, eles, que são usuários de serviços públicos essenciais (como transporte, educação e saúde), convivem com situações arriscadas à sua integridade ao tentarem acessá-los. Muitas dessas atividades essenciais são realizadas por empresas terceirizadas, que também os gerenciam sob a mesma equação da extração de lucro via redução de custos. Com isso, os investimentos materiais e imateriais necessários para um aperfeiçoamento técnico e ético no cuidado à população tornam-se insuficientes, abrindo espaços para a ocorrência de práticas ineficazes, inadequadas ou até mesmo ilegais. Um dos exemplos mais veementes desse fenômeno é o caso de Gerson Lavísio (CASEMIRO, 2022), um jovem que trabalhou como médico em postos de saúde e equipes de resgate sem sequer ter ingressado em um curso de Medicina. A sua admissão no sistema público de saúde só foi possível devido à sua contratação por empresas terceirizadas que o aceitaram sem que fizessem checagens de histórico e aptidões, acarretando em prescrições errôneas de medicamentos e a realização de uma questionável amputação na perna de um caminhoneiro acidentado.

Sob o prisma da economia política, ao nivelar por baixo o mercado de trabalho, a terceirização ordena a grande massa de assalariados brasileiros a um cenário de pauperização, reduzindo, assim, o consumo. Com a redução do consumo, as empresas tentam estabilizar suas taxas de lucro reduzindo os custos de contratação de força de trabalho, causando, paradoxalmente, mais pauperização e desemprego. Revela-se, assim, a mecânica geral das contradições históricas do capitalismo: com o intuito de dar uma resposta às crises cíclicas, o sistema socioeconômico instaura novas táticas de acumulação que, por sua vez, retroalimentam anomias sociais antigas enquanto germinam outras novas.

Considerando tudo o que foi exposto, recorreremos à Marcelino e Cavalcanti para, finalmente, definirmos que, na materialidade histórica, terceirização é:

“[...] é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas”. (2012, p. 338).

Levando em conta que os Estados nacionais modernos tendem a se alinhar com os detentores do meio de produção na instrumentalização jurídico-legal na espoliação de mais-valia, a história nos indica que a República Brasileira serviu como incubadora da desconstituição da rede proteção ao proletariado, elegendo a terceirização como “porta

bandeira” da precarização dos empregos nos últimos 30 anos (MARCELINO & CAVALCANTE, 2012).

Recorrendo às reconstituições históricas feitas por Patrícia Maeda (2016) e Rodrigo de Lacerda Carelli (2007), os primeiros indícios de leis que concediam espaços às atividades terceirizadas foram o Decreto-Lei n. 200/1967 e a Lei n. 5.645/1970 implementadas durante a Ditadura Civil-Militar, tais movimentações já eram pensadas com o propósito de incorporar a iniciativa privada às funções executivas do Estado. Destacamos também o Artigo 4º do Decreto-Lei n. 1.034/1969, que permitia a contratação de empresas especializadas de vigilância e segurança pelas instituições bancárias. Porém, foi somente na década de 1990, com a ascensão de governos neoliberais, que elas foram utilizadas por agentes públicos e privados como uma alternativa para reduzir custos e aumentar o volume produtivo. A Lei n. 8.987/1995 e a Lei 9.572/1997, ao possibilitarem a terceirização de atividades-meio no setor público, difundiu um modelo de gestão às empresas. Esse é o caso da Súmula 331 que, embora determine a responsabilidade subsidiária do contratante em casos de inadimplência e violações jurídico-trabalhistas da contratada, permite que as firmas terceirizem atividades relacionadas à execução de tarefas acessórias.

Carelli (2007) indica que, tradicionalmente, o direito trabalhista sempre foi crítico ao “aluguel por empresas do trabalho humano”, considerando-o aviltante à dignidade dos sujeitos. Mesmo assim, a legislação estabeleceu normas para que a terceirização ocorresse. Isto posto, alguns problemas de interpretação legal e o subsequente aproveitamento dessas brechas sobrecarregaram a Justiça do Trabalho com processos. O próprio autor afirma que a distinção entre “atividades terceirizadas” e “fornecimento de mão de obra” é interposta por um filamento demasiadamente tênue. Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) vão além e assinalam que essa estratégia gerencial joga um “manto de invisibilidade sobre o trabalho real”, descaracterizando o vínculo empregador/empregado, uma das bases do direito trabalhista, que agora deve se equilibrar nas abstrações daquilo que distinguiria uma “atividade-meio” de uma “atividade-fim”.

É evidente que esse debate possui muito valor jurídico e social. Contudo, Paula Marcelino, tendo em mãos a sua definição de terceirização, diz que os contrassensos se iniciam nos próprios preceitos legais, não apenas na aplicação da legislação.

“(…) isso independe do fato dos contratos de trabalho serem legais ou não; independe dos direitos trabalhistas serem respeitados ou ignorados. É precarização do trabalho dentro da lei. De fato, acreditamos que o elemento da intermediação de força de trabalho como mecanismo de redução de custos é, hoje, inerente à terceirização. E o ônus dessa redução de custos recai com mais força, invariavelmente, sobre os trabalhadores” (2015, p. 80).

A Reforma Trabalhista – já citada anteriormente - e a proposta da Reforma da Previdência suscitam parte dos tensionamentos trabalhistas aos proletários brasileiros, juntando-se à Lei 13.429/2017, conhecida como “Lei da Terceirização”. Ao longo de toda a nossa discussão sobre a terceirização, nota-se que o patronato, quando flexibilizavam as modalidades tradicionais de emprego, apegavam-se ao subterfúgio jurídico da “atividade-meio”. A partir de 2017, esse argumento foi superado, permitindo que **todas** as atividades pudessem ser terceirizadas (DIEESE, 2017b).

Tomando o exemplo dado previamente da universidade privada, com a Lei de Terceirização, essa mesma instituição de ensino teria a prerrogativa legal de terceirizar seus docentes e pesquisadores, descaracterizando suas vinculações e responsabilidades empregatícias de uma ponta a outra. O trabalho temporário foi expandido e as penalidades de descumprimentos contratuais por parte da contratada foram limitadas ao pagamento de multas, sem que se estabeleçam parâmetros legais para tal. Esses contratos por sua vez, seriam regulados por apenas quatro cláusulas obrigatórias: qualificação das partes, especificação do serviço a ser prestado, prazo para a realização do serviço, valor. Por fim, a lei atribui à própria contratante a equiparação de condições laborais entre efetivos e terceirizados (DIEESE, 2017b).

Ao verificar as desigualdades entre terceirizados, assim como os uberizados e trabalhadores informais em relação ao proletariado “estável”, Ruy Braga (2017) afirma que essa recente flexibilização evidencia uma crescente disparidade de condições laborais e direitos entre os assalariados formais e os trabalhadores precarizados, principalmente nos países do Sul Global, reconfigurando a taxonomia da classe trabalhadora. O autor aponta que uma excisão tem separado os sujeitos que vivem do trabalho. A partir do momento em que a reestruturação produtiva delineia que parte da população terá acesso somente à ocupações desvinculadas de qualquer relação empregatícia tradicional, sujeita à superexploração da força de trabalho e anulação de seus direitos, com pouco ou nenhum acesso à proteção oferecida pelo Estado ou representatividade por parte dos sindicatos, tal grupo passa a se caracterizar como uma subdivisão do proletariado: *o precariado*. Indo além da descrição político-econômica, a emergência do *precariado*, ainda segundo Braga, representaria novos desafios e potenciais para a luta de classes, já que a formação de consciência crítica estaria condicionada a distinções materiais e subjetivas dentro da morfologia laboral contemporânea, como o acatamento ou rejeição da ideologia empreendedora. Essa pluralidade pode tanto atomizar as reivindicações e organizações representativas dos trabalhadores quanto permitir a emergência de matrizes de resistência ao capital, integrando outras pautas emancipatórias.



## 1.2 A terceirização nas universidades públicas brasileiras

No contexto das universidades públicas brasileiras, a presença do *precarizado* revela-se em alto relevo de dilemas e inseguranças. Predominantemente, os trabalhadores terceirizados estão vinculados ao arbítrio da gestão empresarial e estigmatizados em categorias socioeconômicas tautológicas ao histórico de discriminações sociais no Brasil. São frequentemente dispostos nas funções de manutenção da infraestrutura e comunidade acadêmica, como a limpeza, segurança, jardinagem, obras, alimentação e transporte. Conforme veremos no quarto capítulo, são sujeitos que, apesar de sustentarem centros de intelectualidade e progressismo social com seu próprio trabalho, pouco são lembrados por alguns membros da administração e comunidade acadêmica. Do outro lado, estão os demais trabalhadores das instituições públicas de ensino: docentes, pesquisadores e técnicos-administrativos. Embora a (não) institucionalidade lhes dê um feitiço de estratificação laboral, desagregando as suas pautas reivindicatórias, a realidade é que - guardadas as devidas proporções - ambos os grupos estão submersos a uma fragilização de suas condições de trabalho.

A princípio, terceirização e educação pública não seriam facilmente compatibilizáveis. A conjugação de ambas só é ensejada em um processo de sucateamento dos serviços do Estado, processo vigente nas universidades públicas brasileiras há décadas. O capitalismo monopolista, à medida que percebe a quantidade de recursos financeiros e políticos necessários para a constituição de núcleos de conhecimento crítico em meio à população, ao mesmo tempo que prioriza áreas “verdadeiramente lucrativas”, incorpora-se à república com o objetivo de moldar essas instituições aos preceitos do mercado. Tânia Maria Granzotto (2011) e Roberto Leher (2021) seguem na mesma linha e nos indicam que o neoliberalismo, no plano político-ideológico, operacionaliza os centros de produção científica nacional ao formar seus alunos não mais sob a égide da pluralidade e inclusão social, mas ante o viés da tecnocracia e do empreendedorismo; avaliação de profissionais por volume de produção científica; desvalorização de pesquisas que questionem o *status quo*; contenção à mobilizações políticas; desprestígio quanto às ações afirmativas e de permanência estudantil; e investidas contra gestões democráticas. A heteronomia fomentada por clãs reacionários, que distorcem a natureza do ensino superior brasileiro, refreiam a resistência popular às ofensivas administrativas engendradas pelos últimos governos.

No âmbito administrativo, desde o primeiro terço da década de 2010, as universidades públicas lidam com sucessivos cortes de verbas, debilitando a manutenção de suas estruturas e pessoal. É diante desse panorama, ainda segundo Granzotto (2011), que as terceirizações são utilizadas como estratégia de sobrevivência: para não serem privatizadas ou fechadas, tais

instituições devem limitar a sua atuação, sanear despesas, realizar licitações sob o critério do “mais barato” e repassar parte das atividades ao setor privado. Ou seja, a acumulação flexível no serviço público exerce o papel ambíguo de assegurar a sua continuidade, ao passo que o faz sob um regime de precariedade e instabilidade, substituindo os princípios republicanos em favor da privatização da cidadania e da justiça social. No Brasil, empresas, trabalhadores e instituições públicas têm convivido sob uma relação geralmente desarmoniosa, suas incompatibilidades, no entanto, somente tornam-se socialmente conspícuas quando a Justiça do Trabalho é acionada.

Uma das situações mais recorrentes nesta conjuntura é a repentina declaração de falência das empresas terceirizada, de tal modo que elas, sem comunicarem aos seus trabalhadores e às instituições contratantes, simplesmente “somem do mapa”, deixando para trás os acordos e encargos financeiros não honrados. A legitimidade de muitas falências, entretanto, é questionável, já que muitas firmas se utilizam dessa declaração como subterfúgio para rescindir contratos unilateralmente, desobrigar-se de suas dívidas e dispersar processos judiciais, ao passo que permanecerão abertas e atuando no mercado sob um novo CNPJ. Com isso, dezenas ou centenas de proletários se vêem subitamente desempregados, sem o recebimento dos salários ou previsão alguma de que as suas garantias serão asseguradas. As universidades, por sua vez, assistem suas reputações sendo enfraquecidas por atos de terceiros, cabendo a elas agora serem solidárias - jurídica e financeiramente - aos *déficits* deixados pelos administradores.

A revisão bibliográfica realizada por Josemberg Moura de Andrade, Kaline da Silva Lima, Hemerson Fillipy Silva Sales e Thais Fernanda Leite dos Santos Souza (2018) nos assinala que até mesmo a função da docência, já combatida pela substituição de profissionais consolidados por estagiários e temporários pouco remunerados, tem sido absorvida pela terceirização. Essa tendência é ainda mais iminente quando nos atentamos às prováveis repercussões da Reforma Administrativa elaborada pelo governo de Jair Bolsonaro e enviada à Câmara dos Deputados.

O DIEESE (2020) afirma que, movido pela austeridade, a reforma proposta tem como objetivo principal relacionar os gastos com serviços essenciais à dívida pública e não às necessidades da população, reduzindo o tamanho e alcance do Estado. Concretamente, a PEC 32 propõe-se a extinguir as gratificações automáticas por tempo de ocupação e outros dispositivos de progressão na renda; restringir ainda mais a abertura de concursos públicos; deixar sob a interpretação das chefias os critérios válidos de desligamento ou afastamento de um funcionário; modificar o regime jurídico único, permitindo a substituição de cargos

concursados tradicionais por servidores temporários, autônomos, terceirizados ou voluntários; e retirar do Legislativo o poder de avaliar e discutir os processos de privatização. Na prática, a reforma administrativa representa uma via mais firme para que as responsabilidades constitucionais de amparo ao cidadão sejam transferidas à iniciativa privada, guiada pela maximização dos lucros e concatenada com a minimização dos investimentos. O que vemos aqui não é o aprimoramento de serviços comunitários mediante à competição promovida pelo mercado, mas sim o arrendamento do Estado para oligopólios que não se orientam necessariamente pela qualidade, tampouco para princípios republicanos, mas sim pela espoliação. A terceirização nas universidades públicas brasileiras, com isso, não se restringiria às tarefas de manutenção do *campus*, mas – tal como no exemplo dado no subcapítulo anterior – chegariam à docência e à pesquisa.

Por fim, a escolha de trabalhadoras da limpeza em empresas terceirizadas em uma universidade pública como foco desta pesquisa, considerando o que foi exposto neste subcapítulo, não foi arbitrária. A superexploração do *precariado* em um espaço público o qual seus pares têm o usufruto limitado retrata uma grande contradição do capitalismo pós-moderno. Trata-se não só de um problema de pesquisa, mas de uma antinomia ético-política. O presente estudo, sendo assim, tentou contribuir para com debate público sobre as problemáticas vivenciadas pelos trabalhadores contratados pelas empresas terceirizadas no âmbito do serviço público e suas repercussões psicossociais.

### **1.3 O trabalho e a constituição do sujeito contemporâneo**

O capitalismo não se limita a um sistema de trocas voluntárias, já que transmuta o próprio gênero humano. Do ponto de vista filogenético, o trabalho permitiu que o homem saísse da condição de ser biológico e transcendesse à posição de ser sócio histórico, fundamentando a sua existência dissociado dos imperativos da natureza e atrelando a sua humanização às atividades que desempenhava. No plano ontológico, ele medeia o desenvolvimento de nossas identidades à medida em que nos apropriarmos da materialidade histórica presente nas tecnologias, conhecimentos, artes e convivências. Porém, a partir do momento em que o capital se apropria do trabalho humano e o incorpora aos desígnios de uma morfologia produtiva dissociada dos sujeitos que desempenham as atividades, emerge aí uma vida permeada pela produção de mais-valia e de estranhamento de si.

Luc Boltanski e Éve Chiapello (2009), bem como David Harvey (2008), nos alertam, entretanto, que a imposição dessa divisão laboral pela violência, ainda que tenha sido um

artifício importante para a consolidação do capitalismo após a queda do Feudalismo, não dimensiona a miríade dos controles sociais ao proletariado. Paralelamente, a razão econômica, por si só, não possui fundamentações capazes de justificar e engajar as massas ao ciclo de expropriação de valor. Com isso, segundo os autores, para que o capital legitimasse seu sistema de acumulação de riquezas, foi necessário um constante e dinâmico aparelhamento ideológico - que transpassa a engenharia societal imposta e mantida pela *Superestrutura* - em todos os âmbitos da sociabilidade humana.

O capital é um processo, e não uma coisa. É um processo de reprodução da vida social por meio da produção de mercadorias em que todas as pessoas do mundo capitalista avançado estão profundamente implicadas. Suas regras internalizadas e operação são concebidas de maneira a garantir que ele seja um modo dinâmico e revolucionário de organização social que transforma incansável e incessantemente a sociedade em que está inserido. O processo mascara e fetichiza, alcança crescimento mediante a destruição criativa, cria novos desejos e necessidades, explora a capacidade do trabalho e do desejo humanos, transforma espaços e acelera o ritmo da vida. (HARVEY, 2008, p. 306).

Ao observarmos a realidade com um olhar mais acurado, quase a sua totalidade é mediada pelo capital. Seja em relação ao nosso trato à biosfera, ao corpo e à mente. Nossas convicções de história, progresso e justiça. Perpassando pelas nossas relações familiares, íntimas e espirituais. As funcionalidades coercitivas dos preconceitos, da estética e da vigilância. Indo até mesmo aos sistemas de governos, aprendizagem nas escolas e disposição dos espaços públicos. Às apropriações de empoderamento, ciência e liberdade. Consequentemente, para que assimilamos os tensionamentos psicossociais dos sujeitos sociais ao capitalismo, muito além de descrever as mudanças político-econômicas ocorridas nas últimas décadas, devemos nos atentar ao projeto de homem dentro e fora dos ambientes laborais.

Embora o mundo fordista fosse caracterizado pelo trabalho despótico mediante a ação dos patrões e das máquinas, pelo domínio rigoroso do tempo e intensificação do ritmo corporal, pela subjugação da subjetividade operária e vigilância moralista de seus comportamentos, a “sociedade salarial” lhes fazia concessões relativas à estabilidade empregatícia e acesso aos bens de consumo como estratégias de arrefecimento de irrupções e pensamentos revolucionários. Em face dos esgotamentos vivenciados durante a década de 1970, foi necessário que o sistema redimensionasse não somente o modo de gestão, mas o projeto de sujeito contemporâneo. As vivências do operário fordista, que vivia sob as esperanças das outorgas realizadas pelo patronato e pelo Estado, apegado à poucas garantias (emprego, comunidade, identidade, família) e visível na exterioridade dos conflitos sociais, tornou-se obsoleto. O “colaborador” toyotista tornou-se a nova tendência das empresas ocidentais.

Para que possamos prosseguir, além dos livros “O novo espírito do capitalismo” de Boltanski e Chiapello (2009) e “A condição pós-moderna” de Harvey (2008), nos resguardamos às obras “A corrosão do caráter” de Richard Sennett (2015), “Trabalho e subjetividade” de Giovanni Alves (2015), “A nova razão do mundo” de Pierre Dardot e Christian Laval (2017), e “Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico” organizado por Vladimir Safatle, Nelson da Silva Júnior e Christian Dunker (2021).

O capitalismo difundiu historicamente uma visão *sui generis* de libertação. Primeiramente, os teóricos do liberalismo defendiam que a liberdade só poderia ser condicionada ao prisma do indivíduo. O apego às movimentações emancipatórias de um grupo ou comunidade, bem como às garantias oferecidas por instituições (públicas ou privadas) se traduziria em um comprometimento de seu livre-arbítrio e sua individualidade. A protagonização da história deveria ser feita em monólogos ao invés das grandes narrativas. Sendo assim, ao evitar tais interações sociais, o sujeito contemporâneo deveria se afeiçoar aos seus próprios desejos e ambições, concretizando-os em um ambiente que o permita desempenhar, sozinho, suas habilidades, lutando pela sua subsistência física e psicológica. Porém, o homem, ao privar-se das convenções coletivas como norteadores de seu estilo de vida, se submete aos parâmetros valorativos e utilitários sustentados pelo *status quo*: o mercado.

Sob esses ideais, podemos argumentar que liberdade, dignidade e provisão não são características intrínsecas e universais a todos, estando elas atreladas à admissão do indivíduo aos princípios mercantis. Ainda que se aceitasse essa perspectiva, dois modelos de vivência a ele seriam possíveis: vender sua força de trabalho (restrita à imensa maioria da população) ou explorar a força de trabalho alheia (restrita a oligarquias secularmente privilegiadas). Para resumir, a doutrina da flexibilidade advoga que a soberania do homem pós-moderno depreende uma negação às rotinas, às convenções, ao longo prazo e a tudo aquilo que é (social, econômica e afetivamente) fixo.

Ligado a esse arquétipo está a consagração ao mérito, ou a “meritocracia”. Em síntese, se a libertação do sujeito estaria atrelada unicamente à sua competência no mercado de trabalho, prosperidade e miséria teriam sua causalidade residida, estritamente, nele mesmo. Tal entendimento esvanece as determinações histórico-sociais procedentes das desigualdades, dominações, privilégios, diferenças coletivas e individuais, culpabilizando o proletário quanto às vicissitudes as quais ele, sozinho, não teria controle ou escolha. Por fim, a indefinição de parâmetros claros que avaliariam a preponderância do mérito em uma atividade repassa, contraditoriamente, ao domínio das predileções e aparências a definição de resultados e reputações. Na realidade, em um panorama de desemprego estrutural, a meritocracia torna-se

um embargo que insufla medo àqueles que possuem um ofício, comprimindo-os a despender ainda mais tempo e energia em suas atividades produtivas.

Desde o último quarto do século XX, em uma relação dialética, as gerências empresariais fabricam e são fabricadas por predicados “humanizadores”. A demanda e, instrumentalizar tacitamente os sujeitos à ideologia gerencial fez com que as instituições se empenhassem em um vernáculo ideologicamente engajado com a subjetividade operária. Conceitos relativos à inteligência emocional, hierarquia horizontalizada, *coaching* motivacional, resiliência e otimização de *performance* norteavam a crescente autoridade do setor de recursos humanos nas corporações. Trocou-se o “trabalhador” pelo “colaborador”, o “somos uma empresa” pelo “somos uma família”, as “obrigações contratuais” pelo “vestir a camisa”. Esses trabalhadores, em alguns casos, eram contemplados com algumas concessões, como a definição de seu próprio horário de chegada, permissão para levarem seus *pets* ao ambiente de trabalho, trabalharem em casa ou terem acesso a mesas de bilhar em salas de recreação. Essas mudanças no ambiente organizacional, contudo, não se estendem ao ordenamento de gestão do labor, que mantém a precariedade, instabilidade salarial, sobrecarga de atividades e alienação, subvertendo a burocracia interna e externa à estrita defesa do patronato. Esse novo nexos psicofísico, sobremodo, apresenta-se como uma plataforma de captura da subjetividade do proletariado, intensificando a mais-valia (relativa e absoluta) ao passo que estabelece outras peculiaridades no fenômeno do estranhamento.

Interligado à ideologia gerencial, sob as epígrafes da “liberdade” e “meritocracia”, concebe-se o “homem empreendedor”. Autêntico, destemido, inovador, resiliente e ambicioso, o empreendedor deve renunciar à sua posição de empregado, ao potencial de conflitos e memórias de resistências que essa categoria carrega, enquanto deve se alinhar à doutrina do *laissez-faire*, explorar todas as brechas e riscos possíveis na organização e começar a ver a si mesmo como uma propriedade passível de investimento ou desvalorização. Ou seja, todos os recursos vitais desse sujeito social, como a administração de seu tempo (dentro e fora do local de trabalho), busca por conhecimento, redes de convivência, visão de si e do mundo e constituição moral, tornam-se *commodities* no mercado de “capital humano”. A rejeição ou fracasso a essa racionalidade, por sua vez, implicariam na incumbência de uma pessoa que carece de obstinação, austeridade, autoestima e virtudes, marginalizando-as ao desemprego. Em síntese, o *self-made-men* deve “pensar pelo avesso”, dissipando sua condição sócio-histórica e genuinidade em nome de uma utilidade econômica. Esses valores-fetiches, além de imporem um modo de *vida reduzida* – emulando o modo de produção em si -, exorbitam quanto às virtudes da livre iniciativa, pouco se atentando às influências exercidas pelos oligopólios

Acima de tudo, o “empreendedor de si” deve ser extremamente flexível. Esse termo, dentro do léxico empresarial, refere-se ao compromisso e capacidade do sujeito moldar-se – como dito anteriormente – às demandas e circunstâncias do capital. Concretamente, o trabalhador contemporâneo deve dispensar o máximo de referenciais que transcendam as diligências do mercado, como a formação em seu diploma, a constituição de uma família, a expectativa de se aposentar, suas memórias e lugares. Na famosa narrativa de Rico e Enrico, contada por Richard Sennett, o autor questiona:

Como se podem buscar objetivos de longo prazo numa sociedade de curto prazo? Como se podem manter relações sociais duráveis? Como pode um ser humano desenvolver uma narrativa de identidade e história de vida numa sociedade composta de episódios e fragmentos? As condições da nova economia alimentam, ao contrário, a experiência com a deriva no tempo, de lugar em lugar, de emprego em emprego. Se eu fosse explicar mais amplamente o dilema de Rico, diria que o capitalismo de curto prazo corrói o caráter dele, sobretudo aquelas qualidades de caráter que ligam os seres humanos uns aos outros, e dão a cada um deles um senso de identidade sustentável. (p. 19, 2015).

Não obstante, o perfil de trabalhador estimado pelas empresas consiste em homens, jovens, cis, héteros, solteiros, brancos e pertencentes à classe média. A luta e o direito à maternidade, velhice, afeto, igualdade racial e de gênero interpõe as afeições por um sistema que instrumentaliza a divisão da sociedade. Indo adiante, um jovem recém-formado tecnicamente deve estar disposto a mudar constantemente de carreira e a viver multifuncionalmente de projeto em projeto, de empresa em empresa, em áreas genéricas como gestão, *marketing* e vendas, desmanchando as previsibilidades de futuro e das próprias competências.

Até mesmo o trabalho em grupo e o flexitempo, que, teoricamente, possibilitariam um maior contato intra e interpessoal dos trabalhadores, subverte-se em mecanismos de controle. Poder trabalhar em casa ou sem uma jornada fixa poderia até oferecer um pouco mais de autonomia ao sujeito, porém, ao se adotar esse *modus operandi*, ambientes e tempos de repouso tornam-se extensões da empresa, cabendo à consciência empreendedora (e não mais uma norma trabalhista) definir um volume de atividades considerado aceitável para a manutenção de seu emprego. É sob esse entendimento que os trabalhadores levam a sobrecarga de atividades para dentro de seus lares, desautorizando-lhes o direito ao descanso. Doravante, quando a *performance* do time se torna o critério mediador de comissões, promoções e metas, os próprios colegas de empresa assumem o papel de fiscalizar e pressionar aqueles que destoam da cultura organizacional. Fofocas e aparências, com isso, fazem-se elementos constituintes de reputações tanto quanto o desempenho manifesto, forçando os sujeitos a adotarem comportamentos dissimulados ou refugiarem-se no sigilo, caso não queiram ser vítimas de “puxadas de tapete”.

Em conclusão, podemos declarar que a produção flexível intensifica a acumulação por espoliação na totalidade da vida humana, apropriando-se da materialidade e subjetividade operária com mais vigor. Muito mais que uma *vida reduzida*, o capitalismo globalizado, a rigor, impõe uma “vida alugada”, que arrenda o domínio dos sujeitos quanto ao seu tempo, capacidades, desejos e caráter. A fragmentação da personalidade, dos (já frágeis) alicerces do velho mundo, da coerência, do coletivo, do futuro e do cotidiano contrastam-se dialeticamente com muitos fenômenos pós-modernos excruciantes, como a eclosão de condições psicopatológicas, o niilismo assumido pelas gerações mais novas e a reabilitação de ideais reacionários.

Se a agressão e a humilhação não instrumentalizaram integralmente a ideologia do capital, ambos distinguem o lado mais simbolicamente descomedido do disciplinamento produtivo. Como relatamos anteriormente, tão logo o capitalismo divide a civilização em duas classes antagônicas, a grande massa de pessoas que precisam vender sua força de trabalho para sobreviver são compelidas a uma lógica de rupturas na externalidade e internalidade de suas vidas. Com a globalização, tais fenômenos têm ultrapassado fronteiras geográficas e culturais com menos obstruções. Todavia, é fato que África, Ásia e América Latina foram particularmente assoladas com o imperialismo e o capitalismo tardio, desarranjando seus nexos relacionais, culturais e laborais com o estigma da truculência, enquanto suas riquezas eram apreendidas pelo Norte Global. A não consideração desses e outros recortes históricos nos possibilita apenas uma análise limitada sobre o mundo do trabalho e sua como ele impacta psicossociabilidade de povos tão heterogêneos.

Jessé Souza (2019), em seus vários livros dedicados ao assunto, nos descreve que os quase quatro séculos de escravidão no Brasil consolidaram uma estratificação pautada no racismo, onde a existência do negro era restrita à condição de mercadoria e tração animal pela oligarquia branca portuguesa. Mesmo com a “libertação” dos escravos, a permutação da divisão racial com a divisão de classes não impediu que a tortura física e psicológica deixasse de intermediar as dinâmicas sociais. Pelo contrário, a marginalização dos afrodescendentes estruturou-se nos massacres policiais, na obstrução da cidadania, no preconceito religioso, no desrespeito a manifestações culturais, na estética do embranquecimento, na submoradia, na subnutrição, na solidão e nas novas relações de trabalho (foco deste relatório).

Acompanhando o mesmo vetor, Tiago Muniz Cavalcante, em seu livro “Sub-humanos: o capitalismo e a metamorfose da escravidão” (2021), demonstra que o modo de produção reaproveitou as técnicas e ideários desumanizadores utilizados pelas colônias, lhes deram uma



roupagem modernista, mas, a rigor, continua a extrair riquezas de territórios, culturas e corpos marginalizados. O trecho a seguir substancia um dos pilares de sua tese:

O colonialismo capitalista subsiste, mas seu modo de dominação sobrevive dissimuladamente. As novas colônias estão abaixo do horizonte civilizatório, nelas predominam a brutalidade e a discriminação social e racial, e a sociabilidade tem por base o poder arbitrário exercido sobre a população subalterna, excluída e oprimida composta por *não* humanos, por aqueles e aquelas que estão ao nosso lado, mas nada são – não são homens, não são mulheres, não são sujeitos de direitos. São vidas desproporcionalmente expostas a violências e sofrimentos; aparecem na forma de mendigos, pedintes, servos, escravos; estão nas favelas, nas periferias, nos cortiços, nos guetos, nas ruas; estão nas senzalas contemporâneas. Tudo isso faz parte do colonialismo como instrumento do processo de acumulação capitalista iniciado séculos atrás e que se estende até os dias atuais (p. 114 – 115, 2021, grifos do autor).

Em outras palavras, dos canaviais às lavouras de café, das metalúrgicas ao serviço terceirizado, ainda que o capitalismo tenha ressignificado as estruturas de dominação vigentes na periferia global, o regime escravocrata solidificou a hostilidade como mecanismo de gestão dos explorados pelo labor, posteriormente constituída também por imigrantes e migrantes.

Já abordamos aqui duas pernas do tripé que sustenta a hegemonia de alguns grupos sociais sobre outros: capitalismo e racismo. Nos resta abordar, brevemente, a outra instituição histórica que define o ordenamento societal vigente: o patriarcado. Ao longo da história, as mulheres foram constringidas à posição de posse e submissão às figuras masculinas, como seus pais, maridos, líderes religiosos e governantes. A figura feminina, tão presente na popularização das revoluções burguesas, testemunhou um capitalismo que, ao romper com muitas conjunturas sociais que desembocaram na Idade Média, metamorfoseou (mas não interrompeu) a dominação masculina nos “novos tempos”.

Segundo os artigos de Terezinha Martins dos Santos Souza (2015) e Mirla Cisne (2018), nos últimos séculos, enquanto os homens tornaram-se responsáveis pela produção social e pelos espaços públicos, as mulheres, por serem vistas como portadoras de capacidades inferiores ao gênero oposto, foram restritas à reprodução social e ao espaço privado. Ou seja, enquanto o mundo masculino ebulia em oposições, a vivência feminina era invisibilizada, confinada à solidão do lar, criação dos filhos, ausência da vida política, silenciamento de sua sexualidade e voz. A “família nuclear” prescreveu esses sujeitos sociais à docilidade, cumplicidade irrestrita, tolerância às muitas formas de violações, moralização de seus anseios e desejos, falta de liberdade, direitos e lugares.

O capital, quando confrontado com a necessidade de expandir o exército de reserva e reduzir os salários, bem como os crescentes tensionamentos por libertação feminina, incorporou as mulheres nas dinâmicas produtivas. A participação desse público no mercado de trabalho, ainda que apaziguassem a sua claustrofobia no ambiente doméstico, não culminou em uma

socialização do poder, da produção e reprodução social, reforçando a desigualdade de gênero em outras frentes e condicionando a sua emancipação ao acatamento dos postos criados pelo capitalismo. As autoras afirmam que o ideário machista (assim como o racismo, no caso dos negros), precedente do modo de produção, foi utilizado como pretexto para que as elites lhes alocassem em tarefas correspondentes aos estereótipos de gênero coagidos na feminilidade (afabilidade, cuidado, higiene, etc.) com os piores salários e condições laborais, intensificando a mais-valia e compondo uma divisão sexual do trabalho (e racial, também no caso dos negros). Aliás, além da sobrecarga referente à manutenção do lar, as mulheres passam a conviver com um trabalho precarizado e desvalorizado, configurando-se uma “dupla jornada”. Veremos com mais riqueza de detalhes tais aspectos na investigação e análise das práticas laborais das trabalhadoras terceirizadas da limpeza participantes desta pesquisa.

Assim, por meio das apropriações advindas das relações sociais de raça e sexo, o capitalismo amplia um grande contingente humano disponível para os mais baixos salários, aumentando, portanto, a sua capacidade de exploração associada às apropriações do tempo, do corpo e do trabalho não pago das mulheres (CISNE, M; 2018; p. 224)

Ana Paula Simões e Kauana de Mello (2016), em sintonia com os ensaios já citados, evidenciam que o sexismo mediador nas relações marido x esposa foi reaproveitado pelo capital, subjugando as trabalhadoras ao domínio de seus patrões. Em síntese, o mesmo trabalho que dignificaria as mulheres e as desobstruiriam da dependência de seus parceiros tornou-se o pano de fundo para que elas continuassem a ser ordenadas por outros homens em suas atividades produtivas e reprodutivas. A sobreposição do patriarcado com o capitalismo evidencia-se quando o direito de vender seu trabalho, no caso das proletárias, perpassa a iminência do assédio sexual e moral por parte das gerências, a repressão de suas manifestações políticas, interpessoais, culturais e sexuais; a apropriação de seu tempo e a ausência de uma liberdade real. Não é à toa que os movimentos feministas e antirracistas pautados no marxismo afirmam que, por mais que o fim do capitalismo não pressuponha o fim do patriarcado e do racismo, o desenredo desses dois últimos pressupõe o epílogo do primeiro.

Ambas as delimitações foram feitas também para explicitar a ontologia de uma das facetas do capitalismo que mais extenuam as relações humanas: o assédio. Quando nos deparamos com episódios de assédio moral e/ou sexual no ambiente de trabalho, muitas vezes relatados pela mídia, tendemos a atribuí-los a uma natureza sádica, obscena e individual dos gestores. As organizações onde tais eventos se desenrolariam, por suas partes, seriam consideradas alheias, vítimas de ações pontuais de algumas “maças podres”, sem que nada pudessem ter feito para antever o ocorrido. Adriane Reis de Araújo (2008), porém, defende que

essa perspectiva, ainda que mobilize muitos sentimentos intensos, não retrata toda a história. A autora afirma que o capital, ao mesmo tempo em que utiliza uma retórica branda para a sua própria reprodução, como liberdade e autonomia, também legitimou comportamentos de hostilidade em sua metodologia de gestão. Ele, como dito previamente, é credor da violência patriarcal e do escravismo.

O assédio moral, mais do que uma pulsão cruel que nasce no seio da personalidade, um fim em si mesmo, apresenta-se como uma vigorosa ferramenta de subordinação ao ordenamento produtivo. A desorientação, resultante da convergência de discurso democrático com a concentração de poderes autocráticos nas mãos de alguns gerentes, fundamenta um tipo de autoridade imprevisível, que distende os assalariados entre a intimidação e familiaridade. Quando um supervisor proíbe, por exemplo, uma trabalhadora se relacionar com pessoas que convivem no mesmo ambiente em que desempenha suas funções, humilhando-a na frente de suas parceiras e restringindo seu direito de ir e vir, ele instrumentaliza a agressão em nome de um maior envolvimento subjetivo desse sujeito às regras formais e informais da empresa. Ao mesmo tempo que o assédio atenta contra o bem-estar psicossocial, ele combate possíveis personalidades que possam oferecer alguma resistência (individual ou coletiva) às táticas organizacionais. Os pedidos de demissão daquelas que não conseguiriam suportar os acintes são úteis às organizações, ao passo que os gestores conseguem realizar um enxugamento e rotatividade da força de trabalho sem arcar com as garantias trabalhistas. Com medo de serem os próximos alvos, reticentes em denunciar a sua vulnerabilidade e intimidados pela iminência do desemprego, suas colegas de trabalho tentam preservar a subsistência pela resignação ao silêncio e à obediência.

Dito isso, Lis Andréa Pereira Soboll (2008) indica uma definição crítica de assédio moral, que seria:

(...) um conjunto de comportamentos hostis, repetitivos e prolongados que, articulados, se configuram como armadilhas. Estas são elaboradas intencionalmente, com a finalidade de minimizar os espaços de ação, pressionando a pessoa de tal maneira que se torna insustentável a sua permanência num projeto, num setor ou na empresa, podendo levar a pedidos de afastamentos, transferências ou desligamentos, com possíveis repercussões para sua saúde e para sua vida, profissional e social. O assédio moral pode concretizar-se por comportamentos hostis na forma de omissões, constrangimentos, isolamento ou exposições degradantes. (2008, p. 34-35).

Diversos pesquisadores em Psicologia Social do Trabalho e do Direito Trabalhista reconhecem a heterogeneidade de demonstrações de assédio. Porém, alguns atos incorridos pela gerência (e alguns empregados, entre si) destacam-se pela sua recorrência em diversos ambientes organizacionais, como o cerceamento da liberdade de comunicação e

relacionamento; isolamento; invasão de privacidade; difamação; humilhação pública; preconceitos de regionalidade, etnia, religião, sexualidade ou de gênero; responsabilização pelos erros de outrem; agravo proposital das condições laborais; prescrição de riscos desnecessários à saúde; controle do uso do banheiro ou alimentação; resignação à tarefas sem valor funcional ou viáveis; mudanças arbitrárias e injustificadas de posto ou turno; advertências em razão de atestados médicos ou demanda por direitos; e assédio sexual (SOBOLL, 2008; FERREIRA, 2008).

Não é mera coincidência que as repercussões psicossomáticas nas vítimas do assédio moral no trabalho são muito semelhantes àquelas dos trabalhadores terceirizados. Na prática, estamos falando de um mesmo sujeito que vive sem salvaguardas, sem direitos e sem os frutos de sua própria atividade. O assédio moral dentro das organizações ressoa em problemas digestivos e cardiovasculares; variações radicais de peso e de pressão arterial; tremores e palpitações; cefaleias; adicções químicas e comportamentais; problemas relacionados ao sono; fadiga constante; memória e atenção difusas; baixa autoestima; sentimentos de desamparo e pessimismo; estresse e agressividade elevados; conflitos intrafamiliares; transtornos de ansiedade, depressão, pós-traumático e de pânico; e ideação suicida (FERREIRA, 2008).

Conclui-se que a distribuição de funções associadas aos estigmas, a desigualdade salarial, falta de oportunidades e violências relacionais são decorrências histórico-materiais que constituem o domínio psicossocial do *precarizado* pelos detentores do meio de produção, atravancando a nitidez dos conflitos sob o léxico individualizador da meritocracia e da liberdade. É nesse dialogismo entre flexibilidade e autoritarismo, legalidade e transgressões, que os pobres, sobretudo os negros, mulheres e migrantes, tentam sobreviver ante a dialética de (não) serem escravos e (não) serem livres.

#### **1.4 Para compreender as representações sociais dos trabalhadores sobre o trabalho**

Considerando a necessidade de estabelecermos um entendimento dos fenômenos psicossociais no contexto da precarização e as implicações socioeconômicas que instrumentalizam as mudanças no mundo do trabalho, torna-se essencial a adoção de referenciais teóricos que possam contribuir no discernimento de como os sujeitos que trabalham atribuem significados à sua realidade. Sendo assim, optou-se pela investigação das representações que as trabalhadoras da limpeza contratadas pela empresa terceirizada na Universidade possuem sobre a sua realidade laboral e as contradições sociais a elas coexistentes, utilizando o aporte da Teoria das Representações Sociais (TRS), na sua vertente processual. Segundo Valentim (2013), embora em desuso no contexto europeu, a TRS

demonstra seu valor heurístico nos contextos políticos e sociais marcados pela repressão de pensamento dos subalternizados sobre as suas vivências coletivas, como é o caso da América Latina. Curiosamente, a despeito da vasta utilização desse referencial no estudo de diversos fenômenos psicossociais, no decorrer desta pesquisa, deparamo-nos com uma bibliografia limitada quanto a estudos de *representações sociais* sobre o trabalho terceirizado, trabalho da limpeza e precarização.

