

FACULDADE DE FILOSOFIA, LETRAS E CIÊNCIAS HUMANAS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

ALEXANDRE GUELERMAN

**UMA POEIRA DE PEQUENOS CONFLITOS:**

**Trajetórias, aspirações e ação reivindicativa de trabalhadores terceirizados de serviços no  
Brasil (2005-2023)**

VERSÃO CORRIGIDA

**São Paulo**

**2023**

FACULDADE DE FILOSOFIA, LETRAS E CIÊNCIAS HUMANAS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

ALEXANDRE GUELERMAN

**UMA POEIRA DE PEQUENOS CONFLITOS:**

**Trajetórias, aspirações e ação reivindicativa de trabalhadores terceirizados de serviços no  
Brasil (2005-2023)**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação  
em Sociologia da Universidade de São Paulo, sob orientação do Prof.  
Ruy Gomes Braga Neto.

Banca examinadora:

Leonardo Gomes Mello e Silva (USP)

Thiago de Trindade Aguiar (Unicamp)

Marco Aurelio Santana (UFRJ)

**São Paulo**

**2023**

## ENTREGA DO EXEMPLAR CORRIGIDO DA DISSERTAÇÃO/TESE

### Termo de Anuência do (a) orientador (a)

**Nome do (a) aluno (a): Alexandre Espreafico Guelerman Ramos**

**Data da defesa: 04/08/2023**

**Nome do Prof. (a) orientador (a): Ruy Gomes Braga Neto**

Nos termos da legislação vigente, declaro **ESTAR CIENTE** do conteúdo deste **EXEMPLAR CORRIGIDO** elaborado em atenção às sugestões dos membros da comissão Julgadora na sessão de defesa do trabalho, manifestando-me **plenamente favorável** ao seu encaminhamento ao Sistema Janus e publicação no **Portal Digital de Teses da USP**.

São Paulo, 21/09/2023



---

*(Assinatura do (a) orientador (a))*

## AGRADECIMENTOS

A primeira versão do projeto de pesquisa que veio a resultar nessa dissertação foi elaborada há cerca de 4 anos atrás, quando eu ainda era estudante de graduação em Ciências Sociais, movido diretamente pelo desejo de compreender as contradições do tempo presente para melhor intervir nessa realidade. Os resultados aqui discutidos são frutos diretos de dois anos e meio de intensa dedicação como pesquisador do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da USP, mas também ponto culminante de uma trajetória de experiências formativas que se estende desde 2017, quando ingressei no curso de Ciências Sociais da Universidade de São Paulo. Ao longo dessa longa trajetória, pude contar com o apoio de brilhantes amigos, colegas e professores, que direta ou indiretamente contribuíram para este trabalho. Olhando retrospectivamente, não posso me sentir mais grato e honrado por esses apoios, que me prepararam para iniciar, a partir de agosto de 2023, um novo ciclo de vida e formação intelectual.

Gostaria de iniciar essa sessão agradecendo meu orientador, Prof. Ruy Braga, que já me acompanha desde o começo de 2018 em minhas pesquisas de Iniciação Científica, sempre me ajudando com sua leitura atenciosa, comentários precisos, e encorajamento. Agradeço a Thiago Aguiar e Paula Marcelino, cujas críticas e comentários no exame de qualificação foram preciosos, e aos Professores Marco Aurélio Santana e Leonardo Gomes Mello e Silva, que se disponibilizaram a contribuir aos resultados finais de pesquisa com suas críticas e experiência. A Thiago Aguiar agradeço também pela proveitosa amizade e colaboração intelectual que se iniciou no Congresso da Associação Latino-Americana de Sociologia no México, e que contribuiu diretamente para esses resultados de pesquisa.

Agradeço também a Eduardo Casteluci e Mateus Mendonça, amigos do Programa de Pós-Graduação em Sociologia, que contribuíram com discussões e recomendações a respeito destes resultados de pesquisa. Agradeço novamente a eles, e também a tantos outros amigos do PPGS (em especial Maria Júlia Venâncio, Kauê Gomes, Pedro Moisés e Mariana Celano Amaral), por contribuírem com sua companhia e companheirismo para tornar menos solitária a vida de pós-graduando no Prédio do Meio.

Agradeço imensamente também a todos os amigos e camaradas de militância do Afronte e da Resistência - PSOL, cujos debates políticos e estratégicos também contribuíram para a formação de minha visão de mundo como sociólogo, e cuja amizade e dedicação à

construção de um mundo melhor me confortam e inspiram. Agradeço em especial a Vitor Fusco, que pediu para ler este trabalho e contribuir com suas críticas e reflexões.

Agradeço aos professores Ruy Braga, Thiago Aguiar, Pedro Benetti e Leonardo Gomes Mello e Silva, que me apoiaram e ajudaram ao longo de meu processo de inscrição no Programa CAPES-Fulbright de Doutorado Pleno nos Estados Unidos e nas inscrições dos processos seletivos das universidades americanas. Graças a esse apoio, poderei dar continuidade a essa linha de pesquisa, agora em perspectiva internacional comparada, no Programa de Doutorado em Sociologia na Universidade de Wisconsin-Madison.

I'm also grateful to Professor Gay Seidman, from UW-Madison. Gay's work has been an invaluable inspiration for my research for a long time, and I had the great honor of discussing with her part of the results of this research. The importance of her support and encouragement during the Ph.D. application process couldn't be overstated, and I'm honored by the opportunity of working with her in Madison for the next years.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), agradeço pela bolsa que viabilizou a realização desta pesquisa. Por acolher essa bolsa e por viabilizar um extraordinário ambiente para meu desenvolvimento intelectual, agradeço à Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, e ao Departamento de Sociologia da USP – seus professores, estudantes, pesquisadores, funcionários técnico-administrativos, e trabalhadores terceirizados.

A Rodrigo Linhares agradeço por me disponibilizar, sempre com presteza e rigor, os dados do SAG-DIEESE, que foram fundamentais para essa pesquisa.

Agradeço imensamente a todos os entrevistados que confiaram em mim para compartilhar suas trajetórias, experiências e visões do mundo. Todos me ensinaram e me inspiraram por sua coragem, força e inteligência em meio a adversidades e injustiças.

Agradeço finalmente a toda minha família, que além do apoio emocional e material ao longo de toda minha jornada, é a principal responsável por ter fomentado em mim o amor à leitura e à ciência. Em especial a meus pais, minha maior inspiração pessoal e profissional, aos quais dedico também este trabalho.

Por óbvio, quaisquer imprecisões ou problemas neste trabalho são responsabilidade exclusiva do autor.

*“- É dureza, João! O mestre falou que hoje não tem vale, não. Ele se esqueceu que lá em casa não sou só eu...”*

(Torresmo à Milanese, Adoniran Barbosa e Carlinhos Vergueiro, 1978)

## RESUMO

A década de 2010 assistiu à ascensão de um notável ciclo de greves no Brasil; no entanto, esse ciclo de greves não protagonizou transformações importantes na conjuntura política ou sindical, em contraste com o ciclo de greves da redemocratização. Nesta pesquisa, almejo uma compreensão mais aprofundada dos mecanismos capazes de explicar tanto a emergência desse ciclo extraordinário de greves quanto o fato de que ele não levou em larga escala à constituição de novos atores políticos coletivos. Para isso, analiso estatísticas sobre greves e outras modalidades de conflitos trabalhistas no Brasil, e conduzo entrevistas em profundidade com trabalhadores que participaram de greves que podem ser consideradas representativas do mais recente ciclo grevista (considerando-se setor de ocorrência, dimensões e demandas). Minha tese é que a emergência, as características e os desenlaces dessas greves se relacionam às características do arranjo neoliberal de inclusão social experimentado por trabalhadores precários no país na Nova República, sobretudo durante os governos petistas. Essas greves (de pequena escala e curta duração, protagonizadas por trabalhadores de serviços precários, orientadas à concretização de direitos historicamente descumpridos, fragilmente vinculadas a sindicatos) foram parte de uma conflitualidade trabalhista de diversas facetas, que envolve também formas individuais de resistência aberta à sonegação de direitos (ações judiciais, rescisões indiretas, denúncias trabalhistas, recusa a ordens abusivas). É possível vincular tal “poeira de pequenos conflitos” ao modo como experiências de inclusão pelo consumo, inclusão educacional e inclusão digital impactaram a autoestima e as expectativas normativas de trabalhadores precários, levando-os a buscar maior conhecimento a respeito de seus direitos e diminuindo sua tolerância frente a infrações. Tal “empoderamento individual” de trabalhadores precários, que abala hierarquias tradicionais de paternalismo e submissão nos estabelecimentos precários de serviços no país, é relativamente persistente mesmo após anos de empobrecimento social deflagrado pela crise econômica de 2015. No entanto, esse mesmo conjunto de experiências de inclusão social, na medida em que foi viabilizado em um arranjo político-econômico neoliberal e competitivo, não suscita automaticamente interesse em métodos formais ou duráveis de organização coletiva e atuação política, fato importante para explicar a incapacidade desses conflitos de protagonizar transformações político-institucionais.

## GRÁFICOS, IMAGENS E TABELAS

### METODOLOGIA

<i>TABELA 1: Greves estudadas mediante técnicas qualitativas nessa pesquisa e nomes fictícios dos interlocutores de pesquisa</i> .....	19
--	----

### CAPÍTULO 1.

<i>GRÁFICO 1: Evolução comparada da litigância trabalhista e da insolvência empresarial no Brasil (1991-2021)</i> .....	29
---	----

<i>GRÁFICO 2: Evolução comparada da litigância trabalhista e dos desligamentos no Brasil (1994-2016)</i> .....	31
--	----

<i>GRÁFICO 3: Número de rescisões indiretas no Brasil (1996-2016)</i> .....	33
---	----

<i>GRÁFICO 4: Evolução comparada da litigância trabalhista e da taxa de autuação da inspeção do trabalho no Brasil (1990-2018)</i> .....	34
--	----

<i>GRÁFICO 5: Evolução da proporção entre acidentes de trabalho sem CAT registrada e com CAT registrada no Brasil (2008-2020)</i> .....	36
---	----

<i>GRÁFICO 6: Evolução comparada entre número de greves e número médio de grevistas por greve (esfera privada brasileira, 1983-2020)</i> .....	39
--	----

<i>GRÁFICO 7: Evolução da participação relativa dos setores industrial e de serviços nas greves da esfera privada brasileira (1983-2020)</i> .....	40
--	----

<i>GRÁFICO 8: Evolução comparada entre greves da esfera privada brasileira classificadas como “propositivas” (principalmente reajuste salarial) e “contra descumprimento de direitos” (principalmente atrasos remuneratórios) (1983-2020)</i> .....	40
---	----

<i>GRÁFICO 9: Densidade sindical nas categorias foco deste estudo e em duas categorias tradicionais do sindicalismo brasileiro na esfera privada (Brasil, 2012-2019)</i> ...50
--

<i>GRÁFICO 10: Confiança e Interesse Sociais nos Sindicatos (2009-2019)</i> .....	51
---	----

<i>GRÁFICO 11: Evolução comparada de duas modalidades importantes de ação reivindicativa pela concretização de direitos: ações trabalhistas e greves contra infrações (esfera privada brasileira, 2005-2020)</i> .....	58
--	----

### CAPÍTULO 3.

<i>GRÁFICO 1: Histórico da taxa de terceirização de ocupações de limpeza, portaria e vigilância no estado de São Paulo e no resto do país (1994-2016)</i> .....	80
---	----

<i>GRÁFICO 2: Taxa de terceirização de ocupações de limpeza, portaria e vigilância no estado de São Paulo (1994-2016), discriminados por ocupação</i> .....	80
---	----



*GRÁFICO 3: Pisos salariais de algumas funções de trabalhadores de limpeza e vigilância, 2004-2022, ajustados aos valores atuais, e comparativo com o salário mínimo e com os reajustes reais médios das CCTs analisadas pelo DIEESE (2004-2022).....87*

*GRÁFICO 4: Taxa de rotatividade e participação dos desligamentos por iniciativa do empregado no total de desligamentos: empresas de limpeza e vigilância (estado de São Paulo, 1998-2016).....90*

*GRÁFICO 5: Percentual de trabalhadores contratados por empresas de limpeza e vigilância por nível de escolaridade (estado de São Paulo, 1996-2016).....91*

## **CAPÍTULO 5.**

*IMAGEM 1: Capa do grupo de WhatsApp de ex-vigilantes da empresa Lógica.....130*

*IMAGEM 2: Imagem postada na página de Facebook “SB Vigilantes” (84 mil seguidores) no dia 21/04/2023.....130*

## **ANEXOS.**

*TABELA 2: Códigos CBO e CNAE das ocupações e categorias deste estudo de caso.....155*

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>1</b>
<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>9</b>
<b>Mecanismos causais, estudo de caso, e pesquisa de métodos mistos.....</b>	<b>9</b>
<b>As características das técnicas de pesquisa quantitativas utilizadas.....</b>	<b>12</b>
<b>As características das técnicas de pesquisa qualitativas utilizadas.....</b>	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO 1. CONFLITUALIDADE TRABALHISTA NA ESFERA PRIVADA: UMA “POEIRA DE PEQUENOS CONFLITOS”.....</b>	<b>20</b>
<b>Introdução.....</b>	<b>20</b>
<b>Ampliando o escopo: a importância do conceito de “conflitualidade trabalhista”.....</b>	<b>22</b>
<b>Ações trabalhistas e denúncias: apropriação pelos trabalhadores das instituições judiciais.....</b>	<b>26</b>
<b>Atos de protesto e recusa: lutas extrainstitucionais pela efetivação de direitos...38</b>	
<b>Considerações Finais.....</b>	<b>57</b>
<b>CAPÍTULO 2. ETNOGRAFIAS DOS EFEITOS DE EXPERIÊNCIAS DE INCLUSÃO SOCIAL SOBRE SUJEITOS PERIFÉRICOS.....</b>	<b>61</b>
<b>Introdução: fortalecendo as pontes entre as etnografias da periferia e os estudos do trabalho.....</b>	<b>61</b>
<b>Inclusão Social em Meio ao Neoliberalismo: conformismo?.....</b>	<b>63</b>
<b>Processos de inclusão/ascensão como possíveis catalisadores de conflitos: histórico de uma explicação sociológica.....</b>	<b>69</b>
<b>CAPÍTULO 3. TRAJETÓRIAS DE PRECARIÉDADE, INCLUSÃO E EMPODERAMENTO.....</b>	<b>74</b>
<b>Introdução.....</b>	<b>74</b>
<b>Trabalhadores terceirizados de serviços: precariedade e subalternidade persistentes.....</b>	<b>77</b>
<b>Trabalhadores terceirizados de serviços: experiências de inclusão recentes.....</b>	<b>86</b>
<b>Empoderamento individual emergindo da inclusão.....</b>	<b>94</b>
<b>Percepções meritocráticas e competitivas sobre suas experiências de inclusão social.....</b>	<b>98</b>
<b>Narrativas sobre a crise social recente.....</b>	<b>101</b>

