



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS**

IGOR SILVA FIGUEIREDO

**A MERCADORIA DE *HIGÉIA*: CRÍTICA À TERCEIRIZAÇÃO E
SUPEREXPLORAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO NO SETOR DE LIMPEZA**

CAMPINAS

2019

IGOR SILVA FIGUEIREDO

**A MERCADORIA DE *HIGÉIA*: CRÍTICA À TERCEIRIZAÇÃO E
SUPEREXPLORAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO NO SETOR DE LIMPEZA**

Tese apresentada ao Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas como parte dos requisitos exigidos para obtenção do título de Doutor em Ciências Sociais.

Orientadora: PROFA. DRA. GILDA FIGUEIREDO PORTUGAL GOUVEA

ESTE TRABALHO CORRESPONDE À
VERSÃO FINAL DA TESE DEFENDIDA
PELO ALUNO IGOR SILVA FIGUEIREDO E
ORIENTADO PELA PROFA. DRA. GILDA
FIGUEIREDO PORTUGAL GOUVEA.

CAMPINAS

2019

Ficha catalográfica
Universidade Estadual de Campinas
Biblioteca do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas
Paulo Roberto de Oliveira - CRB 8/6272

F469m Figueiredo, Igor Silva, 1986-
A mercadoria de Higéia : crítica à terceirização e superexploração da força de trabalho no setor de limpeza / Igor Silva Figueiredo. – Campinas, SP : [s.n.], 2019.

Orientador: Gilda Figueiredo Portugal Gouvêa.
Tese (doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

1. Terceirização. 2. Raças. 3. Gênero. 4. Limpeza. 5. Dependência. I. Gouvêa, Gilda Figueiredo Portugal, 1944-. II. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.

Informações para Biblioteca Digital

Título em outro idioma: Commodity of Hygieia : critique to outsourcing and super-exploitation of the labor power in cleaning industry

Palavras-chave em inglês:

Outsourcing

Dependency

Race

Gender

Cleaning

Área de concentração: Ciências Sociais

Titulação: Doutor em Ciências Sociais

Banca examinadora:

Gilda Figueiredo Portugal Gouvêa [Orientador]

Ricardo Luiz Coltro Antunes

Bárbara Geraldo de Castro

Mathias Seibel Luce

Sirlei Márcia de Oliveira

Data de defesa: 29-04-2019

Programa de Pós-Graduação: Ciências Sociais

Identificação e informações acadêmicas do(a) aluno(a)

- ORCID do autor: <https://orcid.org/0000-0002-9532-186>

- Currículo Lattes do autor: <http://lattes.cnpq.br/9487006752280569>



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS

A Comissão Julgadora dos trabalhos de Defesa de Tese de Doutorado, composta pelos Professores Doutores a seguir descritos, em sessão pública realizada em 29 de abril de 2019, considerou o candidato Igor Silva Figueiredo aprovado.

Presidente da Banca (Orientadora):

Profa. Dra. Gilda Figueiredo Portugal Gouvêa
Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP

Membros Titulares:

Prof. Dr. Ricardo Luiz Coltro Antunes
IFCH / UNICAMP

Profa. Dra. Bárbara Geraldo de Castro
IFCH / UNICAMP

Prof. Dr. Mathias Seibel Luce
Universidade Federal do Rio Grande do Sul/Porto Alegre

Profa. Dra. Sirlei Marcia de Oliveira
Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. /São Paulo

A Ata de Defesa com as respectivas assinaturas dos membros encontra-se no SIGA/Sistema de Fluxo de Dissertações/Teses e na Secretaria do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

À Amélie de Castro Figueiredo, minha doce filha, pelo amor, parceria e maior
inspiração na vida.

Agradecimentos

À minha orientadora, Gilda Figueiredo Portugal Gouvêa, pela solidariedade genuína, tão rara no mundo acadêmico, paciência, empenho e respeito intelectual.

Aos professores e professoras que gentilmente aceitaram compor minha banca de doutorado: Ricardo Luiz Coltro Antunes, que também me orientou no mestrado e com quem aprendi bastante; Bárbara Geraldo de Castro, intelectual criativa e comprometida; Mathias Seibel Luce, grande exemplo intelectual e defensor do pensamento marxista latino-americano; Sirlei Marcia de Oliveira, pesquisadora que me ofertou grandes contribuições para pensar meu tema de pesquisa.

Aos professores Sávio Cavalcante e Thiago Franco, e a professora Andreia Galvão, que gentilmente compuseram a suplência de minha banca de doutorado.

Agradeço também ao professor José Dari Krein, membro da minha banca de exame de qualificação e professor parceiro com quem convivo há muitos anos, sempre aberto ao diálogo sobre os temas relacionados ao mundo do trabalho.

Um agradecimento especial ao professor Márcio Bilharinho Naves, grande marxista cuja minha admiração é enorme. Um grande exemplo de intelectual.

Agradeço aos trabalhadores e trabalhadoras do IFCH de maneira geral, funcionários da Unicamp ou terceirizados, que proporcionaram um ambiente de estudos sempre agradável e tranquilo. Meu agradecimento especial a Beatriz Suyama, sempre solícita e resolvendo toda e qualquer burocracia; ao grande Benetti, palmeirense, com quem por quase uma década resenhei sobre o mundo do futebol nos corredores do IFCH.

Aos trabalhadores e trabalhadoras terceirizados da Unicamp, em especial do setor de limpeza, todos eles quase sempre invisíveis, com quem convivi por 10 anos, vocês foram fundamentais para a elaboração desta tese de doutorado. Obrigado por me deixar acompanhar o seu serviço, me conceder entrevistas e informações essenciais para a minha pesquisa.

Meu muito obrigado especial para Christian Duarte, Andrew Costa e Daniel Ferrer, colegas de trabalho acadêmico muito queridos que me ajudaram a pensar a parte quantitativa e estatística desta tese. Foram horas, dias, meses de discussões sobre teorias, fórmulas e variáveis mais assertivas possíveis para realização de uma boa pesquisa. Muito obrigado.

Agradeço à minha família, minha mãe, meu pai e meu irmão pelo apoio, solidariedade e diálogo de sempre. Sou eternamente grato. Agradeço aos meus primos, primas, tios e tias de Minas Gerais e São Paulo pelo apoio, muito obrigado!

Agradeço à minha filha Amélie, minha sempre e doce companhia, obrigado por seu sorriso e, sobretudo, por sua gargalhada. Não há hesitação alguma ao saber que você existe e ouvir a sua gargalhada. Papai te ama muito.

Obrigado aos amigos que fiz durante a pós-graduação na Unicamp, em congressos e seminários pelo Brasil e pelo mundo, especialmente a Nara Roberta (tomar uma cerveja com você na Humboldt, em Berlim, brindando aos ilustres ex-alunos Marx e Engels foi inesquecível), Vinicius Xegado (amigo de todos os rolês), Sheyla Diniz, Mariana Bettega, Henrique Pasti, Amanda Coutinho, entre outros tantos que agradeço de coração pelos bons momentos. Aos queridos amigos de Barão Geraldo, da Moradia Estudantil da Unicamp, das militâncias políticas, agradeço muito pelo aprendizado, sorrisos, cervejas gelada e histórias.

Um agradecimento aos amigos de Belo Horizonte, amigos de várias décadas, queridos, distantes apenas fisicamente, mas presentes sempre no meu coração.

Agradeço à Camila Frigo, mulher admirável e singular, obrigado pela beleza do nosso encontro, pelos sonhos sonhados, pela grandeza do seu ser e por compartilhar boa parte desta trajetória comigo.

Agradeço à Camila Maia pela força e cuidado nos momentos finais de elaboração desta tese, sua ajuda foi muito importante. Obrigado pela leitura atenta do texto, sugestões e correções!

Agradeço à Jefferson Vasques pelas correções e sugestões na revisão final do texto desta tese.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001, com uma bolsa de oito meses.

RESUMO

Esta tese teve como principal objetivo melhor compreender o processo de trabalho, as relações laborais e as principais características do ramo de atividade da limpeza no Brasil. Para isto, foram empregadas duas metodologias: i) uma abordagem qualitativa, baseada no trabalho de campo com entrevistas, observações sistemáticas e participantes, vivências e diálogos com os trabalhadores e trabalhadoras de duas empresas terceirizadas que prestam serviços de limpeza predial e hospitalar, respectivamente, para a Universidade Estadual de Campinas (Unicamp); ii) uma abordagem quantitativa baseada na avaliação de informações presentes em banco de dados governamentais acerca do trabalho e contemplando estatísticas relativas ao trabalho no Brasil. Observou-se também diversas disparidades entre o salário em relação ao gênero, raça e regiões do Brasil. Concluímos que os trabalhadores e trabalhadoras das áreas de limpeza estão constantemente expostos a condições que não são favoráveis ao bom desenvolvimento das funções das quais foram contratados, os proventos não são suficientes para reprodução da vida e verificamos a existência de superexploração da força de trabalho no setor.

Palavras Chave: terceirização, raça, gênero, dependência, limpeza

ABSTRACT

This thesis aimed a better comprehension is the work process, labour relations and the main characteristics of the janitorial field of activity in Brazil. To that end, the research was conducted in two different approaches: i) qualitative: field work with interviews, observations, experiences and dialogues with male and female workers in two third-party companies providing janitorial services in buildings and the hospital at Universidade Estadual de Campinas (Unicamp); ii) we also based our assessment on government databases on work and statistics about work in Brazil. Pay gaps related to age, race and geographical regions in Brazil were also observed. Therefore, we concluded that male and female workers who work in the janitorial field are constantly exposed to unfavorable conditions to the development of their jobs, the salaries are not enough for basic support of life and we also verified that there is an over exploitation of the work force in this field.

Keywords: outsourcing, race, gender, dependency, cleaning

LISTAS

Lista de Gráficos

CONTEÚDOS.....	Página
Gráfico 1 - Medidas Descritivas em um Boxplot e Distância Interquartílica dos Dados de Produtividade para a Limpeza de Vidros Externos com Frequência Semestral e Exposição à Situação de Risco	64
Gráfico 2 - Boxplot dos Dados de Produtividade para o Item Áreas Externas - Coleta de Detritos em Pátios e Áreas Verdes (frequência diária).....	71
Gráfico 3 - Impacto médio da nova produtividade proposta pelo CadTerc em relação às produtividades médias praticadas por região	73
Gráfico 4 - Evolução do rendimento médio dos trabalhadores da Empresa A e Empresa B (2012-2014).....	94
Gráfico 5 - Evolução do rendimento médio dos trabalhadores e trabalhadoras da Empresa A consoante a gênero (2012-2014).....	100
Gráfico 6 - Evolução do rendimento médio dos trabalhadores e trabalhadoras da Empresa B consoante a gênero (2012-2014).....	101
Gráfico 7 - Evolução do rendimento médio dos trabalhadores e trabalhadoras de limpeza da Região Metropolitana de Campinas consoante a gênero (2012-15).....	101
Gráfico 8 - Evolução do rendimento médio dos trabalhadores e trabalhadoras de limpeza do Estado de São Paulo consoante a gênero (2012-2017)	102
Gráfico 9 - Evolução do rendimento médio dos trabalhadores e trabalhadoras de limpeza do Brasil consoante a gênero (2012-2017).....	102
Gráfico 10 - Evolução do rendimento médio dos trabalhadores e trabalhadoras da Empresa A consoante a raça (2012-2014).....	115
Gráfico 11 - Evolução do rendimento médio dos trabalhadores e trabalhadoras da Empresa B consoante a raça (2012-2014).....	116
Gráfico 12 - Evolução do rendimento médio dos trabalhadores e trabalhadoras de limpeza da Região Metropolitana de Campinas consoante a raça (2012-15)	116
Gráfico 13 - Evolução do rendimento médio dos trabalhadores e trabalhadoras de limpeza do Estado de São Paulo consoante a raça (2012-2017)	117
Gráfico 14 - Evolução do rendimento médio dos trabalhadores e trabalhadoras de limpeza do Brasil consoante a raça (2012-2017)	118
Gráfico 15 - Evolução temporal dos valores do Salário Mínimo na convenção da categoria, Estado de São Paulo e a nível nacional no período de 2004 até 2018. .	121
Gráfico 16 - Distribuição dos vínculos ativos de profissionais nas atividades de limpeza, consoante ao gênero (M e F) na Região Metropolitana de Campinas (A) e no Brasil (B), no período de 2006 a 2016.....	131
Gráfico 17 - Evolução temporal da média salarial em Reais, dos trabalhadores e trabalhadoras de limpeza na Região Metropolitana de Campinas (A) e no Brasil (B), no período de 2006 a 2016, segundo o gênero (M e F).....	132
Gráfico 18 - Evolução do rendimento médio dos trabalhadores e trabalhadoras de limpeza do Brasil segundo a Região (2012-2017).....	139

Gráfico 19 - Evolução do rendimento médio dos trabalhadores e trabalhadoras de limpeza do Brasil segundo idade (2012-2017)	142
Gráfico 20 - Rotatividade setor de limpeza – Região Metropolitana de Campinas, 2016.	144
Gráfico 21 - Rotatividade setor de limpeza – São Paulo, 2016	145
Gráfico 22 - Rotatividade Setor de limpeza – Brasil, 2016	146
Gráfico 23 - Rotatividade geral de todo o mercado de trabalho no Brasil	147
Gráfico 24 - Evolução temporal dos percentuais de diferença do tempo de permanência entre homens e mulheres na RMC, São Paulo e no Brasil, 2006-2016.	150
Gráfico 25 - Evolução temporal dos percentuais da diferença entre trabalhadores admitidos e demitidos em relação à massa salarial (MS) e salário mensal médio (SMM) no Brasil no período de 2007 até outubro de 2017.....	153

Lista de Figuras

Figura 1 - Distribuição espacial da população segundo cor ou raça - Pretos e Pardos no Brasil, 2010	135
---	-----

Lista de Quadros

Quadro 1 - Áreas da UNICAMP a serem executados serviços de limpeza (2014-2015)	37
Quadro 2 - Remuneração de servidores e terceirizados em 2016	38
Quadro 3 - Benefícios de servidores e terceirizados (as) em 2016.....	39
Quadro 4 - Jornada de servidores e terceirizados (as) em 2016.....	40
Quadro 5 - Estabilidade de servidores e terceirizados (as) em 2016.....	40
Quadro 6 - Relações de trabalho de servidores e terceirizados (as) em 2016.....	41
Quadro 7 - Benefícios Unicamp de servidores e terceirizados (as) em 2016.....	41
Quadro 8 - Valores Cadterc 2015.....	126
Quadro 9 - Valores Cadterc 2018.....	127

Lista de Tabelas

Tabela 1- Custo Mensal e por Hora de Funcionários Cujos Serviços de Limpeza Predial são Realizados com Frequência Diária.....	60
Tabela 2 - Custo Mensal e por Hora de Funcionários de Limpeza Encarregados da limpeza de varrer áreas públicas ou privadas cujos serviços de limpeza predial são realizados em frequência diferente da Diária	61
Tabela 3 - Custo Mensal e por Hora de Funcionários de Limpeza Encarregados da Limpeza de Vidros.....	62
Tabela 4 - Aproveitamento dos Dados de Produtividade por Classificação de Área.	65
Tabela 5 - Medidas Descritivas dos Dados de Produtividade Contratadas por Item de Serviço Descrito no CadTerc.....	68
Tabela 6 - Interpretação dos Coeficientes de Variação em relação à dispersão dos dados	70
Tabela 7 - Comparação entre as Produtividades Proposta pelo CadTerc e Praticada em Barretos à Época do Estudo.....	74
Tabela 8 - Número de trabalhadores e trabalhadoras terceirizados da Unicamp por setor	90
Tabela 9 - Perfil dos trabalhadores e trabalhadoras da Empresa A (2014).....	91
Tabela 10 - Perfil dos trabalhadores e trabalhadoras da Empresa B (2014).....	92
Tabela 11 - Série histórica dos salários das empresas de asseio e conservação, salário mínimo do estado de São Paulo e salário mínimo nacional.	121
Tabela 12 - Vínculos ativos e remuneração nominal média nas atividades de limpeza, segundo gênero e raça - Brasil, 2016	129
Tabela 13 - Vínculos ativos (VA) e remuneração nominal média (RNM) nas atividades de limpeza, segundo raça e escolaridade - Brasil, 2016	137
Tabela 14 - Perfil do trabalhador terceirizado (PNAD Anual - 2015)	140
Tabela 15 - Distribuição do tempo de emprego médio dos trabalhadores e trabalhadoras nas atividades de limpeza, consoante ao tempo de emprego médio (anos) na Região Metropolitana de Campinas, em São Paulo e no Brasil, no período de 2006 a 2016.	148
Tabela 16 - Movimentação de trabalhadores formais nas atividades de limpeza, segundo vínculo ativo, Massa Salarial e Salário Mensal Médio no Brasil de 2007 a 2017.	152
Tabela 17 Estabelecimentos (Estab.) e vínculos ativos (VA) nas atividades de limpeza, segundo tamanho do estabelecimento no Brasil, 2006 a 2016.....	156

SUMÁRIO

CONTEÚDO:	Página
Introdução	15
Métodos e Dados	23
PARTE I – A LIMPEZA COMO VALOR DE USO E VALOR DE TROCA E A DEFINIÇÃO DE “PRODUTIVIDADE”	25
Capítulo 1 – A Mercadoria de Higéia	26
1.1 A Mercadoria Limpeza como Valor de Uso Social e Valor de Troca	26
1.2 A terceirização dos serviços de limpeza na Unicamp: procedimento licitatório e diferenças entre servidores e terceirizados	33
Capítulo 2 – A Noção de “Produtividade” e o Processo de Produção do Valor nos Contratos de Limpeza	43
2.1 Cadernos Técnicos de Serviços Terceirizados e o Parâmetro da Exploração	43
2.2 Revisão no Cadterc de Limpeza: aumento da exploração do trabalho	47
2.3 Crítica aos Estudos Técnicos	49
2.4 Definições	51
2.4.1 Definições Teóricas	51
2.4.2 Definições Estatísticas	54
2.4.3 Definição de Medidas Descritivas	54
2.5 Valores Referenciais	56
2.5.1 Metodologia de Cálculo.....	56
2.6 Custos Mensais com Funcionários.....	58
2.7 Produtividade	63
2.8 Considerações	74
PARTE II – CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTAIS DO SETOR DE LIMPEZA	77
Capítulo 3 – Aspectos transversais no setor de limpeza na Unicamp: avaliação do processo do trabalho, raça e gênero	78
3.1 O Processo do trabalho e vivências	78
3.2 Perfil e evolução de rendimentos dos trabalhadores e trabalhadoras terceirizados das empresas que prestam serviço no setor de limpeza da Unicamp.....	91
3.3 A Transversalidade das Desigualdades de Gênero no Setor de Limpeza	96
3.4 A Transversalidades das Desigualdades de Raça no Setor de Limpeza	105
3.5 Rendimento médio de trabalhadores e trabalhadoras por gênero e raça nas empresas A e B, na RMC e no estado de São Paulo.....	115
Capítulo 4. Aspectos gerais do setor de limpeza	129

4.1 Perfil global dos profissionais do setor terceirizado de limpeza	129
4.2 Movimentação de trabalhadores e trabalhadoras formais e rotatividade no setor de limpeza na RMC, Estado de São Paulo e Brasil.....	143
Considerações Finais.....	157
Referências Bibliográficas	163
Anexos.....	169
I) Limpeza Predial: Valores de Produtividade obtida e sua comparação com valor atual	169
II) Início do processo de terceirização Unicamp	170
III) Relação de trabalhadores e trabalhadoras entrevistados nesta pesquisa.	171
IV) Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta.....	173
V) Vínculos Ativos e Remuneração nominal média nas atividades de limpeza, segundo Raça e UF, 2016	175
VI - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	176
VII – Roteiro de Entrevista com os trabalhadores e trabalhadoras terceirizados do setor de limpeza da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp)	178

Introdução

De acordo com pesquisa realizada em 2012 pela Federação Nacional das Empresas de Serviços e Limpeza Ambiental (FEBRAC)¹, entre 66 e 76% do mercado potencial da limpeza no Brasil já é terceirizado. Deste universo, 40% dos contratos de limpeza estão no setor privado e 60% no setor público. Ainda de acordo com a FEBRAC, o nível de terceirização do setor público é bem alto, girando em torno de 80 a 90% dos contratos; a terceirização na parcela privada do setor fica na faixa de 45 a 55% do mercado². Prossegue a Federação patronal: “[No setor público] nas esferas Federal e Estadual, praticamente a única área ainda disponível é a da educação – escolas e universidades”³.

Foi a partir do contato com trabalhadores e trabalhadoras do serviço de limpeza terceirizado em uma universidade pública do Estado de São Paulo que decidimos realizar esta pesquisa. Procuramos adentrar, de fato, no universo do setor de limpeza brasileiro, partindo da experiência concreta de análise de duas empresas de limpeza, a predial e a hospitalar, que prestam serviço em uma instituição de ensino superior localizada na cidade de Campinas, Estado de São Paulo.

Durante 5 anos foi realizada uma pesquisa sobre o setor de limpeza no Brasil, além de vasta investigação e acompanhamento de trabalhadores e trabalhadoras deste ramo de atividade, principalmente no que diz respeito às relações de trabalho, vivências, reprodução socioeconômica da vida, o dia a dia e sobre o que pensam os trabalhadores e trabalhadoras sobre si mesmos, sua condição de vida, sua ocupação laboral e processo de trabalho.

Partimos do cotidiano como a primeira linha, em busca do fio da meada de nossa tese. Aqui, adotamos como cotidiano o que Michel de Certeau⁴ definiu como “opressão do presente”; o dia a dia.

¹ FEBRAC, p. 28, 2012. Disponível em: https://seacrj.files.wordpress.com/2012/06/febrac_pesquisa2012.pdf. Acesso em: 06 de abril de 2019.

² Ibid., p. 29.

³ Ibid., p. 29.

⁴ CERTEAU, M. **A invenção do cotidiano**: 2, morar, cozinhar. Petrópolis: Artes de Fazer, Vozes, 1996.

O cotidiano é aquilo que nos é dado cada dia (ou que nos cabe em partilha), nos pressiona dia após dia, no oprime, pois existe uma opressão do presente. Todo dia, pela manhã, aquilo que assumimos, ao despertar, é o peso da vida, a dificuldade de viver, ou de viver nesta ou noutra condição, com esta fadiga, com este desejo. O cotidiano é aquilo que nos prende, intimamente, a partir do interior.⁵

Assim, acompanhamos, fizemos pesquisa e observação participante⁶, entrevistamos, conversamos e interagimos de abril de 2015 até dezembro de 2018 com inúmeros trabalhadores e trabalhadoras⁷ em busca da essência do processo de trabalho, das especificidades, contradições, movimentos visíveis externa e internamente neste setor de atividade econômica brasileiro. Concordamos com Marx quando ele diz que “a investigação tem de apoderar-se da matéria, em seus pormenores, de analisar suas diferentes formas de desenvolvimento, de perquirir a conexão íntima que há entre elas”⁸. Em seguida, Marx prossegue e sublinha as diferenças entre a sua dialética própria e aquela hegeliana: “para Hegel, o processo do pensamento – que ele transforma em sujeito autônomo sob o nome de ideia – é o criador do real, e o real é apenas sua manifestação externa. Para mim, ao contrário, o ideal não é mais do que o material transposto para a cabeça do ser humano e por ela interpretado”⁹. Foi com esta inspiração e com este norte (em nosso caso, o

⁵ Ibid., p.31.

⁶ Entendemos aqui como pesquisa participante a definição de Gajardo: “reconhece as implicações políticas e ideológicas subjacentes a qualquer prática social, seja ela de pesquisa ou de finalidades educativas, e propugna pela mobilização de grupos e organizações para a transformação da realidade social ou para o desenvolvimento de ações que redundem em benefício coletivo.” GAJARDO, Marcela. **Pesquisa participante: propostas e projetos**. In: BRANDÃO, Carlos Rodrigues (Org.). Repensando a pesquisa participante. São Paulo: Brasiliense, 1985, p. 40. Neste aspecto, a partir do nosso trabalho, e também com as contribuições do trabalho de outra pesquisadora, somado à força de coletivos, estudantes e pesquisadores, esboçamos alterações e indicamos possíveis melhorias nos editais de contratação dos serviços de limpeza na Unicamp. Não se trata de “naturalizar”, aceitar a condição de terceirização passivamente, mas, antes, apoiar e contribuir com tudo que elevar, de alguma maneira, a condição de trabalho e vida da classe trabalhadora.

⁷ Por morar na Cidade de Campinas, ser discente da Unicamp desde 2009, em verdade, a nossa observação/interação com os trabalhadores e trabalhadoras é quase diária, existe há 10 anos. Sobretudo porque este pesquisador também mora dentro da Moradia Estudantil da Unicamp, há 8 anos, e interage e é amigo de alguns trabalhadores e trabalhadoras das empresas estudadas muito antes da iniciativa para a realização desta pesquisa apontar o seu primeiro broto. Abril de 2015 é um marco por ter sido a data da primeira entrevista “oficial” para esta pesquisa.

⁸ MARX, K. **O capital – crítica da economia política**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002, p.28.

⁹ Ibid., p. 28.

nosso norte é o Sul!), que buscamos desenvolver este trabalho, mesmo com todas as suas imperfeições e dificuldades que são de responsabilidade inteiramente nossa.

A nossa pesquisa de campo foi realizada na Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) com as seguintes empresas que terceirizam a força de trabalho na instituição, nomeadas a partir de agora como: Empresa A, de limpeza hospitalar; Empresa B, de limpeza predial. Estas duas empresas foram vencedoras de licitações públicas específicas e são prestadoras de serviço da Unicamp com contratos válidos por tempo determinado. Até que se faça uma nova licitação, esses contratos podem ser renovados até o limite máximo de 60 meses de vigência.

Além do estudo do caso concreto, em que fizemos uma extensa pesquisa qualitativa, espriamos a nossa análise para a busca de informações e dados quantitativos para que pudéssemos compreender a realidade matemática e quantitativa das empresas específicas que nós estudamos¹⁰, a fotografia do setor de limpeza na Região Metropolitana de Campinas (RMC), Estado de São Paulo e no Brasil.

Ademais, por meio da Lei de Acesso à Informação - LAI (Lei Federal nº 12.527/2011), solicitamos ao Serviço de Informação ao Cidadão da Universidade Estadual de Campinas (SIC- Unicamp) o acesso à documentação, tais como editais de licitação, contratos, processos internos e outros materiais que nos ajudasse a entender a lógica da terceirização da força de trabalho na Unicamp como um todo e, especificamente, no setor de limpeza. Fizemos minuciosa pesquisa nestes materiais, mais ou menos 5.000 páginas, e encontramos origens históricas da terceirização na Universidade, empresas vencedoras nos processos licitatórios vigentes e já finalizados, problemas nas contratações, ocorrências internas, processos trabalhistas entre outras informações que nos possibilitaram elaborar com mais detalhes os caminhos que deveríamos seguir.

No universo mais ampliado do setor de limpeza, constatamos que o perfil dos trabalhadores e trabalhadoras – via de regra terceirizados – deste ramo de atividade, é composto, em sua grande maioria, por jovens, mulheres negras e

¹⁰ Encontramos informações e indicadores relevantes a partir da RAIS identificada. A seguir explicaremos mais detalhadamente os nossos métodos.

homens negros, pessoas com baixa escolarização e que vivem em regiões periféricas das grandes cidades, sobretudo da Região Sudeste, e/ou em situação socioeconômica de enorme precariedade e pobreza.

Em geral, as diversas concepções sobre terceirização, principalmente das literaturas liberais, conceituam o processo como forma de “otimizar” o processo produtivo, delegando os serviços de determinado setor da empresa contratante a uma empresa especializada na atividade. O destaque na palavra otimizar serve para evidenciar um dos vários termos vagos e ambíguos largamente utilizados nestas literaturas e nos discursos empresariais, tais como flexibilização, adaptação, globalização, e palavras e expressões inclusive não traduzidas do idioma de origem, mas que mantêm o eufemismo, tal como *outsourcing*¹¹. No Brasil, para além da rebaixada massa salarial generalizada, a terceirização é um dos mecanismos principais que precarizam ainda mais as relações de trabalho, tanto pela extensão com que tem sido adotada¹², quanto pela sua eficiência em garantir os níveis de produtividade e lucratividade¹³ das empresas, quase sempre com jornadas extenuantes para os trabalhadores e trabalhadoras, diminuição de direitos e benefícios e baixos salários.

De acordo com estudo¹⁴ realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, em 2014, o salário dos trabalhadores terceirizados é, em média, 24% menor do que o dos empregados contratados diretamente por uma empresa. Ainda de acordo com este estudo, mais de um quarto do mercado de trabalho formal brasileiro, naquele ano, já era terceirizado:

¹¹ CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. 1. ed. São Paulo: Xamã, 1996.

¹² No dia 30 de agosto de 2018, o Supremo Tribunal Federal (STF), por 7 votos a 4, considerou constitucional a terceirização de toda as atividades de uma empresa, incluindo as chamadas atividades-fim. O julgamento considerou inconstitucional uma parte da Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que proibia a terceirização da atividade fim de uma empresa.

¹³ MARCELINO, Paula Regina Pereira. **A Logística da Precarização**: Terceirização do Trabalho na Honda do Brasil / Paula Regina Pereira Marcelino – Campinas, SP: [s.n], 2002. Dissertação de Mestrado apresentada ao Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Unicamp., p. 187.

¹⁴ Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: / dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos / Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. 56 p.

Verificamos que os trabalhadores terceirizados perfazem 26,8% do mercado formal de trabalho, totalizando 12,7 milhões de assalariados. É possível ainda afirmar que este número está subestimado, visto que parte considerável dos trabalhadores terceiros está alocada na informalidade. Caso as estatísticas contemplassem esse segmento de informais, poderíamos observar que esse universo é maior e, com certeza, os números sobre as condições de trabalho seriam ainda mais assustadores.¹⁵

Como consequência também do processo de terceirização, os trabalhadores e trabalhadoras da limpeza enfrentam situações de tremenda precariedade laboral, fragilidade na manutenção das relações de trabalho e de baixa remuneração salarial, além de dificuldades para a reprodução da própria vida e de seus familiares.

Diferentemente do que afirma a classe empresarial, e seus ideólogos da academia e fora dela, o que encontramos ao analisar o setor de limpeza no Brasil foi a *concreticidade* da *superexploração da força de trabalho*. O subtítulo de nossa pesquisa versa sobre uma categoria de análise muito importante para entendimento do objeto em questão.

Superexploração da força de trabalho é um termo cunhado por um dos maiores representantes do que se convencionou chamar de Teoria Marxista da Dependência (TMD), Ruy Mauro Marini, e significa a remuneração da força de trabalho abaixo do seu real valor, fundamento principal das economias dependentes.

Ao lado dos outros formuladores originários da TMD, como, por exemplo, Vânia Bambirra, Theotônio dos Santos, entre outros, Marini, ao tentar entender causas e determinações históricas que impossibilitam, nas formações latino-americanas, o mesmo perfil de desenvolvimento e avanço do capitalismo central, classificou a dependência como uma “relação de subordinação entre nações formalmente independentes, em cujo âmbito as relações de produção das nações subordinadas são modificadas ou recriadas para se assegurar a reprodução

¹⁵ Ibid., p. 13.

ampliada da dependência”¹⁶. Em outros termos, isso faz com que, apesar de formalmente se constituírem como nações independentes, estes países de capitalismo subordinado/dependente tenham mantido a relação de subordinação econômica no novo processo de articulação do mercado mundial.

Neste novo formato de acumulação mundial, a divisão do trabalho imposta possibilitou aos países industriais especializar-se como produtores industriais de manufaturas para o mercado mundial, enquanto coube aos países latino-americanos o suprimento de alimentos e matérias primas para as indústrias dos países centrais que, desta forma, puderam desenvolver e incrementar tecnologias mais avançadas, onde a produtividade do trabalho avançou.

A industrialização latino-americana corresponde assim a uma nova divisão internacional do trabalho, em cujo âmbito se transfere aos países dependentes etapas inferiores da produção industrial [...] reservando-se para os centros imperialistas as etapas mais avançadas [...] e o monopólio da tecnologia correspondente. [...] O que temos é uma nova hierarquização da economia capitalista mundial, cuja base é a redefinição da divisão internacional do trabalho ocorrida no curso dos últimos cinquenta anos.¹⁷

Com isso, as trocas internacionais entre nações se tornam desiguais, sendo as nações dependentes impelidas a um intercâmbio desigual de valor – na forma de lucro e juros – com as nações de capitalismo central e mais desenvolvido, com vantagens para as nações mais desenvolvidas; o desenvolvimento das nações dependentes se torna comprometido por esta relação e intercâmbio desigual e necessidade de remissão de partes do lucro para os países imperialistas.

Para suprir tal defasagem em suas taxas de lucro, nos países dependentes, a superexploração da força de trabalho foi mecanismo inserido pela

¹⁶ MARINI, Ruy Mauro. Dialética da Dependência. In: Dialética da Dependência: uma antologia da obra de Ruy Mauro Marini. Organização e apresentação de Emir Sader. Petrópolis, RJ: Vozes; Buenos Aires: CLACSO, 2000, p. 109.

¹⁷ Ibid., p. 145.

burguesia dependente com vistas a suprir parcialmente a desvantagem frente às nações de capitalismo central. A superexploração da força de trabalho ocorre basicamente de três formas, de acordo com Marini:

O aumento da intensidade do trabalho aparece, nessa perspectiva como aumento da mais-valia, obtido através de uma maior exploração do trabalhador e não do incremento de sua capacidade produtiva. O mesmo se poderia dizer da prolongação da jornada de trabalho, isto é, do aumento da mais-valia absoluta na sua forma clássica (...) deve-se assinalar, finalmente, um terceiro procedimento, que consiste em reduzir o consumo do operário mais além de seu limite normal, pelo qual o fundo necessário de consumo do operário se converte de fato, dentro de certos limites, em um fundo de acumulação de capital, implicando em um modo específico de aumentar o tempo de trabalho excedente.¹⁸

Corroborando com o que diz Marini, Carcanholo e Amaral, argumentam que a superexploração, nos países dependentes, possui um caráter misto e conjugado, sempre com a intenção de repor o tanto quanto for possível as cotas de lucro perdidas em desfavor dos países centrais:

E a única atitude que torna possível às economias periféricas garantir sua dinâmica interna de acumulação de capital é o aumento da produção de excedente através da superexploração da força de trabalho, 'o que implica o acréscimo da proporção excedente/gastos com força de trabalho ou a elevação da taxa de mais valia, seja por arrocho salarial e/ou extensão da jornada de trabalho, em associação com aumento da intensidade do trabalho'.¹⁹

¹⁸ Ibid., p. 155.

¹⁹ AMARAL, M. S.; CARCANHOLO, M. D., Superexploração da força de trabalho e transferência de valor: fundamentos da reprodução do capitalismo dependente, In: Padrão de reprodução do capital: contribuições da teoria marxista da dependência. São Paulo: Boitempo, 2012., p. 90.

Desta forma, concordamos que a superexploração da força de trabalho deve ser entendida como a “determinação negativa do valor contida na lei do valor, em que a corporeidade viva da força de trabalho é submetida a um desgaste prematuro”²⁰. É a validação e negação da lei do valor, dentro da perspectiva de unidade indissociável da mesma, em que, nos países cujo capitalismo é dependente, a “violação do valor” faz parte da *estrutura histórica* de exploração do capital, apesar de conjunturalmente, também, elevar-se ou estabilizar-se em determinados momentos históricos.

Assim sendo, podemos entender que, no capitalismo dependente brasileiro, “a superexploração é explicada como tendência negativamente determinada da lei do valor, sendo esta última simultaneamente o intercâmbio de equivalentes e a negação do intercâmbio de equivalentes”²¹. Este trabalho é, sobretudo, um esforço de compreensão empírica e de validação da categoria superexploração da força de trabalho na realidade concreta.

Nosso trabalho se apresenta da seguinte maneira:

Parte I) Exposição das reflexões sobre a forma-mercadoria da limpeza e os critérios de “produtividade” para a mensuração e precificação dos contratos de prestação de serviço de limpeza, expressos nos capítulos 1 e 2.

Parte II) Exposição das pesquisas qualitativa e quantitativa, suas imbricações e repercussões no dia a dia e no processo de trabalho dos trabalhadores e trabalhadoras do setor, sobretudo no que se refere às transversalidades de raça e gênero. Além dos aspectos específicos e mais gerais do setor de limpeza. Esta parte está expressa nos capítulos 3 e 4.

Nossa reflexão se concentra na análise do setor perpassando por três eixos centrais de análise: gênero, raça e regionalidade. Ademais, o relato de campo e depoimentos e olhares dos trabalhadores e trabalhadoras deste setor encontram-se expostos, principalmente, nesta parte II do trabalho. Além disto, uma visão global dos eixos principais de análises citados anteriormente, encerram a parte II.

²⁰ LUCE, M: **Teoria marxista da dependência**. Problemas e categorias, uma visão histórica, 2018., p. 135.

²¹ Ibid., p. 135.

Métodos e Dados

Para a compreensão do processo de trabalho, as relações laborais e as principais características do ramo de atividade da limpeza no Brasil, foram realizadas pesquisas qualitativas – trabalho de campo com entrevistas²², observações, vivências e diálogos com os trabalhadores e trabalhadoras de duas empresas terceirizadas, já nomeadas de Empresa A e Empresa B, que prestam serviços de limpeza predial e hospitalar, respectivamente, para a Universidade Estadual de Campinas (Unicamp).

Em relação aos aspectos éticos da pesquisa, seguiu-se as diretrizes dispostas na Resolução do Conselho Nacional de Saúde, número 196/96, versão de 2012. Todos os entrevistados receberam uma explicação a respeito do estudo e antes das entrevistas assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (ANEXO VI). As entrevistas seguiram um roteiro padrão que está apresentado no questionário (ANEXO VII). Todos os dados pessoais, tanto dos entrevistados, como das empresas foram suprimidos e utilizamos nomes fictícios.

A partir do estudo de caso concreto foram feitas reflexões e análises sobre o setor; também analisamos informações e dados importantes sobre o ramo da limpeza regionalmente e nacionalmente, obtidos via Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílio – PNAD Contínua; dados da RAIS e Caged do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTE) também foram utilizados nesta investigação. Além disso, outras fontes de dados como o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) e fontes ligadas às empresas de limpeza foram utilizados.

Para uma compreensão mais ampla do setor, foram utilizadas estatísticas descritivas de três fontes. A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) foi utilizada para os anos entre 2012 e 2014. Instituída pelo Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975, a RAIS tem por objetivo “o suprimento às necessidades de controle da atividade trabalhista no País, o provimento de dados para a elaboração

²² O roteiro para as entrevistas e o termo de consentimento dos trabalhadores se encontra anexo.

de estatísticas do trabalho e a disponibilização de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais”²³.

Funcionando como um “censo do mercado de trabalho formal”, a RAIS conta com microdados com uma série de variáveis referentes aos trabalhadores – tais como idade, sexo, cor, ocupação específica e rendimento – e às empresas – setor de atividade, município, tamanho. O nível de desagregação por município permitiu a montagem do perfil dos trabalhadores de limpeza na Região Metropolitana de Campinas.

As outras bases utilizadas são originadas da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), tanto a coletada na periodicidade Anual quanto a Contínua (coletada trimestralmente), para o ano de 2015, no caso da PNAD Anual, e para os trimestres entre 2012 e 2017, no caso da PNAD Contínua.

O uso da PNAD tem a vantagem de oferecer um panorama mais completo do mercado de trabalho brasileiro, uma vez que considera trabalhadores sem carteira assinada e autônomos, condições de ocupação em que muitos trabalhadores do setor de limpeza estão inseridos. Além disso, o uso destas bases se justifica pela possibilidade de apresentar a situação do setor em anos mais recentes.

O setor de limpeza foi identificado pelas subclasses 8121-4 (Limpeza em prédios e domicílios), 8129-0 (Atividades de limpeza não especificadas anteriormente), 8101-1 (Serviços de limpeza e de apoio a edifícios, exceto condomínios prediais) e 8101-2 (Serviços de limpeza e de apoio a edifícios, condomínios prediais) da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE 2.0).

Os rendimentos apresentados nas tabelas e gráficos (quando não indicados de forma diferente, como, por exemplo, em valores nominais) estão em valores reais de junho de 2017 deflacionados pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), que considera para o cálculo da variação do nível de preços a cesta básica de famílias com rendimentos mensais compreendidos entre 1 e 5 salários-mínimos.

²³ Disponível em <http://www.rais.gov.br/sitio/sobre.jsf>, acessado dia 30 de março de 2018.

**PARTE I – A LIMPEZA COMO VALOR DE USO E VALOR DE TROCA
E A DEFINIÇÃO DE “PRODUTIVIDADE”**

Capítulo 1 – A Mercadoria de Higéia²⁴

“Que esse mesmo trabalho, sob outro ângulo, seja o elemento geral criador de valor – elemento que o distingue das demais mercadorias –, é algo que está fora do alcance da consciência ordinária”. (Karl Marx, *O Capital, Livro I, Capítulo 17*).

1.1 A Mercadoria Limpeza como Valor de Uso Social e Valor de Troca

Fabiano Oliveira tem 24 anos, é nascido e criado no bairro Maria Antônia, na cidade de Sumaré, região metropolitana de Campinas, no estado de São Paulo. De segunda a sexta-feira, Fabiano, que é auxiliar de limpeza, acorda às 5h da manhã para esperar o ônibus fretado que passa a dois quarteirões da sua casa, pontualmente às 5h25.

Ele trabalha na Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) como funcionário terceirizado do setor de limpeza há quase três anos. Contratado pela *Empresa A*, durante os cinco dias da semana que trabalha em Campinas, Fabiano tem que cumprir uma carga horária de trabalho que se inicia às 6h da manhã e só termina às 16h.

Ele chega a sua casa por volta das 17h20min. Fabiano vende a sua força de trabalho em regime de mensalista, em uma carga horária de 44 horas semanais. Apesar de formalmente trabalhar um pouco menos de nove horas diárias²⁵, o auxiliar

²⁴ Na mitologia grega Higéia era a filha de Esculápio. Era a deusa da limpeza, saúde e sanidade, exercia uma importante parte no culto do pai. Enquanto seu pai era mais associado diretamente com a cura, ela era associada com a prevenção da doença e a continuação da boa saúde. Aristófanes. **Pluto (a riqueza)**. Coimbra: Instituto Nacional de Investigação Científica; 1989.

²⁵ A carga horária de 44 horas semanais pode ser realizada de domingo a sábado. No contrato com a Unicamp, as empresas terceirizadas do setor de limpeza distribuem a carga horária dos seus funcionários em três tipos de jornadas: nos vários *campi* e unidades a maior parte trabalha de segunda a sexta-feira em uma jornada de 8h48min, com um 1h12min de almoço/jantar. A outra parte cumpre sua carga horária de segunda a sexta-feira em uma jornada de 8h por dia e 1h hora de almoço/jantar, no sábado trabalham mais 4h, geralmente no turno da manhã. Há, por fim, na limpeza predial, a jornada conhecida por 5 x 1, em que a cada cinco dias trabalhados se folga um, utilizada

de limpeza dedica mais da metade das 24h do seu dia entre preparação para o trabalho, jornada propriamente dita e o deslocamento casa/trabalho, trabalho/casa.

Vitória Cardoso, 27 anos, é moradora do bairro Campo Grande, em Campinas. Ela trabalha como “faxineira”, ou seja, auxiliar de limpeza, há dois anos e meio na Unicamp. Atualmente é contratada pela *Empresa B*, terceira empresa do setor de limpeza em que ela se emprega nos últimos oito anos na região metropolitana de Campinas (RMC).

Vitória não conseguiu trabalho em outro setor, saiu de uma empresa de asseio e conservação para outra, sempre na mesma função, apesar de já ter trabalhado como vendedora no final da adolescência: *“eu procurei emprego em vários lugares, shoppings, restaurantes, mas como já tinha experiência [com limpeza], foi o que consegui, é o que tem para o momento, não posso reclamar”* (Vitória).

Iniciamos a nossa exposição com uma pequena parte dos relatos de trabalhadores e trabalhadoras colhidos durante os diversos momentos da nossa pesquisa de campo. Até aqui, o que há de interseção entre a realidade narrada por Vitória e a experiência de Fabiano é a forma de integração de ambos no processo produtivo, a venda da *força de trabalho*, a “fabricação”, ou melhor dizendo, o oferecimento de um *valor de uso* – uma utilidade –, a “mercadoria” limpeza, que ambos realizam em troca de um salário mensal.

A “descoberta” da importância da higiene, ou, em outros termos, da limpeza como categoria vital para a espécie humana, é um advento milenar da humanidade e foi por várias vezes reinventada, redescoberta ao longo dos séculos.²⁶ A palavra higiene tem origem grega, *hygieiné*, que indica a condição de ser saudável; já a palavra limpeza, além da influência da palavra grega *lampein*, tem também origem em outra língua clássica, o latim, descendendo do termo *limpidus*, ambas significam reluzir ou brilhar.²⁷ Inicialmente, quando a humanidade passa a

também na área hospitalar. A limpeza hospitalar também aloca a sua força de trabalho em jornadas de trabalho de 12 x 36, em que o trabalhador trabalha 12 horas seguidas – com 1 hora de intervalo para refeição – e descansa 36 horas.

²⁶ EIGENHEER, E. **A história do lixo**: A limpeza urbana através dos tempos, Rio de Janeiro: Editora Campus, 2009. passim.

²⁷ NASCENTES, Antenor. **Dicionário Etimológico da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: 1955. p.262; 299.

entender a importância da higiene, da limpeza para um bem-estar maior, melhoria da qualidade de vida, a ação de limpar é tipicamente autônoma.

De outro modo, quem a executa o faz para si próprio (ou em um contexto comunitário), não há subordinação a outrem, a um senhor, rei ou empregador; é uma ação que satisfaz uma necessidade humana estrita – estar limpo, saudável, higienizado –, ainda não é um *serviço* ou uma *mercadoria*, antes, é um *valor de uso* sem *valor (de troca)*, uma ação que visa satisfazer as próprias necessidades de subsistência (*Lebensmittel*) de quem a produz, uma *riqueza* autossuficiente.

Para Marx, valores de uso são coisas úteis, sempre determinadas quantitativamente (quilogramas (kg) de arroz; metros (m) de seda; metros quadrados (m²) de azulejo etc.), é uma condição a-histórica, dizendo de outra forma, não importa o momento civilizatório, o modo de produção vigente, sempre satisfazem algum tipo de necessidade humana²⁸; para o autor alemão “os valores de uso formam o conteúdo material da riqueza, qualquer que seja a forma social desta”.²⁹

Ao longo dos séculos e com a comprovação empírica dos benefícios individuais e sociais da limpeza, desenvolveu-se o costume da higiene pessoal, o hábito da sistemática higienização de ambientes privados e a criação de programas de limpeza urbana.

Então, ainda em uma fase pré-capitalista, o trabalho de limpeza passa a ter uma característica também heterônoma, subordinado à vontade, regras e tipos de condutas determinadas por outra pessoa que não o próprio realizador do trabalho.

É o momento da passagem do valor de uso que se basta a si próprio para algo que possui ressonâncias externas, exteriores, transforma-se em *valor de uso social*, ou seja, passa a ter utilidade para outra pessoa que não aquela que a produziu, é o embrião do que viria a ser a *limpeza enquanto forma mercadoria*. Neste contexto, de acordo com Eigenheer, a função de higienizar para terceiros nasce com características de subalternidade, desmerecida socialmente, sobretudo

²⁸ Por enquanto em nossa exposição o valor de uso só aparece como meio de subsistência; em seguida abordaremos os valores de uso como meio de satisfação indireta, ou seja, como meios de produção.