A TRS propõe uma “epistemologia do senso comum”, ou seja, uma teoria que busca interpretar, na relação entre materialidade histórica, cognição e subjetividade, os conhecimentos que medeiam as dinâmicas intra e interindividuais dos grupos em determinados contextos sociais. Esses conhecimentos, por sua vez, são enquadrados em uma unidade ontológica denominada “*Representação Social*”. A psicóloga social Denise Jodelet, uma das principais sucessoras de Moscovici, a sintetiza como sendo:

“[...] uma forma de conhecimento, socialmente elaborada e partilhada, tendo uma visão prática e concorrendo para a construção de uma realidade comum a um conjunto social.”. (*apud* MOSCOVICI, 2003, p.32).

Podemos dizer, em poucas palavras, que a potência da TRS se deve ao fato dela estar localizada no baricentro de dilemas clássicos da Psicologia, sintetizando dialeticamente questões como: social x individual; interno x externo, material x imaterial; e sujeito x objeto (GUARESCHI, 2000). A mônada intelectual conferida às *representações sociais* se dá ao fato delas consubstanciarem conhecimentos e afetos oriundos de vivências individuais com aqueles sustentados pelos seus pares e sistemas ideológicos que constituem o cotidiano das pessoas (religião, capitalismo, patriarcado, entre outros). O foco da TRS, sendo assim, não está nem no indivíduo nem na sociedade, mas sim na relação dialética existente entre ambos e em como os produtos simbólicos dessa relação são apropriados e reproduzidos pelos grupos sociais. Indo adiante, podemos dizer que a segunda e terceira dicotomias também se desfazem, já que a concretização daquilo que está na cabeça das pessoas (sentimentos, crenças, convicções), difundindo-se em comportamentos e concepções de mundo para si e para outros, bem como a subjetivação da vida concreta (condições de trabalho, decisões políticas, desigualdades socioeconômicas) fazem com que as *representações sociais*, em um processo ativo, construam e reconstruam a realidade individual e coletiva. Essas vias de mão dupla, no entanto, são pavimentadas pela interlocução (seja ela direta ou em massa) e pela convivência dos sujeitos nesse caldo sociocultural, metamorfoseando-se de acordo com o jogo de forças executado por agentes sociais no campo da materialidade histórica (CAMARGO; SCHLÖSSER; GIACOMOZZI, 2018; SANTOS, 2005). Por consequência, as *representações sociais* também

rompem a barreira de separação entre sujeito e objeto, já que, ao se apresentar como um sistema psicossocial de conhecimentos que situa e é situada pelo sujeito histórico, sua análise não se restringirá aos seus conteúdos e processos, ampliando-se para a constituição intrínseca e extrínseca do “representador” (ALMEIDA, 2005).

Ademais, a Teoria das Representações Sociais coexiste com mais uma oposição, essa, definida por Moscovici (2003), entre *Universo Reificado* x *Universo Consensual*. O primeiro refere-se a um ambiente triunfado por conhecimentos que seguem uma lógica científica regulada por métodos, fatos e conceitos bem delimitados. Trata-se de um sistema de reprodução intelectual que circunscreve o compartilhamento de saberes à correspondência racionalizada entre teorias/hipóteses com a factualidade, bem como a participação dos sujeitos aos seus respectivos graus de erudição, especialização e autoridade da fala. Nesse lugar, as vicissitudes do mundo são medidas, classificadas, interpretadas e teorizadas para possibilitar aos seres humanos uma compreensão concreta e fidedigna da realidade, que independa de suas opiniões e afetos. Podemos verificar que, durante a pandemia de *Covid-19*, o *universo reificado* era representado, em âmbito internacional, pela Organização Mundial da Saúde, em âmbito nacional, pelo Butantan e Fiocruz, e por um grupo de cientistas independentes com grande proficiência em Epidemiologia. Os conteúdos reificados, ou seja, os argumentos científicos que mais se aproximavam da concretude quanto à prevenção e combate ao vírus, não precisavam passar pelo crivo da validação coletiva - embora fossem elaboradas por um grupo numericamente pequeno na população -, mas sim pelo rigor dos códigos de ética em pesquisa e argumentações de seus pares.

Já o *universo consensual*, ainda de acordo com Serge Moscovici, seria o ambiente psicossocial onde as *representações sociais* são moldadas. Refere-se a uma ágora com maior feitio popular, já que todos os membros/grupos de uma comunidade poderiam elaborar conhecimentos validados internamente e que regulariam o metabolismo societal sem o rigor de métodos científicos, descaracterização de afetos e identidades, hierarquização por competências exclusivas, ou uma compreensão asséptica da realidade. Se, no *universo reificado*, a ciência é a medida das coisas que ela pode analisar, no universo do pensamento consensual, os seres humanos são a medida de tudo o que quiserem analisar. Contudo, é fundamental pontuarmos que o fato de as *representações sociais* serem concebidas pela comunicação e valoração de perspectivas primadas no entendimento e contexto de sujeitos e coletivos não as coloca numa posição de saber “falso” ou “primitivo”. Essas concepções, como veremos mais à frente, por mais que tenham grande plasticidade, são fundamentais para a sustentação de um mundo que comporte particularidades e tensionamentos do cidadão médio. Recordando o exemplo dado de

antemão, independentemente de as instituições científicas terem realizado um grande esforço para que as recomendações epidemiológicas fossem seguidas à risca, coube à sociedade confrontar suas informações, sentimentos e interesses para constituir suas próprias práticas e saberes frente ao *Sars-Cov-2*. Alguns grupos, por exemplo, aderiam aos “tratamentos precoces”, outros, por outro lado, executaram estratégias compatíveis com a tangibilidade dos modos de vida existentes em suas localidades. Curiosamente, ambas as situações nos sinalizam que os dois universos (*reificado* e *consensual*), ainda que amparem suas cosmovisões em bases distintas, estabelecem contatos tanto na gênese de seus respectivos conhecimentos quanto na influência que possuem na conjuntura societal.

Delineado os itinerários sapientes das *representações sociais*, sua disposição como problema de pesquisa com relevância ético-política decorre de sua funcionalidade psicossocial perante alguns eventos. No geral, podemos dizer que esses conhecimentos têm como finalidade tornar familiar algo que, preliminarmente, seria “não-familiar” ao ser humano, possibilitando-o entender, organizar, inovar e habituar-se aos fatores da sua realidade coletiva, material e ideal, blindando-o do estranhamento e da perda de referenciais, ao passo que reconstrói as instâncias citadas (MOSCOVICI, 2003). A pandemia de *Covid-19*, mais uma vez, nos serve como palco da materialidade histórica para extrairmos um exemplo relacionado às articulações da TRS. Nesse caso específico, ante às incertezas que surgiram com as medidas de distanciamento social e o risco de contaminação, uma expressão disseminava-se no vocabulário das pessoas: “novo normal”. O “novo normal” nada mais seria, aos olhos da TRS, uma *representação social* que, ao incorporar elementos incomuns de uma pandemia à necessidade de “seguir com a vida”, comporta os sujeitos em um cotidiano plausível e palatável, permitindo a manutenção e – simultaneamente – a adaptação de sentimentos, comportamentos e convicções já existentes

Maria de Fátima de Souza Santos (2005) reproduz didaticamente algumas especificidades referentes às *representações sociais* feitas por Serge Moscovici e demais autores que lhe sucederam. Sob esse guarda-chuva do “familiarizar aquilo que é estranho”, podemos afirmar que as RS exercem: a função de saber; a função de orientação; a função identitária e a função justificadora. De forma breve, a primeira caracteriza-se pelo valor intelectual das RS, já que ela permite uma assimilação inteligível da realidade. A segunda pauta-se na ideia de que ela guiaria as práticas dos sujeitos com base na apreensão de informações emitidas por agentes sociais ao longo da história e a subsequente reconstrução mediada pelos entendimentos, valores e crenças de cada um. A adoção de saberes e práticas comuns assenta uma identidade às pessoas que dele fazem parte, reforçando e enriquecendo ainda mais os conteúdos e mecanismos das representações. Por fim, esse pertencimento solidificaria e

validaria os saberes e costumes desenvolvidos em sua intersubjetividade. Ante o avanço do contágio pelo *Sars-Cov-2*, considerando os interesses, ideologias, desigualdades e costumes sociais, algumas pessoas representaram para si e seus pares um entendimento de que o patógeno era perigoso e que a sua disseminação envolvia hábitos comunitários, já outros representaram que se tratava uma doença superdimensionada pela mídia. Esse entendimento orientou condutas de prevenção, por parte de uns, e de negligência, por parte de outros. A busca por pessoas que validassem e compartilhassem as mesmas maneiras e costumes aglutinou-as em dois ajuntamentos bem diferenciados, e essa organização, por sua parte, permitiu a formação de uma identidade que retroalimentava os saberes e práticas sobre a *Covid-19*. A insistência no paralelismo com a pandemia tem como objetivo mostrar que a ordenação de *representações sociais* na materialidade-histórica de uma população, ainda que insipiente ao seu discernimento, tem um poder gigantesco nas dinâmicas coletivas. Trata-se de uma vicissitude não circunscrita às abstrações psicológicas, mas um conjunto de fatores que, a depender do acontecimento a ele associado, pode resultar na preservação ou perda de milhares de vidas.

Não podemos afirmar, porém, que as *representações sociais*, como formas de pensar e ver o mundo, são derivadas ontogênicas, espontâneas e retilíneas. Na realidade, elas são construídas por meio de dois mecanismos psicológicos que, segundo Denise Jodelet (apud CHAMON, 2006), “[...] indicam a maneira como o social transforma um conhecimento em representação e como esta representação transforma o social”. O primeiro deles seria a “*ancoragem*”, que – segundo Serge Moscovici (2003) – consiste na incorporação cognitiva de ideias, acontecimentos e afetos a categorias e modelos preexistentes nos percursos narrativos e vivências de uma pessoa, transformando o extraordinário em algo próximo ao seu discernimento. Algumas pessoas, por exemplo, tentavam dar sentido ao surgimento de uma nova epidemia em 2020 comparando-a com as repercussões de surtos patológicos no passado, como a Gripe Espanhola ou a H1N1. Sendo assim, atribui-se sentido àquilo que outrora era desconhecido mediante a um pareamento imagens e denominações comuns ao sujeito em sua memória, enraizando e modificando o seu sistema de pensamento, ao passo em que instrumentaliza esse novo saber como referência para traduzir ainda mais o mundo transfigurado ao seu redor. O segundo é denominado “*objetivação*”, correspondente a um processo que transforma ideias e abstrações em atribuições concretas, icônicas, “materializando” conceitos ou sentimentos em imagens e representações presentes no mundo externo, dando-lhes forma e palpabilidade ao cidadão médio. Jair Bolsonaro e seus seguidores, ao se posicionarem contra as medidas de prevenção ao *Sars-Cov-2*, comparavam as características da pandemia à inevitabilidade de uma chuva que, mais cedo ou mais tarde, “iria



molhar a todos”. Ou seja, a *objetivação* seleciona alguns elementos do contexto a partir de tradições, interesses, valores e sentimentos, formando um núcleo figurativo palpável que, em certa medida, pode naturalizar ocorrências de caráter social.

Ambos os mecanismos apresentam-se como basilares na constituição subjetiva dos sujeitos sociais. Nas palavras de Alessandra Prado e Heloísa Azevedo:

“Em suma, ao comparar e interpretar, dando nome e classificando pessoas ou coisas (ancoragem) e nos apropriando de conceitos e imagens extraídas da memória (objetivação), estamos lidando com nossa necessidade de conforto e domínio sobre nossa realidade coletiva e cultural, ou seja, da nossa necessidade de transformar o “não familiar” em “familiar”. Tais mecanismos, a ancoragem e objetivação, geram as representações sociais e contam com a linguagem como instrumento nesse processo. Afinal, memória e comunicação precisam estar juntas para que isso aconteça. Nossa memória vive permeada pelo que gerações passadas nos comunicaram. Somos, por meio dela, capazes de reconstruir muitos passos importantes para compreendermos parte do que somos e do que pensamos.” (2011, p. 5100)

Sumarizando, a abdicação de uma leitura dualista dos problemas envolvendo indivíduo e sociedade, o reconhecimento da importância da comunicação nas dinâmicas intra e intergrupais, além do entendimento dos arranjos social, econômica, política e cultural como mediadoras da morfologia psíquica e sociabilidade humana faz com que a Teoria das Representações Sociais, na sua vertente processual, seja uma escolha epistemológica pertinente para investigar as relações e condições de trabalho das trabalhadoras de serviços de limpeza na Universidade, sob uma abordagem metodológica qualitativa, no que se refere ao empírico. Tatiana de Lucena Torres (2018) demonstra que uma investigação delicada da biografia do sujeito que trabalha, o registro de narrativas que demonstrem vivências coletivas e atribuição de sentidos quanto à sua atividade, concatenado com leituras críticas sobre o sociometabolismo do capital, amparadas pela historiografia e a continuidade das lutas do proletariado, permite uma avaliação plausível sobre suas *representações sociais*, ampliando seu potencial no campo de estudo e no avanço de pautas combativas. A relevância dessa compreensão conjuntural é reconhecida pelo próprio Moscovici quando afirma:

“A sociedade possui a sua própria estrutura, que não é definível em termos das características dos indivíduos; esta estrutura é determinada pelos processos de produção e de consumo, pelos rituais, símbolos, instituições, normas e valores. Ela é uma organização que possui uma história e suas próprias leis e dinâmicas que não podem ser derivadas das leis de outros sistemas.” (2003, p.153).

Estudos como o de Leny Sato (1993), dedicado à investigação de *representações sociais* sobre trabalho penoso, e de Roseane Silva Xavier (2002), que investiga as *representações sociais* sobre trabalho e emprego no Brasil, comprovam a aplicabilidade da TRS nesta área da ciência psicológica.

O seu poder heurístico, somando-se às conjecturas psicossociais descritas previamente, projeta-se também ao estudarmos a reprodução e exercício de ideologias nas massas. Bader Sawaia (1993) explicita que a introdução das RS como unidades ontológicas do pensamento social permite que a descrição desses juízos não se restrinja à uma grande engenharia de massas descolada de nuances, linguagens e perspectivas. Ignacio Martín-Baró nos afirma que ideologia seriam “formas de senso comum que operacionalizam e justificam um sistema social explorador e opressivo” (2017a, p.51). Dito isso, há de se reconhecer que o caráter reificado do neoliberalismo pode estar bem claro para as elites, porém, a sua disseminação na massa de proletários torna-se bem sucedida a partir do momento em que se acopla em crenças, vivências e tradições populares. A definição do que seriam essas amálgamas, como a sua reprodução e a funcionalidade presentes na indissociabilidade do sujeito e do mundo podem ser bem explicadas sob a óptica das *representações sociais*. Para terminar, Sandra Jovchelovitch (1995) reitera essas características ao enfatizar a importância do espaço público na composição e perpetuação das *representações sociais*. Segundo a autora é nesse ambiente em que ambos os processos encontram condições para acontecerem, onde a história apresenta-se como quesito intergeracional na constituição das narrativas individuais e a produção como arbitrária no arranjo da sociedade. É no espaço público que os sujeitos sociais serão confrontados com “o Outro” e, mediadas pela comunicação e práticas sociais, podem construir dialeticamente a sua concepção de mundo e de Eu.

## **2. PROCEDIMENTOS DE PESQUISA**

A pesquisa tinha o seu início previsto para setembro de 2020. Nesse período, porém, grande parte do contingente científico nacional foi impactado com a emergência e avanço da pandemia de *Covid-19*. A inexistência de vacinas e a necessidade de realizarmos um contínuo distanciamento social inviabilizaram a realização de trabalhos de campo presenciais dentro ou fora das universidades públicas, tornando-se necessário um replanejamento de prazos e procedimentos outrora já bem definidos. Sendo assim, prorrogamos o começo de nossas atividades para janeiro do próximo ano. Iniciado o ano de 2021, apesar das primeiras vacinas estarem disponíveis para a população brasileira, o recrudescimento da transmissão do *Sars-Cov-2* e das medidas sanitárias ainda representavam uma grande barreira para a realização das entrevistas presencialmente. Com isso, prorrogamos mais uma vez o início da pesquisa, dessa vez para o mês de agosto do respectivo ano.

Desde a elaboração do projeto de pesquisa, feito antes da pandemia, escolhemos o modelo de entrevista semiestruturada fundamentados no potencial tangível deste procedimento

para entrar em contato direto com a realidade dos sujeitos e obter indícios sobre os modos como cada um atribui significados a ela. Ademais, esse formato de entrevista proporciona uma flexibilidade para que o entrevistador adeque suas perguntas de acordo com o conteúdo apresentado, aproveitando as oportunidades para explorar assuntos que emergem durante o diálogo. O mais importante de tudo, possibilita que o entrevistado tenha uma margem ainda maior para discorrer livremente a sua história, sua realidade atual e suas expectativas quanto ao futuro. Para que isso fosse feito de forma coerente, foi fundamental a elaboração prévia de um roteiro de perguntas e procedimentos, a utilização de uma linguagem acessível aos sujeitos sociais e a adoção de uma postura profissional e que oferecesse segurança a elas. Todos os questionamentos abertos referiram-se às práticas cotidianas das trabalhadoras e as suas respectivas representações, norteadas pelas implicações que elas teriam sobre o tema a ser explorado.

Em observância aos preceitos éticos que regulam as pesquisas científicas com seres humanos, era imperativo que as entrevistadas tivessem acesso às informações referentes aos objetivos, procedimentos e direitos. O anonimato e respeito ao caráter voluntário da participação foram convenções inalienáveis nesse trabalho. Todos os nomes foram ocultados, sendo substituídos por abreviaturas randômicas, sem qualquer correlação com a identificação dos sujeitos sociais. A participação das trabalhadoras sempre esteve condicionada à ciência de tudo o que concernia ao estudo e o subsequente consentimento livre e explícito. Como a estratégia de busca de informações relatada acima requeria a construção de vínculos de confiança entre o pesquisador e as trabalhadoras, relutamos inicialmente em aderir a um modelo de entrevistas remotas, já que era sabido que grande parte das trabalhadoras terceirizadas não possuíam *smartphones*, conexão adequada com a *internet* ou experiência em participar de pesquisas virtuais.

Por muito tempo, temíamos que uma readequação metodológica do projeto pudesse representar um esvaziamento de seu potencial científico e uma incongruência com os compromissos ético-políticos declarados. Ainda com a esperança de realizarmos um contato direto com as trabalhadoras, elaboramos um detalhado protocolo de biossegurança, pautado nas últimas atualizações da Organização Mundial da Saúde daquele momento, que definia algumas medidas de prevenção à transmissão do vírus diante de um hipotético cenário de realização das entrevistas semiestruturadas. Tal documento foi enviado ao comitê responsável pelo controle epidemiológico da universidade na qual o trabalho de campo seria realizado em junho de 2021. Porém, a nossa solicitação foi denegada, diante dos riscos que as entrevistas presenciais

poderiam oferecer para o entrevistador e às entrevistadas colocados pelo avanço da pandemia e a incipiente cobertura vacinal daquele momento.

Confrontados com a impossibilidade de pedirmos mais uma mudança na vigência da bolsa, devido à sua proximidade com a data de conclusão do curso de graduação do bolsista em questão, o método foi adaptado para um modelo de entrevistas semiestruturadas realizadas por áudio e vídeo, em especial observância ao Ofício Circular nº2/2021/CONEP/SECNS/MS, publicado em 25 de fevereiro de 2021. Nessa reestruturação, foi retirada a realização de observações etnográficas no ambiente de trabalho e procedemos a busca de informações por meio das entrevistas e do levantamento bibliográfico e documental. Além disso, tendo em mente que a quase totalidade do contingente laboral da limpeza na Universidade era composta por mulheres, fizemos um recorte de gênero tanto na busca quanto na análise das informações. As mudanças supracitadas foram submetidas ao Comitê de Ética em Pesquisa e à FAPESP no dia 19/07/2020, sendo que ambas foram aprovadas, respectivamente, nos dias 12/08/2021 e 20/08/2021.

Encerrado os trâmites burocráticos, a busca de informações foi iniciada. Durante os meses de agosto e setembro de 2021, foi realizada uma busca ativa de trabalhadoras da limpeza em dois *campi* de uma universidade pública, doravante denominada Universidade, localizados no interior do estado de São Paulo por meio das redes sociais, especificamente no *Facebook*. A abordagem foi sempre a mesma: o pesquisador apresentava-se, cordialmente, e confirmava se a pessoa realmente trabalhava na respectiva Universidade com base nos critérios de inclusão de sujeitos na pesquisa. Em caso afirmativo, era explicado, brevemente, o tema e objetivos em questão, em seguida, era perguntado se a pessoa estaria interessada em participar do estudo. Em caso de respostas afirmativas, era solicitado o número de telefone da trabalhadora e, por meio do aplicativo de mensagens “*WhatsApp*”, explicava-se em maiores detalhes sobre os procedimentos científicos. Por fim, caso a voluntária não tivesse mais nenhuma dúvida e ainda desejasse participar da pesquisa, combinava-se um dia e horário conveniente para que a entrevista fosse realizada. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido era enviado antecipadamente para que a trabalhadora fizesse uma leitura prévia.

As questões contidas no roteiro da entrevista semiestruturada foram orientadas pelos quatro objetivos de pesquisa, a saber: reconstituir as trajetórias de vida, que nos permitiria caracterizar sociodemograficamente os sujeitos das representações; reconstituir as suas rotinas de trabalho, de tal modo que as condições e organizações das atividades de limpeza – objeto das representações – fossem descritas por quem as vive; compreender como a sua realidade laboral foi afetada pela pandemia, evento esse explicitou/intensificou muitos dos

tensionamentos já existentes neste tipo de trabalho; e compreender os sentidos que as trabalhadoras atribuíam ao trabalho da limpeza, inquirindo diretamente sobre os conteúdos abstratos das representações em si. Após a leitura de referenciais psicossociológicos sobre as relações que o sujeito possuiria com sua realidade de trabalho, entendemos que cada um desses elementos nos permitiria retratar com maior autenticidade os conteúdos e processos compreendidos no pensamento social em questão.

O diálogo travado com as trabalhadoras não se reduziu à busca de informações sobre o teor cognitivo-comunicacional do objeto de estudo. Entendemos que os questionamentos, antes de tudo, deveriam possibilitar o esclarecimento, pelas próprias trabalhadoras, da materialidade-histórica contida na precarização, palco em que as dinâmicas representacionais e suas próprias vidas – ainda que parcialmente - ocorreram. Para tanto, a estratégia utilizada foi a de deixar que as entrevistadas elegessem por qual via exporiam os seus sentidos, imagens e sentimentos sobre a sua labuta. À vista disso, os conteúdos foram, frequentemente, despejados nos relatos de assédio moral ocorridos no cotidiano de trabalho.

Chegado o dia da entrevista, o pesquisador iniciava uma chamada de áudio com as trabalhadoras por meio da plataforma *WhatsApp Web* e gravava os diálogos utilizando o aplicativo “*OBS Studio*”. A entrevista, estimada para ter uma duração média de uma hora, foi realizada em um ambiente silencioso e isolado de qualquer interferência, reiterando-se às trabalhadoras quanto aos direitos de não responder às perguntas que lhes incomodassem e de interromper o diálogo no momento que desejassem.

Inicialmente, seis trabalhadoras foram entrevistadas. Após a elaboração de uma análise preliminar dos conteúdos manifestados e a percepção de que algumas informações latentes deveriam ser aprofundadas, tornou-se necessária a realização de uma “segunda rodada” de entrevistas. Das seis pessoas entrevistadas na primeira rodada, três aceitaram participar de um novo encontro. Nesse meio tempo, duas novas pessoas foram contatadas pelo pesquisador e aceitaram participar da pesquisa, sendo assim, construiu-se uma amostra de oito trabalhadoras e ex-trabalhadoras da limpeza.

Preocupados com as – já citadas - denúncias trazidas pelas trabalhadoras em relação ao tratamento que recebiam do supervisor da empresa terceirizada, procuramos a organização sindical que representa os servidores técnico-administrativos da Universidade para compreendermos mais profundamente como ocorre a gestão desse contingente. Este Sindicato, apesar de não ter o poder de representação oficial perante a categoria dos trabalhadores prestadores de serviços terceirizados no *campus*, oferecia apoio jurídico e político às lutas desses grupos. Em duas entrevistas com um de seus representantes, o sindicalista confirmou a

veracidade dos métodos e a frequências dos abusos descritos pelas entrevistadas, bem como descreveu como a terceirização está inserida, historicamente, nos mecanismos de gestão da Universidade.

A partir de outubro de 2021, tornou-se evidente que os conteúdos das entrevistas já atingiam o ponto de saturação e deveriam ser transcritos para uma subsequente apuração. Nesse sentido, novos diálogos só seriam realizados em caso de novos eventos e mudanças no cenário da terceirização da limpeza dentro do *campus*. Como isso não ocorreu, todas as entrevistas foram transcritas utilizando o site “*oTranscribe*” e discutidas com a orientadora.

O tratamento das informações seguiu o modelo da Análise Temática de Conteúdo, segmentada por Maria Cecília Minayo (2009) nas seguintes etapas: (i) visão de conjunto; (ii) apreensão das particularidades do conjunto do material a ser analisado; (iii) elaboração de pressupostos iniciais que servirão de baliza para a análise e a interpretação do material; (iv) escolha de categorias de classificação inicial; (v) determinação de conceitos teóricos que orientarão a análise; (vi) distribuição de trechos; (vii) realização de leitura dialógica com os trechos da análise; (viii) identificação dos núcleos de sentido contidos em cada parte do esquema de classificação; (ix) análise dos diferentes núcleos de sentido e possível identificação de novas temáticas/conceitos a serem redigidos no ensaio; (x) reagrupamento das partes dos textos em temas que retratem amplamente uma face do fenômeno a ser analisado; (xi) redação por temas, articulando os sentidos do material com os conceitos que nortearam a análise.

Tendo isso em mente, na primeira etapa da análise, terminadas as transcrições, fizemos leituras flutuantes de todas as entrevistas (i) e atentamo-nos a quais falas manifestavam ocorrências, signos e figuras semelhantes (ii). A leitura prévia de bibliografias críticas sobre a Psicossociologia do Trabalho, a terceirização, o trabalho da limpeza e a Teoria das Representações Sociais nos possibilitou a definição de alguns parâmetros iniciais de análise (iii), sendo eles: a presença traços sociodemográficos marcantes para o ser/estar desses sujeitos em sua realidade de trabalho, a presença de vivências e sentidos conflitantes sobre sua situação laboral, a presença de um senso comum próprio que compendiaría e descreveria tais conflitos. para ordenar e classificar as informações para possibilitar a análise preliminar do conteúdo. Diante disso, destacávamos os trechos análogos entre si e, posteriormente, os agrupávamos em um novo documento, gerando um mapa horizontal dos conteúdos das entrevistas e achados da pesquisa (vi). O produto desta etapa consistiu de sete quadros (anexos 4 a 10), em que as colunas indicam os assuntos abordados e as linhas separam as trabalhadoras entrevistadas.

Na segunda etapa, realizamos uma leitura exaustiva do conteúdo dos quadros, as confrontamos com os documentos disponíveis na *internet* e a literatura de modo a construir

uma relação interrogativa com eles para triangular as diferentes fontes de informação e buscar a coerência interna entre elas (vii). O material foi cuidadosamente analisado no sentido de apreender as estruturas de maior relevância da produção discursiva das entrevistadas e as ideias centrais que denotavam seus modos de viver e pensar. Ou seja, pudemos definir, por meio da acurada depuração dos conteúdos trazidos em cada fala e a apreensão de como eles se encaixavam na interioridade e exterioridade das vivências das trabalhadoras, os processos e objetos das *representações sociais* de sujeitos em contextos transpassados pela materialidade-histórica da precarização (viii). Paralelamente, tornou-se nítido que a complexidade dos relatos demandava um encaixe conceitual que somente a Teoria das Representações Sociais (devido à sua moderada aplicação em produções acadêmicas que abordam o trabalho precarizado) não seria capaz de atender. Sendo assim, também utilizamos definições de autores da Sociologia do Trabalho, Psicologia Social e Clínica do Trabalho que melhor acompanhariam os signos existentes na análise empírica (ix).

Assim, pudemos reagrupar as unidades de sentido construídas em categorias analíticas *à posteriori* (x), a saber: as trabalhadoras e o trabalho em empresas terceirizadas; o *savoir-faire* da precariedade; as ambivalências das relações; os simbolismos das violências; os entendimentos das desigualdades; e os sentidos do trabalho. Por último, a redação dos resultados tratou apenas de textualizar em parágrafos os dados e considerações obtidas durante todo o processo de análise do material, confrontando-o com referencial teórico utilizado e a literatura científica sobre os temas da realidade psicossocial em questão (xi).

### 3. SOBRE A REALIDADE DE TRABALHO

#### 3.1 Trabalhadora da limpeza em empresa terceirizada

As *representações sociais* não são mônadas ontológicas etéreas, fragmentadas da realidade histórico-material e dos sujeitos. Estes, por outro lado, também não são envolvidos na dinâmica representativa sem que se leve em conta os papéis dispostos pelo sociometabolismo agregado às estruturas de poder. Ou seja, subjetividade e materialidade coabitam e concorrem nos conteúdos, gêneses e manifestações desse fenômeno. No caso desta pesquisa, as *representações sociais* das trabalhadoras da limpeza sobre seu trabalho, que estão entremeadas pela precarização, assumem a posição dialética de serem objetos e processos constituídos e constituintes por esses/desses sujeitos no contexto de uma universidade pública.

No presente relatório, quando nos referimos às vivências laborais permeadas pelo capitalismo flexível, substituímos o termo “precário” em detrimento do adjetivo “precarizado”. A escolha do vocábulo na voz passiva, mais do que uma escolha estilística, assume um estatuto

político: nenhuma vida ou trabalho é, em sua natureza, precário. Quando dizemos o contrário, perpetuamos – involuntariamente - uma retórica acrítica e individualizante sobre as contradições do capitalismo moderno. Ao afirmarmos, por exemplo, os sujeitos vinculados a um serviço terceirizado de manutenção da estrutura acadêmica estão imersos em um modo de vida precarizado, o particípio passado atrelado ao verbo no infinitivo – contrariamente à estabilidade do substantivo “precário” - evidencia que estamos diante de uma ação e não de uma atribuição, trazendo à luz algumas perguntas primordiais: Precarizado por quem? Como? Por que? É neste comprometimento linguístico e epistemológico que iniciamos nossa análise com a caracterização das trabalhadoras. Elas, por serem quem são, não devem ser constringidas à descrição de uma singularidade precária, mas sim a um questionamento crítico e amplo dos interesses e métodos que possam desgastar o seu “estar” no mundo.

O Quadro I apresenta uma síntese das principais características socioeconômicas das trabalhadoras entrevistadas e que serão abordadas nesse subcapítulo.



Quadro 1 – Caracterização socioeconômica das trabalhadoras entrevistadas

	<b>Idade</b>	<b>Escolaridade</b>	<b>Dinâmica familiar</b>	<b>Procedência e rota migratória</b>	<b>Histórico laboral</b>
<b>BT</b>	38 anos.	Estudou até o terceiro ano do ensino médio.	Solteira, mora com uma filha adolescente e um filho recém-nascido.	Nasceu e viveu na mesma cidade do Interior Paulista em que a Universidade está localizada.	Começou a trabalhar como babá e empregada doméstica quando era adolescente, função essa exercida por 18 anos. Em seguida, trabalhou em um mercado. Por fim, foi contratada por uma empresa terceirizada para fazer limpeza na Universidade em 2016.
<b>HW</b>	34 anos.	Completo o ensino médio e fez cursinho na esperança de passar em Engenharia Civil.	Casada, mora com uma filha criança.	Nasceu e viveu cidade na vizinha do Interior Paulista em que o segundo maior <i>campus</i> da Universidade está localizado. Realiza migração pendular diária para ir trabalhar.	Começou a trabalhar como auxiliar de cozinha quando era adolescente. Após muitos anos sendo dona de casa, realizou alguns bicos como venda de pães de queijo e jogos de loteria. Trabalhou por um ano como auxiliar de escritório, mas sem carteira assinada. Por fim, foi contratada pela empresa terceirizada para fazer limpeza na Universidade em 2017.
<b>AJ</b>	57 anos.	Estudou até o sétimo ano do ensino fundamental.	Divorciada, mora com seu irmão e sua mãe de idade avançada.	Nasceu em uma cidade no extremo noroeste do estado da Paraíba, próximo ao centro geográfico do sertão. Mudou-se para o estado do Ceará após ter se casado e, em busca de melhores condições de vida, veio para São Paulo em meados dos anos 80. Ao se casar novamente, veio para a cidade do Interior Paulista em que a Universidade está localizada no fim dos anos 90.	Entre o final dos anos 80 e começo dos anos 2000, trabalhou como catadora de laranja e cortadora de cana. Em seguida, trabalhou como babá e empregada doméstica por pouco mais de uma década. Foi faxineira de uma empresa aérea por 2 anos. Trabalhou como supervisora de limpeza em dois condomínios de luxo na Grande São Paulo. Em 2012, foi contratada por uma empresa terceirizada para fazer limpeza na Universidade, sendo demitida durante a pandemia de Covid-19. Após sua demissão, começou a trabalhar como auxiliar de limpeza por uma outra empresa terceirizada em outra universidade pública.
<b>SI</b>	53 anos.	Estudou até a oitava série do ensino fundamental.	Casada, mora com seu marido e seu filho adulto.	Nasceu em uma cidade no interior da Bahia e, em busca de melhores condições de vida, mudou-se aos dezesseis anos para a cidade do Interior Paulista em que a Universidade está localizada.	Começou a trabalhar quando era adolescente em uma pequena fábrica que produzia gavetas de geladeira. Em seguida, trabalhou na padaria de um supermercado por alguns anos. Logo depois, trabalhou em uma pequena indústria que produzia borrachas para acabamento de geladeira. Trabalhou também em uma pequena indústria que produzia travas de chuteiras e, em seguida, em uma outra que fabricava porta-retratos. Por fim, foi contratada por uma empresa terceirizada para fazer limpeza na Universidade a partir de 2013, sendo demitida durante a pandemia de Covid-19.

<b>NG</b>	42 anos.	Estudou até o terceiro ano do ensino médio.	Casada, mora com seu marido, um filho adolescente e uma filha adulta.	Nasceu no interior de Pernambuco, mudando-se para a Grande São Paulo quando era adolescente em busca de melhores condições de vida. Dois anos depois, mudou-se para a cidade do Interior Paulista em que a Universidade está localizada.	Começou a trabalhar na adolescência como babá. Depois, trabalhou como empregada doméstica por dez anos. Foi contratada por uma empresa terceirizada para fazer limpeza na Universidade em 2010, sendo demitida durante a pandemia de Covid-19.
<b>PD</b>	52 anos.	Estudou até o quinto ano do ensino fundamental.	Casada, possui uma filha adulta, mora com seu outro filho adulto e seu marido.	Nasceu no estado do Paraná e, após se casar, mudou-se para a região metropolitana de São Paulo quando era adolescente. Após pouco mais de uma década, em busca de tranquilidade e estabilidade, mudou-se para a cidade do Interior Paulista em que a Universidade está localizada.	Começou a trabalhar desde criança no sítio do pai, plantando e colhendo hortaliças. Após isso, trabalhou como empregada doméstica e, depois, como faxineira em algumas firmas. Por fim, foi contratada por uma empresa terceirizada para fazer limpeza na Universidade em 2015.
<b>LM</b>	48 anos.	Estudou até o quinto ano do ensino fundamental.	Viúva, possui seis filhos adultos, mora com os três mais novos.	Nasceu e cresceu em uma cidade de fronteira entre os estados do Pará e do Amazonas. Quando seu marido contraiu uma doença degenerativa, veio para a cidade do Interior Paulista em que a Universidade está localizada em busca de tratamento especializado. Após a morte do marido, decidiu permanecer no município com seus filhos.	Começou a trabalhar desde criança na lavoura com sua família, plantando e colhendo frutas nativas, vendendo-as nas feiras locais. Em seguida, trabalhou por cinco anos em um secador de madeiras que seriam utilizadas na fabricação de móveis. Trabalhou sem registro em uma metalúrgica e, em seguida, em um frigorífico de aves. Por fim, foi contratada por uma empresa terceirizada para fazer limpeza na Universidade em 2014. em 2014, sendo demitida em durante a pandemia de Covid-19.
<b>CF</b>	46 anos.	Estudou até o terceiro ano do ensino médio.	Divorciada, possui um filho adulto e mora com o seu outro filho adolescente.	Nasceu em uma cidade no interior da Bahia, mudando-se para cidade do Interior Paulista em que a Universidade está localizada quando ainda era criança como uma forma de evitar os maus tratos de sua madrasta.	Começou a trabalhar aos dezenove anos como empregada doméstica. Trabalhou em uma loja de variedades nas épocas de fim de ano. Por fim, foi contratada como trabalhadora da limpeza por uma empresa terceirizada na Universidade em 2018.

Fonte: pesquisa de campo

O quadro acima mostra que as oito trabalhadoras identificavam-se como mulheres cis, são elas: BT, HW, AJ, NG, PD, LM e CF. Todas trabalhavam no *campus* principal da mesma instituição de ensino superior, com exceção de HW, que exercia suas funções na segunda maior unidade administrativa, localizada em outra cidade. Tal predominância feminina correspondia a um dado concreto da realidade, já que, segundo fontes da Universidade, cerca de 90% dos postos de “agentes de higienização” eram ocupados por pessoas do sexo feminino. Esse número, por si só, já indicava a presença de um ofício delimitado fortemente sob um viés de gênero. Esse ordenamento tornava-se ainda mais expressivo ao verificarmos que, em um ambiente composto majoritariamente por pessoas do sexo feminino, um homem estava exercendo o cargo de gestão e supervisão das trabalhadoras. Como veremos no subcapítulo “Simbolismos das violências”, muitas manifestações de violência relatadas pelas trabalhadoras pautavam-se na relação de poder transposta pela diferença de sexo.

No geral, as trabalhadoras encontravam-se em uma faixa etária socialmente definida como “meia-idade”: HW tinha 34 anos; BT tinha 38; NG tinha 42; CF tinha 46; LM tinha 48; PD tinha 52; SI tinha 53; e AJ tinha 57 anos. Essa disposição de idades correspondia com o levantamento sociodemográfico realizado pela fisioterapeuta Josiane Sotrate Gonçalves (2019). A autora, que realizou seu trabalho acadêmico na mesma instituição de ensino em que nossa pesquisa ocorreu, identificou que 8,8% das trabalhadoras terceirizadas da limpeza tinham idade inferior a 30 anos de idade, enquanto que 46,6% encontravam-se em uma faixa etária entre 30 e 49 anos, ao passo que 44,4% possuíam 50 anos ou mais de vida. Rememorando as nossas considerações no subcapítulo “O trabalho e a constituição do sujeito contemporâneo” sobre a absorção de jovens em cargos mais alinhados aos ideais de modernidade e prosperidade, realocando os trabalhadores mais idosos às funções com menos prestígio social e econômico, conseguimos verificar que – ao menos sociodemograficamente – a precariedade da terceirização nas atividades de limpeza perpassava, sim, um recorte etário.

As trabalhadoras estavam inseridas em ordenamentos familiares dinamizados por intercorrências em suas vidas. BT, solteira, morava com uma filha de 15 anos, seu filho recém-nascido e com seu irmão. HW morava com seu filho de 2 anos e seu marido. NG morava com sua filha de 19 anos, seu filho de 23 anos e seu marido, aposentado. PD morava com seu filho de 33 anos e seu marido. SI morava com seu filho de 26 anos e seu marido, apesar de ser um casamento longínquo, afirmava que é um relacionamento “levado pela barriga”, ambos se desentendem facilmente, já que ele era descrito como uma pessoa “ranzinza” e que não gostava que sua esposa relatasse os fatos por ela testemunhados e vivenciados na empresa. AJ casou-se aos 16 anos, perdeu o marido por volta dos 30 anos e casou-se novamente, mas se separou do

novo companheiro devido a agressões físicas e emocionais, passou a morar e cuidar de seu irmão, que sofria com alcoolismo, e sua mãe de 75 anos, que sofria de Mal de Chagas. LM teve cinco filhos, uma de 34, uma de 24, um de 23, outro de 22, outro com 21 e o mais novo com 20, morava com os três mais novos e realizava o papel de “pai-mãe”, já que seu marido faleceu de esclerose há oito anos atrás. CF foi casada por 28 anos e teve dois filhos, que tinham 14 e 21 anos, porém, ao perceber que seu marido a colocava em uma posição de severa submissão e desilusão quanto aos seus sonhos e vontades, decidiu se separar e viver com seu filho mais novo.

Em observância à ideologia patriarcal e suas desigualdades na produção/reprodução social, as mulheres relatavam que, embora suas residências fossem habitadas por outros adultos, apesar de quase sempre chegarem extenuadas de seus expedientes, eram elas as principais responsáveis pelo cuidado do lar. O abrandamento dessa dupla jornada, não obstante, ocorria quando outra figura feminina (filha, mãe ou irmã) assumia parcialmente as atividades de cuidado com a casa e a família.