O desengajamento em formas duradouras de organização coletiva.....	103
Considerações finais.....	107
<b>CAPÍTULO 4. AÇÃO COLETIVA EM UM CONTEXTO DE POBREZA</b>	
<b>RELACIONAL: AS DINÂMICAS E POTENCIALIDADES DE ESPAÇOS DIGITAIS</b>	
<b>DE ORGANIZAÇÃO.....</b>	<b>110</b>
Introdução.....	110
Dilemas da organização coletiva de trabalhadores de serviços terceirizados....	111
Sociologia digital, ação coletiva e movimentos de trabalhadores: breve revisão	
bibliográfica.....	113
Casos empíricos: distintas origens e resultados de grupos de WhatsApp de	
trabalhadores precários envolvidos em eventos de ação coletiva.....	117
Conclusão.....	124
<b>CAPÍTULO 5. GÊNERO E ORGULHO OCUPACIONAL: CONTRASTES ENTRE</b>	
<b>SERVIÇOS TERCEIRIZADOS MASCULINOS E FEMININOS.....</b>	<b>126</b>
Introdução.....	126
Enfrentando o estigma ocupacional: as distintas semânticas da “proteção” e do	
“cuidado”.....	128
Diferenças de gênero como determinantes no diferencial de status ocupacional	
entre serviços terceirizados de vigilância/portaria e limpeza/merenda.....	133
Conclusão.....	137
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>139</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>145</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>156</b>
Códigos CBO e CNAE das categorias deste estudo de caso.....	156
Modelo geral de entrevista em profundidade.....	157

## INTRODUÇÃO

O problema de investigação perseguido neste trabalho se constituiu progressivamente ao redor de uma constatação empírica que nos capítulos seguintes será melhor desenvolvida, e que agora mencionarei de modo sumário. Trata-se da constatação de que o número de greves no Brasil alcançou na década de 2010 (especialmente entre 2013 e 2016, regredindo gradualmente nos anos seguintes) um recorde de toda a série histórica (superior até ao número de greves entre o final da década de 1980 e o começo da década de 1990), fato que chamou a atenção de diversas publicações no meio sindical e acadêmico, mas pouco repercutiu na grande mídia, na política nacional ou na opinião pública em geral. Alguns poucos eventos excepcionais deste ciclo grevista (grandes greves de categoria em serviços essenciais que impactaram o dia-a-dia de grandes cidades) obtiveram uma repercussão tão forte quanto efêmera, mas o ciclo grevista em si não atraiu grande interesse social<sup>1</sup>.

Essa baixa repercussão é apenas uma expressão do caráter pouco impactante, em termos políticos, desse recente ciclo de greves, especialmente quando se o considera em perspectiva histórica. O ciclo de greves entre o final da década de 1970 e o começo da década de 1990 no Brasil desempenhou papel ativo na redemocratização, na ampliação dos direitos sociais, na criação de uma nova e poderosa central sindical, e na criação de um dos maiores partidos de esquerda do mundo. Já os grevistas da década de 2010, embora largamente bem sucedidos em suas pautas econômicas imediatas, não protagonizaram qualquer transformação comparável na política nacional ou mesmo na conjuntura sindical - pouco impactando as direções sindicais e não alterando as trajetórias de queda da densidade sindical e da importância social do sindicalismo. Embora tenha sido 2013 o ano em que houve um aceleração sem precedentes nas greves no país (coincidindo com o ano das célebres “jornadas de junho”, que pressagiaram um período de intenso conflito político a nível

---

<sup>1</sup> Constata-se, por exemplo, que entre 2013 e 2016 a participação mensal média de buscas com o termo “greve” no Google, disponível no sistema *Google Trends*, foi praticamente idêntica a essa participação em 2011 e 2012, embora entre 2013 e 2016 se tenha sustentado, segundo os dados do Sistema de Acompanhamento de Greves do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (SAG-DIEESE), um patamar anual de greves quase 3 vezes maior do que a média anual de greves do biênio 2011-12. A repercussão do termo “greve” na década de 2010, além disso, esteve bastante concentrada em alguns poucos picos, destacando-se as duas últimas semanas de maio de 2018 (greve dos caminhoneiros, recorde de repercussão relativa do termo), a última semana de abril de 2017 (greve geral convocada pelas centrais sindicais, quando se atingiu 36% da repercussão relativa máxima atingida pela greve dos caminhoneiros), e o período entre a segunda semana de setembro e primeira semana de outubro de 2016 (greve nacional dos bancários, quando atingiu-se, no auge, 32% da repercussão relativa máxima atingida pela greve dos caminhoneiros).

nacional), o ciclo grevista em questão definitivamente não foi um ciclo grevista político, permanecendo quase que inteiramente à margem de um cenário nacional em intensa ebulição.

Com a ascensão de Jair Bolsonaro (2019-2022), um perigo à pesquisa sociológica seria que o interesse pelo estudo da intensa atividade reivindicativa dos trabalhadores precários nos locais de trabalho fosse escanteado em relação ao interesse teórico pelo avanço das ideologias liberais e conservadoras nas camadas populares. Ao mesmo tempo, nenhuma explicação daquela atividade grevista seria inteiramente satisfatória se incapaz de explicar seu desenlace *politicamente impotente*, isto é, sua incapacidade de produzir um movimento político que pudesse antagonizar à extrema-direita. Para contornar esses perigos simétricos de “mutilação teórica” do objeto, meu projeto visava integrar ambas essas preocupações.

Da mesma forma que nos anos 1980 e 1990 uma extensa literatura se debruçou sobre as peculiaridades da experiência operária do período para entender a emergência de uma poderosa atividade reivindicativa nas fábricas e bairros e o modo como esta conduziu a uma profunda renovação nos meios político e sindical nacionais, meu objetivo neste trabalho foi entender: *no caso brasileiro recente, quais são os mecanismos capazes de explicar tanto a emergência desse ciclo extraordinário de greves quanto o fato de que ele não levou à constituição de novos atores políticos coletivos?* Decidi perseguir este problema com base em uma perspectiva delimitada: a investigação aberta e aprofundada das experiências e aspirações de seus protagonistas, motivo pelo qual minha técnica de pesquisa principal foi a entrevista em profundidade, e meu recorte empírico foram trabalhadores que participaram, entre 2005 e 2023, de greves representativas do mais recente ciclo grevista (considerando-se setor de ocorrência, dimensões e demandas). Ao mesmo tempo, a pesquisa me exigiu lançar mão de uma extensa análise quantitativa, visando uma compreensão mais abrangente e rigorosa das características desse ciclo de conflitos, bem como conduzir uma revisão bibliográfica de outros estudos acerca das transformações nas experiências e aspirações das camadas populares no Brasil durante os governos petistas. Minha própria pesquisa acabou sendo de modo uma revisita de tais estudos – alguns anos depois e a partir de um prisma distinto (isto é, o dos locais de trabalho e seus conflitos).

Ao longo da pesquisa, cheguei à conclusão que essas greves devem ser entendidas nos marcos e características gerais de uma nova conflitualidade trabalhista no país, expressa em uma “poeira” de pequenos eventos de resistência aberta a formas de sonogação de direitos

trabalhistas, especialmente entre categorias mais precárias. A emergência dessa conflitualidade, bem como seu caráter fragmentado (pequena escala e curta duração dos eventos) e sua frágil vinculação a sindicatos ou métodos formais de organização - elementos que a tornaram em sua maior parte invisível para a sociedade brasileira - se relacionam a mudanças notáveis na subjetividade dos trabalhadores precários no país. Trata-se de uma geração de trabalhadores que passou por experiências profundas de inclusão social na Nova República, especialmente nos governos petistas: por um lado, pelo consumo e pela escolaridade, produzindo um recrudescido senso de autovalor, autonomia e expectativas de ter suas capacidades reconhecidas e valorizadas pelas empresas; por outro, pela inclusão digital, que aumentou a capacidade dos trabalhadores de buscar informação a respeito de seus direitos e se conectarem informalmente. Todas essas formas de inclusão se expressaram nos locais de trabalho em uma maior consciência quanto a seus direitos e menor tolerância frente a infrações. Tal “empoderamento” de trabalhadores pobres, que abala hierarquias tradicionais de paternalismo e submissão nos estabelecimentos precários de serviços no país, é relativamente persistente mesmo após anos de empobrecimento social deflagrado pela crise econômica no final de 2014. Mas esse mesmo conjunto de experiências de inclusão social, na medida em que foi viabilizado em um arranjo político-econômico neoliberal e competitivo, não suscita automaticamente interesse em métodos formais ou duráveis de organização coletiva e atuação política. Em suma, *argumento que a emergência, as características e os desenlaces dessas greves se relacionam às características do arranjo neoliberal de inclusão social experimentado por trabalhadores pobres no país na Nova República, sobretudo durante os governos petistas.*

Nesta introdução, irei expor as etapas pelas quais, postulando problemas teóricos mais circunscritos (abordados sucessivamente em cada um dos capítulos teóricos desse trabalho), pude abordar esse problema teórico geral e desenvolver essa tese. Primeiro, percebi que para explicar a emergência de uma intensa atividade reivindicativa e seus desenlaces, seria necessário antes uma compreensão mais apurada de tal atividade reivindicativa, ou do que se poderia chamar *nova morfologia dos conflitos trabalhistas no Brasil*. Tratava-se não apenas do desafio de fazer uma análise mais detida dos dados quantitativos referentes a greves e complementá-los por descrições qualitativas (presentes seja em meus próprios estudos de caso, seja em diversas referências bibliográficas), mas também entender como essas greves se relacionam a um conjunto mais abrangente de modalidades conflitivas, tais como a litigância

judicial, as denúncias a órgãos de fiscalização, as discussões/brigas com superiores hierárquicos (por vezes envolvendo ameaças de judicialização), a comunicação formal de acidentes de trabalho, as rescisões indiretas, e pequenos protestos nos locais de trabalho. Esse é o problema que eu abordo no **Capítulo 1**: as greves desse ciclo foram uma modalidade de conflito trabalhista que subsumiu as demais ou, pelo contrário, foram a expressão de um mesmo padrão de ação manifesto também em outras modalidades conflitivas?

Esse esforço de análise demonstrou que a década de 2010 assistiu a um novo padrão de greves – extremamente fragmentadas e curtas – que manifestava as mesmas tendências de também expressas em outras modalidades de conflito trabalhista igualmente protagonizadas pelos setores mais precários do setor privado no Brasil, mediante os quais esses trabalhadores buscaram fazer valer direitos trabalhistas há muito tempo formalmente acessíveis, mas com obstáculos substantivos à sua efetivação. Essa foi a primeira onda de conflitos trabalhistas na esfera privada no país protagonizada por trabalhadores pobres de serviços, em pequenos estabelecimentos, e não apenas nas grandes cidades. Esses grupos de trabalhadores antes entravam em cena de modo mais secundário, eventual, e mimetizando pautas dos operários qualificados e semiquilificados, protagonistas dos ciclos anteriores de conflitos.

A simultaneidade dessa nova onda de conflitos a um período de redução drástica da insolvência empresarial no país, inclusive no setor de serviços (portanto de redução, *ceteris paribus*, da propensão dos empresários nacionais a sonegar direitos trabalhistas) sugere que houve uma redução significativa da tolerância desses trabalhadores pobres frente a infrações, ou então que aumentou seu conhecimento da legislação protetiva, ou ambos. Chamo aqui esse aumento das disposições reivindicativas dos trabalhadores de “empoderamento”, e observo seus efeitos duráveis: afinal, mesmo em um período de rápida elevação do desemprego, como 2015-16, os trabalhadores registraram patamar recorde de greves e outras formas de conflito, e a *participação relativa* dos trabalhadores precários nas greves seguiu crescendo mesmo depois de 2017.

Portanto, para compreender adequadamente a emergência desse ciclo de conflitos e os limites a sua politização é necessário explicar a emergência e as características da nova subjetividade dos trabalhadores, manifesta nessa nova conflitualidade trabalhista fragmentada. Para isso, fez-se necessário antes de mais nada buscar na literatura disponível teses sobre o fenômeno do empoderamento entre trabalhadores pobres no Brasil. Esse é meu

objetivo no **Capítulo 2**: encontrar um conjunto de referências bibliográficas capazes de oferecer indicações úteis para a compreensão dos padrões de conflitos trabalhistas que eu identifiquei ainda que não necessariamente sejam referências oriundas da sociologia do trabalho ou da sociologia do movimento operário. Busquei, nesse sentido, renovar os esforços feitos por cientistas sociais em épocas anteriores de integrar o estudo das experiências dos trabalhadores nos locais de trabalho com o estudo das experiências desses trabalhadores fora do trabalho, e recuperar também uma extensa abordagem sociológica do modo como experiências de inclusão social podem produzir conflitos sociais.

Essa orientação me levou a valorizar um conjunto de etnografias a respeito de transformações na subjetividade de moradores da periferia durante os governos petistas, ressaltando os ganhos de autoestima em muitos desses sujeitos, que os levaram a conduzir diversos atos de desafio aberto, em escala molecular, a hierarquias opressivas tradicionais permeadas por racismo e paternalismo. Mais importante ainda, o valor de seus trabalhos etnográficos consiste principalmente em remontar alguns dos mecanismos causais envolvidos nessas transformações: conectando suas micro-observações a transformações sociais abrangentes, esses trabalhos permitem identificar facetas importantes do arranjo de inclusão social aplicado pelos governos petistas sem os quais seria impossível explicar a emergência desse tipo concreto de “empoderamento”.

Notadamente, tais autores identificam o modo como o arranjo social petista de inclusão social viabilizou formas essencialmente individuais de inclusão pelo consumo e pela aquisição de escolaridade, associadas ainda à inclusão digital e com afinidades eletivas com novas orientações religiosas que valorizam o empreendedorismo, a independência, a autoestima e a aquisição de educação. Tais pesquisas documentam tanto o senso de autovalor e atos de desafio abertos que decorrem dessa inclusão, quanto seus efeitos de promoção de individualismo e despolitização. Para encerrar o Capítulo 2, discuto a noção de que experiências de inclusão podem produzir transformações subjetivas conducentes ao conflito social, noção que já possui longa história na sociologia, inclusive na sociologia da classe trabalhadora no Brasil.

No **Capítulo 3**, desejo então revisitar essas teses a partir de meu próprio trabalho de campo com trabalhadores de alguns dos ramos mais precários do emprego privado no Brasil. Começo por apresentar alguns dados e descrições a respeito da evolução dos serviços



terceirizados no país desde a Nova República, para então identificar como a inclusão social durante os governos petistas foi experimentada e percebida por meus interlocutores. Minha pesquisa permite remontar mecanismos de empoderamento pela inclusão econômica, educacional e digital coerentes àqueles identificados pela literatura. Assim, os efeitos de empoderamento individual identificados por aqueles autores são persistentes mesmo após anos de crise econômico-social, e seguem se manifestando em eventos moleculares de desafios à sonegação de direitos (“empoderamento interpessoal”).