²⁹ MARX, Karl. O capital: crítica da economia política. **Livro I: O processo de produção do capital**. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 158.

na idade antiga e na idade média; “via de regra, temos nessas atividades excluídos sociais (prisioneiros, estrangeiros, escravos, ajudantes de carrascos, prostitutas, mendigos, etc.).”³⁰ Estes são elementos importantes para o entendimento do trabalho de limpeza no desenvolvimento histórico e no capitalismo contemporâneo.

Apesar da coexistência do trabalho autônomo e heterônomo ainda em momentos pré-capitalistas, é no contexto da economia tipicamente capitalista que o trabalho de limpeza, tal como o trabalho do artífice, do artesão e do camponês, passa a ser explorado em relações sociais mercantilizadas.

Como o modo de produção capitalista generaliza a *mercadoria força de trabalho*, e existe um descolamento das condições anteriores de sobrevivência (comunidade, relação senhorial, acesso à terra etc.), há a necessidade de que os sujeitos vendam a sua capacidade de trabalhar em troca de uma compensação que possibilite a ele e a sua família sobreviver.

Ao trocar “sua capacidade de trabalho” por uma contrapartida material, o trabalhador oferece ao comprador da sua força de trabalho, como resultado do seu dispêndio físico e intelectual, uma *mercadoria*. No início de *O Capital* Marx, apresenta uma definição bastante precisa sobre a mercadoria:

A mercadoria é, antes de tudo, um objeto externo, uma coisa que, por meio de suas propriedades, satisfaz necessidades humanas de um tipo qualquer. A natureza dessas necessidades – se, por exemplo, elas provêm do estômago ou da imaginação – não altera em nada a questão.³¹

O ato de limpar, higienizar é, agora, um item componente da “enorme coleção de mercadorias”³² a que Marx se refere quando fala do momento histórico em que reina o modo de produção capitalista no começo de sua exposição em *O Capital*.

Não obstante, para efeito de compreensão, suprimimos de nossa exposição o trabalho escravo e o do servo como elemento característico da

³⁰ EIGENHEER, E. **A história do lixo**: A limpeza urbana através dos tempos, Rio de Janeiro: Editora Campus, 2009. p.14.

³¹ MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política. Livro I: O processo de produção do capital*. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 157.

³² *Ibidem*. p 157.

conceituação de limpeza como mercadoria, apesar de não ignorarmos a sua existência na história.

Para caracterizar a limpeza como *mercadoria*, em outras palavras, como característica celular da riqueza (no modo de produção capitalista), assim como qualquer outro objeto externo de produção humana, é preciso, pois, expormos algumas determinações fundamentais que não se encontram presentes, concomitantemente, na servidão e na escravidão.

Para ser *mercadoria*, a um objeto qualquer, não bastam suas características materiais ou predicados de utilidade no meio social. Tampouco é suficiente que apenas seja fruto de dispêndio de trabalho humano³³ para se concretizar em mercadoria propriamente dita.

Para tanto, além de possuir valor de uso social, ter alguma utilidade para alguém que não a produziu, o que isoladamente não é suficiente, “para se tornar mercadoria, é preciso que o produto, **por meio da troca**, seja transferido a outrem, a quem vai servir como valor de uso.”³⁴

Aqui está uma exata explicação de Friedrich Engels³⁵, em uma nota da quarta edição do livro I de *O Capital*, em que a explicação mais adequada do que é mercadoria para Marx aparece. Karl Marx revela a indissociável unidade que compõe a mercadoria, uma vez que não pode existir mercadoria sem tal complementariedade, **valor de uso e valor**, “nenhuma coisa pode ser valor sem ser objeto de uso. Se ela é inútil, também o é o trabalho nela contido, não conta como trabalho e não cria, por isso, nenhum valor.”³⁶

A mercadoria é, portanto, unidade inseparável, existe sob um ponto de vista de integralidade, transubstancia a central relação do valor de uso e do valor; a mercadoria é uma “coisa”, um objeto externo que satisfaz necessidades de sujeitos. Mas, como já dissemos, ela não é apenas objeto útil e fruto do trabalho humano

³³ “Uma coisa pode ser útil e produto do trabalho humano sem ser mercadoria”. Ibidem. p. 164.

³⁴ Ibidem. p. 164. Grifo nosso.

³⁵ “Nota à quarta edição: acrescentei o texto entre chaves para evitar a confusão, muito frequente, de que, para Marx, todo produto consumido por outro que não o produtor seria considerado mercadoria. (F. E.)”, Ibidem. p. 1121.

³⁶ MARX, Karl. O capital: crítica da economia política. **Livro I: O processo de produção do capital**. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 164-165.

(mercadorias não podem ser objetos úteis encontrados na natureza, por exemplo), mas sim uma **forma social**.

A expressão fenomenológica do valor – o **valor de troca** – revela a mercadoria (qualquer que seja a mercadoria) como uma forma social particular e histórica da produção humana que possui formas de representações em um conteúdo diferente de si mesmo.

Em outras palavras, valor de troca é, inicialmente, “a relação quantitativa, a proporção na qual valores de uso [o suporte material das mercadorias] de um tipo são trocados por valores de uso de outro tipo”³⁷.

No capitalismo – e no momento histórico anterior, em que a sociedade já se encontrava em franco desenvolvimento econômico, e que a existência do valor de troca já se fazia presente de uma forma mais ou menos desenvolvida - a intermediação entre duas mercadorias é realizada pelo dinheiro.

Essa primeira relação quantitativa expressa pelo valor de troca nos faz deduzir que uma determinada mercadoria não possui valor de troca, mas, dito com mais rigor, valores de troca, múltiplos, no plural. É um valor de uso que pode ser trocado por infinitos valores de uso.

Valor de troca “é a proporção de troca que ela [a mercadoria] realmente estabelece com outra mercadoria qualquer”³⁸. Certa quantidade de mercadoria A, por exemplo, pode se relacionar, na esfera da troca, com outra certa quantidade de mercadoria B, C, D etc. e assim possuir valores de troca diferentes.

De uma forma mais ilustrativa, 1 litro de leite pode ser trocado por 1 kg de feijão, 500 gramas de pão francês, uma dúzia de ovos, e assim por diante, até o limite “infinito” de poder ser trocado por quantas mercadorias distintas a ele existirem na sociedade. Isso ocorre porque tanto a quantidade de mercadoria 1 kg de feijão, como 500 gramas de pão francês e uma dúzia de ovos, valores de troca da mercadoria 1 litro de leite, são permutáveis entre si, possuem a mesma grandeza.

³⁷ Ibidem. p. 158.

³⁸ CARCANHOLO, Reinaldo. **A Dialética da mercadoria: guia de leitura**. / O Capital: ciclos, circulação e rotação. Roteiro de estudo. In: Cadernos ANGE – Textos Didáticos, n.º 4. 2ª edição. Vitória-ES: ANGE, 1993. p. 9.

Essa proporção quantitativa, sinônimo visível e fortuito do valor de troca – uma aparente *contradictio in adjecto* (uma contradição entre partes de um argumento) – também é histórica, pode se alterar em tempos, espaços e mercados diferentes.

Voltemos ao nosso exemplo: 1 litro de leite, em uma região onde a criação de vaca leiteira seja mais difícil e necessite, portanto, de mais *trabalho* humano, pode valer 2 Kg de feijão, 1 Kg de pão francês e 2 dúzias de ovos ao invés de uma, se o valor destas mercadorias – tempo de trabalho necessário – permanecer o mesmo.

Há também outras possibilidades; em uma região onde não exista feijão, pão francês e ovos, em um exemplo hipotético, serão valores de troca do leite outras qualidades de mercadorias, tais como quinoa, folha de coca e pisco, se esta relação de troca se estabelecer em algum país andino.

Vimos, no nosso exemplo, que o tipo e a quantidade de uma determinada mercadoria que será expressa como valor de troca da mercadoria leite depende da relação de troca estabelecida, do espaço e do tempo em que se realiza. Isso acontece porque “um valor de uso ou bem só possui valor porque nele está objetivado ou materializado trabalho humano abstrato”³⁹.

O que Marx chamou de trabalho humano abstrato é a “substância formadora de valor”, nas palavras do autor de Triér, “a quantidade de trabalho nele [no valor de uso] contido”⁴⁰. É isso que permite às mercadorias a característica de se intercambiar; 1 kg de feijão, 500 gramas de pão francês, uma dúzia de ovos e 1 litro de leite valerem a mesma quantidade (tempo) de trabalho humano abstrato.

Se dissemos anteriormente que o *valor de troca* é o modo de expressão do *valor*, que isso depende de algumas questões circunstanciais como tempo, espaço, mercado, o valor de troca, então, é algo meramente casual? Evidentemente que não, Marx prossegue a sua investigação sobre “o reino das mercadorias” tentando decifrar o porquê dessa *regularidade* dos valores, todas as

³⁹ MARX, Karl. O capital: crítica da economia política. **Livro I: O processo de produção do capital**. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 161.

⁴⁰ Ibidem. p. 161.

mercadorias do nosso exemplo, naquela exata quantidade indicada, serem iguais entre si.

O que seria, então, o *valor* propriamente dito? Um dos grandes intérpretes de Marx no Brasil, referência nos estudos de Economia Política neste país, Reinaldo Carcanholo, nos deixou algumas pistas para avançarmos nesta investigação sem o equívoco de confundir *valor de troca* com *valor*.

Por meio do processo de abstração, o significado do *valor*, para Marx, é revelado como algo intrínseco às mercadorias, não visível ao olho humano, expressão de uma relação social pois é por meio de uma relação social – o trabalho humano no sentido abstrato, dispêndio de trabalho humano em geral – que surge o valor, expresso no valor de troca e que lhe permite intercambiar-se com outras mercadorias produzidas também desta mesma forma.

“O valor é uma propriedade social inerente, interior à mercadoria, expressão nela das particulares relações sociais existentes e, portanto, uma categoria da essência da sociedade capitalista, o valor de troca é sua forma de manifestação e aparece na superfície mesma dos fenômenos; por isso, diretamente observável”⁴¹.

Assim sendo, o *valor*, ainda que plasmado na expressão manifesta de si mesmo (o valor de troca), jaz escondido e obscuro; permanece, no entanto, vivo e secreto entre a sombra e a alma das mercadorias, pronto a igualar tudo quanto existe de fruto do trabalho humano, sob a gerência do capital.

1.2 A terceirização dos serviços de limpeza na Unicamp: procedimento licitatório e diferenças entre servidores e terceirizados

Atualmente, as compras dos serviços de limpeza pela Unicamp se dá por meio de processos de licitação. Instituídos por leis específicas, a Lei Federal nº 8.666/93, também conhecida como Lei de licitações, e a pela Lei Federal nº 10.520/2002 – que regulamenta os pregões para aquisição de bens e serviços – os

⁴¹ CARCANHOLO, Reinaldo. **A Dialética da mercadoria: guia de leitura.** / O Capital: ciclos, circulação e rotação. Roteiro de estudo. In: Cadernos ANGE – Textos Didáticos, n.º 4. 2ª edição. Vitória-ES: ANGE, 1993. p. 15.

editais são publicados sempre que há necessidade. Geralmente, os dois momentos que acontecem novas licitações são quando a vigência de um contrato com uma mesma empresa prestando um determinado serviço, que pode durar até 60 meses, sem a necessidade de uma nova licitação, termina e quando a Unicamp ou uma empresa licitada não renovam um contrato finalizado após os 15 meses de duração estipulados. Portanto, a forma de vinculação destes trabalhadores e trabalhadoras com a Unicamp se dá pela relação de trabalho terceirizada.

Ao analisar as tendências recentes das relações de trabalho no Brasil, em sua tese de doutorado, o professor José Dari Krein⁴² concluiu que a terceirização, quase sempre, é sinônimo de precarização:

A terceirização, apesar de suas múltiplas formas de manifestação, tem como identidade de sua natureza a busca de redução de custos, a flexibilidade organizacional e a partilha dos riscos do negócio com outro agente econômico, como estratégia no enfrentamento de um cenário em que prevalece um capitalismo financeirizado e em que as empresas estão expostas a uma maior concorrência devido à desregulação da economia e ao baixo e instável crescimento do produto. Essas características, com algumas exceções, no caso brasileiro, permitem vincular a terceirização à flexibilização das relações de trabalho e à precarização.

O debate sobre terceirização no Brasil é extremamente polifônico, existem inúmeras tentativas de definição do termo, além de disputas em torno dos efeitos da terceirização para os trabalhadores e trabalhadoras em várias áreas das ciências sociais. Concordamos com os mais recentes estudos sobre os efeitos da terceirização no país que demonstraram consequências danosas e precarizantes da terceirização no Brasil. Inclusive, em pesquisa de mestrado realizada por este

⁴² KREIN, José Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil (1990-2005)**. Campinas, SP: Tese de doutoramento apresentada ao Instituto de Economia da Unicamp, 2007, p. 188;189.

mesmo pesquisador⁴³, no setor elétrico, concluímos que a terceirização degradou e mutilou a vida de muitos eletricitários em uma companhia de eletricidade no Estado de Minas Gerais.

No entanto, para efeitos de definição conceitual, para nós, *terceirização – em sentido amplo – é toda e qualquer intermediação existente entre o comprador de força de trabalho e o sujeito possuidor de tal capacidade de trabalho que, durante certo período de tempo estabelecido, converte esta capacidade físico e psíquica em novos valores de uso. É como Marx salienta em o Capital: “O ganho dos intermediários advém exclusivamente da diferença entre o preço do trabalho pago pelo capitalista e a parte desse preço que eles deixam chegar efetivamente ao trabalhador”*⁴⁴

No caso das licitações da Unicamp, qualquer empresa que demonstre capacidade técnica para a execução do serviço pode concorrer. A universidade não exige das contratadas que nenhum benefício existente para os seus servidores seja também pago ao trabalhadores e trabalhadoras terceirizados. A licitada deve cumprir apenas com as obrigações previstas na convenção coletiva da categoria em questão. Um exemplo concreto disso, é que os servidores técnicos-administrativos⁴⁵ da Unicamp trabalham 40h semanais, os terceirizados cumprem carga horária maior, de 44h⁴⁶.

Para participar da concorrência, as empresas devem comparecer ao pregão virtual que ocorre na Bolsa Eletrônica de Compras do Governo do Estado de São Paulo (BEC). De acordo com a Secretaria de Estado da Fazenda de SP, a BEC

⁴³ Para ver sobre: FIGUEIREDO, Igor Silva. **A terceirização em alta voltagem na Cemig: crônica da degradação do trabalho**. 2015. 127f. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Campinas.

⁴⁴ MARX, K. O Capital: o processo de produção do capital (Livro I). Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013., p. 624.

⁴⁵ Existem cargas horárias diferenciadas na Unicamp, jornadas de 20, 30, 36h semanais; no entanto, a carga horária de 40h é a típica dentre os servidores da instituição.

⁴⁶ Não existem mais servidores do quadro próprio da Unicamp no setor de limpeza, devido ao fato de a terceirização neste setor ter sido uma das primeiras a se generalizar na instituição, há pelo menos duas décadas e meia. No entanto, em outras funções e setores, ainda coexistem funcionários e funcionárias do quadro próprio e os terceirizados. Durante a realização desta pesquisa, conversamos com uma trabalhadora, copeira, que é servidora do quadro próprio da universidade. Ela trabalha e convive com outras trabalhadoras, também copeiras, mas que trabalham 44h semanais, enquanto a servidora cumpre uma jornada de 40h.

foi criada no ano de 2000 com o intuito de centralizar os procedimentos licitatórios do Estado.⁴⁷

Não obstante, a universidade também não exige número mínimo de trabalhadores nos editais de contratação, sendo o menor preço global para a execução do serviço o grande propósito dos editais.

Conforme o Art. 45, §1º, da Lei nº 8.666/93 os critérios de escolha de uma proposta seguem a seguinte ordem de importância (decrecente): menor preço, melhor técnica, técnica e preço, maior lance ou oferta (para casos de alienação ou concessão). É importante salientar esse artigo em específico, pois o serviço de limpeza, asseio e conservação é considerado de baixo grau de especialização técnica, logo o critério de escolha utilizado é o de menor preço. A escolha via menor preço tem dupla face: por um lado atende aos princípios básicos das licitações e também preceitos da Reforma Administrativa e da Lei de Responsabilidade Fiscal.⁴⁸

Além disso, a Unicamp, em 2016, ordenou que o preço do serviço pago às empresas de limpeza fosse reduzido ainda mais; situação justificada, segundo a instituição, pela necessidade de se conter gastos na universidade. De acordo com a resolução divulgada, “Órgãos e Unidades usuários de serviços terceirizados deverão promover uma reavaliação dos contratos existentes, especialmente dos serviços de limpeza, com a finalidade de redução de despesas em, no mínimo, 5% (cinco por cento)”⁴⁹. A situação foi denunciada pelo EJA Unicamp, coletivo de estudantes do Instituto de Economia da universidade que oferecem formação educacional e pedagógica para os trabalhadores e trabalhadoras terceirizados da Unicamp.

⁴⁷ SECRETARIA DA FAZENDA, BEC.

https://www.bec.sp.gov.br/BECSP/Quem_Somos/Perfil.aspx?chave=. Acesso em 3 de fevereiro de 2019.

⁴⁸ GLASER, Lais. Terceirização e precarização do trabalho: um estudo de caso dos serviços de limpeza na Unicamp. p. 36.

⁴⁹ UNICAMP, Resolução GR-010/2016, de 26/04/2016. Disponível em: https://www.pg.unicamp.br/mostra_norma.php?id_norma=3965. Acesso em 26 de janeiro de 2019.

O plano de contingenciamento anunciado no dia 28 de abril de 2016, através da Resolução GR nº 10/2016 impôs dois cortes no serviço de limpeza - um deles a ser encabeçado pelos Órgãos e Unidades usuários de serviços terceirizados, e outro decorrente de renegociação dos contratos existentes pelos órgãos da Administração Central, a partir dos artigos 9º e 10º da Resolução. O setor, que apresenta um quadro histórico de precarização, sofreria uma notável piora nas condições gerais de trabalho. Ressaltamos a importância desta discussão, uma vez que um corte neste setor já havia sido efetivado no ano de 2015, com consequências sérias com as quais a UNICAMP se mostrou conivente e que explicitam de que modo decorreria a efetivação da Resolução GR nº10/2016. Em outubro de 2015 foi contratada uma nova empresa terceirizada para a limpeza da UNICAMP (exceto área da saúde), resultando numa redução de R\$ 725.181,24 no valor anual do contrato (queda de aproximadamente 5,10% do contrato anterior). Esta redução foi acompanhada por uma revisão da área a ser limpa, aumentada em 9,12%, totalizando um adicional de 69.040,07 m² distribuídos entre área interna, externa e vidros. Em resumo, um aumento da carga de limpeza acompanhada por redução expressiva no valor do contrato.⁵⁰

Quadro 1 - Áreas da UNICAMP a serem executados serviços de limpeza (2014-2015)

Tamanho das áreas (m²)		
	2014	2015
Área interna	358.704,35	380.765,24
Área externas	350.878,90	393.946,94
Vidros	47.735,52	51.646,66
Total	757.318,77	826.358,84
Valores mensais finais vencedores do pregão		
	R\$ 1.185.000,00	R\$ 1.124.568,23

Fonte: GLASER (2016)

⁵⁰ Carta do Coletivo EJA à Comunidade Acadêmica.

Além da contenção de gastos geral que a universidade estabeleceu a partir do ano de 2016, direcionando estes cortes orçamentários de forma particularizada para o setor de limpeza, existem algumas outras diferenças entre os trabalhadores e trabalhadoras que convivem no mesmo ambiente de trabalho, compartilham muitas horas do dia, mas são tratados de forma diferenciada no que se refere a garantias trabalhistas.

Abaixo, alguns quadros comparativos de diferenças de benefícios e diferenças salariais entre os trabalhadores e trabalhadoras do quadro próprio da Unicamp e os funcionários e funcionárias contratados por meio de empresas terceirizadas.

Quadro 2 - Remuneração de servidores e terceirizados em 2016

	Servidor Unicamp	Terceirizado da limpeza
a. Piso	R\$ 2.209,84	R\$ 1.110,70
b. Regime	Estatutário	CLT
c. PPR	Não há.	R\$ 234,62
d. Adicional por tempo de serviço	A cada 5 anos (incorpora 5 %), e a cada 20 anos (sexta parte).	Não há.
e. Outras remunerações	Não há.	Benefício social família: R\$8,47 / Benefício Natalidade: R\$3,41.
Fonte: Convenção Siemaco Campinas, DGRH-Unicamp. Elaboração Própria.		

Quadro 3 - Benefícios de servidores e terceirizados (as) em 2016

	Servidor Unicamp	Terceirizado da limpeza
a. Creche	Vaga na creche da Unicamp (Dedic- atende filhos de 0 a 14 anos), ou auxílio criança de R\$650,00 (até idade pré escolar).	R\$132,00 - 15% (quinze por cento) do salário mínimo vigente no país, por filho com até 18 meses de idade.
b. Aposentadoria	Dá-se por: por invalidez; compulsoriamente, ou voluntariamente. Valores até o teto do INSS são pagos integralmente, valores acima não, mas Universidade auxíla na previdência complementar.	Funcionários com 60 meses ou mais na mesma empresa recebem um salário nominal. Funcionários com mais de 6 meses na empresa tem estabilidade pré-aposentadoria.
c. Transporte	Fretado com desconto em folha de R\$68,23 (4%).	Fretado com desconto em folha de R\$60,00 (5,95%).
d. Alimentação	Vale alimentação - R\$850, 00.	Vale alimentação - cesta básica ou tíquete valor de R\$93,08.
	Refeição - nos restaurantes com desconto de 2% na folha (R\$1,55).	Refeição – nos restaurantes da Universidade.
e. Seguro	De vida em grupo, contratação individual com contribuição mensal.	De vida em grupo, contratação é facultativa para os empregadores e pode ser de até 10% do salário.
f. Outros	Auxílio funeral - valor de um salário bruto; Auxílio educação especial (filho portador de necessidades especiais) - R\$650,00.	Auxílio para filhos com invalidez até os 21 anos (R\$132,00, ou 15% do salário mínimo vigente).
Fonte: GLASER (2016)		

Quadro 4 - Jornada de servidores e terceirizados (as) em 2016

	Servidor Unicamp	Terceirizado da limpeza
a. Hora extra	No máximo 2 horas por dia.	Não há.
b. Adicional noturno	50% sobre o valor da Referência 01-F da Tabela de Vencimentos	20% sobre o valor da hora diurna, uma vez que não consta cláusula específica na convenção.
c. Banco de horas	Não há.	Não há.
d. Turnos e escalas	Turnos de 8 horas diárias compreendidas no horário de funcionamento da Universidade. Escalas são comumente aplicadas nas áreas hospitalares.	Turnos de 8 horas por dia na semana e 4 horas aos sábados. Possibilidade de escalas 12x36.
Fonte: GLASER (2016)		

Quadro 5 - Estabilidade de servidores e terceirizados (as) em 2016

	Servidor Unicamp	Terceirizado da limpeza
a. Gestante	180 dias	120 dias
b. Acidente	Periculosidade: não há legislação aplicável para o ao trabalhador em regime de trabalho estatutário. Insalubridade: R\$ 691,64 (grau máximo), R\$ 345,80 (grau médio) e R\$ 172,88 (grau mínimo).	Periculosidade (30% aplicáveis a alguns casos). Insalubridade (20% ou 40% dependendo do caso).
c. Férias	30 dias a cada 12 meses trabalhados, percentual não passível de venda.	30 dias a cada 12 meses trabalhados, percentual (10 dias) passível de venda.
d. Licenças	Prêmio - a cada 5 anos trabalhados recebe 90 dias de descanso remunerados.	Não há.
e. Outros	Estabilidade após probatório (3 anos).	Não há.
Fonte: DGRH Unicamp; Adaptado GLASER (2016)		

Quadro 6 - Relações de trabalho de servidores e terceirizados (as) em 2016

	Servidor Unicamp	Terceirizado da limpeza
a. OLT ou representação sindical	STU	SIEMACO
b. Central Sindical	FASUBRA	UGT
c. Mensalidade	1% folha (R\$22,90)	1% da folha (R\$11,08)
d. Campanha de sindicalização	Sim	Não localizada.
Fonte: GLASER (2016)		

Quadro 7 - Benefícios Unicamp de servidores e terceirizados (as) em 2016

	Servidor Unicamp	Terceirizado da limpeza
a. CECOM	Atendimento médico e odontológico, fisioterapia, nutrição, e atendimento à saúde mental	Não há.
b. Acesso às bibliotecas	Empréstimo de no máximo 10 livros, com prazo de 28 dias/livro.	Não há.
c. GGBS	Descontos em planos médicos particulares e em instituições de ensino.	Sindicato disponibiliza planos odontológicos, convênios educacionais e colônia de férias.
d. Cooperunicamp	Opções de poupança e empréstimos.	Não há.
Fonte: GLASER (2016)		

Até aqui, falamos sobre as mercadorias, o seu duplo caráter existente na sociedade mercantil, e sua forma objetiva, fruto do trabalho humano, externa ao ser; voltaremos a falar sobre mercadoria na Parte II desta tese quando formos falar sobre um tipo especial de mercadoria, uma mercadoria subjetiva, a força de trabalho.

Também explicamos como se dá o processo de licitação para a compra do serviço de limpeza na Unicamp, a tendência observada de diminuição dos preços

pagos pela universidade e a diferença entre direitos e benefícios usufruídos por trabalhadores do quadro próprio e terceirizados na Unicamp.

No próximo capítulo iremos discutir sobre como a mercadoria limpeza é mensurada concretamente no estudo em tela, no setor de limpeza, e pode, portanto, ser trocada por qualquer outra mercadoria, evidentemente que por meio do equivalente geral do reino das mercadorias, a forma-dinheiro.

Capítulo 2 – A Noção de “Produtividade” e o Processo de Produção do Valor nos Contratos de Limpeza

“Gestão da produtividade é um termo mais apropriado do que produtividade do trabalho. Maior produtividade significa menos suor humano, não mais”. (Henry Ford, U.S. News & World Report, 1959).

2.1 Cadernos Técnicos de Serviços Terceirizados e o Parâmetro da Exploração

De forma irônica, iniciamos este capítulo com uma citação atribuída a Henry Ford, reproduzida pela revista americana *U. S. News & World Report*, em 1959. Ao aplicar os métodos do taylorismo⁵¹, Henry, um dos idealizadores do que posteriormente ficou conhecido como fordismo, assimila, ao mesmo tempo que “supera”⁵², os postulados de Frederick Taylor; a *organização científica do trabalho*, expressa nas racionalizadas produções em massa e seriada, que se desenvolve sempre como prerrogativa para o barateamento dos produtos e massificação do consumo de mercadorias.

Para tanto, o espírito fordista, revestido de argumentos “científicos”, preza sempre pela *produtividade* do trabalho não só como forma de barateamento dos custos de produção, mas também, em seu argumento patronal, melhoria do processo de trabalho para os trabalhadores. Ideologias discursivas à parte, a centralidade do modelo está na busca pelo aumento da *produtividade do trabalho*. Mas qual produtividade?

⁵¹ Controlando ferozmente cada etapa do processo produtivo e garantido que ela seja executada no menor tempo de trabalho socialmente possível; cientificização da produção; execução de tarefas com rígida disciplina e respeito e supervisão contínua do trabalho.

⁵² “(...) ao mesmo tempo, como uma extensão e uma superação do taylorismo, na medida em que, ao incorporar a lógica taylorista em seus traços essenciais, desenvolve e aprofunda a capacidade do controle capitalista sobre o trabalho operário”. FERREIRA, Cândido Guerra. **Processo de trabalho, tecnologia e qualificação - notas para discussão** - Texto preparado para a mesa-redonda sobre o tema: “Processo de trabalho e Tecnologia” – Dep. de História do IFCH – UNICAMP.

É neste sentido que nossa exposição avança. Buscou-se entender o que, propriamente dito, se entende como *índices de produtividade* no ramo da limpeza e quais as justificativas utilizadas para o aumento de tais índices.

O CadTerc – Estudos Técnicos de Serviços Terceirizados é um órgão institucional do Governo do Estado de São Paulo, subordinado à Secretaria da Fazenda, que tem por finalidade divulgar as diretrizes para contratações de serviços terceirizados pelos órgãos da Administração Pública Estadual, com padronização de especificações técnicas e valores limites (chamados de preços referenciais). Ele foi instituído pelo Decreto nº.48.326, de 12 de dezembro de 2003⁵³. A partir das publicações do CadTerc – no total existem 18 volumes⁵⁴ de estudos técnicos com diretrizes e parâmetros para orientar a contratação dos mais diversos serviços, usualmente nomeados de “tipicamente terceirizáveis”, que a administração pública utiliza –, os referidos órgãos se orientam acerca do valor máximo para a contratação de empresas para a prestação de serviços, como os de limpeza e manutenção predial, hospitalar, escolar etc.

Os valores referenciais são calculados considerando-se o tipo de área ou superfície a ser limpa regularmente (seja lá com qual frequência, diária, a cada dois dias, semanal...) e quais os custos mensais inerentes à manutenção de 1 metro quadrado (m²) desta área.

Para calcular estes custos, o CadTerc determina despesas previstas com cada categoria específica de funcionário em uma base mensal, considerando o seu salário, encargos, benefícios sociais e previstos na lei e nas convenções sindicais das categorias, além de despesas médias com uniformes, insumos e Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) e Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC's). As despesas com materiais e equipamentos são revisadas anualmente considerando o levantamento de preços médios unitários resultantes de pesquisas efetuadas junto ao mercado fornecedor, de sua vida útil e da frequência de utilização.⁵⁵

⁵³ <https://portal.fazenda.sp.gov.br/servicos/cadterc/Paginas/Sobre.aspx>

⁵⁴ São eles: Volume 1 – Vigilância e Segurança Patrimonial; Volume 2 – Portarias; **Volume 3 – Limpeza Predial**; Volume 4 – Transporte de Funcionários; Volume 5 – Alimentação de Presos; Volume 6 – Alimentação Fundação Casa; **Volume 7 – Limpeza Hospitalar**; Volume 8 – Alimentação Hospitalar; Volume 9 – Alimentação de Empregados; Volume 10 – Lavanderia Hospitalar; Volume 11 – Motofrete; Volume 12 – Gases Medicinais; Volume 13 – Vigilância Eletrônica; Volume 14 – Impressão Corporativa; Volume 15 – Limpeza Escolar; Volume 16 – Locação de Veículos; Volume 17 – Abastecimento de Veículos; Volume 18 – Manutenção e Conservação de Jardins.

⁵⁵ **CADTERC. Vol.III**, Versão Jul/17 – Rev. 25 – Out/17, p.88. Disponível em: https://www.bec.sp.gov.br/BEC_Servicos_UI/CadTerc/UI_sVolumeltemRelaciona.aspx?chave=&volume=3&tible%20=Limpeza%20Predial%20target=.

Além dos custos relacionados ao capital fixo e ao capital variável (gastos com meios de produção, insumos e com a força de trabalho – salários –), o CadTerc sugere valores de referência para a dimensão média de um determinado tipo de área que um funcionário deve desempenhar a rotina de atividades de limpeza, a sua chamada **produtividade**. Considera-se para o cálculo da produtividade uma jornada típica de trabalho⁵⁶ e, de acordo com o volume mais atualizado do CadTerc “(...) dados históricos de contratos dos órgãos da administração pública do Estado de São Paulo, do Governo Federal, de trabalhos produzidos por especialistas do ramo e da legislação federal vigente”⁵⁷. É a “científica” e séria a racionalidade do capital!

O valor unitário do m² de cada tipo de área, portanto, é impactado diretamente pela produtividade por m² dos trabalhadores e trabalhadoras envolvidos na execução dos serviços.

Evidentemente, o trabalho da faxineira, do limpador de vidros etc. é fundamental, afinal, “uma mercadoria tem um valor porque é a cristalização de um trabalho social (...) depende da maior ou menor quantidade dessa substância social que ela encerra, quer dizer, da quantidade relativa de trabalho necessária à sua produção”⁵⁸, apesar de o capital tentar abrumar esta relação. Vejamos.

Como é constituído o valor de uma mercadoria? Qualquer que seja esta mercadoria, produzida no capitalismo. O capital se divide basicamente em capital constante e capital variável, conforme já dissemos anteriormente; desta forma, a equação básica para definirmos a composição do valor de uma mercadoria é:

$$c + v + m = \text{valor da mercadoria}$$

Em que, **c** é o capital fixo (no exemplo do objeto que estudamos, os produtos sanitários, luvas, desinfetantes, vassouras, rodos, limpadores); **v** é o capital variável (manifesto no salário que é pago às faxineiras, agentes de higienização, limpadores de vidro) e **m** é a **mais valia**, ou o mais valor, que nada mais é do que o valor excedente que se originou deste processo. Vejamos mais de perto. Durante o processo de produção capitalista a parte de capital fixo (**c**) adiantada para a

⁵⁶ BRASIL SANTOS, F. **Determinantes de custos na limpeza predial terceirizada**: benchmarking em universidades federais, 2014. 157 f. Dissertação (Mestrado em Ciências) Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, p. 70.

⁵⁷ CADTERC. op. cit., p. 3.

⁵⁸ MARX K., **Trabalho Assalariado e Capital & Salário, Preço e Lucro**, 2006, p.110.).

produção de mercadorias se esvai no processo, não altera em nada o valor da mercadoria que está sendo produzida, ela se paga a si mesmo. Já o capital variável (v), além de se pagar a si mesmo, também adiciona um novo valor às mercadorias, é a mais valia, ou o mais valor, que só pode ser produzida pelo trabalho humano.

Exemplo: digamos que em um processo de produção foi adiantado o Capital total ($c + v$) C de R\$ 1000,00; com $c =$ R\$ 400,00 e $v =$ R\$ 600,00. Ao final deste processo de produção surge uma nova mercadoria cujo valor é $= c + v + m$, R\$ 600,00 + R\$ 400,00 + R\$ 100,00; o capital original (C) transformou-se em C e agora vale R\$ 1100,00, pois o valor de R\$ 100,00 corresponde ao valor adicionado nesta nova mercadoria, uma mais valia de R\$ 100,00.

Destarte, a equação para definirmos a taxa de lucro – que é o quanto aquele processo produtivo aumentou o capital, a relação expressa entre mais valia e capital adiantado – é:

$$\text{Taxa de lucro} = m/(c+v)$$

Mas isso ainda não nos revela o cerne da questão, o coração da geração do valor no capitalismo, que é a **taxa de mais valia**. Ao dono do capital sempre importa a taxa de lucro, o quanto ele vai adicionar de valor ao seu capital inicial, mas, para efeitos de entendimento sobre a exploração capitalista em geral, é interessante investigar a **composição orgânica do capital (COC)** para se chegar à taxa de mais valia. A composição orgânica do capital⁵⁹ é a relação entre capital constante (c) e capital variável (v). Isto é, a relação entre a massa de capital investida em meios de produção e o investimento em força de trabalho:

$$\text{COC} = c/v$$

A partir daí obteremos a equação:

$$m/v = \text{taxa de mais valia} \text{ (ou a medida da taxa de exploração).}$$

⁵⁹ Para um maior aprofundamento no tema ver capítulo 9 do livro III de O Capital. MARX, k., **O capital: crítica da economia política. Livro III, tomo 1**. São Paulo: Abril Cultural, 1984.

No processo de exploração da força de trabalho por parte do capitalista, a categoria lucro, homogeneizadora de c e v no processo de produção capitalista, esconde o seu fundamento primaz, o trabalho excedente – em outras palavras, não remunerado pelos capitalistas – que é o gerador de toda nova riqueza acumulada pelo dono do capital.

Por fim, corroborando com o que dissemos acima, a equação que melhor representa a exploração e a forma como se produz e se acumula riqueza no modo de produção capitalista é:

$$\text{Taxa de Lucro} = [(m/v) / [c/v] + 1]$$

Isso é assim pois, diferentemente do que pode se apresentar à primeira vista, ou em documentos ou planilhas de composição de custos de produção/lucro de um determinado setor ou empresa, a fórmula acima indica de forma mais correta que o lucro, ou de forma mais rigorosa, a taxa de lucro, é expressa diretamente em relação à taxa de mais valia e é inversa à composição orgânica do capital.

Com isso, a taxa de lucro será crescente ou decrescente, a depender da taxa de mais valia, isto é, se ela também aumente ou decresça, desde que se mantenha inalterada a composição orgânica do capital; é possível também que a taxa de mais valia se mantenha constante, neste caso, a taxa de lucro crescerá ou diminuirá conforme a composição orgânica do capital seja ascendente ou descendente.

Além disso, em caso de alteração nos dois fatores, tanto a taxa de mais valia, como a composição orgânica do capital, sofram alterações, as implicações na taxa de lucro será efeito desta combinação, a depender dos termos que essa equação se estabeleça.

2.2 Revisão no Cadterc de Limpeza: aumento da exploração do trabalho

Em outubro de 2017, o CadTerc publicou a revisão 25⁶⁰ (realizada em julho do mesmo ano) do Volume 3 de sua versão para a delimitação de diretrizes

⁶⁰ A última revisão tinha sido em 2015.

para a prestação de serviços de limpeza, asseio e conservação predial, revisando os valores de produtividade até então praticados. Esta revisão foi realizada com base em uma sugestão da empresa de consultoria KPMG, que:

No período de março a novembro de 2016, revisou todos os procedimentos praticados na composição de preços referenciais pelo CadTerc à luz das legislações trabalhistas, previdenciárias e tributárias e recomendou a realização de um estudo quantitativo de produtividade para os estudos de limpeza predial⁶¹.

Para atender a esta recomendação, o CadTerc solicitou um estudo quantitativo à Fundação Instituto de Administração (FIA) para “verificar as produtividades da mão-de-obra efetivamente praticadas nos serviços de limpeza predial e escolar”⁶².

Neste estudo, as produtividades dos contratos de licitações de serviços de limpeza predial em andamento em dezembro de 2016 e vinculados a órgãos da administração pública do Estado de São Paulo foram analisados.

Tomou-se o cuidado de apenas analisar os valores referentes ao primeiro ano de contratação do serviço, com a justificativa de que “(...) para os demais anos, os valores sofrem correções circunstanciais [reajuste salarial, reposição da inflação etc.] que os impedem de poder serem comparados com os valores referenciais”⁶³.

No total, 4.848 itens de serviço constantes em 755 contratos de limpeza predial (nesta exposição não trataremos da revisão que se refere à limpeza escolar) compuseram o universo de análise deste estudo.

A partir da análise da média das produtividades constantes nestes contratos a FIA, dentre outras conclusões, entendeu ser viável **o acréscimo em até 25% nos valores das produtividades** anteriormente utilizados para o cálculo dos valores referenciais.

Sem eufemismos, de acordo com o estudo da Fia, um trabalhador que antes conseguia limpar, por exemplo, no mínimo 600 m² de piso acarpetado por dia, agora, poderá limpar 750 m²!

⁶¹ CADTERC. op. cit., p. 156.

⁶² FIA, Nota Técnica – Estudos das Produtividades Observadas nos contratos de Limpeza Predial e Escolar, 2017. p.1.

⁶³ Ibid. p.1.

Lembrando que esses são valores de referência, de onde parte a meta de produtividade de trabalhadores e trabalhadoras, muitas vezes, como veremos a seguir, os valores reais praticados são superiores aos da referência.

A origem dos índices de desempenho em limpeza predial anteriormente praticados até a publicação da primeira versão do Volume 3 do CadTerc, segundo a Secretaria de Fazenda de São Paulo - hoje responsável pelo CadTerc - remonta a 1996. Nesse ano, segundo o pesquisador Franklin Brasil Santos, a média de uma amostra de contratos vigentes à época foi utilizada para o estabelecimento dos critérios de produtividade.

Segundo este pesquisador, considerou-se neste estudo “a área física envolvida e a quantidade de pessoas que se ocupavam de sua limpeza”⁶⁴.

A partir de agora, nesta exposição, apresentaremos uma análise crítica do estudo organizado pela FIA, com maior ênfase nos critérios metodológicos estatísticos utilizados na revisão das diretrizes dos valores de produtividade utilizados para o cálculo dos valores referenciais.

2.3 Crítica aos Estudos Técnicos

A seguir indicaremos as seções que compõe esta parte da nossa exposição; a pretensão é facilitar o entendimento e apreensão do tema deste capítulo, por isso preferimos organizá-lo em seções menores para que possamos observar em detalhes os argumentos técnicos e as nossas críticas aos procedimentos adotados na conceituação e revisão do que se chamou de produtividade no referido estudo.

Na seção “Definições” serão delimitados os conceitos teóricos a partir dos quais o CadTerc estrutura a aplicação de suas lógicas de cálculo para os valores-limites ofertados nos editais de limpeza predial; apesar de nosso objeto pesquisado também abarcar a limpeza hospitalar, é a limpeza predial a grande referência e quem dita “tendência” no setor de limpeza.

A área de limpeza predial também é a principal subárea do setor. Serão explorados de forma sucinta os conceitos de limpeza e de produtividade de acordo com o entendimento do CadTerc e os métodos envolvidos para o estabelecimento

⁶⁴ BRASIL SANTOS, F. **Determinantes de custos na limpeza predial terceirizada**: benchmarking em universidades federais, 2014. 157 f. Dissertação (Mestrado em Ciências) Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, p. 71.

da **precificação** dos valores referenciais, considerando as unidades de medida utilizadas. Para o pleno entendimento das abordagens estatísticas utilizadas na Nota Técnica da FIA, uma parte desta seção será dedicada também ao detalhamento das medidas descritivas empregadas na análise dos dados de produtividade contratuais para recomendar a alteração dos valores de produtividade.

Na seção “Valores Referenciais”, os critérios utilizados pelo CadTerc para estabelecer a precificação de cada metro quadrado em contratos de limpeza predial serão discutidos.

A metodologia de cálculo utilizada para a composição de preços unitários será exposta, assim como os custos relacionados à limpeza de cada categoria de área ou superfície específica cujo escopo obedece às diretrizes do CadTerc.

Para isso, os custos mensais totais e os critérios aplicados nas atribuições de tarefas de cada categoria trabalhista responsável por limpar ou supervisionar a limpeza de uma determinada área ou superfície serão detalhados.

Na seguinte seção, “Custos Mensais por Funcionário”, os custos por mês associados à cada função trabalhista responsável pela prestação de serviços de limpeza são descritos, assim como os fatores considerados para o seu cálculo.

Na seção “Produtividade”, aspectos técnicos da revisão dos valores referenciais de produtividade, a partir da Nota Técnica da FIA, são analisados de forma pormenorizada.

Serão explorados os critérios utilizados na coleta dos dados, na identificação de observações atípicas e/ou inconsistentes de produtividade e no uso das medidas estatísticas descritivas, utilizadas para sugerir o aumento em 25% nos valores referenciais de produtividade, além de diferentes abordagens para o uso das mesmas, relacionando-as com seu significado prático.

Por fim, na seção “Considerações”, apresentamos algumas conclusões a partir da análise e interpretação dos documentos técnicos-científicos estudados que compõem o referencial oficial para contratação de serviços terceirizados de limpeza, sobretudo a composição de preços a partir de índices de produtividade recentemente atualizados.

2.4 Definições

2.4.1 Definições Teóricas

De acordo com o CadTerc, a limpeza é caracterizada como a “remoção de qualquer corpo indesejável, visível ou não, sem alteração das características originais do item que está sendo limpo”⁶⁵. No Volume 3 do CadTerc, definições operacionais e a frequência de realização das atividades de limpeza para cada tipo específico de área são descritas de forma a padronizar a rotina das atividades de limpeza.

No referido Volume do CadTerc não há uma definição categórica a respeito do significado do termo produtividade, embora este conceito seja utilizado para a composição dos valores-limites.

Para obter esta definição a partir de uma entidade regulatória é necessário analisar os respectivos artigos da Instrução Normativa 02/2008, legislação federal que dispõe sobre regras e diretrizes para a contratação de serviços, continuados ou não.

De acordo com esta Norma, a produtividade é definida como “a capacidade de realização de determinado volume de tarefas, em função de uma determinada rotina de execução de serviços, considerando-se os recursos humanos, materiais e tecnológicos disponibilizados, o nível de qualidade exigido e as condições do local de prestação do serviço”⁶⁶.

A produtividade de referência, ou seja, a utilizada para determinar os valores-limites, deve ser “expressa pelo quantitativo físico do serviço na unidade de medida adotada” levando-se em consideração os seguintes fatores:

- “Rotinas de execução dos serviços;
- A quantidade e qualificação da mão-de-obra estimada para execução dos serviços e;

⁶⁵ CADTERC. Vol.III, Versão Jul/17 – Rev. 25 – Out/17, p.3. Disponível em: https://www.bec.sp.gov.br/BEC_Servicos_UI/CadTerc/UI_sVolumeltemRelaciona.aspx?chave=&volume=3&tible%20=Limpeza%20Predial%20target=.

⁶⁶ MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO - SECRETARIA DE LOGÍSTICA E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO -, **Instrução normativa nº 2**. 30 de abril de 2008. P. 30.

- A relação do material adequado para a execução dos serviços”⁶⁷.

Ainda de acordo com a IN 02/2008, a produtividade efetivamente adotada pela licitante, caso seja diferente da produtividade de referência deve ser acompanhada por sua “respectiva comprovação de exequibilidade”.

A capacidade técnica da licitante para a realização dos serviços contratados deve ser evidenciada por meio de provas objetivas, tais como relatórios técnicos, manuais de fabricante que demonstrem a “capacidade operacional e produtividade dos equipamentos utilizados” e atestados de qualquer órgão técnico que evidenciem “o rendimento e a produtividade de produtos ou serviços”.

Assim, *além de oferecer valores mais inferiores aos valores referenciais*, as empresas postulantes a um contrato de licitação devem oferecer garantias de que podem realizar o serviço. De outra forma, pelos contratos e pregões investigados em atas e documentos, comumente as empresas postulantes reduzem o valor dos seus lances frente ao valor inicial do edital, sucessivamente, durante o pregão, até o menor preço vencer a licitação.

Visto que o setor possui baixíssimo desenvolvimento tecnológico, sendo a força de trabalho físico e psíquica, quase sempre, as principais ferramentas de trabalho, quanto menor o valor negociado, como tendência, será reduzido ao máximo o número de trabalhadores responsáveis pela execução dos serviços.

No escopo de aplicação do CadTerc, a produtividade pode ser entendida como a extensão de uma determinada área ou superfície, em metros quadrados, de composição homogênea que um determinado funcionário deve realizar os serviços de limpeza, asseio e conservação predial em uma jornada de oito horas.

Conforme mencionado anteriormente, a unidade de medida utilizada para a padronização das contratações é o metro quadrado/mês ($m^2/mês$) que depende diretamente da categoria de área a ser limpa.

Há algumas exceções; por exemplo, para a Coleta de Detritos em Pátios e Áreas Verdes em Áreas Externas, nos contratos, a unidade hectare por mês (ha/mês) pode constar para facilitar a medição de uma extensa área e, para efeitos de cálculo total da metragem contratual, deve ser convertida para a unidade m^2 multiplicando-as por 10.000, ou seja, $1ha = 10.000m^2$. Pelo CadTerc, os valores-

⁶⁷ Ibidem. p. 8.

limites constituem as **quantias máximas em contrato que devem ser pagas** por cada metro quadrado pela licitante.

Os itens de serviço que compõem um contrato de licitação para os serviços de limpeza predial devem conter os seguintes elementos principais:

- A categoria de área, de composição homogênea, na qual este serviço deverá ser realizado (exemplo: pisos acarpetados de áreas internas) e;
- O valor pago pelo órgão de administração pública para a realização dos serviços de limpeza predial por metro quadrado.

Para efeitos de precificação dos itens de serviço, a área a ser limpa, de composição homogênea, tem sua superfície total calculada em planta baixa (ou seja, a partir de um corte horizontal usualmente à altura de 1,5m a partir da base) em m², à exceção dos Vidros Externos, nos quais apenas a dimensão de uma face do artefato é considerada para calcular o espaço que deve ser limpo.