Essa caracterização socioeconômica reflete, relativamente, o levantamento realizado por Josiane Gonçalves. Nele foi constatado que 64,4% das trabalhadoras da limpeza eram solteiras, divorciadas ou viúvas, enquanto a minoria, 35,6%, eram casadas ou viviam com um companheiro. Ao mesmo tempo, 93,3% eram mães. 36,4% delas possuíam 1 ou 2 filhos, ao passo que 59,1% possuíam 3 ou mais filhos. Ou seja, esses dados evidenciam uma informação importante para entendermos a posição social desses sujeitos sociais perante as suas *representações sociais* sobre trabalho: as trabalhadoras da limpeza são, predominantemente, mães-solo, mulheres que buscam contrabalancear as coerções do patriarcado ao tentarem prover, sozinhas e sob o estigma da precariedade, uma vida com melhores oportunidades para os seus filhos.

No que se referia a sua permanência no ensino formal, constatamos que ele variava em um mesmo íterim: BT, NG, CF e HW completaram o Ensino Médio; já AJ, SI, PD e LM não puderam completar o Ensino Fundamental. Trata-se de mais um fenômeno bem quantificado por Gonçalves, que identificou o nível de escolaridade desse grupo sendo composto por 2,2% de pessoas analfabetas; 17,8% que não completaram o Ensino Fundamental; 37,8% que completaram o Ensino Fundamental; 11,1% que não completaram o Ensino Médio; 28,9% que completaram o Ensino Médio; e 2,2% de trabalhadoras que tiveram acesso ao Ensino Superior, ainda que incompletamente.

Em sua visão, a - socialmente denominada - “baixa qualificação profissional” estaria associada a dois principais fatores. O primeiro deles concerne a interrupção dos estudos quando

ainda eram pré-adolescentes. Isso ocorreu devido ao pauperismo em que as suas famílias estavam submersas, obrigando-as a trabalhar precocemente para complementar a renda total bruta em estruturas domésticas típicas de um Brasil rural. Esses foram os casos de BT e NG, as quais tiveram que ser babás a partir dos quinze anos de idade, além de PD e LM, que foram postas para ajudar nas pequenas hortas de seus pais desde a infância. O segundo motivo apontado como causa da não-continuidade da formação escolar foi o fato de algumas – especificamente, AJ e CF – terem casado no começo de sua juventude. Ambas relataram que o casamento solidificou, desde cedo, uma conformidade com o abandono de quaisquer ambições de estudo e trabalho, resignando-se ao papel de “dona de casa”. Ou seja, notamos que a história de vida dessas mulheres era circunscrita pelo patriarcado e pela desigualdade social desde a mais tenra idade, de tal modo que a reprodução social se apresentava não apenas como um limiar das vivências femininas, mas como um elemento que fundava um modo de ser e estar em um mundo familiarizado com a solidão e manutenção do lar.

Dessas oito pessoas, somente BT vivia e trabalhava na mesma cidade em que nasceu. HW, que morava no município vizinho onde a Universidade estava localizada, realizava migrações pendulares diárias para trabalhar. Ademais, todas tiveram suas histórias esculpidas por migrações. SI e CF nasceram e passaram a sua infância em uma cidade no interior da Bahia, entretanto, precisaram se mudar para o interior do Estado de São Paulo. Apesar de terem tomado o mesmo destino, os motivos dos deslocamentos são bem distintos: CF decidiu mudar-se com seus tios com o único propósito de sair de casa e fugir das agressões da sua madrasta; SI juntou-se aos seus pais e irmãos no distanciamento do semiárido baiano para buscar melhores condições de vida e emprego. No geral, a fuga da miséria e a falta de oportunidades - declarada por SI, assim como fatores relacionais, tal como CF, são os principais motivos que levaram as trabalhadoras da limpeza a arrumarem suas malas e deixarem suas terras natais. NG cresceu no interior de Pernambuco, porém, assim como sua antiga colega de trabalho, deixou o Nordeste almejando uma vida melhor no interior de São Paulo com sua família. AJ nasceu no extremo noroeste da Paraíba e mudou-se para o Ceará com a família de seu marido, cansada de conviver com a fome, migrou para a cidade de São Paulo e ficou lá por mais de uma década, deslocando-se para o interior do estado após o segundo casamento. PD foi criada em uma fazenda no interior do Paraná, emigrou para a região metropolitana de São Paulo no meio de sua adolescência para viver com a família de seu marido, terminando no interior do estado na fase adulta para prover uma vida socioeconômica mais tranquila à sua família. Os motivos migratórios de LM destoam das tendências relatadas acima, mas possuem um determinante regional semelhante: depois de ter vivido na divisa entre o Amazonas e o Pará por décadas, viu-se obrigada a mudar para o

Nordeste Paulista no início dos anos 2010 com o intuito de buscar melhor atendimento médico ao seu marido, que sofria com Esclerose. Após seu falecimento, decidiu permanecer na nova localidade e buscar uma nova fonte de renda.

Levando em consideração as descrições acima, podemos afirmar que as migrações desses sujeitos sociais estão alinhadas com os movimentos migratórios característicos do Brasil após a segunda metade do século XX. Segundo Milton Santos (1993), o processo de industrialização e urbanização ocorreu de forma desigual pelo território brasileiro, monopolizando nas regiões Sul e Sudeste o sociometabolismo da globalização, ao passo que estados historicamente periféricos - abrigados pela fome e coronelismo -, foram esquecidos pelo tripé econômico então vigente. Com isso, milhares de pessoas naturais dessas regiões, com especial foco para o Norte e Nordeste, viram-se compelidas a emigrar para a *Região Concentrada* e submeter sua força de trabalho em condições deletérias, embora, em suas vivências, “menos piores” que a escassez vivenciada em seus antigos lares. A centralização do *meio técnico-científico-informacional* nos estados da região Sudeste, além da concentração de oportunidades profissionais, subordina a população brasileira à necessidade de deslocar grandes distâncias caso queira alcançar uma cidadania que envolva um trato social especializado, como foi o caso de LM. Doravante, a predileção pelo interior do Estado de São Paulo em detrimento da capital também se configura como um fato migratório contemporâneo. Rosana Baeninger (2013) afirma que a saturação do modo de vida metropolitano, os altos custos logísticos, a hiperconcentração de empresas no entorno das grandes cidades, a busca por mão-de-obra e mercados consumidores, bem como a “guerra fiscal”, fez com que os estados brasileiros abrissem mão de possuírem um único grande polo de globalização na virada do século XX por meio da desconcentração produtiva. Sendo assim, a partir do momento em que o capital se organiza geograficamente de forma multipolar, regiões interioranas tornam-se mais atrativas para receber pessoas em busca de emprego e um custo de vida menor.

De acordo com a história de vida das trabalhadoras, a sua inserção no mercado de trabalho precarizado não se confinava às atividades de preservação de um *campus* universitário intermediada por uma empresa terceirizada. A desvalorização de seu trabalho concretizava-se desde a prematuridade em que o capital cooptava o presente e o futuro de cada uma. BT ocupou a função de babá e empregada doméstica dos 15 anos aos 38 anos, trabalhou brevemente em um mercadinho local, mas logo saiu de lá para que, em 2016, assumisse a ocupação de trabalhadora da limpeza via empresa terceirizada na universidade pública de sua cidade. NG teve uma trajetória parecida com a de BT e também começou a trabalhar como babá e empregada doméstica aos 15 anos, trocou o ambiente doméstico pelo universitário em 2010 e

por lá ficou até a metade de 2021, quando foi demitida no meio da segunda onda de *Covid-19*. CF igualmente iniciou sua labuta como babá e empregada doméstica - dessa vez aos 19 anos -, intermetendo suas funções para assumir, anualmente, o posto de vendedora em uma loja de variedades durante a época de Natal e, finalmente, ingressou na empresa terceirizada de limpeza há três anos atrás. Há aquelas que transitaram entre o trabalho rural e o urbano, como AJ, que trabalhou por 16 anos na colheita de laranjas e no corte da cana conciliando com as suas funções de babá e empregada doméstica, tornando-se faxineira por dois anos em uma empresa aérea e depois supervisora em uma empresa terceirizada de manutenção de condomínios. Após permanecer 10 anos limpando o *campus*, foi demitida em 2020 e contratada por uma nova empresa prestadora de serviços de limpeza em outra universidade. PD, depois de passar a infância ajudando a sua família na lavoura, foi empregada doméstica em algumas residências e faxineira em diversas firmas, sendo admitida no trabalho da limpeza universitária em 2015 e demitida no começo de 2021. LM – assim como PD - ajudou seus pais na lavoura desde a mais tenra idade, sendo posteriormente incorporada em uma linha de produção de móveis por cinco anos, depois a uma fábrica no ramo metalúrgico e outra no ramo frigorífico. Tornou-se uma trabalhadora da limpeza de 2014 até o começo de 2021, quando foi incluída em uma das várias demissões em massa. PD não foi a única ter o seu trabalho redirecionado do setor primário para o setor terciário: SI foi absorvida aos 18 anos por uma pequena indústria fornecedora de peças de geladeira a montadoras de eletrodomésticos, apesar de ter sido contratada brevemente por um supermercado no setor de padaria, retornou logo para a atuação fabril na montagem de travas de chuteiras e reciclagem de caixas de leite, deixou o chão de fábrica em troca do chão dos prédios universitários em 2013, mas foi demitida pela empresa terceirizada no começo de 2021. HW ocupou-se como auxiliar de cozinha a partir dos 18 anos, tendo que se resignar depois à posição de dona de casa entreposta por alguns bicos (venda de pão de queijo, roupas e títulos de capitalização), foi contratada informalmente como auxiliar de escritório durante um ano, enfim desempenhando a tarefa de higienizar o *campus* a partir de 2017.

O percurso laboral desses sujeitos nos dá uma visão singularizada das metamorfoses ocorridas no mundo do trabalho durante as últimas décadas e como o proletariado foi rearranjado em outras ocupações que melhor apetezia ao mercado de trabalho. A sua convergência à posição trabalhadora da limpeza subordinada à terceirização coincide com os processos de mecanização dos setores primário e secundário, desindustrialização nacional, desemprego estrutural e seu contrabalanceamento com a ampliação de postos de trabalho precarizados. No conjunto da obra – tendo em mente que o *precarizado* mistura-se no amálgama da (in)formalidade -, em um movimento dialético de inserção-exclusão, o serviço da limpeza

foi visto por muitas trabalhadoras como uma rara oportunidade de estar em um emprego que obedeceria minimamente aos pressupostos de seguridade social e previsibilidade financeira, ainda que se mantivesse uma subsistência transpassada pela privação.

Junto a isso, as trabalhadoras declararam receber da empresa um salário mínimo por mês, atualmente fixado no valor de mil duzentos e doze reais. Essa remuneração, segundo o DIEESE (2022) está muito aquém do necessário para que uma cidadã brasileira consiga sobreviver à escalada inflacionária dos alimentos, manter uma residência na periferia das médias e grandes cidades, transitar pelo espaço urbano e ter acesso ao mínimo de bem-estar social garantido pela Constituição Federal de 1988. O DIEESE, para evidenciar a desigualdade racial e de gênero no modo de produção flexível: no ensaio “Mulheres no mercado de trabalho: velhas desigualdades e mais precarização” (2022), comprovou que o rendimento financeiro do trabalho feminino é menor que o dos homens. Mais especificamente, as mulheres brancas recebem 86,8% dos ganhos atrelados aos postos masculinos, enquanto as mulheres negras (majoritárias nos serviços de preservação da infraestrutura acadêmica) conseguem apenas 54,9%.

Por mais que seus filhos adultos e companheiros desempenhassem alguma atividade remunerada, a escassez financeira as obrigava a elaborar estratégias para complementar a renda bruta familiar. LM, por exemplo, realizava faxinas aos finais de semana nas casas dos docentes e alunos da Universidade. PD produzia tapetes de crochê e os vendia para as suas parceiras de faxina. SI decidiu aventurar-se no mundo das vendas ao adquirir roupas por preços baixos de comerciantes em São Paulo e revendê-las para as pessoas em seu ambiente de trabalho ou em um bazar na garagem de sua casa. AJ, que fazia bons cachorros-quentes, decidiu juntar forças com uma colega de igreja que fazia docinhos, de tal modo que ambas vendessem seus alimentos na cidade aos finais de semana. O trânsito dessas mulheres no setor de serviços, motivada pela carência de recursos e condições justas de subsistência, reitera os vícios da ideologia empreendedora, que é tida como sinônimo de liberdade econômica enquanto procria (e é procriada) por uma sociomorfologia da carência.

Para finalizar este tópico, recorreremos ao estudo realizado por Maria Fernanda Diogo (2005) sobre os sentidos que trabalhadoras vinculadas a empresas terceirizadas da limpeza de uma universidade pública em Santa Catarina atribuíam às suas funções. A autora, valendo-se dos preceitos do feminismo marxista citados anteriormente, sumariza categoricamente os recortes sociodemográficos realizados até aqui sob a materialidade histórica da classe operária feminina.



É um círculo vicioso: a inserção das mulheres no mercado de trabalho é muitas vezes limitada pelas suas responsabilidades domésticas e familiares; culturalmente o seu trabalho é menos valorizado que o masculino, incluindo aí menores salários; as mulheres foram historicamente alijadas dos processos de capacitação profissional e, hoje em dia, são mão-de-obra não-qualificada em sua maioria; desta forma, elas são encaminhadas a trabalhos que reproduzem as tarefas domésticas, trabalhos não-qualificados, em postos não-automatizados, que utilizam poucos componentes tecnológicos e não requerem treinamento; estes postos de trabalho são os primeiros a desaparecer quando surgem novas tecnologias ou mudanças nas estratégias organizacionais; estas transformações geram ampliação da rede de subcontratação, terceirizando vários postos e estabelecendo contratos flexíveis, mal pagos e provisórios; estes postos de trabalho vulneráveis são ocupados maciçamente por mão-de-obra feminina. (2005, p. 66).

Seguindo na mesma toada, Diana Assunção, em seu livro “A precarização tem rosto de mulher” (2020), dedicado ao registro e análise crítica de movimentos grevistas organizados por faxineiras na Universidade de São Paulo na primeira metade dos anos 2000, afirma que dois modos de vida compartilhavam um mesmo espaço: o acadêmico e o terceirizado. O modo de vida terceirizado se mostra como uma realidade ao avesso, distanciada do prestígio intelectual, dos holofotes institucionais, da juventude e da branquitude. A invisibilidade, além de ocultar as vivências dos humildes, tenta esconder da comunidade universitária que o trabalho terceirizado da limpeza é providenciado por pessoas que possuem uma mesma cor, gênero, idade e origem.

### **3.2 O trabalho da limpeza em empresa terceirizada**

Uma vez caracterizados os sujeitos das *representações sociais*, neste tópico, discutiremos a natureza e as características do nosso objeto: o trabalho da limpeza em empresa terceirizada na Universidade. Como dito anteriormente, as atividades desenvolvidas pelas empresas terceirizadas destinam-se à preservação de um espaço público voltado à formação intelectual e capacitação profissional daqueles que atravessaram os processos seletivos após o Ensino Médio. A Universidade, campo empírico de nossa pesquisa, era referência em muitas áreas de atuação e campos científicos no Brasil, e possuía seus *campi* espalhados pelo interior do Estado de São Paulo. A infraestrutura de sua sede principal era extensa e comportava uma biblioteca; dois teatros; nove anfiteatros; doze auditórios; um ambulatório; um hospital; uma creche; um ginásio; um parque esportivo; duas piscinas; sete quadras; um restaurante universitário; quatro lanchonetes; mais de 100 salas de aula, 300 laboratórios e quase 600 vagas internas de moradia estudantil. A comunidade acadêmica caracterizava-se por números bem expressivos: aproximadamente 27 mil alunos estavam matriculados na Universidade, sendo que 55,5% dessa população estava disposta em algum dos 64 cursos de graduação; os demais distribuíam-se em 56 cursos de mestrado (acadêmico e profissional), 31 de doutorado e 96 de especialização. Cerca de 1300 docentes desenvolviam atividades de ensino, pesquisa e

extensão, enquanto pouco mais de 1000 servidores desempenhavam diversas funções técnico-administrativas na instituição.

O processo de terceirização das atividades-meio na Universidade foi iniciado no começo dos anos de 1990. Segundo relatos orais rememorados por um membro do sindicato que representa os servidores técnico-administrativos, naquela época, a comunidade acadêmica mostrava-se bastante descontente com o quadro reduzido de pessoas dedicadas aos serviços de vigilância e manutenção do *campus*, deixando-o com aspecto de abandonado e inseguro. Ao mesmo tempo, havia um certo prognóstico de que a abertura de novos concursos públicos para “áreas secundárias” era inviável devido à escassez de recursos financeiros repassados pelo governo. Ou seja, a tradicional falta de verba e urgência para atender as demandas citadas fizeram com que o clima político da Universidade não fosse tão antipático à nova modalidade de contratação, de modo que, em setembro de 1993 (início da hegemonia neoliberal no Brasil), os serviços de conservação e segurança da Unidade fossem transferidos à iniciativa privada. De lá para cá, a terceirização não parou de avançar sobre os outros setores da organização.

A introdução de empresas terceirizadas nas atividades do serviço público se dá por meio de um processo licitatório, no qual a instituição divulgava no Pregão Eletrônico um documento - denominado “Termo de Referência” - que descreve o serviço solicitado, os requisitos operacionais para que ele fosse desempenhado, as normas que o regulamentaria, a quantidade recomendada de empregados (no nosso caso, era inicialmente postulada em 100 pessoas, um contingente 28% maior do que a quantidade de trabalhadoras efetivados em 2022) e vigência do vínculo. Em seguida, diversas corporações utilizavam a plataforma para fazerem as suas ofertas, semelhante a um leilão, já que o critério de seleção utilizado – coerente com o modo de produção flexível - é o **menor valor** a ser pago anualmente. O empreendimento que administra o atual contrato de limpeza da Universidade venceu a licitação no final de 2016, ano este marcado por uma longa greve de trabalhadoras de limpeza que viram o pagamento de seus salários e demais direitos trabalhistas serem postergados durante meses e foram, subsequentemente, abandonados, contratualmente, pela antiga firma quando a mesma declarou falência.

Utilizando as mesmas plataformas via Lei de Transparência, tivemos acesso ao Termo de Referência e Contrato de Terceirização elaborados naquele período. Além da exposição detalhada das tarefas a serem cumpridas, o valor anual do contrato - inicialmente fixado em, aproximadamente, três milhões e seiscentos mil reais - e a vigência do acordo, ambos os documentos explicitam os compromissos que as duas partes envolvidas deveriam cumprir. No caso da contratante, trata-se, basicamente, do pagamento em dia do valor negociado,

fiscalização contínua do cumprimento das cláusulas por parte da empresa e notificação de possíveis irregularidades. Essas incumbências regimentais estão atreladas à Prefeitura Universitária do *campus* e a uma pró-reitoria que cuida dos assuntos administrativos da instituição como um todo. No caso da contratada, destacamos (de maneira não literal) alguns tratados que, mais adiante, serão fundamentais para análise das *representações sociais* das trabalhadoras, são eles: o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual – EPIs e ferramentas de trabalho adequadas à qualidade esperada do serviço e à integridade dos trabalhadores; cumprimento dos encargos trabalhistas, sociais, salariais e previdenciários nos prazos e condições estipuladas por lei; manutenção de uma postura transparente e idônea perante à instituição; capacitação e gestão técnica dos trabalhadores; acatamento de faltas de empregados quando justificadas por atestado médico; adotar medidas disciplinares aos empregados que tenham “condutas inconvenientes”; além de prezar por um ambiente organizacional que respeite as legislações e normas vigentes ao trabalho em âmbito federal, estadual e municipal.

O descumprimento das cláusulas contratuais por parte da empresa terceirizada pode implicar em multas com um valor proporcional à gravidade das violações. Dentre as possíveis punições, destacamos duas: o tratamento inadequado de empregados, configurado como assédio moral, segundo as jurisprudências apropriadas, pode subjazer em uma sanção equivalente à 20% do valor mensal estimado dos serviços; já o não cumprimento de compromissos salariais, trabalhistas, sociais e previdenciários a empregados vigentes e rescindidos pode acarretar em uma sanção equivalente à 10% do valor mensal estimado dos serviços.

Essas regras não impediram, porém, que a empresa contratada deixasse de ser acionada judicialmente pelos seus ex-empregados devido às diversas violações ocorridas com grande frequência. Por meio do site da Justiça do Trabalho, identificamos que, entre julho de 2016 e março de 2022, o CNPJ da terceirizada possuía 48 processos trabalhistas nas duas varas do Tribunal Regional do Trabalho referente à localidade da Universidade contratante. As duas principais queixas que levaram as trabalhadoras da limpeza ao Ministério Público do Trabalho são relativas, justamente, ao assédio moral no ambiente laboral e ao não pagamento dos direitos trabalhistas (salário, férias, décimo-terceiro, FGTS, seguro-desemprego e etc). Considerando que as jurisprudências conseguem apenas constatar a ponta do *iceberg* de esgotamentos contidos na terceirização, o horizonte detalhado acima torna-se importantíssimo, se quisermos investigar com real concretude os relatos das trabalhadoras sobre as suas relações e condições de trabalho.

## 4. AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS SOBRE TRABALHO

### 4.1 O *savoir-faire* da precariedade

Até janeiro de 2022, 325 trabalhadores vinculados a uma das 13 empresas terceirizadas, exerciam seu labor na estrutura descrita acima. As áreas concedidas à iniciativa privada foram: portaria, vigilância, jardinagem, recepção, encanamento, elétrica, informática e higienização. Desse contingente, 125 eram trabalhadoras da limpeza, sendo que 78 delas estavam vinculadas a uma mesma empresa e exerciam suas funções no campus principal. Vestidas com o mesmo uniforme (camisetas de manga curta e calças azul escuro) e Equipamentos de Proteção Individual (botas de borracha preta e luvas de látex amarelas), sempre carregando as suas ferramentas de trabalho (vassouras, espanadores, pás, sacos de lixo, rodos, esfregões, panos de chão, baldes e produtos químicos) elas iniciavam o turno às 7 horas da manhã após a realização de longas viagens de ônibus entre bairros periféricos e a Universidade.

As trabalhadoras eram divididas em dois grupos: aquelas que limpavam somente os banheiros (e recebiam o adicional de insalubridade) e aquelas que cuidavam dos demais ambientes. Cada uma era designada para um setor específico da Universidade (departamentos, prédios, auditórios e etc.) e deviam exercer as funções de varredura/limpeza majoritariamente sozinhas ou em pequenos grupos, exceto quando se tornava necessária a lavagem de áreas extensas (escadarias, calçadas, pátios, etc). No geral, elas deveriam organizar as suas atividades pautando-se no fluxo de pessoas de cada ambiente, de modo que fosse possível mantê-los limpos sem interferirem no funcionamento de aulas e eventos. Com isso, velocidade e volume de trabalho tornavam-se os principais norteadores das faxinas em si.

O seu comportamento também deveria seguir uma conduta bem definida: todas deveriam se manter em silêncio, não podendo utilizar seus celulares ou se comunicarem com ninguém durante o expediente; serem solícitas e manterem o setor, impecavelmente, limpo; e obedecerem irrestritamente às ordens de seus superiores. A qualidade de ambos (faxina e comportamento) eram controladas pelo supervisor, as estratégias utilizadas por ele serão discutidas no próximo capítulo deste relatório.

Quando o relógio marcava meio-dia, dezenas de trabalhadoras da limpeza deixavam seus postos para almoçarem. A grande maioria comia suas marmitas no refeitório localizado ao lado do almoxarifado - próximo à Prefeitura Universitária do *Campus* - e por lá ficavam até às 13 horas. Esse era o intervalo de tempo onde elas poderiam dar uma trégua no ritmo laboral, era muito comum serem vistas deitadas nas sombras das árvores ou reunidas em turmas para conversar e jogar cartas. O ciclo da manhã repetia-se durante a tarde, sendo interrompido apenas

caso alguém tivesse derrubado substâncias ou comida no chão de algum laboratório ou sala de aula e necessitasse de um deslocamento imediato ao local dos incidentes. A partir das 17 horas, a maioria ajuntava-se nos pontos de ônibus para embarcar nas linhas que passavam pelos bairros distantes da cidade universitária, localidades onde elas moravam.

Os atos de varrer, espanar, lustrar, lavar e limpar constituíam apenas uma fração da *performance* das trabalhadoras. Muito além do trabalho braçal, esses sujeitos sociais performavam comportamentos e linguagens em atividades e ambientes transpassados por complexidades e ambivalências. Perguntamos-lhes: “Na sua opinião, o que é preciso para que alguém seja uma trabalhadora da limpeza?”. Curiosamente, somente AJ nos deu respostas relacionadas à realização das faxinas em si, ressaltando o cuidado que elas deveriam ter em separar o lixo reciclável do não-reciclável e não contaminar superfícies após tocar nos vasos sanitários e sacos de lixo. Ademais, as palavras citadas com maior frequência foram: dedicação, esforço, agilidade, obediência, honestidade, respeito, cordialidade e amizade.

Os termos acima sinalizam que a *representação social* mantida pelas trabalhadoras da limpeza sobre a sua atuação própria no *campus* distanciaram-se da operacionalização concreta das faxinas em si, de tal modo que o pensamento social desses sujeitos apontava que a adequada agregação ao seu ofício depreenderia de uma desenvoltura em características de natureza moral e interpessoal. Ou seja, o núcleo figurativo concebido nas subjetividades dessas mulheres quanto ao seu desempenho produtivo na universidade tem a funcionalidade de orientá-las a um paradigma de “polidez”.

Com base nas falas a seguir, depreendemos que a polidez incorporada à presença do pessoal da limpeza não se restringe somente à conversão de sua força de trabalho em movimentos que esterilizariam os ambientes comuns daquela comunidade. A representação voltada à “assepsia relacional” de seus comportamentos tenta familiarizar o perfil das trabalhadoras à sua inclusão em um sociometabolismo que condicionaria o seu acesso à boa vivência e a cordialidade alheia a uma “conquista” dos alunos, docentes e trabalhadores técnicos-administrativos. Ou seja, seu senso comum nos indicava que a visibilidade e solicitude dos frequentadores do *campus* estavam condicionados a condutas de agradabilidade geral.

*“(...) os meninos (alunos) também gostam do meu trabalho; não só pelo trabalho, mas pelo meu comportamento com eles.” – AJ.*

*“(...) eles (supervisores) me chamam e pedem para eu fazer aquele setor ali porque eles gostam do meu comportamento, eu não deixo as pessoas irritadas.” – AJ.*

*“(...) não é porque eu sou auxiliar de limpeza que eu vou estar passando o rodo no corredor e você vem passando... eu vou lhe xingar, não! Eu vou parar, vou esperar você passar e depois vou limpar, entende?” – LM.*

Nota-se que essa representação não se restringe apenas a uma reação que contrabalancearia uma inflexível segregação do coletivo laboral pela comunidade. Sua existência, sobretudo, denota um valor funcional muito interessante no estabelecimento de contatos amistosos. Em outras palavras, as trabalhadoras relataram que a vivacidade do meio universitário se apresentava como uma fonte de socialização e plataforma de trocas simbólicas importantíssimas para a sua permanência no local e a expansão momentânea da *vida reduzida*.

*“A Universidade está muito esquisita sem o pessoal... hahaha. Dá até uma tristeza. A gente fica lá sozinha... ah, mas se Deus quiser, vai começar tudo de novo. Voltar ao normal.” – PD.*

*“(...) eu gosto muito de trabalhar lá, sabe? Gosto... faço amizade com os alunos. Tem muita coisa lá para gente aprender lá, as vezes aparece uns americanos, uns estrangeiros... a gente vai participando das coisas também. (...) ali na minha área teve uma vez um congresso que veio gente de fora, um povo que tomava que chimarrão, hahaha. Acho que era uruguaio, argentino, aquilo ali virou um... um negócio louco! Mas é legal ver, pessoal animado, tal.” – BT.*

*“(...) gosto de trabalhar na Universidade, sabe? Na verdade, eu sempre gostei de trabalhar na Universidade porque é tranquilo, eu gosto de trabalhar aí porque todo mundo trata a gente bem, sabe? É um lugar tranquilo que você trabalha e tem comunicação com as pessoas, tem os estudantes, eu conheço bastante estudantes, pessoas boas.” – LM.*

*“Eu saí muito querida lá, tinha até uma professora do núcleo que queria que eu fosse trabalhar na casa dela. Eu tenho amizade com eles até hoje, eu tenho o Whatsapp deles e tudo!” – SI.*

*“Ah, eu sou muito humorista! Eu brincava com as meninas, eu ria. As meninas falavam: ‘Vamos embora logo’. E eu falava: ‘Eu não vou, deixa eu conversar’. Eu converso com homem, com mulher, com todo mundo... eu gosto de brincar. Eu falava para elas assim: ‘Me deixa brincar aqui na Universidade, deixa eu conversar, já que em casa eu não posso brincar, eu não posso cantar’. Se eu cantar em casa, o meu marido fala: ‘Ai, por que você está alegre assim?’, não pode conversar com homem, não pode dar risada que ele já fecha a cara.” – SI.*

Para elas, ser a “tia da limpeza” para os alunos ou uma “humorista” para as colegas de trabalho, ou somente observar o vai-e-vem da heterogeneidade, permitia com que elas se inserissem em uma economia simbólica que incrementava os sentidos de sua ocupação e possibilitava o aproveitamento de vivências latentes nas fissuras de uma divisão social bem delimitada pela precarização, a solidão feminina imposta pelo patriarcado e o elitismo do ensino superior brasileiro. Os relatos da veterana AJ davam ainda mais clareza que o traquejo do *precariado*, abarcado em seu núcleo figurativo de “polidez”, era utilizado processualmente na atenuação dos embargos contidos na apropriação de sua força de trabalho.

*“(...) eu gosto de trabalhar, de agradar as pessoas no meu trabalho, para que as pessoas não sintam alívio na minha ausência, mas sintam falta de mim na limpeza. Eu trabalho com alegria, eu converso com todos. Se tiver uma sala de alunos... porque tem alunos que não gostam de sair da sala para limpar. Mas eu chego com carinho e todos têm cooperado comigo. Então assim, eu mesma me admiro e vejo que as pessoas*

*aprendem a gostar de mim. (...) tem pessoas que vão trabalhar bem se estiverem perto, capricham, se você não estiver, trabalham de qualquer maneira. Eu gosto de trabalhar melhor ainda na sua ausência, porque eu quero que as pessoas confiem no meu trabalho, confiem naquilo que eu sou, seja na presença ou na ausência deles” – AJ.*

Esse relato torna-se ainda mais forte quando levamos em consideração o drama e o júbilo pelos quais AJ passou em 2019. Uma das características mais marcantes da trabalhadora em questão sempre foram seus óculos de lentes grossas porque AJ sofria com uma condição em sua retina que a obrigava a usar óculos com 24 graus no olho esquerdo e 25,75 no olho direito. No início do referido ano, recebeu a notícia de que seu quadro se agravava, porém, as lentes não poderiam mais ser ajustadas, restando-lhe somente uma cirurgia para corrigir o dano. Depois de ser examinada pelo oculista, considerando que o médico havia retirado todas as margens de lucro e gastos “desnecessários”, foi informada que o procedimento lhe custaria 10 mil reais. A notícia a deixou profundamente triste, porque AJ não teria condições de arcar com uma despesa 10 vezes maior que o seu salário.

A essa altura, a trabalhadora estava alocada há muitos anos em um determinado departamento da Universidade. Seu jeito prestativo e espirituoso fez com que ela desenvolvesse uma rede de vínculos e admiração profunda entre os alunos, docentes e técnicos daquele setor. Após ter recebido o diagnóstico, um dos alunos percebeu que a espirituosa senhora estava cabisbaixa. Ao questioná-la, o discente ouviu atentamente as suas angústias e, em seguida, pediu os seus laudos, dizendo apenas que os devolveria em breve. Quando se reencontraram dias depois, AJ soube que o estudante tomou a iniciativa de convocar uma reunião geral com os seus colegas, professores e demais servidores do departamento, explicando a sua situação e mobilizando todos para realizarem uma “vaquinha” de arrecadação dos fundos necessários para pagar a cirurgia ocular.

Sintetizando o desfecho, depois de alguns meses, os amigos da trabalhadora conseguiram arrecadar os 10 mil reais por meio de rifas e campanhas, permitindo que ela fizesse a cirurgia no começo de 2020. Além disso, como manifestação de apreço à sua história de vida, os universitários a convidaram para ser paraninfa da turma. Passados mais de dois anos do ocorrido, AJ ainda demonstrava sua gratidão e afetividade ao enviar orações e conselhos via mensagens de voz no *Whatsapp* a todos aqueles que se uniram para ajudá-la.

*“Sou muito amada por eles. Eu nem merecia, mas... por isso que eu oro muito por eles, qualquer oração ainda é pouco para o que eles merecem.” – AJ.*

Essa história é simbólica ao demonstrar que o *savoir-faire* do *precariado* não perpassa somente a conversão de força física em atividades produtivas, mas infere a sua familiarização

às dinâmicas socioafetivas presentes em seu ambiente de trabalho por meio de uma *representação social* (já descrita anteriormente) que lhes permitiria identificar os fluxos relacionais ali presentes e adaptar seus comportamentos para a sua respectiva inserção. Essa processualidade foi definida por Christophe Dejours (2004) como “*inteligência prática*” e “*astúcia*”, que se refeririam ao íterim de comportamentos e signos desenvolvidos pelos trabalhadores nas brechas da organização laboral que lhes permitiriam preservar a natividade do prazer, manifestado no reconhecimento e companheirismo, em suas dinâmicas laborais. Em suma, a economia de trocas simbólicas descrita pelas trabalhadoras possibilitava que as suas identidades e a relacionamentos, tal como “A flor e a náusea” de Carlos Drummond de Andrade (1945), nascessem entre as rachaduras de uma concretude asfaltada pela divisão social do trabalho.

Ainda assim, a afiliação de suas maneiras à *representação social* de polidez, substancial para a integridade psicossocial das trabalhadoras da limpeza, também estava inserida, dialeticamente, em um fenômeno denominado por Giovanni Alves como “*captura da subjetividade*”. As objetivações instituídas nesse cerne representacional também integravam um profundo comprometimento afetivo com o serviço à sua boa execução. Isto é, muito mais do que trabalhar e limpar, esses sujeitos, para serem hábeis, deveriam apegar-se à devoção de manter os ambientes impolutos.

*“Não gostar não adianta, você vai fazer as coisas sem vontade, vai fazer por fazer, pelo dinheiro. (...) se ela gostar realmente do que ela faz, ela vai cumprir o serviço dela.” – BT.*

Esse consenso se faz especialmente relevante quando notamos que esse afinco, além de requerer a suspensão do reconhecimento de aspectos insatisfatórios em sua rotina, naturaliza a indispensabilidade de acatar às vontades explícitas e implícitas da gerência. Ou seja, as trabalhadoras, para atingir níveis básicos de competência no serviço da limpeza, objetivam à sua autoimagem mais particularidades voltadas à índole, como a lealdade e obediência plena, em detrimento da moderação presente nos direitos e deveres das organizações.

Muitas justificam que esses saberes, em face da instabilidade empregatícia do atual mundo do trabalho, emergem sob a premissa de orientá-las na manutenção de seu posto de trabalho. A sustentação de uma postura inoxidável ao chefe e uma pró-atividade ininterrupta perante às demandas laborais resultam da leitura circunstancial feita pelo seu repertório representacional, com o fim de, caso queiram afastar os riscos de desligamento em futuras reestruturações, familiarizá-las ao deslumbramento contínuo de seu patrão, ainda que isso



requeira um extrapolamento do que Christophe Dejours (2004) definia como *trabalho prescrito* – conjunto de tarefas e normas verossímeis à funcionalidade da organização e do quefazer.

*“Na ausência ou na presença, tem que trabalhar bem, estando o patrão presente ou não. Tem que tratar bem aqueles que convivem com a gente.” – AJ.*

*“Eu acho que mais ter que obedecer, na área da limpeza isso, não precisar fazer a pessoa esperar; ‘Ah, terminou isso, faça isso!’. Ter a convicção, no coração, a vontade de fazer e fazer com perfeição.” – AJ.*

*“Se eu disse que eu queria prestar bem o meu serviço, eu vou caprichar a todo tempo, para eu trabalhar bem, para ser fiel ao meu patrão, para ele poder contar comigo que eu não eu vou deixá-lo chateado comigo. Sempre que eu vou em algum lugar para trabalhar, eu procuro fazer até aquilo que eu não posso para eu agradar a pessoa. Eu acredito sim que a gente tem que ganhar a confiança daquele que está como empregador. Porque depois que a gente ganha confiança, se ele tiver que sair e fazer viagem, ele vai tranquilo. Ele sabe que ele deixou um trabalhador com responsabilidade.” – AJ.*

Ao contrário das interações com a comunidade universitária, do comportamento diligente e bem-apegoado, essas mulheres limitavam-se a uma via de mão única quando consideramos a falta de mutualidade existente na organização. No lugar da troca, a empresa apropriava-se, simbolicamente, de sua representação de ser trabalhadora polida e a condicionava ao aumento de produtividade e manutenção da disciplina, “outorgando-lhes” a permanência em um sociometabolismo e rede de sentidos desenvolvido por elas mesmas. Ademais, o feito dessa economia simbólica ajudava o capital a abafar o sofrimento decorrente da divisão de classes, incentivando o *preariado* a empreender em perfis quer convertessem sua tristeza e exaustão em signos de engajamento, buscando consolo em métodos de comunicação que abarcassem o aperfeiçoamento das atividades produtivas.

*“(...) teve até um engenheiro ontem que falou: ‘Quando é tempo ruim para a senhora?’. Aí eu digo: ‘Hoje mesmo eu estou me sentindo triste’. Ele disse: ‘Dando risada assim?’. Eu digo: ‘Não, eu sou assim mesmo! Eu não gosto de ficar triste e deixar as pessoas tristes, com a minha tristeza eu tenho que deixar vocês felizes, porque é na sua felicidade que eu vou esquecer a minha tristeza’.” – AJ.*

*“Tem pessoas que vão trabalhar bem se estiverem perto, capricham, se você não estiver, trabalham de qualquer maneira; eu gosto de trabalhar melhor ainda na sua ausência, porque eu quero que as pessoas confiem no meu trabalho, confiem naquilo que eu sou, seja na presença ou na ausência deles.” – AJ.*

Maria Fernanda Diogo (2005) nos convida a pensar sobre a natureza desse tipo de trabalho e as subseqüentes mobilizações psíquicas necessárias para comportá-lo no *savoir-faire*. As falas colhidas pela pesquisadora indicavam uma falta de materialidade do serviço de manutenção dos ambientes, já que a sua simples utilização implicaria em degradação, estabelecendo às trabalhadoras da limpeza de que suas atividades são “intermináveis” e “invisíveis”, sendo realçado apenas em sua negatividade: a sujeira. Levando em conta que a

preservação dos espaços públicos brasileiros não é uma responsabilidade compartilhada entre seus frequentadores, não é difícil assimilarmos que o volume e ritmo de trabalho diário dessas trabalhadoras, por si só, eram extenuantes.

Para dificultar ainda mais o seu dia-a-dia, a fragilidade dos instrumentos de trabalho (vassouras e rodos com cabos curtos, máquinas defeituosas e panos gastos), o método braçal de transporte de produtos (galões de até 5L que eram carregados à mão pelas escadarias dos departamentos) e o desconforto causado pelos EPIs (botas de borracha excessivamente duras e que causavam bolhas e calos) determinava uma condição laboral que mais servia “do corpo” do que servia “ao corpo”, resignando essas mulheres - muitas com seu vigor físico já reduzido pela ação da idade – a uma pressão excessiva em seus músculos e articulações. Diante dessa precariedade, algumas até decidiram comprar seus próprios EPIs ao invés de utilizarem aqueles fornecidos pela empresa.

Leny Sato (1988), em um estudo realizado com motoristas de ônibus, constatou que os trabalhadores compreendem a penosidade de seu trabalho como uma manifestação da ausência de níveis convincentes de conhecimentos, instrumentos e poder – componentes do controle - em suas atividades laborais. Aproximando-se da definição marxista de “alienação”, a autora define que o sofrimento se exterioriza na ruptura do sistema representacional:

Sendo o controle sustentado pelos três requisitos, quando eles não estão simultaneamente presentes, dá-se o que denominou-se de ruptura; é a ruptura do equilíbrio entre a familiaridade, o poder e o limite subjetivo, sendo ela a expressão da impossibilidade do exercício do controle. É a expressão de uma exigência do trabalho, maior que o trabalhador suporta. É a transgressão do limite subjetivo.

A ruptura se expressa diretamente na saúde. (...) Esses estados emocionais vão sendo forçados no decorrer do trabalho em determinados contextos, tendo também um caráter cumulativo. Não havendo mecanismos adequados para lidar com esses sentimentos, dá-se um processo de transformação da subjetividade e a pessoa “fica nervosa, fica doente, fica irritante”. (p. 202, 1988)

Em nosso caso, torna-se nítido que as trabalhadoras da limpeza ancoram o traço “penoso” de sua ocupação, justamente, na falta de controle retratada por Sato. Seus relatos determinam que, excedendo as dificuldades contidas em qualquer ato de faxina, a falta de funcionalidade e conforto na execução de suas tarefas fez com que a dor física deixasse de ser uma reação “anormal” de seus organismos, um estado de exceção no funcionamento fisiológico, tornando-se produto e produtor do trabalho, concatenando-se, em muitos casos, a um sofrimento de ordem psicológica.