No mesmo capítulo, também revisito a pertinência das teses daquelas etnografias para meu objeto de estudo no que diz respeito aos efeitos de “despolitização” e individualismo que tal literatura também identifica. Com efeito, identifiquei em meus interlocutores a convicção, amparada em suas experiências, de que o principal motivo de suas experiências de ascensão social foi seu próprio esforço, enquanto a crise prolongada que se abateu no país a partir de 2015 é atribuída a fatores externos (a corrupção, a pandemia, a guerra da Ucrânia, dentre outros), mas não é considerada como um empecilho absoluto à ascensão pelo esforço. Alguns condenam as políticas de assistência social com base em suas próprias experiências de ascensão social, e constatei ao mesmo tempo que muitos dos meus interlocutores não consideram ter necessidade de um sindicato, qualquer que seja, enquanto muitos outros o valorizam sobretudo como fornecedor de serviços eventuais, comparado a um “seguro de carro”.

No **Capítulo 4**, busco focar um aspecto importante da dinâmica organizacional de meus estudos de caso, e uma dimensão específica do modo como a inclusão digital foi também produtora de empoderamento: o modo como trabalhadores sem relevante experiência associativa prévia e com redes sociais muito fragmentadas se utilizaram de grupos de WhatsApp para consolidar e combinar suas redes de “laços fracos”, permitindo uma ampliação – ainda que parcial e localizada – da escala dos eventos de conflito. Embora esses grupos digitais testemunhem o caráter relativamente efêmero do engajamento dos trabalhadores estudados com formas de organização coletiva, é possível identificar neles alguns esforços de solidariedade e ajuda mútua, que podem ser a base para a futura emergência de formas coletivas e duráveis de organização.

Finalmente, no **Capítulo 5** altero a abordagem de investigação: se até então estive focando nas semelhanças entre trabalhadores de serviços terceirizados para desenvolver um

argumento a respeito da relação entre experiências de inclusão social e empoderamento, passo agora a investigar em que medida as distintas composições de gênero de serviços terceirizados como vigilância e portaria, por um lado, e limpeza e merenda, por outro, influenciam de modo distinto o senso de autovalor nesses trabalhadores. Argumento que, para fazer frente às condições estigmatizadas de seu trabalho e reivindicar seu autovalor, trabalhadores de vigilância (majoritariamente homens) recorrem principalmente ao mundo semântico de seu papel de “proteção”, tomando emprestado muitos elementos da retórica e estética policial ou militar; enquanto as trabalhadoras de limpeza e merenda (majoritariamente mulheres) recorrem ao mundo semântico do cuidado, especialmente quando puderam trabalhar em estabelecimentos voltados a pessoas vulneráveis, como estabelecimentos de saúde ou escolares. Ao mesmo tempo, argumento que no geral os vigilantes concebem mais a si mesmo como uma categoria profissional baseada em qualificações e disposições diferenciadas, o que se relaciona diretamente a certos atributos percebidos como masculinos exigidos por essa função.

Na **Conclusão**, sintetizo meu argumento e ressalto os aspectos originais de minha contribuição, delineando também algumas de suas implicações políticas.

Antes de prosseguir, cumpre delinear brevemente o conjunto das técnicas empregadas. Este trabalho combinou métodos quantitativos e qualitativos, partindo da compreensão que ambos possuem seus pontos fortes e pontos cegos, e que são capazes de se amparar mutuamente no que se refere a perseguir o objetivo principal de uma ciência social: identificar mecanismos causais e processos sociais recorrentes, bem como seu concatenamento em episódios específicos. Transitei assim de dados estatísticos abrangentes a discussões pormenorizadas de caso, o que acredito que fornece uma rica avaliação global do processo. As técnicas quantitativas aplicadas incluem: 1) a análise de bancos de dados diversos, relativos a conflitos trabalhistas e mercado de trabalho, tanto em geral quanto nas características específicas foco dos estudos de caso; 2) a aplicação de um pequeno survey entre trabalhadores de vigilância - survey que, embora limitado em sua amostra e portanto em sua precisão estatística, permite algumas inferências estatísticas gerais. Já as técnicas qualitativas aplicadas incluem: 3) a condução de entrevistas em profundidade com 16 trabalhadores de serviços terceirizados (sobretudo limpeza e vigilância) que já participaram de eventos de ação coletiva em seus locais de trabalho (12 eventos ao todo, ocorridos entre

2005 e 2023, sendo 10 greves e 2 protestos; eventos que, por suas dimensões, setor de ocorrência, e pautas, podem ser considerados representativos do mais recente ciclo de greves na esfera privada); 4) a condução de entrevistas em profundidade com dirigentes sindicais; 5) a observação não-participante em grupos de ex-vigilantes de empresas que estavam se mobilizando pela obtenção dos direitos que lhes eram devidos. Mais detalhes sobre a fundamentação metodológica e sobre as técnicas de pesquisa utilizadas (inclusive casos e amostras) podem ser lidas na seção de Metodologia, que sucede essa seção introdutória.

## METODOLOGIA.

### 1. Mecanismos causais, estudo de caso, e pesquisa de métodos mistos.

Nesta pesquisa, parti do princípio de que a sociologia tem como objetivo a identificação de mecanismos causais e processos sociais. Em uma definição canônica nas ciências sociais, mecanismos causais são “uma classe delimitada de eventos que altera relações entre conjuntos de elementos de forma idêntica ou muito parecida em uma variedade de situações”, e processos sociais são “combinações recorrentes de sequências de mecanismos” (TILLY, 2001, pp. 25-26, tradução própria). Segundo essa abordagem, ao escolher investigar um caso ou episódio delimitado – como o ciclo grevista deflagrado em 2013 no Brasil – o objetivo principal do cientista social não é oferecer uma descrição exhaustiva de tal objeto, mas identificar e demonstrar nele certas vinculações causais; “quebrar” seu caso de pesquisa em seus mecanismos e processos constitutivos, de modo a produzir *teorias*, formulações úteis para compreender uma variedade de casos.

Dizendo de modo mais simples, o principal objetivo do pesquisador não é aprender *sobre* seu caso, mas aprender *a partir* do seu caso, quaisquer que sejam os métodos empregados. A diferença entre técnicas de pesquisa qualitativas e quantitativas não se encontra, portanto, no objetivo do pesquisador, mas no método de demonstração, ou no tipo de inferência causal utilizada. A lógica da demonstração na discussão de resultados obtidos mediante técnicas quantitativas se ampara no uso de números, portanto no recurso a *inferências estatísticas*, enquanto a lógica da demonstração na discussão de resultados obtidos mediante técnicas qualitativas se ampara na narração, portanto no recurso a *inferências lógicas* (SMALL, 2009). Como discute Small (2009), a confusão entre essas duas lógicas de demonstração conduz a pesquisas com aparência de científica, mas sem o verdadeiro rigor científico - problema particularmente frequente entre usuários de métodos qualitativos, que, em resposta a pressões por legitimidade acadêmica, frequentemente importam de modo sub-reptício conceitos e procedimentos específicos das técnicas quantitativas (que não fazem sentido fora de bancos de dados estruturados baseados em grandes números de observações).

A grande força das pesquisas quantitativas consiste em sua capacidade de medir frequências (por recenseamento ou por amostragem) e de identificar correlações (demonstrar que certas variáveis aparecem *frequentemente* de modo combinado e previsível, mesmo

controlando-se um conjunto de outras variáveis de que se dispõe). As técnicas qualitativas, por se basearem em um pequeno número de observações e não disporem de dados perfeitamente estruturáveis, não podem proceder do mesmo modo (SMALL, 2009). Constatar, por exemplo, que os 16 interlocutores de nossas entrevistas em profundidade (mesmo que fossem interlocutores selecionados aleatoriamente, o que não é o caso) possuem escolaridade em média 50% superior a seus pais nada permitiria dizer sobre as tendências educacionais de trabalhadores pobres no país - para o que dados de pesquisas censitárias ou amostrais seriam mais relevantes. Da mesma forma, constatar simplesmente que neste mesmo grupo de interlocutores existe uma coincidência entre, suponhamos, trabalhadores com renda acima da média da categoria e trabalhadores bolsonaristas, não permitiria a suposição de que estes dois fatores estariam de fato correlacionados em uma amostra estatisticamente relevante.

Embora incapaz de medir frequências ou correlações, as técnicas qualitativas permitem descrever a operação dos mecanismos causais “in natura”. Tal como o detetive investigando seu caso, o pesquisador qualitativo persegue vinculações plausíveis entre fenômenos que se lhe apresentem no rico fluxo dos acontecimentos da vida social realmente existente. Se em uma entrevista de nossa pesquisa, por exemplo, um agente evidencia que se sente frustrado por ser desvalorizado e desrespeitado por seus superiores apesar de ser escolarizado e apto para tomar decisões, nesse caso parece razoável a suposição de que existe uma vinculação causal entre dois fenômenos sociais: a aquisição de escolaridade e a insatisfação com um ambiente precário de trabalho. Ouvir atentamente o que esse agente (e alguns outros em situação similar) tem a dizer a esse respeito, atentando-se às redes semânticas evocadas por ele e às experiências que ele está descrevendo, permitirá nuançar e enriquecer a compreensão sobre essa vinculação causal. A quantidade de interlocutores úteis para o pesquisador qualitativo, portanto, não se determina por qualquer consideração estatística; a quantidade de interlocutores úteis é aquela suficiente para que o pesquisador constate ter “saturado” sua investigação, ou seja, aquela quantidade em que passa a ser desprezível o incremento marginal de cada nova entrevista para a compreensão de um conjunto de vinculações causais plausíveis (SMALL, 2009).

A iteração entre técnicas qualitativas e técnicas quantitativas é uma das maiores riquezas das ciências sociais. Primeiro, porque permite reforçar as conclusões: veja-se por

exemplo o modo como uma recente pesquisa de *big data* extraído em mídias sociais permite, como seus próprios autores reconhecem, reforçar conclusões que já haviam sido bem demonstradas por etnógrafos há muito tempo (CHETTY et al., 2022). Em segundo lugar, porque as iterações permitem que se cubram mutuamente os pontos cegos de uma ou outra forma de pesquisa. Por exemplo: para elaborar um conjunto de variáveis a serem analisadas por um survey, pode ser útil dispor antes de um conjunto de inferências lógicas extraídas por entrevistas em profundidade, para maximizar as chances de que variáveis relevantes não sejam excluídas do levantamento (DUBE et al., 2022). O método de “estudo de caso ampliado” (BURAWOY, 2009) é também, de modo indireto, um caso de iteração entre técnicas qualitativas e quantitativas: é por saber que certos fenômenos possuem abrangência global (devido por exemplo a estatísticas quantitativas sobre o fluxo de capitais, sobre a cobertura das operações de certas empresas, etc.) que o estudo de efeitos locais desses fenômenos ganha relevância teórica global, i. e., torna-se “ampliável”.

Por fim, certos resultados quantitativos - por exemplo, a constatação de um aumento extraordinário no número de greves em um determinado período - podem convidar a investigações qualitativas em busca de inferências causais que o banco de dados disponível não permite oferecer. Para o estudo de ciclos de greves, em particular, diversas pesquisas já demonstraram a dificuldade de se identificar correlações estatísticas gerais entre a atividade reivindicativa e fatores facilmente quantificáveis, especialmente aqueles característicos do ciclo econômico (MILKMAN, LUCE, 2017; SCULLY, 1971), e mais difícil ainda seria explicar os desenlaces político-sociais desses ciclos somente em termos de correlações estatísticas. Não por acaso, uma das tradições explicativas mais bem-sucedidas em termos de explicação de ciclos de greves e seus desenlaces político-sociais é a thompsoniana e suas derivadas – baseada em ricas descrições qualitativas das experiências peculiares dos trabalhadores em cada contexto, mesmo quando se amparam também em certos indicadores quantitativos (THOMPSON, 1963; KATZNELSON, 1982, 1993)

Por isso, em minha pesquisa combinei métodos quantitativos e qualitativos. Dos primeiros, extraí panoramas gerais sobre a frequência de certos atributos (certas características ocupacionais, por exemplo) ou de certos eventos (eventos de conflitos trabalhistas). Dos segundos, ricas descrições específicas e localizadas que permitem identificar certas vinculações causais plausíveis, e assim ajudam também a explicar certas

tendências gerais identificadas pelos bancos de dados estatísticos. Se dispusesse de mais tempo e recursos para esta pesquisa, poderia aprofundar as iterações entre estes conjuntos de técnicas: por exemplo mediante surveys mais rigorosos e completos, ou trabalho de campo com mais categorias.

## **2. As características das técnicas de pesquisa quantitativas utilizadas.**

Começarei mencionando, então, as técnicas quantitativas de pesquisa. Primeiro, recorri a um conjunto extenso de banco de dados externos, que foram analisados com maior minúcia no Capítulo 1, já que o principal propósito desse levantamento foi oferecer uma descrição mais abrangente das diversas modalidades de conflito trabalhista recentes no Brasil. Analisei tanto microdados quanto dados agregados sistematizados em relatórios, planilhas ou anuários. Tratam-se dos seguintes:

- A) Banco de dados do Sistema de Acompanhamento de Greves do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (SAG-DIEESE). Acessei diretamente os microdados do SAG-DIEESE referentes a duas classes de atividade econômica específicas: limpeza (classificados, nesse banco de dados, sobre a rubrica “Turismo e Hospitalidade”, o que envolve quase totalmente empresas de asseio e conservação<sup>2</sup> e limpeza urbana ou áreas verdes, mas eventualmente também empresas de merenda; de todo modo, para simplificar, quando nos referirmos a “greves em empresas de limpeza” estaremos nos referindo a esse conjunto um pouco mais abrangente) e segurança privada (classificados, nesse banco de dados, sobre a rubrica “Segurança e Vigilância”). Esses dados me foram enviados diretamente pelo coordenador do SAG-DIEESE, Rodrigo Linhares, e fazem referência somente a empresas privadas das atividades econômicas em questão (ou seja, trabalhadores terceirizados; ver comentários na próxima subseção sobre a escolha dessas categorias). Além desses microdados, Rodrigo Linhares me enviou planilhas com as principais estatísticas agregadas do banco de dados geral, e algumas estatísticas adicionais especificamente solicitadas, notadamente: tamanho e duração das greves em cada esfera econômica e setor de atividade (incluindo quantidade de casos em

---

<sup>2</sup> Note-se que empresas de asseio e conservação contratam não apenas trabalhadores de limpeza, mas também porteiros, fiscais de piso, recepcionistas, dentre outros – todas ocupações incluídas nas CCTs de asseio e conservação.

cada ano em que essas informações estiveram disponíveis), e abrangência das greves em cada esfera econômica e setor de atividade.