O conjunto de itens de serviço de um determinado edital constitui um contrato, que pode ser de limpeza predial e/ou hospitalar, por exemplo, como é o caso em tela neste trabalho onde o estudo de campo para a realização desta tese foi realizado a partir da realidade dos contratos da Unicamp com a *Empresa A* e *Empresa B*, encarregadas, respectivamente, pela limpeza predial e hospitalar nos *campi* da universidade.

As empresas interessadas em concorrer à obtenção de um contrato de licitação deste tipo de serviço devem oferecer valores iguais ou inferiores aos referenciais para o cumprimento do contrato e seus itens de serviço. Além disso, devem oferecer provas de sua saúde financeira, que conseguirão cumprir os contratos, pelo menos no primeiro período de 15 meses iniciais.

Os contratos podem ser renovados até o limite de 60 meses sem a necessidade de uma nova licitação. No entanto, ambas as partes podem abrir mão da renovação, desde que se manifestem em até 90 dias antes do fim de um período contratual, caso contrário a renovação é automática.

2.4.2 Definições Estatísticas

A Nota Técnica da FIA compilou os valores de produtividade encontrados nos contratos analisados vigentes em dezembro de 2016. Para resumir este conjunto de dados, utilizou-se uma série de medidas conhecidas como estatísticas descritivas, organizadas em formato de tabelas e de gráficos conhecidos como *boxplots*.

A revisão dos valores-limites de produtividade, no entanto, embasou-se na comparação entre os valores de produtividade anteriormente praticados e a média aritmética das produtividades praticadas em contrato.

Para um melhor entendimento da multidimensionalidade de abordagens que as estatísticas descritivas podem proporcionar para a análise de dados quantitativos, as principais medidas de tendência central e de variabilidade empregadas pela FIA na análise dos dados serão expostas, assim como uma breve descrição das informações contidas em um *boxplot*.

2.4.3 Definição de Medidas Descritivas

Em estatística, **medidas descritivas** são responsáveis por singularizar o comportamento típico de um conjunto de dados, caracterizando-o por meio de um valor pontual.

As medidas descritivas podem ser utilizadas para extrair informações de dados quantitativos e qualitativos e cada uma apresenta o seu próprio conjunto de particularidades no que diz respeito à informação que agregam acerca da distribuição dos dados.

Para Bussab⁶⁸, as medidas de centralidade informam, por diferentes meios, quais os valores mais prováveis que os dados tendem a assumir posicionando a localização da distribuição de frequência. Já as demais medidas de posição, como os quartis, são responsáveis por localizar os valores mais prováveis da distribuição dos dados em outros pontos, diferentes dos centrais.

As medidas de variabilidade, por sua vez, informam o grau de dispersão das observações. As principais medidas descritivas utilizadas na análise das

⁶⁸ BUSSAB, Wilton de Oliveira. **Estatística básica**. Coautoria de Pedro Alberto Morettin. 4. ed. São Paulo, SP: Atual, c2001. 321p. (Métodos quantitativos). passim.

produtividades encontradas nos contratos de limpeza predial pela nota Técnica da FIA serão mostradas a seguir:

Medidas de Centralidade

- **Moda:** é o valor de maior recorrência em um conjunto de dados. A moda é mais bem empregada para a análise de dados qualitativos, pois a probabilidade de repetição de um mesmo valor é maior.

- **Média Aritmética:** é calculada somando-se os valores de todas as observações de um conjunto de dados e dividindo-se essa soma pelo total de indivíduos. A média aritmética pode enviesar a análise de tendência central caso haja um número significativo de observações cujo comportamento é atípico, os chamados *outliers*.

- **Mediana:** depois de realizada a ordenação dos valores um conjunto de dados quantitativos de forma crescente, é o valor central que o divide em duas partes. Assim, acima e abaixo da mediana encontram-se 50% das observações. Se o número de observações for ímpar, a mediana é o valor central; se o número de observações for par, a mediana é a média dos dois valores centrais.

2.4.4 Demais Medidas de Posição

- **1º Quartil/3º Quartil:** são obtidos de forma análoga à mediana, ordenando-se de forma crescente os dados. 25% das observações são inferiores ao **1º Quartil**, enquanto 75% são superiores. Já o **3º Quartil** divide os dados em 75% inferiores e 25% superiores.

- **Percentil (x%):** indica a porcentagem de observações abaixo do referido percentil. Exemplo: o Percentil 10% indica que 10% das observações são inferiores a este valor.

- **Outliers:** é um valor atípico, que apresenta um afastamento significativo dos demais valores da série de dados.

Medidas de Variabilidade

- **Amplitude:** é a diferença entre o maior e o menor valor do conjunto de dados, devidamente ordenados.

- **Desvio-Padrão:** mede o grau de dispersão médio de um conjunto de dados quantitativos em torno da média.
- **Coefficiente de Variação:** também conhecido como desvio padrão relativo, é obtido dividindo o desvio-padrão pela média das observações.

À exceção da Moda e do Percentil, as demais medidas de posição são usualmente representadas nos diagramas de caixas, ou *boxplots*, com a finalidade de fornecer uma evidência visual da variabilidade e do comportamento típico dos dados. A Nota Técnica da FIA faz extenso uso deste recurso gráfico para resumir os dados de produtividade encontrados nos contratos.

Particularmente, a comparação entre os valores da média aritmética e da mediana pode indicar o grau de simetria da distribuição, pois a média tende a ser afetada pela presença de valores extremos. Uma média mais elevada que a mediana, por exemplo, denota que os valores no topo da distribuição estão muito distantes do centro, em comparação aos valores que estão na parte de baixo da distribuição.

A distância interquartílica (**DI**), calculada subtraindo os valores do **3º Quartil** do **1º Quartil**, tem como função avaliar a dispersão dos dados, uma vez que entre o 1º Quartil e o 3º Quartil concentram-se 50% das observações. Em particular, caso este valor seja comparativamente alto em relação aos dados, esta é uma indicação de que há uma dispersão considerável dos dados.

2.5 Valores Referenciais

2.5.1 Metodologia de Cálculo

Para compor os valores-limites referentes à cada item de serviço, o CadTerc sugere preços máximos pagos por cada metro quadrado para a realização dos serviços de limpeza em uma base mensal.

Os valores referenciais são calculados através da seguinte equação:

$$\begin{array}{c}
 \text{Valor Referencial} \\
 \downarrow \\
 \boxed{\text{Custo Mensal pela limpeza de } 1\text{m}^2 \text{ da área}}
 \end{array}
 =
 \frac{\frac{\text{Custo}_{\text{encarregado}}}{\text{Funcionários Supervisionados}}}{\text{Produtividade}}
 +
 \frac{\text{Custo}_{\text{funcionário}}}{\text{Produtividade}}$$

Custo Mensal do Encarregado por m²

Custo Mensal do Funcionário Não-Encarregado por m²

Em que:

- **Valor Referencial:** valor máximo oferecido em editais por metro quadrado pela prestação de serviços em uma base mensal de limpeza predial (unidade: (R\$/m²) /mês);
- **Custo_{funcionário}:** despesas associadas à manutenção do funcionário da limpeza indicado para a realização do serviço de limpeza predial (unidade: R\$/mês);
- **Custo_{encarregado}:** despesas associadas ao encarregado pela supervisão de um grupo de funcionários (em média 30) da limpeza (unidade: R\$/mês);
- **Funcionários Supervisionados :** total de funcionários de limpeza supervisionados, em média, pelo encarregado;
- **Produtividade:** dimensão média da área, em metros quadrados, que o funcionário deve limpar por mês trabalhando sob uma jornada típica de trabalho. (unidade: m²/mês ou ha/mês);

Assim, para calcular esses valores, são levados em conta os custos mensais inerentes à manutenção dos funcionários responsáveis pelos serviços de limpeza predial e hospitalar (encarregado e não encarregado) e as dimensões da área ou superfície que, em média, o trabalhador da limpeza deverá efetuar sua rotina de atividades em uma jornada típica de trabalho.

O valor máximo ofertado em edital por um determinado item de serviço é obtido multiplicando-se os valores referenciais pela dimensão total, em metros

quadrados, da área a ser limpa. Na parte II desta tese abordaremos aspectos concretos de alguns contratos, como o processo de trabalho, por exemplo celebrados entre empresas terceirizadas e tomadoras de serviço.

Os custos mensais de cada funcionário variam conforme a frequência de execução dos serviços de limpeza, podendo ser separados em 2 casos distintos:

- Para serviços de limpeza realizados em uma frequência diária, os custos mensais de cada trabalhador são diretamente obtidos considerando o seu salário, encargos, benefícios sociais e despesas médias com uniformes, insumos e EPI's;
- Para serviços de limpeza realizados em uma frequência diferente da diária, os fatores mencionados no item anterior são levados em conta para determinar o valor da hora de trabalho do funcionário. Para obter os custos mensais do trabalhador, multiplica-se o valor da hora de trabalho pelo total de horas em um mês que ele deve trabalhar, conforme a seguinte equação:

$$\text{Custo}_{\text{funcionário}} = \text{Valor Hora de Trabalho} * \text{Total de Horas Trabalhadas}$$

Nos casos em que o item de serviço é a limpeza de vidros externos, outro fator influencia na precificação: caso haja exposição a algum tipo de risco durante a limpeza da face externa dos vidros, o valor da hora por trabalho do funcionário é diferenciado.

No caso das trabalhadoras que realizam, exclusivamente, a limpeza de banheiros, as chamadas banheiristas⁶⁹ (agentes de higienização), também há uma diferenciação no valor da hora de trabalho.

2.6 Custos Mensais com Funcionários

Para a prestação dos serviços de limpeza, asseio e conservação predial, cada tipo de área ou superfície que compõe um item de serviço demanda uma equipe de trabalhadores de limpeza composta pelo encarregado e um ou mais trabalhadores com funções específicas, dentre as seguintes: faxineiro, agente de

⁶⁹ Aqui optou-se por manter apenas o feminino porque, durante a pesquisa de campo, não entrevistamos nem conhecemos nenhum agente de higienização que não fosse mulher.

higienização, varredor de áreas públicas privadas e limpadores de vidros. Para a limpeza de áreas internas, por exemplo, uma equipe de faxineiros sob a supervisão do encarregado deve ser responsável pela realização do serviço.

O CadTerc apresenta uma descrição da composição unitária dos preços relativos à manutenção de cada categoria trabalhista envolvida no processo. Tal composição considera “os custos necessários para a compra de todos os insumos, EPIs, encargos sociais e trabalhistas e demais ponderações que interferem na formação dos preços dos serviços. ”

Nas Tabelas 1, 2 e 3, expostas a seguir, os custos totais por mês e por hora de cada funcionário envolvido na prestação de serviços de limpeza são mostrados, com a respectiva designação de função.

Segundo o CadTerc, os valores apresentados refletem uma pesquisa de insumos efetuada em janeiro de 2017⁷⁰. Por simplificação, as tabelas foram agrupadas pela similaridade no método de cálculo dos custos mensais:

⁷⁰ **CADTERC. Vol.III**, Versão Jul/17 – Rev. 25 – Out/17, p.46. Disponível em: https://www.bec.sp.gov.br/BEC_Servicos_UI/CadTerc/UI_sVolumItemRelaciona.aspx?chave=&volume=3&tible%20=Limpeza%20Predial%20target=.

Tabela 1- Custo Mensal e por Hora de Funcionários Cujos Serviços de Limpeza Predial são Realizados com Frequência Diária

Categoria Trabalhista	Item de Serviço	Custo Mensal por Funcionário em Reais por mês (R\$/Hora)	Custo por Hora em Reais (R\$/Hora)
Faxineiro	Áreas Internas - Pisos Acarpetados	R\$3.589,77	R\$18.76
	Áreas Internas - Pisos Frios		
	Áreas Internas – Laboratórios		
	Áreas Internas - Almojarifados/Galpões		
	Áreas Internas – Oficinas		
	Áreas Internas - Com Espaços Livres - Saguão/Hall/Salão		
	Áreas Externas - Pisos Pavimentados adjacentes às Edificações		
Agente de Higienização	Sanitários de Uso Coletivo	R\$4.001,94	R\$20.91
	Sanitários de Uso Público	R\$4.414,10	R\$23.06
Varredor de áreas públicas ou privadas	Áreas Externas - Varrição de Passeios e Arruamentos	R\$3.765,81	R\$19,68
	Áreas Externas – Coleta de Detritos em Pátios/Áreas Verdes		
Encarregado de Faxineiro / Agentes de Higienização/ Varredor de áreas públicas ou privadas	Áreas correspondentes às funções do Funcionário Supervisionado	R\$4.631,12	R\$24.20

Fonte: CADTERC. Vol.III, Versão Jul/17 – Rev. 25 – Out/17.

Tabela 2 - Custo Mensal e por Hora de Funcionários de Limpeza Encarregados da limpeza de varrer áreas públicas ou privadas cujos serviços de limpeza predial são realizados em frequência diferente da Diária

Categoria Trabalhista	Item de Serviço	Frequência por mês (em Horas)	Custo por Hora em Reais (R\$/Hora)	Custo Mensal por Funcionário em Reais por mês (R\$/mês)
Varredor de áreas públicas ou privadas	Áreas Externas- Pátios e Áreas Verdes - Alta Frequência (1 vez/semana)	34,8	R\$19,68	R\$684,86
	Áreas Externas - Pátios e Áreas Verdes - Média Frequência (1 vez/quinzena)	17,4		R\$342,43
	Áreas Externas - Pátios e Áreas Verdes - Baixa Frequência (1 vez/mês)	8,7		R\$171,22
Encarregado de Varredor de Áreas Públicas ou Privadas	Áreas Externas- Pátios e Áreas Verdes - Alta Frequência (1 vez/semana)	34,8	R\$24,20	R\$842,16
	Áreas Externas - Pátios e Áreas Verdes - Média Frequência (1 vez/quinzena)	17,4		R\$421,08
	Áreas Externas - Pátios e Áreas Verdes - Baixa Frequência (1 vez/mês)	8,7		R\$210,54

Fonte: CADTERC. Vol.III, Versão Jul/17 – Rev. 25 – Out/17.

Tabela 3 - Custo Mensal e por Hora de Funcionários de Limpeza Encarregados da Limpeza de Vidros

Categoria Trabalhista	Item de Serviço	Face Interna/Externa	Frequência por mês (em Horas)	Custo por Hora em Reais (R\$/Hora)	Custo Mensal por Funcionário em Reais por mês (R\$/mês)
Limpador de Vidros (Sem Exposição a Situação de Risco)	Vidros Externos - Frequência Trimestral	Interna	16,00	R\$20,33	R\$325,28
		Externa	2,67	R\$20,33	R\$54,28
	Vidros Externos - Frequência Semestral	Interna	16,00	R\$20,33	R\$325,28
		Externa	1,33	R\$20,33	R\$27,04
Encarregado de Limpador de Vidros (Sem Exposição a Situação de Risco)	Vidros Externos - Frequência Trimestral	Interna	16,00	R\$26,48	R\$423,68
		Externa	2,67	R\$26,48	R\$70,70
	Vidros Externos - Frequência Semestral	Interna	16,00	R\$26,48	R\$423,68
		Externa	1,33	R\$26,48	R\$35,22
Limpador de Vidros (Com Exposição a Situação de Risco)	Vidros Externos - Frequência Trimestral	Interna	16,00	R\$20,33	R\$325,28
		Externa	2,67	R\$24,53	R\$65,50
	Vidros Externos - Frequência Semestral	Interna	16,00	R\$20,33	R\$325,28
		Externa	1,33	R\$24,53	R\$32,62
Encarregado de Limpador de Vidros (Com Exposição a Situação de Risco)	Vidros Externos - Frequência Trimestral	Interna	16,00	R\$26,48	R\$423,68
		Externa	2,67	R\$26,35	R\$70,35
	Vidros Externos - Frequência Semestral	Interna	16	R\$26,48	R\$423,68
		Externa	1,33	R\$26,35	R\$35,05

Fonte: CADTERC. Vol.III, Versão Jul/17 – Rev. 25 – Out/17.

2.7 Produtividade

Conforme mencionado anteriormente, a revisão dos valores referenciais para a produtividade fundamentou-se nas conclusões de um estudo quantitativo da FIA, que realizou um levantamento dos valores “ofertados no pregão”, ou seja, aqueles praticados no primeiro ano dos contratos de licitação de órgãos de administração pública do Estado de São Paulo, totalizando 755 contratos de limpeza contendo ao todo 4.848 itens de serviço.

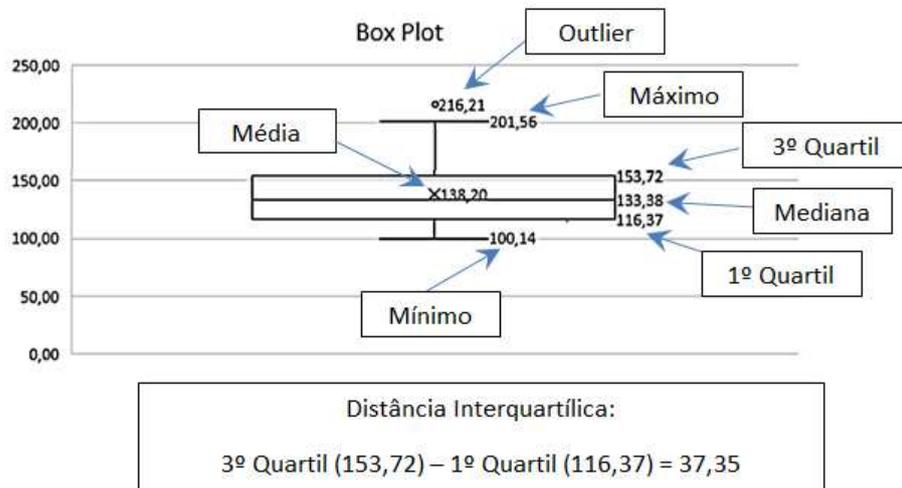
Este cuidado justifica-se uma vez que, para os demais anos “os valores sofrem correções circunstanciais (...) que atendem a regras diferentes daquelas estabelecidas na atualização dos estudos de serviço terceirizados”⁷¹.

A Nota Técnica da FIA detalha o procedimento utilizado para a identificação de *outliers*, ou observações atípicas. O critério para determinar se uma produtividade apresenta um padrão muito distinto das demais coincide com o habitualmente utilizado para em *boxplots* e tem como objetivo eliminar a influência destas observações na estimativa da média e consiste na seguinte sequência de passos:

- 1) Calcula-se a Distância Interquartílica (DI) obtida pela diferença entre o 3º Quartil e o 1º Quartil dos dados de produtividade de uma determinada área;
- 2) DI é somado ao 3º Quartil. Este é o limite superior de identificação de *outliers*;
- 3) DI é subtraído ao 1º Quartil. Este é o limite inferior de identificação de *outliers*.

⁷¹ FIA, **Nota Técnica – Estudos das Produtividades Observadas nos contratos de Limpeza Predial e Escolar**, 2017. p.2.

Gráfico 1 - Medidas Descritivas em um Boxplot e Distância Interquartílica dos Dados de Produtividade para a Limpeza de Vidros Externos com Frequência Semestral e Exposição à Situação de Risco



Fonte: FIA, Nota Técnica – Estudos das Produtividades Observadas nos contratos de Limpeza Predial e Escolar, 2017.

A Nota Técnica calcula as medidas estatísticas descritivas dos dados de produtividade contratuais considerando os dados completos do estudo e sem a presença dos *outliers*. Proporcionalmente, a quantidade de observações atípicas das produtividades de itens de serviço é baixa. Apenas um item de serviço, Vidros Externos - Frequência Semestral (Sem Exposição a Situação de Risco), teve mais de 5% dos dados excluídos, conforme pode ser visto na Tabela 4.

Tabela 4 - Aproveitamento dos Dados de Produtividade por Classificação de Área

Descrição dos Itens pelo CadTerc	Total de Itens sem Outliers	Total de Itens com Outliers	Porcentagem de Uso de Dados
Áreas Internas - Pisos Acarpetados	136	138	98.55%
Áreas Internas - Pisos Frios	671	675	99.41%
Áreas Externas - Pisos Pavimentados adjacentes às Edificações	571	571	100.00%
Áreas Internas - Almoxarifados/Galpões	466	468	99.57%
Áreas Internas – Oficinas	116	116	100.00%
Áreas Internas – Laboratórios	88	91	96.70%
Áreas Externas- Pátios e Áreas Verdes - Alta Frequência (1 vez/semana)	311	313	99.36%
Áreas Externas - Pátios e Áreas Verdes - Média Frequência (1 vez/quinzena)	103	103	100.00%
Áreas Externas - Pátios e Áreas Verdes - Baixa Frequência (1 vez/mês)	83	85	97.65%
Vidros Externos - Frequência Trimestral (Com Exposição a Situação de Risco)	83	85	97.65%
Vidros Externos - Frequência Trimestral (Sem Exposição a Situação de Risco)	615	616	99.84%
Vidros Externos - Frequência Semestral (Com Exposição a Situação de Risco)	47	48	97.92%
Vidros Externos - Frequência Semestral (Sem Exposição a Situação de Risco)	49	52	94.23%
Áreas Internas - Com Espaços Livres - Saguão/Hall/Salão	491	491	100.00%
Áreas Externas - Coleta de Detritos em Pátios e Áreas Verdes (frequência diária)	143	147	97.28%
Áreas Externas - Varrição de Passeios e Arruamentos	530	533	99.44%
Total	4503	4532	99.36%

Fonte: CADTERC. Vol.III, Versão Jul/17 – Rev. 25 – Out/17.

De fato, a presença significativa de observações atípicas pode ser um indicativo da dispersão dos dados. No entanto, a baixa incidência de *outliers* não garante a concentração dos dados por si só.

Como os *outliers* são identificados a partir da distância interquartílica, caso a diferença entre o 1º e o 3º quartis seja demasiado grande, o critério para identificação de *outliers* será demasiado permissivo e, desta forma, observações que outrora poderiam ser classificadas como atípicas não serão identificadas.

Nestes casos, a análise da distância interquartílica e de outras medidas de variabilidade deve ser realizada para indicar a concentração dos dados.

Nesse sentido, a afirmação da Nota de que “existe pouca dispersão entre os dados, o que significa concentração entre os valores e resultando em grande aproveitamento dos dados”⁷² não é necessariamente verdadeira, pois apenas o processo de identificação de *outliers* através do procedimento descrito acima não garante a concentração dos dados de produtividade.

Existem ferramentas estatísticas mais adequadas para essa análise como a própria distância interquartílica, o coeficiente de variação e a curtose, que caracteriza o "achatamento" da curva da função de distribuição de probabilidade e é uma das formas mais robustas para comprovar a concentração.

A utilização da curtose permite, por exemplo, verificar através de um valor único se as distribuições das produtividades contem maior quantidade de valores nas extremidades.

O procedimento adotado na Nota Técnica elaborada pela FIA de apresentar as medidas descritivas referentes aos dados de produtividade com e sem a presença dos *outliers* torna possível avaliar o impacto da retirada destas observações.

Pela análise da Tabela 5, logo abaixo, para a maior parte dos itens de serviço os valores das médias, desconsiderando os *outliers*, ou permaneceu o mesmo ou teve uma variação inferior a 0,5% em magnitude.

É possível verificar uma diferença mais significativa nos itens de serviço Áreas Externas – Pátios e Áreas Verdes – Baixa Frequência (1 vez/mês) e Vidros Externos - Frequência Semestral (Sem Exposição a Situação de Risco), cujas médias após as exclusões dos *outliers* aumentaram em 3,36% e diminuíram em 2,88%, respectivamente.

Além do tratamento das observações atípicas, de acordo com a Nota, cada um “dos 755 contratos de limpeza predial foi verificado quanto às datas de

⁷² FIA, **Nota Técnica – Estudos das Produtividades Observadas nos contratos de Limpeza Predial e Escolar**, 2017. p.8.

contratação e os respectivos valores contratados”⁷³, possivelmente para a identificação de inconsistências no banco de dados.

Pelo conteúdo analisado, a verificação de inconsistências no banco de dados foi realizada através da identificação dos *outliers* e a Nota embasou-se neste fato para concluir que os dados de produtividade estão concentrados e, assim, permitir a utilização da média como a medida de referência para a revisão dos valores de produtividade.

Assim, apesar da Nota Técnica calcular e mostrar um extenso conjunto de medidas descritivas dos dados de produtividade, inclusive acrescentando gráficos *boxplot* e intervalos de 99% de confiança, a FIA apenas utilizou a média sem os *outliers* como base de comparação.

⁷³ Ibid., p. 2.

Tabela 5 - Medidas Descritivas dos Dados de Produtividade Contratadas por Item de Serviço Descrito no CadTerc

Descrição de Superfície – CadTerc	Produtividade Antes da Revisão	Produtividade Pós-Revisão	Coefficiente de Variação (sem outliers)	1º Quartil	Mediana das Produtividades	Produtividade Média FIA (com outliers)	Produtividade Média FIA (sem outliers)	3º Quartil	Distância Interquartilica
Áreas Internas - Pisos Acarpetados	600	750	13,14%	688	768	780	779	863	175
Áreas Internas - Pisos Frios	600	750	14,02%	697	771	780	780	864	167
Áreas Externas - Pisos Pavimentados adjacentes às Edificações	1.200	1.500	17,57%	1.330	1.535	1.568	1.568	1.772	442
Áreas Internas - Almoxarifados/Galpões	1.350	1.688	16,41%	1.460	1.660	1.701	1.697	1.906	446
Áreas Internas – Oficinas	1.200	1.500	15,38%	1.325	1.450	1.516	1.516	1.728	403
Áreas Internas – Laboratórios	330	413	14,12%	394	433	443	436	478	84
Áreas Externas- Pátios e Áreas Verdes - Alta Frequência (1 vez/semana)	1.200	1.500	19,48%	1.310	1.543	1.552	1.564	1.788	478
Áreas Externas - Pátios e Áreas Verdes - Média Frequência (1 vez/quinzena)	1.200	1.500	17,24%	1.257	1.453	1.491	1.491	1.657	400
Áreas Externas - Pátios e Áreas Verdes - Baixa Frequência (1 vez/mês)	1.200	1.500	19,76%	1.200	1.400	1.437	1.487	1.665	465
Vidros Externos - Frequência Trimestral (Com Exposição a Situação de Risco)*	110	138	19,76%	1.200	1.400	1.437	146	1.665	465
Vidros Externos - Frequência Trimestral (Sem Exposição a Situação de Risco)	220	275	19,84%	230	263	278	278	315	85
Vidros Externos - Frequência Semestral (Com Exposição a Situação de Risco)	110	138	17,84%	116	133	138	137	153	37
Vidros Externos - Frequência Semestral (Sem Exposição a Situação de Risco)	220	275	17,37%	244	264	286	278	304	60
Áreas Internas - Com Espaços Livres - Saguão/Hall/Salão	800	1.000	17,15%	908	1.034	1.054	1.054	1.181	273
Áreas Externas - Coleta de Detritos em Pátios e Áreas Verdes (frequência diária)	100.000	125.000	21,91%	109.478	127.907	129.101	133.361	150.000	40.522
Áreas Externas - Varrição de Passeios e Arruamentos	6.000	7.500	17,22%	6.358	7.384	7.571	7.551	8.603	2245

*As medidas descritivas deste item extraídas dos anexos da Nota Técnica correspondem aos mesmos valores do item Áreas Externas - Pátios e Áreas Verdes - Baixa Frequência (1 vez/mês) por erro da FIA

Fonte: CADTERC. Vol.III, Versão Jul/17 – Rev. 25 – Out/17.

As informações da Tabela 5 foram retiradas diretamente dos Anexos da Nota Técnica da FIA. Nesta tabela é possível ver as estatísticas descritivas mais relevantes para o estudo da FIA.

Nota-se que em todos os itens de serviço, a mediana das produtividades analisadas é ligeiramente inferior à média, indicando uma pequena assimetria à direita na distribuição das produtividades, uma vez que a média é mais suscetível à influência de observações extremas do que a mediana.

É possível ver também que o 1º quartil se aproxima das produtividades anteriormente praticadas, conforme esperado. A moda das observações não foi retratada pois o valor mais comum nos contratos em geral é o próprio valor de referência.

Sem perda de generalidade, quanto maior a dispersão de um conjunto de dados, menor é a representatividade de todo o conjunto de dados pela média. Uma das medidas descritivas disponíveis na Nota Técnica para analisar a variabilidade de um conjunto de dados é o coeficiente de variação, que se diferencia do desvio-padrão ou da distância interquartílica por possuir métodos para a sua interpretação propostos por diversos autores⁷⁴.

O seu cálculo é simples: divide-se o desvio-padrão pela média das observações e, assim, cria-se desta forma uma escala percentual do desvio-padrão.

A Tabela 6 – a seguir – mostra uma possibilidade de interpretação do coeficiente de variação segundo o método determinado pelo pesquisador Pimentel Gomes⁷⁵.

Comparando os valores da Tabela 6 com os coeficientes de variação dos dados de produtividade de cada item de serviço, infere-se que a maior parte dos itens de serviço apresenta uma média dispersão dos dados, à exceção do item Áreas Externas - Coleta de Detritos em Pátios e Áreas Verdes (frequência diária), cuja dispersão pode ser classificada como alta.

⁷⁴ GARCIA, C.H. **Tabelas para classificação do coeficiente de variação**. Piracicaba: IPEF, 1989. 12p. (Circular técnica, 171).

FERREIRA, P. V. **Estatística experimental aplicada à agronomia**. 2. ed. Maceió: Edufal, 1996. 606 p.

⁷⁵ PIMENTEL GOMES, F. **Curso de Estatística Experimental**. São Paulo: Nobel, 1985.

Tabela 6 - Interpretação dos Coeficientes de Variação em relação à dispersão dos dados

Faixa	Coeficiente de Variação	Dispersão (Interpretação)
Menor ou igual a 10%	Baixo	Baixa Dispersão dos Dados
Entre 10% e 20%	Médio	Média Dispersão dos Dados
Entre 20% e 30%	Alto	Alta Dispersão dos Dados
Maior do que 30%	Muito Alto	Dispersão muito alta dos dados

Fonte: FIA, Nota Técnica – Estudos das Produtividades Observadas nos contratos de Limpeza Predial e Escolar, 2017.

Alguns fatos chamaram nossa atenção durante a etapa de compilação dos dados contidos na Nota Técnica da Fia para elaboração deste capítulo, são eles:

1) Os dados referentes ao item de serviço Vidros Externos - Frequência Trimestral (Com Exposição a Situação de Risco) estão completamente errados nos Anexos, uma vez que os valores das medidas descritivas correspondem exatamente aos do item Áreas Externas - Pátios e Áreas Verdes - Baixa Frequência (1 vez/mês);

2) Na Tabela 4 da Nota Técnica, em que os valores de produtividade obtidos são comparados com os valores de produtividade anteriormente praticados, a coluna “Produtividade do Fornecedor mais Produtivo” apresenta valores situados entre a mediana e o 3º quartil, o que é impossível por definição; uma vez que o 3º quartil, por possuir 25% das observações com valores acima, não pode ser inferior à maior observação de produtividade.

3) Nesta mesma Tabela há uma coluna intitulada “Produtividade Média Arredondada”. O procedimento para o arredondamento não é explicitado e segue critérios distintos para cada item de serviço;⁷⁶

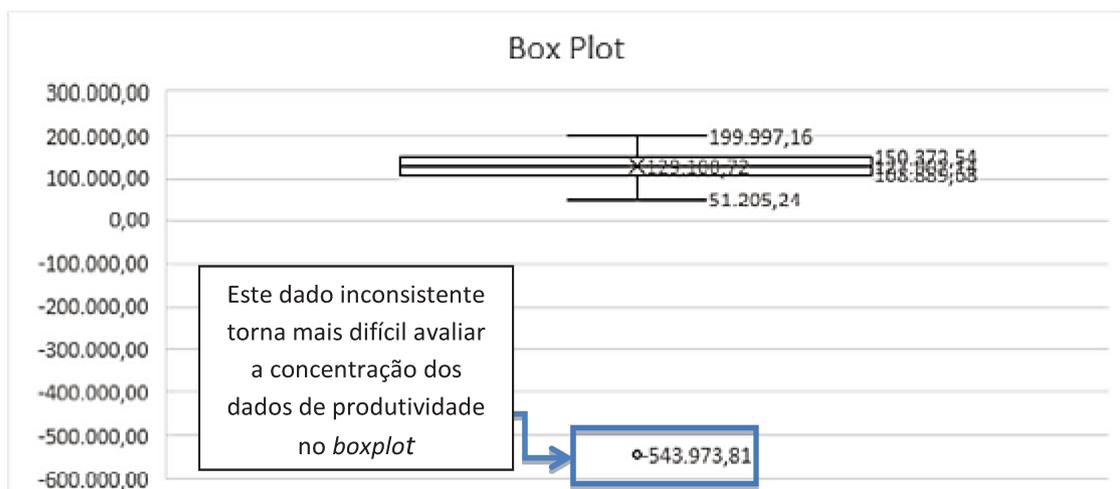
4) Os *boxplots* presentes nos Anexos consideram as observações inconsistentes. Assim, neles são retratados valores de produtividade negativos e claramente destoantes do comportamento dos demais dados. Tal procedimento faz com que este gráfico perca sua qualidade principal, que é verificar a concentração dos dados, pois estes ficam reduzidos a uma faixa muito estreita na escala do gráfico, conforme a Figura 2 pode mostrar.

⁷⁶ A referida tabela se encontra disponível no Anexo I deste trabalho.

Do exposto até então, é possível inferir que o processo de revisão da Nota Técnica não foi realizado de forma a corrigir erros elementares. Particularmente a falha apontada no item 1) é grave, uma vez que impede qualquer pessoa que queira analisar os dados utilizando as medidas descritivas reais dos dados de produtividade para aquele item de serviço de fazê-lo.

Além disso, este foi um erro tornado possível de se apontar na Nota Técnica, pois contradiz informações do próprio estudo. Se outros erros foram cometidos no cálculo das medidas descritivas, é impossível saber.

Gráfico 2 - Boxplot dos Dados de Produtividade para o Item Áreas Externas - Coleta de Detritos em Pátios e Áreas Verdes (frequência diária)



Fonte: FIA, Nota Técnica – Estudos das Produtividades Observadas nos contratos de Limpeza Predial e Escolar, 2017.

Para aprofundar as análises e verificar a existência de outros possíveis erros que passaram despercebidos, foram realizadas tentativas de obter os dados originais de produtividade com a FIA, por vários meios, durante 1 anos. No entanto, nunca houve retorno por parte da Fundação.

Em outro trecho da Nota Técnica é feita a seguinte afirmação: “Não foram evidenciadas correlações significativas que tivessem impacto sobre a produtividade,

seja com dimensionamento das áreas envolvidas, seja por região, nem com fornecedores”⁷⁷.

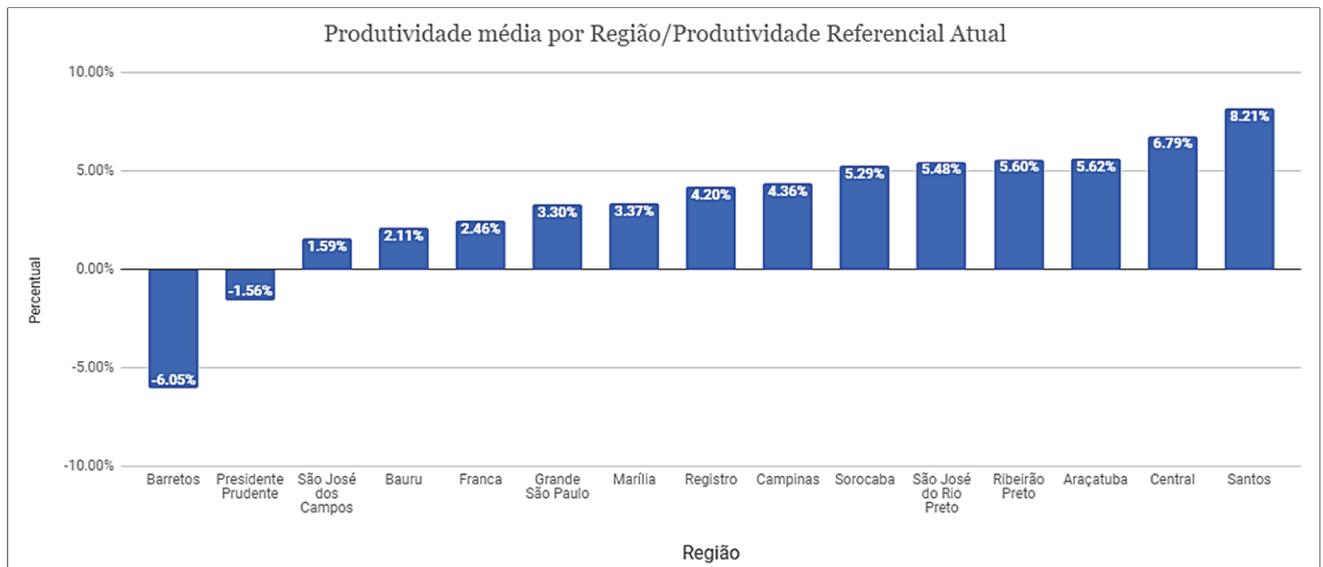
Embora seja muito difícil empregar uma metodologia de análise estatística adequada para estudar a correlação entre a produtividade – com o dimensionamento das áreas envolvidas – e o valor dos insumos oriundos de fornecedores, o estudo apenas torna disponível os valores das médias de produtividade por tamanho de área e não traz qualquer informação a respeito das análises de preços realizadas com os fornecedores. Além disso, ambos os fatores variam conforme o item de serviço analisado. Evidencia-se a importância do capital variável na criação de valor do setor.

Não obstante, as regiões do Estado de São Paulo estudadas são constantes para todos os itens de serviço, embora existam casos de regiões em que os órgãos de administração pública não possuíam contratos de limpeza predial vigentes em dezembro de 2016 para um determinado item de serviço.

Desta forma, embora seja impossível realizar uma análise de correlação utilizando uma abordagem estatística adequada, dada a indisponibilidade dos dados originais, é possível realizar uma análise do impacto que a mudança nos valores referenciais de produtividade em relação aos valores médios praticados em contrato.

⁷⁷ FIA, **Nota Técnica – Estudos das Produtividades Observadas nos contratos de Limpeza Predial e Escolar**, 2017. p. 8.

Gráfico 3 - Impacto médio da nova produtividade proposta pelo CadTerc em relação às produtividades médias praticadas por região



ESTUDO

Fonte: FIA, Nota Técnica – Estudos das Produtividades Observadas nos contratos de Limpeza Predial e Escolar, 2017.

Pela análise da figura 3 e da Tabela 7 (abaixo), é possível ver que a região de Barretos apresenta valores inferiores aos valores das produtividades propostas pelo CadTerc. Como a maior parte dos itens de serviço não possui valores de produtividade disponíveis (veja abaixo), é possível inferir que a amostra de produtividade de contratos analisados em Barretos não é suficientemente grande.

Ainda assim, é recomendável a realização de um estudo de impacto econômico da mudança nos valores referenciais para a produtividade em Barretos para verificar a viabilidade dos preços unitários propostos em relação à exequibilidade da prestação dos serviços de limpeza predial a partir das novas precificações.

Por vezes o “capital” nos entrega informações fundamentais para entendermos os processos de intensificação e/ou aumento da exploração do trabalho. Na figura 3, podemos observar que em quase todas as regiões do Estado de São Paulo onde foram realizadas a pesquisa pela FIA a produtividade do trabalho aumentou acima dos valores referenciais! Elemento importante para avançarmos na

exposição e na investigação sobre as relações de trabalho e superexploração da força de trabalho no setor.

Tabela 7 - Comparação entre as Produtividades Proposta pelo CadTerc e Praticada em Barretos à Época do Estudo

Descrição de Superfície – Cadterc	Produtividade proposta pelo CadTerc	Produtividade em Barretos	Diferença Percentual
Áreas Internas - Pisos Acarpetados	750	Não disponível	Não disponível
Áreas Internas - Pisos Frios	750	700	-6,64%
Áreas Externas - Pisos Pavim. adjacentes às Edificações	1.500	1383	-7,80%
Áreas Internas - Almojarifados/Galpões	1.688	1502	-11,03%
Áreas Internas – Oficinas	1.500	1361	-9,26%
Áreas Internas – Laboratórios	413	Não disponível	Não disponível
Áreas Externas- Pátios e Ár. Verdes - Alta Frequência (1 vez/semana)	1.500	1384	-7,76%
Áreas Externas - Pátios e Ár Verdes - Média Frequ. (1 vez/quinzena)	1.500	Não disponível	Não disponível
Áreas Externas - Pátios e Áreas Verdes - Baixa Frequência (1 vez/mês)	1.500	1309	-12,73%
Vidros Externos - Frequência Trimestral (Com Exposição a Situação de Risco) *	138	Não disponível	Não disponível
Vidros Externos - Frequência Trimestral (Sem Exposição a Situação de Risco)	275	267	-2,73%
Vidros Externos - Frequência Semestral (Com Exposição a Situação de Risco)	138	Não disponível	Não disponível
Vidros Externos - Frequência Semestral (Sem Exposição a Situação de Risco)	275	Não disponível	Não disponível
Áreas Internas - Com Espaços Livres - Saguão/Hall/Salão	1.000	992	-0,82%
Áreas Externas - Coleta de Detritos em Pátios e Áreas Verdes (frequência diária)	125.000	Não disponível	Não disponível
Áreas Externas - Varrição de Passeios e Arruamentos	7.500	7120	-5,07%

Fonte: Fonte: FIA, Nota Técnica – Estudos das Produtividades Observadas nos contratos de Limpeza Predial e Escolar, 2017.

2.8 Considerações

A revisão dos valores limites para as produtividades teve papel fundamental para a redefinição das precificações dos contratos de serviço de limpeza predial em órgãos de administração pública no estado de São Paulo, uma vez que a outra fonte de variabilidade para os preços unitários compostos fundamenta-se em pesquisas de insumos e equipamentos e nos reajustes salariais que são realizados anualmente e tendem a acompanhar a inflação (na categoria em

questão o índice é o INPC – Índice Nacional de Preços ao consumidor, do IBGE), por isso possuem um impacto econômico mais previsível.

Além disso, as diretrizes do CadTerc servem de referência para os demais órgãos correspondentes no restante do Brasil e, portanto, as alterações realizadas nos valores referenciais de produtividade refletem-se nos padrões de precificação praticadas em escala nacional.

Nesse capítulo foi exposta a metodologia por trás da revisão desses valores, a qual essencialmente fundamentou-se na análise das produtividades contratadas no primeiro ano de contratos de licitação vigentes em dezembro de 2016.

O tratamento estatístico dedicado aos dados consistiu em identificar *outliers* e utilizar a média das observações de produtividade em contrato sem estas observações atípicas, compará-las com os valores referenciais anteriormente praticados e verificar percentualmente a diferença entre ambas.

O procedimento de apenas utilizar a média das produtividades como representação do universo de contratos vigentes a que ela se refere pode ser por si só problemático, principalmente quando na presença de uma dispersão significativa no conjunto de dados.

Mostrou-se que a afirmação que consta na Nota Técnica de que os dados eram de fato concentrados não pode ser feita de forma categórica apenas a partir da análise de *outliers*.

Outras abordagens estatísticas foram sugeridas e escolheu-se o coeficiente de variação para mostrar que a dispersão dos dados poderia ser classificada entre “média” para a maior parte dos itens de serviço e “alta” para o item Áreas Externas - Coleta de Detritos em Pátios e Áreas Verdes (frequência diária).

Salientou-se neste capítulo a presença de inconsistências no estudo conduzido pela FIA para a revisão dos valores de produtividade. Em especial, apontou-se a gravidade do erro em reportar as medidas descritivas do item de serviço Frequência Trimestral (Com Exposição a Situação de Risco), sendo que no lugar dos dados de produtividade deste último, os do item imediatamente anterior

foram mostrados. O somatório de erros e inconsistências na Nota Técnica contribui para diminuir a confiabilidade nos dados do estudo.

A Nota Técnica concluiu não haver correlação significativa entre o fator região do estado de São Paulo e os valores de produtividade, embora não tenha mostrado as evidências para sustentar esta afirmação.

Dada a indisponibilidade dos dados originais, o escopo de análises estatísticas para determinar o grau desta correlação se tornou limitado. Ainda assim, verificou-se que as empresas licitantes provenientes da região de Barretos tinham em seus contratos valores de produtividade até 12.73% inferiores aos valores referenciais propostos pelo CadTerc.

Em suma, o tratamento estatístico aplicado às análises dos dados de produtividade foi demasiado limitado para sustentar a utilização da média das produtividades de cada item de serviço como referência, principalmente dada a dispersão dos dados avaliada pelo coeficiente de variação.

A Nota Técnica, embora tenha se preocupado em reportar diversas medidas descritivas, muito pouco se dedicou a explorá-las e a analisar a multidimensionalidade de suas aplicações e interpretações.

Por fim, ao concluir a Nota Técnica a FIA faz uma afirmação bastante significativa sobre o estudo em questão; em verdade, mostra o grande propósito de toda a argumentação e demonstrações estatísticas do estudo: “o estudo em questão considera os ganhos de produtividade como o principal vetor para os descontos ofertados nos pregões do serviço de limpeza”⁷⁸.

⁷⁸ FIA, **Nota Técnica – Estudos das Produtividades Observadas nos contratos de Limpeza Predial e Escolar**, 2017. p. 14

PARTE II – CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTAIS DO SETOR DE LIMPEZA

Capítulo 3 – Aspectos transversais no setor de limpeza na Unicamp: avaliação do processo do trabalho, raça e gênero

“Na segunda-feira eu não vou
trabalhar
É, é, é a
Na terça-feira não vou pra poder
descansar
É, é, é a
Na quarta preciso me recuperar
É, é, é a
Na quinta eu acordo meio-dia, não dá
É, é, é a
Na sexta viajo pra veraneiar
É, é, é a”.

(Samba do Trabalhador, Darcy da
Mangueira)

3.1 O Processo do trabalho e vivências

Assim como Fabiano Oliveira, Daniel da Silva é auxiliar de limpeza na *Empresa A* contratada para prestar serviços de limpeza no Hospital das Clínicas (HC) da Unicamp, onde trabalha há oito meses.

Nascido na cidade de Novo Triunfo, no nordeste baiano, localizada a 360 quilômetros de Salvador, ele trabalha no setor de limpeza há “*dois anos e pouco*” (sic). Daniel, que se considera um homem pardo e tem 22 anos, mora na cidade de Hortolândia, região metropolitana de Campinas (RMC) e está há três anos no estado de São Paulo.

“Eu vim procurar um trabalho melhor; depois que eu fiz 18 anos, minha irmã, que já estava aqui, me chamou para morar com ela, eu juntei um dinheiro e vim embora” (Daniel).

Ele conta que a *Empresa A* é a segunda em que ele trabalha no setor de limpeza, “*já trabalhei no shopping fazendo limpeza de banheiros, mas foram só 5 meses*”.

A jornada de trabalho de Daniel é diurna, em escalas de 12 horas de serviço por 36 horas de descanso, iniciando sempre às 6h da manhã e terminando às 18h da noite.

O auxiliar de limpeza confessa que, no começo, ficou preocupado, com medo de não se acostumar com o regime de trabalho em dias alternados, sem datas

fixas de trabalho e folga, já que, nesta escala, os descansos nem sempre caem no mesmo dia. Além disso, Daniel lembra que, no início, também se esforçava para ser efetivado, passar pelos primeiros 90 dias de trabalho.

Ele sempre acorda às 4h30 da manhã nos dias em que trabalha, faz o seu café e, quando consegue deixar preparada na noite anterior, embrulha e leva a sua marmita.