*“A gente tinha problema de dores na coluna, dores nas costas. Quando a gente se esforçava muito na época da lavagem dos prédios de AT (Aula teórica). O difícil para a gente era levar os produtos nos setores. Às vezes os setores ficavam muito longe de lá aonde a gente pega os produtos. Por exemplo: Galão de desinfetante, de água*

sanitária, de Veja... esses produtos, álcool... aí ficava bem longe para nós carregarmos, e é a gente que leva na mão, sabe?” – PD.

“Eu sempre senti muita dor no joelho, devido às escadas que tem lá. Mas assim, eu, até hoje, para trabalhar, tenho que tomar Tandrila para as dores musculares. Eu tomo para conseguir trabalhar, se eu não tomar, eu não consigo trabalhar não.” – AJ.

“(…) eu tenho um problema de dores no meu joelho, e a bota de lá a gente devia usar, o sapato também, então era uma coisa que me deixava doente todo dia! Eu gostava de trabalhar, mas eu chegava em casa tão mal das pernas que eu não conseguia fazer nada.” – AJ.

“As botas são muito estranhas! Os EPIs que eu usava eram pesados, sabe? Era uma borracha muito dura e acaba cozinhando os seus pés, porque você passa o dia inteiro com aquilo no pé. Eu mesma não aguentei os meus EPIs, eu larguei lá, comprei um sapatinho daqueles de trabalho, deu oitenta reais porque as minhas pernas não aguentavam mais.” – LM.

“As botas que eles dão fazem os pés da gente doerem para caramba. Eu até peguei uma dor crônica no meu pé por causa dessas botas de trabalho. Aí o que eu fiz? Tirei do meu bolso e comprei um sapato para eu poder usar” – CF.

“Nossa... eu, eu falo por mim, como eu ando bastante lá dentro da Universidade, eu tenho muitas dores nas costas e nos pés. Tem dias que eu não consigo colocar o pé no chão quando eu chego em casa e tiro o sapato. E aí, nossa, é terrível, a dor é demais. Até, inclusive, segunda-feira passada eu tive que faltar para eu poder ir ao médico, eu não aguentava de dor nas minhas costas.” – CF.

“(…) a gente carregava galão de produtos de cinco litros até o setor, as vezes a gente levava dois, dá dez litros. Eu mesma ficava com mal jeito no nervo do pescoço, porque eu tenho Fibromialgia, então me atacava, você sabe que de lá é muito longe os setores.” – SI.

“Sempre a gente sente muito cansaço, tinham dias que eu ficava meio casada, assim... mas aí é... relevando. O psicológico da gente vai estragando também com essas coisas. Através do trabalho e tanta coisa..., mas sempre eu resisti, graças a Deus.” – LM.

Os relatos acima corroboram a tese realizada por Josiane Sotrate Gonçalves (2019), que atestou uma alta presença de sintomas osteomusculares entre as trabalhadoras da limpeza, afetando a sua qualidade de vida, em muitos casos, de maneira crônica. Além desses sintomas, foi visto que 52% das funcionárias sofriam com Síndrome de Burnout, condição psicopatológica atrelada à sobrecarga laboral.

**Tabela 1.** Prevalência de sintomas osteomusculares nas diferentes regiões corporais [% (n)] (n = 45).

Regiões Corporais	Últimos 12 meses	Impedimento	Assistência	Últimos 7 dias
Pescoço	15,6 (7)	6,7 (3)	8,9 (4)	8,9 (4)
Ombros	28,9 (13)	6,7 (3)	15,6 (7)	20 (9)
Superior das costas	15,6 (7)	6,7 (3)	6,7 (3)	15,6 (7)
Cotovelos	4,4 (2)	0 (0)	0 (0)	6,7 (3)
Inferior das Costas	4,4 (2)	2,2 (1)	4,4 (2)	6,7 (3)
Punhos e mãos	17,8 (8)	2,2 (1)	4,4 (2)	8,9 (4)
Quadril e coxas	6,7 (3)	2,2 (1)	2,2 (1)	6,7 (3)
Joelhos	31,1 (14)	8,9 (4)	22,2 (10)	20,0 (9)
Tornozelos e pés	31,2 (14)	2,2 (1)	11,1 (5)	24,4 (11)

Ante as circunstâncias supracitadas, podemos identificar nos relatos das trabalhadoras alguns comportamentos que, aos olhos desatentos, seriam apenas estereotípias. Entretanto, Leny Sato (1988) também pontua uma rejeição dos sujeitos em se conformarem com o descontrole de sua realidade laboral, visível na elaboração de *ações adaptativas*, cuja processualidade se voltaria para a preservação dos sentidos ali remanescentes e um reestabelecimento da familiarização. Ainda segundo a Psicodinâmica do Trabalho, a presença de mobilizações psicofísicas com a finalidade de compensar as faces do sofrimento presentes em seu ofício são denominadas pelo psiquiatra francês Christophe Dejours (1992) como “*estratégias defensivas*”.

“As pessoas até reclamam porque eu não gosto de ficar parada, eu gosto de estar sempre na ativa. Sempre procurando alguma coisa para fazer e passar a hora.” – BT.

“(...) você sabe que a pessoa que fica só parada e comendo não tem saúde. Tem que se movimentar. E também o psicológico da gente tem que funcionar, nós temos que fazer alguma atividade. Porque se não fizer alguma atividade, o cérebro não funciona bem.” – LM, referindo-se ao seu trabalho.

Muitas das trabalhadoras, apesar do ritmo laboral lhes causar muitas dores, disseram que só conseguiam se sentir confortáveis ao adotarem uma postura hiperativa, não se permitindo ficarem ociosas, de tal modo que sempre procurassem algo para limpar. Tais episódios assemelhavam-se muito ao estudo de caso realizado pelo autor com telefonistas francesas, relatado no livro “A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho” (1992). Dejours constatou que a cadência vertiginosa das ligações gerava sentimentos de ansiedade às atendentes, impulsionando-lhes a falarem mais rápido se quisessem amenizar a angústia psicológica decorrente dos telefonemas. Porém, essa tensão não era aliviada, já que – tal como as faxinas – o atendimento era “infundável” e, tão logo uma chamada era terminada, outra era iniciada. Com isso, o sofrimento psíquico produzia “rituais” que, objetivamente, eram utilizados como combustível para acelerar o trabalho daqueles sujeitos sociais. Essa é uma das hipóteses do porquê as trabalhadoras da limpeza mantinham essa postura inquieta a despeito do esgotamento físico e mental.

Contudo, nem todas conciliavam o esmorecimento do corpo com *estratégias defensivas* de autoaceleração. A outra parcela, ao contrário da primeira, indo de encontro à representação do trabalho penoso, acomodava a constância da dor em um núcleo figurativo voltado à sua ordinariedade no exercício da limpeza, levando-as a identificar e intervir em sua própria constituição física os fatores produtivamente disfuncionais.

*“A maioria das vezes eu tento não tomar remédio, mas é difícil. Porque vai acabar prejudicando outra parte do meu corpo, você tenta tirar a dor de um lado, mas prejudica outro, entendeu? O jeito é tentar conviver com essa dor, que muitas das vezes é insuportável. Não só eu, como muitas colegas lá, muitas colegas sentem dor lá.” – CF.*

*“Essa firma que nós estamos, eu continuo ainda tomando Tandrilax e muito remédio para conseguir trabalhar (...)” – AJ.*

*“Eu só estou tomando o Torsilax. A dor está pouca..., mas quando fica muito forte, eu tenho que tomar um que compra com receita, é tarja preta, sabe? Para relaxar mesmo os músculos. Aí eu tenho que ir em um médico de reumatologia. Eu tenho que ir... a reumatologista queria me afastar, ela queria que eu ficasse quinze dias em casa deitada, sem fazer nada, enquanto eu estava na Universidade. Eu falei para ela: ‘Eu não posso, se eu fizer isso, eu perco o emprego. Só me dá umas injeções para eu melhorar...’. Ela mandou eu voltar, eu tomei uns remédios para os nervos das pernas, para fortalecer, porque eu não estava tendo firmeza nas pernas. Sabe quando a gente vai andar e as pernas dobram? Igual hoje, eu estou com dores no pescoço, mas não é mal jeito..., é da fibromialgia, quando eu carrego peso do lado direito. Repuxa o nervo do pescoço, aí tem que tomar..., mas como eu vou trabalhar hoje, então eu não tomei, tomei só o Dorflex que é mais leve.” – SI.*

A maioria das trabalhadoras fazia uso constante (e até mesmo abusivo) de relaxantes musculares e calmantes como tática para impedir que lesões corporais interrompessem suas práticas profissionais, relegando a busca por assistência médica admissível somente em casos graves, em que o afastamento se tornava inevitável. Veremos no subcapítulo “Simbolismos das violências” que esses comportamentos, longe de serem apenas um conjunto de atos individualizados, também estavam associados a um modelo questionável de gestão pela empresa terceirizada.

Christophe Dejours (1992) já apontava o uso dessas estratégias em suas observações realizadas na categoria societal denominada por ele como “*subproletariado*”. Devido às circunstâncias de vulnerabilidade socioeconômica, para o *precariado* (conceito similar à categoria denominada pelo teórico), trabalhar equivale à possibilidade de lutar pela sobrevivência de si mesmo e de sua família. Quando a sua saúde coloca em xeque a aptidão para vender a sua força de trabalho, eles se veem em uma situação de fragilidade, vulneráveis à competitividade do ecossistema capitalista, aos julgamentos de sua comunidade e à dubiedade de sua própria tenacidade. Segundo o autor, o receio de ser visto como incapaz ou relapso, concatenado com a necessidade de atenuar a corrosão de sua autoestima, bem como os riscos às perspectivas materiais de subsistência pessoal e familiar, resigna o *subproletariado* à “*ideologia da vergonha*”. Nesse sentido, ao invés de buscarem ajuda e legitimarem o seu sofrimento, eles optam por ocultar as suas fraquezas, conviverem ou remediarem a dor, mas jamais ausentarem-se do trabalho. É a partir dessa perspectiva que a automedicação se torna uma “solução” mais palatável do que o afastamento.

A preservação do equilíbrio simbólico pelas trabalhadoras da limpeza acerca das condições e organizações laborais também estavam ligadas à estética do limpar. Tal como o artífice de Richard Sennett (2009), as mulheres sentiam prazer em nortear suas atividades com base em padrões de qualidade interna. O esmero era elegido como princípio orientador das faxinas e constitutivo de seus sentidos, rejeitando o assentimento subjetivo à brevidade e impessoalidade contidas no valor funcional da precarização. Todavia, a lógica do corte de investimentos e maximização dos lucros, emblemas da terceirização, constrangiam esses sujeitos sociais a condições materiais insuficientes para que conseguissem expressar sua destreza e capricho. A falta de produtos de limpeza e de interesse da chefia na qualidade do serviço, ao passo que intensificavam o *estranhamento*, germinavam, dialeticamente, uma “estética da escassez”.

*“O sabão teria que ser um pouquinho mais concentrado, porque nós que somos da limpeza gostamos de ver cheiro, aquele cheirinho de limpeza..., mas esse não ensaboa tanto, não dá aquele cheirinho gostoso. Pelo menos eu sou assim, hahaha. Eu gosto daquele cheirinho gostoso de limpeza, sabe? É, deixam um pouquinho a desejar nessa parte aí” – CF.*

*“Quando nós vamos limpar, a gente quer cheiro de limpeza. Tem que esfregar para ver o chão brilhar, para ver que o que você está fazendo valeu o seu esforço. Agora, se você jogar só água, você não vai ver o chão brilhar, vai só tirar a poeira. Quando eu e a minha colega jogamos água, o chão ficou opaco, aí eu levei um pouco de sabão em pó, e tem um departamento lá que a gente falou para o moço lá: ‘Ó, se você tiver algum produto de limpeza, você poderia dar para gente?’. A gente viu a diferença, João. Quando a gente jogou o produto, esfregou e enxaguou, o chão brilhou! Entendeu? Tem todos esses detalhes.” – CF.*

Revela-se, pois, a face mais expressiva da penosidade representada no *savoir-faire* das trabalhadoras da limpeza: a presença incessante de confrontos na interioridade dos sujeitos que vivem do trabalho e a posterior elaboração de *ações adaptativas* que, na tentativa de arrefecerem o sofrimento derivado do desamparo, germinam formas “eufemizadas” de esgotamento psicossocial. A supressão do controle pela precarização tensiona as trabalhadoras em um espaço liminar entre a abstinência e expectativa (análogo a o que discutiremos no subcapítulo 4.4). O desprovisionamento de produtos químicos inviabiliza a consubstanciação do capricho em suas atividades, atentando contra o núcleo simbólico dessas trabalhadoras. Com isso, o uso de bens domésticos no ambiente de trabalho, apesar de ser injustamente oneroso, desempenha um papel protetivo aos sentidos das mulheres, que tentam evitar a ocorrência de uma *ruptura* radical em sua subjetividade.

Em síntese, para além do limpar e higienizar superfícies utilizando equipamentos e materiais adequados, a polidez no trato com os usuários do espaço universitário e o esmero na realização das atividades que acarreta em reconhecimento são núcleos representacionais

importantes presentes na produção discursiva das trabalhadoras, que revelam a dimensão subjetiva do conhecimento relacionado ao trabalho que elas possuíam e que aprenderam na relação com “os outros”.

#### 4.2 As ambivalências das relações

A sociabilidade humana mediada pelo capital, ao contrário do que consta nas correntes de pensamento mecanicistas, não é conduzida pelas correntezas de um rio retilíneo e principal. A topografia na qual as relações dialéticas estão sobrepostas são acidentadas, conduzindo o nosso percurso na tortuosidade de meandros, afluentes e subafluentes. Neste subcapítulo abordaremos as trocas simbólicas e *representações sociais* descritas anteriormente com novas e velhas camadas de contradições decorrentes da divisão de classes.

Tradicionalmente, os conceitos de *identidade* e *alteridade* foram dispostos como polos antagônicos de um mesmo fenômeno. O primeiro diz a respeito de tudo o que concerne a formação de um *Eu* sob os parâmetros do próprio *Eu*, ou seja, a constituição autônoma de autoimagens desprovidas de aceitações reflexas daquilo que fora prescrito pela coletividade. O segundo, por sua vez, relacionasse à constituição do *Eu* mediante às relações e ópticas do *Outro*, isto é, a ideia de que a personalidade somente seria esboçada pelo sujeito quando o mesmo confronta conteúdos e convenções que designariam seus papéis sociais *a priori* de sua própria ontogênese. Sandra Jovchelovitch (2002) pontua que uma das aplicações mais promissoras da Teoria das Representações Sociais no campo da psicossociologia refere-se, justamente, ao estudo do fenômeno acima.

Fundamentado na perspectiva de que o senso comum surge de uma síntese de interpretações pessoais com significados (re)produzidos pelos seus pares diante de acontecimentos concretos, mediados pela multifatorialidade sociocultural abarcada nos próprios signos, bem como a ideia de que todos seriam – ao mesmo tempo – sujeitos e objetos desses processos, a TRS rompe com o dualismo entre *identidade-alteridade* ao definir que as *representações sociais* espalhadas nos espaços públicos elaboram o ser/estar das pessoas sob as convergências e contradições de sua autodeterminação com a determinação do Outro, permeando as vicissitudes de seus saberes, condutas e imagens. Em termos mais bem elaborados, Jovchelovitch explica que:

A capacidade para re-presentação psíquica e a possibilidade de desenvolvimento do *eu*, não são produtos nem de um sujeito isolado nem de um meio ambiente que determina tudo, mas precisamente das trocas e relações entre o sujeito relacional e seu meio ambiente. A consciência de um mundo de objetos interpela o sujeito como um *eu* entre outros *eus*. O *eu* que conhece o *outro* também sabe que sua tarefa é relacionar-se com um sistema de relações e perspectivas independentes, que constituem a

objetividade de sua realidade subjetiva. É nesse espaço que o *eu* se move. Nesse sentido, a consciência do objeto, que emerge da relação com o mundo externo, é também a consciência de que existem limites para que o sujeito constrói. Se antes o mundo aparecia-lhe como o resultado de sua própria ação, com a conservação objetual impõe-se ao sujeito relacionar-se com a objetividade dos limites que restringem suas ações. A principal fonte desses limites é a alteridade – e a consciência que o sujeito tem dela. A consciência do *eu* enquanto tal, junto à consciência do objeto (consciência aqui refere-se à consciência de um sistema de causalidades espaço-temporais), constrói a consciência da realidade intersubjetiva. (2002, p. 73, grifos da autora).

Os núcleos representacionais das trabalhadoras da limpeza sobre seu trabalho pautavam-se em um *savoir-faire* sustentado pela agridoce realização de suas tarefas e, sobretudo, as respectivas participações em uma economia de trocas simbólicas com os membros da comunidade acadêmica. Porém, o convívio com os frequentadores do *campus* não perpassava somente a empatia, mas, em um mesmo ambiente e com os mesmos agentes, abrangia também a indiferença, o afastamento e o pedantismo.

*“Tem muita gente que não valoriza o serviço da limpeza. Acham que você é um ‘zé ninguém’, tratam como se você não existisse ali dentro.” – NG.*

*“Mas no ponto de vista dos outros, a gente é desclassificada, você sabe muito bem disso. Tem gente que desvaloriza a gente.” – SI.*

*“Nos departamentos que eu vou, tem umas pessoas que fingem que não te veem. Nossa isso, faz mal para gente, você não faz ideia! (...) eu e as minhas colegas nos sentimos muito mal. Nós falamos assim: ‘Nossa, por que desprezam tanto as pessoas da limpeza assim?’. A gente está ali limpando, melhorando o ambiente de trabalho dele, não é? Por que tratar a gente dessa maneira?” – CF.*

Fernando Braga Costa (2004), em um estudo sobre o trabalho dos garis na Universidade de São Paulo, utilizou o conceito de “*invisibilidade pública*” para compreender as relações de *alteridade* com o *precariado*. O autor, ao vivenciar na pele a condição de trabalhar como gari dentro de uma instituição pública de ensino superior no Brasil, percebeu que os homens vestidos com aqueles uniformes e que interagem com o lixo eram, explicitamente, despercebidos pelo campo de visão da comunidade acadêmica, como se fossem literalmente invisíveis. Essa ordem de humilhações, não obstante, retroalimentava parte do sofrimento psicossocial com o qual esses trabalhadores tinham que conviver, relegando-os ao desamparo, à baixa autoestima e à solidão. Em síntese, ao desprovê-los de tangibilidade e voz, o capitalismo nega aos subalternos a condição de sujeitos sociais, constituindo a sua *alteridade* sob os vieses da divisão social do trabalho e todas as privações dela decorrente. Tornam-se, assim, meros “uniformes ambulantes”, misturados imperceptivelmente à paisagem, sem que sejam protagonistas ou coadjuvantes das tramas ocorridas no palco da coletividade. CF é uma das que mais demonstraram, com tristeza, a presença da *invisibilidade pública* no tratamento que a comunidade acadêmica possui com as trabalhadoras da limpeza.



*“Teve um dia que eu até fiquei chateada com uma moça. Toda vez que a gente começava a limpar, lavar e jogar água, a moça fazia questão de levantar da sala dela e pisar bem aonde a gente estava limpando, passando pano, tirando a sujeira, sabe? Ela pisava toda hora. Teve uma hora que eu debrucei no rodo assim e olhei para ela, aí eu falei: ‘Moça, a gente está limpando.’ ‘Ah, então, é que eu preciso falar com ela!’ Eu falei: ‘Eu sei que você precisa falar com ela, mas você poderia esperar a gente acabar para você passar novamente?’ Aí ela parou de passar. – CF.*

A *invisibilidade pública*, sustentada pelo preconceito de classes e estigmas relativos a ocupações “menos prestigiadas socioeconomicamente”, também manifesta-se na ausência de respeito pelos espaços públicos e repercute no cotidiano do *preariado*. O desimpedimento que muitos frequentadores do *campus* tinham de sujar, propositalmente, os ambientes compartilhados indica um certo descaso ao trabalho desempenhado por essas trabalhadoras.

*“Tem umas pessoas que fazem de propósito, que sujam de propósito (...). A parte de banheiro mesmo, tem muitos ali que deixam a desejar, muitos alunos deixavam a desejar, não valorizavam das meninas que faziam o banheiro.” – CF.*

*“Na época de festas no ginásio, (os alunos) fazem muita sujeira, jogam coisa fora da lixeira. Nossa, fazem muita bagunça.” – PD.*

A dialética da empatia e da *alteridade* existente na comunidade universitária perante esses sujeitos sociais revela uma outra face da representação sobre a economia de trocas simbólicas descrita inicialmente. O fato de sua permanência na instituição pública de ensino superior, prescrita e naturalizada de antemão, ser delimitada pela despersonalização mobilizava as trabalhadoras a compensarem a longitude que as separava do meio acadêmico com comportamentos e signos de polidez. O investimento psíquico realizado por elas, além de ser uma plataforma para a obtenção de prazer e sentidos (elucidado no subcapítulo anterior), ancorava-se na ideia de que precisaram realizar mobilizações que retroagissem – ainda que parcialmente – a constituição de sua *alteridade* pela *invisibilidade pública*. Ou melhor, a processualidade representacional das trabalhadoras sobre seu *safoir-faire* exerceria um “contracontrole” aos possíveis “elitismos” que constituiriam as *representações sociais* de alunos, docentes e servidores sobre elas mesmas.

Concretamente, para que conseguisse ver, AJ teve que realizar esforços prévios para ser vista pelos alunos, docentes e servidores técnico-administrativos. Conseguimos perceber, então, que parte da exaustão psíquica vigente no trabalho da limpeza correlacionava-se à constância de autovigiar e acomodar seus comportamentos a um ambiente relacional limitado, que estreita as margens de obtenção do prazer com a perda de sentidos. A rigor, a dor de ter a sua existência constricta a um ponto cego é artilosa, já que ela não se manifesta em hematomas, não pode ser remediada e não se extingue com *ações adaptativas*, porém, cronifica-se com muita intensidade no âmago dos invisibilizados.

*“(o que deixa uma trabalhadora da limpeza feliz) é você chegar no departamento e a pessoa ficar feliz em ver você! Quer dizer, eu me sinto feliz em ver que a pessoa reconhece que eu sou uma boa pessoa em deixar o departamento limpo. O triste, João Marcos, é quando você chega em um departamento que está limpando e tem pessoas que fazem questão de pisar aonde você está limpando e olham para você e pensando: ‘A Universidade está pagando...’. Olham com desprezo para você, como se você fosse uma qualquer ali, sabe? Tipo assim: ‘A Universidade está pagando, você tem que limpar!’.” – CF.*

No subcapítulo anterior apontamos que a solidariedade existente entre as trabalhadoras da limpeza era uma das expressões mais indicativas de sua determinação em romper os ciclos de injustiça social. Na presença de diversas falas que possibilitaram um maior detalhamento dessa rede de relacionamentos, podemos afirmar que, em meio a uma organização laboral imbuída de ataques ao seu bem estar, a camaradagem mútua permitia a galvanização de uma rede de interações não mais forjada pela utilidade e estigmas de seu papel social, mas sim pela empatia e identificação com as histórias e modos de vida.

*“Eu sempre me dei bem com todas elas, graças a Deus somos muito amigas até hoje! Amiga mesmo, de andar uma na casa da outra, amizade mesmo. E as meninas também sempre foram pessoas que me respeitavam muito. Elas sabiam que eu gosto muito de orar. Lá (na Universidade) tinha aquelas matas fechadas, nós íamos lá, juntavam eu e elas todinhas, nós tirávamos um tempo do horário de almoço e íamos orar lá.” – AJ.*

*“(...) lá na Universidade a gente tinha bastante coleguinhas. E por onde a gente vai trabalhando, a gente vai conhecendo pessoas. Vai conhecendo outras pessoas, então vai se tornando tudo... não é família, mas é família de trabalho.” – LM.*

*“Até que o dia em que eu chorei... chorei, ó! Que eu saí! Elas até choraram. Mas eu falei: ‘Ó, não chora não que outro dia a gente se encontra aqui!’.” – SI.*

Tal como consta na tese de Maria Fernanda Diogo (2005), ao elegerem seus pares como pertencentes a uma comunidade própria, as trabalhadoras da limpeza conseguiam partilhar de uma interlocução e solidariedade não intercedidas por expectativas decorrentes de conjuntos normativos prescritos ao *precariado*. A psicóloga social Bader Sawaia (1995) afirma que uma das estratégias frequentemente adotadas pela classe trabalhadora para barrar o que ela denomina de “sofrimento ético-político” seria o convívio em grupos de semelhantes que permitissem o florescer do acolhimento, da segurança e do reconhecimento, que encorajam o exercício da fala e da escuta, suspendendo temporariamente o constrangimento, a submissão e a negação de espaços públicos restritos às elites. A amizade que extrapola o ambiente laboral e a vinculação sanguínea permite a emergência de uma “segunda família”, termo esse que representaria a ligação de pessoas de acordo com o respeito às suas particularidades e comunhão ante as vulnerabilidades e potências da identidade operária.

Essa solidariedade de classe, ao mesmo tempo que não demonstrava sinais de que poderia suscitar em movimentos reivindicatórios locais, reiterava a sua importância ao não se restringir apenas ao rompimento de sentimentos isolacionistas. Perante à ausência do Estado, às negligências institucionais e à racionalidade da acumulação flexível, o envolvimento emocional contido nas *representações sociais* que as trabalhadoras mantinham quanto aos impactos da precarização nas dinâmicas familiares de suas semelhantes orientou-as rumo à elaboração de redes de apoio alternativas, que, além de sustentar uma rede de economia solidária, promoviam um interessante sistema de assistência às parceiras mais pauperizadas.

*“A gente já (ajudou), se alguma delas precisarem, se junta e oferece alguns alimentos, entendeu?” – BT.*

*“Muitas vezes nós fazemos cestas básicas para ajudar as (colegas de trabalho) que passam dificuldade.” – CF.*

*“Inclusive lá, de vez em quando, colocávamos uma caixinha. A gente sempre foi... essa parte de ajudar, vamos supor: ‘Ah, a minha colega está precisando de uma cesta básica. Vamos ajudar!’. A gente mesmo que reunia e fazia, sabe? As cestas para algumas delas lá.” – LM.*

Coerente com os deslocamentos dialéticos vistos no convívio entre o *precariado* e a comunidade acadêmica, ao mesmo tempo que o ambiente de trabalho era visto como um terreno fértil para o desabrochar da fraternidade, muitas trabalhadoras afirmaram que a interação com as suas parceiras de ofício cristalizava-se em fofocas e intrigas, distanciando-se dos comedimentos necessários para a sustentação de elos profissionais harmônicos. Ou seja, a *alteridade* sustentada pelas trabalhadoras da limpeza sobre seus pares, além de constituir-se em representações que fundavam identidades, práticas e saberes na camaradagem, também objetivava a presença do Outro sob o viés da competitividade.

Conforme as suas descrições, o clima de revanchismo explícito entre parte de suas colegas era envolto por constrangimentos, rumores, xingamentos e discussões acaloradas. Quando questionadas sobre o motivo desses desentendimentos, curiosamente, algumas recorreram ao papel de gênero como justificativa plausível, implicando que o ajuntamento de pessoas do sexo feminino em um mesmo espaço cotidiano, naturalmente, suscita conflitos.

*“(...) como são muitas mulheres. Então... você sabe. Sempre sai alguma picuinha.” – BT.*

*“Muita mulher junto... em qualquer lugar dá um probleminha.” – HW.*

Esses conteúdos, por mais que não possuam umnexo causal e lógico consistente com a realidade, possuem coerência interna à ideologia patriarcal, um dos credores do capitalismo e diagramadores de hegemonias ao longo da história. Não obstante, a caricatura disseminada ao

longo do tempo (de que as mulheres são pessoas problemáticas, principalmente quando estão juntas em grande número) obscurece os conflitos inerentes à acumulação flexível, fato esse, sim, responsável por muitas companheiras de serviço disputarem suas reputações.

*“Mas assim, tem umas que não trabalham e umas que tem mais interesse. Entendeu?”*  
– BT.

*“Porque quando trabalha duas, três, em um setor... uma sempre quer ser melhor que a outra. Então uma quer limpar melhor, outra quer fazer... as vezes quer ficar parada, a outra não quer trabalhar.”* – LM.

*“Só tinha fuxico no caso em que as pessoas, caso não fizessem alguma coisa direitinha, queriam se engrandecer, falar para ele (supervisor) que a outra não fazia direito, esse tipo de coisa assim.”* – SI.

No subcapítulo “O trabalho e a constituição do sujeito contemporâneo”, nos debruçamos sobre as consequências e apropriações intra/interpessoais projetadas pelo capitalismo contemporâneo. Em um breve compêndio, o estímulo à competição generalizada e ao empreendimento de perfis alinhados às ambições do mercado de trabalho alavanca uma perspectiva em que os empregados se portem como adversários em competição pelo apreço das gerências. Nesta disputa de aparências, as fofocas e provocações tornam-se instrumentos de desestabilização emocional, método endossado pela moral empreendedora para comprometer a permanência de seus pares na instituição ou cargo.

No caso das trabalhadoras da limpeza, teorizamos que a *alteridade* hostil não ocorria tanto por ambições de ascensão dentro da empresa (apesar disto, como discorreremos no próximo bloco, tal fato era utilizado como forma de adquirir as predileções do supervisor), sendo representado muito mais sob o medo de demissões ou de sofrer perseguições. Compreendemos que designação de alvos entre aquelas que teriam características destoantes o suficiente para serem consideradas “bodes expiatórios” apaziguaria a sensação de impotência das demais subordinadas na eventualidade de novas reestruturações. Junta-se a isso um ambiente laboral (como também veremos no subcapítulo seguinte) que coibia rigorosamente a vazão de emoções, incentivava a delação de companheiras e intensificava a pressão psicológica, e nos deparamos com as singularidades de um sociometabolismo tempestuoso, mas igualmente proveitoso para a extração de mais-valia.

Em outras palavras, a individualização dos processos e adversidades laborais, atrelada à crença neoliberal, ante à incerteza da manutenção do emprego, da “sobrevivência do mais forte”, distende a *representação social* das trabalhadoras em relação aos seus pares tanto em atos de companheirismo quanto em mentalidade de concorrência.

Ante a tantas contradições, a visão que esses sujeitos possuíam da Universidade também estava submersa em ambiguidade. Sawaia (1999) mais uma vez contribui para a nossa análise ao aplicarmos seu conceito de “*dialética exclusão-inclusão*”. Segundo a autora, o termo “*exclusão social*” é demasiadamente restrito para distinguirmos as dimensões éticas e subjetivas de injustiça e sofrimento incluídas nos ordenamentos sociais, políticos e econômicos de diversos povos. Independentemente da quantidade de ressalvas a serem feitas sobre o trabalho da limpeza submetido à terceirização, esse tipo de vínculo empregatício era visto por muitas como a primeira oportunidade de se inserirem em uma ocupação com resquícios de formalidade. Isso indica que o *status quo* da precarização é inclusivo? Não. A alternância de adversidades vividas durante a vida desses sujeitos sociais não resultou na emancipação de sua existência material e imaterial, muito menos desvaneceu a profusão de seu *sofrimento ético-político*. Estamos diante de uma inclusão pretensiosa, ou um movimento dialético de *exclusão-inclusão*.

Esse fluxo, como discutimos no decorrer desse subcapítulo, pode ser visto na economia de trocas simbólicas existentes entre as trabalhadoras da limpeza e a comunidade acadêmica, já que ela é composta pela empatia, companheirismo e solidariedade, mas também pela *invisibilidade pública* e revanchismo. Contudo, o conceito descrito por Bader Sawaia é visto com maior profusão quando as interpelamos quanto à afinidade que elas possuíam com a instituição de ensino superior. Percebe-se que as *representações sociais* carregadas pelas trabalhadoras estão ancoradas nas ambiguidades de um espaço que, ao mesmo tempo, é público e privado, é prazeroso e sofrido, é altruísta e egoísta, e, o que mais se destaca, é compreensivo e omissivo às perturbações vivenciadas pelo *precariado*.

“*Eu gosto de trabalhar na Universidade! Se ela (atual empresa terceirizada da limpeza) sair, eu pretendo voltar.* – SI.

“*Tem dias que a gente levanta e não tem vontade de trabalhar. Não pelo serviço, não pelo lugar, não pela Universidade, entendeu? A Universidade é um lugar maravilhoso para trabalhar. Igual eu falei para você, eu amo trabalhar lá, nesses três anos eu fiz bastante amizades ali dentro, tanto de departamento quando as meninas ali, mas são as pessoas dessa empresa. Entendeu?*” – CF.

“*Eu gostava de ficar aí na Universidade, mas essas coisas que esse cara (supervisor) fica fazendo... ninguém faz nada. Ninguém faz nada! Eu não vejo ninguém fazendo nada, nada!*” – LM.

“*(...) a Universidade é um órgão que... eu vou falar a verdade para você! Tem que ter uma fiscalização ali dentro, principalmente nessas empresas terceirizadas! Porque as empresas terceirizadas fazem o que querem aí e eles não fazem nada, ninguém faz nada. Eu achava que lá era bom e que tivesse uma fiscalização nas empresas terceirizadas, porque é uma universidade.*” - LM.

Por fim, pode –se dizer que muitas unidades representacionais que as trabalhadoras da limpeza sustentavam sobre a sua realidade de trabalho estavam assentadas sobre ambivalências, como a *dialética da inclusão-exclusão* e a *identidade-alteridade*, engendradas pela divisão de classes e ideologia flexível. Fica evidente que o senso comum dos sujeitos imersos no sociometabolismo da precarização exerce a função de estabelecer paridades relacionais com seus pares e a comunidade universitária, bem como instrumentalizar seus conhecimentos às margens de ação do trabalho cooptado pela terceirização.

### 4.3 Os simbolismos das violências

As trabalhadoras entrevistadas, de maneira espontânea e corajosa, expressaram as suas *representações sociais* sobre o trabalho que realizavam na Universidade por meio de denúncias quanto às práticas de violências cotidianas praticadas pela figura do supervisor. Elas apropriaram-se do diálogo proporcionado pela pesquisa para expressar os sofrimentos psicossociais decorrentes de uma relação laboral erodida, que instrumentalizava o assédio em nome do controle e do lucro e escancarava o lado mais agressivo da acumulação flexível.

Sabemos que o contato estabelecido entre as colegas de trabalho, discentes, docentes e servidores técnico-administrativos do *campus* era construído com base em uma economia de trocas simbólicas e rede de apoio alternativa, fundamental para fortalecer identidades, manejar angústias, romper barreiras sociais e contrabalancear a insuficiência material. Esses fatores, por si só, nos levam a considerar a intermissão dessa psicodinâmica pela autoridade do supervisor um ato de violência simbólica.

*“(...) muitas vezes ele (supervisor), quando via a gente conversar com alguém e fazer muita amizade, já não gostava, sabe? Não gostava.” – LM.*

*“(...) ele (supervisor) falava que eles (discentes, docentes e servidores) não eram nossos amigos, isso e aquilo. A gente não poderia ficar conversando, não poderia ficar falando o que acontecia na nossa empresa para eles.” – NG.*

*“Mas ele proibia também celular, até mesmo para não ter contato com as outras meninas, sabe?” – LM*

Não bastasse, os desafios da *invisibilidade pública* e da competitividade, a proibição de qualquer liame entre as trabalhadoras e os “outros” consolidavam ainda mais a diferença, desfrutando (e exacerbando) desses fenômenos para isolá-las. AJ, que teve a sua visão salva pela solidariedade de amigos, que foi homenageada na frente de doutores e futuros engenheiros em um teatro no qual costumava entrar somente na condição de faxineira, foi impedida de lhes dizer adeus ao ser desligada durante a pandemia.

*“(...) eu me senti muito triste. Eles nem me deixaram subir lá para me despedir dos meus amigos, dos alunos e tudo. Foi triste, eu me senti muito mal por isso, eu era muito acostumada.” - AJ.*

O cerceamento do convívio pela gerência, em diversas ocasiões, é executado “disfarçadamente” pela rotatividade de setores. Não foi incomum as trabalhadoras, ao relatarem seu histórico de trabalho na Universidade, citarem vários departamentos/setores os quais permaneceram por curtos períodos de tempo. Essas mudanças, na grande maioria dos casos, eram injustificadas, não implicavam na otimização das faxinas, na distribuição equitativa das funções ou na readequação das demandas. Não precisamos deduzir a intencionalidade da prática, CF e SI demonstraram os objetivos operacionalizados pela da rotatividade: enfraquecer a convivência com a comunidade universitária.

*“Se você estiver acostumado com um setor, ele (supervisor) vê que você gosta do local e que as pessoas de lá se enturmaram com você, aí ele vai lá e nos tira. Ele fala que não temos que se envolver com ninguém ali dentro. Você não pode ter amizades ali, entendeu? Até quando ele manda uma pessoa embora, ele não quer que você tenha contato com aquela pessoa.” - CF.*

*“A gente vai para um setor, desentarde, deixa o setor limpinho, a gente é elogiada pelo pessoal de lá... aí ele já começa a implicar. ‘Ah, elas estão querendo mandar em vocês!’ e acaba tirando para pirraçar a gente mesmo. A gente vai, deixa limpo, dá a vida da gente para manter aquele lugar limpo e depois ele vai e tira, coloca a gente em um lugar pior ainda!” - SI.*

O ritmo de execução das faxinas, atividade braçal naturalmente intensa, também era pressionado pela chefia. Aproveitando-se dos mecanismos defensivos característicos das trabalhadoras, coerente com a “proatividade” do modelo toyotista, a empresa instituiu um sistema de ininterrupção dos esforços. Concretamente, por mais que um ambiente estivesse limpo, todas eram obrigadas a permanecerem em pé, com a vassoura na mão, “procurando serviço” até o final do expediente, obrigação esta que não considerava limitações corporais ou utilidades logísticas. Com isso, era estritamente coibido que elas se sentassem para recuperar o vigor físico, que se deslocassem para ajudar suas colegas ou interagissem com as pessoas que estavam no mesmo local. Para completar o quadro, a desobediência desse *modus operandi* acarretava em punições mediante advertências e realocação de setores.

*“A gente também não podia sentar dentro do quartinho, sabe? Ficar um pouco sentada lá no quartinho descansando um pouco. Porque, às vezes, não tem serviço assim para o dia todo. Ele não gostava não, não queria que a gente ficasse. Se pegasse no quartinho, aí ele dava advertência. Tem que ficar com a vassoura na mão, varrendo, procurando serviço.” - PD.*

*“A única que eu não gostava de fazer era ficar parada. Por que? Porque se eu ficasse parada, eu pegava advertência.” - LM.*

O exercício desse controle orwelliano era operacionalizado por um esquema de vigilância operária. O supervisor enraizava a sua influência ao cooptar trabalhadores (em sua maioria, homens) considerados mais “leais” à sua autoridade para serem seus olhos e ouvidos no *campus*. A adulação permitiu que fossem poupados da labuta diária e passem a exercer a tarefa de espreitar as suas colegas de trabalho e, caso as vissem conversando com algum estranho ou descansando, as delatarem para o patrão.

As trabalhadoras, que viviam sob a ansiedade de iminentes acusações e retaliações decorrentes de gestos arbitrariamente colocados sob suspeição, ancoravam tais sensações por meio de um paralelo ao controle escravocrata existente no Brasil antigo. O seu pensamento empregava as imagens historicamente difundidas quanto ao controle exercido pelos feitores de campo perante aos escravos nas monoculturas canavieiras do período pré-republicano, reconhecendo – tacitamente – que o patrulhamento invasivo de sua interlocução, engendrado pela figura do supervisor, tem como intuito o desenraizamento do sujeito à socialização de suas insatisfações e esgotamentos.

*“Inclusive, tem três moços que trabalham lá e ele manda esses três moços vigiarem a gente, como se fossem capatazes, sabe? Sabe aqueles que vigiavam os escravos? É dessa maneira! Se, por exemplo, esses três... eles falam que não, mas nós já percebemos isso: eles chegam e percebem que tem alguém sentada, eles chegam até o encarregado e falam ‘Ó, pessoa tal estava sentada, conversando, fazendo nada’. Sabe aquela hora que você trabalha, trabalha e trabalha e você senta cinco minutos?” – CF.*

*“Sempre tinha que estar com a vassoura na mão, porque se ele visse... tem até ‘trem’ que vigia a gente, são três homens que tem lá. Se a gente ficasse sem a vassoura na mão, já sabe...” – LM.*

Embora a imagem do supervisor seja, frequentemente, atrelada à ampla repressão das malhas relacionais e do *savoir-faire* desenvolvidos pelas trabalhadoras, a gênese e utilidade dessas estratégias revelavam os fundamentos da precarização e da instrumentalização da violência no capitalismo. Por mais que transpassasse uma série de ambivalências materiais e sentimentais, era nítido que a solidariedade presente nas redes de apoio e a potencialidade do trabalho humano buscado por esses sujeitos sociais representavam uma resistência à *vida reduzida* e, implicitamente, à terceirização. Concretamente, a união das trabalhadoras da limpeza com os servidores e os membros da comunidade acadêmica, tal como os movimentos abolicionistas do século XIX, representaria um risco ao poderio das empresas terceirizadas, abrindo brechas para possíveis ações de combate à estrutura de exploração do labor presente na Universidade. E, por mais que não admitam, as firmas temem a submissão de suas práticas gerenciais ao escrutínio de uma coletividade solidária ao *precariado*. Essa unidade poderia incentivar mobilizações populares, pressionando-as a realizarem concessões, a se



responsabilizarem pelas violações trabalhistas, e até mesmo as impedir de explorarem tal atividade econômica dentro do *campus*. Sendo assim, o tolhimento das identidades, dos sentidos e das potencialidades, bem como o estímulo à *invisibilidade pública*, servia para aumentar as distâncias entre grupos e sujeitos, a fim de ocupar os espaços esvaziados na esfera psicossocial do *preariado* com a ideologia empreendedora ou o desalento.