- B) Dados agregados do Tribunal Superior do Trabalho. Algumas das principais estatísticas agregadas desse banco de dados estão disponíveis no site do órgão cobrindo o período a partir de 2003. Consegui também encontrar em outras fontes dados mais antigos referentes especificamente à quantidade de processos. Usei também outras fontes mencionadas ao longo do texto (fontes de natureza amostral) a respeito de outras características dos processos judiciais no Brasil.
- C) Dados agregados da Secretaria de Inspeção do Trabalho, órgão subordinado ao Ministério do Trabalho, com dados referentes à fiscalização e atuação de empresas no país.
- D) Dados agregados da Serasa Experian a respeito da quantidade de requerimentos de falências e concordatas/recuperações judiciais no país - utilizado, como comentarei no próximo capítulo, como proxy do nível de insolvência empresarial no país.
- E) Microdados da Relação Anual de Informações Sociais, analisados usando a linguagem de programação R<sup>3</sup>. Usei esses dados não apenas para identificar uma modalidade específica de conflito trabalhista – a rescisão indireta – mas também para dispor de dados sobre o contingente anual e a escolarização de trabalhadores formais em empresas de limpeza e vigilância, as taxas de rotatividade nessas empresas, e o avanço da terceirização nas ocupações que me interessam mais especificamente. Códigos CBO e CNAE utilizados estão disponíveis na Tabela 1 (Anexos).
- F) Analisei também as estatísticas agregadas nos Anuários Estatísticos de Acidentes de Trabalho para analisar as taxas de comunicação formal de acidentes de trabalho.
- G) Faço menção também a dados da PNAD contínua anual, analisados com linguagem R, que usei para extrair as densidades sindicais nas categorias de meu estudo.

Além do recurso a esses bancos de dados externos, também apliquei um breve questionário com vigilantes que transitavam em frente a uma escola de formação de vigilantes (n = 54). Ainda que não ofereça grande precisão estatística<sup>4</sup>, inviabilizando análises

---

<sup>3</sup> Os microdados do RAIS em formato .rda para análise no R foram disponibilizados por Guilherme Cemin atualizados até 2016, e podem ser baixados pelo seguinte comando:

```
source('http://cemin.wikidot.com/local--files/raisr/rais.r')
```

<sup>4</sup> Considerando-se que a amostra seja probabilística, e considerando-se o universo de vigilantes no estado de São Paulo, teríamos uma margem de erro de cerca de 11% para um intervalo de confiança de 90%. Não obstante, tudo indica que minha amostra possui algum viés em termos de escolaridade. Em 2016, por exemplo, cerca de 73% dos vigilantes do estado de São Paulo tinham ensino médio completo, segundo o RAIS; em 2022,



multivariadas ou de correlação, as estatísticas sumárias deste survey permitem algumas indicações bem gerais sobre a distribuição de certas experiências e atitudes entre os trabalhadores. Além disso, por ter sido aplicado presencialmente o survey possibilitou também conversas informais com diversos trabalhadores do setor, sendo, assim, útil para a parte qualitativa desta pesquisa.

### **3. As características das técnicas de pesquisa qualitativas utilizadas.**

Como já mencionado, meu recurso a métodos qualitativos visou, por um lado, obter descrições mais nuançadas dos eventos de mobilização e, por outro, obter descrições mais sistemáticas de experiências desses trabalhadores que pudessem de algum modo ser conectadas à emergência de sua ação reivindicativa. O principal motivo da escolha de trabalhadores terceirizados por empresas de limpeza e vigilância para conduzir as técnicas qualitativas de pesquisa é a importância estatística que essas categorias tiveram no ciclo de conflitos em questão, e o fato de que expressam com agudeza ainda maior os principais indicadores que caracterizam esse ciclo de conflitos – fato que analisei com mais detalhes no Capítulo 1.

Além disso, são categorias compostas por trabalhadores que experimentaram com grande intensidade formas de inclusão social durante os governos petistas, o que as torna úteis para revisitar as teses de diversas etnografias da periferia que mencionei no Capítulo 2. Finalmente, o fato de serem categorias com relevante diversidade de gênero (os vigilantes, quase inteiramente masculinos; as trabalhadoras de asseio e conservação, bem como merenda, majoritariamente femininas) (DIEESE, 2011; FENAVIST, 2019), poderia permitir identificar particularidades na atuação de certos mecanismos sociais em função da socialização "genderizada" dos atores. Obtive alguns resultados interessantes a respeito do modo como essas diferenças de gênero impactam as atitudes dos trabalhadores, o que discuto no Capítulo 5.

Observe-se que além de priorizar entrevistados em atividades de limpeza ou vigilância, também tive a oportunidade de realizar algumas entrevistas com merendeiras,

---

na minha amostra, eram 93%. Analogamente, em 2016, cerca de 5% dos ocupados como vigilantes no estado de São Paulo tinham ensino superior, segundo o RAIS; em 2022, na minha amostra, eram 22%. Embora as taxas de escolaridade tenham certamente avançado desde 2016, tamanha discrepância (especialmente no que se refere ao percentual de instrução superior) se explica provavelmente por fatores como: a aplicação do questionário em uma única escola de formação de vigilantes, localizada no centro do município de São Paulo; e uma possível tendência de vigilantes mais entrevistados toparem com maior frequência responder o questionário.

interlocutoras pertinentes uma vez que são frequentemente contratadas por empresas ou grupos empresariais que também atuam no ramo de asseio e conservação, sujeitas a condições de emprego muito similares e protagonistas de formas de conflitos muito similares (embora existam em número bem inferior). Além disso, como já mencionado, algumas das greves identificadas pelo SAG-DIEESE como “turismo e hospitalidade” são em empresas de refeitório coletivo, embora a grande maioria seja em empresas de asseio e conservação ou limpeza urbana.

Cumpra além disso observar que embora existam uma série de similaridades entre trabalhadores terceirizados dessas ocupações e trabalhadores não-terceirizados dessas mesmas ocupações, o foco nos primeiros se explica, em primeiro lugar, porque a terceirização (da qual essas categorias foram pioneiras, sustentando uma taxa de terceirização elevada já antes do período de normalização democrática no país) aprofundou certos traços de insegurança econômica e sonegação de direitos típicas do mercado assalariado precário no Brasil, como discuti no Capítulo 3. Além disso especificamente no banco de dados do SAG-DIEESE não é possível identificar a quantidade de greves de trabalhadores diretamente contratados dessas ocupações (até porque, nesses casos, é mais provável que a mobilização específica desses trabalhadores seja mais difícil de ser identificada, já que é mais provável que esses trabalhadores estejam envolvidos em greves junto aos demais trabalhadores diretamente contratados da empresa em questão).

As entrevistas em profundidade são o principal recurso qualitativo utilizado nessa pesquisa. Conduzi algumas entrevistas com dirigentes sindicais, almejando obter certas contextualizações gerais e indicações de contatos (duas entrevistas com dirigentes do sindicato de vigilantes paulistanos; uma com dirigentes do sindicato de vigilantes de Campinas; e duas entrevistas com dirigentes do Sindicato de Trabalhadores da USP que, extraoficialmente, intervieram em algumas greves de terceirizados na USP). Todavia, nosso principal recurso foram as entrevistas com trabalhadores “de base” que participaram de greves entre 2005 e 2022, com o intuito de obter deles uma caracterização retrospectiva de suas participações nesses eventos, bem como investigar outras características gerais de suas experiências ao longo da carreira e suas aspirações econômicas. Como disse, busquei principalmente revisar, mediante essas entrevistas, teses de outros autores, discutidas no Capítulo 2, a respeito dos efeitos de experiências de inclusão social nas atitudes desses

trabalhadores, de modo a avaliar se essas experiências são duráveis e se podem ser úteis para compreender as características da conflitualidade trabalhista emergente aqui investigada.

Entre esses trabalhadores “de base” entrevistados, foram 16 interlocutores distintos, trabalhadores terceirizados de áreas como asseio e conservação (n = 7), limpeza urbana (n = 2), vigilância (n = 5) e merenda (n = 2). Considerando-se a importância que as greves tiveram na formulação original do problema de pesquisa – a questão da origem e dos limites à politização do mais recente ciclo grevista – todos os interlocutores foram pré-selecionados por já terem participado de eventos de ação coletiva em seus locais de trabalho (em quase todos os casos, greves; em apenas dois deles, em protestos em frente à empresa). Escolhi interlocutores no estado de São Paulo, mas não apenas na capital paulista ou na região metropolitana de São Paulo. A escolha por alguns interlocutores em cidades do interior do estado (Campinas, Jundiaí, Piracicaba) se relaciona ao fato de que, como será demonstrado, essa foi a primeira onda de greves de trabalhadores dessas categorias que adquiriu presença nacional, isto é, em diversas cidades médias e pequenas.

Note-se que ao escolher interlocutores que já participaram de eventos grevistas, meu objetivo não é supor que as atitudes desses trabalhadores representem de forma fiel as atitudes de todos os trabalhadores. Como discuti no Capítulo 3 (seção 1), da mesma forma que as experiências de inclusão são distribuídas de modo heterogêneo, também as atitudes de empoderamento são desigualmente identificáveis entre os trabalhadores. Como, contudo, meu objetivo é perseguir formas de empoderamento (e seus mecanismos causais) que possam explicar a intensificada conflitualidade nessas categorias, entrevistar protagonistas de greves torna-se uma escolha lógica. A escolha por interlocutores enquadrados deste modo, e a escolha por dar centralidade à discussão sobre greves e outras formas abertas de resistência nas entrevistas realizadas, me permitiu identificar atitudes persistentes de empoderamento individual e interpessoal que outras importantes pesquisas a respeito das trajetórias e atitudes de trabalhadoras terceirizadas não puderam identificar com a mesma centralidade, tais como a de Campoli e Perosa (2022).

Os entrevistados serão mencionados mais adiante mediante nomes fictícios, e as entrevistas foram realizadas entre fevereiro de 2022 e abril de 2023, ainda que algumas das greves que protagonizaram tenham ocorrido bem antes disso. Seus contatos foram obtidos de formas diversas: ora in loco, visitando locais onde foram noticiadas greves recentes; ora mediante indicação de dirigentes sindicais; ora mediante indicação de organizadores políticos

não pertencentes ao sindicato oficial, mas que tiveram algum envolvimento nesses eventos; ora mediante envios de mensagens para trabalhadores que se auto-identificaram como tendo feito parte desses eventos em comentários de postagens no Facebook; ora, ainda, por indicação de outros entrevistados (“bola de neve”). 12 dos interlocutores mencionados foram gravados em áudio; outros dois interlocutores foram entrevistados presencialmente, mas não concordaram em ser gravados; em dois dos casos, as entrevistadas concordaram em sê-lo apenas mediante troca de mensagens<sup>5</sup>.

Note-se que o medo de retaliações patronais foi um importante obstáculo à pesquisa: esse foi o provável motivo pelo qual algumas pessoas contatadas se recusaram a participar da pesquisa ou de serem gravadas (apesar da garantia de anonimato), e uma entrevistada não quis indicar colegas para a pesquisa por receio de que alguma delas a delatassem para a chefia. Isso reforça o fato, que mais adiante comentaremos, de que ao mesmo tempo em que os trabalhadores mostram elevada disposição de conduzir diversas formas abertas de reivindicação de seus direitos, evitam se engajar em formas duráveis de exposição pública de suas insatisfações, por uma combinação de desconfiança com relação aos colegas, medo da repressão patronal que se abate sobre aqueles identificados como “agitadores”, e descrença na relevância de formas duradouras de organização coletiva.

São 12 eventos de ação coletiva (a maioria deles, greves) em empresas terceirizadas que emergem dessas entrevistas (Tabela 1): as greves de 2005, 2011 e 2021 de trabalhadoras de limpeza na USP Butantã, terceirizadas respectivamente pelas empresas Dima, Limpadora União e Interativa (nos dois primeiros casos, contra atrasos de salário e assédio moral; no terceiro caso, contra uma proposta de demissões); a greve de 2012 de trabalhadores com atrasos salariais da empresa Capital Segurança; as greves de 2017 de vigilantes do Aeroporto de Viracopos, terceirizados pela empresa Embrase, que estavam experimentando atrasos de salário; a greve de trabalhadoras de escolas municipais na região leste de São Paulo em 2022, terceirizadas pela empresa Sector, que estavam experimentando atrasos de salário; a greve de 2022 de trabalhadores de limpeza urbana de Jundiaí, terceirizados pela empresa Trail, que reivindicavam adequação de suas condições materiais de trabalho, fim de descontos salariais irregulares, e fim de atrasos recorrentes de benefícios; os protestos de vigilantes da empresa Lógica em São Paulo, que estavam experimentando atrasos recorrentes de salário e ameaça

---

<sup>5</sup> Devido à relevância estratégica dos relatos e o fato de cobrirem alguns aspectos pessoais dos entrevistados, optei por não disponibilizar em apêndice as transcrições na íntegra. Caso haja interesse em acessar as transcrições ou algum trecho específico, pode-se solicitar tal acesso diretamente ao autor.

de demissão (tendo sido a maioria deles demitidos logo depois); as greves de trabalhadoras de limpeza em creches terceirizadas pela empresa Especialy, em Campinas no ano de 2022, devido a atrasos recorrentes de salários e benefícios; as greves de merendeiras escolares da mesma empresa e no mesmo ano, mas alguns meses depois e na cidade de Piracicaba; atos realizados por ex-vigilantes da empresa Centurion em fevereiro de 2023 em frente à sede da empresa, contra o descumprimento do acordo que a empresa fez na ocasião da demissão dos trabalhadores; e greves realizadas por trabalhadoras de limpeza da Faculdade de Medicina da USP em 2022 e 2023, contratadas pela empresa Sector e com salários e benefícios em atraso.

*TABELA 1: Greves estudadas mediante técnicas qualitativas nessa pesquisa e nomes fictícios dos interlocutores de pesquisa.*

Empresa	Cliente	Ano	Cidade	Entrevistados (nomes fictícios)	Demandas	Empresa	Cliente	Ano	Cidade	Entrevistados (nomes fictícios)	Demandas
Dima	USP	2005	São Paulo	Sueli	Atrasos de salário/benefício, assédio moral	Lógica*	UBSs ZO e outros	2022	São Paulo	Rogério, Sarah	Manutenção do emprego/verbas rescisórias
União	USP	2011	São Paulo	Inês, Dara	Atrasos de salário/benefício, assédio moral	Sector	EMEFs ZL	2022	São Paulo	Mariana	Atrasos de salário/benefício
Capital	Agências bancárias	2012	Campinas	Miguel	Atrasos de salário/benefício	Especialy	Creches	2022	Campinas	Fátima	Atrasos de salário/benefício
Embrase	Aeroporto Viracopos	2017-2018	Campinas	Toninho	Atrasos de salário/benefício	Especialy	Merenda escolar	2022	Piracicaba	Martúcia, Roberta	Atrasos de salário/benefício
Interativa	USP	2021	São Paulo	Dara	Atrasos de salário/benefício	Centurion*	Diversos	2023	São Paulo	Mário	Pagamento de acordo rescisório
Trail	Limpeza Urbana Jundiaí	2022	Jundiaí	Manuela, Anderson	Condições físicas inadequadas, atrasos de benefício, descontos irregulares	Sector	FMUSP	2023	São Paulo	Aline, Tatiane	Atrasos de salário/benefício

Obtenção de contatos: in loco, snowball, indicação de dirigentes sindicais, auto-identificação em mídias sociais.