“Não gosto muito da comida do bandeijão [restaurante universitário] e prefiro ganhar tempo, comer no meu canto e descansar um pouco” (Daniel). O trabalhador confessa que não se sente muito à vontade em compartilhar o refeitório com alunos e funcionários não terceirizados da universidade; segundo o auxiliar de limpeza, há quase sempre olhares hostis, indiferença e pouca empatia das pessoas que almoçam no bandeijão “sem uniforme”, nas palavras de Daniel.

A Unicamp fornece aos seus funcionários do quadro próprio o benefício de utilizar os ônibus fretados no deslocamento de casa para o trabalho, do trabalho para casa. Os funcionários terceirizados também utilizam estes ônibus fretados; Daniel diz que prefere esta forma de transporte, já que demoraria mais para chegar até o seu local de trabalho se tivesse que utilizar o transporte público.

“Eu chego uns 10 minutos antes do meu horário, troco de roupa e vou bater o ponto, aí a gente já começa o serviço”. Após se vestir com o uniforme que a empresa fornece, colocar botas de borracha, luvas plásticas e retirar do depósito o material para o dia de trabalho, ele já está pronto para varrer, passar pano, eliminar manchas e sujeiras do piso de salas, corredores e laboratórios do maior hospital da Região Metropolitana de Campinas.

O HC possui uma área superior a 65.000 m², divididos em sete blocos e com 820 leitos de capacidade⁷⁹. A rotina é bem puxada, muitas horas de serviço por dia, muita gente transitando pelos locais por onde Daniel é responsável pela limpeza, pacientes doentes, cobrança das encarregadas e do pessoal do hospital, dezenas de pedidos de informação dos usuários entre outros afazeres corriqueiros do dia a dia.

⁷⁹ De acordo com anuário estatístico da Unicamp. Disponível em: <https://www.aeplan.unicamp.br/anuario/2018/anuario2018.pdf>. Acesso em: 21 de janeiro de 2019.

Até mesmo para dar uma *fugidinha* para fumar um cigarro tem dias que se torna impossível: “é complicado, muita gente de olho na gente, mas às vezes eu fumo, venho aqui fora e fumo um pouco, mesmo estando no hospital”, brinca o entrevistado, se referindo ao tabagismo e a sua vivência em um centro de referência em saúde.

No entanto, com o passar dos meses e com a garantia de que continuaria no “serviço” após passar pela “experiência” dos três primeiros meses de trabalho, as preocupações de Daniel não mais estavam na desejada efetivação para o trabalho em uma empresa terceirizada que presta serviço no Hospital de Clínicas da Unicamp ou em como aumentar os poros da sua rotina de trabalho para conseguir fumar alguns cigarros.

Após algum tempo, ao conversar com outros funcionários, ouvir palestras e informativos dos seus supervisores e diretores ele passou por um momento de maior atenção:

Eu sou faxineiro, né, limpo áreas mais perigosas do hospital [áreas críticas⁸⁰] que tem mais riscos para a saúde, então tenho que ficar bem atento, mais esperto que o normal. Mas eu já estou suave, não dá nada, é só ficar de olho, de boa, que a gente faz tudo tranquilo. Eu nunca tive problemas lá não... também nunca ouvi falar de alguém que teve algum problema ou pegou doença (Daniel).

No entanto, o que aponta Daniel como sua experiência pessoal, o medo inicial que lhe acompanhava no início dos trabalhos nas áreas críticas do HC

⁸⁰ Na limpeza hospitalar as áreas a serem limpas são divididas da seguinte forma: 1) Áreas críticas, que são aquelas que oferecem maior risco de transmissão de infecções para os trabalhadores; 2) Áreas semicríticas, que são as áreas ocupadas por pacientes com doenças infecciosas de baixa transmissibilidade e doenças não infecciosas; 3) Áreas não críticas, são todas as áreas ocupadas ou não por pacientes e que não oferecem risco mínimo de transmissão; 4) Áreas administrativas, como o próprio nome diz, são áreas destinadas às atividades administrativas; 5) Áreas externas, são aquelas áreas situadas externamente às edificações, tais como calçadas, estacionamentos; 6) Vidros, que são os vidros de todos os ambientes das edificações hospitalares. UNICAMP, Serviço de informação ao cidadão, Protocolo SIC-Unicamp 148/2017. **Processo: 15-P-30358/2014; número de contrato: 305-2016.**

da Unicamp nem sempre é algo despropositado, fora do comum ou fruto apenas da imaginação de quem trabalha nestes ambientes.

No que se refere à limpeza hospitalar, os trabalhos de Cristina Batista Andrade⁸¹ e o de Sandra Francisca Bezerra Gemma, Marta Fuentes-Rojas e Maurílio José Barbosa Soares⁸², demonstraram que existem importantes riscos e possibilidades de perdas físicas e psíquicas para os trabalhadores e trabalhadoras que trabalham com limpeza em ambientes hospitalares.

De acordo com este estudo, que analisou o índice de Capacidade do Trabalho (ICT)⁸³, parte significativa dos pesquisados apresentaram capacidade para o trabalho reduzida:

Os dados sobre a capacidade para o trabalho entre os trabalhadores estudados mostraram que um número considerável de trabalhadores, ou seja, 46,4% possuíam a capacidade para o trabalho nas categorias moderada e baixa (...). Esses achados se assemelham ao de outros autores no qual os trabalhadores estudados, que exerciam demandas físicas de trabalho, tiveram a capacidade para o trabalho diminuída ao longo dos anos, devido a organização e o ambiente de trabalho. Foi constatado que 82% da população tiveram a capacidade para o trabalho diminuída e somente 13,6% aumentada, no período de 1982-1991⁸⁴.

Fato importante no referido estudo – em que também se considere que as pesquisas com os trabalhadores e trabalhadoras deste estudo propriamente ditas foram realizadas há muitos anos – é que estes trabalhadores do hospital

⁸¹ ANDRADE, Cristiane Batista. **Envelhecimento e a capacidade para o trabalho dos trabalhadores do serviço de higiene e limpeza hospitalar de um hospital universitário**. Dissertação de mestrado, Campinas, SP: [s.n], 2002.

⁸² GEMMA, Sandra Francisca Bezerra; FUENTES-ROJAS, Marta and SOARES, Maurílio José Barbosa. **Agentes de limpeza terceirizados: entre o ressentimento e o reconhecimento**. Rev. bras. saúde ocup. [online]. 2017, vol.42, e4. Epub Mar 23, 2017.

⁸³ A pesquisadora utilizou o ICT, que é um índice elaborado na Finlândia que busca medir e avaliar a capacidade para o trabalho atual comparada com o melhor de toda a vida dos trabalhadores e trabalhadoras. Para mais: TUOMI K, ILMARINEN J, JAHKOLA A, KATAJARINNE L, TULKKI A. **Índice de Capacidade para o Trabalho**. Tradução de Fischer FM. Helsinque: Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional; 1997.

⁸⁴ ANDRADE, Cristiane Batista. **Envelhecimento e a capacidade para o trabalho dos trabalhadores do serviço de higiene e limpeza hospitalar de um hospital universitário**. Dissertação de mestrado, Campinas, SP: [s.n], 2002, p. 241.

universitário estudado não eram terceirizados, mas sim funcionários públicos e possuíam, em média, 14,7 anos de trabalho nesta mesma função e autarquia⁸⁵.

Coincidências interessantes de quando se está investigando um tema, o hospital sobre o qual Cristiane Andrade faz referência é o mesmo em que Daniel trabalha e onde também foram realizadas algumas entrevistas com funcionários terceirizados entre os anos de 2015 e 2018 para a elaboração desta pesquisa.

Salienta-se uma importante informação, apesar da publicação ser de 2002, os números que Andrade faz referência são do final da década de 1980, começo de 1990, o que corrobora com outra relevante informação obtida em nossa pesquisa.

De acordo com a Unicamp, o processo de terceirização do setor de limpeza da universidade se inicia em 1995⁸⁶, simbólico ano de explosão da terceirização em diversos setores da economia brasileira.

Não obstante, buscamos mais informações via documentação e solicitando acesso às informações, via sistema SIC, e constatou-se que o primeiro processo registrado, pelo menos que se tem registro, na Unicamp sobre terceirização é datado de maio de 1972, quando o Instituto de Química solicitou a contratação “dos serviços de firma especializada em limpeza”⁸⁷ via edital público.

A primeira resposta da Unicamp, sobre o ano de 1995 como o ano em que se inaugura a terceirização na instituição de ensino, imagina-se, deve-se à data do início do processo massivo e de substituição completa de alguns setores antes contratados diretamente pela universidade por força de trabalho terceirizada.

Na atualidade não existem mais funcionários ou funcionárias da Unicamp, no setor de limpeza, contratados diretamente pela instituição. Todos são terceirizados.

⁸⁵ Ibid., p. 241.

⁸⁶ De acordo com consulta feita ao sistema de informação ao cidadão da Unicamp, Ref.: Processo 01-P-3992/2018- Of. SIC-UNICAMP 027/2018, sobre quando se iniciou o processo de terceirização dos setores de limpeza e vigilância da universidade, a seguinte resposta foi enviada: “informamos que a terceirização dos serviços de limpeza iniciou-se em 01/12/1995 e dos serviços de vigilância em 27/02/1997.

⁸⁷ Ver anexo 2.

Já naquele estudo, publicado em 2017, por Marta Gemma, Sandra Fuentes-Rojas e Maurílio Soares, as pesquisas, entrevistas e acompanhamentos foram realizados com trabalhadores e trabalhadoras terceirizadas do Hospital de Clínicas, e foram realizadas na década atual.

As pesquisadoras e o pesquisador utilizaram algumas ferramentas de análise parecidas com a pesquisa anterior, de 2002, como o Índice de Capacidade do Trabalho, além de outros indicadores, tais como a Análise Coletiva de Trabalho (ACT) e o Questionário elaborado para levantar dados SócioDemográficos de trabalho e de estilo de vida (QSD)⁸⁸. A primeira constatação do estudo é sobre o tempo de trabalho que os atuais funcionários e funcionárias têm de casa, diferentemente daqueles dos anos 1980 e 1990, estes estão há muito menos tempo na função e empresa.

“Em relação ao tempo de atuação no local de trabalho, a maioria delas tem menos de um ano 54,55% (12 [no total, ao todo forma entrevistados 22 agentes de limpeza]), 6 delas têm um ano (27.27%), 1 tem dois anos e 3 se mantém há três anos no trabalho”⁸⁹.

Números⁹⁰ bem distintos do primeiro estudo sobre o tema, que são igualmente ressaltantes quando se fala sobre o ICT do grupo em tão pouco tempo de trabalho na função e empresa:

Considerando o pouco tempo de trabalho, este ICT é preocupante, embora não se possa afirmar que a perda da capacidade para o trabalho tenha relação com somente este último emprego das agentes de limpeza. No entanto, cabe refletir sobre a capacidade prejudicada para o trabalho apresentada por 27, 27% das participantes, pois isto aponta para a necessidade de rever as condições de trabalho e propor melhorias a partir

⁸⁸ GEMMA, Sandra Francisca Bezerra; FUENTES-ROJAS, Marta and SOARES, Maurílio José Barbosa. **Agentes de limpeza terceirizados: entre o ressentimento e o reconhecimento**. Rev. bras. saúde ocup. [online]. 2017, vol.42, e4. Epub Mar 23, 2017, p. 4.

⁸⁹ Ibid., p. 5.

⁹⁰ “A instituição iniciou suas atividades há seis anos e não existem agentes de limpeza com mais de três anos de casa, este fato nos permite questionar as condições de trabalho oferecidas, tal como sugerido nas pesquisas que tratam da falta de estabilidade laboral dos trabalhadores terceirizados”. Ibid., p. 5.

de atividades de promoção de saúde, conforme proposto por Tuomi et al. e Silva et al.⁹¹

Estes estudos nos permitem identificar alguns elementos que compõem o arcabouço de problemas e dificuldades que, de maneira geral, os trabalhadores e trabalhadoras do setor de limpeza encaram, mas, além disso, os agentes de limpeza que trabalham com limpeza hospitalar enfrentam dificuldades específicas que foram passíveis de comparação e medição ao longo de um tempo razoável – algumas décadas – , com pesquisas semelhantes realizadas em momentos distintos e que evidenciaram (entre outras conclusões não indicadas aqui) conclusões sobre a influência da forma de contratação – terceirizados ou contratados diretamente – no tempo de permanência na empresa/função e na perda de capacidade para o trabalho.

“Dona Adalgiza”, como indicou que desejaria ser chamada, 63 anos, é uma “jovem senhora”, muito brincalhona, espirituosa e de fala fácil. Ela é faxineira na *Empresa B* há mais ou menos três anos, mas, segundo afirma, trabalhava antes na outra “firma”⁹² que “perdeu”⁹³ o contrato com a Unicamp.

Com isso, a nova empresa que entrou recontratou parte dos funcionários da antiga prestadora de serviços. “Dona Adalgiza” foi uma dessas pessoas recontratadas. “Graças a deus, meu filho. Eu já sou velha, fica mais difícil arrumar outra coisa depois”, relembra a senhora após explicar a ansiedade por que passou nos dias em que não sabia se iria ser recontratada pela *Empresa B*.

Ela se autodenomina uma mulher branca, é nascida em Sobral, Estado do Ceará, mas é moradora da cidade de Monte Mor, na Região Metropolitana de Campinas, há mais de 30 anos, apesar de ainda conservar um pouco do sotaque do interior cearense.

⁹¹ Ibid., p. 6.

⁹² Esta outra “firma” a que “Dona Adalgiza” se refere é a empresa anterior que tinha contrato com a Unicamp para a prestação de serviços de limpeza predial. Não por coincidência, esta outra empresa em que ela trabalhou era a *Empresa A*, velha conhecida na Unicamp, vencedora de inúmeros editais para a prestação de serviços de limpeza hospitalar e predial na instituição nas últimas duas décadas.

⁹³ Na verdade, o contrato terminou e outra empresa venceu a nova licitação.

São 10h30 da manhã de uma terça-feira de maio de 2017, aguardo “Dona Adalgiza” na entrada do restaurante universitário principal da Unicamp, marcamos de almoçar juntos para conseguirmos conversar com mais tranquilidade, sem a vigilância de colegas e encarregadas, fora do seu horário de expediente em um instituto da universidade.

O horário e local de almoço dos trabalhadores e trabalhadoras terceirizados é restrito, deve ser realizado entre 10h30 da manhã – quando o restaurante começa a servir refeições – e 12h00, horário limite imposto pelas empresas, pois, segundo elas, neste horário muitos alunos já estão no restaurante e não é indicado aos trabalhadores se alimentarem depois deste horário e na companhia de estudantes.

Ademais, mesmo para aqueles ou aquelas que trabalham ao lado dos outros restaurantes⁹⁴, não é mais autorizado almoçar ou jantar nos restaurantes auxiliares. Os terceirizados e terceirizadas estão permitidos a apenas frequentar o restaurante principal, dentro do horário estipulado pelas empresas.

Como é um pouco longe, eu pego o ônibus circular interno, já sei o horário que ele passa e bato meu ponto quase na hora dele passar. Antigamente a gente podia comer no RA [restaurante administrativo] também, mas agora não pode mais. Eu como sempre neste horário, porque eu já tô com fome, eu tomo café da manhã muito cedo, pra vir pra cá. Eu gosto de trazer comida, sabe, uma marmitinha tem dias, mas eu gosto de comer aqui também. Venho com as meninas, gosto da bandeja e também economizo lá em casa... Mas o horário é esse, tem que estar, no máximo, meio-dia batendo o ponto pra voltar. Se não comer até meio-dia não pode comer mais, ainda leva bronca se não bater o ponto certinho. Mesmo se não tiver com fome tem que bater o ponto e sair, esperar a hora passar. (“Dona Adalgiza”).

⁹⁴ No campus principal da Unicamp, em Barão Geraldo, Campinas, existe quatro restaurantes coletivos da própria universidade: o restaurante universitário (RU), que é o maior e o principal; o restaurante administrativo (RA); o restaurante da rua Saturnino (RS) e o restaurante da área da saúde, localizado no Hospital de Clínicas.

Insisto na questão da limitação do horário, do local para alimentação ser exclusivamente o RU, mesmo para quem trabalha perto dos outros restaurantes, se era assim na empresa anterior, qual opinião dela, se concorda, ou não, com estas imposições.

Pergunto ainda se as encarregadas explicam de um jeito objetivo essa diretriz informal (não existem indicações expressas, por escrito sobre isso) e, aos poucos, “Dona Adalgiza” vai se mostrando com mais vontade de falar, sinto que uma angústia interior a incomoda bastante.

Ela segue reflexiva, me olhando com um ar de avaliação – este é apenas o nosso segundo encontro –, como que se perguntasse a si mesma se devia ou não confiar no jovem que compartilha com ela a mesma refeição na bandeja de alumínio e o mesmo suco artificial de laranja nas mesas ainda vazias do restaurante universitário.

Elas [as encarregadas] falam assim, “olha, vocês não podem comer junto com os estudantes, eles não gostam, reclamam. Tem que almoçar até meio-dia, se não vai ficar sem comer”...Inclusive, eles que colocam a gente pra dentro, você viu, né? A pessoa da *Empresa B* fica ali na catraca passando o cartão pra gente entrar, não tem jeito mesmo de vir outra hora, eles não deixam (...). Minha colega também já levou uma reclamação da encarregada por ter conversado com estudantes lá na [nome do instituto omitido pelo pesquisador], eles falam que não é pra conversar, ficar perto de estudante. Mas eu converso, não tô nem aí, menino, eu sou gente, tenho língua é pra falar mesmo. Não sei porque falam isso com a gente, acham que a gente é humilde, não sabe conversar. (“Dona Adalgiza”).

A contundência do relato de “Dona Adalgiza” é apenas uma em meio a tantas denúncias de preconceitos, discriminações e maus tratos que trabalhadores e trabalhadoras das duas empresas que acompanhamos nesta pesquisa – mas também de outros setores terceirizados que tivemos oportunidade de dialogar – fazem costumeiramente a apoiadores, estudantes, funcionários da Unicamp e professores que lutam e reivindicam melhores condições de trabalho para eles.

As revelações de discriminações e assédios dos mais diversos tipos contra trabalhadores e trabalhadoras terceirizados não é exclusividade da Unicamp.

No importante livro organizado por Diana Assunção em 2011⁹⁵, sobre a precarização e a luta de trabalhadores e trabalhadoras de uma empresa terceirizada contratada pela Universidade de São Paulo (USP) para realização do serviço de limpeza, relatos semelhantes aos ouvidos na Unicamp são encontrados.

A mesma autora relata que mulheres e homens entrevistados naquela universidade expõem a forma como eram tratados por partes do corpo discente e docente da instituição: “nós não éramos ninguém dentro da USP, servíamos para limpar, entrarmos calados e saímos mudos. (...) falavam que a gente era uma ‘doença contagiosa’ e tinha uns que não chegavam nem perto da gente”⁹⁶.

Apesar de toda a sorte de assédios e ofensas, a auxiliar de limpeza sexagenária afirma gostar do ambiente universitário em que trabalha e da sua rotina de atividades diárias, de segunda à sábado, no campus principal da Unicamp.

“Dona Adalgiza” tem por tarefas do dia a dia deixar as salas de aulas limpas, logo no início da manhã, antes de alunos e professores chegarem para as suas atividades. A rotina habitual consiste em limpar o piso, tirar poeira de móveis, passar produtos de limpeza e organizar mesas e cadeiras que, normalmente, estavam desorganizadas desde a noite anterior.

Geralmente ela trabalha com uma colega, costumeiramente mulher, mas por vezes já teve que limpar inúmeros cômodos sozinha. Na análise de “Dona Adalgiza”, com o passar do tempo, o trabalho tem ficado mais puxado, as exigências aumentado e cada vez mais tarefas e salas de aula tem sido lhe atribuído por jornada, “um monte de colegas minhas saíram daqui, foram transferidas de setor ou foram mandadas embora, mas eu não vejo quase ninguém novo chegando aqui no meu setor”.

De segunda à sexta-feira o horário de trabalho de “Dona Adalgiza” e seus colegas de função e setor é de 6h da manhã às 16h; no sábado, ela inicia as

⁹⁵ ASSUNÇÃO, Diana (Org.). **A precarização tem rosto de mulher**. São Paulo: Edições Iskra, 2011, 132 p. (Coleção Iskra Mulher).

⁹⁶ Ibid., p. 45.

atividades às 7h da manhã e vai embora às 11h. Todos os dias ela enfrenta mais ou menos 50 minutos de trânsito para ir de casa ao trabalho, dentro do ônibus fretado que a busca próximo de onde mora e a deixa nos campus universitário; na volta o percurso é quase o mesmo, mas, às vezes, demora mais para chegar em sua residência, devido ao horário ser de maior fluxo e congestionamentos.

Sorridente ao mesmo tempo que lamentosa, a simpática senhora diz que, na volta para a sua cidade, após labutar o dia inteiro, é comum voltar dormindo, descansando, pois o dia para senhora de 63 anos ainda não terminou. Mãe de três filhos e avó de duas crianças, afazeres domésticos e de cuidados a aguardam em casa para uma nova jornada de trabalho. O domingo, dia de descanso semanal remunerado da trabalhadora, é para ficar com a família, ir à igreja e cuidar de si mesma, isso quando lhe sobra tempo.

Assim como Daniel, “Dona Adalgiza” convive com outros trabalhadores e trabalhadoras terceirizados, de outras empresas e setores, que prestam serviço para Unicamp. De acordo com o anuário estatístico de 2018 (ano base 2017), a Unicamp tinha, no quadro próprio, 9921 funcionários não docentes ativos⁹⁷ em 2017, um número 20,39% menor do que em 2016. Além da redução do quadro de funcionários de forma geral, a terceirização tem substituído contratações por concurso público e eliminado pessoal em números absolutos, apesar do crescimento e expansão da universidade nas últimas décadas ser evidente.

Entre os setores já terceirizados da Unicamp, além da limpeza predial e hospitalar, em discussão neste trabalho, a limpeza pública, a vigilância, as partes de zeladoria e portaria, transporte, manutenção predial, almoxarifado, restaurantes, editora, Dedic (Divisão de Educação Infantil e Complementar), serviços de copa, monitoramento, já foram parcialmente ou totalmente terceirizados.

Ainda que faltem informações, algumas sejam contraditórias ou desconstruídas, tentamos organizar um quadro geral sobre a situação da terceirização na instituição de ensino superior sediada em Campinas, por meio de pesquisas, análises de documentos físicos, pedidos de informação diretamente ao SIC - Serviço de Informações ao Cidadão da UNICAMP e a pesquisa em

⁹⁷ UNICAMP, **Anuário estatístico 2018**. www.aeplan.unicamp.br/anoario/2018/anoario2018.pdf, p.5.

documentação disponível virtualmente sobre editais e contratos de licitação vigentes atualmente (ou em um período recente). A tabela 8, logo a seguir, expressa esta nossa tentativa.

Tabela 8 - Número de trabalhadores e trabalhadoras terceirizados da Unicamp por setor

Setor	Campus/Cidade	Número de funcionários	Empresa
Limpeza Predial	Campinas, Limeira, Paulínia e Piracicaba	506	<i>Empresa B</i>
Limpeza Hospitalar	Campinas	400	Empresa A
Limpeza Urbana	Campinas, Limeira, Paulínia e Piracicaba	50	MB Engenharia
Portaria	Campinas, Limeira, Paulínia e Piracicaba	337	Strategic Security – Consultoria e Serviços
Vigilância	Campinas, Limeira, Paulínia e Piracicaba	200	Funcamp
Manutenção Predial	Campinas, Paulínia	82	RP Engenharia Industrial
Manutenção Predial (2)	Limeira, Piracicaba	44	F. Garcia Empreiteira
Almoxarifado	Campinas, Piracicaba	26	Funcamp
Restaurantes	Campinas	289	Funcamp
Dedic	Campinas	39	Funcamp
Monitoramento	Campinas	28	Funcamp
Editora	Campinas	3	Funcamp
Total Geral:		2004	

Fonte: Serviço de informações ao cidadão-Unicamp. Elaboração própria.

Estes são os números aproximados da terceirização na Unicamp, imagina-se que existam mais do que 2004⁹⁸ funcionários terceirizados na instituição; no entanto, não foi possível chegar a um número real final. Para citar um exemplo, foi difícil conseguirmos encontrar um número exato (ou mesmo inexato) de quantos trabalhadores estão alocados no setor de transporte em todos os campi da universidade.

De toda forma, o número total de trabalhadores que conseguimos contabilizar nesta investigação já é bastante representativo, corresponde a 20,1% do total de funcionários contratados diretamente pela Universidade Estadual de Campinas no ano de 2017.

3.2 Perfil e evolução de rendimentos dos trabalhadores e trabalhadoras terceirizados das empresas que prestam serviço no setor de limpeza da Unicamp

Tabela 9 - Perfil dos trabalhadores e trabalhadoras da Empresa A (2014)

Variáveis	n	%	Rendimento médio (R\$)
Sexo			
Masculino	1345	23	1350,00
Feminino	4541	77	1088,00
Cor ou Raça			
Branca ¹	705	12	1330,00
Parda ²	4686	80	1128,00
Preta	495	8	1072,00
Faixa Etária - anos			
15-24	530	9	1059,00
25-34	1371	23	1155,00
35-44	1628	28	1183,00
45-54	1529	26	1122,00
55-64	786	13	1180,00
≥ 65	42	1	1031,00

Fonte: RAIS (2012-14). Elaboração própria.

Notas: 1. Inclui raça amarela. 2. Inclui raça indígena. Valores reais de junho de 2017 deflacionados pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC).

⁹⁸ O cálculo final em que chegamos neste número foi realizado em fevereiro de 2018.

Tabela 10 - Perfil dos trabalhadores e trabalhadoras da Empresa B (2014)

Variáveis	n	%	Rendimento médio (R\$)
Sexo			
Masculino	213	18	1216,00
Feminino	963	82	1055,00
Cor ou Raça			
Branca ¹	1008	86	1089,00
Parda ²	90	8	1063,00
Preta	78	7	1038,00
Faixa Etária - anos			
15-24	130	11	1238,00
25-34	221	19	1146,00
35-44	283	24	1063,00
45-54	365	31	1029,00
55-65	158	13	1044,00
≥ 65	19	2	995,00

Fonte: RAIS (2012-14). Elaboração própria.

Notas: 1. Inclui raça amarela. 2. Inclui raça indígena. Valores reais de junho de 2017 deflacionados pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC).

Acima, nas tabelas 9 e 10, podemos verificar o perfil dos trabalhadores e trabalhadoras das duas empresas acompanhadas na nossa pesquisa. O que se pode verificar é que, em ambos os casos, para o ano de 2014, a frequência absoluta maior eram de mulheres, totalizando 77% e 82%, respectivamente, do quadro total da força de trabalho nas empresas.

Já nesta observação recortada, no universo micro de duas empresas, verificamos a característica, visível também a olho nu, de que o trabalho é predominantemente feminino no setor de limpeza; é um setor acentuadamente com “rosto de mulher”.

Não obstante a predominância feminina nas duas empresas, o rendimento médio das mulheres (R\$ 1088,00), comparado ao dos homens (R\$ 1350,00), na *Empresa A*, é equivalente a 80,5% do que recebe a força de trabalho masculina, na mesma empresa.

A realidade encontrada na *Empresa B* é também semelhante, enquanto os homens recebem, em média, R\$ 1216,00, as mulheres têm salários no valor de R\$ 1055,00 na média. Isso corresponde, para a força de trabalho feminina, a 86,7% do que os homens recebem na mesma *Empresa B*.

No que se refere à faixa etária, a fração que tem as maiores remunerações dentro da *Empresa A* é a compreendida por pessoas com idade entre 35-44 anos, tendo remuneração média de R\$ 1183,00.

Esta faixa de idade também é a mais numerosa nesta empresa, representa 28% do total de trabalhadores e trabalhadoras. Se aplicarmos esta análise à *Empresa B* encontramos pequenas diferenças.

A faixa de idade mais bem remunerada é a que vai de 15-24 anos, com vencimentos médios no valor de R\$1238,00. Em relação à *Empresa A*, a *Empresa B* é bem menor, enquanto esta possuía, em 2014, 1176 empregados, aquela tinha 5886 funcionários em seus quadros no mesmo ano.

A *Empresa B* também tem uma concentração maior de trabalhadores em uma faixa etária mais alta, 31% dos empregados têm entre 45-54 anos.

A categoria raça é a mais destoante na comparação entre as duas empresas que são objeto da nossa análise. Na *Empresa A* existiam 705 (12%) indivíduos de cor branca; 4686 (80%) pessoas de cor parda e 495 (8%) de cor preta⁹⁹ nos dados da RAIS identificada em 2014.

No entanto, na *Empresa B* as informações encontradas na RAIS identificada para 2014 são um pouco diferentes, atípicas, bem diferente até mesmo das características principais do setor (como veremos à frente nos próximos gráficos e tabelas) de limpeza como um todo.

Nesta empresa existiam 1008 (86%) de pessoas brancas no quadro de funcionários; 90 (8%) de trabalhadores e trabalhadoras pardas; e 78 (7%) de funcionários pretos em 2014.

Esta predominância de pessoas brancas em uma empresa do setor de limpeza destoava do resto dos dados que encontramos. Contudo, existem algumas hipóteses para tentar decifrar esta informação.

A *Empresa B*, em 2014, era uma empresa com 1176 funcionários, 4,7 vezes menor do que a *Empresa A* que possuía 5886 empregados no mesmo

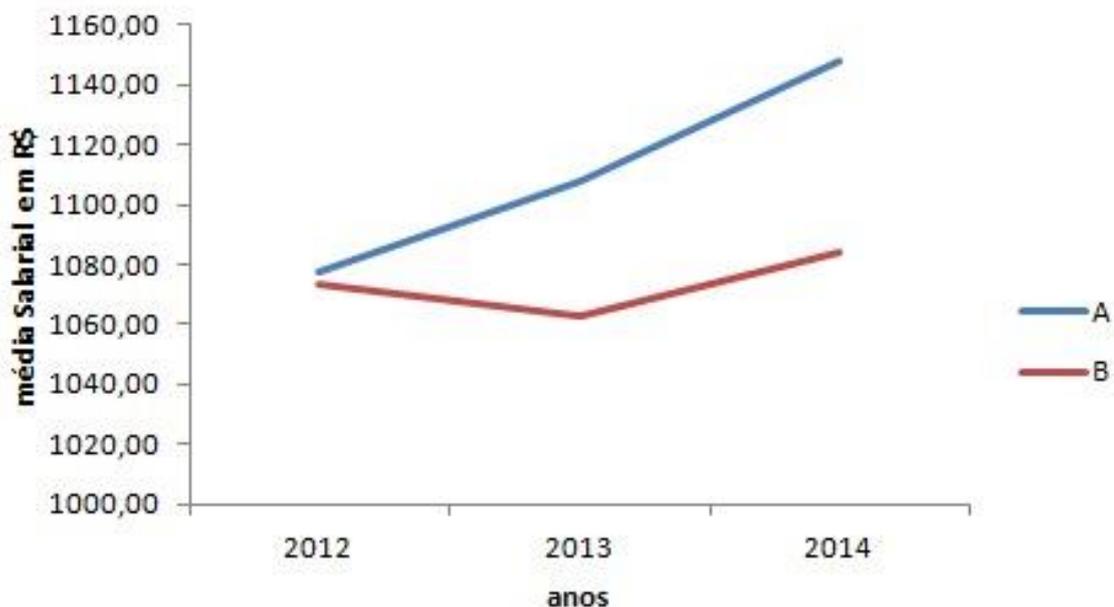
⁹⁹ Neste trabalho, para efeitos de exposição, manteremos, quase sempre, a diferenciação “pretos” e “pardos” nos gráficos e tabelas.

período. Este fato poderia explicar a informação destoante na Empresa A, que é uma empresa mais homogênea, com um espectro de atuação em cidades e regiões menos amplo do que a outra empresa.

Além disso, a forma de indicação da categoria raça na RAIS é mais incerta, quase nunca é feita pelo próprio trabalhador ou trabalhadora, como é realizado na PNAD.

Ao invés da autoidentificação, em muitos casos, quem sugere a raça do funcionário é alguém da empresa contratante, um funcionário dos recursos humanos, por exemplo, que o faz de forma arbitrária em muitas ocasiões, sem consultar o empregado, fato que pode gerar um falseamento das informações que são fornecidas.

Gráfico 4 - Evolução do rendimento médio dos trabalhadores da Empresa A e Empresa B (2012-2014).



Fonte: Ministério do Trabalho – RAIS 2012-2014

Notas: Valores reais de junho de 2017 deflacionados pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC).

Prosseguindo nas comparações entre a *Empresa A* e *Empresa B*, percebemos que na série histórica disponível (2012-2014) no gráfico 4 a média salarial da primeira empresa se descolou razoavelmente da *Empresa B*.

Em 2012, a média salarial das duas empresas era praticamente a mesma, R\$ 1077,00 e R\$1073,00, respectivamente, uma ínfima diferença de 0,3% entre as duas. Todavia, ao longo dos três anos da série, a *Empresa B* teve um comportamento remuneratório distinto da Empresa A.

Enquanto esta teve uma ligeira e crescente ascensão da média salarial, com um crescimento total de 6,59% no período (a inflação nesta mesma época foi de 12,96%¹⁰⁰, de acordo com o INPC, mas estamos usando números reais, já deflacionados e, portanto, este valor representa um aumento real), saindo de R\$ 1077,00 em 2012 para R\$ 1148,00 em 2014, na *Empresa B* chegou a acontecer redução da média salarial de um momento para outro. No ano de 2013, comparado ao de 2012, ocorreu breve redução da média salarial, fechando em R\$ 1062, arrefecimento de - 1,02%.

Em 2014 há uma ligeira recuperação salarial e a empresa fecha o ano com uma média salarial de R\$ 1084 reais. Para todo o período, no entanto, na *Empresa B*, houve um aumento real de apenas 1,02%, razoavelmente distante dos ganhos reais obtidos na outra empresa.

Até aqui, podemos concluir que houve ligeiros ganhos na massa salarial da *Empresa A* e apenas, praticamente, reposição das perdas inflacionárias na *Empresa B*, no que se refere à investigação contida entre os anos de 2012 e 2014.

Não obtivemos os dados da RAIS identificada da *A Empresa B* (da *Empresa A* também não) para o ano de 2015 e subsequentes, onde poderíamos avaliar o comportamento da massa salarial após 2014, momento de maior agudização da crise econômica e do desemprego no país, mas alguns elementos já apontam para o desenho do aumento da exploração da força de trabalho em ambas as empresas, sobretudo na Empresa B que foi quem venceu a licitação para a contratação de serviços de limpeza predial no edital de 2015 da Unicamp.

¹⁰⁰ Calculo por período. Fonte Banco Central.
<https://www3.bcb.gov.br/CALCIDADA0/publico/corrigirPorIndice.do?method=corrigirPorIndice>.
Acesso em 22 de fevereiro de 2019.

3.3 A Transversalidade das Desigualdades de Gênero no Setor de Limpeza

Maria Rosa tem 32 anos, é maranhense de Amarante do Maranhão, cidade que fica a 835 km da capital São Luís. Ela trabalha na *Empresa B* há 8 meses na função de agente de higienização¹⁰¹, também conhecida entre os trabalhadores e trabalhadoras como “banheirista”, sempre de 12h às 21h. Maria não foi arisca em nenhum momento, simpática, se ofereceu prontamente para conversar com o pesquisador, contou parte de sua trajetória e propôs assuntos.

Ela gosta de conversar sobre o trabalho, gosta de expressar suas opiniões sobre política, novela, assuntos familiares e sobre a sua história de vida familiar desde o Maranhão até chegar no Estado de São Paulo, em 1999. Antes de morar em Sumaré ela viveu por cinco anos na cidade de São Paulo.

Atualmente ela divide uma casa com o irmão mais novo, em Sumaré, Região Metropolitana de Campinas. Ele também é trabalhador da Empresa B, na cidade de Campinas, no mesmo campus da Unicamp, tal qual a irmã. Maria conta com alegria como o irmão mais novo conseguiu o emprego: “eu entrei aqui e depois

¹⁰¹ De acordo com a inclusão de nova cláusula na convenção coletiva da categoria, em 2017: “As empresas da categoria econômica passarão a incluir em folha de pagamento, a partir de 01 de julho de 2017, adicional de insalubridade em grau máximo, ou seja, 40% (quarenta por cento) sobre o salário mínimo para os trabalhadores que exerçam as funções de “Agente de Higienização” desde que esteja no plano de trabalho local, a determinação expressa da atividade de limpeza ou higienização de instalações sanitárias de uso público de grande circulação e a sua respectiva coleta de lixo de forma permanente e efetiva, exemplo: hospitais, UBS - unidades básicas de saúde, aeroportos, (terminais rodoviários, trens e metrô), parques, universidades.” (...)

“As empresas da categoria econômica passarão a incluir em folha de pagamento, a partir de 01 de julho de 2017, adicional de insalubridade em grau médio, ou seja, 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo para os trabalhadores que exerçam as funções de “Agente de Higienização” desde que esteja no plano de trabalho local, a determinação expressa da atividade de limpeza ou higienização de instalações sanitárias de uso coletivo de grande circulação e, a sua respectiva coleta de lixo de forma permanente e efetiva, vez que, laboram em locais de âmbito interno empresarial, sociedades civis, associações e fundações, onde a circulação de pessoas é sempre limitada e restrita àquele determinado grupo de indivíduos, controlada por PCMSO, PPRA e demais análises de risco.” Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018. Siemaco-SP. p. 5. Disponível em: <http://www.siemaco.com.br/upload/convencao/img1-CCT-SIEMACO-SP-X-SEAC---Vigencia-01-01-2-5143.pdf>.

falei pra ele levar o currículo lá no escritório¹⁰² porque fiquei sabendo que eles estavam “fichando” [contratando novos funcionários], ele também conseguiu”. O irmão de Maria Rosa, que se chama Eduardo, é auxiliar de serviços gerais há 3 meses na *Empresa B*.

Eles dividem as despesas financeiras, mas nem sempre as tarefas domésticas, reclama a interlocutora. Para Maria, falta um empenho e comprometimento maior do irmão na realização das tarefas cotidianas da casa onde vivem; a maior parte dos afazeres habituais recai sobre os ombros dela, apesar de realizar algumas vezes dupla jornada de trabalho fora de casa.

Faço faxina particular também, em casa de família, às vezes, quando eles [alguns professores e alunos] me chamam, preciso ganhar um dinheiro a mais porque não tá dando *pras* (sic) coisas da gente o salário daqui, não. Os meninos das repúblicas vêm perguntar pra gente se nós fazemos faxina em casa particular, na quitinete deles. Eu faço, sim, chego cedo e limpo tudo antes de dar meu horário de entrar aqui na Unicamp. Um monte de colega minha da *Empresa B* também faz, tem professor que é amigo nosso, mora sozinho e pede pra fazer uma faxina fixa lá, uma vez por semana, a cada 15 dias...Eu não sou de cobrar caro, depende do tamanho da casa, se mora muita gente, mas eu costumo pedir R\$ 100,00 R\$ 120,00... R\$ 150,00. O povo paga, eles também querem ajudar quem precisa, né...Eu chego morta de cansada em casa nos dias que saio de manhã pra fazer faxina e só volto à noite. Lá na minha casa ainda tem as coisas pra fazer, comida, essas coisas; o Eduardo faz alguma coisa, mas eu tenho que ficar mandando, mostrando, não sou mãe de ninguém (risos)...(Maria Rosa).

A realidade de Maria Rosa, com dupla, por vezes tripla, jornada de trabalho, comum a muitas mulheres no cotidiano brasileiro, é uma realidade na *Empresa B* e também na *Empresa A*.

Do total de pessoas entrevistadas pelo menos uma vez para esta pesquisa¹⁰³ – 27 trabalhadores e trabalhadoras no total, sendo 18 mulheres e 9 homens – que aceitaram responder ao questionário proposto, 12 mulheres e 4

¹⁰² As empresas terceirizadas possuem um escritório dentro do campus Barão Geraldo da Unicamp.

¹⁰³ Relação completa no Anexo 3.

homens realizavam algum tipo de bico, trabalho como diarista, em bares e restaurantes, construção civil, babá ou trabalho esporádico para complementar a renda.

A maioria das mulheres, 10 ao todo, realizavam esta complementação no mesmo setor de limpeza, sendo diarista, faxineira, limpadora etc., para algum indivíduo particular ou família. Nenhum homem indicou que o seu trabalho complementar era realizado também no setor de limpeza.

Dito de outra forma, do total de pessoas entrevistadas, 55% exercia alguma atividade remunerada para complementar a renda. Dentro do universo de mulheres que conversamos ao longo da pesquisa de campo, 66,6% delas tinham a dupla jornada de trabalho externo remunerado como algo costumeiro em suas vidas. Já na totalidade dos homens, 44,4% precisavam trabalhar de forma remunerada em uma segunda ocupação.

Durante as entrevistas, descobriu-se, ao mesmo tempo, que 4 homens (33,3% dos entrevistados do sexo masculino) e 17 mulheres (94,4% das entrevistadas do sexo feminino) dividiam o seu dispêndio de energia física e psíquica entre, pelo menos um, trabalho externo remunerado e o trabalho doméstico.

Evidentemente, a pesquisa realizada não conseguiu captar se a divisão de tarefas no lar é equânime, justa, ou quem é o principal realizador destas tarefas (se um homem ou uma mulher, independentemente da relação ser filho/mãe; filha/pai; irmão/irmã; esposo/esposa; primo/prima; ou ainda, se uma outra pessoa do mesmo gênero tem a centralidade na execução das tarefas) e quem apenas comprometesse com tarefas pontuais e/ou “ajuda” outras pessoas na organização do ambiente familiar sem se sentir responsável por isso.

Diante do exposto, duas informações relevantes são as que a palavra “ajuda” nas tarefas domésticas foi citada por três homens e uma mulher, e nenhum dos entrevistados disse pagar uma terceira pessoa para ajudar na realização de atividades domésticas¹⁰⁴.

¹⁰⁴ Apenas duas mulheres, que são mães, afirmaram pagar uma babá para ficar/e ou levar ou buscar os seus filhos na escola em momentos específicos.

No que se refere à tripla jornada, os números são igualmente reveladores. Da totalidade das respostas obtidas, incluindo homens e mulheres, 59,2% (16 pessoas) afirmaram que, em algum momento do seu mês, é comum, em um mesmo dia, trabalhar no emprego fixo (*Empresa A ou Empresa B*), exercer algum outro trabalho remunerado para complementação salarial e ainda cumprir tarefas domésticas na sua residência.

No entanto, se desagregarmos destes números absolutos a tripla jornada vista de uma forma total para visualizá-la por um recorte de gênero, faz-se uma importante revelação: na comparação com os homens, a porcentagem de mulheres que vivenciam a tripla jornada é o dobro.

Observou-se também que 33,3% dos homens (4 trabalhadores) afirmaram conciliar três turnos de trabalho em algum momento da semana ou do mês, 66,6% das mulheres (12 trabalhadoras) questionadas responderam positivamente à questão.

De acordo a pesquisadora Elaine de Souza¹⁰⁵, que estudou o trabalho de limpeza terceirizado na Universidade Federal da Bahia (UFBA), naquele estado, a situação era bastante parecida com aquela encontrada na Universidade Estadual de Campinas. Ao entrevistar homens e mulheres para a sua dissertação de mestrado, ela perguntou quais atividades (lazer, estudo, descanso, atividades domésticas) a pessoa mais realizava após o dia de trabalho.

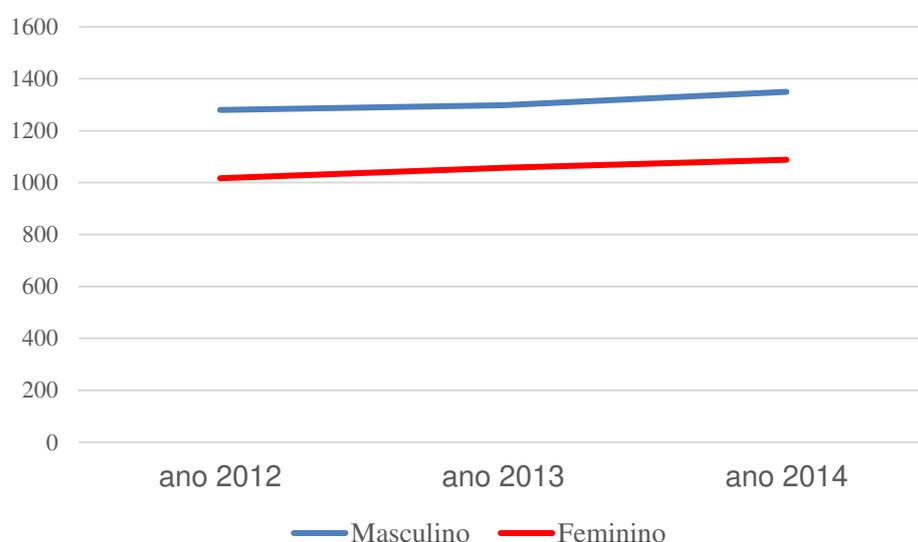
Segundo os dados (..) [colhidos pela pesquisadora], pelo menos 71% das trabalhadoras têm uma dupla jornada de trabalho [realizam atividades domésticas], enquanto que entre os homens, embora em termos relativos é ainda muito inferior, 37,5%, trata-se, por sua vez, da atividade [as tarefas domésticas] mais realizada por eles. No entanto, ainda é preciso levar em conta a intensidade do trabalho, uma vez que esta realização de atividades domésticas dos homens pode expressar um caráter de “ajuda”, em face, muitas vezes da sobrecarga que as mulheres estão submetidas.

¹⁰⁵ SOUZA, E. S. de. A “Maquiagem” do trabalho formal: Um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor de limpeza na Universidade Federal da Bahia. 2012. 196 f. Mestrado (Ciências Sociais) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.

Trabalhar mais, ou com maior intensidade, para as mulheres, não significa que serão melhores remuneradas, seja em múltiplas jornadas diárias de trabalho ou mesmo em um único emprego fixo, na mesma empresa, cidade ou setor da economia.

A seguir, mostraremos, dispostos do micro para o macro, as diferenças da média de salários entre homens e mulheres no setor de limpeza de maneira geral, em vários níveis, partindo da realidade na *Empresas A* e na *Empresa B* especificamente, até a situação nacional.

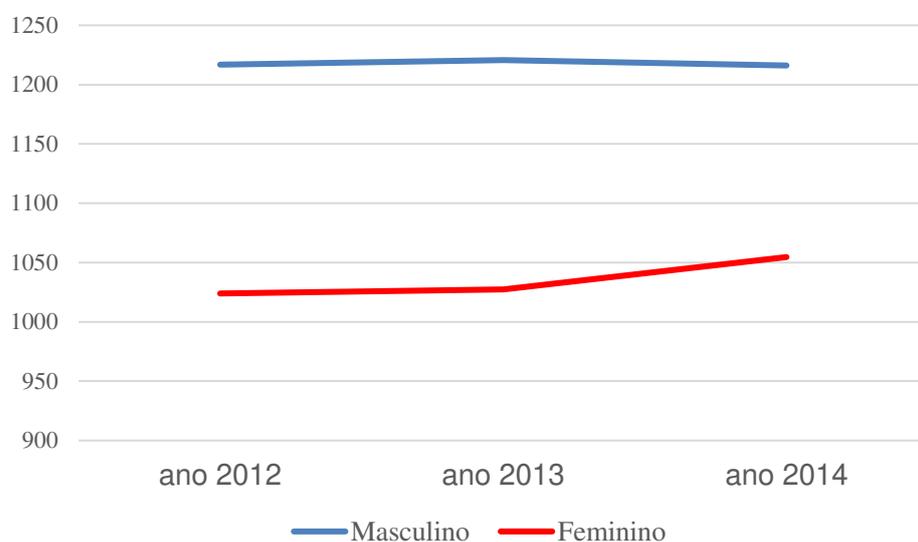
Gráfico 5 - Evolução do rendimento médio dos trabalhadores e trabalhadoras da Empresa A consoante a gênero (2012-2014)



Fonte: Ministério do Trabalho – RAIS 2012-2014. Elaboração Própria.