A *ancoragem* dos mecanismos gerenciais de controle na efígie do escravo torna-se ainda mais pronunciada quando elas descrevem a intimidação perpetrada pelo supervisor mediante os rituais de humilhações públicas. As práticas ocorriam pelo seguinte método: quando a chefia ficava descontente com o trabalho ou postura de alguém, ordenava que todas se agrupassem ao lado do refeitório, em um gramado aberto, e permanecessem quietas. Assim que estivessem ali, chamava aos berros uma ou mais pessoas que, segundo ele, foram displicentes e/ou indisciplinadas durante o expediente. Em seguida, munido de xingamentos, gritos, ameaças e murros na parede, iniciava uma espécie de açoitamento moral, taxando-as com adjetivos pejorativos e humilhando-as na frente de qualquer um que quisesse ouvir. As vítimas, que deveriam permanecer inertes até o final da verborragia, saíam de lá abatidas, muitas vezes em prantos. As demais, acuadas pelo temor de serem o próximo alvo, permaneciam em silêncio.

*“(...) quando as meninas faziam alguma coisa que ele (supervisor) não gostava, ele chamava todo mundo, fazia aquela reunião, falava aquelas bobagens que ele falava lá, né, na hora da raiva, e mandava a gente tomar lá naquele lugar, sabe?” – LM.*

*“(...) ele (supervisor) dava murros na porta que a gente ficava assustada, sabe? Batia na porta... tinha vezes que eu saía de lá chorando, porque eu ficava assustada, sabe? E aí ele chama a atenção de todo mundo por inteiro, mas ele aponta as pessoas. Eu acho muito humilhante...” – CF.*

*“Ele (supervisor) não media as palavras para falar com você. Ao invés de chamar, assim, reservado e conversar com você... não, ele falava no meio de todas nós. Chamava a pessoa e falava, esculachava mesmo.” – PD.*

*“(...) quando ele (supervisor) tinha de chamar a atenção de uma só, ele fazia reunião no público lá no meio lá de todo mundo e xingava todo mundo de gato e cachorro assim, sabe?” – SI.*

Keila Grinberg afirma que o pelourinho desempenhava um importante papel na coesão do modo de produção escravista. As escoriações, além de ser um corolário da punição física, ressoava como uma intimidadora mensagem a todos aqueles que assistiam o chicoteamento. A violência, nesse sentido, era utilizada como instrumento de controle subjetivo dos feitores. Sua demonstração de força expressava uma prévia daquilo que poderia acontecer com qualquer um que se desviasse da autoridade presente nos engenhos.

De fato, embora os castigos físicos exemplares, entre os quais a imobilização em troncos ou os açoites em pelourinhos, que frequentemente culminavam na morte dos

castigados, fossem aplicados em situações extremas como a fuga ou a rebeldia, o castigo, assim como o controle sobre as ações dos escravos, fazia parte do cotidiano da escravidão no Brasil. Com ele os senhores propagavam o temor entre seus escravos, na esperança de produzir "obediência e sujeição". O jesuíta italiano Jorge Benci, em fins do século xvii, chegou a advertir os senhores de que "o escravo calejado com o castigo já não o teme; e, porque não o teme, não lhe aproveita". (p. 149, 2018).

O ritual descrito acima intensifica a materialização figurativa dos escravos-feitores pelo fato dele se caracterizar, funcionalmente, como um tipo de “pelourinho moral”. Em outras palavras, o assédio moral era aplicado, diante de vivências contrária aos arbítrios da chefia, à *invisibilidade pública* e à ideologia flexível, como castigos exemplares ao contingente de trabalhadoras, resignando-as a um medo onipresente, que desconstituíria seu tecido social, cingia sua liberdade e circunscrevia a sua complacência ao temperamento e interesses do supervisor.

*“Sabe quando você vai trabalhar com medo da segunda-feira? Você acorda e você se pergunta: ‘Ai meu Deus, o que vai ser hoje?’ . Eu tinha medo de chegar no serviço na segunda.” – CF.*

*“(...) tem dia que ele (supervisor) está bem-humorado, brinca com todo mundo, trata as pessoas bem. Tem dia que está mal-humorado, chega e todo mundo já fica assustado quando ele chega. ‘Meu Deus, será que ele vai gritar hoje? Será que ele não vai?’ . Tinha mulher que chorava, sabe?” – SI.*

Não satisfeito, tentava também atingir a integridade psicossocial das mulheres ao identificar vulnerabilidades e intimidades de cada uma para que, posteriormente, fossem utilizadas em provocações vulgares. A deslegitimação dos bens de SI, o questionamento da sexualidade de CF e o preconceito racial ultrapassava a suposição de mero desrespeito aos sujeitos sociais, representando a interpretação de que o tratamento ao *precariado* não pressupunha o respeito à privacidade e à dignidade.

*“Eu e essa mocinha trabalhávamos juntas. Para fazer pirraça, ele (supervisor) me tirou dessa mocinha, deixou a mocinha sozinha em um outro departamento e ainda me humilhou na frente de todo mundo! Eu estava no meu horário de almoço, tinha acabado de comer. Aí ele chegou em mim, todo mundo lá no refeitório, e falou assim, gritando: ‘Você tem caso com a fulana!? Você anda se esfregando com a fulana!? Você dorme com ela!?’ . Eu simplesmente olhei para ele e falei: ‘Não!’ . Aí ele: ‘O que que você tem que andar para cima e para baixo com ela?’ .” – CF.*

*“Eu sou uma pessoa assim: se falarem alto comigo, eu choro! E ele (supervisor) já pegou esse ponto meu. Teve um dia que ele começou a brincar comigo e falou assim comigo: ‘Olha, não chora hein! Tem um monte um papel ali que eu dou para você limpar as suas lágrimas!’ .” – CF.*

*“Até que um dia ele (supervisor) falou assim, ele veio aqui na minha casa, ele viu um carro novo, depois, quando eu cheguei na Universidade, falou assim comigo: ‘Dona de biqueira!’ . Eu falei: ‘Dona de biqueira não!’ . Ele falou assim: ‘Não é só comprar carro novo não, dona de biqueira!’ . Aí eu falei: ‘Dona de biqueira não, eu tenho o meu suor, eu trabalho e eu tenho como pagar. Eu não preciso disso para que eu tenha as minhas coisas!’ , falei desse jeito para ele.” – SI.*

*“(...) ele (supervisor) está sendo processado porque ele chamou uma mulher de ‘negra fedida’, está pagando cesta básica.” – SI.*

Esse quadro agrava-se ao levarmos em conta as ameaças de desligamento feitas constantemente às trabalhadoras. Ciente do desemprego estrutural e da vulnerabilidade socioeconômica que as espreitava, o supervisor as alarmava com a possibilidade de demissão, caso não fossem transigentes com os comportamentos assediadores que mediavam a gestão.

*“Uma coisa que ele (supervisor) sempre fala para nós é: ‘Emprego lá fora está difícil, vocês não vão conseguir nada se saírem daqui’. Ele fica amedrontando a gente que trabalha lá.” – CF.*

*“Teve um dia que a gente estava lá... sempre no horário do nosso almoço! O horário que você tem que ter sossego, paz, descansar aquela uma horinha ali. Ele (supervisor) faz umas brincadeiras muito estranhas, teve um dia que ele estava lá e ninguém deu bola para as brincadeiras dele, aí ele pegou e falou assim: ‘Ah, só porque eu queria dar uma justa-causa, todo mundo fica quieto!’. Ele mexe muito no psicológico da gente.” – CF.*

Dissertamos, previamente, que o estresse físico representava uma condição significativa no envolvimento que as trabalhadoras da limpeza possuíam com o seu ofício. Tendo em vista que grande parte dos predicados relativos a essa ocupação estão suscetíveis à instrumentalização pela ideologia gerencial, dor e cansaço também eram operacionalizados pela empresa. Além das broncas e provocações, comportamentos julgados em descompasso com as expectativas e determinações da chefia eram passíveis de castigos por meio da sobrecarga ou violação da jornada de trabalho. As intenções eram bem simples e diretas: tratava-se de um conjunto de mecanismos utilizados pela gestão, encobertos por um labor notoriamente extenuante, para punir as trabalhadoras com dores e esgotamentos excessivos.

*“Ele (supervisor) te castiga, você acredita? Faz você andar bastante de um prédio para o outro.” – CF.*

*“(...) tinha vezes que ele (supervisor) deixava a gente perder até o ônibus, sabe? Porque, às vezes, quando uma das meninas o fazia passar, ele prendia todo mundo lá e a gente ficava até tarde esperando ele liberar a gente, sabe? Eu mesma cansei de chegar aqui sete horas, oito horas da noite por causa dele.” – LM.*

Ou seja, coerente com a *ancoragem* feita nos escravos, as trabalhadoras não interpretavam a dor sob o critério da inevitabilidade de uma atividade extenuante, nem sob a mera degradação das condições laborais derivada da austeridade radical, mas sim mediante a processualidade de um modelo gerencial que, aproveitando-se da superexploração da força de trabalho, visava promover riscos à sua integridade física e mental como forma de reforçar a sua autocracia mediante a represálias.

*“Assim, ele (supervisor) foi processado por uma moça que trabalhava lá, e aí ele tinha falado para eu depor a favor dele, só que eu falei que eu não tinha conhecimento*

*do que estava acontecendo lá. Eu falei que eu não conhecia a moça para eu estar falando dela, não tem o porquê eu estar falando dela. Depois desse dia para cá, você acredita que ele me deu nove departamentos para limpar todos os dias?” – CF.*

*“(...) ele (supervisor) viu que eu estava puxando da perna. Quando dói muito, eu puxo a perna, eu manco quanto está muito ruim. Aí ele falou: ‘Mas quem falou para você não ir limpar?!’. Eu falei: ‘Olha, eu não aguentei’. Depois ele pegou e mandou eu ir para o AT-7 (prédio de aulas teóricas 7), e você sabe que o AT-7 é grande. Eu fiquei sabendo que ele mandou eu ir para o AT-7 porque eu não ia aguentar, era para eu pedir a conta. Só que eu não pedi a conta, eu calei a boca dele! Eu limpei o AT-7 de cima a baixo. Devagarzinho, mas eu passei o pano em tudo e subia pelo elevador. Foi por isso eu não cansava, porque se eu tivesse que subir aquela escada o dia todo, eu ia pedir a conta mesmo... só que eu não pedi! Eu fiquei sabendo que ele falou para as outras: ‘Vou ver até onde ela aguenta, se ela não pede a conta!’.” – SI.*

Retomando a tipificação do assédio moral no contexto de trabalho realizada por Andrea Lis Soboll (2008), afirmamos que o ambiente organizacional descrito até agora realizava uma missão dupla para sustentar o modo de trabalhar. De um lado, assegurava solidificação dos desgastes produtivos ao refrear modos de vida que se contestassem a racionalidade toyotista por meio da legitimação de violências simbólicas sob corpos, mentes e coletividades. De outro, os pedidos de dispensa de trabalhadoras que não conseguissem aguentar o ambiente organizacional eram benéficos à empresa, já que isso – como dito no subcapítulo 1.3 - viabilizava um enxugamento do contingente de assalariadas, sem que precisasse arcar com boa parte das garantias empregatícias.

*“Ele monta um cenário que deixa você nervosa e você acaba não aguentando, acaba perdendo os seus anos trabalhados ali devido ao cenário que eles montam para te deixar irritada.” – CF.*

Ademais, a terceirização comprazia a repetição de atos de improbidade administrativa pela empresa. Essas práticas, além de espelharem um choque à legalidade e aos recursos públicos, calcificavam o entendimento de que as trabalhadoras não seriam sujeitos de direitos, sejam eles trabalhistas, civis ou até humanos. Contrariamente ao que prega a legislação, muitas trabalhadoras eram pressionadas a depor favoravelmente à empresa em ações judiciais movidas por suas colegas. Além disso, a falta de transparência por parte das organizações terceirizadas propiciava uma seletividade excludente no que se referia à permissão para que as trabalhadoras procurassem atendimento médico - mediante a apresentação de atestado - e à subsequente emissão de advertências sem fundamentos em regras internas ou externas. Esses acontecimentos também fomentavam as *estratégias defensivas* já descritas.

*“Uma vez eu fui ao médico para fazer mamografia. Você sabe que andar de ônibus não é fácil. Quando eu cheguei lá, ele (supervisor) foi e me deu uma advertência. Acho que ele mesmo faz o papel, inventa que é da empresa, ele copia as coisas lá e manda você assinar. Desconta 100 reais, 200... sabe?” – LM.*

*“(...) um dia eu pedi assim: ‘Eu posso ir no médico às três horas, eu vou sair duas e meia daqui’. Ele (supervisor) não me deixou ir! Eu tinha consulta marcada e não deixou! Mesmo levando atestado, declaração... eu já tinha trabalhado o dia inteiro. Eu ia sair duas e meia para ir no médico. Aí eu levar uma declaração, mas mesmo assim ele não me deixou ir.” – PD.*

Dito isso, não surpreendentemente, nos deparamos com veementes casos de desvio de funções e favorecimento pessoal, como se a força de trabalho contratada para a manutenção da instituição pública fosse propriedade privada da gestão da empresa contratada para prestar serviços de limpeza. Segundo levantamentos, algumas trabalhadoras procuraram a justiça e o sindicato dos servidores por terem sido constrangidas a limpar a residência do supervisor e cuidarem de seu filho durante o expediente, sem que ganhassem nada para realizar tal “favor”. Ou seja, por mais que o vínculo empregatício e a remuneração estivessem associados às funções exercidas dentro da Universidade, algumas mulheres eram arredadas à posição de empregada doméstica da mesma pessoa que lhes assediava moralmente no *campus*.

*“E tinha dias que ele (supervisor) deixava as meninas trabalharem lá até meio dia, mas elas não almoçavam porque ele levava elas para a casa dele para fazer limpeza.” – AJ*

Muitas das que se negavam a realizar tal serviço ou a aceitar as violências praticadas pela chefia eram demitidas por justa-causa. Com base no Artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas (1943), são treze os principais motivos que justificariam uma demissão nessa modalidade: improbidade (roubar, falsificar documentos ou violar a lei); violação de segredo de empresa (desviar projetos ou dados para concorrentes); demissão por condenação criminal; embriaguez em serviço; abandono de emprego (faltar mais de 30 dias ou trabalhar no mesmo horário em outra empresa); desídia no desempenho das funções (não-cumprimento de atividades ou faltas injustificadas por motivos de desinteresse); indisciplina e insubordinação (desrespeito às regras escritas ou determinações coerentes da chefia); ofensas físicas e morais; comércio de produtos no local de trabalho; incontinência de conduta ou mau procedimento (atentado ao pudor, assédio moral e assédio sexual); prática de jogos de azar no ambiente de trabalho; atos contra a segurança nacional; e ação lesiva à honra ou boa fama (difamação, injúria ou difamação). Em resumo, a negativa das trabalhadoras perante os descomedimentos descritos nesse subcapítulo, na iminência de serem retaliadas em seu cotidiano laboral, serviam de pretexto para que a empresa as demitisse por justa-causa.

*“(...) você não pode chegar, falar e expor o que você pensa. Porque tudo vira: ‘ah, você vai ser mandada embora por justa-causa’. Que eu saiba, justa-causa não é isso.” – CF.*

*“Lá nós não trabalhávamos de sábado, aí ele chamou (minha colega) para ir na casa dele fazer limpeza, mas ela recusou. Depois de três dias ele a mandou embora sem*

*direito a nada. Ele disse que ela estava recusando trabalho, os outros achavam que ela recusou serviço dentro da Universidade, mas não foi!” – AJ.*

*“Na verdade, se eu falar para você, foram bastante funcionários embora sem direito a nada, e eles procuraram a justiça mesmo, tem bastante processos. Tinham bastante pessoas que foram mandadas embora sem direito a nada, sem justificativa de nada, que procuraram a justiça.” – LM.*

*“Mas esse homem (supervisor) dá justa-causa à toa. Eu acho que ele tem algum pacto com a empresa, ele deve ganhar alguma comissão. Só pode ser! Eu que estou pensando nisso. Por que ele quer dar justa-causa nas pessoas sendo que é errado só por ter faltado um dia? Por nada. Ele fala assim: ‘É, vai ganhar na justiça, mas tem que pagar o advogado’.” – SI.*

As antinomias do paradigma societal capitalista em lidar com a pandemia de *Covid-19* também se mostraram presentes na comunidade universitária. Enquanto grande parte dos estudantes, professores, servidores técnico-administrativos e chefias das empresas terceirizadas puderam usufruir do direito de se proteger do *Sars-Cov-2* com o isolamento físico, as trabalhadoras da limpeza tiveram que conviver com o velho normal da precarização sob um novo (e gigantesco) risco de caráter patológico, permanecendo invisíveis até mesmo à rigidez dos protocolos epidemiológicos vigentes na Universidade.

Ao mesmo tempo que toda a comunidade era monitorada de perto por especialistas, de tal modo que nenhum de seus membros fossem contaminados devido ao descuido institucional, as trabalhadoras não tiveram o direito ao distanciamento físico ou a produtos de limpeza que inativassem o *coronavírus*. Não obstante, todas testemunharam entre seus pares as consequências calamitosas do irrefreado contágio e complicações do *Covid-19*.

*“(...) eu não gostava muito de ficar no refeitório, porque o refeitório ficava com bastante gente. Então eu falava para as meninas: ‘Gente, vocês parem de amontoadas porque é perigoso pegar a doença. Se uma pegar, vai contaminar os outros’.” – LM.*

*“(...) muitas vezes até eu mesma reclamava. ‘Gente, isso aqui (produtos de limpeza) está muito fraco. Isso aqui não vai matar o Coronavírus não!’.” – LM.*

No início do surto, muitas atestaram que a empresa omitia informações quando alguma colega contraía o vírus, cabendo a elas mesmas realizarem uma espécie de “mapeamento informal” das contaminadas. Com o aparente epílogo da pandemia graças à vacinação, algumas realizaram denúncias ao sindicato de servidores devido à aplicação de descontos salariais e advertências por parte da empresa quando precisaram se ausentar, brevemente, em decorrência da aplicação do imunizante.

*“Inclusive, no começo, várias pegaram! E as vezes ele (supervisor) não informava a gente porque tinha medo de nós sabermos que as colegas tinham sido infectadas. Ele não falava. Mas depois, como ele viu que a gente conversa, que uma fala para outra, outra para outra, aí começamos a pressionar. A partir daí, o primeiro sintoma que alguém sentia de gripe, alguma coisa, já mandava fazer o teste.” – CF.*

No que se refere ao surto do *Sars-Cov-2*, gostaríamos de sublinhar um acontecimento específico que ilustra os significados do “novo normal” engendrado pelo neoliberalismo. Em maio de 2020 - por volta do terceiro mês pandêmico -, a sociedade já conseguia distinguir com um nível satisfatório de clareza quais eram os grupos de risco para a *Covid-19*. Por mais que a tese do “isolamento vertical” desvirtuasse a aplicação adequada dessas informações, uma coisa era certa: ao mesmo tempo que todos deviam cuidar da saúde coletiva, idosos e pessoas com comorbidades precisavam receber atenção especial. No início, a empresa terceirizada até tentou assumir esse compromisso ao dar férias àquelas que faziam parte desses grupos. Entretanto, tão logo tornou-se vistosa a perspectiva de que a pandemia duraria muito mais tempo do que antes se imaginava, as pessoas vulneráveis passaram a ser vistas negativamente ante às finanças da firma. Sendo assim, antes mesmo que fosse considerada qualquer outra estratégia para preservar o emprego e a saúde das trabalhadoras, as mulheres pertencentes ao grupo de risco foram demitidas. Em uma ação que recordava medidas de segregação por critérios de eugenia, dezenas de mulheres com idade avançada, diabetes, hipertensão ou imunossupressão ficaram desamparadas no auge da crise sanitária.

*“(...) ele (supervisor) me ligou para ir lá. Aí falou para mim que eu e essas seis pessoas estávamos sendo dispensadas por conta da pandemia, porque tínhamos imunidade baixa. Eu disse: ‘Ué, o meu médico nunca disse a mim que eu tenho imunidade baixa, como que você sabe que eu tenho imunidade baixa?’. Ele disse: ‘Não, é porque vocês têm!’. Eu pensei: ‘Acho que é porque eu sou uma das mais velhas’.” – AJ.*

*“Eu sou hipertensa e tenho diabetes, eu sou do grupo de risco, então não poderia ficar lá dentro com essa pandemia. Como eu teria que ficar em casa, eles (empresa) não conseguiram me manter. Eu não sabia o tempo que ia passar nessa crise da pandemia, aí eles optaram a demitir... não só a mim, teve várias meninas.” – NG.*

O fato epidemiológico somente revela uma constante entre o *preariado*: o sentimento de descartabilidade. Essa impressão não se restringe à complexos privativos, tampouco à eventualidade do afastamento. Estamos nos referindo ao desimpedimento que a lógica do capital tem em desagregar identidades profissionais, vínculos interpessoais e simbolismos dos trabalhadores derivados de seu ofício e local de atuação. Nesse sentido, a demissão não é ancorada pelas trabalhadoras da limpeza mediante à jovialidade toyotista do “*free agent*” e das “*mudanças de mercado*”, mas sim ante à falta de serventia e insignificância. A terceirização persevera como uma chaga a quem não tem, em seu “capital humano”, os atributos necessários para subsistir na acumulação flexível, fraturando a sua autoestima e esperança no futuro.

*“Ontem eu saí dali arrasada, sabe? Porque parece que eles brincam com as pessoas ali, as pessoas vão todas felizes... ‘Poxa, eu consegui um serviço’, e eles (empresa) demitem sem mais nem menos, como se fosse normal, mas não é normal! Eu vi muitas*

*meninas chorando muito, sabe? Foi muito triste, angustiante. Nós estamos ali, a qualquer momento de sermos demitida, qualquer uma de nós” – CF.*

Ao longo deste subcapítulo, descrevemos um dia a dia que, praticamente, gabarita os traços marcantes do assédio moral no trabalho: perseguição, discriminação, difamação, humilhação, invasão de privacidade, autoritarismo, negligência, violação de direitos, cerceamento de liberdade, chantagem e improbidade. É visível que o disciplinamento produtivo acomodado na terceirização, ao acentuar a desantropomorfização e subalternidade por atos de violência simbólica, é representado pelas trabalhadoras da limpeza como “escravidão”. Ou seja, ultrapassando a semântica da hipérbole, tais sujeitos aparentavam reconhecer, latentemente, que seu medo e sofrimento (físico e psicológico) não incidia só na tirania do supervisor, mas, tal como nos engenhos, em um sistema de dominação que visava ampliar a produtividade, reprimir atos de resistência e consolidar a hegemonia daqueles que espoliavam os processos, produtos e sentidos de seu trabalho.

O castigo imposto ao escravo infrator apresentava-se como parte do “governo econômico dos senhores”, aliado ao trabalho excessivo e à alimentação insuficiente. Mas o poder do senhor sobre o escravo não visava destruí-lo, mas, sim, otimizar sua produção econômica e diminuir sua força de reação contra o sistema dominante. É justamente o perigo da perda de funcionalidade do sistema de dominação do senhor sobre o escravo que fez com que a punição senhorial fosse um agente político, manifestando-se e se reativando na punição do escravo faltoso. (SANTOS, 2013, p. 2394)

Essa representação, tal como detalharemos no subcapítulo 4.4, é muito significativa no que concerne à consciência que o *precarizado* detém quanto ao sociometabolismo do capitalismo neoliberal. Embora não dispusessem de referências e conceitos eruditos quanto à materialidade-histórica a qual estavam descrevendo, o pensamento social mantido pelas trabalhadoras da limpeza sobre a sua realidade de trabalho apresenta-se com singular acurácia, contrariando os estigmas de ignorância e impassividade imputadas aos humildes que foram impedidos de acessar a educação formal. Inclusive, são esses os indicadores que nos levam a considerar o paralelo de sua condição de “terceirizada” com a alegoria do escravo como uma *ancoragem* e não uma *objetivação*.

O cotidiano laboral desses sujeitos, por ser transpassado em estranhamentos, precisa ser incorporado a um sistema intelectual preexistente, que consiga qualificar o desconcerto da *precarização* em signos inteligíveis e verossímeis à realidade. Observamos, pois, que a identificação com os cativos do século XIX não descontextualiza as conjunturas opressivas (do passado e do presente) em hipérboles, nem as naturaliza, tal qual uma *objetivação*. Essa leitura, como elucidado anteriormente, traduz os sentidos da sociabilidade do capital, ao passo que os



enraíza – modestamente – aos movimentos dialéticos constituintes, no plano histórico, da existência material dos subalternos.

É muito importante salientarmos que, apesar do aparato de repressão psicossocial e da aparente timidez em termos de mobilizações de classe, diversas demonstrações de resistência germinavam nas entrelinhas do trabalho da limpeza. Em um desafio à autocracia da gestão, muitas participantes insistiam em estabelecer relações mais humanizadas (seja com seu próprio ofício, colegas ou comunidade acadêmica) dentro da Universidade, mesmo que isso implicasse em uma discricção similar à clandestinidade. A despeito do vexame e do descarte, essas mulheres mostravam-se aguerridas ao enfrentarem o supervisor, descartando a prescrição de docilidade e submissão irrestrita imposta pelo patriarcado. Quando desconsideramos o receio, os sentimentos que restavam entre seus pares giravam em torno do desgosto aos ordenamentos assimétricos perante à natureza de seu trabalho e de si mesmas, bem como um anseio de transformar as estruturas da Universidade, além da apreensão lacônica de que isso seria possível sob a união de discentes, docentes e servidores.

*“Tem duas amigas minhas que limpam os banheiros, e elas foram as únicas pessoas que, mesmo escondidas dele (supervisor), paravam de limpar os banheiros para me ajudar. Elas ficavam com dó, porque é muito serviço! Então elas me ajudavam lá, sabe? Iam em uma sala e me ajudavam nas escondidas.” – AJ.*

Acima de tudo, podemos ver que as tentativas de fragmentar a ação das trabalhadoras, de certa maneira, fortificaram a solidariedade ali presente. Se o acolhimento e amparo oferecido àquelas que mais estavam submetidas aos abusos não conseguiriam, por si só, findar com a instrumentação do assédio moral no controle da força de trabalho, a *inteligência prática* voltada ao bem-estar dos semelhantes proporcionava um enfrentamento interno, de modo que os sujeitos se reapropriassem da vitalidade que, outrora, era desgastada pela precarização.

#### **4.4 Os entendimentos das desigualdades**

As trabalhadoras da limpeza, contrariando os estereótipos de classe que lhes atribuíam uma acriticidade remissa quanto às questões macroestruturais, formulavam os seus próprios ceticismos sobre a desigualdade vivenciada nas suas relações e condições de trabalho. Para compreender mais profundamente como se dava este entendimento, fizemos a seguinte pergunta: “Se você olhasse para seu emprego como uma troca entre você e a empresa, você acha que mais dá, mais recebe ou é uma troca igual?”. Esse questionamento foi conveniente e pode trazer para o centro das atenções a mercantilização da força de trabalho, gênese de muitas contradições presentes na sociabilidade capitalista.

*“Eu acho que eu mais dou. Eu mais dou porque, eu acredito assim, o pessoal da limpeza, devido a tudo o que fazem, ainda ganham pouco. Eu acho que eles deveriam fazer assim: o empregador deveria valorizar mais as pessoas que empregam. Eu sou grata, como eu te falei, pelo o que eu faço, pelo o que eu recebo, mas eu acho assim, a gente deveria ganhar um pouco mais por esse serviço. Não é um serviço tão valorizado como deveria ser.” – CF.*

*“Olha, na minha opinião, se eu fosse eles, eu aumentava mais um pouquinho do salário do trabalhador. Porque é bastante serviço, a gente não para... e não é bem assim um salário humano. Você sabe que mil reais não é nada. Se eles pudessem... bom, não é se eles pudessem, se o país fizesse isso para gente. As terceirizadas... eles pagam muito pouco.” – LM.*

*“Eu acho que a gente dava mais, viu? Quanto a parte de patrão, assim, eles nunca dão valor, eles sempre estão exigindo mais e mais e mais de você” – NG.*

*“Eu acho que mais dava do que recebia, entendeu? Assim, porque se a pessoa ficar doente, pronto! Já não tem mais serventia. Eu acho assim: Enquanto você está trabalhando, está tudo bem, mas se falar de faltar... ‘ah eu preciso ir médico, ir no dentista’, eles (empresa) já não gostam. Então eu acho que eu dava mais de mim do que eles.” – PD.*

*“Olha o meu caso: eu fiz de tudo, me esforcei para não ser mandada embora, procurei manter meu ambiente limpo, fiquei sem ir ao médico, fui trabalhar doente várias vezes, suportei dores de cabeça, dores fortes no corpo, mas não deixei de ir para não ser mandada embora, e eu fui do mesmo jeito! Então eu acho que não significou nada o meu esforço, entendeu?” – SI.*

A partir das exposições feitas pelas trabalhadoras da limpeza do campus, verifica-se que as suas *representações sociais* vinculadas às retribuições de seu trabalho e, acima de tudo, aos dramas dele derivados, estavam ancoradas em percepções de injustiça e espoliação, não só material como também imaterial e subjetiva. Em maiores detalhes, algumas associavam a carência resultante do vínculo empregatício com a incongruência transcrita no salário que recebiam. Outras salientaram a inextinguibilidade das cobranças e a inexistência de demonstrações de reconhecimento por parte da gerência. Outras ainda ressaltaram o sentimento de descartabilidade ao verem seus sacrifícios serem ignorados em demissões súbitas e injustificadas. De todo modo, destacamos que a insuficiência material (salário) e imaterial (trato humano) é alçada a uma representação crítica no exato instante em que as trabalhadoras acareavam o que recebiam da empresa com a internalização dos valores referentes ao seu empenho. Ao evidenciarem essa discrepância, elas demonstraram um vistoso entendimento da desigualdade a qual estavam imersas, reiterando que as privações não eram justificáveis por atributos de sua singularidade.

Essa apreensão fica ainda mais visível quando trazemos para o diálogo as diferenças de salários e direitos trabalhistas existentes entre os trabalhadores das empresas terceirizadas e os servidores técnico-administrativos da Universidade. Tal disparidade é de conhecimento comum dentro da comunidade acadêmica e é, frequentemente, discutida entre o pessoal da limpeza. Em

termos qualitativos, muitas diziam que o primeiro grupo estaria relegado ao lado mais fraco na pirâmide laboral existente dentro da Instituição, com remunerações e garantias desproporcionais à relevância social e volume de atividades. Já os servidores eram vistos como um grupo privilegiado de pessoas que conseguiam desfrutar de maiores salários, estabilidade, segurança, condições de trabalho e reputação social, tudo isso sem que precisassem “se matar tanto” no trabalho como os terceirizados. De certo modo, as trabalhadoras da limpeza assemelhavam muito mais a presença social dos técnico-administrativos aos docentes do que a si próprias.

As diferenças de uniformes, de sindicatos, postos de trabalho, locais de convivência e pautas constituíam apenas a camada visível da divisão imposta aos trabalhadores da Universidade. Vemos aqui um grande dilema decorrente das ambivalências do capitalismo contemporâneo descrito por Ruy Braga: de um lado, o *precariado*; do outro, o proletariado. Por mais que sejam pertencentes ao mesmo recorte de venda de força de trabalho, a precarização descaracteriza o horizonte sociopolítico, comprometendo o reconhecimento e união de categorias. Ainda assim, as trabalhadoras tinham o discernimento de não objetivarem a presença dos servidores técnico-administrativos como causa da pauperização, mas sim como ponto de referência contrastarem como o fator “terceirização” provocaria maiores esgotamentos em suas ocupações.

*“Antigamente não tinha esse negócio de terceirização lá dentro, então os pagamentos eram bem mais altos. A gente estava ali e ganhava um valor de mil e quatrocentos contos. Hoje um funcionário direto da Prefeitura não tira menos de dois mil e quinhentos contos, é complicado.” – NG.*

*“A terceirizada ganha um valor - não sei exatamente o valor - e daquele valor que ela recebe, ela nos paga um salário mínimo. Quer dizer, vamos supor que ela receba por cada funcionário dois mil e quinhentos reais, mas o salário na carteira é mil duzentos e cinquenta e três reais. Então eu acredito que esse é o motivo. Quem trabalha direto vai receber aquele valor porque não tem que retirar, mas nós, que somos terceirizadas, temos a maior parte ou metade retirada pelo empregador. É por isso.” – AJ.*

*“Quando a gente trabalha diretamente pela empresa, nós ganhávamos mais. Nós sabíamos que iríamos ser mandadas embora só se fizermos por onde. A segurança é melhor! Temos direitos na parte da saúde. Na terceirizada não, a única que ela faz é pagar e não ter direito nenhum do sindicato. Não tem um plano de saúde, entendeu?” – AJ.*

*“(...) a empresa terceirizada ganha mais, mas paga menos, então torna-se um trabalho escravo. É o que nós, as vezes, tentamos entender, dizem que a empresa mais ganha mais do que paga, entendeu?” – CF*

*“A empresa terceirizada paga menos do que a própria empresa, entendeu? Eles desvalorizam o trabalho da gente. Não sei se você entende o que eu quero dizer... eles não dão valor. Por que, por ser terceirizado, eles têm que pagar menos? Igual lá na Universidade, eles pagam bem para o pessoal da Universidade trabalhar sentado lá,*

*assim, que tem mais estudo. E nós que trabalhamos mais, tem que pagar pouquinho e ainda ser... assim, escravizado! Igual eles estão fazendo agora.” – SI.*

É consideravelmente significativo notarmos que a *ancoragem* de suas *representações sociais* quanto o trabalho terceirizado no pauperismo e barbarismo presentes no regime escravocrata brasileiro transpõe a violência operacionalizada nos mecanismos de gestão e também orientam os seus saberes quanto ao fenômeno da desigualdade social, bem como a identificação das trabalhadoras com a categoria fragilizada do proletariado. Para elas, as diferenças de salários entre um “efetivo” e um “terceirizado” não ocorria de maneira orgânica, ingênua ou legítima, mas era fruto de uma apropriação ocorrida no decorrer do processo produtivo, convertido em lucro pelas empresas e em privações para os empregados. Traduzindo em termos de economia política, havia-se ali uma compreensão nítida de que o valor agregado à sua força de trabalho não estava equivalente ao montante produzido, cuja parte fora espoliada pelo dono do meio de produção e convertida em lucro. Isso nos leva a entender que os sujeitos representavam a penúria em sua realidade laboral ao ancorá-las em noções gerais de *mais-valia*.

Essa é uma constatação importante a fim de compreendermos as visões de mundo do *precarizado* sem as subestimarmos em preconceitos linguísticos e educacionais, realçando as diferentes expressões de resistência e perspicácia perante a sociabilidade capitalista. As trabalhadoras da limpeza mantêm uma *representação social* muito coerente quanto às disparidades laborais dentro da Universidade, que prenunciam a convicção latente de que a pobreza não seria um fato passivo ou natural (seja de sua personalidade ou do seu ofício), mas sim ativo e produzido. A terceirização, por sua vez, seria um dos métodos aplicados para facilitar a extração de valor. Curiosamente, a *ancoragem* ao retrato do escravo feita pelas trabalhadoras também quanto à sua condição de “terceirizada” assemelha-se – nada mais, nada menos – à analogia utilizada pelo sociólogo brasileiro Ricardo Antunes em uma de suas críticas à sociedade da terceirização total.

É uma analogia, quase uma metáfora, mas é importante que isso seja dito. Como é que funcionava o trabalho escravo? Na escravidão havia a compra de uma “coisa”, essa “coisa” era o homem negro ou a mulher negra que, a partir de adquiridos, eram convertidos em propriedade dos senhores de terra, de engenhos, que faziam com que o uso dessa coisa dessa força de trabalho, como quisessem. O que ocorre com a terceirização? A terceirização é de certo modo é uma burla do assalariamento capitalista. Por si só, o assalariamento já é uma troca entre desigualdades, o trabalhador e a trabalhadora vendem um tempo de trabalho, são remunerados por parte desse tempo de trabalho e veem o seu sobretrabalho, ou seja, o tempo adicional apropriado privadamente pela empresa capitalista. Isso significa que existe uma aparente liberdade entre as partes, sempre aparente porque são forças desiguais. É curioso que o liberalismo econômico que deu fundamento ao capitalismo sempre disse que o trabalhador e a trabalhadora podem recusar o trabalho, daí a ideia de liberdade, mas isso é falso. Se eles recusarem a venda da força de trabalho, eles morrem de fome. (ANDES *apud* ADUFB-SN)

Conforme as trabalhadoras davam maior vazão ao seu âmago no decorrer do diálogo, reconhecemos que a perturbação de emoções e ideias ocorria a partir do momento em que tentavam achar um sentido ao porquê foram colocadas no lado mais dolorido da dinâmica por elas descritas. Em outras palavras, o sofrimento psicológico não estava ligado ao desconhecimento dos mecanismos geradores de escassez, mas sim - ao tomarem ciência desses fatos - às tentativas frustradas em cognoscer a causalidade moral que posicionaram a sua singularidade no lado mais implacável dos determinantes socioeconômicos. Ao menos esses foram os conteúdos que emergiram quando questionadas sobre as motivações por detrás das diferenças laborais existentes entre elas e os servidores dentro da Universidade ao longo dos anos.

*“O estudo desse técnico é bem maior do que o meu, por exemplo. Eu tenho que ter pelo menos o segundo grau para poder trabalhar dessa maneira, eu acredito que é o estudo, a pessoa ter estudado mais do que eu. Se bem que têm pessoas lá que estão trabalhando na limpeza que são pedagogas, professoras, e estão lá trabalhando na área da limpeza.” – CF.*

*“Eu acho que é porque a gente é da limpeza. Não tem estudo. Não sei te explicar. Mas eu acho que é isso.” – SI.*

*“Eu não entendo isso. Eu acho que é um tipo de racismo que as pessoas têm um com o outro. Não sei que diferença é essa...” – LM.*

Vale ressaltar que a maioria das respostas orbitaram em torno do “não sei”, e este é um dado relevante. Das poucas trabalhadoras que responderam, a falta de estudo e o preconceito foram as causas mais apontadas para a marginalização que sofriam. Apesar disso, tais justificativas não pareciam comportar os sentimentos de injustiça traduzidos em incompreensão. A ausência de ensino formal esbarrava na constatação de que até mesmo pessoas com diplomas de formação superior eram sujeitadas à corrosão do emprego no Brasil ultraneoliberal. E ainda assim, a própria premissa do argumento era pouco palatável moralmente, já que tal constructo buscava legitimar a permanência de alguns grupos na paupérie, como se a dignidade pudesse ser mensurada em uma “escala meritocrática”.

A partir do instante em que estereótipo de um *precariado* ignorante à lógica espoliadora da acumulação flexível é desmentido pelo pensamento social das trabalhadoras da limpeza, tentamos desvendar quais seriam os conteúdos e processos que interromperiam a perda de familiaridade desses sujeitos ao *status quo* e, conseqüentemente, causariam uma ruptura de natureza política. As suas falas, mais uma vez, traduzem uma série de complexidades que passam aos flancos de muitas análises sociológicas. Como dito anteriormente, viver na vulnerabilidade e compreender suas artimanhas, mas não conceber o porquê a miséria coexistia com a particularidade de sua existência alocava o psiquismo dessas mulheres em um

desconfortante espaço liminar. A *representação social* sobre tal conjuntura apresentava-se como amálgama que convergia a insatisfação com as implicações do capitalismo neoliberal em suas vidas e uma respectiva leitura histórico-material da realidade em que isso se articulava, ao mesmo tempo, por considerar esse íterim de fatos algo “muito maior” do que qualquer ação popular contestatória, com a impossibilidade de mudanças.

Esse senso comum alerta-nos que o uso indiscriminado do conceito de “alienação” pode prostrar uma espécie de “realismo depressivo” entre as massas, ou seja, a presença de uma apatia desmobilizadora que não decorreria de uma incompreensão das injustiças sociais. Afastando-nos do viés cognitivista desse conceito, amparamo-nos nas observações feitas por Ignacio Martín-Baró sobre a parcimônia que parcelas das populações latino-americanas mantinham perante os regimes autoritários do século XX. Para o autor, os povos da periferia global, por vezes, viam-se induzidos a um estado de atonia ao lidarem com os abusos cometidos pelas oligarquias, abrindo mão de revoltas populares em nome da resignação indolente. Muitos acreditavam (e ainda acreditam) que seria inútil ir à luta. De um lado, por acharem que qualquer esforço popular em nome da mudança só resultaria em gastos desnecessários de uma já escassa energia psicossocial, e, de outro lado, por crerem que os problemas sociais, em si, não teriam qualquer relação com a materialidade-histórica, atribuindo-os a uma ordem natural e imutável das coisas. Em outras palavras, de nada adiantaria realizar protestos contra um governo tirânico, já que a história nacional sempre foi protagonizada por elites truculentas que dominaram a população utilizando o Estado e o poder econômico. Aos humildes, lhes restariam a “resiliência”, ou seja, manejar sua vitalidade em tentativas de adquirir uma vida boa e simples entre as poucas fissuras existentes na realidade material ou buscar a emancipação por meio de uma realidade imaterial. Esse modo de pensar foi conceituado por Martín-Baró como “*fatalismo latino-americano*”.