Todos esses eventos possuem as principais características estatisticamente predominantes do atual ciclo de greves, como discutirei no Capítulo 1: ocorrência em setores de serviços precários, pequena escala e duração, vinculações frágeis a métodos organizativos formais, reivindicações orientadas a descumprimentos de direitos.

Mesmo assim, note-se que, por acaso, nenhuma dessas greves se passou naqueles quatro anos em que se sustentou um patamar recorde de cerca de 1000 greves anuais na esfera privada, isto é, 2013-2016. Três dos eventos mencionados antecedem esse período de ápice em poucos anos, e nove o sucedem em poucos anos. De todo modo, esses eventos são suficientemente próximos temporalmente desse período de ápice para que sejam sujeitos a uma série de mecanismos causais comuns, e suficientemente similares em várias de suas

características. Os considero, assim, expressões prematuras ou tardias de um mesmo ciclo de greves. Mais importante ainda, a hipótese que mobiliza minha investigação diz respeito a processos de inclusão social que se constituem continuamente ao longo dos governos petistas (a rigor, alguns aspectos até o antecedem, como discuti no Capítulo 2), o que justifica um interesse em eventos de 2005, 2011 ou 2012<sup>6</sup>. Da mesma forma, o interesse em eventos de 2017 a 2023 se explica porque, como discuti no Capítulo 1, há uma persistência relativa dessa conflitualidade mesmo após 2016: apesar de um declínio na frequência absoluta de greves, esse declínio é gradual, e consideravelmente menos acentuado entre trabalhadores terceirizados de serviços do que nos demais setores. Essa relativa persistência, por sua vez, se relaciona à relativa persistência de certas transformações subjetivas frutos de experiências de inclusão, o que esta pesquisa permite remontar.

Além das entrevistas com trabalhadores de base, também me beneficiei de observação não-participante em grupos de ex-vigilantes da empresa Lógica e da empresa Centurion, bem como de visitas a protestos realizados por esses trabalhadores (Centurion e Sector/USP), e as já mencionadas conversas informais/etnográficas com trabalhadores que participaram de meu survey<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Além disso, demonstrei que embora greves de trabalhadores de serviços, de pequena escala e contra descumprimentos de direitos só tenham se tornado estatisticamente dominantes após 2013, elas já vinham avançando paulatinamente sua frequência absoluta desde 2005, de modo combinado a diversas outras modalidades de conflito trabalhista que se intensificaram durante período similar.

<sup>7</sup> Os membros da banca que já participaram da qualificação lembrar-se-ão talvez que eu visitei também uma greve de trabalhadores de asseio e conservação da empresa ProGuaru, empresa estatal controlada pela prefeitura de Guarulhos, e que estava sendo desmanchada em 2021, com a demissão de seus funcionários concursados. Seguindo sugestão de Thiago Aguiar, contudo, optei por não discutir nessa dissertação informações relativas a essa greve: primeiro, porque é uma grande greve municipal; segundo, porque seus trabalhadores são concursados de uma empresa estatal. Ou seja, destoam do padrão predominante de greves do atual ciclo grevista. Todos os dados de pesquisa aqui discutidos fazem referência somente às greves de trabalhadores terceirizados e de pequena escala.

## **CAPÍTULO 1. CONFLITUALIDADE TRABALHISTA NA ESFERA PRIVADA: UMA “POEIRA DE PEQUENOS CONFLITOS”**

### **1. Introdução.**

Por mais que o ciclo de greves mais recente no país pouco tenha impactado diretamente o cenário político nacional ou chamado a atenção da opinião pública, é possível encontrar em relatos do empresariado brasileiro na década de 2010 uma forte insatisfação com um ambiente trabalhista entendido como contencioso. Ainda que se mencionasse muito pouco as greves enquanto tais, empresários como Flavio Rocha, presidente do grupo Riachuelo, expressavam sua “frustração” com uma “micro-conflitualidade” pervasiva no ambiente econômico nacional:

Nós nos transformamos em uma república de industrialização dos conflitos. Você não vê um discurso político que não tenha ‘nós contra eles’. É o nós contra eles, é rico contra pobre, é patrão contra empregado, como se patrão e empregado não fossem sócios na prosperidade (...) essa é uma tática de dominação (da esquerda): farejar conflitos, e onde existir uma faísca de conflito se joga um balde de gasolina. (ROCHA, apud. MORI, 2018).

Essa passagem ilustra a percepção, por parte do empresariado brasileiro, de que a esquerda, então governista, estaria difundindo disposições contenciosas entre os trabalhadores brasileiros. Nesse sentido, Rocha e outros não fizeram mais que repaginar narrativas empresariais no Brasil que secularmente atribuem conflitos trabalhistas no país a uma influência externa e subversiva, alheia às disposições naturalmente ordeiras dos trabalhadores brasileiros (KOWARICK, 1980).

Além do próprio governo, agentes agitadores externos incluíam os sindicatos e parte dos próprios operadores do direito, a exemplo do Ministério Público do Trabalho (MPT). Em 2017, Rocha, então alvo de ação judicial bilionária pelo MPT do Rio Grande do Norte devido a irregularidades em empresas terceirizadas pela Guararapes (ramo têxtil de seu grupo empresarial), afirmou que desde 2008 o MPT estaria conduzindo uma “perseguição” contra o conjunto da indústria nacional. A batalha judicial de Flavio Rocha contra o MPT-RN ganhou importância política, num contexto em que o conjunto do empresariado nacional se unificava para propor uma agenda política liberal ao então recém-empossado presidente Michel Temer (MDB). Rocha chegou a organizar, recrutando algumas dezenas de trabalhadores das firmas indiciadas, protestos contra o MPT-RN, nos quais os cartazes erguidos pelos trabalhadores expressavam a semântica paternalista que o empresariado nacional desejava reconstruir em

meio a um ambiente econômico cada vez mais contencioso: “*mexeu com painho, mexeu com nois tudinho*” (CONJUR, 2017).

O que Rocha e outros propunham, portanto, era não somente uma contraofensiva ideológica, que reconstruísse as bases de relações harmoniosas no ambiente empresarial (não por acaso, Rocha foi um dos fundadores do Movimento Brasil Livre), mas também uma reforma institucional, que enfraquecesse o poder institucional de agentes externos capazes de perturbar a ordem harmoniosa dos locais de trabalho. O poder desses agentes externos estaria calcado, segundo essa narrativa, nos dispositivos celetistas, considerados vestígios de uma legislação obsoleta. Nesse contexto, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) figura com centralidade. Não discutirei com detalhes essa lei, mas cumpre observar como alguns de seus objetivos centrais estavam relacionados à redução da conflitualidade trabalhista<sup>8</sup>. Para coibir a litigiosidade judicial, a reforma trabalhista instituiu multa a casos considerados como “litigância de má-fé”; exigiu comprovação de insuficiência de renda para acessar a Justiça do Trabalho gratuita, formalizando também limite de renda; exigiu que o beneficiário da Justiça gratuita pague custos periciais e os honorários sucumbenciais caso seja a parte vencida (dispositivos revogados em 2021 por decisão do STF) ou caso falte a audiências; e exigiu que o autor da ação judicial especifique previamente todos seus pedidos e quantifique seus valores, impondo dificuldades à formulação dos pedidos ou induzindo-os a se moderar (CUNHA et al., 2019, pp. 12-17). Para coibir greves ou outras formas coletivas de conflito, por sua vez, a legislação mirou a estrutura sindical: foram instituídas, assim, dispositivos que permitem sobrepor a negociação ao nível da empresa (ou mesmo ao nível individual para trabalhadores de renda mais elevada) à Convenção Coletiva; foram instituídos também o fim do imposto sindical e da ultratividade dos acordos coletivos; dentre outros (COLOMBI et al., 2018, p. 183).

A ideia empresarial de que diversos atores políticos institucionais estariam conspirando para induzir o país ao conflito generalizado foi, como argumentarei, uma fantasia política, usada para alimentar uma “contrarrevolução preventiva” semelhante a muitas outras protagonizadas por nossa burguesia dependente, incapaz de conviver com as menores formas de resistência popular (FERNANDES, 2020 [1974]). Mas o ímpeto da reação empresarial no país expressa um fenômeno social realmente existente: a emergência

---

<sup>8</sup> Isso não quer dizer, de modo algum, que esse fosse seu exclusivo objetivo. Grande parte dessa reforma legislativo almejou simplesmente recompor as taxas de lucro diretamente pela diminuição de direitos sociais que oneram os caixas das empresas, aumento da “flexibilidade”, etc.



de uma nova conflitualidade trabalhista na esfera privada brasileira. Trata-se, como argumentarei, de uma conflitualidade fragmentada e com diversas facetas, algumas das quais foram capturadas por indicadores estatísticos e muitas outras que se perdem em meio à “poeira de pequenos conflitos” (poética metáfora usada por PERROT, 1984). Analisar essa nova conflitualidade e analisar com minúcia as características do ciclo recente de greves permitirá mostrar que as greves são uma manifestação específica – e não a mais frequente – de um mesmo padrão geral de conflitos fragmentados caracterizado pela busca de trabalhadores precários de concretizar seus direitos individuais historicamente sonogados. Essa natureza localizada e reativa dos conflitos ajuda a explicar a incapacidade desse ciclo de greves de constituir novos métodos organizativos formais ou protagonizar transformações político-institucionais, ao mesmo tempo em que se vincula de modo muito frágil às instituições vigentes.

Dividirei esse capítulo em quatro partes, além dessa. Na seção 2, farei uma breve apresentação do conceito de “conflitualidade trabalhista” que aqui emprego. Na seção 3, discutirei a importância assumida pela litigância judicial como forma de conflito trabalhista no país na década de 2010, o que envolve desde processos judiciais abertos até denúncias confidenciais ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), ou ainda na forma de emissão de Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT), e mesmo ameaças de judicialização por parte dos trabalhadores. Na seção 4, discutirei a importância assumida por formas de protesto extra institucional (especialmente greves) na conflitualidade trabalhista no país na década de 2010, que passam a acontecer sobretudo em setores mais precários da classe trabalhadora, de modo muito fragmentado e com um conjunto de reivindicações orientadas à efetivação de direitos trabalhistas recorrentemente descumpridos. O capítulo se encerra com uma breve conclusão. Optei por focar os dados relativos à esfera privada nessa exposição, embora na conclusão faça um breve comentário sobre a conflitualidade emergente na esfera pública - análoga à da esfera privada em muitos aspectos.

## **2. Ampliando o escopo: a importância do conceito de “conflitualidade trabalhista”.**

Ao longo da maior parte do século XX, a agenda teórica dos estudos dos conflitos trabalhistas foi hegemonizada por uma dupla redução: primeiro, a redução das diversas formas de conflito trabalhista à greve; e, em segundo lugar, a redução da greve à greve sindicalmente comandada, pacífica, corporativista, orientada prioritariamente à questão

salarial, em suma, “legalizada”. Essa forma específica de ação coletiva corresponde na verdade a um processo específico de "institucionalização do conflito" que se passou em alguns dos principais setores econômicos dos capitalismo avançados durante as primeiras décadas do pós-guerra, e que era visto, pelos principais pesquisadores da “Teoria das Relações Industriais”, como uma tendência geral (KORNHAUSER et al., 1954). As greves sindicais de indústria, reivindicando melhores acordos coletivos de trabalho, eram as principais manifestações do conflito trabalhista, especialmente naqueles ambientes institucionais em que o acordo coletivo era legalmente vinculativo, como (apesar de suas muitas diferenças) o americano ou o sueco (BURAWOY, 1990 [1985]).

Esse padrão de conflito trabalhista se caracterizava por ser, ao mesmo tempo, suficientemente eficaz para obter ganhos reais à classe trabalhadora (e assim obter tanto o consenso dos trabalhadores quanto a reprodução das estruturas sindicais vigentes); e suficientemente pacífico para afastar, relativamente, o perigo de que o conflito trabalhista saísse de controle e ameaçasse a ordem social capitalista. Longe de uma tendência universalizante, contudo, as características do modo de acumulação e regulação fordista-keynesiano se mostraram uma exceção histórica. Não só o desenvolvimento industrial nos países periféricos se caracterizou por elementos bastante distintos daquele cenário (uma acentuada precariedade e uma enorme massa marginal), como nos próprios países centrais o esgotamento do ciclo econômico do pós-guerra, a partir de meados da década de 1970, trouxe à tona uma ofensiva, por parte dos capitalistas, em prol da “flexibilidade” econômica que vinha sendo prejudicada pela tutela sindical sobre o trabalho e pela intervenção econômica estatal (HARVEY, 1989).

Uma das mais conhecidas consequências dessa renovada ofensiva do capital sobre o trabalho é a redução contínua do número de “jornadas individuais não trabalhadas [devido a greves]” (JINT) desde a década de 1980 no conjunto do mundo desenvolvido (BÉROUD et al., 2008; VANDAELE, 2016). Tal tendência é registrada pelos bancos de dados oficiais criados no pós-guerra para registrar nesses países a conflitualidade fordista que, como vimos, tinha nas greves sindicais de indústria uma modalidade central. Mas significaria isto uma simples e unívoca redução do conflito trabalhista? Na verdade, foi frente à perda de importância das formas tradicionais de conflito industrial institucionalizado que no próprio Norte Global se ampliou o interesse de diversos pesquisadores críticos por estudar formas de conflito trabalhistas distintas da greve sindical de indústria.

Primeiro, cresce o interesse pelo estudo de formas de conflito trabalhista que não envolvem a paralisação do trabalho. Bérout et al. (2008), por exemplo, fazem menção a diversos outros conflitos que merecem ser estudados, como brigas com a chefia, ações judiciais, redução do ritmo do trabalho, faltas no trabalho, recusas de horas extras, petições e manifestações. Outros autores, como Van der Linden (2008, pp. 174-179), buscaram além das relações de trabalho contemporâneas no Norte Global uma tipologia da diversidade de formas de conflito trabalhista sem paralisação do trabalho: através de uma ampla gama de exemplos com grande variabilidade geográfica (a maioria no Sul Global) e histórica (com alguns casos remetendo até à Antiguidade Clássica), esse autor ressalta formas de resistência de trabalhadores além da greve, algumas das quais são "escondidas" (fingir incompreensão de ordens, oferecer trabalho de má qualidade ou em menor velocidade, roubo individual ou coletivo de produtos de trabalho) outras das quais são "abertas" (incêndio de plantações, destruição de máquinas, violência individual ou coletiva contra a chefia; protestos simbólicos individuais ou coletivos, petições; fuga; ocupações ou apropriações coletivas de fábricas ou outras infraestruturas de trabalho).