Notas: Valores reais de junho de 2017 deflacionados pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC).

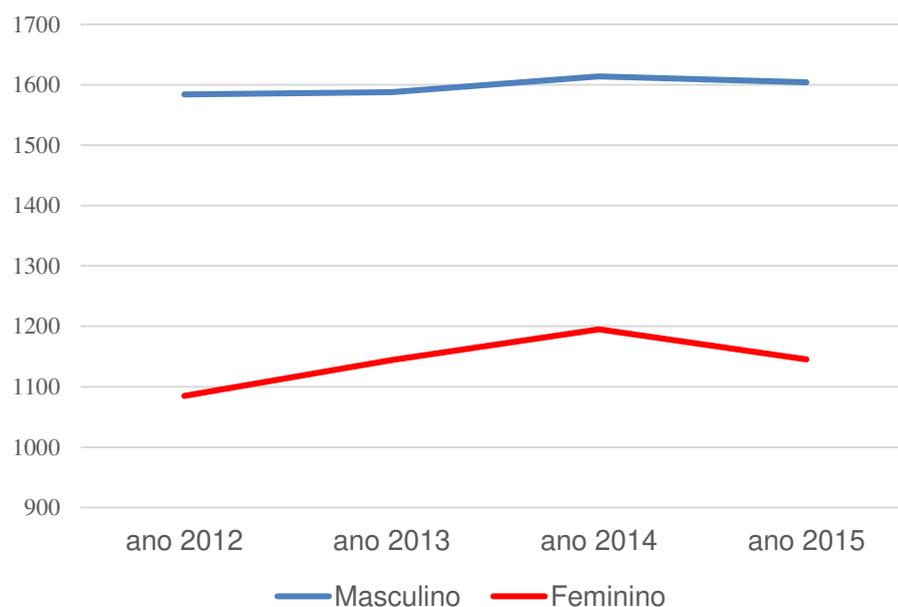
Gráfico 6 - Evolução do rendimento médio dos trabalhadores e trabalhadoras da Empresa B consoante a gênero (2012-2014)



Fonte: Ministério do Trabalho – RAIS 2012-2014. Elaboração Própria.

Notas: Valores reais de junho de 2017 deflacionados pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC).

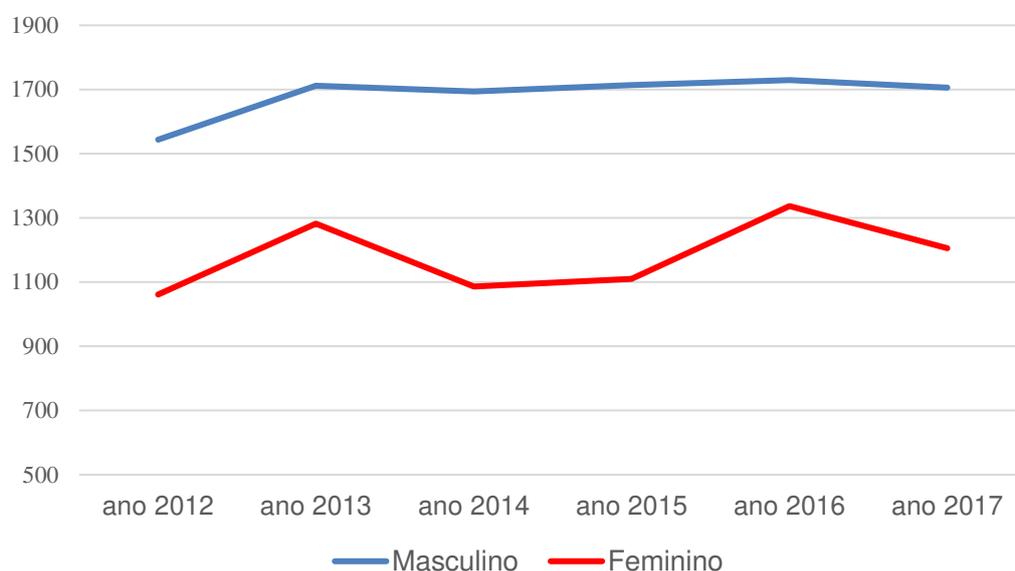
Gráfico 7 - Evolução do rendimento médio dos trabalhadores e trabalhadoras de limpeza da Região Metropolitana de Campinas consoante a gênero (2012-15)



Fonte: Ministério do Trabalho – RAIS 2012-2015. Elaboração Própria.

Notas: Valores reais de junho de 2017 deflacionados pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC). Trabalhadores nos setores 8121-4/00 e 8129-0/00 da CNAE.

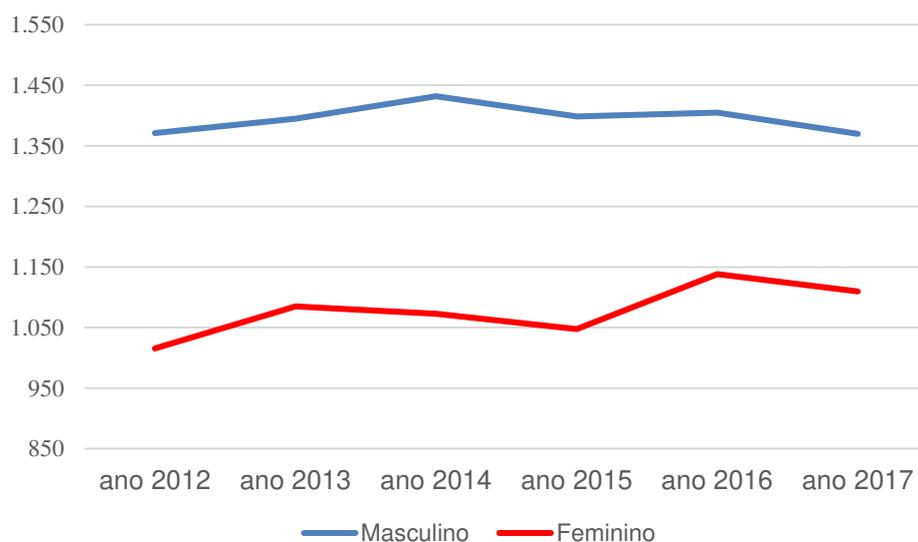
Gráfico 8 - Evolução do rendimento médio dos trabalhadores e trabalhadoras de limpeza do Estado de São Paulo consoante a gênero (2012-2017)



Fonte: IBGE - PNAD contínua 2012-2017. Elaboração Própria.

Notas: Dados do segundo trimestre de cada ano. Trabalhadores nos setores "Serviços de limpeza e de apoio a edifícios, exceto condomínios prediais (81011)" e "Serviços de limpeza e de apoio a edifícios, condomínios prediais (81012)" na CNAE 2.0.

Gráfico 9 - Evolução do rendimento médio dos trabalhadores e trabalhadoras de limpeza do Brasil consoante a gênero (2012-2017)



Fonte: IBGE - PNAD contínua 2012-2017

Notas: Dados do segundo trimestre de cada ano. Trabalhadores nos setores "Serviços de limpeza e de apoio a edifícios, exceto condomínios prediais (81011)" e "Serviços de limpeza e de apoio a edifícios, condomínios prediais (81012)" na CNAE 2.0.

Analisando os gráficos 5, 6, 7, 8 e 9, primeiramente, é possível visualizar que, em quase todos os níveis e cenários, na *Empresa A* e na *Empresa B* – acompanhadas nesta pesquisa –, na Região Metropolitana de Campinas (RMC), no Estado de São Paulo, e no Brasil, os rendimentos e os ganhos salariais – no decorrer dos anos – dos homens são superiores ao das mulheres.

Dentro das empresas em tela nesta pesquisa, a diferença salarial entre homens e mulheres chega a 19,4% na *Empresa A* e 13,2% na *Empresa B*, para o ano de 2014.

Vale ressaltar que, em números absolutos, a média salarial na *Empresa A* é maior do que na *Empresa B* em todos os anos da série. Enquanto nesta última empresa os homens recebiam, em média, R\$ 1216,00 e as mulheres R\$ 1055,00, em 2014, na *Empresa A* esta média salta para R\$ 1350,00 para a parcela masculina da força de trabalho e R\$ 1088,00 para a fração feminina, no mesmo período.

Numericamente, em ambas as empresas, a força de trabalho feminina é majoritária em 2014, último ano da série (ver tabelas 9 e 10).

Ademais, no período que a série histórica dos dois gráficos representa, entre 2012 e 2014, a evolução salarial da fração masculina ficou novamente acima dos ganhos da porção feminina nas duas empresas.

Na *Empresa A* os homens tiveram ganhos reais no valor de 12,5%, enquanto as mulheres receberam 6,98% a mais em 2014 do que recebiam em 2012.

Na *Empresa B* a situação é um pouco diferente, as mulheres foram as que tiveram melhores reposições salariais na série; elas tiveram aumento na casa dos 3,02% entre 2012 e 2014 e os homens perderam 0,08% da remuneração média em 2014 referente a 2012.

Mais uma vez a *Empresa B*, no cenário analisado, indica uma situação atípica do restante dos cenários e níveis de observação.

Almejando um aprofundamento maior no cenário estudado, o gráfico 7 analisa o mesmo quesito – média salarial – dos dois gráficos anteriores no que se refere a gênero, na Região Metropolitana de Campinas. Visto que, em muitos casos, uma mesma empresa possui vários estabelecimentos¹⁰⁶, localizamos em nossa

¹⁰⁶ Uma mesma empresa pode possuir vários estabelecimentos, com CNPJ diferente, sede em cidades distintas. Fonte: NOVAES, Vinicius. A empresa, o empresário e o estabelecimento empresarial. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 4949, 18 jan. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/55169>>. Acesso em: 26 nov. 2018.

pesquisa municípios da RMC como sede de alguns estabelecimentos das empresas pesquisadas por nós, o que, desta forma, fortalece a necessidade de observarmos o perfil e o comportamento salarial dos trabalhadores e trabalhadoras em toda a Região Metropolitana de Campinas.

Do mesmo modo, de acordo com processo licitatório referente a contratação de serviços de limpeza da Unicamp em 2015¹⁰⁷, cerca de 50% dos trabalhadores e trabalhadoras das empresas terceirizadas de limpeza da universidade moram em cidades da RMC.

Em nossa amostra¹⁰⁸, no entanto, verificamos que 81,4%, ou seja, 22 dos 27 trabalhadores e trabalhadoras das duas empresas acompanhadas, moram em cidades da Região Metropolitana de Campinas e trabalham no Campus Barão Geraldo (Campinas) da instituição.

Na RMC, as mulheres, mais uma vez, recebem proventos inferiores aos dos homens. Desta feita a diferença é ainda maior. Não obstante a média salarial das mulheres ser ainda menor do que na Empresa A e Empresa B, elas recebem quase um terço (28,6%) a menos que a remuneração dos homens. Enquanto o ordenado masculino é, em média, R\$ 1604,00 por mês, o das mulheres não passa de R\$ 1145,00 mensais.

Uma diferença em números absolutos de R\$ 459,00, o que equivale a 45,6% do salário mínimo nacional vigente¹⁰⁹. No que se refere a evolução salarial para o período 2012-2015, as mulheres da RMC obtiveram uma tímida recuperação salarial, com ganhos de 5,5% para o momento, já os homens se mantiveram próximo da estagnação, com apenas 1,26% de ganhos reais. A média salarial da RMC aumentou 3,28% na comparação entre o final e o início da série.

Os gráficos 8 e 9 representam a evolução de salários médios no Estado de São Paulo e no Brasil, consoante a gênero, entre os anos de 2012 e 2017, a partir de uma outra base de dados.

Os gráficos anteriores registravam o comportamento apenas do mercado de trabalho formal, via RAIS. Agora, a nossa análise ruma para a interpretação de dados obtidos via PNAD, que também inclui os vínculos informais no seu banco de

¹⁰⁷ Informações referentes ao edital de limpeza de 2015, disponíveis em: https://www.bec.sp.gov.br/bec_pregao_UI/Ata/becprp17001.aspx?aos7HwqPgMDu5tjJ4nZWz9hH9AOWdoi%2BGvINiEfON5URIKPcjr9QzeHh%2BIbAwWRk.

¹⁰⁸ Ver anexo 3.

¹⁰⁹ Em janeiro de 2019.

dados. Esta é uma diferença importante, já que o total de trabalhadores e trabalhadoras encontrados na PNAD, para o setor de limpeza, é maior na PNAD.

Nos dados obtidos via PNAD, para o Estado de São Paulo, podemos verificar que a situação se assemelha às informações encontradas na RAIS. A média salarial feminina ficou 29,31% menor do que a média masculina em 2017.

Em relação a ganhos ao longo da série, a variação positiva do salário dos homens entre 2012 e 2017 foi de 10,4%, a das mulheres ficou um pouco mais alta, em 13,6%.

Mas a grande diferença em valores absolutos ainda é enorme, pois os homens recebiam R\$1706,00, contra R\$ 1206,00 das mulheres no final da série histórica, em 2017.

A média salarial do Brasil como um todo é menor em relação ao Estado de São Paulo; para os homens, a média salarial nacional é de R\$ 1370,00 e para as mulheres R\$ 1110,00 na totalidade do território nacional. Em escala de Brasil, a diferença entre homens e mulheres é de 18,98%.

No entanto, a evolução de renda do setor no Brasil nos cinco anos representados no gráfico foi maior para a mulheres, com ganhos reais de 9,2%, na mesma época que a renda dos homens se manteve praticamente estável durante meia década, variando negativamente em 0,07% no valor média recebido por eles em 2017 na comparação com 2012.

3.4 A Transversalidades das Desigualdades de Raça no Setor de Limpeza

Ademir, 27 anos, é auxiliar de serviços gerais na Empresa B, trabalha há 6 anos no setor de limpeza. Atualmente, na *Empresa B*, seu horário é diurno, mas conta que já trabalhou no período noturno; está na Unicamp, contratado por esta empresa terceirizada de limpeza predial, há quase dois anos.

Esta é a terceira empresa (ele conta que já trabalhou na *Empresa A*) em que ele vende a sua força de trabalho neste mesmo ramo, segundo o cidadão campineiro nos relata. Ele se autodenomina negro, “com orgulho da raça”, como gosta de frisar, é pontepretano fanático e de bem com a vida. Ademir é morador do bairro Parque Oziel, em Campinas.

A primeira vez que nos encontramos foi no início de 2017, próximo à Biblioteca Central da Unicamp. Ademir descansava nos minutos finais que lhe

restava do intervalo para o almoço quando começamos a conversar. O encontro com Ademir, que em janeiro de 2019, quando este capítulo é redigido, já é mais do que um entrevistado, mas, sim, um amigo, foi decisivo para a realização desta pesquisa.

A primeira conversa que tivemos de forma fortuita nas dependências da Unicamp foi de suma importância para a atenção que deveríamos ter em relação a alguns processos de trabalho, e alterações importantes destes processos, que estavam acontecendo no setor de limpeza no exato período de realização de nossa fase de pesquisa.

Ademir é um sujeito crítico, sensível e suficientemente perspicaz para ler com acuidade os tipos de relações estabelecidas no interior do processo de exploração do trabalho a que está submetido. Conversamos inúmeras vezes, de março de 2017 aos fins de 2018, sobre vários temas, dúvidas que este pesquisador tinha, novidades do que acontecia na *Empresa B* e dentro da Unicamp como um todo, novos procedimentos e situações vivenciadas no trabalho.

Ademir, incontáveis vezes, denunciou atrasos de salário, descontos indevidos, empréstimos com desconto em folha realizados sem a autorização dos trabalhadores, assédios morais (inclusive uma situação de assédio sexual contra uma trabalhadora da *Empresa B*), machismos, classismos, e sérias acusações de racismo experienciadas por ele e por outros colegas de trabalho da *Empresa B* e em outras empresas que prestam serviço para a Unicamp.

Em maio de 2018 combinamos de conversar sobre a *Empresa B*, o trabalho, alguns outros assuntos que ele havia manifestado interesse em dialogar, mas que seriam muito difícil de concluir durante o seu intervalo de almoço, momento mais frequente para as nossas conversas.

Neste dia, um sábado no final da tarde, Ademir e este pesquisador combinam de ir até um samba em Campinas. Gosto em comum dos dois.

Marcamos de nos encontrar às 17h30 em um posto de combustível próximo a uma rodovia que corta Campinas e circunda o Parque Oziel, bairro que Ademir vive com a mãe e mais dois irmãos.

No carro, nos dirigindo ao “Casarão do Samba”, Ademir faz um comentário intrigante: “você já conversou com alguém lá da *Empresa B* que trabalhou na época dos “porões”? A resposta é positiva, de fato, a história é conhecida por quem escreve este texto, mas é sempre imprescindível a busca por

mais detalhes, depoimentos de quem vivenciou a situação, para a compreensão plena de como era esta situação.

Combinamos que ele falaria mais sobre este assunto quando não estivermos dentro do carro, no meio da rodovia, impossibilitados de documentar o que ele tem a dizer sobre o tema.

Seguimos para o samba, conversando, discutindo sobre futebol, música, política e trabalho... Ademir ainda relembra situações das duas empresas que trabalhou e que são objeto de nossa investigação, relata a dificuldade de sobreviver com o salário que recebe e ainda conseguir se divertir, sair para um passeio ou para um evento artístico, argumenta que faz alguns “bicos” de servente de pedreiro, ajudante de lava jato e o que mais aparecer.

“Eu sou preto, *parça*, nasci na favela, estudei pouco [até o 1º ano do ensino médio], é difícil pra mim, né...tenho que fazer *meus corres* se quiser conseguir algo. Mas estamos aí, no *proceder...*”. (Ademir)

A música já está alta e contagiante, é hora de se calar e refletir um pouco sobre a nossa conversa até aqui; enquanto isso, tentamos cantarolar a canção “Conselho”, de Adilson Bispo e Zé Roberto, imortalizada por Almir Guineto: “...tem que lutar, não se abater...E só se entregar a quem te merecer...”¹¹⁰.

Em um momento mais apropriado retomamos a conversa e Ademir pode narrar o que sabe dessa história dos “porões” da Unicamp:

O pessoal aqui da Unicamp conta, eu não sei se é verdade porque eu não tava lá, mas tenho uma colega que trabalhou comigo lá na *Empresa A* que é dessa época, *pode pá* (sic)...Ela falou que *eles comia* num porão, debaixo de umas escadas lá, tudo escuro, meio sujo. Eles levavam a marmita de casa e não tinha lugar pra ficar, pra comer, daí iam pra esse lugar, não sei onde que fica. Só sei que acho que o juiz [o Ministério Público do Trabalho, na verdade] proibiu a Unicamp de fazer isso com a gente. Tá certo, não é, acha que preto, trabalhador, é tudo animal, não merece respeito. (Ademir).

De fato, em 2010, a *Empresa A*, que no momento prestava serviços de limpeza predial para a universidade, foi denunciada pelas irregularidades (“tratamento humilhante” contra funcionários) narradas por Ademir – e também outros trabalhadores que conversamos no desenvolvimento desta pesquisa – e a

¹¹⁰ BISPO, Adilson; ROBERTO, Zé. Conselho, LP Almir Guineto, 1986. Gravadora RGE.

Unicamp, indicada como principal responsável na ação, assinou um Termo¹¹¹ de Compromisso de Ajustamento de Conduta (TAC)¹¹² com o Ministério Público do Trabalho (MPT) se comprometendo a adotar providências para coibir que trabalhadores e trabalhadoras fossem expostos a situações de degradação, maus tratos e que frequentassem os porões da universidade em momentos de descanso, refeição, ou outra situação que não configurasse objeto estrito de trabalho, tais como limpeza, manutenção de máquinas e equipamentos, retirada de materiais.

Caso a decisão fosse descumprida, a universidade teria que pagar multa de R\$ 30.000,00 por item do acordo descumprido e trabalhador ou trabalhadora encontrado em situação irregular.

- 1) Compromete-se a adotar providências no sentido de não permitir que os trabalhadores, terceirizados ou não, utilizem os porões das unidades do campus da Universidade, ressalvado o acesso para manutenção hidráulica e elétrica das edificações, bem como para depósito e retirada de bens inservíveis da unidade.
- 2) Em face do disposto no item 8.2 da NR-8, aplica-se ao presente caso, no que couber, as especificações contidas no art. 3º, inciso XXXI da Lei Complementar Municipal nº 09 de 23 de dezembro de 2003.¹¹³

Não obstante, a Universidade Estadual de Campinas voltou a ser denunciada ao Ministério Público do Trabalho, em 2015, desta vez pelo Sindicato dos trabalhadores da Unicamp (STU), por prática de assédio moral **contra os servidores do quadro próprio** da universidade. Em 24 de junho daquele ano, mais

¹¹¹ Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta é “instrumento jurídico do Compromisso de Ajustamento de Conduta, também conhecido como Termo de Ajuste de Conduta (TAC), [que] foi primeiramente criado pelo art. 211 do Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA (Lei n. 8.069/90) e, depois, pelo art. 113 do Código de Defesa do Consumidor - CDC (Lei n. 8.078/90), que acrescentou o § 6º ao art. 5º da Lei da Ação Civil Pública (Lei n. 7.347/85) (...). Por meio dele, o órgão público legitimado à ação civil pública toma do causador do dano – ainda quem em potencial - a interesses difusos, interesses coletivos ou interesses individuais homogêneos o compromisso de adequar sua conduta às exigências da lei, mediante cominações, que têm o caráter de título executivo extrajudicial.”. Fonte: COSTA, Leonel Carlos da. Termo de ajustamento de conduta (TAC) e algumas observações sobre os seus limites. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 19, n. 4140, 1 nov. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/30469>>. Acesso em: 2 mar. 2019.

¹¹² A íntegra do Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta pode ser visto no anexo 4.

¹¹³ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, Coordenadoria de Defesa Dos Interesses Difusos e Coletivos – CODIN. **TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA Nº 8012/2010**, 2010, n.p.

de 250 professores, funcionários técnico-administrativos, e alunos participaram de audiência sobre o tema.

De acordo com a Associação de Docentes da Universidade Estadual de Campinas (ADUNICAMP), foram colhidas mais de 50 denúncias de assédio moral na instituição e 20 pessoas deram depoimentos durante a audiência¹¹⁴. Novamente, a universidade e o MPT assinaram um Termo de Ajuste de Conduta¹¹⁵ para que tais ocorrências cessassem, além de lavrarem um acordo onde fosse fixado “obrigações de [o que] fazer, não fazer e dar consistentes no cumprimento da legislação trabalhista, especificamente quanto ao combate ao assédio moral em suas dependências”¹¹⁶.

Apesar de o objeto inicial desta denúncia ser o assédio contra os servidores do quadro próprio da universidade (concomitantemente ao assédio moral contra os servidores da Unicamp, prática que vem sendo denunciada de forma crescente nos últimos anos, o assédio contra os terceirizados nunca deixou de acontecer, pelo menos entre 2015 e 2018, quando diariamente acompanhávamos as empresas terceirizadas), a decisão do MPT incluía o combate ao assédio moral contras todos os funcionários da instituição, servidores próprios ou terceirizados:

As denúncias de assédio moral em face do servidor da Unicamp, em relações de trabalho, **inclusive terceirizadas**, serão recebidas de forma escrita diretamente pela DPD/DGRH (Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento da Diretoria Geral de Recursos Humanos da Unicamp). Não haverá prévia tramitação ou protocolo dessas denúncias em outros setores da Unicamp, visando a divulgação ou o conhecimento dos fatos por pessoas não envolvidas na sua apuração ou tratamento. (grifo nosso)¹¹⁷.

Todavia, a TAC assinada pela Unicamp em 2015 previa a realização de uma consulta pública para “identificar condutas e comportamentos que

¹¹⁴ ADUNICAMP, Unicamp inicia consulta determinada pelo TAC do assédio moral. Disponível em: http://adunicamp.org.br/novosite/wp-content/uploads/2017/08/boletim_04_2017_tac_unicamp.pdf. Acesso em 10 de fevereiro de 2019.

¹¹⁵ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, **TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA 303.2015**. Disponível em: http://www.dgrh.unicamp.br/documentos/instrucoes-normativas/anexos/instrnorm_0032015_tac3032015_assedio_moral.pdf. Acesso em 25 de fevereiro de 2019.

¹¹⁶ Ibid., p.1.

¹¹⁷ Ibid., p. 3.

caracterizam as relações de trabalho”¹¹⁸ dentro da instituição. A pesquisa foi realizada com professores, técnico-administrativos e pesquisadores, os trabalhadores e trabalhadoras terceirizados não foram incluídos como público alvo da pesquisa, portanto não participaram da consulta.

Compartilhamos da leitura do pesquisador brasileiro Roberto Heloani¹¹⁹ que compreende o assédio moral muito mais como uma construção sócio histórica, tal qual são os sujeitos, do que como mazela ou situação individual. O assédio moral é a somatória de uma multiplicidade de fatores, condições, estruturas sociais e políticas.

No Brasil colônia, índios e negros foram sistematicamente assediados, ou melhor, humilhados por colonizadores que, de certa forma, julgavam-se superiores e aproveitavam-se dessa suposta superioridade militar, cultural e econômica para impingir-lhes sua visão de mundo, sua religião, seus costumes. Não raro esse procedimento, constrangedor sob vários aspectos, vinha acompanhado de um outro que hoje denominamos assédio sexual, ou seja, constranger-se uma pessoa do sexo oposto ou do mesmo sexo a manter qualquer tipo de prática sexual sem que essa verdadeiramente o deseje¹²⁰.

Destarte, precisar o assédio moral como uma categoria da realidade que se aproxime de um entendimento conectado com as reais estruturas de exploração/dominação históricas da sociedade é importante para a compreensão essencial do fenômeno.

O assédio moral por discriminação racial, por cor ou etnia, travestisse, em muitos casos, de generalidades aparentes que em um primeiro plano não integrariam o conjunto de procedimentos e atitudes que possam ser consideradas como racismo explícito ou discriminação racial. A partir deste entendimento, ao nosso ver, a apreensão do fenômeno fica mais completa se considerarmos que o:

O assédio moral caracteriza-se pela intencionalidade; consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua conseqüente

¹¹⁸ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, **TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA 303.2015**, p. 4.

¹¹⁹ HELOANI, R. Assédio moral – **Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho**. RAE-eletrônica, v. 3, n. 1, art. 12, p. 1-18, 2004.

¹²⁰ Ibid., p.2.

fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder. Esse enfraquecimento psíquico pode levar o indivíduo vitimizado a uma paulatina despersonalização. Sem dúvida, trata-se de um processo disciplinador em que se procura anular a vontade daquele que, para o agressor, se apresenta como ameaça¹²¹.

Intencionalidades ligadas ao racismo ou machismo, por exemplo, estão presentes no dia a dia dos trabalhadores e trabalhadoras que acompanhamos em nossa pesquisa, muitas vezes escondidas em brincadeiras, exigências personalizadas em alguns sujeitos, falso discurso de cobrança relacionada ao trabalho, tais quais como metas, produtividade ou avaliação do serviço que, um ou outro, trabalhador ou trabalhadora, mulher e/ou negra ou negro, por vezes, são submetidos no dia a dia do exercício de suas funções.

Viviane, 54 anos, é uma faxineira da *Empresa A* ela vive em Hortolândia, na RMC, mas é natural de Alagoinha, Paraíba, cidade que fica a 89 km da capital João Pessoa. Ela trabalha no Hospital de Clínicas da Unicamp, onde limpa chão, móveis, superfícies e cômodos que precisem de limpeza.

Viviane, uma mulher negra e nordestina, está neste serviço há 3 anos e já saiu de férias duas vezes: “a gente tenta descansar um pouco, né, já não sou mais tão nova pra aguentar a labuta”, fala a nossa entrevistada que espera ansiosa as suas próximas férias.

Apesar de uma sabedoria pacífica nas palavras e leveza no olhar, Viviane não abre mão das duras críticas ao racismo e assédio moral que já vivenciou no seu posto de trabalho localizado na área hospitalar da universidade. A faxineira é didática ao explicar algumas humilhações, discriminações raciais e assédios que sofreu, por parte de colegas de mesma hierarquia e alguns superiores:

Eu sou evangélica... sou cristã, só acredito em meu Deus. Eu trabalho aqui no hospital [de clínicas da Unicamp] desde que entrei na *Empresa A*. Quando eu trabalhava limpando lá onde os corpos dos defuntos ficam [o Laboratório de Anatomia Patológica], no segundo andar, já vi coisas estranhas, esquisitas, parecendo almas, demônios, que me deixavam com muito medo de trabalhar naquele lugar. Eu falei para algumas pessoas, colegas aqui do HC, encarregada, mas elas nunca acreditavam *ne mim* (sic), falavam, assim, que eu tava mentindo, inventado histórias só para não

¹²¹ Ibid., p.5.

trabalhar: 'uma negona forte [Viviane se referia a ser forte, neste caso, por se considerar obesa] dessa com medo de gente morta, não pode'. 'Você não é macumbeira? Faz um despacho para os mortos aí que eles te deixam em paz. Eu tenho o meu Deus, não acredito nessas coisas (sic)...(Viviane).

O relato da senhora paraibana sobre as ofensas sofridas por ela é forte, intenso; nele são reiterados preconceitos e discriminações de vários tipos, gordofobia, raciais, religiosos contra religiões de matriz africana [que Viviane, de alguma forma acaba por reproduzir] e deixaram marcas profundas na nossa entrevistada que relata ter se distanciado de algumas pessoas que tentaram desmoralizá-la.

A conversa com Viviane evocou em nossa gaveta mental um dos mais belos e interessantes textos da sociologia de campo brasileira¹²².

O campo é o coração de uma pesquisa sociológica e, de forma magistral, José de Souza Martins, tendo sido observador participante do “fenômeno”, foi no âmago da influência das tradições culturais-religiosas do Brasil na transição campo-cidade, urbanização-industrialização e novidades tecnológicas de produção ao escrever o artigo: “A aparição do Demônio na fábrica, no meio da produção”, em que narra o aparecimento do demônio para algumas operárias da fábrica Cerâmica São Caetano S.A, publicado pela revista Tempo Social, da USP, em 1994.

Segundo José descreve, em 1956, durante uma semana, sucessivas operárias desmaiavam durante o horário de trabalho e eram atendidas por socorristas, quando retornavam à consciência afirmavam que o desmaio se deveu ao fato de terem visto o demônio observando-as de um canto da fábrica.

As aparições, segundo afirma Souza, só terminaram quando a direção da fábrica convidou um padre para rezar uma missa e benzer as instalações da indústria recém-inaugurada.

O sociólogo, que tinha sido trabalhador da fábrica onde, supostamente, o demônio aparecera, nos anos de 1950, quando tinha entre 15 e 19 anos, escreveu o texto mais de 30 anos após o fato, ao lembrar o episódio em sua memória e entrevistar pessoas que estavam naquela empresa durante a semana dos estranhos acontecimentos.

¹²² MARTINS, José de Souza. **A aparição do demônio na fábrica, no meio da produção**. Tempo Social; Rev. Sociol. USP, S. Paulo, 5(1-2): 1-29, 1993 (editado em nov. 1994).

Ele defende que estes fenômenos, aparentemente metafísicos, possuem ligação direta com a alteração de tecnologia que havia ocorrido no setor da fábrica onde as aparições demoníacas começaram. Novas tecnologias de produção, máquinas, equipamentos modernos e inovadores para a época se confrontavam com uma mentalidade rural, quase arcaica ainda muito presente na mentalidade daqueles trabalhadores e trabalhadoras que temiam as mudanças, e resistiam de alguma forma, às alterações impostas pelas novidades na fábrica de cerâmicas de São Caetano.

José de Souza também argumenta em seu artigo que o campo sociológico é, muitas vezes, sutil, esconde características, pormenores que fazem pesquisadores distintos, ao investigarem um mesmo objeto, acontecimentos, fenômenos, ou momentos históricos, chegarem, via de regra, a conclusões bem diferentes; podem apresentar em sua exposição evidências investigativas distintas, redesenhar, cada um ao seu modo, a materialidade do objeto de forma mais ou menos “ideal”.

Ao nosso ver, o pesquisador deve ir a campo de peito aberto, porém crítico, não contemplativo-passivo, buscar compreender o movimento próprio do objeto, suas nuances, correntezas que se movem na profundidade de suas raízes – o que não é uma tarefa simples ou fácil –, mas sem enquadrá-lo em esquemas ou conceitos pré-estabelecidos.

Se mais sensível aos caminhos não traçados com arados prontos ou modelos, o pesquisador poderá se deparar com descobertas inesperadas naquela realidade ou objeto estudado, podendo chegar a conclusões relevantes, mas sem deixar escapar particularidades e características que se comportam de maneira discreta no interior do objeto e que fogem ao plano do imediato e aparente em uma realidade concreta.

O campo tem seus níveis, possui desmembramentos, compartimentos que se desvelam em etapas e só são revelados em momento próprio, às vezes acidentais. Eis a beleza e a apaixonante alma da pesquisa de campo em ciências sociais.

Em seu estudo, José de Souza compartilha de lições sobre o campo e a relação que este tem com a subjetividade do pesquisador:

O acontecimento a que me refiro pode ser metodologicamente examinado como revelador e analisador de certas características do processo de trabalho em crise. Elas não são, em princípio, imediatamente visíveis para o pesquisador acadêmico que não tem acesso direto e espontâneo às minúcias cotidianas da produção. Ou que o investiga e estuda através da observação de terceiros e informantes. Uma competente antropóloga realizou um estudo sobre a mesma fábrica alguns anos depois, utilizando preferentemente técnicas sociológicas, mas não teve qualquer notícia dos acontecimentos a que me refiro. Isso provavelmente se deveu ao fato de que os próprios operários assimilaram a ocorrência como irrelevante e meramente acidental. Mas se deveu também ao fato de que na sua relação com a fábrica, enquanto objeto de estudo, os cientistas sociais pressupõem, equivocadamente, que a racionalidade da grande indústria não comporta a ocorrência de fenômenos irracionais, prevalentemente dominados pelo imaginário. A mera coincidência de que eu tenha testemunhado os fatos e tenha, depois, me tornado sociólogo constitui, pois, um acidente útil que pode ser encarado como *elaboração "a posteriori" de uma situação de observação participante*¹²³. (grifos do autor).

A semelhança dos relatos narrados por José de Souza e os fatos trazidos por Viviane nos trazem à reflexão os modos de resistência, luta e enfrentamento que os trabalhadores, ao longo da história, sempre demonstram ao lidar com situações de exploração, opressão e toda a sorte de iniciativas que atentam contra a sua dignidade, integridade e humanidade.

A faxineira, negra, nordestina, moradora da periferia de uma cidade da Região Metropolitana de Campinas, tem a percepção do racismo que sofreu e ainda sofre; resiste – do seu modo – à pressão por produtividade (são muitos metros quadrados a ser limpo!) a que é submetida, tentativa de controle e limitação de relações com o exterior da empresa que trabalha, vigilância e avaliação constante, por seu pares e por superiores; tentativas de diminuição pessoal, desmoralização racial, religiosa, profissional e humana.

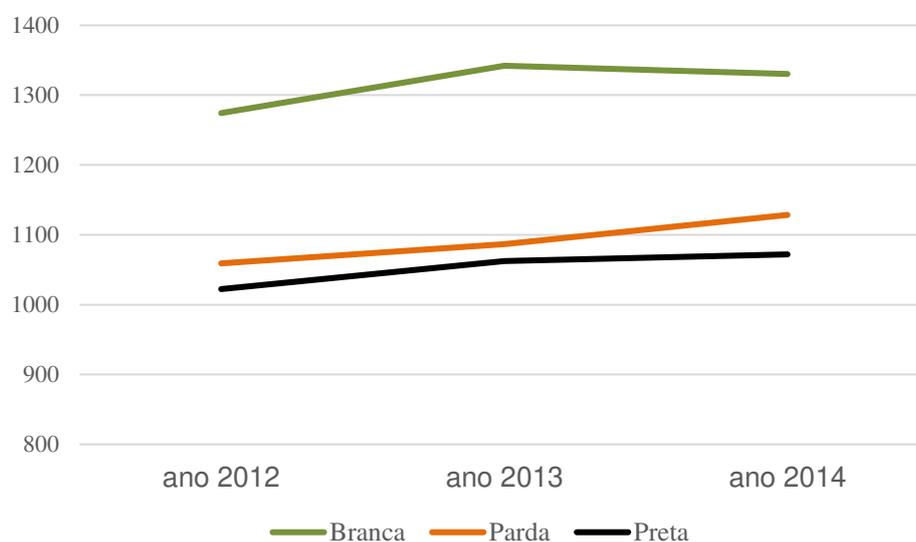
Mas Viviane é recalcitrante, é admirável a força e o ânimo de trabalhadoras como Viviane e outros e outras tantas que podemos conversar durante estes anos de pesquisa.

¹²³ MARTINS, José de Souza. **A aparição do demônio na fábrica, no meio da produção**. Tempo Social; Rev. Sociol. USP, S. Paulo, 5(1-2): 1-29, 1993 (editado em nov. 1994). p. 2.

3.5 Rendimento médio de trabalhadores e trabalhadoras por gênero e raça nas empresas A e B, na RMC e no estado de São Paulo

A seguir estão representados graficamente os dados consoantes a gênero e raça. Subdivididos em 3 regiões distintas: a UNICAMP, a Região Metropolitana de Campinas e o estado de São Paulo.

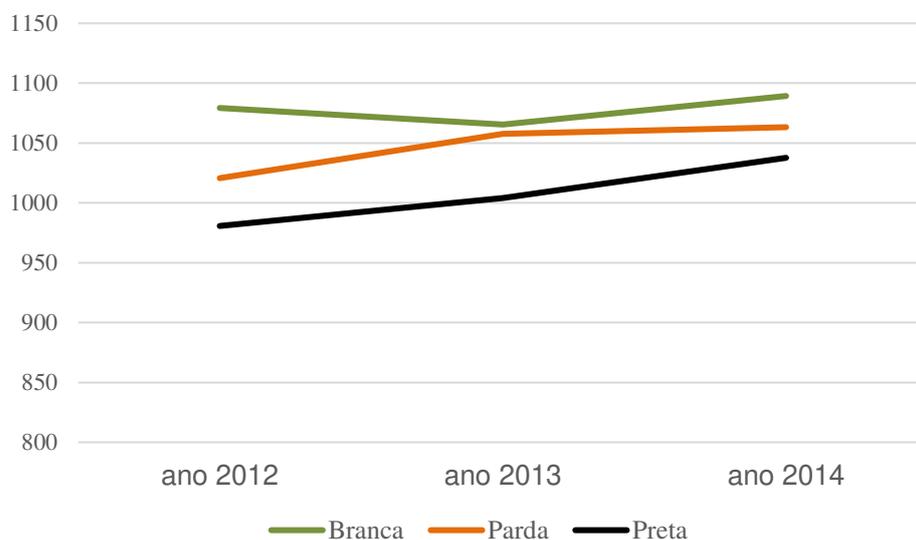
Gráfico 10 - Evolução do rendimento médio dos trabalhadores e trabalhadoras da Empresa A consoante a raça (2012-2014)



Fonte: Ministério do Trabalho – RAIS 2012-2014. Elaboração Própria.

Notas: Valores reais de junho de 2017 deflacionados pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC).

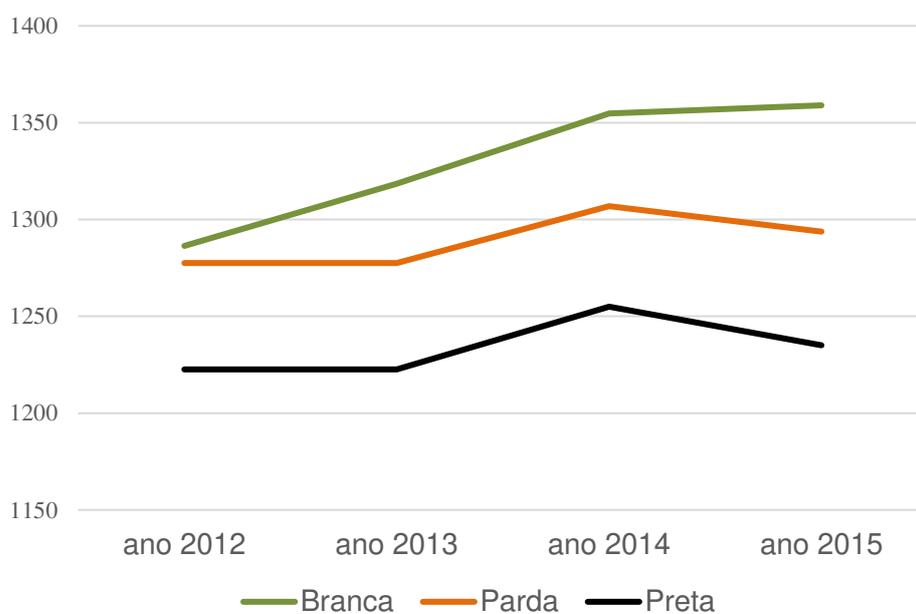
Gráfico 11 - Evolução do rendimento médio dos trabalhadores e trabalhadoras da Empresa B consoante a raça (2012-2014)



Fonte: Ministério do Trabalho – RAIS 2012-2014. Elaboração própria.

Notas: Valores reais de junho de 2017 deflacionados pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC).

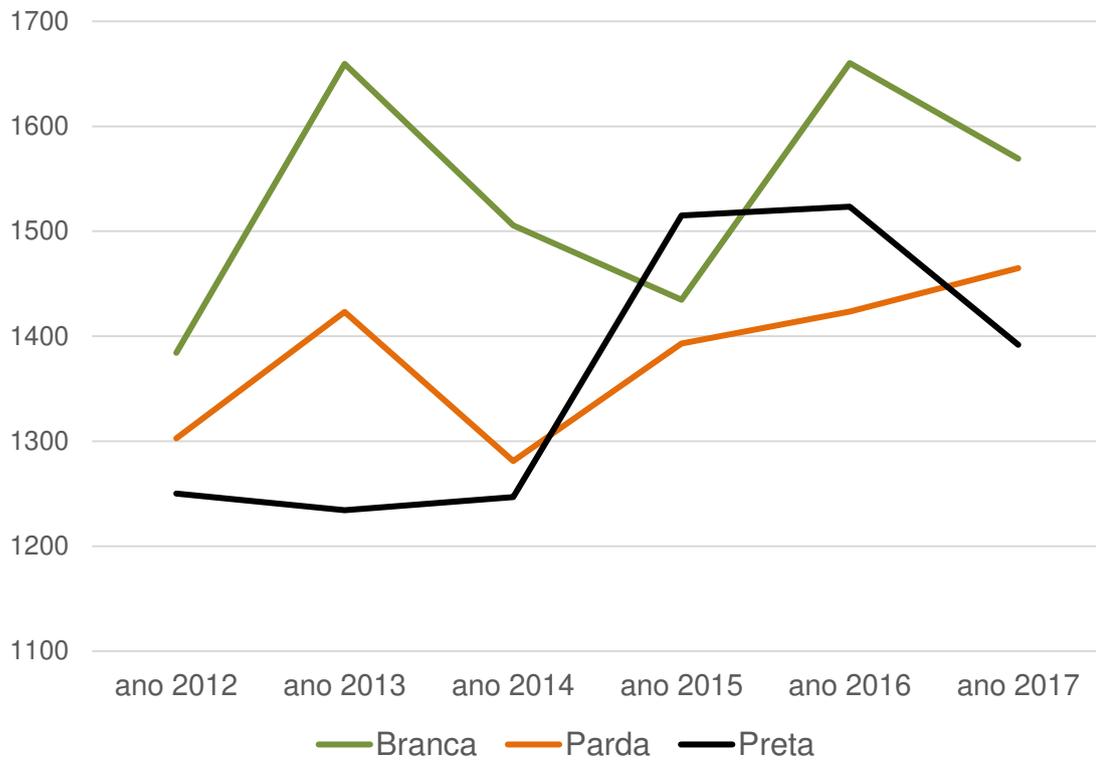
Gráfico 12 - Evolução do rendimento médio dos trabalhadores e trabalhadoras de limpeza da Região Metropolitana de Campinas consoante a raça (2012-15)



Fonte: Ministério do Trabalho – RAIS 2012-2015. Elaboração Própria.

Notas: Valores reais de junho de 2017 deflacionados pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC). Trabalhadores nos setores 8121-4/00 e 8129-0/00 da CNAE.

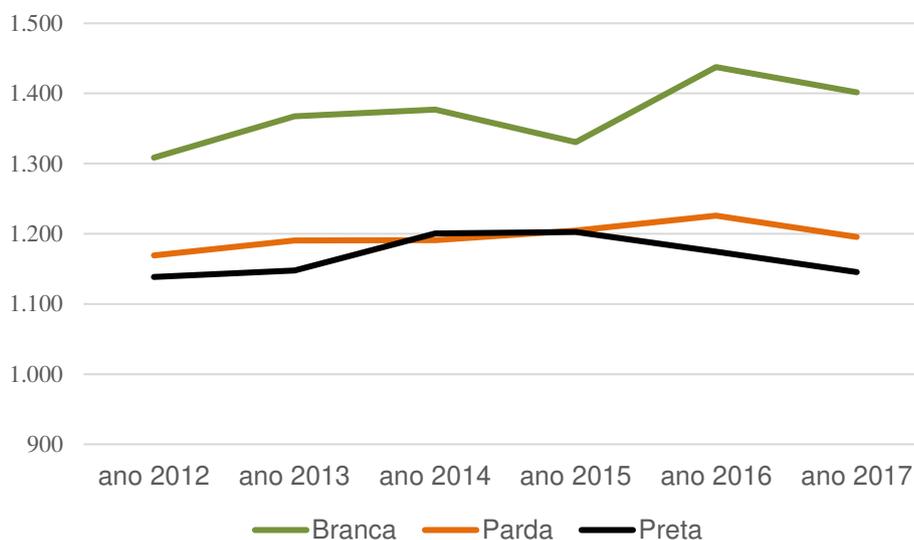
Gráfico 13 - Evolução do rendimento médio dos trabalhadores e trabalhadoras de limpeza do Estado de São Paulo consoante a raça (2012-2017)



Fonte: IBGE - PNAD contínua 2012-2017. Elaboração Própria.

Notas: Dados do segundo trimestre de cada ano. Trabalhadores nos setores "Serviços de limpeza e de apoio a edifícios, exceto condomínios prediais (81011)" e "Serviços de limpeza e de apoio a edifícios, condomínios prediais (81012)" na CNAE 2.0.

Gráfico 14 - Evolução do rendimento médio dos trabalhadores e trabalhadoras de limpeza do Brasil consoante a raça (2012-2017)



Fonte: IBGE - PNAD contínua 2012-2017. Elaboração Própria.

Notas: Dados do segundo trimestre de cada ano. Trabalhadores nos setores "Serviços de limpeza e de apoio a edifícios, exceto condomínios prediais (81011)" e "Serviços de limpeza e de apoio a edifícios, condomínios prediais (81012)" na CNAE 2.0. Raça branca inclui raça amarela. Raça parda inclui raça indígena.

Nos gráficos 10 e 11 observa-se a mesma tendência apresentada anteriormente nos gráficos 5 e 6 (evolução média do rendimento dos trabalhadores e trabalhadoras da Empresa A e da Empresa B consoante a gênero). Do mesmo modo, os dados destes gráficos mostram uma massa salarial média maior para os trabalhadores e trabalhadoras da Empresa A, em comparação com a Empresa B. No entanto, a diferença entre brancos, pardos e pretos na Empresa A é bem maior do que na Empresa B.

Enquanto os trabalhadores e trabalhadoras brancos, pardos e pretos da empresa A recebiam, em 2014, R\$ 1330,00, R\$ 1129,00, R\$ 1072,00, respectivamente, os empregados e empregadas da Empresa B recebiam R\$ 1089,00, R\$ 1063,00 e R\$ 1038,00, respectivamente. Em ambas as empresas, a faixa de pessoas que têm os menores proventos são os negros. Eles recebem o equivalente a 80,6% do salário dos brancos na *Empresa A* e 95,3% na *Empresa B*.