“A resignação submissa é aprendida não como fruto de uma transmissão de valores em uma subcultura fechada, mas sim como verificação cotidiana da inviabilidade ou inutilidade de qualquer esforço para mudar significativamente sua própria realidade em um meio que é parte de um sistema social opressivo.” (2017b, p. 166)

Esse conceito, ao mesmo tempo que é prestigioso, requer muito criticismo para ser utilizado adequadamente. Em primeiro lugar, é importante salientarmos que o fatalismo em si não decorre de formações culturais populares ou quaisquer características estereotipadas do proletariado. Tal maneira de internalizar a realidade capitalista não é a causa ou a continuidade da dominação de classes, mas sim uma manifestação subjetiva desse fenômeno. Em segundo lugar, esse sistema de representações não é homogêneo, pois diferentes signos e racionalidades

podem operacionalizar a suspensão dos predicados históricos e materiais que compõem a vida social. Em terceiro lugar, esta não é – nem de longe – a única visão de mundo que os humildes possuem, o próprio passado mostra-nos que a mentalidade operária comporta variadas formas de resistência e criticidade. Trata-se de um conjunto simbólico que coexiste com diversos outros na sociabilidade mediada pelo capital e que precisa ser melhor compreendido, tanto em seu conteúdo quanto em seus nexos psicossociais.

Convocamos o esboço do *fatalismo latino-americano* porque, ao analisar a processualidade das *representações sociais* das trabalhadoras da limpeza sobre o trabalho que realizavam, especificamente quanto à desigualdade em que estavam imersas, constatamos – tal como no subcapítulo anterior – que o aparente abatimento não era resultado de uma possível desconexão com a realidade histórica e material. A clareza com a qual elas conseguiram descrever e explicar as imbricações administrativas e financeiras de sua ocupação rechaça a ideia de que a inércia procederia de uma falsa consciência. Elas, ao atentarem à realidade concreta e às suas memórias laborais, identificavam que as massas estão submersas em um sociometabolismo hermético e muito distantes das promessas propagandeadas pela ideologia empreendedora. Conforme verificavam que cada passo dado em direção ao progresso é acompanhado de dois outros em direção à precarização, as trabalhadoras ancoraram seu consenso na percepção de que o mundo do trabalho capitalista não ofereceria nenhuma lacuna de emancipação por si mesmo. Eis aqui uma grande contradição dialética: o convívio com o lado mais duro da materialidade histórica e a inexistência de vivências pessoais que germinassem uma libertação sob esse mesmo paradigma acaba embasando a sensação de impotência, erigindo a miséria à condição de “sina” e enfraquecendo a proeminência da mesma materialidade histórica.

*“Tem meninas que falaram que antigamente era pior. Eu falei: ‘meu Deus, se era pior, então acho que não conseguiria ficar.’ Mas tem gente que falava que era pior, você acredita? Não podia tomar café da manhã. Você não tinha direito de, por exemplo, comer uma fruta. Para comer alguma coisa, você tinha que comer escondida”* – CF.

*“(...) a gente nem tinha um refeitório. Há pouco tempo que a gente tem um refeitório, mas antes a gente nem tinha. Não tinha geladeira, nada. A gente esquentava a comida em um negócio lá que colocavam as marmitas.”* – PD.

*“Teve uma empresa (terceirizada da limpeza) que eu trabalhei lá dentro (Universidade) que tinha uma encarregada meio louca, ela falava para nós: ‘Se vocês adoecerem, vocês vão morrer aí, porque o SAMU não pode vir aqui!’ Tratava a gente como lixo.”* – LM.

*“Ela (supervisora da antiga empresa terceirizada da limpeza) gritava para mim e todas elas (colegas de trabalho). Quando a gente fazia serviço, ela ia e passava o*

*dedo. Se você estava lavando, ela já chegava e jogava água. Sempre gritando, sabe? Porque se ela dissesse que não gostou, já chegava gritando.” – AJ.*

Nota-se que o filamento entre a rebelião e a depressão, na situação socioeconômica das trabalhadoras, é demasiadamente delgado. A urgência da subsistência, atrelada a uma individualização desassistida e que encobre latência sublevadora da condição operária, fazem com que o segundo estado de espírito seja muito mais consubstanciável e coerente com a realidade.

*“Então, muitas vezes eu ficava mesmo meio perturbada, meio triste, mas como os meus filhos são adultos e cada um fica no seu canto, eu ficava comigo mesma, na chocação do trabalho. Porque aqui em casa todo mundo trabalha, então só se encontra a noite em casa. E aí todo mundo já estava cansado, tomava banho e dormia, mas a gente fica com aquilo na mente, chafurda um pouco do cérebro sim nas coisas que vemos nesse mundo.” – LM.*

*“A gente que é trabalhador não pode fazer nada.” – LG.*

*“Eu acredito que ali, a maioria das pessoas, são muito carentes. As pessoas são muito carentes, então elas necessitam mesmo do trabalho. A grande maioria ali é muito humilde, entendeu? Tem pessoas ali de pagar aluguel e necessitar daquele salário que ganham. Elas preferem trabalhar assim do que perderem o emprego.” – BT.*

*“No começo foi meio revoltante, porque eu acreditava que merecia coisa melhor, mas aí eu vi que era de onde eu tirava o meu sustento, a ajuda financeira em casa, e acabei meio que me acomodando.” – HW.*

As contradições descritas anteriormente quanto ao *fatalismo latino-americano* dificultam considerar tal representação como fruto de uma *ancoragem*, que – repetindo o que já foi dito – depreende e instrumentaliza os sentidos vigentes na materialidade-histórica do capitalismo com muita acurácia, ou uma *objetivação*, que fragmenta a potência da coletividade – existente nessa mesma materialidade-histórica – e solidifica a continuidade do sistema de dominação. A rigor, conseguimos reparar que a dualidade dessa *representação social* simboliza, com alta precisão, as contradições do projeto de ser humano neoliberal (elucidadas no subcapítulo 1.3). As trabalhadoras da limpeza nos revelam magnanimamente o núcleo em que se orbita grande parte do sofrimento psicossocial na sociabilidade do capitalismo. Ao dizermos que o sujeito contemporâneo vive “do avesso”, o mesmo se aplica à sua angústia. Ela, ao invés de surgir no campo da loucura e se disseminar nas brechas da lógica, germina no seio da própria racionalidade e, como uma doença autoimune, submete o psiquismo a um estado de crise permanente.

*“Assim como há um elemento de falsidade no fatalismo, há um elemento de verdade. O falso do fatalismo é a atribuição da falta de progresso a um destino fatal determinado pela natureza e, ainda, por Deus. O verdadeiro do fatalismo consiste na verificação de que é impossível para as maiorias populares latino-americanas realizarem, pelos seus esforços, uma mudança de sua situação social. O fatalismo*



detecta acertadamente o sintoma, mas erra no diagnóstico.” (MARTÍN-BARÓ, 2017b, p. 167).

#### 4.5 Os sentidos do trabalho

No subcapítulo anterior, enfatizamos a desenvoltura das trabalhadoras ao expressarem as suas produções discursivas quanto à desigualdade e injustiça existentes em sua situação de trabalho. A externalização desses conteúdos foi possível, em parte, devido ao seu assentamento em referenciais que rebentassem em avaliações críticas, salientando as contradições existentes no choque entre expectativas e realidades dos sujeitos sociais. Tendo isso em mente, utilizamos a mesma estratégia para conhecermos os sentidos existentes em suas atividades laborais. Primeiramente, o interesse voltou-se para avaliações qualitativas sobre o mundo do trabalho (pautando-se em vivências individuais e coletivas), concretizando-se por meio das seguintes perguntas: “Em sua opinião, quais seriam as características de um trabalho bom? E quais seriam as características de um trabalho ruim?”.

As réplicas alusivas ao caráter negativo de seu labor estavam ancoradas em quatro “ausências” de seu dia a dia laboral: poucas oportunidades de desenvolvimento profissional, falta de reconhecimento, enfraquecimento das redes de apoio e inviabilização da autossuficiência. Pormenorizando, algumas afirmaram que um bom trabalho seria aquele que, mediante a troca de conhecimentos entre colegas e acesso à formação intelectual, permitisse uma apuração de suas capacidades técnicas. Na mesma toada, um trabalho bom também seria orientado pelo reconhecimento sem que ele depreendesse um favorecimento por características pessoais, rompendo a *invisibilidade pública* e diferenças de retribuições. Essa demanda por impessoalidade nas relações de trabalho não dialogaria, propriamente, com a *objetivação* da meritocracia, que pressupõe o reconhecimento como um subproduto individual do trabalho exponencial e performático. Segundo elas, o préstimo à sua categoria deveria estar ligado à uma autenticação (subjéctiva e material) dos esforços coletivos e relevância social *a priori* da ideologia gerencial. Diretamente associado a isso estava a rede de relacionamentos existente dentro da organização. Para elas, seria fundamental que os gestores que não recorressem ao instrumento disciplinador do assédio para sustentar uma organização laboral que não discernisse os direitos e os deveres das trabalhadoras, coagindo-as a adotarem uma postura servil como mecanismo de fuga às humilhações. Apontaram também que o fortalecimento dos vínculos com seus pares seria muito mais proveitoso, em termos de assistência e cooperação, do que o revanchismo mercantil existente na terceirização, que só tem sido útil para fragmentar a interlocução e o respeito entre as colegas de trabalho. Por fim, um bom trabalho, de acordo com as trabalhadoras, seria aquele em que suas remunerações refletissem com maior

fidedignidade a relevância social e o empenho – físico e simbólico – dos sujeitos que trabalham. Esse paralelismo entre o valor produzido e o valor repassado corresponde à aquisição da autossuficiência material, com salários que atendam às necessidades familiares especificadas na Constituição, e imaterial, por meio de sentidos laborais sólidos e que não retroajam em evasões à lógica da flexibilização.

*“Olha, para mim um trabalho bom é você ser reconhecida no que faz. É o reconhecimento, João Marcos. Muitas colegas de trabalho dizem assim para mim: ‘A gente trabalha tão bem e não tem tanto valor quanto aqueles que não trabalham’. Aqueles não trabalham tem mais valor do que nós que trabalhamos, que fazem o serviço bem feito, é o acontece lá com a gente... aquelas que não trabalham, que ficam enrolando, são mais valorizadas do que nós que estamos ali, sabe? Tentando fazer o melhor, tentando fazer a melhor limpeza. Fazer o nosso melhor ali. É isso o que eu digo, ser reconhecida.” – CF.*

*“É você trabalhar em uma equipe boa, onde todo mundo é unido, sem ‘nhe nhe nhe’ um com o outro, os patrões serem gente boa com você, de tal modo que você trabalhe sossegada, alegre e satisfeita. Tem local em você trabalha e não fica satisfeita, o colega do lado já está olhando com o olho atravessado, fazendo aquelas coisas...” – LM.*

*“Eu acho que é você trabalhar em paz, ter um trabalho justo, um salário justo.” – NG.*

Quando voltamos foco das descrições de um “trabalho ruim”, percebemos que elas não precisaram fazer um “exercício de imaginação” para verbalizar seus aspectos. Enquanto a positividade do labor ligava-se à ideação de uma realidade que, em suas vidas, ainda não existia, o caráter nocivo do trabalho estava representado na descrição de sua própria realidade, ou seja, na repetição de suas vivências atuais com a precarização. Não obstante, nos deparamos novamente com as (já detalhadas) temáticas do assédio moral, das condições impróprias de trabalho, da carência de salários e direitos trabalhistas, da *invisibilidade pública* e da falta de reconhecimento. Quando pensamos em utopia e distopia no contexto laboral, para o *preariado*, somente o primeiro é representado no campo da fantasia, enquanto o segundo dispensa hipérboles trágicas, já que se consubstancia a normalidade de seu lugar nas dinâmicas socioeconômicas do capitalismo neoliberal.

*“Maus tratos. O tratamento das pessoas, principalmente quando se trata de um patrão. Ele trabalhar pelo dinheiro e não se importar se o funcionário tiver com alguma dificuldade, a ferro e fogo, não perguntar o que está acontecendo, ir com estupidez.” – AJ.*

*“É o que está acontecendo lá com a gente. Desde a falta de produtos de limpeza, de melhorias no nosso serviço, de não ser reconhecida, de não ser valorizada, de olharem para você e ficarem tirando sarro da sua cara, sabe? Ficar dando risadinhas por trás de você, falar de você e dar risadas. Isso é muito ruim. É ruim tanto para o seu desenvolvimento ali dentro quanto para você, porque você fica mal, entendeu? É chato isso daí.” – CF.*

*“Trabalho ruim é ter um salário baixo, que é o que estamos vivendo. O salário já é aquela merda e aí, muitas vezes, você vai fazer um bico e, em todos os lugares onde você vai, as pessoas se aproveitam de ti. Você faz um monte de serviço e a pessoa vai lá e dá aquela merrequinha para ti. Aí é ruim. Você sabe que o que anima o trabalhador é ganhar um pouquinho a mais, porque as coisas estão um pouquinho caras.” – LM.*

Doravante, quando solicitamos às trabalhadoras da limpeza que fizessem uma apreciação geral de suas atividades no funcionamento do *campus*, o tom utilizado foi comumente assertivo e preciso quanto à sua qualidade coletiva e operacional. Inobstante da falta de reconhecimento de parte comunidade acadêmica e do modesto valor econômico conferido ao seu trabalho, elas atribuíam o seu valor a uma cadeia de importâncias que viabilizaria a formação intelectual, técnica e científica de milhares de pessoas. A entendimento que elas dispunham sobre a pertinência de seu trabalho, fora o destaque referente à consciência das reais virtudes integradas ao seu labor e subestimadas pelos parâmetros da acumulação flexível, permitia que elas se autorretratassem como ocupantes de um papel social elevado na estrutura universitária.

*“As formaturas ali também são bem bacanas. Os pais ali, todos orgulhosos vendo os filhos se formarem... e foi a gente limpou lá! Então é bem bacana.” – BT.*

*“Eu me acho uma pessoa importante para a Universidade, para a limpeza, para estar mantendo tudo limpinho e organizadinho.” – CF.*

*“Eu acho que meu trabalho lá é muito importante para as pessoas que trabalham lá porque, sem a gente, não funciona não, viu? Tem que tirar o lixo, lavar os banheiros... na época que estava movimentada, que estava todo mundo assim, era bem corrido, bastante serviço. Porque somos nós que temos que cuidar dos setores, tirar o lixo.” – PD.*

Por fim, as mulheres ponderaram que “ter um trabalho”, levando em conta suas histórias de vida e obstruções a elas impostas no trânsito socioeconômico, possuía um significado importante para o gênero humano. Em poucas palavras, suas lutas diárias, por mais que fossem desprestigiadas, representavam a exequibilidade delas romperem com a letargia. O trabalho da limpeza, em uma série de movimentos *dialéticos de inclusão-exclusão*, ancora-se também ao que elas vislumbraram como oportunidades de interromper a claustrofobia doméstica mediante a uma (rara) inserção no (abreviado) mercado de trabalho formal. A dessocialização provocada pelo “ficar trancada em casa, sem fazer nada”, não surpreendentemente, acarretaria em um adoecimento físico e mental. Com isso, por mais que as contradições contidas na venda de seu labor pudessem agoniar seus corpos e psiquismos, a disponibilidade que teriam as trabalhadoras de suspender – parcialmente – a sua dependência econômica diante de terceiros e desenvolver identidades por meio de uma economia de trocas simbólica, reiteram que, para os mais

humildes, o “trabalhar” transcende a subsistência concreta e atinge os centros de cada subjetividade.

Em suma, é intrigante pensar que o *fatalismo latino-americano* por elas demonstrado, ao contrário da leitura psiquiátrica de depressão, pressupunha a quebra da inércia, ou seja, a necessidade de “sacudir a poeira” e manter-se na batalha (por si mesmas, por suas famílias ou por um motivo maior). Tal como a *dialética da inclusão-exclusão*, trata-se de uma leitura existencial muito movediça. De um lado, ela não cogita a desistência e a suspensão de sentidos, ao mesmo tempo que desilude os significados e perspectivas de vitórias abarcadas no plano histórico-material. De outro, demonstra que o trabalho, esgueirando-se (com maior ou menor sucesso) dos esgotamentos existentes no capitalismo, insiste em atuar na ontologia dos sujeitos.

*“Olha, trabalhar, para mim, é muito gratificante! Você ter saúde, poder exercer uma função, acordar de manhãzinha, respirar e poder ir à luta. É muito gratificante você ter isso, por mais difícil que seja o seu dia, por mais difíceis que sejam as lutas diárias, é gratificante, é muito bom fazer isso.” – CF.*

*“Para mim significa tudo. Só de você não depender dos outros, depender de si própria...nunca gostei de depender dos outros.” – NG.*

*“(...) o trabalho para gente é tudo. Porque a gente precisa, e também se acostuma, é muito ruim ficar em casa, né? Nós temos os afazeres da casa, eu sou dona de casa, né? Mas, sei lá, a gente gosta de trabalhar, sair, conhecer pessoas. Envolve tudo isso. Conhecer pessoas diferentes... eu acho legal, no dia a dia, a gente trabalhar. É muito bom.” – PD.*

*“Para mim significa tudo, porque a gente tem que trabalhar por gostar, eu mesmo trabalho assim... porque nós precisamos do dinheiro e trabalhar também faz bem para a saúde, né? Você sabe que, assim, ficar dentro de casa direto não é bom. Eu mesmo ficava em depressão, então eu prefiro trabalhar, ter com quem conversar, deixar o ambiente limpo. Os elogios são muito bons!” – SI.*

Roseane Silva Xavier (2002), em uma tese intitulada “Do Vínculo à Informalidade: Imagens e Representações Social do Trabalho e do Emprego no Brasil”, tentou apurar as *representações sociais* sobre trabalho e emprego mantidas por sujeitos pertencentes ao proletariado (definido como “formais do setor privado” e “formais do setor público”) e *precariado* (definido como “informais” e “desempregados”). A socióloga analisou os fatos empíricos mediante um debate crítico sobre a reestruturação produtiva, os novos paradigmas do ser humano neoliberal e o aprofundamento da precarização em diversos âmbitos da vida dos trabalhadores. Dentre as diversas considerações presentes no estudo, destacamos, inicialmente, a ordem de importâncias que o trabalho preserva no cotidiano dos sujeitos.

**Quadro 2 - O lugar do trabalho na vida**

<b>Papel financeiro</b>	<b>Papel civil (cidadania/inclusão social)</b>	<b>Papel psicossocial</b>
Poder aquisitivo. Independência financeira. Sustento para a família. Estabilidade econômica (Associada a “salário – poder planejar o futuro, fazer crediários, fazer compromissos financeiros.	Inclusão econômica/ter uma “função social”. Seguridade social (“Tranquilidade em relação ao futuro”). Credibilidade junto a lojas, instituições financeiras, etc.	Realização pessoal. Auto-estima. Sentimento de “ser útil e capaz”. Sentimento de dignidade Reconhecimento por parte dos outros (familiares, amigos, colegas, etc.). Estabilidade emocional.

**Fonte:** XAVIER, R. S. (2002, p. 94)

O quadro acima resume os principais elementos, apontados pelos sujeitos, que ancoram a *representação social* sobre o lugar que o trabalho ocupa em suas vidas. As ponderações feitas no presente subcapítulo dialogam, em maior parte, com a demonstração feita por Xavier por termos verificado que as avaliações quanto ao caráter otimista e pessimista do labor feitas pelas trabalhadoras da limpeza também passam pelos três alicerces (papel financeiro, civil e psicossocial). Podemos ir mais adiante e apontar que a processualidade compensatória descrita ao longo do nosso ensaio visavam reestabilizar os apoios faltantes do tripé representacional,

Perguntamos-lhes também quanto aos “trabalhos dos sonhos”, ou seja, qual seriam as ocupações, considerando somente os seus desejos pessoais, mais adequadas às suas idealizações. Algumas trabalhadoras não conseguiram pontuar uma ocupação em especial e reiteraram que o emprego em qualquer área lhes contentaria. Outras nos revelaram sonhos que sobreviveram às tormentas do tempo, como o de se tornarem professoras, engenheiras, economistas e enfermeiras. No entanto, também sublinhavam o entendimento de que esses planos não passavam de quimeras. A idade avançada, falta de formação educacional e o pragmatismo na busca pela subsistência as impossibilitariam de seguir tais carreiras, resignando-as às profissões com menor prestígio socioeconômico. Curiosamente, metade das trabalhadoras disse sonhar com um emprego na indústria. Quando pedimos para que detalhassem esse aparente apreço pelo trabalho fabril, identificamos algumas interpretações muito particulares sobre a reestruturação produtiva.

Invocamos novamente a dissertação de Roseana Xavier, cujos dados empíricos expõe que o choque de filosofias do velho com o novo mundo laboral tensionou as *representações sociais* dos trabalhadores sobre suas ambições futuras. A adesão à flexibilidade cria e desilude as expectativas de progresso, enquanto o retorno ao fordismo é encarado com nostalgia e

insatisfação. O dialogismo do passado e do presente transpõe-se para o senso comum dos sujeitos, de acordo com a autora, sobre os seguintes aspectos:

Isso pode ser visto como um problema se pensarmos em termos de inadaptação à nova realidade, o que torna todo e qualquer processo mais traumático. Ou ao contrário, pode ser um sinal de resistência latente e de cobrança, um “não” consciente aos “novos padrões” na forma como têm se configurado e se aproximado a despeito das pressões externas para aceita-lo. Seja qual for o julgamento, o fato é que muitas das tendências que revelam o “novo perfil do trabalhador” parecem ainda não incorporadas de forma consistente às representações sociais do trabalho e do emprego, nos segmentos investigados. (XAVIER, 2022, p. 114)

Tendo em mente as apreciações feitas nesse bloco e no subcapítulo “O entendimento das desigualdades”, destacamos abaixo algumas das frases presentes no estudo de Xavier e que, em maior ou menor medida, correspondem às *representações sociais* que as trabalhadoras de nossa pesquisa mantinham sobre as novas e velhas tendências do ordenamento produtivo.

### Quadro 3 – Percepção de mudança

<b>NOVAS TENDÊNCIAS</b>
<u>“Hoje o desemprego não é problema de só um grupo ou outro, atinge a todos.”</u> ←
<u>“Agora o cara não precisa mais ficar preso a um relógio de ponto.”</u> ←
<u>“/As pessoas antigas escolhiam a profissão por amor; hoje os vestibulandos escolhem pelo dinheiro (valor do trabalho x utilitarismo).”</u> ←
<u>“Hoje é cada um por si, muita competição, cada um pode tomar o seu lugar.”</u> ←
<u>“Com o mercado pequeno e a competição, cada um pode tomar o seu lugar.”</u> ←
<u>“Hoje as empresas só querem saber de terceirizar, sai mais barato pra elas.”</u> ←
<u>“A tendência é diminuir as jornadas de trabalho, pra poder trabalhar mais gente.”</u> ←
<b>VELHAS RELAÇÕES</b>
→ “Pagar em dia parece favor.”
→ <u>“Voltamos à época da escravidão, os tratamentos de chefia são humilhantes.”</u>
→ <u>“O trabalhador não tem mais direitos, tem que submeter a tudo.”</u>
→ “Os políticos não usam só o saco de cimento, usam o trabalho como fonte de voto.”
→ “O que conta não é só o preparo, mas o ‘Q.I.’ (quem indica).”
→ “No Brasil todo mundo sonha em mandar”.

Fonte: XAVIER, R. S. (2002, p. 105, grifos nosso).

Como foi dito no decorrer deste relatório, a terceirização foi eleita como porta-bandeira do modo de produção flexível. A sua incorporação nos núcleos simbólicos do *precarizado* é conflituosa, de certa maneira, por chocarem-se com a memória das garantias socioeconômicas existentes no antigo mundo do trabalho. Em nosso caso, as trabalhadoras com idade mais avançada, ou seja, aquelas que testemunharam o avanço neoliberal e o desmantelamento das tradicionais modalidades de emprego, olhavam para o modelo fordista de produção com mais

apreço do que a atualidade toyotista. Os sonhos de trabalhar no setor primário resistem à ideologia empreendedora por estarem erigidos na leitura de que um retorno ao paradigma da sociedade salarial, remanescente em algumas indústrias, as afastariam das erosões e riscos presentes na acumulação flexível.

*“Eu gostaria de trabalhar na Eletrolux, na Volkswagen, empresas melhores, entendeu? Nem que fosse na linha de produção.” – BT.*

*“Na indústria nós ganhamos mais do que as (empresas) terceirizadas. Tem plano de saúde, essas coisas... ganha mais. E eu sempre gostei de trabalhar na produção.” – SI.*

*“Olha, nas indústrias, vamos supor: Você trabalha em um local sozinho, você fica em um setor só e pode ganhar uma hora extra, o colega não vem hoje e você cobre a folga dele ganhando um dinheirinho a mais. E tem também aquilo de pegar prática, pegar conhecimentos das coisas que você não tinha, entendeu? Na indústria você pega muitos conhecimentos.” – LM.*

Tal como a representação de “polidez” vista no subcapítulo 4.1, consideramos que o saudosismo das trabalhadoras com o chão-de-fábrica e a linha de produção está representado por meio de uma *objetivação*. Rigorosamente, o ônus e o bônus do operário, quando contrastados com as escassezes do terceirizado, passam a ser consensualmente positivos pelo pragmatismo da subsistência. Entretanto, essa figuração, por levar em conta lembranças imbuídas de vieses de afetividade e atemporalidade, descontextualiza a continuidade da lógica espoliadora (descrita por elas próprias no bloco 4.4), não discerne as antinomias correntes no disciplinamento taylorista, e naturaliza a resolução das crises do capital a uma questão de mudança nas estruturas organizacionais.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao longo deste estudo, buscamos compreender os sentidos que as trabalhadoras de empresas terceirizadas do setor de limpeza em uma universidade pública, grupo esse que carrega consigo vários signos reveladores dos contrastes existentes na sociedade de classes brasileira, atribuíam às suas condições e relações de trabalho, utilizando o aporte da TRS. Declaradamente comprometidos ético-politicamente com as causas sociais do proletariado, cientes da importância do trabalho como fenômeno que condiciona o desenvolvimento filogenético e ontogenético humano, a análise foi realizada sob o pano de fundo da reestruturação produtiva do capital e de como da ideologia gerencial, a estratégia da “terceirização” e as repercussões psicossociais dessas (e outras) ambivalências contidas no capitalismo contemporâneo afetam o trabalho e os trabalhadores.

As entrevistas com as trabalhadoras – pensadas em um formato semiestruturado -, ocorreram virtualmente devido à pandemia de *Covid-19*. Em virtude da delicadeza dos assuntos a serem abordados e as dificuldades associadas ao contato remoto, dedicamos um cuidado especial para preservar o anonimato de todas as envolvidas e facilitar o diálogo livre. Atentando-nos, particularmente, à linguagem utilizada, elaboramos cada pergunta com o propósito de averiguar as diferentes histórias de vida, trajetórias laborais, práticas e representações sobre o trabalho terceirizado da limpeza. Após o esgotamento dos conteúdos, fizemos uma análise temática das falas, organizando-as em conjuntos extensivos à luz do referencial teórico descrito anteriormente.

Inicialmente, constatamos que os sujeitos das representações carregavam consigo alguns marcadores sociodemográficos relevantes. As trabalhadoras da limpeza, em sua grande maioria, caracterizavam-se como mães solo (viúvas, solteiras ou divorciadas) de meia idade (entre 35 à 55 anos) que realizavam a “dupla jornada”, tiveram acesso limitado à educação formal (no máximo, ensino médio completo), eram migrantes (majoritariamente naturais das regiões Norte e Nordeste) e que desenvolveram estratégias de complementação de renda (venda informal de produtos e serviços), já que todas contribuía mensalmente para a renda familiar com apenas um salário mínimo. Esse retrato, acima de tudo, indicava quais grupos sociais tendem a ser incorporados pela precarização das relações laborais sob o regime neoliberal. Em seguida, fizemos uma breve descrição de como ocorreu a terceirização das atividades-meio relativas ao funcionamento da Universidade escolhida, as competências e deveres dos agentes envolvidos e a rotina de limpeza dentro do *campus*.

O *savoir-faire* das trabalhadoras pressupunha habilidades que ultrapassavam aquelas necessárias para uma boa realização das tarefas manuais, abarcando, acima de tudo, atribuições comportamentais e morais. A *representação social* de “polidez” era objetivada, em partes, como estratégia para que elas acessassem a rede de trocas simbólicas existente na comunidade universitária, possibilitando-as o usufruto de experiências relacionais ímpares e plurais, ao passo que também galvanizava um maior empreendimento subjetivo demandado pela flexibilização e intensificação do ritmo produtivo. Notamos também que a própria natureza do serviço de manutenção dos ambientes promovia *representações sociais* complexas com a dor e a estética associadas às suas atividades. A rigor, constatamos que a “penosidade” do trabalho era representada na inviabilidade dos sujeitos em manter um controle satisfatório dos processos, condições e limites de trabalho, constringendo-os a elaborar *ações adaptativas* que, a curto prazo, preservariam os sentidos de seu labor, porém, a longo prazo, transpassariam a normalidade da organização com sofrimentos cronificados.



A convivência com os usuários do espaço público também perpassava uma série de movimentos dialéticos que complexificavam suas representações, constitutivas da *alteridade* entre grupos na comunidade universitária. No caso dos alunos e docentes, envolvia a coexistência do companheirismo e da invisibilidade pública. No caso dos colegas de trabalho, englobava o apoio e a competitividade. E no caso da Universidade, incorporava a inclusão e a exclusão. Não obstante, seus núcleos simbólicos eram fundamentais ao exercerem as funções de contrabalancear signos de dessocialização, adaptar-se às circunstâncias socioculturais da terceirização no *campus* e constituir suas identidades.

Uma das questões mais relevantes apontadas por esta pesquisa foram as denúncias de assédio moral, forma por meio da qual as representações foram externalizadas. Estava cada vez mais evidente que as suas rotinas laborais eram tomadas por rituais de humilhação, cerceamento de liberdades, improbidade administrativa, negligências, sobrecarga, riscos epidemiológicos e ameaças. À medida em que cada desabafo era feito, observamos que a hostilidade ultrapassava as barreiras do ambiente laboral e se traduzia em simbolismos que afeioavam o medo, o desamparo e a raiva às suas identidades e *representações sociais*. Muitas trabalhadoras, enquanto relatavam, corajosamente, tais atos de violência simbólica engenhados pela gerência da empresa terceirizada, representavam a si mesmas na figura do escravo. A vigilância irrestrita e intensificação da produtividade por meio da brutalização as instigaram a fazer *ancoragens* em paralelos históricos quanto aos mecanismos os quais as oligarquias utilizavam para explorar os subalternos do Brasil (escravocrata e neoliberal)

Quando pedimos para que refletissem sobre as iniquidades procriadas pelos seus vínculos empregatícios, as trabalhadoras expuseram um entendimento *sui generis* sobre as espoliações concatenadas no capitalismo. Ao contrário do que esboçam os estereótipos elitistas, o aparente esmorecimento do *preariado* em se revoltar contra o *status quo* não se dava pela denominação vulgar de alienação (falta de consciência sobre o mundo que os cerca), mas sim por uma *representação social* fatalista, derivada dos ciclos viciosos periodicamente impostos pelo capital aos mais pobres e dialeticamente respaldado (e não respaldado) pelo lado mais severo da materialidade histórica. Em outras palavras, o senso comum das trabalhadoras reconhecia a presença da mais-valia na espoliação de seu labor, ao mesmo tempo que reproduzia um pragmatismo direcionado às estreitas margens de manobra contidas na operacionalidade de imutáveis injustiças sistêmicas.

Por fim, ficou evidente que os sentidos do trabalho das trabalhadoras da limpeza na Universidade não eram lineares ou uníssonos. A despeito da precarização, falta de reconhecimento e insuficiência material, o labor, com todos os seus tensionamentos, não

deixava de ser um terreno fértil para que se fizesse distinções quanto a positividade e negatividade do labor, dos valores implícitos e explícitos da atividade da limpeza, bem como a acareação do bônus e o ônus da reestruturação produtiva, germinando *representações sociais* muito heterogêneas e importantes à vivência psicossocial das trabalhadoras.

Com base nas exposições da topografia relacional, institucional e gerencial que perpassam essas representações, somos capazes de refletir que a entropia nelas presente não deriva de uma resignação ou negação orgânica à filosofia da acumulação flexível, mas sim de um sociometabolismo que tensiona psicossocialmente os sujeitos em uma série de conflitos alojados no interior e exterior das opressões e das emancipações. Muito mais do que um simples perfil ocupacional, o ser/estar dessas pessoas seria análogo a um contínuo jogo de cabo de guerra. As representações sobre o trabalho (e, parcialmente, do viver) eram forjadas na ambiguidade e despontavam em dialogismos, em choques e convergências entre a *invisibilidade pública* e o companheirismo, a *alteridade* que ora é estranhamento, ora é empatia, a competição e a solidariedade, o *fatalismo latino-americano* e a autodeterminação, a descartabilidade e a importância, a liberdade e a escravidão.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UFPB. “Podemos viver um ultraneoliberalismo, sob uma ditadura e com respaldo eleitoral”, alerta Ricardo Antunes. **ADUFPB**, João Pessoa, 10 de out. de 2018. Disponível em: <<https://www.adufpb.org.br/site/podemos-viver-um-ultraneoliberalismo-sob-uma-ditadura-e-com-respaldo-eleitoral-alerta-ricardo-antunes/>>. Acesso em: 21 de set. de 2022.

ALMEIDA, A. M. de O. A pesquisa em representações sociais: proposições teórico-metodológicas. *In*: SANTOS, M. F. S; ALMEIDA, L. M. **Diálogos com a teoria das representações sociais**. Recife: Editora Universitária UFPE, p. 119-160, 2005.

ALVES, G. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2015.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviço na era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARAÚJO, A. R. O uso instrumental do assédio moral pelas organizações. *In*: SOBOLL, L. A. P. **Violência psicológica e assédio moral no trabalho**. Itatiba: Casa do Psicólogo, 2008. p. 75-94.

ASSUNÇÃO, D. **A precarização tem rosto de mulher**: a luta das trabalhadoras e trabalhadores terceirizados da USP. 3 ed. São Paulo: Edições Iskra, 2020.

BAENINGER, R. Migrações internas no Brasil no século 21: entre o local e o global. *In*: BAENINGER, R; DEDECCA, C (Org.). **Processos Migratórios no Estado de São Paulo**: Estudos Temáticos. Coleção por dentro do estado de São Paulo. Campinas: Núcleo de Estudos de População - NEPO/Unicamp, v. 10, p. 193-214, 2013. Disponível em: <[http://www.academia.edu/4356106/PROCESSOS\\_MIGRAT%C3%93RIOS\\_NO\\_ESTADO\\_DE\\_S%C3%83O\\_PAULO\\_estudos\\_tem%C3%A1ticos\\_Organizadores\\_Rosana\\_Baeninger\\_and\\_Claudio\\_Salvadori\\_Dedecca](http://www.academia.edu/4356106/PROCESSOS_MIGRAT%C3%93RIOS_NO_ESTADO_DE_S%C3%83O_PAULO_estudos_tem%C3%A1ticos_Organizadores_Rosana_Baeninger_and_Claudio_Salvadori_Dedecca)>. Acesso em: 18 de mar. de 2022.

BOLTANSKI, L; CHIAPELLO, È. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm)>. Acesso em: 23 de abr. de 2022.

BRASIL. **Ofício Circular 02/2021/CONEP/SECNS/MS**. Ministério da Saúde. Brasília, DF, 25 fev. 2021. Disponível em: <[http://conselho.saude.gov.br/images/Oficio\\_Circular\\_2\\_24fev2021.pdf](http://conselho.saude.gov.br/images/Oficio_Circular_2_24fev2021.pdf)>. Acesso em: 10 de set. de 2021.

CAMARGO, B. V; SCHLÖSSER, A; GIACOMOZZI, A. I. Aspectos epistemológicos do paradigma das representações sociais. *In*: MEDEIROS, E. D; ARAÚJO, F. L; COUTINHO, M, P, L; ARAÚJO, L, S. **Representações sociais e práticas psicossociais**. Curitiba: Editora CRV, p. 47-60, 2018.

CAMPOS, A. G. (Org.). **Terceirização do trabalho no Brasil**: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: IPEA, 2018.

CARELLI, R. L. Terceirização e direitos trabalhistas no Brasil. *In*: DRUCK, G; FRANCO, G. (Org.). **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, p. 59-68, 2007.

CASEMIRO, P. Quem é o falso médico flagrado na Dutra e que coleciona golpes como pastor e coach cristão. **G1**, São José dos Campos, 20 de mar. de 2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/vale-do-paraiba-regiao/noticia/2022/03/20/quem-e-o-falso-medico-flagrado-na-dutra-e-que-coleciona-golpes-como-pastor-e-coach-cristao.ghtml>>. Acesso em: 20 de mar. de 2022.

CHAMON, E. M. Q. O. Representação social da pesquisa pelos doutorandos em ciências exatas. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, RJ, v. 6, n. 2, p. 21-33, dez. 2006. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=451844612005>>. Acesso em: 17 de out. de 2021.

CISNE, M. Feminismo e marxismo: apontamentos teórico-políticos para o enfrentamento das desigualdades sociais. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, SP, v. 6, n. 2, p. 211-230, ago. 2018. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.138>>. Acesso em: 16 de fev. de 2022.

CAVALCANTE, T. M. **Sub-humanos**: o capitalismo e a metamorfose da escravidão. São Paulo: Boitempo, 2021.

DARDOT, P; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2017.

DE ANDRADE, C. D. **A flor e a náusea**. In.: DE ANDRADE, C. D. A rosa do povo. São Paulo: José Olympio, 1945.

DE ANDRADE, J. M. *et al.* Terceirização e precarização do ensino superior no Brasil: Uma revisão de literatura. **Cadernos de Educação Tecnologia e Sociedade**, v. 11, n. 3, p. 393-403, set. 2018. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.14571/brajets.v11.n3.393-403>>. Acesso em: 03 de mar. de 2022.

DEJOURS, C. Inteligência prática e sabedoria prática. In: LANCMAN, S; SZNELMAN, L. (Orgs.). **Christophe Dejours**: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2004. p. 277 - 299.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: Estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Mulheres no mercado de trabalho**: velhas desigualdades e mais precarização. São Paulo: DIEESE, 2022. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/mulher.html>>. Acesso em: 11 de mar. de 2022.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Nota Técnica 172** - Terceirização e precarização das condições de trabalho: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. São Paulo: DIEESE, 2017a. Disponível: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>>. Acesso em: 01 de dez. de 2022.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Nota Técnica 175** - Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4 302/1998) para os trabalhadores: Contrato de trabalho temporário e terceirização. São Paulo: DIEESE, 2017b. Disponível: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario/?page=1>>. Acesso em: 01 de dez. de 2022.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Nota Técnica 178** – A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. São Paulo: DIEESE, 2017c. Disponível em: <[https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.html#:~:text=DI EESE%20%2D%20nota%20t%C3%A9cnica%20%2D%20NT%20n%C2%BA, trabalho%20no%20Brasil%20%2D%20maio%2F2017&text=dos%20contratos%20de%20trabalho%20tempor%C3%A1rio%20\(de%20tr%C3%AAs%20para%20seis%20meses\).&text=2017%2C%20alt](https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.html#:~:text=DI EESE%20%2D%20nota%20t%C3%A9cnica%20%2D%20NT%20n%C2%BA, trabalho%20no%20Brasil%20%2D%20maio%2F2017&text=dos%20contratos%20de%20trabalho%20tempor%C3%A1rio%20(de%20tr%C3%AAs%20para%20seis%20meses).&text=2017%2C%20alt)>

erou%20substancialmente%20a%20legisla%C3%A7%C3%A3o,afetar%C3%A1%20diretamente%20a%20organiza%C3%A7%C3%A3o%20sindical>. Acesso em: 26 de jan. de 2022.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Reforma administrativa do governo Bolsonaro**. São Paulo: DIEESE, 2021. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2020/sinteseEspecialReformaAdministrativa.html>>. Acesso em: 01 de mar. de 2022.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Reforma trabalhista: Riscos e perdas impostos pelo PL 6.787/2016 aos trabalhadores e ao movimento sindical**. São Paulo: DIEESE, 2017d. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2017/reformaTrabalhistaSintese.html>>. Acesso em: 01 de mar. de 2022.

DIOGO, M. F. **De balde e vassoura na mão: os sentidos do trabalho para as mulheres que exercem suas funções no setor de limpeza e conservação em uma empresa prestadora de serviços em Santa Catarina**. 2005. Tese de Mestrado (Programa de Pós-Graduação em Psicologia) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

DOS SANTOS SOUZA, T. M. Patriarcado e capitalismo: uma relação simbiótica. **Temporalis**, Brasília, DF, v. 15, n. 30, p. 475-494, dez. 2015. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5297864>>. Acesso em: 16 de fev. de 2022.

FERREIRA, J. B. Violência e assédio moral no trabalho: patologias da solidão e do silêncio. *In*: SOBOLL, L. A. P. (Org.). **Violência psicológica e assédio moral no trabalho**. Itatiba: Casa do Psicólogo, 2008. p. 105-134.

FRANCO, T; DRUCK, G; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira Saúde Ocupacional**, São Paulo, SP, v. 35, n. 122, p. 229-248, dez. 2010. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=100515726006>>. Acesso em: 01 de dez. de 2021.