Uma segunda "ampliação" é aquela que parte do reconhecimento de que a greve não deve ser reduzida à "greve sindical de indústria" da qual falamos no primeiro parágrafo. No que se refere a superar a persistência do eurocentrismo na teoria das greves, o trabalho de Nowak (2019) trata-se de uma das mais fecundas contribuições. Resgatando para os estudos do trabalho contemporâneos a abordagem luxemburguiana das "greves de massa", esse autor produziu uma abordagem focada na agência dos trabalhadores subalternos, especialmente naquelas greves distantes do padrão de greves sindicais de indústria. A pesquisa de Bérout et al. (2008) permite também ressaltar diversas formas de ação grevista distintas daquelas formas tradicionais de paralisação registradas nos cálculos de JINT dos próprios países europeus. É o caso não apenas das "greves de zelo" e "operações-tartaruga", que se encontram na fronteira entre os conflitos com paralisação de trabalho e os conflitos sem paralisação, mas principalmente das "débrayages": paralisações-relâmpago (de menos de uma jornada). Esse tipo de ação coletiva é, em contraste com as greves de uma jornada ou mais, muito menos institucionalizada, costuma acontecer ao nível da unidade de trabalho, e se aproxima de outras formas de "micro-conflitos", distantes das greves sindicais de indústria.

O conceito de "conflitualidade trabalhista" é usado por Bérout et al. (2008) para se referir a esse amplo conjunto de modalidades diferentes de conflitos, bem como a relação

entre eles e o modo como eles se combinam em cada contexto específico. Esses autores estiveram diretamente envolvidos, ainda, na formulação de um dos esforços mais abrangentes de produzir um banco de dados sobre conflitos trabalhistas, o survey REPONSE (*Relations professionnelles et Négociations d'entreprise*), aplicado junto a empresas, trabalhadores e representantes de trabalhadores. No Brasil, não dispomos de um survey desse tipo, mas me esforcei para identificar nos bancos de dados disponíveis e em outros dados de minha pesquisa elementos da conflitualidade trabalhista no país. Trata-se de um esforço relevante porque, em que pese as grandes diferenças da trajetória do sindicalismo brasileiro com relação aos países centrais, ciclos anteriores de greves no Brasil envolveram um grande protagonismo de greves de grande escala, com grandes impactos políticos, etc., de modo que menos atenção foi dada a eventos e modalidades de conflito “pulverizados”. Para o propósito dessa pesquisa, por conflitos trabalhistas me refiro aos conflitos que remetem às estruturas de poder dentro da empresa (ou seja, conflitos entre trabalhadores e empregadores, ou entre trabalhadores e seus superiores hierárquicos), deixando de lado conflitos entre trabalhadores de mesmo nível hierárquico (meu ênfase se assemelha também nesse sentido ao dado por Bérout et al., 2008).

Não compararei com mais detalhes o caso brasileiro ao francês, o que fiz em outro trabalho (GUELERMAN, 2023), mas importa observar que existem entre esses dois ambientes nacionais tanto semelhanças (a crescente importância de diversas formas individuais de conflito, bem como a diminuição da escala e duração das greves de natureza econômica) quanto diferenças notáveis (o fato de que na França, como em outros países europeus, os conflitos coletivos são sobretudo mobilizados pelas categorias mais "tradicionais" e os conflitos individuais sobretudo pelas categorias mais precarizadas; enquanto no Brasil trabalhadores precários de serviços protagonizam ambos os tipos de conflitos, e as greves de pequena escala de duração não são fruto de estratégias sindicais para resistir a projetos de reestruturação neoliberal das empresas, e sim formas emergentes de reivindicação, por trabalhadores precários pouco associados a métodos formais de organização, de direitos trabalhistas historicamente descumpridos)<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Dados mais atualizados para o caso francês, em grande medida dando continuidade a tendências anteriores, foram tratados por Bérout (2014). Alguns aspectos do caso francês são encontrados também no contexto geral europeu, como identificado por Vandaele (2016), ainda que com base em estatísticas mais limitadas.

### **3. Ações trabalhistas e denúncias: apropriação pelos trabalhadores das instituições judiciais.**

O ônus imposto aos empresários pela grande quantidade de ações judiciais no país esteve entre as maiores causas de reclamação do empresariado nacional nos anos que precederam a reforma trabalhista. O próprio ministro do Supremo Tribunal Federal (STF) Luís Roberto Barroso – curiosamente citando, para isso, o empresário Flávio Rocha – chegou a argumentar que o Brasil protege excessivamente o trabalhador, e seria o país com o maior número de ações trabalhistas no mundo (CONJUR, 2017). Segundo Casagrande (2017), esse dado, repetido à exaustão no noticiário econômico do país, se baseia na verdade em um único estudo, que recorre a fontes muito incompletas acerca da litigância trabalhista fora do país. A centralidade assumida por esse mito, contudo, pode ser entendida quando se considera os ônus crescentes que a litigiosidade judicial esteve trazendo para o empresariado no país. Em matéria de 2012, o Jornal O Globo noticiava que as 36 maiores empresas de capital aberto do país reservavam um total de 25 bilhões para arcar com despesas relativas a processos trabalhistas (VILLAS BÔAS, VALENTE, 2012).

A litigância trabalhista no Brasil na Nova República inicia-se com uma ascensão acelerada após a promulgação da Constituição de 1988, saltando de cerca de 837 mil novos processos em 1987 para um primeiro pico de quase 2 milhões dez anos depois. Em seguida, esse indicador apresenta uma trajetória descendente até 2004, ano em que foram atingidos cerca de 1 milhão e 600 mil novos casos (REIS et al., 2016). Entre 2004 e 2016, contudo, esse indicador volta a apresentar trajetória ascensional contínua, atingindo um patamar sem precedentes de cerca de 2 milhões e 630 mil novos casos, para cair bruscamente em 2018, após a implementação da reforma trabalhista, a um patamar abaixo de 1 milhão e 800 mil novos casos (TST, 2023a). Entre 2004 e 2016, o número de novos casos na Justiça do Trabalho cresceu até mesmo mais rápido do que o estoque de empregos formais – o primeiro, em cerca de 72%, e o segundo em cerca de 46% (segundo dados da Relação Anual de Informações Anuais – RAIS)<sup>10</sup>.

Ao contrário do argumento frequentemente evocado pelo empresariado nacional, dificilmente seria possível atribuir esse número elevado e crescente a uma suposta atuação litigante de agentes institucionais como sindicatos ou fiscais do MTE. Como verificado por Cardoso e Lage (2005) em entrevistas e estudos de caso, os arranjos institucionais e sistemas

---

<sup>10</sup> Quando fizer referência ao estoque de empregos formais, considero sempre esse estoque como a quantidade de vínculos de emprego ativos ao final do ano, isto é, codificados como Mês de Desligamento = 0.

de recompensa envolvidos conduzem ambos esses conjuntos de agentes a buscar convencer os trabalhadores a aderir a métodos extrajudiciais de mediação em vez de recorrer à JT, cujos resultados são considerados morosos. Já com referência ao Ministério Público do Trabalho, esses autores observam que esse órgão se orienta, desde o final da década de 1990, por procedimentos que priorizam a resolução de conflitos sem recorrer à JT e evitando também atuações pelo MTE, a partir do dispositivo dos “Termos de Ajustamento de Conduta”.

Além disso, ações judiciais coletivas, por exemplo levadas a cabo por sindicatos ou associações, ocupam um papel extremamente minoritário no conjunto das ações trabalhistas: pesquisas amostrais evidenciam largo e persistente predomínio das ações trabalhistas individuais ajuizadas por Pessoas Físicas (CUNHA et al., 2015, pp. 25-26). A respeito da inspeção do trabalho, observe-se que esta manteve o mesmo quantitativo de servidores do que aquele que tinha no começo da década de 2000 (BIGNAMI, BARBOSA, 2015, p. 113), o que dificilmente se combinaria à hipótese de um Governo Federal armando as instituições fiscalizadoras para uma guerra contra o empresariado nacional. Finalmente, a análise das decisões judiciais também evidencia magistrados orientado essencialmente à conciliação entre as partes (CUNHA et al., 2015).

Mudanças legais tampouco seriam capazes, sozinhas, de explicar o vigoroso e contínuo aumento que se verifica desde 2004 nas ações trabalhistas. É verdade que nesse ano, por exemplo, a competência da Justiça do Trabalho foi ampliada por emenda constitucional, passando a abranger também relações de trabalho não classificadas como vínculo empregatício e passando a analisar demandas de indenização por dano moral ou material relacionadas às relações de trabalho (STF, 2020). Mas ainda que essa transformação tenha surtido algum efeito, este deve ter sido residual, como se pode verificar pelo fato de que no ranking de assuntos mais recorrentes nas ações na JT, há uma preponderância quase total de direitos relativos exclusivamente ao vínculo empregatício (com a exceção de pedidos de indenização por danos morais ou materiais, que em alguns anos figuraram nos 20 assuntos mais recorrentes) (TST, 2023b). Também é verdade que o governo Lula legalizou o contrato de Pessoa Jurídica (PJ) e tirou dos fiscais do trabalho a prerrogativa de reconhecer o vínculo empregatício entre PJs (BRAGA, 2016), o que supostamente poderia ter impulsionado um grande aumento nas ações judiciais pelo reconhecimento do vínculo empregatício; novamente, contudo, os dados do TST (2023b) evidenciam que esse tipo de demanda é pouco relevante entre o conjunto dos assuntos mais recorrentes, ocupando somente a décima quinta

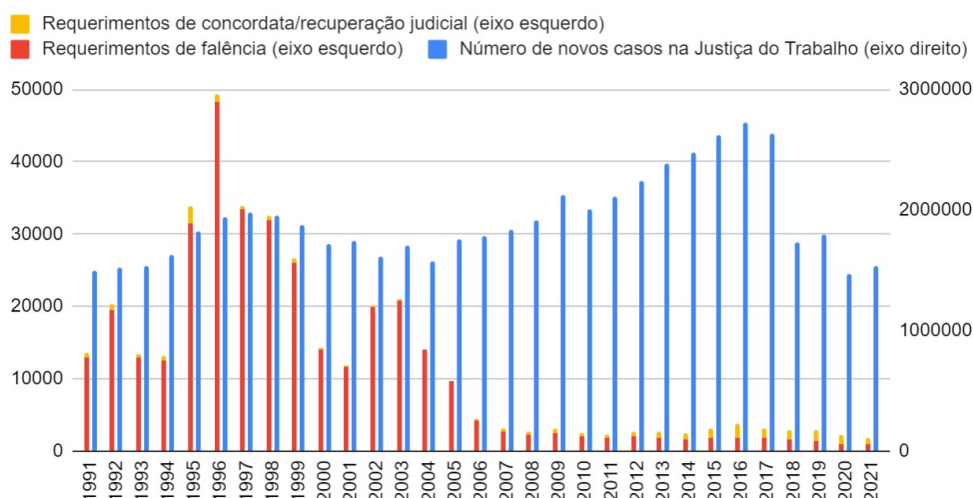
colocação. O TST (2023b) só oferece informações sobre os assuntos mais recorrentes para os anos mais recentes, mas pesquisa amostral de Cunha et al. (2022, p. 47) evidencia uma continuidade de longo prazo no que se refere aos assuntos das ações judiciais.

Se não se trata de uma ação conspiratória ou enviesada das instituições contra o empresariado, quais fatores podem explicar essa dinâmica? Um primeiro argumento poderia vincular diretamente a variação no número de novos processos à variação nos índices de insolvência econômica no país. Empresas em situação de insolvência são pressionadas a sonegar direitos de seus trabalhadores: muitas das greves que investiguei, por exemplo, se deram em empresas em situações pré-falimentares, e tanto trabalhadores quanto dirigentes sindicais relataram que a insolvência econômica é o principal motivo de conflitos e infrações graves na categoria<sup>11</sup>. Tal fenômeno é particularmente agudo em setores de terceirização, como os que estou estudando: Vieira et al. (2010), por exemplo, constataram que 41% dos vigilantes já haviam trabalhado em empresas de segurança privada que requereram falência. Embora apenas empresas em grave insolvência requeiram falência ou recuperação judicial, pode-se considerar tal indicador um *proxy* dos níveis de insolvência empresarial no país. Seria de se supor, então, que a litigância judicial evoluísse de modo combinado aos requerimentos de falência/recuperação judicial. Vejamos abaixo como essas variáveis se relacionam:

---

<sup>11</sup> Isso não quer dizer que empresas economicamente saudáveis não produzam infrações, inclusive infrações graves; significa simplesmente que situações de insolvência *aumentam os custos envolvidos na escolha de não incorrer nessas infrações*. Isso também não quer dizer que empresas insolventes não tenham em absoluto o dinheiro para cumprir com os direitos dos trabalhadores: via de regra, essas infrações são usadas para possibilitar rolagem de dívidas, para poupar reservas financeiras e o patrimônio da empresa, ou ainda para ganhar tempo para conduzir expedientes frequentemente fraudulentos de ocultação de patrimônio. Entre empresas de terceirização, essas infrações são mais comuns quando se aproxima o encerramento dos contratos com as entidades/empresas clientes.

*GRÁFICO 1: Evolução comparada da litigância trabalhista e da insolvência empresarial no Brasil (1991-2021).*



Fontes: SERASA EXPERIAN (2023), TST (2023a), TST apud. REIS (2016). Elaboração própria.

O Gráfico 1 deixa claro que relacionar a evolução da litigiosidade judicial no país às características da insolvência empresarial parece uma inferência razoável em se tratando, de modo geral, do período 1991-2004, mas torna-se insustentável para o período seguinte, em que os indicadores começam a evoluir de modo contrário. De fato, é provável que a situação de baixa liquidez das empresas nacionais na década de 1990, num contexto de abertura econômica, restrição monetária, acirramento da competição interempresarial, e difusão de empresas de terceirização (POCHMANN, 2011), tenha aumentado a sonegação de direitos trabalhistas (e consequentemente a atividade reivindicativa), mas seria implausível supor que o mesmo pudesse ter ocorrido no auge econômico dos governos petistas, quando as taxas de juros se reduziram, planos especiais de crédito e subsídio foram disponibilizados, a economia crescia e também a terceirização se estabilizou (POCHMANN, 2011, p. 8).