Na comparação com o crescimento de massa salarial média do período 2012-2014, a fatia de trabalhadores e trabalhadoras que mais receberam aumento real na *Empresa A* foram os pardos, com 6,2% de aumento; enquanto isso, na

Empresa B, os negros tiveram uma melhor recomposição salarial, com 5,8% de aumento em 2014 na comparação com 2012.

É importante salientar, o que percebemos até agora na nossa exposição, como *tendência geral* do setor, que, em quase todos os níveis de análise que estamos verificando, seja nas empresas ou nos recortes regionais que adotamos, as faixas de pessoas com “maiores” (as aspas se devem a inexatidão da expressão por nós usada, chamar os salários que se aproximam, via de regra, do salário mínimo nacional de maiores é uma contradição em termos) tendem a ficar estagnadas ou com ganhos muito próximo do zero, enquanto as faixas salariais menores recompõe um pouco mais a sua média salarial.

Até aqui, analisar as transversalidades de raça e gênero, desde os cenários na *Empresa A* e na *Empresa B*, até o cenário nacional, foram nosso intuito neste capítulo; entendemos que as duas categorias são centrais para o entendimento do setor.

Mudando agora para a análise do comportamento das médias salariais na Região Metropolitana de Campinas e no Estado de São Paulo, com dados extraídos da RAIS, na série histórica 2012-2015, percebemos que as assimetrias salariais aumentaram consoante a raça dos trabalhadores e trabalhadoras de limpeza da Região Metropolitana de Campinas do ano 2012 a 2015, sendo importante frisar que os trabalhadores e trabalhadoras de cor preta têm salários claramente inferiores ao dos brancos e pardos.

Fato mais notório neste gráfico sobre a RMC é que as pessoas pardas, que em 2012 tinham o salário praticamente equiparado ao dos brancos (diferença mínima de 0,6% positiva para os brancos), chegam em 2017 ganhando 5,0% a menos que as pessoas brancas. Para o Estado de São Paulo, se constatou o decréscimo da assimetria salarial consoante a raça em referência ao início (2012) e o segundo ano da série (2013).

Observa-se que essa assimetria diminuiu notoriamente do ano 2016 para o ano 2017; no entanto, no universo dos trabalhadores e trabalhadoras de limpeza do Estado de São Paulo, mais uma vez, os brancos continuam recebendo mais que pardos e pretos.

No ano de 2015 a diferença salarial entre brancos e negros, no Estado, chegou a ser de 17,1%, fechando a série representada no gráfico 13, no ano de 2017, em 12,7% de média salarial maior para as pessoas brancas.

No cenário nacional, a situação não é muito diferente, a média salarial dos brancos fechou o ano de 2017 em R\$ 1402,00, enquanto o salário médio dos pardos e pretos encerraram a série em R\$1195,00 e R\$ 1145,00, respectivamente.

Nacionalmente, as pessoas de cor branca tiveram um crescimento salarial de 7,1% de 2012 a 2017; já os pardos tiveram ganhos na casa de 2,2%; e os negros – que chegaram a receber R\$1200 em 2014 e R\$ 1203 em 2015 – fecharam a série histórica com proventos no valor de R\$ 1145,00, aumento de 0,6% em referência a 2012.

Na comparação com o ano de 2015, que foi o pico da série, para os negros, eles perderam 4,8% em média salarial em 2017. Percebemos um movimento de perda de salário dos negros após o ano de 2015, tanto no Estado de São Paulo, como no Brasil, momento que o país começa a entrar em recessão mais forte e as taxas de desemprego aumentaram no país.

Ao contrário do que se registrou na análise de rendimento médio dos trabalhadores e trabalhadoras de limpeza consoante a gênero – que teve uma pequena diminuição da desigualdade frente aos homens –, a diferença salarial, de acordo com raça, se acentuou entre 2012 e 2017.

Verifica-se um aumento desse diferencial entre os trabalhadores e trabalhadoras de raça branca e os trabalhadores e trabalhadoras de raça parda ou preta nos anos de 2016 e 2017. Em suma, no que diz respeito a raça, acentuaram-se ainda mais as assimetrias salariais entre os trabalhadores e trabalhadoras da limpeza de todo o Brasil.

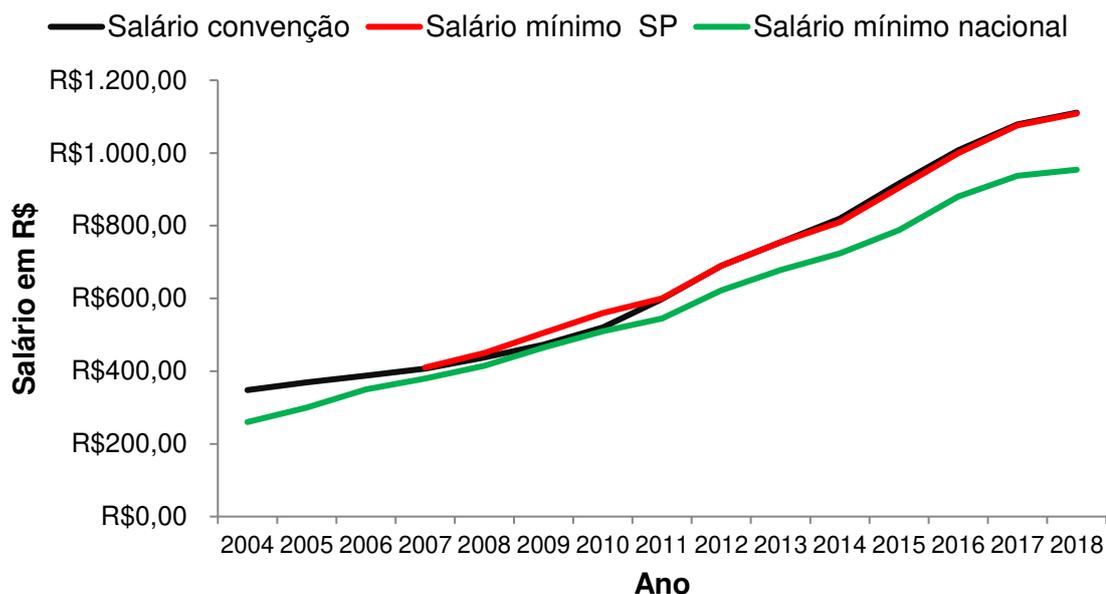
Não obstante às desigualdades intra-setoriais que podemos observar até agora neste capítulo, na tabela e no gráfico abaixo, podemos observar que o salário em geral da categoria é baixo, próximo ao piso mínimo de salários do Estado de São Paulo. Estabelecido na convenção coletiva do sindicato que representa os trabalhadores e trabalhadoras da Região Metropolitana de Campinas, o piso salarial do setor de limpeza, praticamente, na série histórica disponível, acompanhou o valor do salário mínimo paulista, que, por sua vez, é ligeiramente maior que salário mínimo nacional.

Tabela 11 - Série histórica dos salários das empresas de asseio e conservação, salário mínimo do estado de São Paulo e salário mínimo nacional.

	Salário convenção	Salário mínimo SP	Salário mínimo nacional
2004	R\$ 347,83	-	R\$ 260,00
2005	R\$ 369,33	-	R\$ 300,00
2006	R\$ 387,80	-	R\$ 350,00
2007	R\$ 407,19	R\$ 410,00	R\$ 380,00
2008	R\$ 437,72	R\$ 450,00	R\$ 415,00
2009	R\$ 472,74	R\$ 505,00	R\$ 465,00
2010	R\$ 520,00	R\$ 560,00	R\$ 510,00
2011	R\$ 598,00	R\$ 600,00	R\$ 545,00
2012	R\$ 690,00	R\$ 690,00	R\$ 622,00
2013	R\$ 755,00	R\$ 755,00	R\$ 678,00
2014	R\$ 820,00	R\$ 810,00	R\$ 724,00
2015	R\$ 916,19	R\$ 905,00	R\$ 788,00
2016	R\$ 1.007,80	R\$ 1.000,00	R\$ 880,00
2017	R\$ 1.078,35	R\$ 1.076,20	R\$ 937,00
2018	R\$ 1.110,70	R\$ 1.108,38	R\$ 954,00

Fonte: Siemaco Campinas, Ipeadata, Governo de São Paulo. Elaboração própria.

Gráfico 15 - Evolução temporal dos valores do Salário Mínimo na convenção da categoria, Estado de São Paulo e a nível nacional no período de 2004 até 2018.



Fonte: Siemaco Campinas, Ipeadata, Governo de São Paulo. Elaboração própria.

Viver apenas com o salário recebido da Empresa B é tarefa quase impossível, nos relata Cláudia, 47 anos, nascida em Limoeiro do Norte, Estado do Ceará. Ela trabalha como agente de higienização há 2 anos e 2 meses e se reconhece como uma mulher negra, tem quatro filhos e ainda ajuda a cuidar de uma neta.

Atualmente, Claudia é moradora da cidade de Sumaré, na Região Metropolitana de Campinas. Ela vive com a família em uma ocupação urbana, onde resiste e luta pelo direito à moradia: “eu, antes, achava errado esses negócios de *invasão* de terra (sic), era contra, mas lá onde eu moro tem um monte de gente trabalhadora igual nós mesmo”, reflete a agente de higienização.

De fato, o que nos revela Cláudia é uma constatação que ajuda a entender a dificuldade de reprodução da vida de grande parte da população brasileira e também a desconstruir preconceitos. Em pesquisa intitulada “Teto e trabalho: perfil e características de trabalho e moradia das famílias da ocupação povo sem medo em SBC”¹²⁴, realizada em parceria pelo Movimento dos Trabalhadores sem Teto (MTST), Central Única dos Trabalhadores (CUT) e Dieese, os números quebram os estereótipos.

De acordo com a investigação, na ocupação Povo sem Medo, 93,6% das crianças que têm 4 e 5 estavam na escola; já entre as crianças e adolescentes com idade compreendida entre 6 e 14 anos, a quase totalidade, 97,6% frequentavam redes de ensino regular. Dentre os jovens o número era um pouco menor; 83% dos adolescentes com idade entre 15 e 17 anos estudavam.

Como perfil geral, a composição da ocupação era formada à época da pesquisa 53,4% de mulheres e 61,6% se intitulavam negros ou pardos. Além disso, 23,8% trabalhavam na indústria, 50,1% no setor de serviços. A taxa de ocupação geral da ocupação era de 73,1% de trabalhadores e trabalhadoras com empregos formais ou informais. De acordo com os dados expostos no documento, 30,7% dos ocupantes recebiam o auxílio do bolsa família.

A renda média da população da ocupação em São Bernardo do Campo, no ABC Paulista, era de R\$ 1137 reais no ano da pesquisa e a taxa de desemprego girava em torno de 41,8%.

¹²⁴ **Perfil e características de trabalho e moradia das famílias da ocupação povo sem medo em SBC** / Adriana Marcolino, Leandra Perpetuo, Leandro Horie. - São Paulo: Friedrich-Ebert-Stiftung Brasil, novembro de 2017.

O percentual de assalariamento dentre os trabalhadores (as) na Ocupação PSM/SBC era de 60,4%, inferior ao verificado na RMSP, que era de 68,5%, sendo a diferença baseada em um número maior de trabalhadores (as) fazendo “bico” e no “emprego doméstico”;(...) Dentre os que trabalhavam de forma remunerada (assalariados) na ocupação “Povo Sem Medo”, 61,5% % possuía carteira de trabalho assinada, abaixo da RMSP em que estes representavam 88,2% (PED-DIEESE/Seade/MTPS). A taxa de cobertura previdenciária é de 65,1% dentre os trabalhadores remunerados na Ocupação PSM/SBC.¹²⁵

Um outro dado importante, que dialoga com o estudo em tela, é que 41,1% dos moradores da ocupação não são naturais do Estado de São Paulo e têm como principal origem de naturalidade os estados da região nordeste do Brasil. A maioria ainda se encontra em situação de vulnerabilidade social e/ou não tem condições de arcar com o pagamento de um aluguel ou manutenção de moradia particular.

A maior parte das famílias – 7.204 (59,4%) vieram para a ocupação porque o aluguel está muito caro e não cabe no orçamento familiar ou porque moravam de favor (2.694; 22,2%). No entanto, 271 famílias foram despejadas por falta de pagamento do aluguel ou temem que ocorra um despejo em breve. Um número importante de 1.085 famílias declararam que estão na ocupação porque acreditam na luta por moradia. O desejo das famílias que compõem a Ocupação é de ser realocada para uma moradia digna (6.344; 52,3%) ou ainda construir moradias no terreno ocupado (4.065; 33,5%)¹²⁶.

Esta é a situação que por qual passa Cláudia. A moradora de uma ocupação em Sumaré não consegue pagar o aluguel e sustentar a família com o

¹²⁵ Ibid., p. 5-6.

¹²⁶ Ibid., p. 6.

dinheiro que recebe na Empresa B, nem mesmo fazendo algumas faxinas e outros “bicos” para complementar a renda. Ela é agente de higienização, vulgarmente conhecida como banheirista. A trabalhadora diz que lava, em média, 44 banheiros¹²⁷ por dia e não consegue fazer muita coisa depois de um dia de serviço.

Eu só limpo banheiro, todos os dias. E é um monte de banheiro que limpo... (sic). Todos os dias tenho que limpar os espelhos, limpar os pisos, pode ler ali atrás da porta [ao indicar o papel colado na porta do banheiro da biblioteca central com as indicações dos procedimentos de limpeza]...limpar as bacias, vasos e pias com os produtos que eles dão. De terça feira tem que fazer mais coisas aí, lavar tudo, eu saio morta daqui tem dias, mas tem outros que eu não dou conta e não faço tudo que eles pedem, não. (Cláudia).¹²⁸

Cláudia relata que, no caso dela, a mudança [desde julho de 2017 há a função exclusiva de agente de higienização, a única função da empresa de limpeza que pode limpar banheiros] o trabalho piorou, ficou mais “puxado” para ela, pois antes mais pessoas dividiam esta função. O aumento da intensidade quase coincide com a implementação dos novos índices de produtividade para o setor de limpeza. Com o aumento da intensidade, trabalha-se mais, portanto, aumenta o valor da produção global produzido no mesmo período de tempo.

A jornada de trabalho mais intensiva se incorpora em mais produtos do que a jornada menos intensiva de igual número de horas. Com uma força produtiva aumentada, a mesma jornada de trabalho

¹²⁷ Essa informação nos impressionou durante a entrevista com Cláudia e outras trabalhadoras na função de agente de higienização. Ao entrevistar outras “banheiristas”, descobrimos que esses números, apesar de impressionantes, não são exceções no dia a dia destas trabalhadoras. Do total de 4 agentes de higienização que nós conversamos, elas declararam que lavam, em média, 9; 29; 34 e 44 banheiros por dia.

¹²⁸ Os procedimentos completos de limpeza descritos no informativo na porta do banheiro são: 1) Todos os dias: limpar espelhos; limpar pisos; limpar bacias, vasos e pias com produto adequado; colocar papel higiênico, papel toalha e sabonete nos banheiros; retirar o lixo 3 vezes no dia. 2) Toda terça-feira: limpar/lavar todos os azulejos; limpar/polir os suportes de papel higiênico; limpar/polir os suportes de papel toalha; limpar/polir saboneteiras; limpar/polir as torneiras; limpar/polir as válvulas (descarga); limpar/polir os sifões das pias e dos mictórios; limpar/polir as duchas higiênicas dos vasos sanitários.

fornece mais produtos. No último caso, porém, o valor do produto singular cai pelo fato de custar menos trabalho que antes; no primeiro caso, ele se mantém inalterado porque o produto custa a mesma quantidade de trabalho de antes. O número de produtos aumenta, aqui, sem que caia seu preço. Com seu número aumenta também a soma de seus preços, ao passo que, no outro caso, a mesma soma de valor se representa numa massa aumentada de produtos. Se o número de horas se mantém constante, a jornada de trabalho mais intensiva se incorpora num produto de valor mais alto; se o valor do dinheiro se mantém constante, ela se incorpora em mais dinheiro. Seu produto de valor varia com os desvios que sua intensidade apresenta em relação ao grau socialmente normal. A mesma jornada de trabalho não se representa, portanto, num produto de valor constante, como antes, mas num produto de valor variável; a jornada de trabalho mais intensiva, de 12 horas, representa-se, digamos, em 7 xelins, 8 xelins etc., em vez de 6 xelins, como era o caso da jornada de trabalho de 12 horas de intensidade usual. É claro que se o produto de valor da jornada de trabalho varia, por exemplo, de 6 para 8 xelins, ambas as partes desse produto de valor, o preço da força de trabalho e o mais-valor, podem aumentar ao mesmo tempo, seja em grau igual ou desigual.¹²⁹

É o que podemos observar nos dois próximos quadros, em que se encontram os valores do Cadterc de 2015, com os índices de produtividade antigos, e o de 2018, com os novos índices de produtividade estipulados a partir do estudo técnico da Fia. O que podemos observar é que o valor da mercadoria unitária (medida em metros quadrados (m²)) diminuiu na atualização dos índices de produtividade do caderno. Para o cargo de faxineiro, em 2015, como a produtividade média em 600m², o valor pago por m² era de R\$ 5,14. Já em 2018, com o índice de produtividade em 750m², o valor pago por m² é R\$ 4,92. Em ambos os casos a jornada de trabalho permaneceu em 44h semanais.

¹²⁹ MARX, K. **O Capital: o processo de produção do capital (Livro I)**. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013., p. 726-727.

Quadro 8 - Valores Cadterc 2015¹³⁰



PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE LIMPEZA, ASSEIO E CONSERVAÇÃO PREDIAL

Versão Jan/15 - Rev. 20 - Fev/15

2. RESUMO DE COMPOSIÇÃO DE PREÇOS UNITÁRIOS

2.1 ÁREAS INTERNAS

ÁREAS INTERNAS - PISOS ACARPETADOS

Item	Coefficiente de Partic. (1/m ²) (1)	Valor Mensal (R\$/mês) (2)	Valor Total (R\$ / m ²) (3) = (1) x (2)
FAXINEIRO	1 / 600	3.084,18	5,14
ENCARREGADO	1 / 30 / 600	4.093,75	0,23
TOTAL R\$/m²			5,37

ÁREAS INTERNAS - PISOS FRIOS

Item	Coefficiente de Partic. (1/m ²) (1)	Valor Mensal (R\$/mês) (2)	Valor Total (R\$ / m ²) (3) = (1) x (2)
FAXINEIRO	1 / 600	3.084,18	5,14
ENCARREGADO	1 / 30 / 600	4.093,75	0,23
TOTAL R\$/m²			5,37

ÁREAS INTERNAS - LABORATÓRIOS

Item	Coefficiente de Partic. (1/m ²) (1)	Valor Mensal (R\$/mês) (2)	Valor Total (R\$ / m ²) (3) = (1) x (2)
FAXINEIRO	1 / 330	3.084,18	9,35
ENCARREGADO	1 / 30 / 330	4.093,75	0,41
TOTAL R\$/m²			9,76

ÁREAS INTERNAS - ALMOXARIFADOS/GALPÕES

Item	Coefficiente de Partic. (1/m ²) (1)	Valor Mensal (R\$/mês) (2)	Valor Total (R\$ / m ²) (3) = (1) x (2)
FAXINEIRO	1 / 1350	3.084,18	2,29
ENCARREGADO	1 / 30 / 1350	4.093,75	0,10
TOTAL R\$/m²			2,39

ÁREAS INTERNAS - OFICINAS

Item	Coefficiente de Partic. (1/m ²) (1)	Valor Mensal (R\$/mês) (2)	Valor Total (R\$ / m ²) (3) = (1) x (2)
FAXINEIRO	1 / 1.200	3.084,18	2,57
ENCARREGADO	1 / 30 / 1.200	4.093,75	0,11
TOTAL R\$/m²			2,68

¹³⁰ CADTERC. Vol.III, Versão Jul/17 – Rev. 25 – Out/17., p. 41. Disponível em: https://www.bec.sp.gov.br/BEC_Servicos/UI/CadTerc/UI_sVolumeltemRelaciona.aspx?chave=&volume=3&tible%20=Limpeza%20Predial%20target=. Acesso em 17 novembro de 2018.

Quadro 9 - Valores Cadterc 2018¹³¹



Prestação de Serviços de Limpeza, Asseio e Conservação Predial

Data-base: Janeiro/18
Versão 03 – Junho/18

2. RESUMO DE COMPOSIÇÃO DE PREÇOS UNITÁRIOS

2.1 Áreas Internas

Quadro 2: Valores referenciais de Limpeza Predial, para áreas internas, com coeficientes de participação

Item	Coeficiente de Participação (1/m²) (1)		Valor mensal (R\$/mês) (2)	Valor Total (R\$/m²) (3) = (1) x (2)
	Quantidade de Funcionários	Produtividade		
Pisos Acarpetados				
Faxineiro	1	750	R\$ 3.687,11	R\$ 4,92
Encarregado*	0,03	750	R\$ 4.527,49	R\$ 0,20
			Total R\$/m²	R\$ 5,12
Pisos Frios				
Faxineiro	1	750	R\$ 3.687,11	R\$ 4,92
Encarregado*	0,03	750	R\$ 4.527,49	R\$ 0,20
			Total R\$/m²	R\$ 5,12
Laboratórios				
Faxineiro	1	413	R\$ 3.687,11	R\$ 8,93
Encarregado*	0,03	413	R\$ 4.527,49	R\$ 0,37
			Total R\$/m²	R\$ 9,30
Almoxarifados / Galpões				
Faxineiro	1	1688	R\$ 3.687,11	R\$ 2,18
Encarregado*	0,03	1688	R\$ 4.527,49	R\$ 0,09
			Total R\$/m²	R\$ 2,27
Oficinas				
Faxineiro	1	1500	R\$ 3.687,11	R\$ 2,46
Encarregado*	0,03	1500	R\$ 4.527,49	R\$ 0,10
			Total R\$/m²	R\$ 2,56
Com espaços livres - Saguão / Hall / Salão				
Faxineiro	1	1000	R\$ 3.687,11	R\$ 3,69
Encarregado*	0,03	1000	R\$ 4.527,49	R\$ 0,15
			Total R\$/m²	R\$ 3,84
Sanitários de uso público ou coletivo de grande circulação**				
Agente de Higienização	1	750	R\$ 4.531,15	R\$ 6,04
Encarregado*	0,03	750	R\$ 4.527,49	R\$ 0,20
			Total R\$/m²	R\$ 6,24

¹³¹ CADTERC. Vol.III, Versão Jun/18 – Rev. 26 – jan/18., p. 53. Disponível em: https://www.bec.sp.gov.br/BEC_Servicos/UI/CadTerc/UI_sVolumeltemRelaciona.aspx?chave=&volume=3&tible%20=Limpeza%20Predial%20target=. Acesso em 17 novembro de 2017.

Até agora, analisamos, sobretudo, o perfil dos trabalhadores e trabalhadoras das empresas acompanhadas no nosso estudo de caso concreto e os aspectos que chamamos de transversais em nossa pesquisa; são eles os fatores de raça e gênero que foram analisados nos principais níveis de recorte desta investigação. Quais sejam: a situação encontrada na *Empresa A* e na *Empresa B*, a condição dos trabalhadores e trabalhadoras da limpeza na Região Metropolitana de Campinas (RMC), no Estado de São Paulo e também a fotografia da situação no existente no Brasil.

No próximo capítulo apresentaremos características globais do setor de limpeza, principalmente no que se refere às dimensões que vão além do universo das empresas estudadas, a fim de compreendermos melhor o perfil e as dinâmicas de acumulação no setor.

Capítulo 4. Aspectos gerais do setor de limpeza

“Mas há milhões desses seres
 Que se disfarçam tão bem
 Que ninguém pergunta
 De onde essa gente vem (...)
 São faxineiros
 Balançam nas construções
 São bilheteiras
 Baleiros e garçons. ”
 (Brejo da cruz, Chico Buarque)

4.1 Perfil global dos profissionais do setor terceirizado de limpeza

Traçar um perfil mais amplo do setor e analisar características gerais dos trabalhadores e trabalhadoras terceirizados do setor de limpeza é importante como uma forma de validação do estudo realizado, considerando que a UNICAMP está contida no território nacional, e principalmente como forma de suscitar uma discussão e reflexão mais ampla da situação social do trabalhador e trabalhadora terceirizado brasileiro.

Consoante ao gênero (Tabela 12) é possível observar que no Brasil existe uma participação da força de trabalho feminina maior no setor terceirizado de limpeza, quando comparada com a participação masculina. No ano de 2016, o número de vínculos ativos de mulheres foi aproximadamente, 44% maior que o de vínculos ativos de homens, atingindo 56% na população feminina de não negras.

Tabela 12 - Vínculos ativos e remuneração nominal média nas atividades de limpeza, segundo gênero e raça - Brasil, 2016

Raça Cor Ref. IBGE	Homens		Mulheres		% de diferenças		Total	
	Vínc. Ativos	Rem. Nominal Média	Vínc. Ativos	Rem. Nominal Média	Vínc. Ativos	Rem. Nominal Média	Vínc. Ativos	Rem. Nominal Média
Não negro	108499	1471,13	169303	1119,26	56,04	-23,92	277802	1256,68
Negro	164319	1325,35	219158	1093,19	33,37	-17,52	383477	1192,67
Não ident.	30177	1369,69	42376	1063,24	40,42	-22,37	72553	1190,70
Média		1388,70		1091,80	43,28	-21,27		1213,35

Nota: Foram considerados apenas os vínculos ativos em 31/12 das seguintes classes CNAE 2.0: 81.21-4 Limpeza em prédios e em domicílios; 81.29-0 Atividades de limpeza não especificadas anteriormente. Fonte: RAIS Microdados.

Nas últimas décadas, o aumento do número de mulheres inseridas no mercado de trabalho no Brasil tornou-se evidente e pode ser explicado por inúmeros fatores, como: emergência de novas formas de trabalho (terceirização, cooperativas e regime parcial), o aumento no número de vagas de emprego, melhora na escolarização das mulheres, desemprego dos maridos/companheiros, diminuição da renda familiar, dentre outros. Um dos setores que mais tem participação feminina é o setor de serviços, que também é um dos que mais crescem no Brasil¹³².

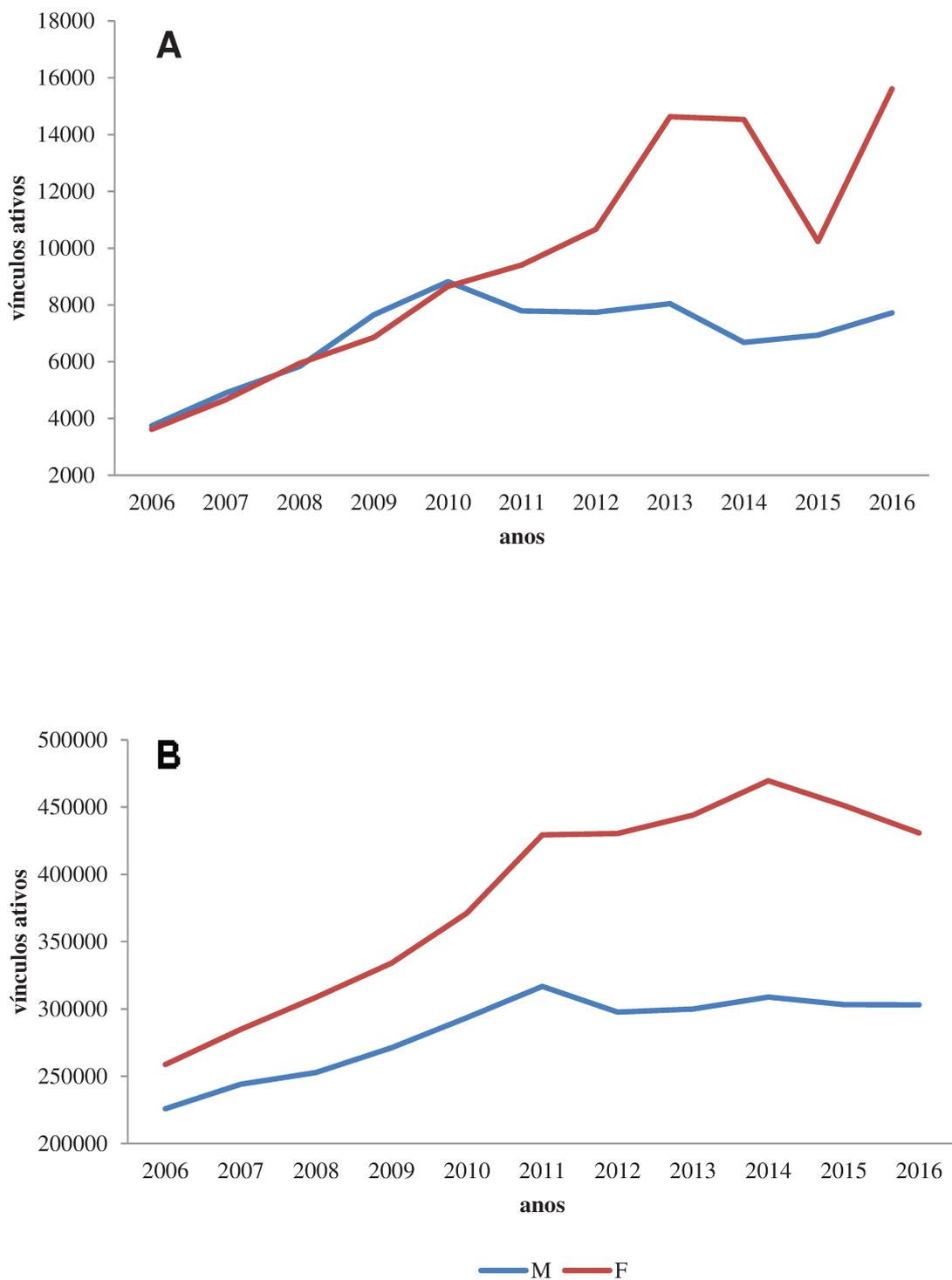
A inserção feminina neste nicho específico de trabalho pode ser observada com mais detalhes no gráfico 16. Na RMC (gráfico 16 A), observa-se, no ano de 2006, um número quase igual de vínculos de homens e mulheres. Porém, apesar de ambos apresentarem crescimento, a partir do ano de 2010 o crescimento feminino se acentua, chegando a 16 mil vínculos em 2016 (com uma pequena queda entre os anos 2013 e 2014).

Ao mesmo tempo, o crescimento masculino decresce e permanece o mesmo, com poucas variações, chegando a um pico máximo de cerca de 9 mil vínculos em 2010. O número de vínculos entre os gêneros praticamente dobra ao final dos 10 anos analisados na referida série histórica.

O mesmo comportamento ocorre no Brasil (gráfico 16 B), tendo como pico, aproximadamente 47 mil vínculos femininos, no ano de 2016 e de cerca de 30 mil vínculos masculinos em 2011.

¹³² SEMINÁRIO NACIONAL DE TRABALHO E GÊNERO: ASSOCIATIVISMO, PROFISSÕES E POLÍTICAS PÚBLICAS, 3. 2010, Goiânia. **A “Maquiagem” do trabalho formal: Um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor de limpeza na Universidade Federal da Bahia.** Sessão 9. Elaine Silva de Souza, 17p.

Gráfico 16 - Distribuição dos vínculos ativos de profissionais nas atividades de limpeza, consoante ao gênero (M e F) na Região Metropolitana de Campinas (A) e no Brasil (B), no período de 2006 a 2016.

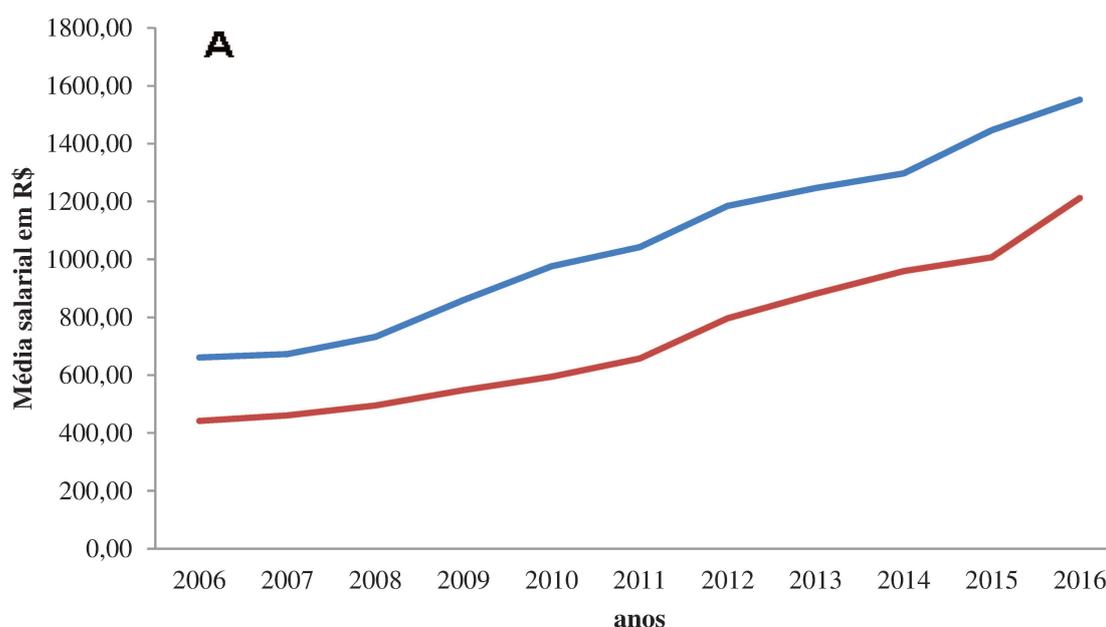


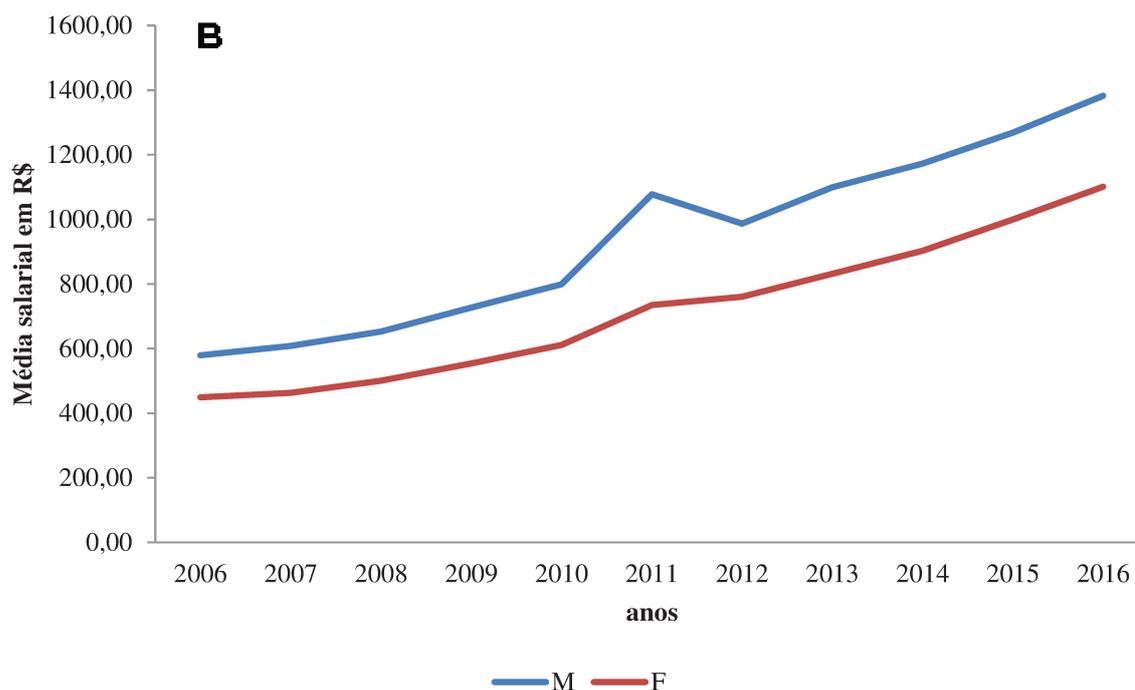
Em contrapartida, apesar de serem maioria como prestadoras deste serviço, as mulheres recebem um salário menor que os homens.

Como é possível verificar na Tabela 12, na análise nacional da remuneração nominal média de homens e mulheres, os homens recebem um salário médio aproximado 22% maior que o das mulheres, independentemente da etnia. No ano de 2016 os homens receberam em média R\$1.388,70, enquanto que as mulheres receberam R\$1.091,80.

Ao compararmos a média salarial em reais entre os gêneros na Região Metropolitana de Campinas (gráfico 16 A) e no Brasil (gráfico 16 B), observamos que durante todo o período do tempo analisado (2006 a 2016), o salário dos homens se apresentou maior que o das mulheres, apesar do crescimento proporcional observado ao longo dos anos.

Gráfico 17 - Evolução temporal da média salarial em Reais, dos trabalhadores e trabalhadoras de limpeza na Região Metropolitana de Campinas (A) e no Brasil (B), no período de 2006 a 2016, segundo o gênero (M e F).





Nota: Foram considerados apenas os vínculos ativos em 31/12 das seguintes classes CNAE 2.0: 81.21-4 Limpeza em prédios e em domicílios; 81.29-0 Atividades de limpeza não especificadas anteriormente. Fonte: RAIS. MTB. Elaboração Própria.

A diferença de salário devido ao gênero é também considerada uma forma de precarização do trabalho da mulher neste setor.

De acordo com Souza, a partir do momento em que a sociedade reconhece atividades “tipicamente masculinas” e atividades “tipicamente femininas”, é possível estabelecer que exista uma divisão sexual do trabalho¹³³. Essa divisão se caracteriza por hierarquização e desigualdade histórica, em geral do homem sobre a mulher¹³⁴.

Um estudo sobre trabalhadores terceirizados na Universidade Federal da Bahia, mostrou que, no setor de limpeza, 72,2% dos funcionários são mulheres, enquanto que na vigilância e portaria o quadro se inverte, com 83% e 71,4% de

¹³³ Ibid., p.99.

¹³⁴ HIRATA, H.; KERGOAT, D. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595–609, 2007.

homens, respectivamente. Estes números evidenciam que realmente ocorre uma divisão sexual do trabalho¹³⁵.

A diferença salarial entre homens e mulheres não é observada apenas em empresas terceirizadas, mas sim na ampla maioria dos cargos existentes, desde os cargos mais elevados que exigem alto grau de instrução acadêmica, até os cargos que exigem menor formação ¹³⁶.

Pode-se afirmar que se trata de um padrão que se repete em toda a sociedade brasileira, inclusive nas empresas de limpeza terceirizadas.

Como observa-se na Tabela 12, no Brasil, em relação à etnia, do total de vínculos ativos, 52,3% dos trabalhadores se autodeclararam negros. Esse dado é distinto do observado nas empresas A e B da UNICAMP, onde a maioria dos trabalhadores são brancos (Tabelas 9 e 10, Capítulo 3).

Em um estudo realizado em uma universidade pública na cidade do Rio de Janeiro, foi observado que 51% dos trabalhadores terceirizados do setor de limpeza se autodeclararam preto, 39% pardo ou amarelo e apenas 10% branco¹³⁷.

Segundo Druck, o mesmo ocorre na Universidade Federal da Bahia (UFBA), onde 92,5% dos funcionários terceirizados do setor de limpeza se autodeclararam pretos ou pardos. Estes números acompanham a população característica em Salvador (BA), que possui 80% dos habitantes autodeclarados pretos ou pardos¹³⁸.

Esses dados demonstram que a raça dos trabalhadores e trabalhadoras varia de acordo com a região estudada. Em estados onde existe uma maior população negra e parda, estes tenderão a serem mais expressivos nas funções de limpeza.

¹³⁵ DRUCK, Graça. et al. A terceirização no serviço público: Particularidades e implicações. In: André Gambier Campos (org.), **Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**, 1ª ed. Brasília, IPEA, 2018, pp. 113–141.

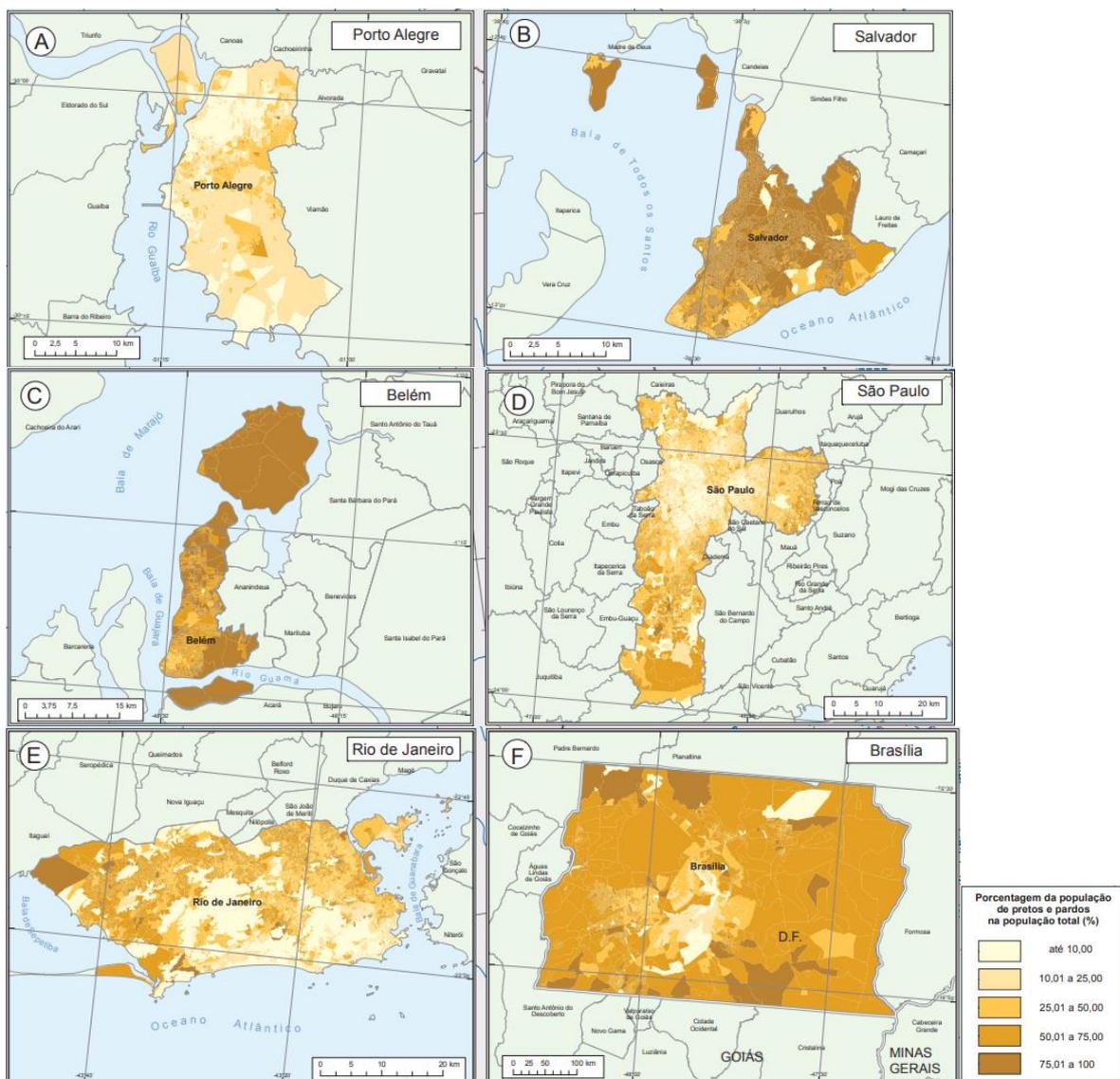
¹³⁶ ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 17. 2010, Caxambu. **As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical**. Eugenia Troncoso Leone e Marilane Oliveira Teixeira, 21p.

¹³⁷ FREITAS, L. A.; COUTINHO, L. R. S. TERCEIRIZAÇÃO : uma Análise a partir da Percepção dos Trabalhadores Terceirizados de uma Universidade Pública na Cidade do Rio. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 13, 2016, Anais... Resende, SEGeT/AEDB, 2016.

¹³⁸ Ibid., p. 102.

Na Figura 1, vemos uma representação espacial da distribuição das raças em alguns estados brasileiros. Este material foi produzido pelo IBGE, após o censo de 2010. Através de uma análise visual, é possível notar a diferença entre as cidades de São Paulo, Rio de Janeiro e Salvador. A densidade de pretos e pardos na população total em São Paulo (região mais próxima a Campinas) é expressivamente menor que na cidade do Rio de Janeiro e Salvador.

Figura 1 - Distribuição espacial da população segundo cor ou raça - Pretos e Pardos no Brasil, 2010¹³⁹



Fonte: Censo IBGE, 2010.

¹³⁹ Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/geociencias/cartas-e-mapas/sociedade-e-economia/15963-distribuicao-espacial-da-populacao-segundo-cor-ou-raca-pretos-e-pardos.html?=&t=acesso-ao-produto>; Acesso em abr. 2019.

Na Tabela 12, podemos observar que os trabalhadores autodeclarados não-negros recebem um salário nominal médio 5,1% maior quando comparados com os trabalhadores autodeclarados negros. Mas é possível observar que a disparidade salarial ocorre mesmo dentro da raça dos negros, onde as mulheres negras recebem em média 18% a menos que o salário dos homens negros.

As desigualdades observadas, tanto em relação à gênero quanto à raça podem ser explicadas como resultados do patriarcado e do racismo, pois tais ideologias de dominação compõem a formação social do nosso país ^{140,141}.

A Tabela 13, a seguir, apresenta o total dos vínculos ativos no ano de 2016 e a remuneração nominal média dos trabalhadores e trabalhadoras nas atividades de limpeza de acordo com a escolaridade. É importante salientar que, apesar da escolha metodológica de se manter todos os vínculos e escolaridades, os trabalhadores até R\$ 1258,16 são, em geral, os que não ocupam cargos de gerência ou intermediários dentro do setor.

¹⁴⁰ MOURA, C. **Escravidão, colonialismo, imperialismo e racismo**. *Afro-Ásia*, n. 14, p. 124–137, 1983.

¹⁴¹ PASSOS, R. G.; NOGUEIRA, C. M. **O fenômeno da terceirização e a divisão sociosexual e racial do trabalho**. *Revista Katálisis*, v. 21, n. 3, p. 484–503, 2018.

Tabela 13 - Vínculos ativos (VA) e remuneração nominal média (RNM) nas atividades de limpeza, segundo raça e escolaridade - Brasil, 2016

Escolaridade	Amarela + Branca		Indígena + Parda		Preta	
	VA	RNM	VA	RNM	VA	RNM
Analfabeto	1093	1103,49	1208	993,56	212	1001,32
Até 5º						
Incompleto	13102	1069,24	19297	1063,18	4057	1082,61
5º Fund. Completo	21499	1028,66	18613	1031,00	3913	1054,74
6º a 9º Fund. Incomp.	37463	1083,44	46530	1060,74	9364	1106,72
Fundamental Completo	67121	1157,32	75953	1075,53	11379	1113,63
Médio Incompleto	22774	1096,01	30290	1120,75	5114	1148,53
Médio Completo	99745	1309,24	129640	1250,73	16531	1258,16
Superior Incompleto	4909	1564,58	4859	1751,10	486	1590,45
Superior Completo	8128	3240,08	7250	2513,24	532	2194,80
Mestrado	79	2288,87	72	1306,63	4	1272,75
Doutorado	27	2476,35	34	2568,80	1	1077,00
Média		1248,71		1175,45		1170,43

Nota: Foram considerados apenas os vínculos ativos em 31/12 das seguintes classes CNAE 2.0: 81.21-4 Limpeza em prédios e em domicílios; 81.29-0 Atividades de limpeza não especificadas anteriormente. Fonte: Microdados.