GRINBERG, K. Castigos físicos e legislação. *In*: SCHWARCZ, L. M; GOMES, F. S. **Dicionário da escravidão e liberdade: 50 textos críticos**. São Paulo: Editora Schwarcz, 2018. p. 149 – 154.

GONÇALVES, J. S. **Os aspectos psicossociais no trabalho**. 2019. Tese de Mestrado (Programa de Pós-Graduação em Fisioterapia) – Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2019.

GRANZOTTO, T. M. A implementação de ações neoliberais nas universidades públicas. **Serviço Social e Saúde**, Campinas, SP, v. 10, n. 12, p. 171-195, dez. 2011. Disponível em: <<https://doi.org/10.20396/sss.v10i2.8634830>>. Acesso em: 04 de mar. de 2022.

GUARESCHI, P. A. Representações sociais e ideologia (Social Representations and Ideology). **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, SC, Ed. Especial Temática. p. 33-46, 2000. Disponível em: <<https://doi.org/10.5007/%25x>>. Acesso em: 08 de dez. de 2021.

GUIRALDELLI, R. Trabalho, trabalhadores e questão social na sociabilidade capitalista. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 17, n. 1, p. 101-115, jun. 2014. Disponível em: <<https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17i1p101-115>>. Acesso em: 08 de jan. de 2022.

HARVEY, D. **A condição pós-moderna**. 17. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

JOVCHELOVITCH, S. Vivendo a vida com os outros: intersubjetividade, espaço público e Representações Sociais. *In*: GUARESCHI, P.; JOVCHELOVITCH, S. **Textos em Representações Sociais**. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 1994. p. 63-85

LEHER, R. Universidade pública federal brasileira: future-se e “guerra cultural” como expressões da autocracia burguesa. **Educação & Sociedade**, Campinas, SP, v. 42, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/ES.241425>>. Acesso em: 04 de mar. de 2022.

MAEDA, P. Terceirização no Brasil: histórico e perspectivas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 49, p. 127-150, 2016. Disponível em: <[https://juslaboris-hml.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103358/2016\\_maeda\\_patricia\\_terceirizacao\\_brasil.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris-hml.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103358/2016_maeda_patricia_terceirizacao_brasil.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 03 de dez. de 2021.

MANDARINI, M. B; ALVES, A. M; STICCA, M. G. Terceirização e impactos para a saúde e trabalho: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Brasília, DF, v. 16, n. 2, p. 143-152, jun. 2016. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2016.2.661>>. Acesso em: 03 de dez de 2021.

MARCELINO, P. A administração e a terceirização: como o pragmatismo compromete a análise. *In*: PADILHA, V. **Antimanual de gestão: desconstruindo os discursos do management**. São Paulo: Ideias & Letras, 2015. p. 91-126.

MARCELINO, P; CAVALCANTI, S. Por uma definição de terceirização. **Caderno CRH**, Salvador, BA, v. 25, n. 65, p. 331-346, ago. 2012. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-49792012000200010>>. Acesso em: 28 de nov. de 2021.

MARTÍN-BARÓ, I. A desideologização como contribuição da Psicologia Social para o desenvolvimento da democracia na América. *In*: MARTÍN-BARÓ, I. **Crítica e libertação na psicologia: estudos psicossociais**. Editora Vozes Limitada, 2017a. p. 46-55.

MARTÍN-BARÓ, I. O latino indolente: caráter ideológico do fatalismo latino-americano. *In*: MARTÍN-BARÓ, I. **Crítica e libertação na psicologia: estudos psicossociais**. Editora Vozes Limitada, 2017b. p. 152-179.

MINAYO, M. C de L. Trabalho de campo: contexto de observação, interação e descoberta. *In*: MINAYO, M. C. de L. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 28 ed. Petrópolis: Vozes, 2009. p. 61 - 78.

MOSCOVICI, S. **Representações sociais**: investigações em psicologia social. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2003.

PRADO, A. E. F. G; AZEVEDO, H. H. O. A teoria das representações sociais: revisitando conceitos e sugerindo caminhos. *In*: CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO - EDUCERE, 10., 2011, Curitiba. **Anais eletrônicos**. Curitiba: PUC-PR, 2011. Disponível em: <[https://educere.bruc.com.br/CD2011/pdf/5963\\_2978.pdf](https://educere.bruc.com.br/CD2011/pdf/5963_2978.pdf)>. Acesso em: 07 de dez. de 2021.

SAFATLE, V; DA SILVA JUNIOR, N; DUNKER, C. **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2021.

SALÁRIO MÍNIMO NOMINAL E NECESSÁRIO. **DIEESE**, 2022. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>>. Acesso em: 16 de mar. de 2022.

SANTOS, M. **A urbanização brasileira**. São Paulo: Editora Hucitec, 1993.

SANTOS, M. F. S. A teoria das representações sociais. *In*: SANTOS, M. F. S; ALMEIDA, L, M. **Diálogos com a teoria das representações sociais**. Recife: Editora Universitária UFPE, 2005, p. 15-38.

SANTOS, V. Técnicas da tortura: punições e castigos de escravos no Brasil escravista. **Enciclopédia Biosfera**, v. 9, n. 16, 2013.

SATO, L. A Representação Social do trabalho penoso. *In*: SPINK, M. J. (Org.) **O conhecimento no cotidiano**: as representações sociais na perspectiva da psicologia social. 1. ed. São Paulo: Brasiliense, 1993. p. 188-211.

SAWAIA, B. B. Dimensão ético-afetiva do adoecer da classe trabalhadora. *In*: LANE, S. T. M. & SAWAIA, B. B. (Orgs.) **Novas veredas da psicologia social**. São Paulo: Brasiliense, 1995. p. 157-168.

SAWAIA, B. B. Representação e ideologia – o encontro desfeticizador. *In*: SPINK, M. J. (Org.) **O conhecimento no cotidiano**: as representações sociais na perspectiva da psicologia social. 1. ed. São Paulo: Brasiliense, 1993. p. 73-84.

SAWAIA, B. B. O sofrimento ético-político como categoria de análise da dialética exclusão/inclusão. *In*: SAWAIA, B. B. (Org.) **As artimanhas da exclusão**: análise psicossocial e ética da desigualdade social. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2001. p. 97-118.

SCOPINHO, R. A; ROLDÃO, J. M. L; JULIANI, R. P; ALMEIDA, G. P; SOUZA, R, S. "Trabalhar é preciso, viver não é preciso": ideologia e necropolítica na pandemia covid-19. **Rev. psicol. polit**, p. 390-408, 2021. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1519-549X2021000200007](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2021000200007)>. Acesso em: 15 de nov. de 2022.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 16. ed. Rio de Janeiro: Editora Record, 2015

SENNETT, R. **O artífice**. 1. ed. Rio de Janeiro: Record, 2019.

SIMÕES, A. P. A.; DE MELLO, K. A. A discriminação de gênero no ambiente de trabalho: particularidades e efeitos do assédio moral contra as mulheres. *In: Seminário Internacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea*, 13., 2016, Santa Cruz do Sul. **Anais eletrônicos**. Santa Cruz do Sul: UNISC, 2016. Disponível em: <<https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/15877>>. Acesso em: 16 de fev. de 2022.

SOBOLL, L. A. P. Assédio moral no Brasil: a ampliação conceitual e suas repercussões. *In: SOBOLL, L. A. P. (Org.). Violência psicológica e assédio moral no trabalho*. Itatiba: Casa do Psicólogo, 2008. p. 23-56.

SOUZA, J. **Afinal, qual o legado da escravidão?**. Youtube, 22 nov. 2019. Disponível em: <<https://youtu.be/XSdifqmWTDQ>>. Acesso em: 13 fev. 2022.

TORRES, T. L. Metassíntese sobre representações sociais do trabalho: discutindo a dialogicidade e práticas sociais. *In: MEDEIROS, E. D; ARAÚJO, F. L; COUTINHO, M, P, L; ARAÚJO, L, S. Representações sociais e práticas psicossociais*. Curitiba: Editora CRV, p. 229-244, 2018.

VALENTIM, J. P. Que futuro para as representações sociais?. **Psicologia e saber social**, Rio de Janeiro, RJ, v. 2, n. 2, p. 158-166, 2013. Disponível em: <<https://doi.org/10.12957/psi.saber.soc.2013.8790>>. Acesso em: 07 de dez. de 2021.

XAVIER, S. R. **Do vínculo à informalidade**: imagens e representações do trabalho e do emprego no Brasil. 2002. Tese de Mestrado (Programa de Pós-Graduação em Sociologia), Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2002.



**ANEXOS***Anexo 1 – Roteiro de entrevista com trabalhadoras.*

---

*Objetivo: Reconstituir a trajetória de vida das trabalhadoras.*

1. Em que momento da sua vida você começou a trabalhar?
  - Qual é a sua escolaridade?
  - Quantos anos você tem?
  - Em que cidade você nasceu?
2. Em que ocupações você já trabalhou?
3. O quanto você acha que o seu trabalho influencia na sua casa? No seu convívio familiar.

---

*Objetivo: Reconstituir a rotina de trabalho das trabalhadoras.*

1. Você poderia me descrever a sua rotina? Desde o momento que você sai de casa para trabalhar até a hora que você vai dormir.
2. Quais funções e atividades você realiza dentro da Universidade?
  - Você tem alguma atividade que mais gosta de fazer? E uma que menos gosta?
  - Em quais lugares da Universidade você mais fica durante o seu trabalho?
    - Aparentemente, existe muita rotatividade de setores lá no serviço de limpeza da Universidade. Por que isso acontece?
  - Quais equipamentos você utiliza durante o seu trabalho?
    - Você recebeu treinamento para utilizar esses equipamentos?
    - Esses equipamentos funcionam bem?
  - Você trabalha em equipe ou sozinha?
    - Como é o seu relacionamento em trabalho em equipe?
    - Você possui amizades entre suas colegas?
  - Você sente dores ou stress durante o seu serviço?
    - Você acha que os EPIs e os instrumentos de trabalho fazem com que você sinta mais dor do que deveria?
3. Quais regras você precisa seguir durante o seu trabalho?
  - a. Quem fiscaliza essas regras?
  - b. Como essas regras são fiscalizadas?
  - c. Como você se sente diante dessas regras?
4. Como é sua relação com alunos e professores?
5. Eu fiz algumas pesquisas e vi que a empresa terceirizada toma muitos processos de trabalhadoras demitidas. As alegações vão desde horas extras até mesmo racismo. Como é que o supervisor reage a isso?
  - Quem administra os contratos das terceirizadas é a Prefeitura Universitária, eles já deram alguma “enquadrada” na empresa ou no supervisor por causa dos abusos que eles cometem?

6. Qual é a relação que vocês possuem com o sindicato que lhes representam?

---

*Objetivo: Compreender como as trabalhadoras passaram durante a pandemia.*

1. Você trabalhou durante a pandemia?
  - a. Como você se sentiu ao trabalhar durante a pandemia?
2. Você, algum familiar ou colega de trabalho tiveram Covid-19?
3. A pandemia te prejudicou em algum aspecto?
4. A empresa fez alguma mudança por causa da pandemia?

---

*Objetivo: Compreender os sentidos do trabalho das trabalhadoras.*

1. O que o trabalho significa para você?
  - Como você se sente perante o seu trabalho?
  - Na sua opinião, quais seriam as características de um “trabalho bom”?
  - E na sua opinião, quais seriam as características de um “trabalho ruim”?
2. Quais são as vantagens e desvantagens de trabalhar como terceirizada?
  - Quais são as vantagens e desvantagens de se trabalhar na limpeza?
3. Qual é a importância do seu trabalho para a Universidade?
  - a. Qual você acha que é a importância que os outros dão ao seu trabalho?
4. Se você olhar seu emprego como sendo uma troca entre você e a empresa, você acha que mais “dá”, mais “recebe” ou é uma troca igual?
5. Na sua opinião, o que é preciso para que alguém seja uma trabalhadora da limpeza?
  - Por que você trabalha nessa função?
6. Você se vê ou tem desejo de trabalhar em alguma outra ocupação?

---

Legenda:

1. *ou* a. = perguntas bases.
- *ou* ○ = perguntas a serem feitas caso as respostas anteriores não as contemplarem.

*Anexo 2 – Roteiro de entrevista com sindicato de técnicos.*

---

*Objetivo: Fazer uma reconstrução histórica do processo de flexibilização na Universidade.*

1. Como se deu o processo de terceirização na Universidade?
    - Qual era a avaliação que o sindicato fazia daquela situação naquele momento?
    - Como foi a recepção da comunidade universitária frente a todo esse processo?
    - Houve articulações entre o sindicato e esses grupos sociais nesse período?
  
  2. Quais têm sido as mudanças mais significativas que influenciam as condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados?
    - Na avaliação de vocês, de que forma o atual governo influencia os trabalhos realizados pelos servidores na Universidade?
  
  3. Quais são as estratégias que o sindicato adota ao estabelecer diálogos e articulações com os terceirizados diante de suas reivindicações e descontentamentos?
- 

Legenda:

- 2. ou a. = perguntas bases.
- ou o = perguntas a serem feitas caso as respostas anteriores não as contemplarem.

*Anexo 3 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.*

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.**

Você está sendo convidado(a) como voluntário(a) para participar de uma pesquisa intitulada: As representações sociais sobre trabalho de trabalhadoras da limpeza de empresa terceirizada em universidade pública. Essa pesquisa tem como objetivo investigar a forma como trabalhadores terceirizados compreendem a sua realidade de trabalho e as possíveis dificuldades encontradas no dia-a-dia.

Esclarecemos que a sua participação é voluntária, ou seja, você pode optar por aceitar ou negar colaborar com essa pesquisa, sem que haja nenhum constrangimento. A pesquisa foi elaborada de modo que não haja custos monetários e nem remunerações aos seus participantes, e a sua realização será detalhadamente combinada de modo que não haja grandes comprometimentos na rotina dos voluntários.

Sua participação consiste, caso aceite colaborar com a pesquisa, em responder perguntas relacionadas à sua história de trabalho, rotina, opiniões e descrições referentes a sua atual ocupação. Isso poderá ser feito em uma ou mais sessões de entrevistas. O roteiro de perguntas foi elaborado com uma previsão de duração de 30 a 45 minutos, sendo que novas sessões mais curtas podem ser solicitadas pelo pesquisador com o intuito de explorar mais detalhadamente alguma informação.

Apesar de você ter direito a saber sobre o teor das perguntas que serão feitas em uma possível entrevista, garantindo uma tomada de decisão informada, a sua participação somente será iniciada após a leitura e explicação deste termo por parte do pesquisador ao participante. Caso você concorde em participar da pesquisa, seu consentimento deve ser declarado de forma explícita e registrada em vídeo para confirmação. Tal vídeo não será divulgado ou distribuído, tendo o intuito somente de comprovar a sua ciência dos procedimentos a serem utilizados e o seu consentimento relativo a eles.

De modo a evitar os riscos de contaminação pelo vírus *Sars-Cov-2*, todas as entrevistas serão realizadas remotamente utilizando comunicação virtual instantânea (chamadas de vídeo ou ligações) e serão registradas utilizando ferramentas de gravação de áudio e vídeo. Assim que os relatos forem transcritos, as gravações não serão mais utilizadas, publicadas ou distribuídas em qualquer forma de mídia; reitero que as informações colhidas nessa pesquisa serão utilizadas somente para fins científicos.

É importante ressaltar que o seu anonimato será preservado, seguindo as normas éticas do Conselho Federal de Psicologia e do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSCar (endereço e contatos abaixo), órgãos esses que, seguindo a legislação vigente no Brasil, garantem a preservação dos direitos humanos na realização de estudos psicossociais.

Você poderá deixar de responder a qualquer uma das perguntas feitas, sem nenhum prejuízo ou retaliação por parte do pesquisador. Você poderá se retirar do estudo a qualquer momento, sem qualquer prejuízo, dano ou necessidade de justificativa. Caso você tenha algum gasto monetário para participar da pesquisa, será garantido o ressarcimento dos valores em espécie e no ato da realização da entrevista, mediante a comprovação da despesa.

Os riscos da pesquisa, ainda que mínimos, podem consistir em manifestação de embaraço ao responder perguntas relacionadas aos assuntos que você prefira não discutir ou ainda cansaço à medida em que a entrevista tenha maior duração. Devido à natureza virtual dos procedimentos, ressalta-se a possibilidade de perda de conexão com a *internet* durante a entrevista; além disso, há a possibilidade - ainda que mínima - de violação da confidencialidade em caso de ataques ao sistema e dispositivo utilizado pelo pesquisador ou participante.

Se for o caso, garantimos a liberdade para você se recusar a discutir determinados assuntos, além do fato de que a entrevista poderá ser encurtada ou segmentada em outros encontros. Se a situação da entrevista causar qualquer tipo de desconforto, estaremos à disposição para dar apoio emocional e os esclarecimentos que se fizerem necessários. Caso a conexão com a *internet* esteja inadequada para a realização de uma entrevista contínua e consistente, outros meios para a sua realização poderão ser utilizados de acordo com as possibilidades do participante. De modo a mitigar a possibilidade de invasão e vazamento de dados, o pesquisador irá armazenar todos os arquivos que concernem a pesquisa em um pen drive inacessível à demais indivíduos, bem como em um sistema de nuvens protegido com verificação em duas etapas e alerta de acessos suspeitos.

Os benefícios e vantagens em participar dessa pesquisa são indiretos, restringindo-se à oportunidade de reflexão quanto aos problemas sociais relacionados à condição de trabalho terceirizado em uma universidade pública e as implicações em sua vida pessoal.

Por fim, será garantido o acesso aos resultados de pesquisa (quando ela for finalizada) aos seus participantes, bem como ao registro deste termo de consentimento sempre que for solicitado.

Os responsáveis pela pesquisa são o estudante do Curso de Psicologia da UFSCar, João Marcos Leão Roldão; e a professora orientadora, Dra. Rosemeire Aparecida Scopinho.



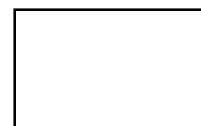
Assinatura do pesquisador responsável.



Assinatura do estudante.

Considerando que fui informado(a) dos objetivos e da relevância do estudo proposto, de como será a minha participação, dos procedimentos e riscos decorrentes deste estudo, declaro o meu consentimento em participar da pesquisa, como também concordo que as informações obtidas nessa entrevista sejam utilizadas para fins científicos. Estou ciente que receberei uma via desse documento.

São Carlos, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.



Impressão dactiloscópica.

---

Assinatura do(a) participante.

Contatos do Comitê de Ética local (Pró-reitoria de pesquisa da UFSCar):

Endereço: Rodovia Washington Luís, s/n, km 235 – CEP 13565 – 905, São Carlos, SP.

Telefone: (16) 3351 – 8028 / E-mail: propq@ufscar.br

Contatos do pesquisador responsável (Profa. Dra. Rosemeire Aparecida Scopinho):

Endereço: Rua Pedro Barbieri 9003, casa 171, Pq São Sebastião - CEP 14.093-210, Ribeirão Preto, SP

Telefone: (16) 98838-6277 / E-mail: scopinho@ufscar.br

Contatos do Estudante (João Marcos Leão Roldão):

Endereço: Rua Lourenço Innocentini, n° 410 (ap. 32), Parque Sabará – CEP 13567-620, São Carlos, SP

Telefone: (14) 99116-2406 / E-mail: jm.roldao00@gmail.com

*Anexo 4 – Caracterização socioeconômica das entrevistadas (Parte 1)*

	<b>Idade.</b>	<b>Estado civil.</b>	<b>Procedência e rota migratória.</b>	<b>Motivo da migração.</b>
<b>BT</b>	38 anos.	Solteira.	Nasceu e viveu na cidade em que está localizada o campus principal da Universidade.	-
<b>HW</b>	34 anos.	Casada.	Nasceu e viveu em uma cidade no interior do estado de São Paulo.	Realiza migração pendular para a cidade em que está localizada o campus secundário da Universidade com fins de trabalho.
<b>AJ</b>	57 anos.	Divorciada.	Nasceu em uma cidade a extremo noroeste do estado da Paraíba, próximo ao centro geográfico do sertão. Mudou-se para o estado do Ceará e, depois, para São Paulo em 1987; por fim, veio para cidade em que está localizada o campus principal da Universidade em 1999.	Foi para o Ceará pelo fato de seu marido possuir familiares no estado. Decidiram se mudar para São Paulo em busca de emprego e melhores condições de vida. Após o falecimento de seu companheiro, casou-se novamente e mudou-se para a cidade em que está localizada o campus principal da Universidade com o então parceiro.
<b>SI</b>	53 anos.	Casada.	Nasceu em uma cidade no interior da Bahia, mudando-se aos dezesseis anos para cidade em que está localizada o campus principal da Universidade. Chegou a retornar para a Bahia por um período curto, porém, mudou-se novamente para a cidade em que está localizada o campus principal da Universidade, permanecendo lá desde então.	Na primeira vinda à cidade em que está localizada o campus principal da Universidade, SI e seus pais haviam se mudado da Bahia após receberem uma proposta de emprego por parte de um primo que prestava serviços em colheitas de laranjas. Ao perceberem que a proposta não correspondia àquilo que seu parente lhes haviam prometido, toda a família decidiu retornar para o lugar de origem.  Após o falecimento dos avós de SI, seus pais decidiram vender os pequenos terrenos que tinham e retornaram para cidade em que está localizada o campus principal da Universidade. Com o dinheiro da venda das terras, compraram um terreno na área urbana e construíram uma casa que, posteriormente, seria dividida entre os irmãos de SI.
<b>NG</b>	42 anos.	Casada.	Nasceu no interior de Pernambuco, mudando-se para São Paulo – SP com quinze anos de idade (P.1; F.4-5). Dois anos depois, mudou-se para cidade em que está localizada o campus principal da Universidade.	Acompanhou seus pais, que estavam buscando uma “vida melhor” em no estado de São Paulo.
<b>PD</b>	52 anos.	Casada.	Nasceu no estado do Paraná, mudando-se para a região metropolitana de São Paulo com 16 anos de idade. Após 11 anos, decidiram se mudar para cidade em que está localizada o campus principal da Universidade.	Mudou-se para a metrópole paulista pelo fato de ter se casado e seu marido possuir parentes na região.  Em seguida, mudaram-se para a cidade em que está localizada o campus principal da Universidade pelo fato do marido também possuir parentes na cidade, além do fato de acreditarem que uma cidade interiorana lhes oferecia maior tranquilidade para viverem.
<b>LM</b>	48 anos.	Viúva.	Nasceu e cresceu em uma cidade de fronteira entre os estados do Pará e do Amazonas. Mudou-se para a cidade em que está localizada o campus principal da Universidade em 2013.	Veio para a cidade em que está localizada o campus principal da Universidade pelo fato de seu marido ter sido diagnosticado com Esclerose, obrigando-os a buscarem tratamento na cidade em que seus irmãos moravam.
<b>CF</b>	46 anos.	Divorciada.	Nasceu em uma cidade no interior da Bahia, mudando-se aos oito anos para a cidade em que está localizada o campus principal da Universidade com sua tia.	Veio para a cidade em que está localizada o campus principal da Universidade como forma de fugir dos maus tratos sofridos pela sua madrasta quando era criança.

Anexo 5 – Caracterização socioeconômica das participantes (Parte 2).

	<b>Trabalho precoce.</b>	<b>Escolaridade.</b>	<b>Meios de complementação de renda.</b>	<b>Dinâmica familiar.</b>
<b>BT</b>	Começou a trabalhar aos quinze anos como babá.	Cursou o segundo grau completo.	-	Mora junto de seu irmão, sua filha de 15 anos e de seu filho recém-nascido. Realiza “dupla jornada”.
<b>HW</b>	-	Fez o ensino médio completo e fez cursinho na esperança de passar em Engenharia Civil.	-	É mãe de um filho de 2 anos. Mora junto de seu marido, pedreiro, há dez anos. Realiza “dupla jornada”.
<b>AJ</b>	-	Estudou até o sétimo ano do ensino fundamental, interrompeu seus estudos devido ao casamento.	Fez uma parceria com uma colega de igreja para vender cachorros-quentes e doces na rua aos finais de semana.	Casou-se aos dezesseis anos com seu primeiro marido. Mora e cuida de um irmão que sofre com alcoolismo e sua mãe, de 75 anos, que possui doença de chagas. Realiza “dupla jornada”, ainda que seu irmão a auxilie quando não passa por crises.
<b>SI</b>	-	Estudou até a oitava série do ensino fundamental.	Vende roupas para conhecidos e clientes na garagem de sua casa.	Mora com seu marido e com um filho de 26 anos. Realiza “dupla jornada”; Seu marido não gosta que SI fale sobre os assédios que sofreu na empresa terceirizada. Avalia que o trabalho faz com que SI tenha pouco tempo para sua família.
<b>NG</b>	Começou a trabalhar aos quinze anos como babá.	Estudou até o terceiro ano do ensino médio.	-	Mora com um filho de 19 anos, uma filha de 23 anos e seu marido. Seu marido é aposentado e os dois filhos complementam a renda . Realiza “dupla jornada”.
<b>PD</b>	Começou a trabalhar desde criança no sítio do pai, plantando e colhendo hortaliças.	Estudou até o quinto ano do ensino fundamental.	Vende tapetes de crochê para as colegas de trabalho.	Mora com um filho de 33 anos e seu marido. Tem uma filha adulta que não mora com ela. Ambos trabalham e contribuem na renda. Seu filho é mecânico e seu marido é frentista. Realiza “dupla jornada”.
<b>LM</b>	Começou a trabalhar desde criança na lavoura com sua família, plantando e colhendo frutas nativas, vendendo-as nas feiras locais.	Estudou até a quarta série do ensino fundamental.	Realiza faxinas aos finais de semana, inclusive em casas de docentes e discentes da Universidade.	É mãe de uma filha de 34 anos, uma de 24 anos, um filho de 23 anos, outro com 22 anos, outro com 21 anos e um caçula de 20 anos. LM mora com seus três filhos mais novos. É viúva há oito anos após perder seu marido para a Esclerose. Seus filhos trabalham e complementam a renda familiar. LM realiza “dupla jornada” e diz que tem que desempenhar o papel de “pai e mãe”.
<b>CF</b>	-	Cursou o segundo grau completo.	Recebe pensão alimentícia do ex-marido.	Mora com um filho de quatorze anos. Tem um outro filho de vinte e um anos, já casado. Realiza “dupla jornada” e faz questão de dedicar tempo e atenção ao filho. Sente-se uma heroína por fazer o papel de “pai-mãe”. Reconhece que, por se sentir cansada, não tem saído tanto para encontrar seus parentes.  Divorciou-se de seu marido após 28 anos. CF afirma que tinha que ser muito submissa ao parceiro, sendo constantemente desestimulada a seguir seus sonhos e até mesmo a trabalhar com carteira assinada. A vontade de adquirir um emprego e, por consequência, maior autonomia, foi um dos catalizadores da separação.



## Anexo 6 – Contextualização laboral (Parte 1).

	<b>Trabalhos anteriores.</b>	<b>Tempo de trabalho.</b>	<b>Condições de trabalho.</b>
<b>BT</b>	<p>Começou a trabalhar como babá e empregada doméstica aos 15 anos, função essa exercida por 18 anos.</p> <p>Trabalhou em um mercado.</p> <p>Entrou na universidade como trabalhadora da limpeza em empresa terceirizada na Universidade em 2016.</p>	Cinco anos.	<p>Realiza limpeza nas salas e áreas da biblioteca e teatro.</p> <p>Trabalhou enquanto estava grávida, dizendo ter se sentido “normal”.</p> <p>Não sente dores durante o serviço.</p> <p>Não gosta de “ficar parada.</p> <p>Não sente estresse durante o serviço.</p>
<b>HW</b>	<p>Começou a trabalhar como auxiliar de cozinha aos 18 anos de idade, depois virou dona de casa.</p> <p>Em seguida, trabalhou em alguns bicos, vendendo pão de queijo na rua, roupas e Super Cap.</p> <p>Trabalhou por um ano como auxiliar de escritório, mas sem carteira assinada.</p> <p>Depois disso tudo, finalmente conseguiu um trabalho com carteira assinada na como trabalhadora da limpeza em empresa terceirizada na Universidade no ano de 2017.</p>	Quatro anos.	<p>Antes da pandemia, diz que cada trabalhadora tinha um posto fixo e realizava somente atividades de limpeza geral. Devido a pandemia e à diminuição do quadro, todas realizam limpeza e higienização dos banheiros, além de serem rotativas em cada prédio.</p> <p>Relata que a atividade que mais lhe exige fisicamente e psicologicamente é limpar os auditórios devido à sua extensão, frisando a quantidade de chicletes grudados embaixo das carteiras e unhas roídas no chão.</p> <p>Relata que, de vez em quando, sente leves dores nas pernas e braços.</p> <p>Na antiga empresa, tinha que trabalhar com máquinas antigas e que, com frequência, davam defeito. Nesses casos, cabiam às próprias trabalhadoras arrumarem mecanicamente os equipamentos.</p> <p>Suas regras no serviço restringem-se ao horário, respeito e disciplina, sendo fiscalizada pela sua supervisora.</p> <p>H.W concorda com todas essas regras, afirmando que o não-seguimento por parte das colegas acarreta em uma sobrecarga e atraso nas demais.</p> <p>Atualmente, um contrato emergencial permitiu a continuação no seu trabalho. Porém, não possui certezas quanto ao futuro de seu emprego, já que o contrato emergencial expiraria em 6 meses.</p>
<b>AJ</b>	<p>Trabalhou de 1987 à 2003 como catadora de laranja e cortadora de cana.</p> <p>Trabalhou por 11 anos como babá e empregada doméstica. Depois trabalhou por 2 anos como faxineira em uma empresa aérea.</p> <p>Trabalhou como supervisora em uma empresa terceirizada de limpeza em dois condomínios de luxo em São Paulo.</p> <p>Exerceu, entre 2012 à 2021, a função de trabalhadora da limpeza em empresa terceirizada na Universidade.</p>	Dez anos.	<p>AJ sofria com uma condição na retina que comprometia gravemente a sua visão, obrigando-a a utilizar óculos com mais de 20 graus.</p> <p>Sempre trabalhou próximo a um departamento na parte norte da Universidade.</p> <p>Seus últimos supervisores sempre a colocavam para trabalhar sozinha, fato esse que a sobrecarregava fisicamente.</p> <p>Sentia fortes nos joelhos e pés durante o dia, o que obrigava a tomar muitos relaxantes musculares para ser capaz de exercer suas funções.</p> <p>Grande parte dessas dores estavam associadas às botas que recebiam da empresa, já que eram muito duras e desconfortáveis nos pés.</p> <p>Também tinha alergia às luvas de látex, que deixava os seus dedos doloridos e inchados. Porém, seu supervisor não se interessavam pelo seu bem-estar.</p> <p>A boa relação com colegas, professores e alunos impede que ela se sinta estressada durante o trabalho.</p>

	Após sua demissão, continuou a ser trabalhadora da limpeza em empresa terceirizada, dessa vez em outra universidade pública.		
<b>SI</b>	<p>Começou a trabalhar com dezoito anos em uma pequena fábrica que produzia gavetas de geladeira.</p> <p>Em seguida, trabalhou na padaria de um supermercado.</p> <p>Logo depois, trabalhou em uma pequena indústria que produzia borrachas para acabamento de geladeira.</p> <p>Trabalhou em uma pequena indústria que produzia travas de chuteiras.</p> <p>Trabalhou em uma pequena fábrica que, utilizando caixas de leite recicladas, produzia porta-retratos.</p> <p>Por fim, se estabeleceu como trabalhadora da limpeza em empresa terceirizada na Universidade de 2013, saindo brevemente em 2016, mas retornando alguns meses depois.</p>	Sete anos.	<p>Trabalhou para duas empresas terceirizadas da limpeza. A primeira foi envolvida em um problema jurídico quando deixou de pagar as trabalhadoras, fato esse que desencadeou em uma greve da limpeza em 2016. SI, ao perceber a iminência de uma crise, adiantou-se e fez um acordo de dispensa com a empresa.</p> <p>SI realizava a limpeza de salas de aula e das vias utilizadas pelos frequentadores do curso. SI tinha a sua dinâmica laboral muito afetada pela rotatividade de setores realizada pelos seu supervisor. Lembra-se que chegou a trabalhar próximo à biblioteca, à Prefeitura Universitária e a um departamento na parte sul da Universidade..</p> <p>A trabalhadora possui Fibromialgia. Essa condição, associada com o carregamento de galões pesados pela universidade, fazia com que ela sentisse dores intensas no pescoço e coluna. Essas dores intensas obrigavam SI a se automedicar com relaxantes musculares e calmes fortes.</p> <p>Devido aos estresses relacionais no contexto laboral, SI sentia vontade de chorar durante o serviço. Apesar da melancolia, SI consegue afastar a tristeza através de brincadeiras com suas colegas de trabalho. Afirma, inclusive, que o trabalho é o único ambiente em que ela pode ser bem humorada, já que, em sua casa, seu marido possui um comportamento “rabugento”.</p> <p>SI relata que, no primeiro semestre de 2021, foi demitida juntamente com outras 29 pessoas. Quando o aviso-prévio dessas pessoas estava prestes a se completar, o supervisor pediu para que 26 dessas trabalhadoras voltassem atrás e “rasgassem o aviso. SI, porém, não foi “convidada a ficar”, fato esse que a deixou confusa e chateada. A trabalhadora disse que, apesar da “recuada” do supervisor, a grande maioria de suas colegas foram firmes e recusaram a proposta para ficar na empresa, dizendo que “se elas não serviam mais para a empresa, elas não iriam retornar”. Somado a isso, as trabalhadoras temiam que, caso voltassem atrás, a empresa atual repetisse o que a antiga havia feito próximo do vencimento de seu contrato, deixando de pagar as terceirizadas.</p>
<b>NG</b>	<p>Começou a trabalhar com quinze anos como babá.</p> <p>Depois trabalhou como empregada doméstica por dez anos.</p> <p>Por fim, tomou-se trabalhadora da limpeza em empresa terceirizada na Universidade desde 2010.</p> <p>Foi demitida pela empresa terceirizada da limpeza em maio de 2021.</p>	Onze anos.	<p>Realiza limpeza em setores de laboratórios da Universidade. Realiza a maioria das suas atividades sozinha.</p> <p>Sente dores constantes nas pernas devido às longas caminhadas entre setores.</p> <p>Sentiu-se injustiçada ao ser mandada embora juntamente com pessoas idosas e com comorbidades, acreditando que a empresa deveria ter feito mais por todas.</p>
<b>PD</b>	Começou a trabalhar desde criança no sítio do pai, plantando e colhendo hortaliças (P.3; F.1-2).	Seis anos.	<p>Realizava limpeza na parte sul da Universidade, mas foi realocada para o outro lado do <i>campus</i> no início da pandemia. Realizava a maioria das atividades sozinha, exceto quando precisava lavar os prédios de aulas teóricas.</p>

	<p>Após isso, trabalhou como empregada doméstica e faxineira em algumas firmas.</p> <p>Por fim, trabalhou na área limpeza em empresa terceirizada na Universidade desde 2015, passando por duas empresas.</p>		<p>Sentia dificuldades para carregar galões cheios de produtos de limpeza ao redor da universidade na mão. Diz sentir muitas dores nas costas e joelhos ao limpar o chão, atribuindo isso ao esforço excessivo e à sua idade.</p> <p>Foi demitida no começo de 2021, juntamente com outras 25 colegas, sem nenhuma explicação coerente ou concreta. Em seguida, o supervisor pediu que elas voltassem atrás e “rasgassem o aviso prévio”, porém, somente 5 aceitaram retornar. As trabalhadoras desconfiavam que o contrato da empresa iria vencer, uma possível justificativa para a demissão em massa. Porém, isso não aconteceu. Na realidade, um outro contingente de trabalhadoras foi contratado para substituí-las. P.D não aceitou “rasgar o aviso”, dizendo que preferia retornar para a Universidade caso outra empresa vencesse a próxima licitação.</p>
<b>LM</b>	<p>Começou a trabalhar desde criança na lavoura com sua família, plantando e colhendo frutas nativas, vendendo-as nas feiras.</p> <p>Em seguida, trabalhou por cinco anos em um secador de madeiras que seriam utilizadas na fabricação de móveis.</p> <p>Trabalhou sem registro em uma metalúrgica e, em seguida, em um frigorífico de aves.</p> <p>Por fim, começou a trabalhar na área limpeza em empresa terceirizada na Universidade em 2014, sendo demitida em 2021.</p>	Sete anos.	<p>Fazia a limpeza das salas em um departamento na área norte da Universidade, sempre sozinha. Diz que sente o seu corpo e o seu psicológico se desgastarem no trabalho devido ao esforço e estresse excessivos.</p> <p>As vezes tem que lidar com máquinas velhas e defeituosas em seu trabalho, cabendo a ela e suas colegas arrumarem os equipamentos. Diz que as botas eram muito duras e quentes, fazendo com que seus pés “cozinhassem” e doessem o dia todo. Tal fato a obrigou a comprar um tênis de 80 reais para trabalhar sem sofrimento. Os produtos de limpeza fornecidos pela empresa eram muito fracos e diluídos em água, obrigando as trabalhadoras a levarem produtos de suas próprias casas se quisessem fazer uma boa limpeza nos setores.</p> <p>Foi demitida no começo de 2021, juntamente com 25 colegas. A justificativa dada à trabalhadora é que se tratava de um “corte de gastos”, já que a universidade estava sem dinheiro; porém, LM ficou sem entender ao ver a empresa contratando um novo contingente de trabalhadoras para substituí-las. Algumas trabalhadoras foram solicitadas para “rasgar o aviso”, mas LM não foi solicitada, fato esse que lhe deixou confusa.</p> <p>Afirma que o supervisor está demitindo as trabalhadoras mais antigas por justa-causa, mas não consegue apontar um motivo para tal fato. Sentiu-se chocada ao ver dezenas de trabalhadoras idosas serem demitidas no começo da pandemia, estranhando e sentindo-se indignada, já que aquilo “não era coisa que a Universidade costuma fazer”.</p>
<b>CF</b>	<p>Começou a trabalhar aos dezenove anos como empregada doméstica. Trabalhou em uma loja de variedades nas épocas de fim de ano. Por fim, foi contratada como trabalhadora da limpeza por uma empresa terceirizada na Universidade.</p>	Três anos.	<p>Fazia a limpeza dos móveis e chão de diversas áreas da Universidade. Durante três anos, mudou de setores em seis ocasiões. Atualmente, trabalha próxima à biblioteca da Universidade.</p> <p>Relata que os produtos de limpeza fornecidos pela empresa são muito fracos e de baixa qualidade.</p> <p>Já teve reações alérgicas devido ao acúmulo de pó ocasionado pelo fechamento de prédios durante a pandemia.</p> <p>Além disso, relata que sente dores intensas e contínuas nas costas e pés, imobilizando os seus ombros e pescoço, obrigando a trabalhadora a frequentar médicos e tomar relaxantes musculares.</p> <p>Atribui parte de suas dores às botas, que são muito duras e desconfortáveis, fazendo com que ela desembolsasse de seu salário para comprar um tênis adequado às faxinas.</p> <p>Devido aos traumas decorrentes do relacionamento, acentuados pela realidade laboral, CF precisa fazer tratamento com antidepressivos.</p> <p>Avalia que o seu supervisor não soube dividir as funções adequadamente entre as trabalhadoras, sobrecarregando algumas em detrimento de outras.</p> <p>Reitera ninguém da Universidade ou comunidade acadêmica lhes ofereceu ajuda para cercar esse panorama de abusos.</p>