Mesmo a crise de 2015 e 2016, que elevou em quase 50% a quantidade de requerimentos de falência ou recuperação judicial com relação a 2014, não se aproximou de modo relevante do patamar da década de 1990 ou começo dos anos 2000<sup>12</sup>. Tal constatação deve ser parcialmente relativizada pelo fato de que nos governos petistas os requerimentos de falências/recuperação judicial caíram de modo mais lento nas empresas médias e grandes do

<sup>12</sup> Especificamente no ramo de serviços (que, na definição do Serasa, exclui comércio), o aumento dos requerimentos de falências e recuperação judicial entre 2014 e 2016 foi de quase 60%, mas também não chega perto do patamar dos anos 1990/comoço dos anos 2000. Os dados do Serasa Experian por setor econômico estão disponíveis somente a partir de 2005, mas nesse ano já se identificava um total de requerimentos de falência/recuperação judicial em serviços mais de 75% maior que no mesmo setor em plena crise econômica de 2016.



que nas pequenas: em 2005, primeiro ano em que o Serasa disponibiliza a quantidade de requerimentos de falência/recuperação judicial por porte de empresa, 86% dos requerimentos era feito por micro/pequenas empresas, parcela que caiu gradualmente até 52% em 2014, e cresceu ligeiramente desde então. Mesmo assim, os governos petistas inauguraram uma tendência geral de redução da insolvência empresarial em todos os portes de empresas. Os únicos anos desde 2005 em que a quantidade absoluta de requerimentos de falências/recuperação judicial especificamente em empresas de médio e grande porte foi maior do que em 2005 foram os anos de 2015, 2016 e 2017, e mesmo assim por margens estreitas (10%, 20% e 2% maiores, respectivamente<sup>13</sup>). Além disso, mesmo se projetarmos que a tendência de queda da participação de micro e pequenas empresas no total de requerimentos, constatada entre 2005 e 2014, já vigorasse desde os anos 1990 (hipótese pouco provável, já que essa tendência se deve provavelmente a um conjunto de políticas governamentais petistas que beneficiaram direta ou indiretamente o pequeno empreendedor; BALTAR et al., 2010; BARONE, SADER, 2008; CARVALHO, 2018), concluiríamos que o triênio 2002-2004 teve mais requerimentos de falência/concordatas em médias/grandes empresas até mesmo do que o triênio 2015-2017 (5.313 comparado com 4.404)<sup>14</sup>.

Se a insolvência empresarial esteve em baixa ao longo dos governos petistas, será mais proveitoso explicar o crescimento da litigância judicial no país desde então não por variações nas pré-disposições do empresariado de (des)respeitar os direitos trabalhistas, e sim por transformações nas oportunidades que os trabalhadores tiveram de reivindicá-los. Essa é a linha explicativa de Freitas (2020), para o qual transformações na estrutura econômico-ocupacional do país ofereceram aos trabalhadores maiores oportunidades para ingressar na JT em defesa de direitos que eram recorrentemente descumpridos. O autor se refere notadamente ao aumento do número de desligamentos no país, sobretudo devido à existência de um mercado de trabalho aquecido, que potencializou o número de pedidos de demissão por parte daqueles trabalhadores que esperavam encontrar melhores oportunidades alhures. O resultado foi um aumento da rotatividade empregatícia no país até 2014, como verificado pelos bancos de dados disponíveis a esse respeito – nos quais se verifica também, de fato, um aumento da

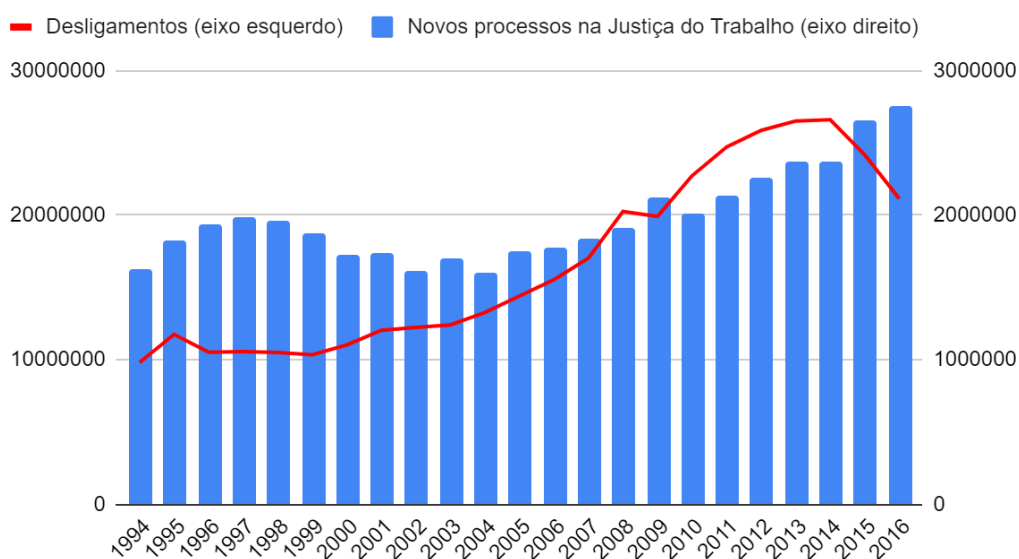
---

13 Essas margens devem na realidade ser ainda mais estreitas, uma vez que o Serasa não oferece a informação de qual parcela das 81 concordatas requeridas no total em 2005, último ano de vigência desse dispositivo, o foram por empresas médias ou grandes.

14 Essa estimativa foi feita partindo do pressuposto que a cada ano da série histórica até 2004 a razão entre requerimentos por micro e pequenas empresas e requerimentos por empresas médias e grandes diminuiu a uma taxa anual de 17,724% (isto é, a média geométrica em que essa razão efetivamente se reduziu entre 2005 e 2014).

participação de demissões a pedido dos trabalhadores nos desligamentos totais, saltando de 15,6% em 2002 a 24,3% dos desligamentos em 2014 (DIEESE, 2016, pp. 26-28). Devido aos elevados custos ao trabalhador de se deflagrar ações trabalhistas durante a vigência dos contratos, essas iniciativas no Brasil são em sua imensa maioria ajuizadas após a rescisão do contrato de trabalho – em 2018, por exemplo, Cunha et al. (2019, p. 40) estimam que fosse esse o caso em 86% das ações trabalhistas. Por isso, é evidente que o aumento da rotatividade empregatícia ofereceria maiores oportunidades para ações trabalhistas.

*GRÁFICO 2: Evolução comparada da litigância trabalhista e dos desligamentos no Brasil (1994-2016).*



Fontes: TST e RAIS.

Note-se, contudo, que seria incorreto supor que sempre que são desligados de uma empresa os trabalhadores buscam imediatamente reivindicar na justiça eventuais direitos descumpridos. Em primeiro lugar, porque a deflagração de uma ação trabalhista pressupõe, por parte do trabalhador, consciência de seus direitos e da justeza de suas reivindicações; em segundo lugar, porque mesmo após o desligamento os trabalhadores ainda sentem frequentemente alguma dependência (ou mesmo gratidão) com relação a seus ex-patrões, fruto seja da expectativa de obter empregos futuros por intermédio deles (especialmente naquelas ocupações que contratam “por obra”, como na construção civil), seja devido a uma série de outros vínculos informais-afetivos que os conectam<sup>15</sup>, seja ainda por simples medo de

<sup>15</sup> Iasiniewicz et al. (2019, p. 349), por exemplo, constata a relutância de muitas empregadas domésticas de processar seus ex-patrões em virtude de vínculos afetivos com eles adquiridos; mas seria possível também pensar trabalhadores conectados a seus ex-patrões por vínculos relativos à família expandida ou ao bairro.

terem seus nomes colocados em “listas negras” de empregadores de um setor, fenômeno reiteradamente identificado no mercado de trabalho brasileiro. Em minha pesquisa, por exemplo, recebi relatos de que os ex-vigilantes da empresa Lógica estariam tendo dificuldades de encontrar trabalho em outras empresas quando relatavam ter trabalhado na Lógica, visto que era conhecimento geral das empresas do ramo que a maioria dos ex-trabalhadores da Lógica tinha organizado protestos e estava processando a empresa. Além disso, relataram também que a empresa chegou a oferecer recontratar trabalhadores que retirassem seus processos trabalhistas em curso.

De todo modo, é inegável que o aumento de desligamentos oferece mais oportunidades à litigância judicial. Por isso, o argumento desse autor é bastante convincente, especialmente quando se considera o período 2004-2014: nesse intervalo, o número de desligamentos cresceu até mais rapidamente do que o número de novos processos ajuizados, sugerindo que uma proporção até ligeiramente menor dos desligados esteve acionando a justiça contra seus antigos patrões. Não obstante, isso não poderia ser lido como sinal de estabilidade ou mesmo redução da valorização pelos trabalhadores com relação a seus direitos nesse período: pelo contrário, pois deve-se lembrar que o número de processos trabalhistas seguiu praticamente parelho ao número de novos desligamentos *em uma situação de liquidez empresarial radicalmente mais favorável* (Gráfico 1), em que, portanto, a incidência de sonegação de direitos (ou a gravidade dos direitos sonegados) deve ter se reduzido expressivamente.

Isso, aliado ainda ao fato de que pouco se alterou a pauta de pretensões dos processos (CUNHA et al., 2022, p. 47)<sup>16</sup>, sugere que aumentou a propensão dos trabalhadores a reivindicar seus direitos, seja por um maior conhecimento acerca da legislação, seja por uma menor tolerância a descumprimentos de direitos – ou, como argumentarei, por uma combinação desses fenômenos. Isso ajudaria ainda a explicar a assiduidade com que os trabalhadores reivindicaram seus direitos na JT em 2015 e 2016, quando o número de desligamentos/rotatividade no país tinha entrado em queda acelerada.

A análise de outros indicadores de conflitualidade trabalhista também oferece suporte à hipótese de que além do aumento de oportunidades dos trabalhadores para acionar a JT fruto do aumento de desligamentos, houve também aumento de suas pré-disposições a sair

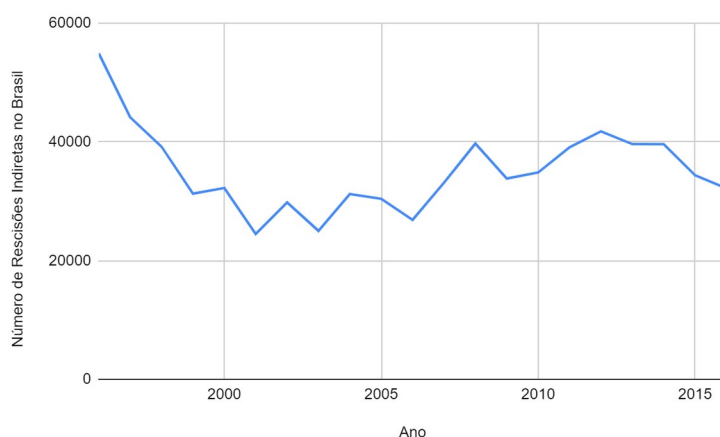
---

<sup>16</sup> A comparação de Cunha et al. (2022, p. 47) envolve os anos de 2012 e 2018. A única alteração relevante nas demandas entre esses dois anos diz respeito a demandas pela regularização no pagamento de salários, décimo terceiro ou férias: essas demandas eram *mais frequentes* em 2012 do que em 2018.

em defesa de seus direitos trabalhistas historicamente descumpridos, não só após a rescisão, mas também durante a vigência dos contratos. Algumas dessas evidências, que discutirei na seção 3, estão no âmbito das greves, e outras, que mencionarei agora brevemente, estão no próprio âmbito dos registros produzidos pelas instituições judiciais.

Um primeiro caso diz respeito à importância relativa do instituto da “rescisão indireta”. Esse conceito se refere a quando o contrato de trabalho é rescindido “com justa causa por iniciativa do empregado”, ou seja, quando o empregado, após uma sucessão grave de infrações cometidas por seu empregador, obtém judicialmente ou em acordo extrajudicial o direito de ser demitido com direito a todas as verbas rescisórias características da rescisão sem justa causa por iniciativa do empregador, mais outras quantias em débito. Frequentemente, os trabalhadores apelam a esse mecanismo em situações de insolvência grave das empresas, mas novamente o que se nota é que entre meados da década de 2000 e meados da década de 2010 os trabalhadores passaram a fazer maior uso desse mecanismo em uma situação de grande diminuição da insolvência empresarial. Embora o recurso a esse dispositivo entre 2011 e 2014 não tenha chegado ao recorde anterior de meados da década de 1990 (compreensível, à luz dos dados já expostos de insolvência empresarial mostrados no Gráfico 1), o fato é que entre 2003 e 2012 o número anual de rescisões indiretas cresceu em quase dois terços - mais rápido até do que o crescimento no estoque de empregos formais no período, que foi de 60%.

*GRÁFICO 3: Número de Rescisões Indiretas no Brasil (1996-2016)*

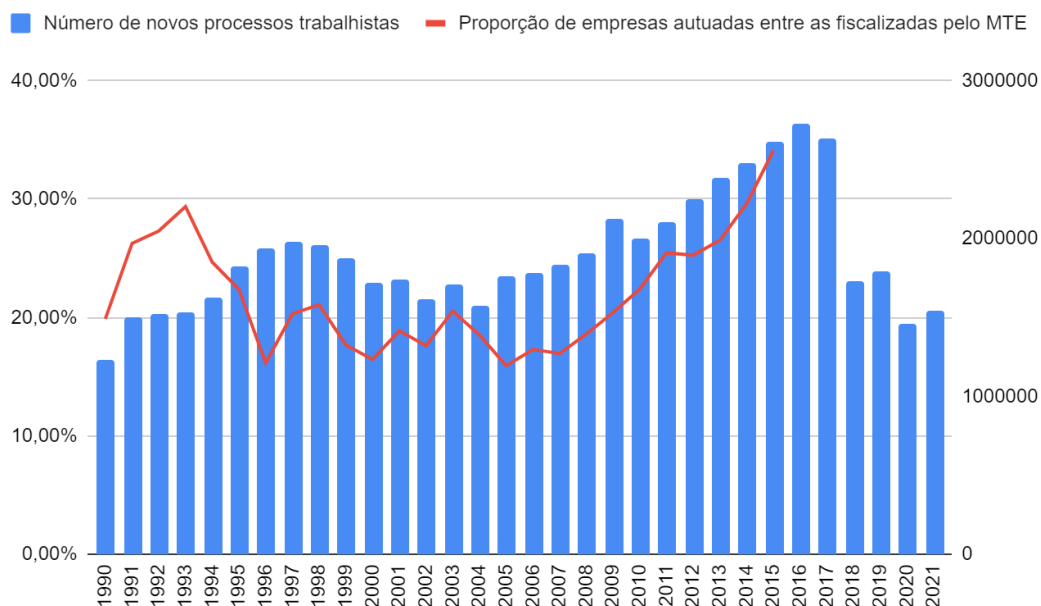


Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS – MTE).

Um segundo caso diz respeito aos dados da inspeção do trabalho, conduzida pelos auditores fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego. Entre o total de empresas inspecionadas pelos auditores fiscais do trabalho, a proporção de empresas autuadas

apresenta um comportamento semelhante ao comportamento da litigiosidade judicial (Gráfico 4): houve um pico na taxa de autuação na década de 1990, depois uma queda substantiva, e um novo crescimento contínuo a partir de meados da década de 2000.

*GRÁFICO 4: Evolução comparada da litigância trabalhista e da taxa de autuação da inspeção do trabalho no Brasil (1990-2018).*



Fontes: MTE (2016) e MTE apud. Cardoso e Lage (2005). Elaboração própria.