Conforme análise na Tabela 13, a média salarial final dos indivíduos amarelos e brancos foi de R\$ 1.248,71, sendo em média 6% maior que as outras raças. Estes dados corroboram com os que discutimos anteriormente.

Nota-se, nesta tabela, que a maior quantidade de vínculos ocorre em duas classes de escolaridade, sendo 24% da amostra com ensino fundamental completo e 37% com o ensino médio completo.

Interessante também ressaltar que nesta amostra existem aproximadamente 220 indivíduos com escolaridade com nível de mestrado e doutorado e dentro destes níveis é possível verificar que os indivíduos negros recebem menos da metade do salário dos brancos, ainda que tenham a mesma escolaridade.

Já os indivíduos analfabetos perfazem 0,38% da amostra. Em geral, nas empresas que nós acompanhamos, para os cargos de faxineiro e faxineira, serviços

gerais, agente de limpeza, limpador de vidros, entre outros cargos considerado mais braçais, exige-se, no mínimo, o ensino fundamental completo (ou em curso) para assumir a vaga.

Ainda em análise da mesma tabela, agora avaliando a média salarial e escolaridade, é possível notar que os indivíduos que possuem nível superior completo recebem um salário cerca de 120% superior ao da média geral. E se analisarmos mais profundamente, os indivíduos não negros recebem um salário superior aos demais no mesmo nível de escolarização, ou seja, mesmo em um nível escolar mais elevado ainda persistem as diferenças relativas à raça no quadro geral do setor de limpeza.

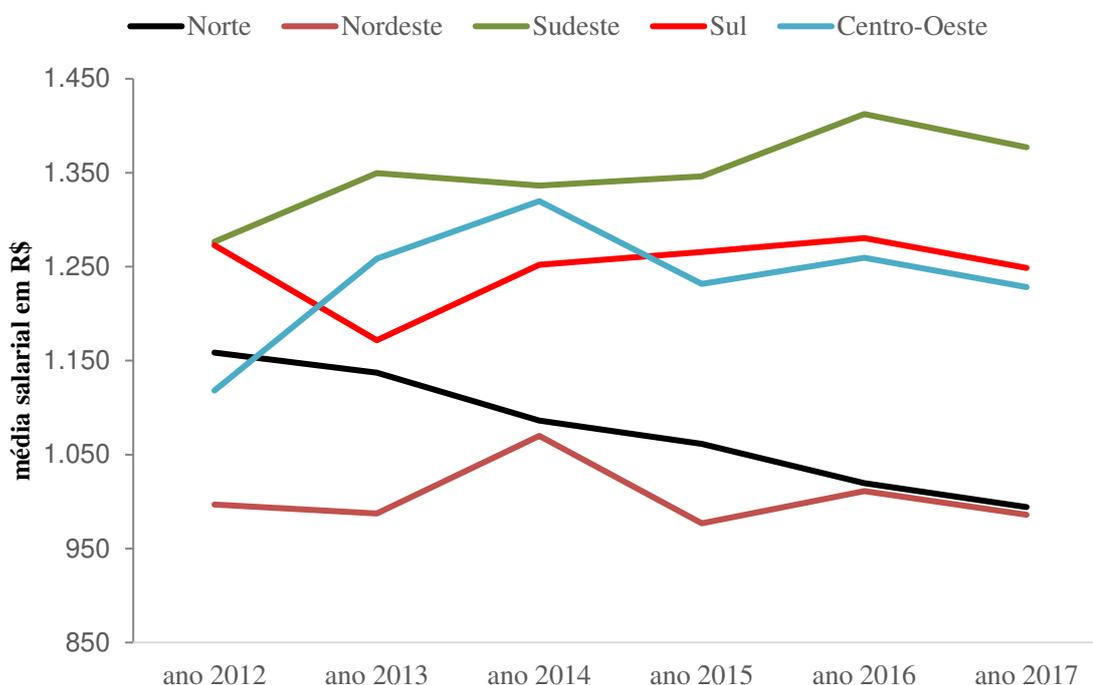
Em uma instituição de ensino superior no Rio de Janeiro, 62% das trabalhadoras de limpeza entrevistadas apresentaram escolaridade de ensino fundamental (completo/incompleto) e 38%, ensino médio (completo/incompleto). Neste mesmo estudo, nenhum indivíduo apresentou escolaridade de nível superior¹⁴² (ALVAREZ; AZEVEDO, 2010)

Conforme dados que apresentamos anteriormente em relação ao perfil das raças nos diferentes estados da federação, iremos agora abordar como se comporta o perfil salarial frente a estes regionalismos.

No gráfico 18 a seguir iremos verificar como se comporta a média salarial em relação às diversas regiões em nosso País.

¹⁴² ALVAREZ, D.; AZEVEDO, E. R. F. **O trabalho feminino na função de limpeza de prestadoras de serviço em uma instituição de ensino superior.** *Revista das Faculdades Integradas Vianna Júnior*, v. 7, n.1, p. 185–212, 2016.

Gráfico 18 - Evolução do rendimento médio dos trabalhadores e trabalhadoras de limpeza do Brasil segundo a Região (2012-2017).



Fonte: IBGE - PNAD contínua 2012-2017. Elaboração Própria.

Notas: Dados do segundo trimestre de cada ano. Trabalhadores nos setores "Serviços de limpeza e de apoio a edifícios, exceto condomínios prediais (81011)" e "Serviços de limpeza e de apoio a edifícios, condomínios prediais (81012)" na CNAE 2.0

Em uma análise geral por região do Brasil (Gráfico 18), observa-se que a região Sudeste, onde situa-se a UNICAMP, é a região na qual os trabalhadores recebem um valor maior de salário, chegando ao máximo de aproximadamente R\$1.450 no ano de 2016. Já a região Nordeste, apresenta índices mais baixos de rendimento salarial médio, tendo o rendimento máximo de aproximadamente R\$1.100 no ano de 2014.

A partir de tais dados não é possível concluir que o trabalhador da região Sudeste, por exemplo, tenha uma qualidade de vida melhor que o da região Nordeste, pois outras variáveis devem ser levadas em consideração, como o custo de vida em cada região, dentre outras.

Ainda avaliando o perfil regional, mas agora com uma análise entre as categorias, na Tabela 14 iremos verificar um comparativo entre os trabalhadores e trabalhadoras do serviço terceirizado e os de categorias de Empregado ou Trabalhador Doméstico, com ou sem carteira assinada.

Tabela 14 - Perfil do trabalhador terceirizado (PNAD Anual - 2015)¹⁴³

	Terceirizado \1	Rendimento médio do terceirizado	Empregado \2	Rendimento médio do empregado
Total	9.591.386	1.483,99	56.545.292	1.532,24
Sexo				
Masculino	5.440.608	1.668,61	31.631.069	1.721,27
Feminino	4.150.778	1.241,34	24.914.223	1.291,92
Cor ou raça				
Branca \3	4.237.940	1.861,28	26.112.266	1.901,00
Parda \4	4.223.437	1.192,13	24.451.089	1.221,25
Preta	1.130.009	1.175,69	5.981.937	1.209,26
Região				
Norte	641.402	1.164,10	3.641.671	1.221,60
Nordeste	2.172.967	1.000,13	12.298.909	1.019,69
Sudeste	4.661.999	1.694,24	26.919.343	1.764,00
Sul	1.337.796	1.728,72	9.067.056	1.635,25
Centro-Oeste	777.222	1.443,39	4.618.313	1.613,80
Faixa Etária - anos				
≤ 14	0		171.087	256,98
15-24	2.000.420	1.026,28	11.306.220	980,05
25-34	2.957.598	1.594,81	16.350.709	1.553,19
35-44	2.246.661	1.696,51	13.976.730	1.736,80
45-54	1.632.689	1.558,38	9.772.889	1.741,46
55-64	662.503	1.505,85	4.214.727	1.768,29
≥ 65	91.515	1.283,37	752.930	1.841,92

\1 Contratado por intermediário no trabalho único ou principal da semana de referência

\2 Considera apenas as categorias de Empregado ou Trabalhador Doméstico, com ou sem carteira assinada

\3 Inclui "Amarela"

\4 Inclui "Indígena"

Fonte: PNAD 2015, anual.

¹⁴³ Nesta tabela, elaborada a partir da PNAD Anual (2015), consideramos como "terceirizados" trabalhadores e trabalhadoras contratos por intermediários.

Segundo os dados apresentados na Tabela 14, os indivíduos terceirizados perfazem um total aproximado de 15% do total da amostra dos trabalhadores neste ano em questão.

A maioria dos trabalhadores em ambas as categorias, encontra-se na região sudeste, em seguida região nordeste e em terceiro lugar a região sul. Estes dados podem indicar onde se encontra a força de trabalho principal em nosso País e os trabalhadores podem vivenciar com mais intensidade as influências impregnadas de diferenciações relativas à raça nestas regiões onde a maioria apresenta cor branca.

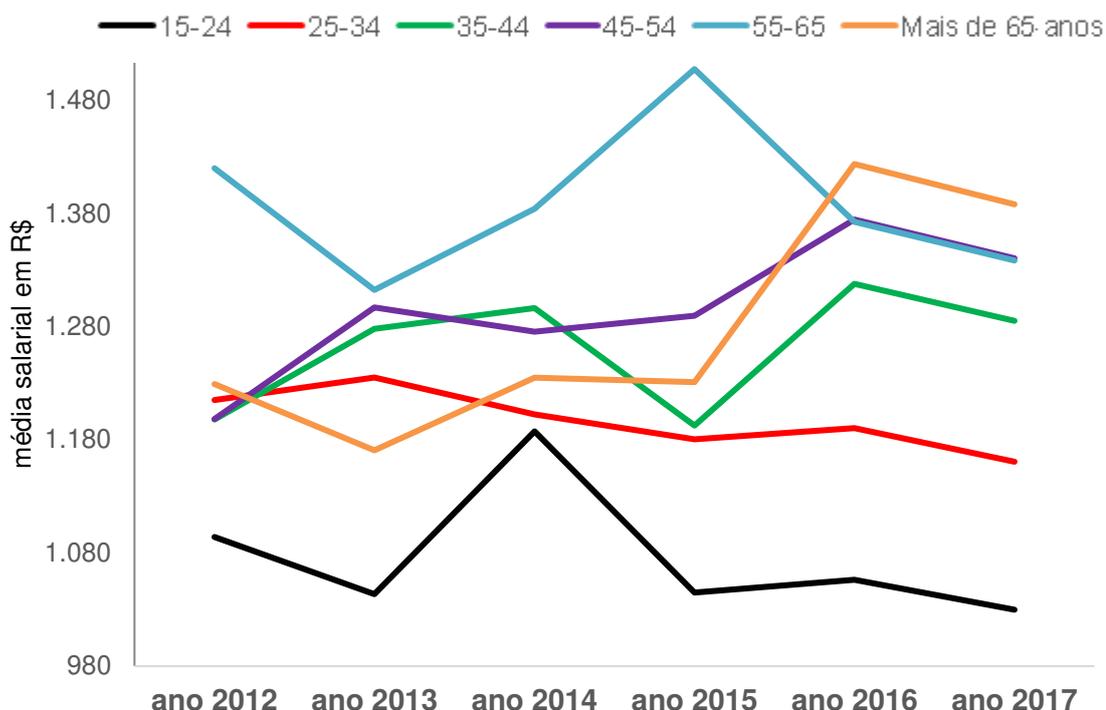
Em relação à faixa etária, ainda em avaliação da Tabela 14, observa-se que a maioria, cerca de 5% dos terceirizados e 25% dos empregados se enquadra na classe de 25 a 34 anos, indicando a idade média da força de trabalho em nosso País.

Em um estudo realizado por Freitas e Coutinho em uma universidade pública na cidade do Rio de Janeiro, foi observado um percentual de 47% entre 18 e 33 anos, 32% entre 34 e 50 anos e 22% com 51 ou mais anos de idade ¹⁴⁴.

No gráfico 19 que apresentamos em seguida, é possível visualizar a evolução salarial média dos trabalhadores de limpeza no Brasil dos anos de 2012 até 2017 em relação às faixas etárias.

¹⁴⁴ Ibid., p.103.

Gráfico 19 - Evolução do rendimento médio dos trabalhadores e trabalhadoras de limpeza do Brasil segundo idade (2012-2017)



Fonte: IBGE - PNAD contínua 2012-2017

Notas: Dados do segundo trimestre de cada ano. Trabalhadores nos setores "Serviços de limpeza e de apoio a edifícios, exceto condomínios prediais (81011)" e "Serviços de limpeza e de apoio a edifícios, condomínios prediais (81012)" na CNAE 2.0. A Categoria etária 'até os 14 anos' não foi representada por motivo de sub-representação e ausência de alguns registros.

Conforme a apresentação gráfica anterior, Gráfico 19, é possível verificar que a média salarial dos indivíduos da classe de idade de 15 a 24 anos apresenta o menor salário médio e com uma tendência de redução na evolução temporal.

Já a classe que representa a grande maioria dos profissionais em nosso País, de indivíduos com idade de 25 a 34 anos, está em segundo lugar e apresentando ao longo dos anos avaliados uma queda nos valores.

Ainda avaliando o mesmo gráfico, vemos que existe uma tendência natural de maiores médias salariais em relação à idade e que isto se interrompe em indivíduos com mais de 65 anos. Neste ponto seria necessário um estudo mais profundo sobre a existência de planos de carreira nas funções exercidas, a fim de melhor interpretar estes dados.

4.2 Movimentação de trabalhadores e trabalhadoras formais e rotatividade¹⁴⁵ no setor de limpeza na RMC¹⁴⁶, Estado de São Paulo e Brasil

A rotatividade é definida pela DIEESE da seguinte maneira:

“O fenômeno da rotatividade consiste em um movimento recorrente de substituição de parte da força de trabalho utilizada em cada ciclo produtivo anual, através de demissões e admissões de trabalhadores que são realizadas pelo conjunto das unidades produtivas do país. Esse movimento recorrente de substituição é mensurado por meio da taxa de rotatividade¹⁴⁷”

A rotatividade das empresas terceirizadas causa um efeito conhecido entre os trabalhadores como “troca de crachás”. Quando uma nova licitação é concedida a uma empresa, os funcionários da empresa antiga permanecem como novos contratados. Isso, muitas vezes, resulta na perda de direitos como décimo terceiro salário e férias, considerando que essas mudanças de empresa ocorrem, por vezes, antes de completar um ano de trabalho¹⁴⁸.

Porém, este fenômeno de rotatividade das empresas, segundo Souza, é algo novo, iniciado por volta de 2006 e não um fenômeno observado em toda a história da terceirização do setor de limpeza no país¹⁴⁹.

De igual forma, a rotatividade está presente em três regiões analisadas graficamente. São elas: Região Metropolitana de Campinas (RMC), estado de São Paulo e Brasil.

¹⁴⁵ O cálculo da rotatividade foi baseado no livro do DIEESE "Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho" como: o valor mínimo observado entre o total de admissões e o total de desligamentos anuais, comparado ao estoque médio de cada ano. A taxa de rotatividade descontada exclui os desligamentos por falecimento, aposentadoria, transferência e demissão a pedido do trabalhador, ou seja, consiste da rotatividade por iniciativa exclusiva do empregador (demissões imotivadas).

¹⁴⁶ Não é recomendável desagregar o cálculo da rotatividade para municípios, ocupações e subclasses CNAE. Sugere-se que os cálculos que tenham zerado o estoque em algum ano da série sejam invalidados, pela sensível alteração ocasionada no estoque médio e na rotatividade. Por isto aqui não iremos expor dados sobre a rotatividade especificadamente na cidade de Campinas, apenas na RMC.

¹⁴⁷ DIEESE. **Movimentação no mercado de trabalho: rotatividade, intermediação e proteção ao emprego**/. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - São Paulo, SP: DIEESE, 2017. 104 p.

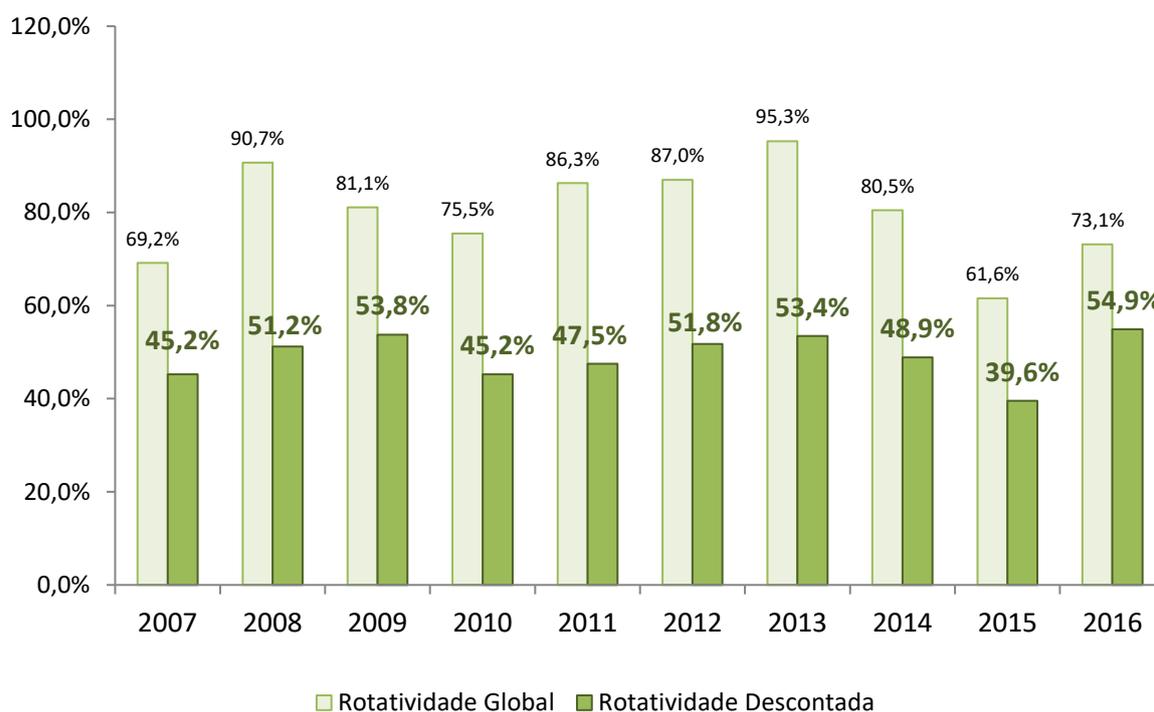
¹⁴⁸ Esta situação ocorreu na Unicamp em 2015 quando a Empresa A, que fazia o serviço de limpeza predial, não venceu a nova licitação para o setor de limpeza predial (mas permaneceu na limpeza hospitalar). A vencedora foi a Empresa B. Alguns trabalhadores foram demitidos, outros puderam escolher entre a recontração ou o acerto final dos proventos salariais.

¹⁴⁹ Ibid., p.99.

Os índices na RMC se apresentam mais elevados quando comparados ao estado de São Paulo e Brasil (Gráficos 20, 21 e 22).

Na RMC, o maior índice de rotatividade global foi encontrado no ano de 2013 (95,3%) e de rotatividade descontada, no ano de 2016 (54,9%) (Gráfico 19).

Gráfico 20 - Rotatividade setor de limpeza – Região Metropolitana de Campinas, 2016.



Nota: CNAE 2.0 Classe: 81.21-4 Limpeza em prédios e em domicílios; 81.29-0 Atividades de limpeza não especificadas anteriormente. Fonte: Caged. MTB. Elaboração Própria.

No estado de São Paulo, o maior índice de rotatividade global foi encontrado no ano de 2011 (84,5%) e de rotatividade descontada, no ano de 2014 (44,6%) (Gráfico 21). Os valores mostrados no estado de São Paulo estão mais próximos dos valores encontrados no Brasil. Não existe uma oscilação muito grande entre os anos de 2007 a 2016, com diferença entre eles de menos de 10%, tanto na rotatividade global quanto na descontada.

Gráfico 21 - Rotatividade setor de limpeza – São Paulo, 2016

Nota: CNAE 2.0 Classe: 81.21-4 Limpeza em prédios e em domicílios; 81.29-0 Atividades de limpeza não especificadas anteriormente. Fonte: Caged. MTB. Elaboração Própria.

No Brasil, o maior índice de rotatividade global foi encontrado no ano de 2013 (74,5%) e de rotatividade descontada, no ano de 2014 (47,6%) (Gráfico 22).

Os menores índices de rotatividade foram encontrados em 2016 e 2007, para rotatividade global e comparada, respectivamente. Os índices se mantiveram sem grandes alterações ao longo dos 9 anos analisados.

Gráfico 22 - Rotatividade Setor de limpeza – Brasil, 2016

Nota: CNAE 2.0 Classe: 81.21-4 Limpeza em prédios e em domicílios; 81.29-0 Atividades de limpeza não especificadas anteriormente. Fonte: Caged. MTB. Elaboração Própria.

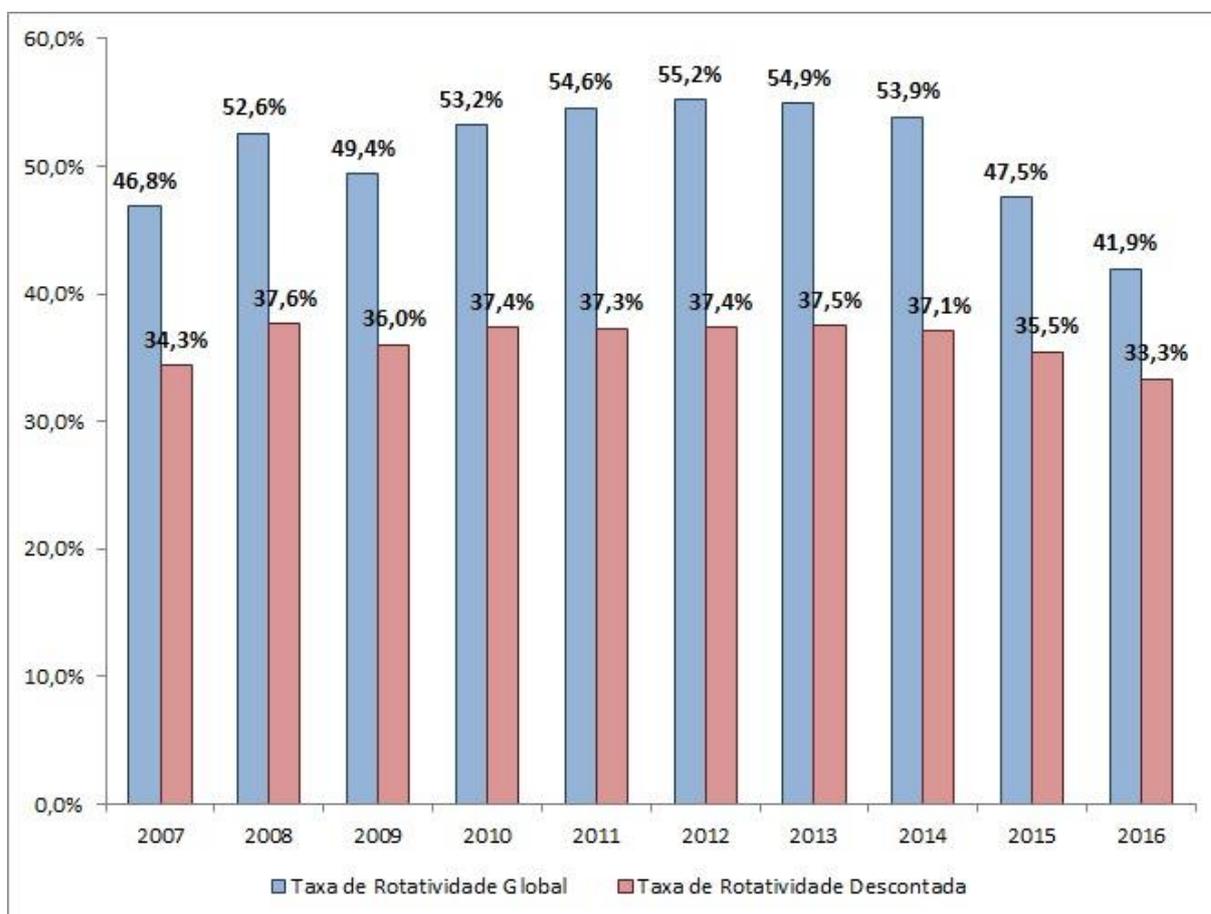
Apesar de a média de rotatividade nacional da limpeza em prédios e em domicílios ser mais baixa que a mesma média na RMC, que na nossa pesquisa apresenta os números mais elevados, quando comparamos a média nacional de limpeza em prédios e em domicílios com a média de rotatividade em todo o mercado de trabalho brasileiro (gráfico 23), esta última se mostra, em média, mais baixa do que no setor de limpeza, sendo o valor de maior rotatividade global no ano de 2012 (55,2%) e rotatividade descontada no ano de 2008 (37,6%). A partir disso, podemos constatar que o setor de limpeza apresenta uma tendência a rotatividade maior do que a média nacional.

De acordo com Manzano, Santos e Teixeira, a rotatividade em empresas terceirizadas chega a 45%, enquanto a das contratantes é de 22%¹⁵⁰, informação que vai ao encontro da hipótese de que a taxa de rotatividade é agravada em empresas terceirizadas. Além da enorme rotatividade, observa-se que é comum a

¹⁵⁰ MANZANO, M.; SANTOS, A. L.; TEIXEIRA, M. **Desenvolvimento econômico e trabalho nos anos recentes**. In: KREIN, J. D. et al. (Org.). Regulação do trabalho e instituições públicas. Fundação Perseu Abramo, 2013. v. 1.

falência e/ou desaparecimento das empresas, deixando os funcionários sem receber os direitos trabalhistas, tendo que recorrer a ações judiciais.

Gráfico 23 - Rotatividade geral de todo o mercado de trabalho no Brasil¹⁵¹



Fonte: Caged. MTB. Elaboração Própria.

Esta rotatividade aumentada nas empresas de limpeza implica que o tempo de emprego médio do trabalhador seja bem reduzido. Na tabela 15 observamos o tempo de emprego médio de profissionais nas atividades da limpeza separados por gênero em 3 regiões diferentes: RMC, estado de São Paulo e Brasil.

¹⁵¹ Inclui celetistas e estatutários.

Tabela 15 - Distribuição do tempo de emprego médio dos trabalhadores e trabalhadoras nas atividades de limpeza, consoante ao tempo de emprego médio (anos) na Região Metropolitana de Campinas, em São Paulo e no Brasil, no período de 2006 a 2016.

ano	RMC			São Paulo			Brasil		
	Sexo		Diferença %	Sexo		Diferença %	Sexo		Diferença %
M	F	M		F	M		F		
2006	1,95	2,56	24,0	1,91	2,53	24,6	2,19	2,67	18,1
2007	1,96	2,53	22,6	2,02	2,55	20,9	2,26	2,71	16,4
2008	1,74	2,17	19,5	2,02	2,41	16,1	2,17	2,53	14,2
2009	1,97	2,24	12,0	2,13	2,42	11,7	2,11	2,40	12,1
2010	2,06	2,04	-1,1	2,18	2,32	6,1	2,12	2,34	9,6
2011	2,20	1,92	-14,2	2,31	2,28	-1,3	2,29	2,37	3,2
2012	2,41	1,85	-30,3	2,45	2,33	-5,2	2,35	2,38	1,2
2013	2,37	1,71	-38,4	2,46	2,33	-5,3	2,31	2,34	1,4
2014	2,46	2,09	-17,3	2,63	2,50	-5,2	2,42	2,44	0,7
2015	2,30	1,83	-25,9	2,75	2,67	-3,0	2,58	2,64	2,3
2016	2,42	2,13	-13,8	2,88	2,87	-0,3	2,68	2,82	5,1
Média	2,2	2,1	-5,7	2,3	2,5	5,4	2,3	2,5	7,7

Nota: Foram considerados apenas os vínculos ativos em 31/12 das seguintes classes CNAE 2.0: 81.21-4 Limpeza em prédios e em domicílios; 81.29-0 Atividades de limpeza não especificadas anteriormente. Fonte: RAIS. MTB. Elaboração Própria.

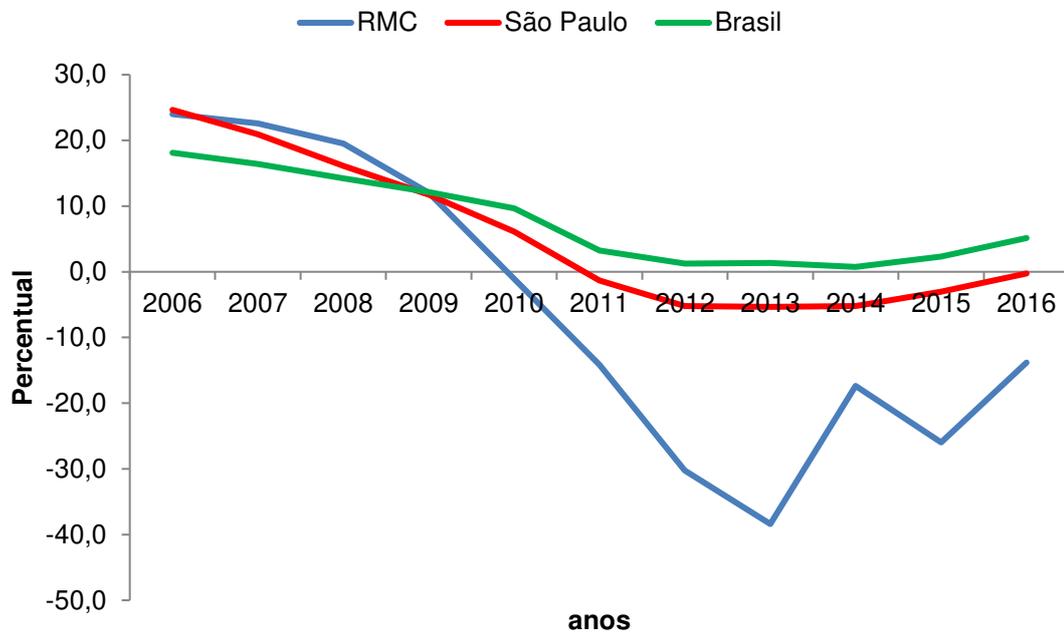
Como podemos avaliar na tabela 15, em relação ao tempo de emprego médio na RMC, São Paulo e no Brasil ao longo do período de 10 anos, a média do tempo de permanência variou de 2,1 a 2,5 anos em ambos os cenários.

Ao analisarmos na mesma tabela a evolução temporal na RMC, nota-se que a partir do ano de 2010 acontece uma queda brusca no tempo de permanência das mulheres, que em 2009 apresentava uma diferença de 12% em relação ao tempo dos homens, em 2010 reduz para -1,1%, ou seja, foi aproximadamente 1% menor que dos homens. Esta queda se agrava mais ainda nos anos seguintes, chegando até 38% no ano de 2013. Na média dos 10 anos ainda apresenta uma redução em relação ao grupo dos homens, sendo -5,7%.

Este perfil se repete no Estado de São Paulo e também no restante do Brasil, pois nota-se uma mudança no tempo de permanência dos homens quando comparado com as mulheres. As mulheres apresentam uma redução no tempo, enquanto os homens tendem a um aumento ao longo dos 10 anos.

A fim de possibilitar uma melhor visualização deste fenômeno, construímos o gráfico 24, que apresenta os percentuais de diferença do tempo de permanência na RMC, São Paulo e no Brasil, conforme dados apresentados na Tabela 15.

Gráfico 24 - Evolução temporal dos percentuais de diferença do tempo de permanência entre homens e mulheres na RMC, São Paulo e no Brasil, 2006-2016.



Ao analisar uma empresa terceirizada no setor de limpeza em Brasília, foi observado que durante o recrutamento de candidatos houve muita desistência. Os candidatos aprovados sequer apareciam no primeiro dia de trabalho. E quando foi comparada a desistência entre homens e mulheres, os homens desistiram 7 vezes mais¹⁵².

A ideologia patronal, recorrentemente, vende a ideia de que qualquer tipo de rotatividade gera custos para a empresa, custos que podem custar de 93% a 300% do salário do funcionário, além dos custos da demissão também existem os custos para um novo recrutamento e contratação de um funcionário para substituir o anterior¹⁵³, como o artigo publicado na Austrália afirma. No entanto, o que se percebeu no nosso estudo é que o setor de limpeza, ao manter uma crescente

¹⁵² OLIVEIRA, M. K.; PÉREZ NEBRA, A. R.; ANTLOGA, C. S. **Relação entre significado do trabalho e rotatividade de serventes de limpeza.** *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, v. 16, n. 2, p. 190–202, 2016.

¹⁵³ DAVIDSON, M. C. G.; TIMO, N.; WANG, Y. **How much does labour turnover cost?** *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, v. 22, n. 4, p. 451–466, 2010. Tradução livre.

tendência de rotatividade, pressiona os salários para baixo, conforme podemos ver na Tabela 16 e Gráfico 25.

Podemos observar na tabela 16 que desde o ano de 2012 (com 3,05% de perdas) o setor de limpeza vem perdendo em salário mensal médio e, desde o ano de 2015 (com 12,3% de perdas) em massa salarial e total de vínculos (30547 postos de trabalho foram perdidos) no setor. A estratégia empresarial de “girar” a força de trabalho no setor faz com que ganhos em convenções coletivas, benefícios e cláusulas que garantem melhores salários e remunerações para trabalhadores e trabalhadoras mais estáveis, ou há mais tempo nas empresas, percam força com a alta rotatividade do setor. Só até o mês de outubro de 2017 os trabalhadores da limpeza já haviam perdido 5,97% em salário mensal. No mesmo período, 10809 pessoas perderam o emprego no setor. Em massa salarial, as perdas chegaram a 10,4%.

O Gráfico 25 explicita também que desde a metade do ano de 2014, o salário mensal médio e a massa salarial no setor apresentam uma curva decrescente, com declínio mais acentuado para as perdas de massa salarial.

Tabela 16 - Movimentação de trabalhadores formais nas atividades de limpeza, segundo vínculo ativo, Massa Salarial e Salário Mensal Médio no Brasil de 2007 a 2017.

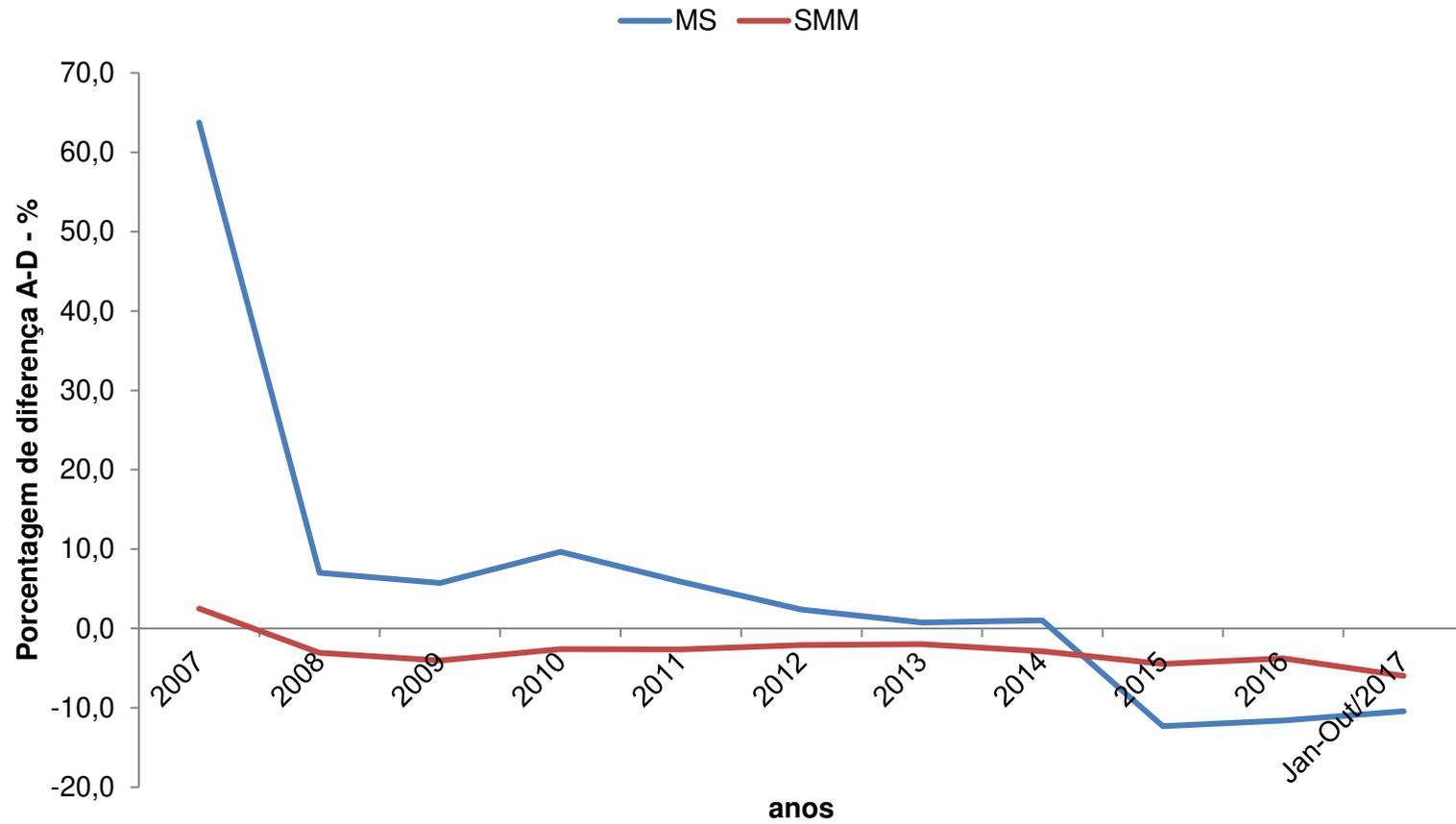
Ano	Admitidos (A)			Desligados (D)			Saldo Vinc.	Dif. A-D (%)	
	Vínc.	MS (R\$)	SMM (R\$)	Vínc.	MS (R\$)	SMM (R\$)		MS	SMM
2007	6430	3058507,00	475,66	2390	1109015,00	464,02	4040	63,7	2,51
2008	344018	174456154,00	507,11	310058	162186865,00	523,09	33960	7,0	-3,05
2009	359389	197690237,00	550,07	325157	186374681,00	573,18	34232	5,7	-4,03
2010	421162	254215009,00	603,60	370613	229668172,00	619,70	50549	9,7	-2,60
2011	483746	327514770,00	677,04	443150	308216901,00	695,51	40596	5,9	-2,66
2012	465586	354515370,00	761,44	444973	346093568,00	777,79	20613	2,4	-2,10
2013	486552	409827700,00	842,31	473323	406757292,00	859,37	13229	0,7	-1,98
2014	500091	451953628,00	903,74	480869	447405490,00	930,41	19222	1,0	-2,87
2015	419823	415232482,00	989,07	450370	466352990,00	1035,49	-30547	-12,3	-4,48
2016	359488	396222730,00	1102,19	385927	442100066,00	1145,55	-26439	-11,6	-3,79
jan-out/2017	281450	329121256,00	1169,38	292259	363475092,00	1243,67	-10809	-10,4	-5,97

Legenda: Vínculo (Vinc.); Massa Salarial (MS); Salário Mensal Médio (SMM); Diferença Salarial entre Admitidos e Desligados (Dif. A-D)

Nota: CNAE 2.0 Classe: 81.21-4 Limpeza em prédios e em domicílios; 81.29-0 Atividades de limpeza não especificadas anteriormente.

Fonte: CAGED. MTb

Gráfico 25 - Evolução temporal dos percentuais da diferença entre trabalhadores admitidos e demitidos em relação à massa salarial (MS) e salário mensal médio (SMM) no Brasil no período de 2007 até outubro de 2017.



Nas empresas terceirizadas, vimos que o custo para o trabalhador, que é demitido e recontratado quando ocorre a troca de empresas no setor público, por exemplo, o ônus é sempre muito amargo.

Em uma universidade pública da cidade do Rio de Janeiro, do total de trabalhadores terceirizados, 35% trabalhava há um ano ou menos na empresa, 27% trabalhavam de 4 a 7 anos na empresa e 22% há 8 ou mais anos. Dos que trabalhavam de 1 a 7 anos, 95% já tinham trocado de empresa terceirizada. De acordo com Freitas e Coutinho, uma parcela de 47% dos entrevistados confirmaram que já perderam férias por causa à rotatividade de empresas¹⁵⁴.

O mesmo foi encontrado na UFBA por Druck, onde 46% dos funcionários terceirizados do setor de limpeza afirmaram que já ficaram sem tirar férias devido à troca de empresa. Um trabalhador chegou a ficar 10 anos sem tirar férias por este motivo¹⁵⁵.

A alta rotatividade é uma das causas da precarização da ação coletiva, segundo Costa, a consequência mais deletéria da terceirização para os trabalhadores, pois é a responsável por fragmentar e fragilizar a ação dos sindicatos¹⁵⁶. A alta rotatividade dificulta a criação de vínculos, identidade e organização entre os trabalhadores, o que inibe eventuais manifestos e até greves a favor dos direitos trabalhistas.

Como o tempo médio dos trabalhadores terceirizados é muito baixo, eles estão constantemente sendo demitidos ou pedindo demissão, e sendo novamente contratados, o que gera uma sensação de instabilidade constante.

As pesquisas sobre a terceirização no Brasil têm mostrado que a precarização no trabalho terceirizado é comum e aparece em todos os segmentos estudados. Más condições de trabalho, salários abaixo da média dos trabalhadores próprios, condições de saúde desfavoráveis, maiores índices de acidente e desrespeito às leis trabalhistas. E por fim, um estímulo à competição que faz com

¹⁵⁴ Ibid., p.103.

¹⁵⁵ Ibid., p.102.

¹⁵⁶ COSTA, M. DA S. **Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais incluyente.** *Cadernos EBAPE.BR*, v. 15, n. 1, p. 115–131, 2017.

que os trabalhadores tenham mais dificuldade em se reunirem como um coletivo, afirma Druck e outros autores¹⁵⁷.

Por fim, um elemento importante que podemos visualizar nas informações encontradas nos bancos de dados que investigamos é que o setor de limpeza é um ramo de atividade econômica extremamente concentrado.

De forma estrutural, desde o ano de 2006, como pode ser visualizado na coluna “Grande”, da tabela 17, no referido ano, 5,3% dos estabelecimentos possuíam mais de 65% dos vínculos ativos. Esse dado variou muito pouco durante os períodos acompanhados na nossa série histórica. Em 2016, apenas 2,8% dos estabelecimentos possuíam mais de 60% dos vínculos ativos, ou seja, dos trabalhadores e trabalhadoras do setor.

¹⁵⁷ Ibid., p.102

Tabela 17 Estabelecimentos (Estab.) e vínculos ativos (VA) nas atividades de limpeza, segundo tamanho do estabelecimento no Brasil, 2006 a 2016.

ano	PORTE DA EMPRESA									
	Micro		Pequena		Média		Grande		Total	
	Estab. (%)	VA (%)	Estab. (%)	VA (%)	Estab. (%)	VA (%)	Estab. (%)	VA (%)	Estab.	VA
2006	59,9	2,4	22,4	8,8	12,4	23,3	5,3	65,4	4025	484552
2007	61,7	2,6	21,5	8,6	11,8	22,5	5,0	66,4	4464	528912
2008	61,5	2,7	22,5	8,9	11,0	20,9	5,0	67,5	4888	561407
2009	63,0	2,9	21,9	9,5	10,6	21,6	4,5	66,0	5579	605467
2010	62,8	2,8	22,3	9,8	10,7	21,6	4,2	65,7	6172	664609
2011	63,3	2,8	22,6	9,9	10,2	20,4	3,9	66,9	6830	746090
2012	63,9	3,1	22,3	10,6	10,2	22,6	3,5	63,7	7384	727981
2013	65,8	3,4	20,9	10,9	10,0	23,6	3,3	62,0	8225	744056
2014	66,5	3,7	21,0	11,4	9,5	23,2	3,0	61,8	8881	778534
2015	66,2	3,9	22,2	12,8	8,9	22,9	2,7	60,5	9195	754748
2016	66,9	4,1	22,1	13,2	8,2	21,9	2,8	60,8	9365	733832

Legenda Porte das empresas: Micro (até 19 empregos); Pequena (de 20 a 99 empregos); Média (de 100 a 499 empregos); Grande (500 ou mais empregos)

Nota: Foram considerados apenas os vínculos ativos em 31/12 das seguintes classes CNAE 2.0: 81.21-4 Limpeza em prédios e em domicílios; 81.29-0 Atividades de limpeza não especificadas anteriormente.

Fonte: Mtb. RAIS.

Considerações Finais

Iniciamos as considerações finais deste trabalho relembrando dos ensinamentos do “Velho Graça”, em *Linhas Tortas*, de 1962, quando ele reflete sobre o processo de escrita:

Deve-se escrever da mesma maneira com que as lavadeiras lá de Alagoas fazem em seu ofício. Elas começam com uma primeira lavada, molham a roupa suja na beira da lagoa ou do riacho, torcem o pano, molham-no novamente, voltam a torcer. Colocam o anil, ensaboam e torcem uma, duas vezes. Depois enxáguam, dão mais uma molhada, agora jogando água com a mão. Batem o pano na laje ou na pedra limpa, e dão mais uma torcida e mais outra, torcem até não pingar do pano uma só gota. Somente depois de feito tudo isso é que elas dependuram a roupa lavada na corda ou no varal, para secar. Pois quem se mete a escrever devia fazer a mesma coisa. A palavra não foi feita para enfeitar, brilhar como ouro falso; a palavra foi feita para dizer.¹⁵⁸

Dizer. Sem dúvida, foi o que tentamos fazer nesta pesquisa de doutorado, nas páginas que escrevemos até aqui. Desde que iniciamos a exposição deste trabalho – homenageando Fabiano e Vitória, personagens de *Vida Secas*, de Graciliano Ramos, cujos nomes escolhemos para serem os nomes fictícios de trabalhadores e trabalhadoras reais que conhecemos no percurso de investigação –, nosso intuito foi dizer de maneira simples, crítica e direta o que encontramos durante esta longa análise do setor de limpeza brasileiro.

Ao longo de vários anos (a ideia do projeto nasceu em 2012, mas levamos esta empreitada a cabo com mais afinco a partir de 2015), vários foram os caminhos que traçamos, experimentamos (algumas vezes desistimos), com a intenção de pesquisar, entender, sistematizar e tornar público o que a olho nu já nos saltava à face: a enorme precariedade, invisibilidade social, precarização e

¹⁵⁸ RAMOS, Graciliano. **Linhas Tortas**. Rio de Janeiro/São Paulo: Ed. Record, 1981.

exploração do trabalho (em linha de ascendência contínua) que homens e mulheres enfrentam no trabalho de limpeza, asseio e conservação.

Na primeira versão deste projeto, partimos da observação e análise da realidade concreta com que nos deparávamos, no dia a dia, e que compartilhávamos com centenas de trabalhadores e trabalhadoras na Universidade Estadual de Campinas. Em qualquer lugar que estivéssemos, sejam institutos ou faculdades, laboratórios, salas de aula e restaurantes universitários, lá estavam, sempre uniformizados, senhores e senhoras, moças e rapazes, alguns brancos, a grande maioria parda ou preta, trabalhando em varrição, limpeza de entulho, lavando o chão, limpando vidros e recolhendo sacos de lixos pela a Unicamp.

Decidimos, então, investigar com mais afinco, buscar mais elementos, levantar dados, históricos e procurar mais informações sobre as dinâmicas de acumulação e relações de trabalho deste setor de atividade econômica reconhecido como “tipicamente terceirizado”. Rememoramos algumas atividades de que participamos, junto com outros estudantes e servidores do quadro próprio da Unicamp, de atividades de paralisação, até uma greve de três dias, que apoiamos em 2010 e 2011 com trabalhadores da Empresa A, naquele momento realizando também a limpeza predial da universidade em questão.