## Anexo 7 – Contextualização laboral (Parte 2).

	<b>Relações interpessoais.</b>	<b>Pandemia.</b>	<b>Resistências no trabalho.</b>
<b>BT</b>	<p>Relações com os professores é cortesia e de amizade. Relações com o supervisor é de obediência de regras.</p> <p>Trabalhava em grupos de 4 a 5 pessoas. Possui relações prestativa e colaborativa entre as trabalhadoras.. Faz trocas de experiências familiares e pessoais com colegas. Realiza doação de alimentos e roupas para colegas carentes</p>	<p>Sentiu medo ao trabalhar durante a pandemia. Um dos irmãos faleceu de Covid-19. Contraíu Covid-19 durante a licença-maternidade.</p>	-
<b>HW</b>	<p>Trabalha sozinha e em equipe a depender do volume de trabalho, reiterando que, apesar dos desafetos, todas se juntam para realizar as tarefas conjuntamente. Essa união esteve ainda mais evidente quando, no final de 2020, precisaram realizar greve e demandar seus pagamentos atrasados.</p> <p>Num geral, possui uma relação educada e de cortesia com alunos e professores. Porém, confessa que, em algumas ocasiões, se sente desrespeitada ao ver pessoas que não se esforçam para manter o ambiente de estudo e trabalho em ordem.</p>	<p>HW disse que seu maior medo em trabalhar na pandemia estava nos transportes coletivos. Relatou que algumas colegas de trabalho pegaram Covid-19, fato esse que as deixava assustadas.</p> <p>Seu maior medo, porém, estava associado ao cancelamento de contrato por parte da empresa terceirizada. O que, infelizmente, acabou acontecendo. Após dois meses sem pagamento, a empresa “desapareceu” deixando dezenas de trabalhadoras desempregadas do dia para a noite, pegando até mesmo a Universidade de surpresa.</p>	<p>Quando se encontraram em uma situação em que tinham que “pagar para trabalhar”, tendo em mente que vale transporte e salário estavam atrasados, resolveram se juntar e fazer uma greve.</p>
<b>AJ</b>	<p>Pelo fato de ter tido uma vivência muito difícil com uma supervisora atrelada à empresa anterior, considera os seus últimos supervisores como pessoas tranquilas e que a respeitavam.</p> <p>Em 2019, recebeu AJ recebeu a notícia que poderia ficar cega caso não fizesse uma cirurgia com valor de dez mil reais, não sendo possível a sua realização via SUS. Triste e angustiada diante dessa situação, alunos e professores do departamento que trabalhava, os quais tinham muito afeto por AJ, realizaram rifas e vaquinhas com o intuito de pagar o tratamento da trabalhadora. Em 2021, após muita luta, o dinheiro foi obtido e AJ foi impedida de ficar cega graças à amizade que desenvolveu a longo prazo com os frequentadores de um departamento. Até hoje AJ realiza orações e conversa por WhatsApp com os alunos que a ajudaram, A admiração e carinho dos estudantes por AJ era tão alto a ponto deles terem a escolhido para ser homenageada na formatura em 2019. Ao ser demitida, servidoras do departamento ficaram muito sentidas, afirmando que, se ela não fosse terceirizada, fariam de tudo para que a Universidade não lhe mandasse embora (AJ.1; P.7; F.3).</p> <p>Além disso, desenvolveu uma relação de amizade profunda com algumas colegas de trabalho, a ponto de frequentarem uma a casa da outra.</p> <p>Sempre buscou ensinar e orientar as suas colegas de trabalho a fazerem um bom serviço, agradando a comunidade e o patrão.</p>	<p>Em maio de 2020, o supervisor chamou AJ e mais seis pessoas em seu escritório, demitindo-as pelo fato de serem idosas e possuírem comorbidades para a Covid-19.</p> <p>Quase a sua família inteira pegou Covid-19. AJ, por sua vez, não pegou. Muitos de sua família perderam o emprego durante a pandemia, prejudicando em sua renda</p>	<p>Nos horários de almoço, juntava suas colegas de trabalho em lugares remotos para realizar orações.</p> <p>Quando suas colegas de trabalho terminavam de limpar seus setores, saíam às escondidas e iam ajudar A.J nas limpezas.</p>

<b>SI</b>	<p>Trabalhava tanto em grupo quanto sozinha, afirmando que é muito amiga de algumas de suas colegas, mas reconhece que não são todas, já que o ambiente abarca muitas focas, algo que lhe desagrada.</p> <p>Tinha uma relação de cordialidade e até amizade entre alunos e professores, inclusive recebendo convite de docentes para trabalhar em sua casa.</p>	<p>Sentiu-se aflita ao ter que trabalhar durante a pandemia, particularmente quando teve que higienizar as salas utilizadas pelos vestibulandos do ENEM.</p> <p>Apesar de ninguém de sua família ter pego Covid-19, relata que muitas colegas de trabalho contraíram a doença.</p> <p>Ao falar sobre as dificuldades que a pandemia impôs a algumas das trabalhadoras terceirizadas, lembrou-se de como sentiu dó diante da demissão de muitas idosas e pessoas com comorbidades.</p>	<p>Apesar da proibição por parte da universidade, SI realiza a venda de roupas para colegas de trabalho e alunos do campus.</p> <p>Apesar da proibição do supervisor SI sempre buscou desenvolver amizades com alunos e professores.</p>
<b>NG</b>	<p>Preferia realizar as suas atividades estando sozinha, já que o trabalho em grupo implicava em redução do ritmo de trabalho.</p> <p>Apesar disso, tinha uma relação de coleguismo com as trabalhadoras, principalmente nos horários de almoço.</p> <p>Recusou-se a falar do relacionamento com o supervisor.</p> <p>Desenvolveu relações de amizade e companheirismos entre alunos e professores.</p>	<p>Sentiu-se em pânico ao ter que trabalhar durante a pandemia.</p> <p>Depois de receber 30 dias de férias, foi demitida em maio de 2021 pelo fato de ter Hipertensão e Diabetes. A empresa alegou que não poderia arcar com os cuidados necessários às trabalhadoras pertencentes ao grupo de risco durante a pandemia.</p> <p>Devido à demissão, viu a sua renda familiar diminuir bastante.</p> <p>Quase todos de sua família pegaram Covid-19.</p>	<p>Apesar da proibição do supervisor, NG sempre buscou desenvolver amizades com alunos e professores.</p>
<b>PD</b>	<p>Sente-se sozinha e triste ao ver a universidade vazia devido à pandemia, dizendo que a presença de alunos e professores faz com que o dia passe mais rápido.</p> <p>Possui uma relação de amizade com alunos e professores, dizendo que eles sempre a trataram com muita gentileza.</p> <p>Desenvolveu amizades com suas colegas de setor, mas sente-se incomodada quando o supervisor a realoca.</p> <p>Relata que, muitas vezes, presenciou brigas acaloradas entre colegas de trabalho com o supervisor.</p> <p>Sentiu-se aliviada quando foi mandada embora, já que não gostava dos maus tratos que sofria do supervisor.</p>	<p>Sentiu-se com medo ao ter que trabalhar durante a pandemia, já que muitas de suas colegas de trabalho contraíram Covid-19.</p> <p>Sua filha contraiu Covid-19 após uma visita à São Paulo.</p> <p>Relatou que, no início da pandemia, trabalhadoras idosas e com comorbidades foram mandadas embora. Sentiu-se aflita, afinal, toma medicamentos para hipertensão.</p>	<p>Apesar de serem proibidas de ficarem sentadas para descansar e usarem o celular, muitas trabalhadoras se escondiam em alguns quatinhos para se comunicarem e relaxarem o corpo.</p> <p>Apesar das grosserias por parte da chefia, sempre tentou se defender sozinha, nunca “levando desaforo pra casa”.</p>
<b>LM</b>	<p>LM diz que desenvolveu relações muito afetuosas entre alunos e professores.</p> <p>Diante dos gritos e desaforos do supervisor, algumas trabalhadoras não ficavam quietas e o retrucava.</p> <p>O supervisor sempre fez de tudo para que trabalhadoras não desenvolvessem amizades e se comunicassem no ambiente de trabalho.</p> <p>Não era muito próxima das colegas de trabalho, considerando o ambiente com muitas focas, preferindo o distanciamento e discrição.</p> <p>Mesmo que estivesse longe das “rodinhas”, diz que suas colegas são muito colaborativas nas funções. Em casos de necessidade, todas se juntam para garantir o alimento da outra.</p> <p>Quando recebem uma proposta de emprego que não podem aceitar, sempre buscam recomendar uma colega desempregada. Dizendo que elas podem não ser parte de sua família, mas integram uma “família de trabalho”.</p>	<p>Sentiu-se muito aflita de pegar a doença, já que é uma pessoa com certa idade, principalmente quando via muitas colegas juntas no refeitório.</p> <p>Sua filha contraiu a Covid-19 e, devido à crise, acabou perdendo o emprego. Além disso, acredita que o maior impacto da pandemia foi o psicológico, já que sente muito medo de sair na rua.</p>	-

<p><b>CF</b></p>	<p>Trabalhava sozinha antes da pandemia, sendo responsável pela limpeza de alguns prédios, e trabalhava em equipe quando precisa realizar faxinas mais pesadas.</p> <p>Relata que muitas trabalhadoras da limpeza passam necessidade, ainda mais por serem muitas mães solteiras e carentes, precisando recorrer à ajuda de colegas para conseguir cestas básicas.</p> <p>Quando se sentia tentada à pedir demissão por não aguentar os assédios morais, suas colegas a incentivavam a ser forte e manter o seu ganha-pão.</p> <p>Apesar disso, após as broncas e humilhações, as trabalhadoras pouco comentam uma com a outra sobre o ocorrido, em partes devido ao medo de mais retaliações por parte do supervisor.</p> <p>Num geral, considera que alunos e docentes lhe tratavam bem.</p>	<p>CF sentiu muito medo e insegurança em ter que trabalhar durante a pandemia, principalmente quando precisava deslocar-se por transporte público.</p> <p>Relata que seu filho mais velho e a sua nora perderam o emprego durante a pandemia.</p> <p>Uma de suas irmãs sofreu complicações com a Covid-19, precisando ser internada e, após sua alta, desenvolveu trombose.</p>	<p>-</p>
------------------	--	---	----------

Anexo 8 – Representações sociais sobre trabalho (Parte 1)

	Representações de trabalho.	O que uma trabalhadora da limpeza precisa ser/fazer?
<b>BT</b>	“Trabalho” seria apenas uma forma de se sustentar sozinha e não depender de ninguém.	Uma trabalhadora da limpeza deve gostar do trabalho para que consiga fazer as tarefas adequadamente.
<b>HW</b>	Quando começou a trabalhar na limpeza, sentia-se revoltada, já que acreditava que merecia uma ocupação melhor. Porém, esse sentimento se esvaneceu ao compreender que era dali que retirava o seu sustento.  Além disso, acredita que o trabalho é essencial, pois ele impediria que ficasse em casa “enferrujando”. Para ela, ficar “presa em casa” como dona de casa seria um pesadelo	Uma trabalhadora da limpeza deve ter pensamento rápido, ser dedicada, respeitosa e esforçada.
<b>AJ</b>	Atribui ao trabalho uma característica essencial para o seu ser, já que é por meio dele que consegue conhecer novos amigos, que acabam se tornando uma “família” para AJ. Nesse sentido, ela chega a considerar o trabalho como um lazer. Diz que seu trabalho é muito importante na universidade, já que alunos e professores merecem viver em um ambiente limpo. AJ realiza seu trabalho de forma impecável como forma de estabelecer vínculos com a comunidade universitária, de modo que eles “não se sintam aliviados em sua ausência” e confiem nela. AJ diz que as pessoas dão muita importância em seu trabalho, mas ressalta que elas valorizam muito o seu comportamento, já que sempre busca agradar aqueles que estão ao seu redor. Ainda que se sinta triste em alguns dias, diz que é por meio de sua tristeza que consegue trabalhar, deixando os outros alegres e, ao ver isso, voltando a se sentir feliz novamente.  AJ diz que a única vantagem de trabalhar em uma terceirizada é que ela possibilita que desempregados tenham uma ocupação. Ademais, considera que o trabalho terceirizado paga menos, não possui representação sindical adequada e é menos seguro, já que não possuem plano de saúde e, a depender das licitações, muitas podem perder o emprego. Diz que as terceirizadas recebem menos que os servidores pelo fato da empresa retirar grande parte do valor que aquele trabalho vale. Exemplifica que se cada trabalhador “valesse” 2500 reais, eles receberiam somente metade disso, sendo que a outra metade ficaria com a empresa.  Se ela fosse a supervisora da limpeza na universidade, não iria gritar ou tratar mal seus funcionários, assim como faziam seus antigos chefes. Ao invés disso, iria ensinar suas colegas a trabalhar igual “como um cristão ensina ao outro”, ressaltando a importância de elas trabalharem e adquirirem independência.	Uma trabalhadora da limpeza deve ser obediente, ser responsável quanto ao horário de entrada e saída, trabalhar bem na presença ou ausência do chefe e tratar bem os integrantes da comunidade.  Além disso, ela cita que é necessário ter conhecimento para separar lixos recicláveis de não-recicláveis; bem como não tocar nas superfícies com luvas utilizadas para tirar lixo e lavar banheiros.  Por fim, ressalta que a trabalhadora deve ser proativa, realizando seu trabalho sem esperar receber ordens, já que isso contribuiria para a sua reputação quando buscar emprego em outras empresas.
<b>SI</b>	SI diz que trabalhar é uma atividade muito importante, já que ela garante sua renda e, acima de tudo, sua saúde mental; completa dizendo que a permanência constante em casa a deixava depressiva.  SI avalia que as empresas terceirizadas pagam menos se comparada às demais empresas, ficando incrédula em ver que as trabalhadoras precisam se esforçar mais, aturar mais abusos, e ainda assim ganharem menos do que um servidor efetivo da universidade. Em alguns momentos, até refere-se ao trabalho terceirizado como “trabalho escravo”. Atribui essa diferença de tratamento e direitos trabalhistas ao nível de estudo, acreditando que a baixa escolaridade das terceirizadas justificariam essas distinções.  SI reconhece que muitos acabam a “desclassificando” por ser uma trabalhadora da limpeza, fazendo com ela se sinta inferior. Contraditoriamente, porém, diz que não se importa tanto com esses preconceitos.	SI diz que uma trabalhadora da limpeza deve ter força de vontade, gostar de trabalhar e ter desejo de ver os ambientes limpos.
<b>NG</b>	“Trabalho” seria apenas uma forma de se sustentar sozinha e não depender de ninguém.	Uma trabalhadora da limpeza deve ter muita responsabilidade em seu trabalho, já que pode se deparar com documentos e materiais de professores, por exemplo.

<b>PD</b>	<p>PD vai à academia com o intuito de se fortalecer e adquirir mais resistência ao trabalho. “Trabalho” seria uma via de escapar da condição de ser apenas dona de casa e conhecer outras pessoas.</p>	<p>Para que uma pessoa seja uma boa trabalhadora da limpeza, ela deve ser honesta e respeitosa.</p>
<b>LM</b>	<p>LM considera que a universidade em si é um lugar excelente, que tem pessoas boas, é um espaço o qual ela tem muito apreço. Para complementar, achava que a Universidade era séria, mas hoje acredita que ela precisa fiscalizar melhor as empresas terceirizadas, já que elas “fazem o que querem” e “ninguém faz nada a respeito”.          Afirma que em empresas grandes, a presença do técnico em segurança do trabalho é constante. Na universidade, nunca viu alguém exercer esse papel diante das terceirizadas da limpeza.          Isso acabou fazendo com que ela perdesse a vontade de voltar a trabalhar na Universidade, indignando-se com a falta de fiscalização.          Ressalta, porém, que a empresa é boa, assim como a universidade. A culpa seria do supervisor, já que seria “estúpido, mandão e egoísta”.</p> <p>LM diz que o trabalho significa tudo para ela, já que é por meio disso que ela é capaz de comer e se vestir. Além disso, diz que o seu trabalho é o que garante a sua saúde, impedindo-a de ficar em casa comendo, e também garante o seu psicológico, já que não suporta ficar parada sem fazer nada.</p> <p>Diz que as únicas vantagens de trabalhar como faxineira é que a trabalhadora não fica desempregada e, ao mesmo tempo, contribui para o funcionamento de instituições importantes, como uma universidade ou hospital. Além disso, reitera que é bom trabalhar com carteira assinada, já que os riscos de acidentes são arcados pela empresa e não pelo próprio trabalhador. Ademais, diz que é um trabalho decorrente da falta de oportunidades, obrigando-as a receber um salário menor.          Ao ser questionada quanto às diferenças salariais e laborais entre terceirizados e servidores efetivos, LM reconhece a disparidade de condições, atribuindo ao preconceito como razão para esse fenômeno existir.          Diz que não possui mais esperanças em se aposentar, já que os seus direitos de INSS estão sendo desmotando.</p> <p>Acredita que o estresse do trabalho influencia na sua dinâmica familiar, dizendo que, mesmo em silêncio, todos de sua casa ficavam “chocando os problemas do serviço” em sua mente, “chafurdando o seu cérebro”.</p> <p>Ao ser questionada sobre a quantidade de trabalhadoras da limpeza que são mães viúvas, divorciadas e solteiras, acha que a empresa faz um bom papel ao oferecer oportunidades de emprego a essas pessoas, ajudando-as a sustentarem suas famílias.</p>	<p>Uma trabalhadora da limpeza deve ser humilde e saber conviver com pessoas, mantendo o respeito e boa convivência com os membros da comunidade.</p>
<b>CF</b>	<p>A trabalhadora diz que “trabalho” é uma via para obter saúde e gratificação para viver. Diz especialmente que gosta de trabalhar na limpeza por gostar de ver as coisas organizadas e limpas.          CF diz se sentir muito incomodada com a baixa qualidade dos produtos de limpeza fornecidos pela empresa, já que eles não possibilitam a concretização de características marcantes de uma boa faxina, como o brilho e o cheiro.</p> <p>Muitas colegas de trabalho, diante da eloquência de CF, a questionam o porquê ela ainda trabalha na limpeza e não está em uma profissão melhor. CF responde dizendo que não possui discriminações e que gosta de trabalhar como faxineira.</p> <p>CF diz que tem sentimentos contraditórios quando fala sobre os abusos sofridos, já que suas colegas afirmam que, no passado, a situação era pior.</p> <p>CF descreve a seguinte situação: Sempre que ia em um departamento fazer a limpeza, uma moça que frequentava a mesma sala se levantava e atravessava o piso molhado, sujando-o de novo. Irritada com a recorrência do ocorrido, CF abordou-a e disse que ela estava ali, limpando. Após isso, a moça não fez mais isso. Questionada sobre a intenção da moça, CF acredita que ela sequer percebia que as trabalhadoras da limpeza estavam ali.          Ao ser questionada sobre a invisibilidade dessas trabalhadoras nos locais de trabalho, CF afirma que, em muitos departamentos, as pessoas passam e “fingem que não veem”, ignorando-as, como se fizessem parte do cenário. CF diz que se sente muito mal com isso, questionando-se o porquê as pessoas estudadas tem tanto preconceito com as faxineiras.</p>	<p>Defende que uma trabalhadora da limpeza deve ser honesta para exercer as suas funções, já que pode se deparar com situações que a “testariam”, como um esquecimento de carteira ou documento. Por vezes, desconfia que tais atos são feitos deliberadamente pelos departamentos, de modo a verificar a honestidade das terceirizadas.</p>



*Anexo 9 – Representações sociais sobre trabalho (Parte 2)*

.	Valor do trabalho.	Sonhos.
<b>BT</b>	<p>BT vê muita importância em suas funções, já que a inexistência da limpeza implicaria em desarranjos na universidade. A maioria da comunidade acadêmica dá importância às funções desempenhadas pelas trabalhadoras da limpeza. Porém, acha que o seu salário deveria ser maior, mas atribui isso ao governo e não à empresa.</p>	<p>Trabalhar em alguma grande indústria, nem que fosse na linha de produção, já que lá tem salários mais altos e plano de saúde.</p>
<b>HW</b>	<p>Julga que seu trabalho é muito importante, já que ela lida com a manutenção de um ambiente muito utilizado. Quanto ao valor que dão ao seu trabalho, reconhece que as opiniões são mistas, compreendendo que alguns veem necessidade e outros não</p> <p>Compreende que se visse a relação entre trabalhador e empresa como uma troca, a troca seria igualitária.</p>	<p>Sente desejo de trabalhar com finanças, mas gostaria de trabalhar em um emprego que tivesse um melhor balanço de “riscos e ganhos”, principalmente no que se refere ao tempo dedicado à família.</p>
<b>AJ</b>	<p>Ao mesmo tempo que ela reconhece o lugar do professor e o lugar do aluno, AJ faz questão que eles reconheçam o seu lugar enquanto trabalhadora da limpeza.</p> <p>Enquanto trabalhava na Universidade, acreditava que ela dava mais de si do que a empresa retribuía. AJ afirma que dava mais dedicação, atenção e amor às suas funções.</p> <p>AJ afirma que, quando se é desempregado, todas as condições impostas pelo empregador são aceitas. Em seu caso, ela fazia questão de que o empregador fizesse valer a sua palavra. Em troca, AJ dava a sua fidelidade e dedicação a ele, acreditando que todo trabalhador deve conquistar a confiança de seu patrão e agradá-lo nas funções que desempenha.</p> <p>Acredita que um “emprego ruim” é aquele onde as relações laborais sustentam-se nos maus tratos e estupidez, principalmente na relação “trabalhador- patrão.</p>	<p>Tem desejo de trabalhar com vendas, já que o contato entre vendedor e consumidor seria uma oportunidade para AJ fazer novas amizades. Em partes, consegue realizar esse sonho quando realiza vendas de rifas para ajudar sua igreja.</p>
<b>SI</b>	<p>Atribui uma importância ao seu trabalho, já que a sua não-realização implicaria em um ambiente desagradável para a comunidade universitária</p> <p>Porém, considera que algumas pessoas não dão valor ao seu trabalho, já que todo o seu esforço para se manter na empresa, suportando dores e evitando faltas, acabou “sendo em vão”, resultando em uma demissão.</p> <p>Ao avaliar a sua relação com a empresa terceirizada como uma troca, SI considera que dava mais de si do que recebia. SI detalha que tal desigualdade era mais evidente quanto ao respeito existente entre ambas as partes, concluindo que ela respeitava mais seu supervisor do que ele a respeitava.</p> <p>Acredita que um “trabalho bom” seria aquele onde o ambiente de trabalho não permitisse que a chefia falasse ou tratasse mal as trabalhadoras. “Trabalho ruim”, para SI, seria aquele em que as trabalhadoras precisam carregar pesos no meio do sol quente, bem como serem supervisionadas por uma chefia grosseira e mal-educada.</p>	<p>SI desejaria trabalhar em fábricas, especificamente na área de produção. Porém, não se vê realizando tal sonho, já que não possui estudo suficiente para ser admitida em alguma indústria.</p> <p>SI diz que na indústria as trabalhadoras possuem um salário maior do que nas empresas terceirizadas, além do plano de saúde.</p>
<b>NG</b>	<p>Um “trabalho bom” seria aquele que provesses condições e salários justos.</p> <p>Um “trabalho ruim” consistiria em um ambiente laboral tomado por fofocas e intrigas.</p> <p>Reconhece que, por ser terceirizada, ganha um salário menor.</p> <p>Apesar disso não consegue apontar uma razão da diferença salarial se comparada a um servidor efetivo.</p> <p>Reconhece que, por ser uma trabalhadora da limpeza, muitos não valorizam o seu trabalho, considerando-a uma “zé ninguém”</p> <p>Acreditava que mais dava de si do que recebia da empresa, afirmando que os patrões só sabiam exigir e nunca valorizar.</p>	<p>Não sonha com nenhuma ocupação em específico, afirmando que, a depender das condições oferecidas, toparia qualquer trabalho. O que lhe importa é voltar a trabalhar.</p>
<b>PD</b>	<p>Considera o seu trabalho muito importante para o funcionamento da Universidade.</p> <p>Acredita que a maioria da comunidade universitária considera o seu trabalho importante, porém, reconhece que algumas pessoas não respeitam essa função quando não cuidam dos espaços públicos, pegando como exemplo as pessoas que jogam lixo fora da lixeira, principalmente quando há festas no ginásio.</p> <p>Considera que mais dava de si do que recebia da empresa. Disse que, para os antigos empregadores, um trabalhador doente é uma “pessoa sem serventia”. Lembra que, há tempos atrás, sequer tinham refeitório para almoçar, sendo relegadas aos tocos de árvores para se alimentarem.</p>	<p>Não sonha com nenhuma ocupação em específico, dizendo ser difícil se enxergar em qualquer área que não seja da limpeza. Adoraria voltar a trabalhar na universidade por ser perto de sua casa, mas toparia qualquer emprego na limpeza.</p>

<p><b>LM</b></p>	<p>Considera o seu trabalho como sendo essencial para a universidade, LM diz sentir prazer ao fazer parte do seu funcionamento. Diz que, apesar de alguns não reconhecem o seu serviço, muitos valorizam o seu papel na universidade pelo fato a ausência de limpeza representar algo indesejável à comunidade.</p> <p>Diante dos abusos sofridos, afirma que ninguém dá a mínima para as trabalhadoras terceirizadas da limpeza, dizendo que elas podem ser facilmente substituídas e que ninguém notaria diferença alguma.</p> <p>Acredita que recebia muito menos do que dava de si, principalmente no que se refere à salário. Porém, atribui isso em partes à empresa, e em partes ao governo federal, reiterando que ambos fazem com que as terceirizadas ganhem menos.</p> <p>Avalia que, no Brasil, os faxineiros são muito desvalorizados socialmente e economicamente.</p> <p>Acredita que um “trabalho bom” seria aquele em que as trabalhadoras pudessem trabalhar de forma tranquila e alegre, sem picuinhas, e que o patrão respeitasse os sujeitos pertencentes à empresa. Diz que seria ideal que todos no mundo pudessem trabalhar na área que sonham, sempre unidos.</p> <p>“Trabalho ruim” seria aquele em que o trabalhador recebe um salário baixo, indigno, obrigando-o a realizar bicos e, devido à sua necessidade, ser enganado por pessoas que querem lhe tirar proveito. Diz que a pior coisa no mundo é trabalhar em um lugar onde as pessoas lhe remuneram “como se você fosse um lixo”.</p> <p>Sentia-se alegre quando a empresa trazia notícias boas às trabalhadoras, como troca de uniformes e equipamentos. Porém, ao chegar uma notícia boa, três ruins também apareciam. Tal fato deixava as pessoas desanimadas e infelizes no serviço.</p>	<p>Se tivesse oportunidade, gostaria de trabalhar em fábricas.</p> <p>Seu desejo está atribuído à sua avaliação de que, numa indústria, o seu setor seria fixo, sua renda seria maior, ganharia horas extras e, num geral, teria mais estabilidade no emprego.</p> <p>Porém, diz que não tem oportunidades e estudo suficiente para tornar-se uma trabalhadora da indústria.</p>
<p><b>CF</b></p>	<p>Considera-se uma pessoa importante para universidade, já que a ausência de seu trabalho implicaria em um ambiente não-gradável à comunidade acadêmica.</p> <p>Diz que gosta de trabalhar na universidade, sendo um ambiente bom frequentado por pessoas boas.</p> <p>Num geral, acredita que os frequentadores do campus valorizam o trabalho das faxineiras. Porém, reconhece que há muitas pessoas que deixam a desejar quanto ao cuidado do espaço público, principalmente nos banheiros.</p> <p>Diz que se sente feliz quando as pessoas dos departamentos reconhecem o seu trabalho, sentindo-se profundamente triste e irritada quando o desvalorizam.</p> <p>CF acredita que “trabalho bom” é um trabalho o qual você seria reconhecido pelo supervisor e comunidade quanto ao esforço empregado em suas funções, ressaltando que, em seu trabalho atual, o reconhecimento estaria atrelado às predileções da chefia. Além disso, diz que um “trabalho bom” seria aquele em que a trabalhadora receberia um salário digno.</p> <p>CF diz que os fenômenos de um “trabalho ruim” são aqueles que constituem o seu trabalho na universidade atualmente, principalmente no que se refere à relação de abusos com o supervisor, falta de produtos de limpeza e baixo salário.</p> <p>Ao ver a relação entre trabalhadoras da limpeza e seus patrões como uma troca, acredita que recebe menos do que dá de si, principalmente no que se refere ao salário, tendo uma percepção de que tem ganhado cada vez menos.</p> <p>Num geral, acredita que as trabalhadoras da limpeza recebem menos por serem terceirizadas, configurando-se quase como um “trabalho escravo”, segundo ela. Acredita que a diferença salarial entre elas e os servidores efetivos se dá pelo nível de estudo entre ambos.</p> <p>Devido aos abusos e maus tratos, CF não se sentia valorizada pelo seu supervisor.</p> <p>Ressalta, porém, que a empresa em si é boa, já que ela paga os salários e benefícios em dia. O problema mesmo estaria no supervisor.</p>	<p>Sempre teve o sonho de ser professora em creche, atribuindo à falta de estudo e ao seu casamento como impedimentos para ter seguido esse desejo</p> <p>Além disso, também sonha em ser enfermeira, atribuindo também à idade um dos determinantes para não seguir essa carreira.</p> <p>A trabalhadora se sente culpada por não ter seguido os seus sonhos, dizendo que o seu apego a um companheiro que a “colocava para baixo” fez com que ela ficasse sozinha e em um emprego instável.</p>

*Anexo 10 – Relatos de assédios/Representações sociais (Parte 3)*

.	<b>Assédio moral.</b>
<b>BT</b>	-
<b>BW</b>	-
<b>AJ</b>	<p>Ao ser mandada embora por ser “grupo de risco”, o supervisor não permitiu que A.J se despedisse dos alunos e colegas do seu departamento, pessoas essas que a “impediram de ficar cega”. A.J desconfia que seu supervisor se sentia incomodado com a relação que ela desenvolveu com aquela fração da comunidade universitária, sendo esse um dos agravantes que culminaram em sua demissão.</p> <p>Além disso, a empresa terceirizada se esquivava de A.J quando ela buscava os seus direitos trabalhistas referentes à férias e demais coisas. Quando confrontado, o supervisor lhe disse que ela só receberia os seus direitos caso acionasse a empresa na justiça.</p> <p>Relata que o supervisor gostava de tirar proveito de trabalhadoras novas, tirando-as de seus postos de trabalho e levando-as para sua casa com o intuito delas realizarem faxina no horário de trabalho. Essas pessoas não recebiam o valor da faxina e, caso negassem o “favor”, eram mandadas embora por justa-causa.</p> <p>Quando trabalhou na empresa aérea, todas as pessoas gostavam de AJ, elegendo-a em primeiro lugar como “cipeira”. Tal fato despertou a ira e inveja de sua supervisora, que ficou em terceiro lugar na eleição; com isso, AJ começou a ser tratada com grosseria pela sua chefe. AJ decidiu pedir as contas quando viu sua prima ser alvo de comentários racistas por parte de sua supervisora ao vê-la usando batom vermelho, a trabalhadora confrontou a chefe e disse que ela era bruta, estúpida e que não tinha Deus em seu coração.</p> <p>Na antiga empresa terceirizada da limpeza que prestava serviços à universidade, era constantemente humilhada e xingada pela sua supervisora. Um dia, presenciou a tal supervisora chamando uma de suas colegas de “vagabunda” por não ter realizado o trabalho da forma que desejava; indignada, essa colega pegou uma pedra e acertou o rosto de sua chefe. A polícia foi acionada no local, as demais trabalhadoras ajudaram sua colega a fugir.</p>
<b>SI</b>	<p>SI afirma que o supervisor reunia todas as trabalhadoras e as humilhava em público, utilizando palavrões, vigiando inclusive sobre o local delas almoçarem em lugares que não fossem o refeitório. Elas sentiam-se amedrontadas, questionando se tomarão bronca durante seu expediente, inclusive chegando a chorar quando eram humilhadas.</p> <p>Relata que as trabalhadoras terceirizadas chegavam na universidade para fazer seu serviço amedrontadas, temendo a possibilidade do supervisor as humilharem novamente.</p> <p>SI relata o seguinte evento, que acabou precedendo a sua demissão: A trabalhadora da limpeza vendia para as suas colegas algumas roupas que adquiria em São Paulo, sendo essa uma importante fonte de renda complementar. Certo dia, seu supervisor pediu para que indicasse o fornecedor a ele, inclusive visitando a casa da trabalhadora. SI indicou o fornecedor ao seu chefe, porém, alertou o primeiro para que somente fornecesse produtos caso ele pagasse, já que o seu papel era somente de intermediar o contato dos dois. Pois bem, passado um tempo, o fornecedor procura SI dizendo que o supervisor não havia pagado as mercadorias, exigindo dela, SI, que pagasse o prejuízo. Ao questionar o supervisor, ele pediu para que trabalhadora pagasse a dívida que ele acumulou com o fornecedor. Diante de uma negativa da trabalhadora, bem como seu insucesso em vender produtos para suas funcionárias, o supervisor começou a fazer comentários estranhos a SI, dizendo que a razão para ela trocar de carro estava no fato dela ser “dona de biqueira” e que ele não iria demitir as clientes da trabalhadora. Depois de alguns dias, SI foi demitida, atribuindo a essa “guerra de concorrência” como a causa para sua dispensa.</p> <p>SI diz que o supervisor não gostava que as trabalhadoras terceirizadas da limpeza desenvolvessem amizades com alunos e professores.</p> <p>Além disso, SI relata que o supervisor impõe uma rotatividade às trabalhadoras como forma de evitar que elas desenvolvam vínculos nos departamentos, afirmando que eles (departamentos) querem mandar nas trabalhadoras, colocando-as em setores piores.</p> <p>O servidor, em muitos casos, passa serviço excessivo para algumas trabalhadoras com o intuito de que elas “não aguentem” e peçam demissão.</p> <p>Em uma ocasião, SI relata que estava sentindo dores excessivas devido à sua Fibromialgia. Depois de ter subido e descido as escadarias do R.U três vezes, a trabalhadora pediu ao seu supervisor para que ela não passasse mais por lá. Sentindo-se “afrontado”, o supervisor obrigou que ela limpasse um dos maiores prédios de aulas teóricas da universidade; sua fortuna apareceu em uma servidora que lhe ajudou a utilizar o elevador do prédio. Ao ser questionado por uma colega, o supervisor disse “vamos ver se agora ela aguenta e se não pede demissão”.</p> <p>Em muitos casos, o supervisor desviou a mão de obra da universidade, obrigando que trabalhadoras limpem suas casas e cuidem de seu filho durante o horário de serviço, sem que haja nenhum pedido de autorização à P.U e sem que as trabalhadoras recebam a mais por isso.</p> <p>SI disse que, durante o aviso prévio, perdeu uma entrevista de emprego no hospital da universidade pelo fato do supervisor ter negado sua liberação, exigindo “atestado médico” para que ela não levasse advertência e fosse descontada de seu salário.</p> <p>SI disse que o supervisor já foi processado por racismo após ter chamado uma das trabalhadoras de “negra fedida”.</p> <p>Sempre que uma trabalhadora o confronta sobre uma demissão por justa-causa injustificada, o supervisor as provoca dizendo que elas poderão até ganhar na justiça, mas serão obrigadas a pagar o advogado.</p>

<b>NG</b>	O supervisor proibiu as trabalhadoras de falarem o que acontecia na empresa e se relacionaram com alunos e professores, dizendo que eles não eram amigos das funcionárias. A rotatividade constante de setores impedia que as terceirizadas formassem vínculos nos departamentos.
<b>PD</b>	<p>Já presenciou várias vezes o supervisor enviando trabalhadoras embora por justa-causa sem um motivo aparente, sendo comum as brigas e discussões entre ambas as partes.</p> <p>Quando estava insatisfeito, reunia todas as trabalhadoras em um mesmo local e humilhava uma delas no meio de todas, não medindo palavras ou intensidade, ofendendo-as com frequência. Recusou várias vezes liberar trabalhadoras que tinham consulta marcada com um médico, ainda que avisassem com antecedência e levando atestado. O supervisor possui seus “preferidos”, que seriam trabalhadores vigilantes do comportamento e trabalho alheio. Ainda que não tivessem o que limpar, as trabalhadoras deveriam permanecer em pé o dia inteiro, de vassoura na mão, procurando serviço, sendo proibidas de ficarem sentadas.</p> <p>Sentiu-se desrespeitada quando, após faltar 2 dias por estar doente, foi substituída em seu setor sem nenhuma consulta ou satisfação. Quando faltou por ter ficado presa em uma enchente ao visitar sua família, apesar de ter avisado de sua falta, teve que assinar uma advertência. Relata que, em nenhum momento, lhe foi passada as regras que justificariam alguém levar ou não uma advertência. As regras eram aprendidas “na base da bronca”.</p>
<b>LM</b>	<p>Disse que o supervisor convocava as trabalhadoras em “reuniões” para xingá-las, humilhando algumas na frente de todas. Relata que esse supervisor utilizava inimizades entre colegas de trabalho para oprimi-las e demiti-las por justa-causa.</p> <p>Quando o supervisor “ficava com raiva” de alguma terceirizada, ele punia a todas ao liberá-las serviço por várias horas após o expediente .</p> <p>Diz que não gosta de ficar parada, pelo fato de ser muito agitada e de temer ser delatada ao supervisor. Diz que é comum trabalhadoras serem demitidas e entrarem com processos contra a empresa, já que seus direitos trabalhistas são frequentemente desrespeitados.</p> <p>O supervisor designava algumas trabalhadoras para vigiarem o serviço de suas colegas e reportarem a ele. Caso alguma trabalhadora parasse de varrer, elas seriam deduradas. Afirma que o supervisor coage as trabalhadoras para denunciarem suas colegas e depor a favor dele nos processos, ameaçando-as de demissão. Relata que já tomou advertências quando teve que ir ao médico fazer exames, ainda que tivesse levado atestados.</p> <p>Em 2013, em uma antiga empresa terceirizada da limpeza, já ouviu a supervisora dizer: “Se vocês adoecerem, vocês vão morrer aí, porque o SAMU não pode vir aqui!”.</p> <p>CF avalia que a desigualdade de funções decorre das predileções e desafetos do supervisor pelas trabalhadoras. Aquelas que os adulariam teriam menos volume de trabalho, enquanto as que mais questionassem suas ações teriam mais volume de trabalho. Exemplifica dizendo que, em um dia, uma colega de trabalho precisava sair mais cedo pelo fato de sua sogra estar passando mal; o supervisor negou o seu pedido, apesar de terepermitido uma liberação injustificada de uma trabalhadora que lhe “adulava”.</p> <p>CF sente-se amedrontada de, por exemplo, pedir aos seu supervisor permissão para ir ao ginecologista.</p> <p>CF afirma que o supervisor possui três trabalhadores que tem função de vigiar as trabalhadoras e ver se nenhuma delas está descansando. Caso estivessem, elas seriam deduradas, humilhadas e tomariam advertência. CF vai além e diz que se sente em uma relação de “escravos e capatazes”.</p> <p>CF afirma que o supervisor “investiga” as trabalhadoras da limpeza pelas redes sociais,</p> <p>CF diz que, em muitas ocasiões, foi humilhada e viu colegas serem mal tratadas pelo supervisor, levando elas a quererem pedir demissão. As humilhações tinham um “ritual bem definido”: O supervisor reunia todas as trabalhadoras próximas ao refeitório e, a partir daí, dava broncas com gritos e xingamentos direcionados a uma ou mais pessoas, de modo que todos pudessem ouvir e ver. Em muitas ocasiões, dava demonstrações de força ao dar murros nas portas. O medo da humilhação fazia com que muitas trabalhadoras chorassem em seus ambientes de trabalho e sentissem medo de ir trabalhar na segunda-feira, dia em que mais ocorriam tais humilhações.</p> <p>CF diz que já foi castigada pelo supervisor pela seguinte situação: A trabalhadora dividia um setor com uma colega de trabalho mais jovem e, naturalmente, precisavam se deslocar juntas para almoçar e pegar materiais; ao ver isso, o supervisor lhe questionou se “ela tinha caso com a colega” e se “esfregava nela”. CF diz que chorou muito. Para piorar a situação, o supervisor deixou-a trabalhando sozinha e fazia com que ela se deslocasse excessivamente entre os prédios.</p> <p>Além disso, CF afirma que o supervisor gosta de mexer com o psicológico das trabalhadoras ao ameaça-las de demissão por justa-causa. Ela exemplifica dizendo que, durante o horário de almoço, ele vive fazendo piadinhas e brincadeiras sem graça; diante da falta de risos, ele solta comentários como “ah, só porque eu queria dar uma justa-causa hoje todo mundo fica quieto”.</p> <p>Em outros casos, o supervisor amedronta as trabalhadoras dizendo coisas como: “Uma coisa que sempre fala pra gente é: “Emprego lá fora tá difícil, vocês não vão conseguir se vocês saírem daqui”. Ele fica amedrontando a gente que trabalha lá”.</p>

CF afirma que o supervisor explora as suas fragilidades e o seu quadro depressivo para humilhá-la, em muitas ocasiões provocando-a com dizeres: “Olha, não chora hein! Tem um monte um papel ali que eu dou pra você limpar as suas lágrimas”.

Entretanto, o próprio supervisor elaborou um ambiente para que a trabalhadora se sinta mal e peça demissão, atribuindo isso, em partes, a um “esquema” e ao caráter dessas chefias.

CF relata que foi coagida a depor contra uma colega de trabalho que abriu processo direcionado à empresa e ao supervisor. Pelo fato de ter negado ao “pedido” do chefe, foi obrigada a limpar nove departamentos. Esse seria um “castigo” por não ter o apoiado. Juntamente a ela, está uma outra colega de 55 anos que questionou o supervisor quando estava prestes a retaliar uma trabalhadora da limpeza.

Ao ser questionada sobre as razões do porquê tamanha rotatividade de setores entre as terceirizadas da limpeza, CF afirma: “Porque ele fala que ele é quem manda, não são os departamentos que têm que escolher as pessoas. Se você estiver acostumado com um setor, ele vê que você gosta do setor e que as pessoas de lá se enturmaram com você, aí ele vai lá e tira. Ele fala que não tem que se envolver com ninguém ali dentro. Você não pode ter amizades ali, entendeu?”.

No início da pandemia, CF afirma que o supervisor omitiu que colegas de trabalho haviam contraído o vírus, cabendo às trabalhadoras tentarem descobrir por conta própria quem poderia ou não estar contaminada.

CF corrobora o fato de o supervisor ter demitido as trabalhadoras idosas e com comorbidades, sentindo-se muito triste e chocada com o ocorrido.

CF diz que, em uma situação, viu uma colega de trabalho ser demitida por justa-causa ao ter respondido a uma das humilhações feitas pelo supervisor ao vê-la fora de seu setor. A colega em si estava deslocada por ter ido buscar seu uniforme, porém, o chefe esbravejava “Você vai pro escritório! Você vai ver o que que é bom pra você hoje...”.

Ao ver que os produtos de limpeza e o resultado do processo não acompanha o esforço empregado, CF se vê obrigada a levar produtos de limpeza de sua própria casa para realizar bem suas funções. O supervisor, ciente disso, mandam as trabalhadoras somente a jogarem água .