Uma das nossas grandes descobertas neste trabalho foi a “racionalização” dos critérios de produtividade que as revisões dos Cadernos dos Terceirizados indicaram no ano de 2017. A análise técnica realizada pela Fundação Instituto de Administração (FIA) que reajustou os valores limites de produtividade possíveis de serem realizados por um trabalhador corrobora com o aumento da intensidade do trabalho no setor. Tal reajuste aumentou significativamente o tamanho da área que os trabalhadores e trabalhadoras devem limpar em função do tempo. Isto implica em menor custo para a empresa e um maior ritmo de trabalho e intensidade para o trabalhador e trabalhadora.

A FIA concentrou-se em análises descritivas de produtos e valores, porém não explorou ou analisou as implicações de tais análises e possíveis consequências para os executores das tarefas; além disso, a justificativa “científica” para o aumento dos critérios de produtividade esbarrou-se em sérios indicadores, conforme apontamos no capítulo 2.

Também, por meio das entrevistas com os trabalhadores e trabalhadoras das empresas A e B, foram relatadas denúncias de preconceito, racismo, machismo, discriminação e maus tratos sofridos nas dependências do trabalho. Além do setor de limpeza, o qual foi nosso foco, indivíduos também de outros setores terceirizados da Unicamp com os quais tivemos oportunidade de dialogar no momento de realização desta pesquisa reiteraram a existência de alguns destes relatos que colhemos nas entrevistas com os trabalhadores e trabalhadoras da Empresa A e da Empresa B. Apesar disso, observamos o empenho e desejo de lutar e reivindicar melhores condições de trabalho em boa parte destes trabalhadores e trabalhadoras contratados via empresa intermediária.

Detectamos perfis de resistência, luta e enfrentamento que os trabalhadores das empresas A e B da Unicamp demonstram ao lidar com situações de exploração, opressão e toda a sorte de iniciativas que atentam contra a sua dignidade, integridade e humanidade. Nos anos que acompanhamos de perto as duas empresas terceirizados do setor de limpeza não houve greve, mas em dois casos acompanhamos ameaças de paralisação das atividades caso os direitos da categoria não fossem respeitados.

Um outro aspecto que mostramos nos capítulos desta tese foi a existência de consideráveis diferenças salariais entre os trabalhadores das empresas A e B no que tange ao gênero e raça, no desempenho das mesmas funções de limpeza.

Em relação às médias salariais na Região Metropolitana de Campinas e no Estado de São Paulo, nota-se que os trabalhadores e trabalhadoras de cor preta têm salários claramente inferiores ao dos brancos e pardos.

Em nível global, apesar de serem maioria como prestadoras deste segmento de serviço, as mulheres recebem um salário menor que os homens, em quase todas as tabelas e gráficos comparativos que expomos no corpo do trabalho.

No Brasil, em relação à raça, do total de vínculos ativos, os trabalhadores negros são considerados a maioria em quase todos os cenários investigados na pesquisa. A única exceção encontrada no que se refere à raça, é a situação observada na empresa A, onde a maioria dos trabalhadores são brancos de acordo com os dados da RAIS.

Conforme os dados apresentados, verificamos que a raça dos trabalhadores varia de acordo com a região estudada. Em estados onde existe uma maior população negra e parda, estes tenderão a serem mais expressivos nas funções de limpeza.

É possível observar que existe uma disparidade salarial mesmo dentro da raça dos negros, a nível global, onde as mulheres negras recebem em média 18% a menos que o salário dos homens negros.

A média salarial global, tanto em terceirizados quanto em empregados das raças brancas e amarelos é em média 6% maior que as outras raças.

A maior quantidade de vínculos em terceirizados do setor de limpeza ocorre em duas classes de escolaridade, sendo 24% da amostra com ensino fundamental completo e 37% com o ensino médio completo.

Detectamos cerca de 220 indivíduos com escolaridade com nível de mestrado e doutorado no setor de limpeza. Dentre estes, foi possível verificar que os indivíduos negros recebem menos da metade do salário dos brancos, no mesmo nível de escolaridade.

Foi possível notar que os indivíduos que possuem nível superior completo recebem um salário cerca de 120% superior ao da média geral. Indivíduos não negros recebem um salário superior aos demais no mesmo nível de escolarização, ou seja, mesmo em um nível escolar mais elevado ainda persistem as diferenças relativas à raça. Em uma análise geral por região do Brasil, observou-se que a região Sudeste, onde situa-se a UNICAMP, é a região na qual os trabalhadores recebem um valor maior de salário. Já a região Nordeste, apresenta índices mais baixos de rendimento salarial médio.

A maioria dos trabalhadores em ambas as categorias, terceirizados ou empregados, encontra-se na região sudeste, em seguida região nordeste e em terceiro lugar a região sul.

Em relação à faixa etária, observa-se que a maioria, cerca de 5% dos terceirizados e 25% dos empregados, no quadro geral observado a partir da PNAD anual (2015), se enquadra na classe de 25 a 34 anos, indicando a idade média da força de trabalho em nosso País.

Notou-se uma tendência natural de maiores médias salariais em relação à idade e que isto se interrompe em indivíduos com mais de 65 anos no setor de limpeza.

Apesar da média de rotatividade nacional da limpeza em prédios e em domicílios ser mais baixa que a mesma média na RMC, quando comparamos a média nacional de limpeza em prédios e em domicílios com a média de rotatividade em todo o mercado brasileiro, esta última se mostra ainda mais baixa, sendo o valor de maior rotatividade global no ano de 2012 (55,2%) e rotatividade descontada no ano de 2008 (37,6%). Sendo esta uma causa de precarização, pois não permite aos trabalhadores a criação de uma identidade com a empresa da qual prestam serviço, fortalecimento de vínculos sindicais e também, como foi mostrado no capítulo 4, há uma perda de massa salarial com a rotatividade encontrada no setor.

Na RMC, em relação ao tempo médio de permanência no serviço, observa-se uma queda bastante acentuada. A partir do ano de 2010 acontece uma queda brusca no tempo de permanência das mulheres, que em 2009 apresentava uma diferença de 12% em relação ao tempo dos homens. Em 2010, essa diferença é reduzida para 1,1%, ou seja, foi aproximadamente 1% menor que a dos homens. No entanto, esta queda se agrava ainda mais nos anos seguintes, chegando até 38% no ano de 2013. Na média dos 10 anos da série histórica ainda apresenta uma redução em relação ao grupo dos homens, sendo 5,7% maior.

Apesar de esta tese ter se constituído de um estudo setorial específico, privilegamos aqui uma exaustiva tentativa de visualizar a concreticidade das relações de trabalho e dinâmicas de acumulação e exploração do setor de limpeza, portanto com limitações e impossibilidades de generalizações absolutas, propomos, para um próximo trabalho, a realização de uma reflexão conjunta abarcando os que, para nós, são os eixos para o entendimento de nosso estudo.

À luz da categoria superexploração da força de trabalho, cunhada por Ruy Mauro Marini, e as relações de exploração-dominância¹⁵⁹, termo defendido por Heleieth Saffioti, conjuntamente com o entendimento da exploração de classe racializada e regionalizada (a exploração inter-regional defendida por André Gunder

¹⁵⁹ SAFFIOTTI, Heleieth I.B. A mulher na sociedade de classes: mito e realidade. Petrópolis – RJ: Editora Vozes, 1967.

Frank¹⁶⁰, em que a região mais desenvolvida explora a menos desenvolvida) no nosso país, acreditamos que a expressão concreta da superexploração da força de trabalho – no Brasil – , além de histórica, se expressa, principalmente, assentada nos elementos de classe, raça, gênero e desigualdades regionais. Entender as relações de trabalho concretamente superexploradas e as afinidades com as categoriais acima citadas será a nossa próxima empreitada intelectual.

¹⁶⁰ Gunder Frank, A. (1966) “The Development of Underdevelopment” in Rhodes (1970).

Referências Bibliográficas

ADUNICAMP, **Unicamp inicia consulta determinada pelo TAC do assédio moral.** Disponível em: http://adunicamp.org.br/novosite/wp-content/uploads/2017/08/boletim_04_2017_tac_unicamp.pdf.

ALVAREZ, D.; AZEVEDO, E. R. F. **O trabalho feminino na função de limpeza de prestadoras de serviço em uma instituição de ensino superior.** *Revista das Faculdades Integradas Vianna Júnior*, v. 7, n.1, p. 185–212, 2016.

AMARAL, M. S.; CARCANHOLO, M. D., **Superexploração da força de trabalho e transferência de valor: fundamentos da reprodução do capitalismo dependente**, In: Padrão de reprodução do capital: contribuições da teoria marxista da dependência. São Paulo: Boitempo, 2012.

ANDRADE, Cristiane Batista. **Envelhecimento e a capacidade para o trabalho dos trabalhadores do serviço de higiene e limpeza hospitalar de um hospital universitário.** Dissertação de mestrado, Campinas, SP: [s.n], 2002.

ASSUNÇÃO, Diana (Org.). **A precarização tem rosto de mulher.** São Paulo: Edições Iskra, 2011, 132 p. (Coleção Iskra Mulher).

Aristófanos. **Pluto (a riqueza).** Coimbra: Instituto Nacional de Investigação Científica; 1989.

BANCO CENTRAL.

<https://www3.bcb.gov.br/CALCIDADAOPublico/corrigerPorIndice.do?method=corrigirPorIndice>.

BISPO, Adilson; ROBERTO, Zé. **Conselho, LP Almir Guineto**, 1986. Gravadora RGE.

BRASIL SANTOS, F. **Determinantes de custos na limpeza predial terceirizada: benchmarking em universidades federais**, 2014. 157 f. Dissertação (Mestrado em Ciências) Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, p. 70.

BUSSAB, Wilton de Oliveira. **Estatística básica.** Coautoria de Pedro Alberto Morettin. 4. ed. São Paulo, SP: Atual, c2001. 321p. (Métodos quantitativos).

CADTERC. Vol.III, Versão Jul/17 – Rev. 25 – Out/17. Disponível em: https://www.bec.sp.gov.br/BEC_Servicos_UI/CadTerc/UI_sVolumeltemRelaciona.aspx?chave=&volume=3&tible%20=Limpeza%20Predial%20target=. Acesso em 17 novembro de 2017.

CARCANHOLO, Reinaldo. **A Dialética da mercadoria: guia de leitura.** / O Capital: ciclos, circulação e rotação. Roteiro de estudo. In: Cadernos ANGE – Textos Didáticos, n.º 4. 2ª edição. Vitória-ES: ANGE, 1993.

CERTEAU, M. **A invenção do cotidiano: 2, morar, cozinhar**. Petrópolis: Artes de Fazer, Vozes, 1996.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. 1. ed. São Paulo: Xamã, 1996.

COSTA, Leonel Carlos da. **Termo de ajustamento de conduta (TAC) e algumas observações sobre os seus limites**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 19, n. 4140, 1 nov. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/30469>>.

COSTA, M. DA S. **Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais includente**. Cadernos EBAPE.BR, v. 15, n. 1, p. 115–131, 2017.

DAVIDSON, M. C. G.; TIMO, N.; WANG, Y. **How much does labour turnover cost? International Journal of Contemporary Hospitality Management**, v. 22, n. 4, p. 451–466, 2010.

DIEESE. **Movimentação no mercado de trabalho: rotatividade, intermediação e proteção ao emprego**. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - São Paulo, SP: DIEESE, 2017. 104 p.

DRUCK, Graça. et al. A terceirização no serviço público: Particularidades e implicações. In: André Gambier Campos (org.), **Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**, 1ª ed. Brasília, IPEA, 2018, pp. 113–141.

EDITAL 2015 UNICAMP, **Pregão eletrônico**. https://www.bec.sp.gov.br/bec_pregao_UI/Ata/becprp17001.aspx?aos7HwqPgMDu5tjJ4nZWz9hH9AOWdoi%2BGvINiEfON5URIkPcjr9QzeHh%2BIbAwWRk.

EIGENHEER, E. **A história do lixo: A limpeza urbana através dos tempos**, Rio de Janeiro: Editora Campus, 2009.

ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 17. 2010, Caxambu. **As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical**. Eugenia Troncoso Leone e Marilane Oliveira Teixeira, 21p.

FEBRAC, p. 28, 2012. Disponível em: https://seacrj.files.wordpress.com/2012/06/febrac_pesquisa2012.pdf. Acesso em: 06 de abril de 2019.

FERREIRA, Cândido Guerra. **Processo de trabalho, tecnologia e qualificação - notas para discussão** - Texto preparado para a mesa-redonda sobre o tema: “Processo de trabalho e Tecnologia” – Dep. de História do IFCH – UNICAMP.

FERREIRA, P. V. **Estatística experimental aplicada à agronomia**. 2. ed. Maceió: Edufal, 1996. 606 p.

FIA, Nota Técnica – **Estudos das Produtividades Observadas nos contratos de Limpeza Predial e Escolar**, 2017.

FIGUEIREDO, Igor Silva. **A terceirização em alta voltagem na Cemig: crônica da degradação do trabalho**. 2015. 127f. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Campinas.

FREITAS, L A.; COUTINHO, L. R. S. TERCEIRIZAÇÃO : uma Análise a partir da Percepção dos Trabalhadores Terceirizados de uma Universidade Pública na Cidade do Rio. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 13, 2016, Anais... Resende, SEGeT/AEDB, 2016.

GAJARDO, Marcela. **Pesquisa participante: propostas e projetos**. In: BRANDÃO, Carlos Rodrigues (Org.). Repensando a pesquisa participante. São Paulo: Brasiliense, 1985.

GARCIA, C.H. **Tabelas para classificação do coeficiente de variação**. Piracicaba: IPEF, 1989. 12p. (Circular técnica, 171).

GEMMA, Sandra Francisca Bezerra; FUENTES-ROJAS, Marta and SOARES, Maurílio José Barbosa. **Agentes de limpeza terceirizados: entre o ressentimento e o reconhecimento**. Rev. bras. saúde ocup. [online]. 2017, vol.42, e4. Epub Mar 23, 2017.

GLASER, Laís Barros. **Terceirização e precarização do trabalho: Um estudo de caso dos serviços de limpeza na Unicamp**. 2016. 81 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação). Instituto de Economia. Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2016.

Gunder Frank, A. (1966) **The Development of Underdevelopment** in Rhodes (1970).

RAMOS, Graciliano. **Linhas Tortas**. Rio de Janeiro/São Paulo: Ed. Record, 1981.

IBGE, <https://www.ibge.gov.br/geociencias/cartas-e-mapas/sociedade-e-economia/15963-distribuicao-espacial-da-populacao-segundo-cor-ou-raca-pretos-e-pardos.html?=&t=acesso-ao-produto>; Acesso em abr. 2019.

HELOANI, R. Assédio moral – **Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho**. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 1, art. 12, p. 1-18, 2004.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595–609, 2007.

KREIN, José Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil (1990-2005)**. Campinas, SP: Tese de doutoramento apresentada ao Instituto de Economia da Unicamp, 2007.

LUCE, M: **Teoria marxista da dependência**. Problemas e categorias, uma visão histórica, 2018.

MANZANO, M.; SANTOS, A. L.; TEIXEIRA, M. **Desenvolvimento econômico e trabalho nos anos recentes**. In: KREIN, J. D. et al. (Org.). Regulação do trabalho e instituições públicas. Fundação Perseu Abramo, 2013. v. 1.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. **A Logística da Precarização**: Terceirização do Trabalho na Honda do Brasil / Paula Regina Pereira Marcelino – Campinas, SP: [s.n], 2002. Dissertação de Mestrado apresentada ao Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Unicamp.

MARINI, Ruy Mauro. **Dialética da Dependência**. In: Dialética da Dependência: uma antologia da obra de Ruy Mauro Marini. Organização e apresentação de Emir Sader. Petrópolis, RJ: Vozes; Buenos Aires: CLACSO, 2000.

MARTINS, José de Souza. **A aparição do demônio na fábrica, no meio da produção**. Tempo Social; Rev. Sociol. USP, S. Paulo, 5(1-2): 1-29, 1993 (editado em nov. 1994).

MARX, K. **O capital – crítica da economia política**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

MARX, Karl. O capital: crítica da economia política. **Livro I: O processo de produção do capital**. São Paulo: Boitempo, 2013.

_____. **O capital: crítica da economia política. Livro III, tomo 1**. São Paulo: Abril Cultural, 1984.

_____. **Trabalho Assalariado e Capital & Salário, Preço e Lucro**. São Paulo, Abril Cultural, 2006.

Medidas de dispersão. <http://www.portalaction.com.br/estatistica-basica/22->. Acesso em 3 de janeiro de 2018.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO - SECRETARIA DE LOGÍSTICA E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO - **Instrução normativa nº 2**. 30 de abril de 2008.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, Coordenadoria de Defesa Dos Interesses Difusos e Coletivos – CODIN. **TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA Nº 8012/2010**, 2010.

MOURA, C. **Escravidão, colonialismo, imperialismo e racismo**. *Afro-Ásia*, n. 14, p. 124–137, 1983.

NASCENTES, Antenor. **Dicionário Etimológico da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: 1955.

NOVAES, Vinicius. A empresa, o empresário e o estabelecimento empresarial. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 4949, 18 jan. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/55169>>.

OLIVEIRA, M. K.; PÉREZ NEBRA, A. R.; ANTLOGA, C. S. **Relação entre significado do trabalho e rotatividade de serventes de limpeza**. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, v. 16, n. 2, p. 190–202, 2016.

PASSOS, R. G.; NOGUEIRA, C. M. **O fenômeno da terceirização e a divisão sociosexual e racial do trabalho.** *Revista Katálisis*, v. 21, n. 3, p. 484–503, 2018.

Perfil e características de trabalho e moradia das famílias da ocupação povo sem medo em SBC / Adriana Marcolino, Leandra Perpetuo, Leandro Horie. - São Paulo: Friedrich-Ebert-Stiftung Brasil, novembro de 2017.

PIMENTEL GOMES, F. **Curso de Estatística Experimental.** São Paulo: Nobel, 1985.

SAFFIOTTI, Heleieth I.B. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade.** Petrópolis – RJ: Editora Vozes, 1967.

SECRETARIA DA FAZENDA DO ESTADO DE SÃO PAULO. <https://portal.fazenda.sp.gov.br/servicos/cadterc/Paginas/Sobre.aspx>. Acesso em 25 de outubro de 2017.

SECRETARIA DA FAZENDA DO ESTADO DE SÃO PAULO, BEC. https://www.bec.sp.gov.br/BECSP/Quem_Somos/Perfil.aspx?chave=. Acesso em 3 de fevereiro de 2019.

SEMINÁRIO NACIONAL DE TRABALHO E GÊNERO: ASSOCIATIVISMO, PROFISSÕES E POLÍTICAS PÚBLICAS, 3. 2010, Goiânia. **A “Maquiagem” do trabalho formal: Um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor de limpeza na Universidade Federal da Bahia.** Sessão 9. Elaine Silva de Souza, 17p.

SIEMACO-SP, **Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018.** Siemaco-SP. Disponível em: <http://www.siemaco.com.br/upload/convencao/img1-CCT-SIEMACO-SP-X-SEAC---Vigencia-01-01-2-5143.pdf>.

SOUZA, E. S. de. **A “Maquiagem” do trabalho formal: Um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor de limpeza na Universidade Federal da Bahia.** 2012. 196 f. Mestrado (Ciências Sociais) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.

TERMO DE AJUSTE DE CONDOTA 303.2015. Disponível em: http://www.dgrh.unicamp.br/documentos/instrucoes-normativas/anexos/instrnorm_0032015_tac3032015_assedio_moral.pdf.

PIMENTEL GOMES, F. **Curso de Estatística Experimental.** São Paulo: Nobel, 1985.

RAIS, MTE. <http://www.rais.gov.br/sitio/sobre.jsf>, acessado dia 30 de março de 2018.

Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: / **Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos** / Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

Tuomi K, Ilmarinen J, Jahkola A, Katajarinne L, Tulkki A. **Índice de Capacidade para o Trabalho**. Tradução de Fischer FM. Helsinque: Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional; 1997.

UNICAMP, **Resolução GR-010/2016**, de 26/04/2016. Disponível em: https://www.pg.unicamp.br/mostra_norma.php?id_norma=3965. Acesso em 26 de janeiro de 2019.

UNICAMP, **Anuário estatístico 2018**. www.aeplan.unicamp.br/anuario/2018/anuario2018.pdf.

UNICAMP, Serviço de informação ao cidadão, Protocolo SIC-Unicamp 148/2017. **Processo: 15-P-30358/2014; número de contrato: 305-2016**.

UNICAMP, Ref.: **Processo 01-P-3992/2018**- Of. SIC-UNICAMP 027/2018.

Anexos

I) Limpeza Predial: Valores de Produtividade obtida e sua comparação com valor atual

Descrição de Superfície – Cadterc	Produtividade Atual	Produtividade Média Excluídos os Outliers	Produtividade de Média Arredondada	Produtividade do Fornecedor mais Produtivo	Produtividade do 3º Quartil excluídos os outliers
Áreas Internas - Pisos Acarpetados	600	779	780	787	863
Áreas Internas - Pisos Frios	600	780	780	786	864
Áreas Externas - Pisos Pavimentados adjacentes às Edificações	1.200	1.568	1.500	1.686	1.772
Áreas Internas - Almojarifados/Galpões	1.350	1.697	1.700	1.756	1.906
Áreas Internas – Oficinas	1.200	1.516	1.500	1.559	1.728
Áreas Internas - Laboratórios	330	436	430	446	478
Áreas Externas- Pátios e Áreas Verdes - Alta Frequência (1 vez/semana)	1.200	1.564	1.500	1.589	1.788
Áreas Externas - Pátios e Áreas Verdes - Média Frequência (1 vez/quinzena)	1.200	1.491	1.500	1.529	1.657
Áreas Externas - Pátios e Áreas Verdes - Baixa Frequência (1 vez/mês)	1.200	1.487	1.500	1.675	1.665
Vidros Externos - Frequência Trimestral (Com Exposição a Situação de Risco)	110	146	140	147	1.665
Vidros Externos - Frequência Trimestral (Sem Exposição a Situação de Risco)	220	278	280	281	315
Vidros Externos - Frequência Semestral (Com Exposição a Situação de Risco)	110	137	140	155	153
Vidros Externos - Frequência Semestral (Sem Exposição a Situação de Risco)	220	278	280	285	304
Áreas Internas - Com Espaços Livres - Saguão/Hall/Salão	800	1.054	1.000	1.107	1.181
Áreas Externas - Coleta de Detritos em Pátios e Áreas Verdes (frequência diária)	100.000	133.361	7.500	7.813	150.000
Áreas Externas - Varrição de Passeios e Arruamentos	6.000	7.551	130.000	153.725	8.603

Fonte: CADTERC, Vol. III. 2017.

II) Início do processo de terceirização Unicamp



Consulta de Documentos

Nº do Documento	Data Documento	Procedência	Interessado	Assunto
01-P-1769/1972	09/05/72 00:00	01.00.00.00.00.00 REIT REITORIA	INSTITUTO DE QUIMICA	CONTRATAÇÃO DOS SERVIÇOS DE FIRMA ESPECIALIZADA EM LIMPEZA
01-P-5734/1976	10/08/76 00:00	01.00.00.00.00.00 REIT REITORIA	FACULDADE DE ODONTOLOGIA DE PIRACICABA	SOLICITA CONTRATAÇÃO DE FIRMA ESPECIALIZADA P/EXECUÇÃO DE SERVIÇOS DE LIMPEZA NO NOVO PREDIO
01-P-1877/1976	10/03/76 00:00	01.00.00.00.00.00 REIT REITORIA	FOP	CONTRATAÇÃO DOS SERVIÇOS DE LIMPEZACOM FIRMA ESPECIALIZADA
01-P-6566/1978	07/12/78 00:00	01.00.00.00.00.00 REIT REITORIA	DIRETORIA DO CICLO BASICO	LICITACAO P/CONTRATAÇÃO DE FIRMA ESPECIALIZADA EM SERVIÇOS DE LIMPEZA (DED 2100/77)
01-P-5402/1978	09/10/78 00:00	01.00.00.00.00.00 REIT REITORIA	EDUEC	CONTRATAÇÃO DE UMA FIRMA ESPECIALIZADA P/OS SERVIÇOS DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO
01-P-1343/1980	27/03/80 00:00	01.00.00.00.00.00 REIT REITORIA	FACULDADE DE ODONTOLOGIA DE PIRACICABA	LICITACAO P/CONTRATAÇÃO DE FIRMA ESPECIALIZADA EM SERVIÇOS DE LIMPEZA, P/O PREDIO NOVO
01-P-210/1980	10/01/80 00:00	01.00.00.00.00.00 REIT REITORIA	FACULDADE DE CIENCIAS MEDICAS	LICITACAO PARA CONTRATAÇÃO DE FIRMA ESPECIALIZADA EM SERVIÇOS DE LIMPEZA
01-P-4661/1981	02/10/81 00:00	01.00.00.00.00.00 REIT REITORIA	FOP	CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS DE LIMPEZA DAS CLINICAS ODONTOLÓGICAS
01-P-3922/1981	13/08/81 00:00	01.00.00.00.00.00 REIT REITORIA	FACULDADE DE ODONTOLOGIA DE PIRACICABA	LICITACAO PARA CONTRATAÇÃO DE FIRMA ESPECIALIZADA EM SERVIÇOS DE LIMPEZA
01-P-1975/1981	27/04/81 00:00	01.00.00.00.00.00 REIT REITORIA	HOSPITAL DE CLINICAS	LICITACAO PARA CONTRATAÇÃO DA FIRMA ESPECIALIZADA EM SERVIÇOS DE LIMPEZA HOSPITALAR
01-P-863/1981	25/02/81 00:00	01.00.00.00.00.00 REIT REITORIA	DIRETORIA DO CICLO BASICO	LICITACAO PARA CONTRATAÇÃO DE FIRMA ESPECIALIZADA EM SERVIÇOS DE LIMPEZA NO EXERCÍCIO DE 1981
01-P-4753/1982	15/10/82 00:00	01.00.00.00.00.00 REIT REITORIA	FACULDADE DE ODONTOLOGIA DE PIRACICABA	LICITACAO P/CONTRATAÇÃO DE FIRMA ESPECIALIZADA EM SERVIÇOS DE LIMPEZA P/O PREDIO NOVO
01-P-7137/1983	09/12/83 00:00	01.00.00.00.00.00 REIT REITORIA	FACULDADE DE ENGENHARIA CIVIL	CONTRATAÇÃO DE EMPRESA ESPECIALIZADA PARA REALIZAR SERVIÇOS DE LIMPEZA NO BLOCO F
01-P-6954/1983	02/12/83 00:00	01.00.00.00.00.00 REIT REITORIA	COORDENADORIA GERAL DA UNIVERSIDADE	CONTRATAÇÃO DE FIRMA ESPECIALIZADA EM SERVIÇOS DE LIMPEZA, PARA AS DEPENDÊNCIAS DO CICLO BASICO E PAVILHÃO NOVO

Fonte: SIC Unicamp.

III) Relação de trabalhadores e trabalhadoras entrevistados nesta pesquisa.

Nome	Idade	Gênero	Empresa	Função	Origem/Natalidade	Local de residência	Ano da entrevista
Fabiano	24	Masculino	Empresa A	Auxiliar de limpeza	Sumaré-SP	Sumaré-SP	2017
Vitória	27	Feminino	Empresa B	Faxineira	Campinas-SP	Campinas-SP	2016
Daniel	22	Masculino	Empresa A	Auxiliar de limpeza	Novo Triunfo-BA	Hortolândia-SP	2018
Adalgiza	63	Feminino	Empresa B	Faxineira	Sobral-CE	Monte Mor-SP	2016/2017
Maria Rosa	32	Feminino	Empresa B	Agente de higienização	Amarante do Maranhão-MA	Sumaré-SP	2018
Felipe	19	Masculino	Empresa B	Auxiliar de serviços gerais	Hortolândia-SP	Hortolândia-SP	2015
Maria Eduarda	33	Feminino	Empresa B	Faxineira	Joáima-MG	Sumaré-SP	2016
Fátima	27	Feminino	Empresa A	Agente de higienização	São Paulo-SP	Cosmópolis-SP	2018
Cássia	38	Feminino	Empresa B	Auxiliar de limpeza	Registro-SP	Campinas-SP	2016
Darlene	43	Feminino	Empresa B	Faxineira	Campinas-SP	Sumaré-SP	2017
Cláudia	47	Feminino	Empresa B	Agente de higienização	Limoeiro do norte-CE	Sumaré-SP	2018
Francisca	54	Feminino	Empresa B	Faxineira	Teresina-PI	Sumaré-SP	2017
Nívea	35	Feminino	Empresa A	Auxiliar de limpeza	São Carlos-SP	Campinas-SP	2018
Ademir	27	Masculino	Empresa B	Auxiliar de serviços gerais	Campinas-SP	Campinas-SP	2017/2018

Cíntia	23	Feminino	Empresa B	Faxineira	Lauro de Freitas-BA	Hortolândia	2017
Marlene	44	Feminino	Empresa B	Agente de higienização	Bacabal-MA	Hortolândia	2016
Leandro	25	Masculino	Empresa B	Faxineiro	Teixeira de Freitas-BA	Sumaré-SP	2018
Cícera	57	Feminino	Empresa B	Faxineira	Limeira-SP	Monte Mor-SP	2017
Carlos	69	Masculino	Empresa B	Faxineiro	Manga-MG	Hortolândia-SP	2017/2018
Vanessa	31	Feminino	Empresa B	Auxiliar de limpeza	Duque de Caxias-RJ	Hortolândia-SP	2015/2016
Raimundo	67	Masculino	Empresa B	Faxineiro	Piracicaba-SP	Paulínia-SP	2018
Charles	31	Masculino	Empresa B	Limpador de vidro	Sumaré-SP	Sumaré-SP	2017
Viviane	54	Feminino	Empresa A	Faxineira	Algoinha-PB	Hortolândia-SP	2018
Lauro	19	Masculino	Empresa B	Faxineiro	Sumaré-SP	Sumaré-SP	2018
Marilene	29	Feminino	Empresa B	Auxiliar de limpeza	Santos-SP	Campinas-SP	2015/2016
Maria Cândida	48	Feminino	Empresa B	Faxineira	Crato-Ce	Sumaré-SP	2017
Zulmira	29	Feminino	Empresa B	Faxineira	Campinas-SP	Hortolândia	2017

Fonte: Pesquisa de Campo realizada entre 2015-2018. Elaboração Própria.

IV) Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
COORDENADORIA DE DEFESA DOS INTERESSES DIFUSOS E
COLETIVOS - CODIN
Rua Umbu, n.º 291 – Alphaville – CEP 13098-325 – Campinas/SP
Telefone: (19) 3796-9600 Fax: (19) 3796-9601 E-mail:
codin@prt15.gov.br**

**PROCEDIMENTO PREPARATÓRIO no 2739.2000.15.000/4-02
DENUNCIANTE: ANÔNIMO
INVESTIGADO: [REDACTED]**

OBJETO: NÃO HÁ OBJETOS CADASTRADOS

TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA Nº 8012/2010

No dia três de agosto de dois mil e dez (03/08/2010), a **UNICAMP – UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS**, já qualificada nos presentes autos, neste ato representado pelo Prof. Dr. PAULO EDUARDO MOREIRA RODRIGUES DA SILVA, Pró-Reitor de Desenvolvimento Universitário, portador da cédula de identidade RG n.º [REDACTED], firma o presente **TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA**, perante o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, representado pela Procuradora do Trabalho *in fine* assinada, nos autos do processo 2739.2000.15.000/4-02, com fundamento no § 6º do artigo 5º da Lei 7.347, de 24/07/85 e artigo 585, item II, do Código de Processo Civil e artigo 876 da Consolidação das Leis do Trabalho, sob as seguintes condições:

- 1) Compromete-se a adotar providências no sentido de não permitir que os trabalhadores, terceirizados ou não, utilizem os porões das unidades do campus da Universidade, **ressalvado o acesso para manutenção hidráulica e elétrica das edificações, bem como para depósito e retirada de bens inservíveis da unidade.**
- 2) **Em face do disposto no item 8.2 da NR-8, aplica-se ao presente caso, no que couber, as especificações contidas no art. 3º, inciso XXXI da Lei Complementar Municipal nº 09 de 23 de dezembro de 2003.**

Fica ciente o compromissário de que o presente TERMO DE COMPROMISSO tem eficácia de título executivo extrajudicial, conforme dispositivos legais acima referidos, e que o seu descumprimento implicará multa no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), que incidirá

imediatamente, tão-logo constatado o descumprimento do presente termo de compromisso, por trabalhador encontrado em situação irregular e por item descumprido, a cada constatação da irregularidade, sem prejuízo das cominações decorrentes de execução judicial. As multas serão reversíveis ao FAT (Fundo de Amparo do Trabalhador), nos termos dos artigos 5º, § 6º, e 13, da mencionada Lei nº 7.347/85.

ALVAMARI CASSILLO TEBET
Procuradora do Trabalho

Paulo Eduardo Moreira Rodrigues da Silva
Pró-Reitor de Desenvolvimento Universitário da UNICAMP

Fonte: www.prt15.gov.br

V) Vínculos Ativos e Remuneração nominal média nas atividades de limpeza, segundo Raça e UF, 2016

Aexo 5) Vínculos ativos e remuneração nominal média nas atividades de limpeza, segundo raça e UF - Brasil, 2016

UF	Amarela		Branca		Indígena		Parda		Preta		Não Identificado		Total	
	Vínculos Ativos	Remuneração Nominal Média	Vínculos Ativos	Remuneração Nominal Média	Vínculos Ativos	Remuneração Nominal Média								
AC	91	R\$ 992,20	254	R\$ 1.087,51	4	R\$ 556,25	3.452	R\$ 1.150,29	35	R\$ 1.196,40	1.150	R\$ 1.147,77	4.986	R\$ 1.143,47
AL	105	R\$ 947,92	1.432	R\$ 1.096,32	68	R\$ 1.074,40	5.822	R\$ 1.030,04	422	R\$ 1.102,01	1.359	R\$ 1.047,97	9.208	R\$ 1.045,68
AM	206	R\$ 1.019,84	1.926	R\$ 1.120,89	58	R\$ 942,07	11.042	R\$ 1.136,96	144	R\$ 973,06	478	R\$ 1.055,93	13.854	R\$ 1.127,67
AP	1	R\$ 1.142,00	86	R\$ 1.173,59	3	R\$ 987,00	739	R\$ 1.144,33	31	R\$ 1.003,23	419	R\$ 1.038,68	1.279	R\$ 1.107,90
BA	22	R\$ 1.449,91	733	R\$ 1.224,03	24	R\$ 1.702,58	11.852	R\$ 1.159,90	642	R\$ 1.155,57	2.888	R\$ 1.103,17	16.161	R\$ 1.153,70
CE	12	R\$ 855,92	3.600	R\$ 1.274,48	103	R\$ 1.053,89	7.656	R\$ 1.124,43	50	R\$ 1.134,24	426	R\$ 938,61	11.847	R\$ 1.162,50
DF	810	R\$ 1.338,82	12.394	R\$ 1.420,15	231	R\$ 1.282,05	15.036	R\$ 1.333,36	1.030	R\$ 1.277,62	2.054	R\$ 1.270,21	31.555	R\$ 1.361,28
ES	25	R\$ 1.341,08	3.186	R\$ 1.342,28	9	R\$ 1.039,22	8.016	R\$ 1.279,90	949	R\$ 1.208,73	908	R\$ 1.212,93	13.093	R\$ 1.285,22
GO	228	R\$ 1.187,57	6.293	R\$ 1.143,29	26	R\$ 1.199,19	15.228	R\$ 1.046,31	997	R\$ 1.067,20	1.270	R\$ 1.037,92	24.042	R\$ 1.073,62
MA	49	R\$ 1.276,90	958	R\$ 1.261,08	24	R\$ 1.360,46	4.767	R\$ 1.146,91	306	R\$ 1.092,72	532	R\$ 1.044,20	6.636	R\$ 1.154,39
MG	323	R\$ 1.312,30	14.869	R\$ 1.216,44	139	R\$ 919,27	27.696	R\$ 1.235,98	4.267	R\$ 1.137,68	4.057	R\$ 1.149,44	51.351	R\$ 1.214,94
MS	40	R\$ 852,35	1.650	R\$ 927,78	20	R\$ 739,10	4.082	R\$ 948,57	181	R\$ 921,03	855	R\$ 895,45	6.828	R\$ 934,99
MT	62	R\$ 1.392,81	987	R\$ 1.238,19	8	R\$ 1.337,25	4.066	R\$ 1.145,44	766	R\$ 1.168,00	990	R\$ 1.153,47	6.879	R\$ 1.164,87
PA	210	R\$ 831,08	2.905	R\$ 1.240,80	10	R\$ 869,90	12.821	R\$ 1.111,85	349	R\$ 997,91	2.389	R\$ 1.106,45	18.684	R\$ 1.125,80
PB	22	R\$ 366,36	408	R\$ 940,54	41	R\$ 950,20	2.457	R\$ 864,67	621	R\$ 982,29	744	R\$ 593,02	4.293	R\$ 840,08
PE	73	R\$ 1.043,29	3.803	R\$ 1.092,62	78	R\$ 1.170,14	14.600	R\$ 1.062,74	592	R\$ 977,34	4.474	R\$ 1.176,28	23.620	R\$ 1.087,21
PI	48	R\$ 1.062,69	390	R\$ 986,68	14	R\$ 992,64	8.607	R\$ 1.084,86	435	R\$ 1.018,10	311	R\$ 974,33	9.805	R\$ 1.074,25
PR	152	R\$ 1.289,30	20.312	R\$ 1.156,99	198	R\$ 963,34	4.957	R\$ 1.126,74	1.389	R\$ 1.041,11	3.270	R\$ 1.263,11	30.278	R\$ 1.157,58
RJ	364	R\$ 1.210,66	19.497	R\$ 1.325,71	192	R\$ 1.225,41	32.232	R\$ 1.290,13	9.253	R\$ 1.190,43	5.185	R\$ 1.198,51	66.723	R\$ 1.278,96
RN	11	R\$ 952,64	1.077	R\$ 1.032,29	16	R\$ 1.063,50	2.303	R\$ 1.019,85	290	R\$ 1.098,80	161	R\$ 1.055,23	3.858	R\$ 1.030,73
RO	51	R\$ 1.204,53	296	R\$ 1.166,09	78	R\$ 1.597,42	960	R\$ 1.374,10	65	R\$ 1.218,02	770	R\$ 1.404,29	2.220	R\$ 1.356,22
RR	12	R\$ 830,50	185	R\$ 1.151,09	15	R\$ 773,47	1.676	R\$ 994,04	45	R\$ 1.090,11	488	R\$ 1.032,26	2.421	R\$ 1.013,35
RS	78	R\$ 1.063,40	26.234	R\$ 1.103,93	117	R\$ 969,44	2.407	R\$ 1.128,41	3.974	R\$ 1.096,20	5.400	R\$ 1.098,94	38.210	R\$ 1.103,47
SC	76	R\$ 1.133,57	25.439	R\$ 1.201,70	43	R\$ 1.176,84	3.218	R\$ 1.156,72	1.952	R\$ 1.135,78	14.518	R\$ 1.193,29	45.246	R\$ 1.192,82
SE	24	R\$ 1.328,54	1.976	R\$ 1.222,44	3	R\$ 1.504,33	2.854	R\$ 1.124,65	237	R\$ 1.162,83	1.980	R\$ 1.142,60	7.074	R\$ 1.159,12
SP	897	R\$ 1.431,70	120.796	R\$ 1.320,49	340	R\$ 1.307,91	122.571	R\$ 1.244,64	22.560	R\$ 1.213,78	15.023	R\$ 1.338,23	282.187	R\$ 1.280,29
TO	10	R\$ 932,20	252	R\$ 1.123,51	0	R\$ 0,00	767	R\$ 1.096,74	11	R\$ 1.124,73	454	R\$ 1.298,37	1.494	R\$ 1.161,63
Total	4.002	R\$ 1.239,80	271.938	R\$ 1.257,63	1.862	R\$ 1.154,77	331.884	R\$ 1.196,12	51.593	R\$ 1.170,43	72.553	R\$ 1.190,70	733.832	R\$ 1.216,71

Nota: Foram considerados apenas os vínculos ativos em 31/12 das seguintes classes CNAE 2.0: 81.21-4 Limpeza em prédios e em domicílios; 81.29-0 Atividades de limpeza não especificadas anteriormente.

VI - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Título da Pesquisa: A mercadoria de *Higéia*: crítica à terceirização e superexploração da força de trabalhado no setor de limpeza¹⁶¹

Olá! Meu nome é Igor Silva Figueiredo, sou doutorando aqui na Unicamp. Desejo convidá-lo (a) para participar de uma pesquisa com trabalhadores e trabalhadoras aqui da universidade. A nossa ideia é conversar, ouvir alguns trabalhadores e trabalhadoras terceirizados do setor de limpeza e conhecer a opinião de vocês sobre o trabalho que realizam, como é o dia a dia de vocês, o setor que trabalham, saber também sobre onde moram, se são daqui da região, dialogar sobre vida e trabalho com vocês. A pesquisa está sendo realizada por mim, Igor Silva Figueiredo, aluno do doutorado do Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas (IFCH-UNICAMP), sob a orientação da Prof. Dra. Gilda Figueiredo Portugal Gouvêa.

Te explico como será a sua participação: a sua contribuição se dará através de entrevistas individuais em um local reservado. O intuito principal da entrevista é conhecer a sua opinião sobre o trabalho que realiza. A ideia também é saber sobre a relação que você tem com outros trabalhadores e trabalhadoras da universidade, sejam eles terceirizados ou da Unicamp; com os alunos, professores e pessoas que frequentam a Unicamp, o Hospital das clínicas etc.

A sua participação é livre e voluntária e não será realizado nenhum tipo de pagamento pela sua participação. Você poderá se recusar a participar da entrevista ou, mesmo depois de ter concordado, retirar a sua concordância durante a

¹⁶¹ Até maio de 2016, na qualificação do doutorado, o nome da pesquisa era "Os excluídos da bolha: terceirização dos trabalhadores e trabalhadoras de conservação e limpeza da Unicamp"; a partir de julho de 2016 adotamos o atual título para a tese: "A mercadoria de *Higéia*: crítica à terceirização e superexploração da força de trabalhado no setor de limpeza".

realização da entrevista, caso considere isso necessário. Você poderá pedir que eu pare a entrevista a qualquer momento. As entrevistas serão gravadas em gravador digital e os dados serão utilizados, sob condição de anonimato, **apenas para a minha pesquisa**, para que eu possa analisar o trabalho de vocês e também escrever a minha tese de doutorado. Estas entrevistas também poderão ser utilizadas **para fins de publicação científica, ensino e encontros científicos**. Ao citar qualquer resposta sua ou de um colega seu nestes trabalhos, os nomes serão alterados para nomes fictícios. Todas as informações fornecidas pelos entrevistados serão tratadas com rigoroso sigilo.

Sempre que desejar, você poderá pedir mais informações sobre a pesquisa, tirar dúvidas, entrando em contato comigo, através do e-mail igor.figueiredo@gmail.com ou pelo telefone.

Tendo em vista os pontos acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto o meu interesse em participar desta pesquisa.

Nome por extenso do entrevistado

Local e Data

Igor Silva Figueiredo

VII – Roteiro de Entrevista com os trabalhadores e trabalhadoras terceirizados do setor de limpeza da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp)

Título da pesquisa: Os excluídos da bolha: terceirização dos trabalhadores e trabalhadoras de conservação e limpeza da Unicamp¹⁶²

- 1). Qual o seu nome?
- 2). Qual sua idade?
- 3). Qual a sua cor? Me diga como você se enxerga.
- 4). Onde você mora?
- 5). Em que cidade e estado você nasceu?
- 6). Desde quando você está aqui? (Apenas se não tiver nascido na região)
- 7). O que levou você a sair de sua região de origem?
- 8). Como era o seu trabalho na sua região de origem?
- 9). Onde os seus pais nasceram?
- 10). Qual papel você ocupa no seu grupo familiar? (Chefe de família, cônjuge, filho, etc.)
- 11). Até que série você estudou?
- 12). Estuda atualmente?
- 13). Qual a sua função/cargo na empresa?
- 14). Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?

¹⁶² Até maio de 2016, na qualificação do doutorado, o nome da pesquisa era “Os excluídos da bolha: terceirização dos trabalhadores e trabalhadoras de conservação e limpeza da Unicamp”; a partir de julho de 2016 adotamos o atual título para a tese: “A mercadoria de Higéia: crítica à terceirização e superexploração da força de trabalho no setor de limpeza”.

15). Você considera o seu salário suficiente para manter a sua vida e de sua família?

16). Além do salário, quais benefícios a empresa oferece para os trabalhadores e trabalhadoras? (Vale-refeição, vale-alimentação, vale-transporte etc.)

17). Você acha que não possui algum benefício por ser terceirizado? Se sim, quais?

18). Quantas horas você trabalha por dia? Quantos dias por semana?

19). Você faz ou já fez hora extra?

20). Qual a rotina do seu trabalho? Existem regras a serem seguidas?

21). Quem define as tarefas diárias? Você pode escolher o que fazer?

22). Você gostaria de mudar algo em sua atividade? O que? Por quê?

23). Houve algum treinamento para que você pudesse executar adequadamente seu trabalho? Quem o orientou?

24). Em caso de dúvida, a quem você costuma recorrer?

25). Seu trabalho é avaliado? Por quem e de acordo com quais critérios?

26). O que você acha da avaliação? Você participa dessa avaliação? De que forma?

27). Você tem metas de produtividade?

28). Você já executou algum tipo de trabalho para o qual não foi contratado? Se sim, com que frequência? Isso é recorrente?

29.) Você já executou algum tipo de trabalho que não possuía treinamento para fazer? Se sim, isso acontece com que frequência? Isso é recorrente?

30). Você já executou alguma outra atividade dentro da empresa além da que faz atualmente? Se sim, quais?

31). Desde o tempo que você trabalha nesta empresa aconteceu alguma mudança em suas atividades devido a mudança de gerência ou implementação de nova tecnologia?

32). Você considera o seu trabalho uma atividade segura? Se não, por quê?

33). Você considera o seu ambiente de trabalho saudável? (Incluindo vestiários, refeitórios, local para descanso)

34). Você já sofreu algum tipo de discriminação no trabalho?

35). A empresa incentiva que vocês estudem?

36). Na sua opinião, a empresa incentiva ou beneficia o crescimento pessoal e profissional dos trabalhadores? Se sim, como? Se não, por quê?

37). O seu trabalho te permite ter uma vida “fora” do trabalho, tal como estudar, se divertir, viajar, ficar com a família, etc.?

38). Você desejaria fazer parte do quadro de trabalhadores próprios da Unicamp? Por quê?

39). Existem problemas ou desentendimentos entre os trabalhadores?

40). Existe Cipa em sua empresa? E você sabe para que serve? Você participa ou já participou da Cipa?

41). Qual sindicato representa vocês formalmente? Você é filiado? Se não, por quê?

42). Você participa de assembleias ou outras atividades promovidas pelo sindicato?

43). Você participou de alguma paralisação ou greve de terceirizados?

44). Você está satisfeito com esta representação do sindicato?

45). Você conhece o Siemaco? Desejaria ser filiado ao Siemaco? Por quê?

46). Na sua opinião, existem mecanismos para pressionar a empresa quando os trabalhadores têm alguma reivindicação? Quais?

47). Você tem ou já teve medo de perder ou emprego ou ficar desempregado?

48.) Você já trabalhou em outra empresa terceirizada de limpeza aqui na Unicamp?

49). E em outra empresa de limpeza em outro local?

50). Você tem mais alguma consideração a fazer?