Novamente, acredito que a melhor forma de se compreender esse dado seja supondo não que houve um aumento das irregularidades trabalhistas a partir de 2005 (hipótese cuja implausibilidade já foi discutida), mas sim que houve um aumento da propensão dos trabalhadores a denunciar tais irregularidades a partir desse período. Isso porque as inspeções do MTE são ou de rotina (baseadas em amostragem aleatória) ou reativas (catalisadas por denúncias veiculadas diretamente por trabalhadores ou indiretamente, através de sindicatos), e já em meados da década de 2000 Cardoso e Lage (2005) recebiam de auditores relatos de que uma proporção majoritária e crescente das inspeções realizadas era catalisada por denúncias.

Nesse sentido, apesar dos incentivos institucionais estabelecidos terem levado os inspetores a progressivamente privilegiar inspeções em grandes empresas (deixando de lado diversas pequenas unidades de trabalho em que há elevada informalidade) (Cardoso e Lage,

2005<sup>17</sup>), o fato é que o aumento na taxa de autuações deve ter se devido sobretudo a uma maior frequência de denúncias. De fato, o próprio Ministério do Trabalho reconhece em seus relatórios que sua eficiência crescente foi fruto, entre outros fatores, da “conscientização da sociedade, que gera um aumento qualificado das denúncias” (SIT, 2021, p. 29)<sup>18</sup>. Isso indica que existe uma atenuação daquele conjunto de fatores que historicamente cumpriu um papel para levar trabalhadores a não denunciar irregularidades, especialmente aqueles em situação mais vulnerável (Cardoso e Lage, 2005, p. 476): o desconhecimento da lei, o temor de retaliações sobre os trabalhadores mesmo que o patrão não tenha certeza de quem foi o denunciante, ou ainda o medo de que o patrão venha a descobrir o denunciante (por exemplo, porque as denúncias exigem provas documentais ou testemunhos que em diversos casos podem permitir ao patrão inferir quem foi o denunciante durante a autuação ou durante os processos administrativos ou judiciais catalisados por essas denúncias).

Um outro dado interessante diz respeito às notificações de acidentes de trabalho recebidos pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). No Brasil, a legislação obriga os empresários a emitir Comunicações de Acidentes de Trabalho (CAT) sempre que ocorram acidentes em até um dia útil, tanto para trabalhadores celetistas quanto prestadores de serviços sem carteira, mas também os trabalhadores, sindicatos e outras autoridades podem emitir o CAT em caso de prevaricação por parte da empresa. Aos trabalhadores, interessa notificar os acidentes como modo de acessar benefícios estatais de seguridade social, bem como poder dispor em muitos casos de licença remunerada ou indenização das empresas. Já o puro interesse econômico dos empresários vai, é claro, contra suas obrigações legais. Por isso, desde meados de 2007, o INSS permite aos trabalhadores acessar benefícios de seguridade social relacionados a acidentes ou doenças ocupacionais mesmo sem CAT registrado, como modo de minimizar os efeitos excludentes da subnotificação de acidentes, bastando para isso a demonstração por laudo médico e comprovação de nexo com a atividade ocupacional (MTE, MPS, 2009, p. 10). O que os dados registram desde a implementação dessa nova metodologia (Gráfico 5), contudo, é um aumento progressivo na razão entre

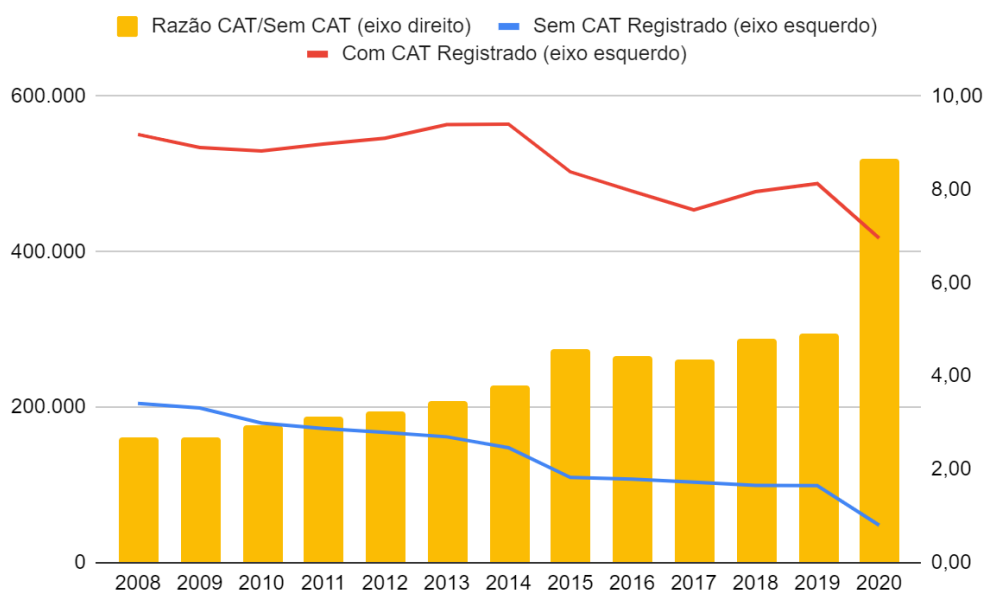
---

17 Essa tendência, já identificada por aqueles autores em 2005, é corroborada por dados mais recentes (BIGNAMI, BARBOSA, 2015, p. 113).

18 Solicitei a esse órgão dados estatísticos agregados referentes ao número anuais totais de denúncias recebidas, mas fui informado que esses dados só estão armazenados a partir de 2015 – ano em que foram recebidas mais de 100 mil denúncias. Nos dois anos seguintes, o número de denúncias oscilou entre 87 e 84 mil, para então cair rapidamente para cerca de 50 mil em 2020, e volta a crescer até atingir cerca de 76 mil denúncias em 2022.

acidentes com CAT registrado e sem CAT registrado, ou seja, com maior frequência os trabalhadores passaram a “fazer questão” de ter o CAT registrado:

*GRÁFICO 5: Evolução da proporção entre acidentes de trabalho sem CAT registrada e com CAT registrada no Brasil (2008-2020).*



Fonte: Anuários Estatístico dos Acidentes de Trabalho (AEAT - MTE/MPS/Ministério da Economia).

A melhor interpretação de todos esses dados (aumento da litigiosidade, aumento das denúncias, aumento da taxa de registro formal dos acidentes de trabalho) é que o período entre meados da década de 2000 e meados da década de 2010 assistiu a uma crescente *apropriação* pelos trabalhadores das instituições judiciais que formalmente sempre estiveram à sua disposição, mas com diversos obstáculos substantivos a seu acesso (a falta de informação, o medo de retaliações patronais, a naturalização de irregularidades ou sua aceitação sob uma lógica paternalista de local de trabalho). A renovada *apropriação* em período recente dessas instituições se manifestou na intensificada frequência com que os trabalhadores deflagram ações judiciais em contextos de rescisão de seus contratos ou, na vigência de seus contratos, denunciam irregularidades trabalhistas ou notificam acidentes de trabalho.

Não houve qualquer grande transformação institucional que pudesse vir a explicar, “de fora”, essa *apropriação* por parte dos trabalhadores. Embora inspetores do trabalho reivindicuem diversos pequenos dispositivos de “modernização” de suas operações (SIT, 2021), sustentarei mais adiante que a principal explicação do aumento da quantidade de irregularidades notificadas às instituições judiciais reside numa *apropriação* “de baixo pra

cima” - o que, como mencionado, os próprios agentes institucionais parecem reconhecer quando mencionam, em seus documentos, a “conscientização da sociedade”.

A ideia de “conscientização” também transparece nos discursos de meus entrevistados, e é descrita como motivadora de transformações importantes (ainda que não generalizadas) nas relações hierárquicas nos locais de trabalho.

*Entrevistador:* Você acha que antigamente os encarregados supervisores tinham uma postura mais de perseguição do que hoje em dia?

*Toninho (vigilante):* Sim, tinha. Tinha porque era aquele sistema, mais, bruto mesmo (...) E hoje, não, hoje tá melhor. Por que tá melhor hoje? Vigilante conhece mais o seu direito. Então como o vigilante conhece seu direito, se o supervisor falar algo lá pra fazer que tá fora, ele já grita. Então tá diferente hoje, por isso (...) aos poucos foi mudando essa consciência. Mas ainda tem muito supervisor que tem aquela mentalidade, tem ainda hoje.

Esse conhecimento dos direitos e a correspondente apropriação subalterna das instituições judiciais é evocada também como motivando formas informais de conflito nos locais de trabalho:

*Miguel (vigilante):* Eu acredito que uns 70% da população hoje sabe dos seus direitos. Qualquer área. Principalmente se... de processar alguém que de repente aí te causou algum dano na área de assédio moral... etc., etc.

*Entrevistador:* Você já presenciou algum caso de assédio moral?

*Miguel:* Já... quase já... e era caso de processo... mas, enfim, houve um bom senso aí a gente deixou quieto. (...) a pessoa [supervisor] falou que tinha que trabalhar fazer hora extra, que era pra ajudar a empresa. Eu falei que eu fui contratado pra fazer a minha escala, 12 x 36. Aí a gente entrou num acordo, porque quando eu falei pro cara que eu ia fazer o boletim [denúncia trabalhista] ele ficou pianinho...

Nesse relato, é interessante como se opõem abertamente a semântica dos direitos e atribuições contratuais, por um lado, à semântica do paternalismo característico dos locais de trabalho precários no Brasil - “...que era para ajudar a empresa”, um tipo de justificativa que outros entrevistados também relataram ter ouvido de seus superiores (incluindo certas variações como a ideia de que “estão todos no mesmo barco”). O empoderamento individual que rompe com o paternalismo aparece assim como conhecimento e apropriação de seus direitos legais, e a conscientização aparece antes de mais nada como uma “conscientização



legal”. Não necessariamente tal conscientização é um entendimento total das leis ou do complexo linguajar judicial, mas sim a aspiração a se afirmar como sujeito de direitos, contra tentativas patronais de ludibriá-lo. Um vigilante entrevistado conta, por exemplo, porque recusou um acordo extrajudicial oferecido pela empresa:

Eu não aceitei o acordo deles... tinha uns papel que eu queria mandar pro meu advogado, eles não deixaram eu bater a foto, queria que eu assinasse primeiro pra depois tá batendo uma foto, eu não aceitei o acordo (...) porque tinha alguma coisa que eu li lá que eu não entendi, que era pra abrir mão de alguma coisa... (Rogério, *ex-vigilante da empresa Lógica*).

Essa conscientização legal tem se manifestado em conflitos de forma particularmente aguda entre os trabalhadores de ramos mais precários, como aqueles classificados pelo TST como “Serviços Diversos” (sobretudo limpeza, portaria e vigilância), em comparação com setores mais tradicionais como a Indústria. Neste último ramo, a quantidade de novos processos judiciais aumentou a uma média geométrica de 3,74% ao ano entre 2005 e 2017 (agregado 55%), enquanto no ramo de “Serviços Diversos” essa taxa foi de 4,17% ao ano (agregado 83%). Também pude constatar a partir do banco de dados do RAIS que entre trabalhadores contratados por empresas de segurança privada e limpeza (ver Tabela 1 nos Anexos) no estado de São Paulo, a participação no total de rescisões indiretas também aumentou expressivamente no período em pauta, saltando *de modo contínuo e gradual* de pouco mais de 3% em 2007 para quase 14% em 2016 - enquanto no mesmo período a participação dos empregados de empresas dessas classes de atividades econômicas no estoque de empregos formais aumentou apenas de 2,2% a 2,6%. Como veremos em seguida, no caso das greves esse protagonismo de setores precários na conflitualidade trabalhista foi ainda mais agudo, e seguiu se aprofundando (em termos relativos) mesmo depois de 2017, a um ritmo muito maior do que o crescimento da participação dessas categorias no mercado de trabalho<sup>19</sup>.

#### **4. Atos de protesto e recusa: lutas extra institucionais pela efetivação de direitos.**

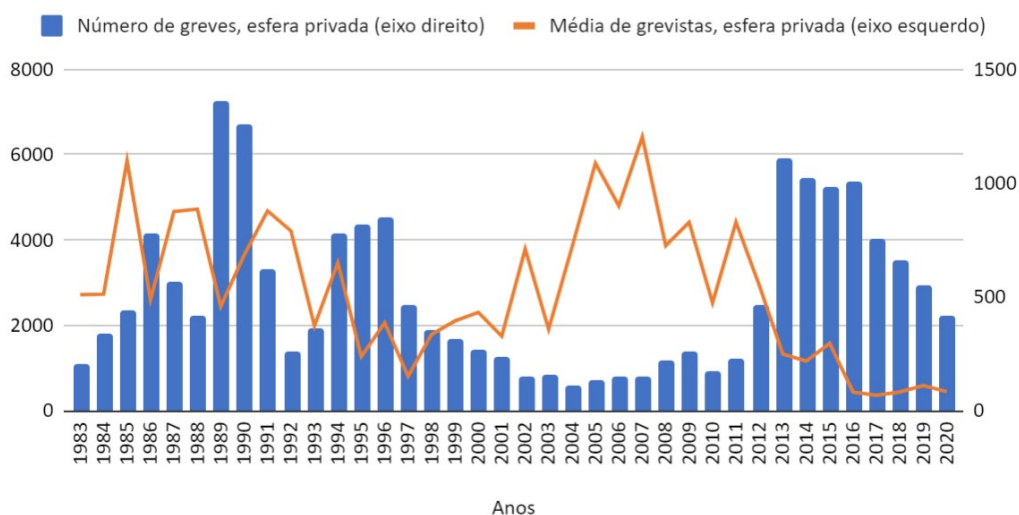
---

<sup>19</sup> E isso se deu apesar do fato de que a década de 2000 assistiu a uma redução da participação da terceirização, deterioradora da qualidade de empregos, no saldo de empregos gerados (POCHMANN, 2011). No Capítulo 3, apresentarei a taxa de terceirização especificamente de trabalhadores de famílias ocupacionais de limpeza e vigilância: essas categorias assistiram a um muito leve aumento da terceirização durante os governos petistas (média geométrica de 0,85% ao ano), muito menor do que a intensificação da conflitualidade nessas categorias no período.

Para reivindicar seus direitos trabalhistas historicamente descumpridos, os trabalhadores não se valeram apenas das instituições judiciais, mas também de formas extra institucionais de protesto. Para discutir essas formas, começarei analisando os dados do SAG-DIEESE. Esse banco de dados se baseia no levantamento de eventos de greves (excluindo, portanto, protestos sem paralisação do trabalho, mas incluindo paralisações de qualquer número de horas e com qualquer quantidade de trabalhadores) em publicações de mídias convencionais ou sindicais. Seus resultados estão compilados, desde 2004, na forma de anuários “Balanços das Greves”, disponíveis no site do órgão. Além dos dados disponibilizados nesses anuários, comentarei aqui também alguns dados especificamente solicitados ao coordenador do SAG-DIEESE (Rodrigo Linhares).

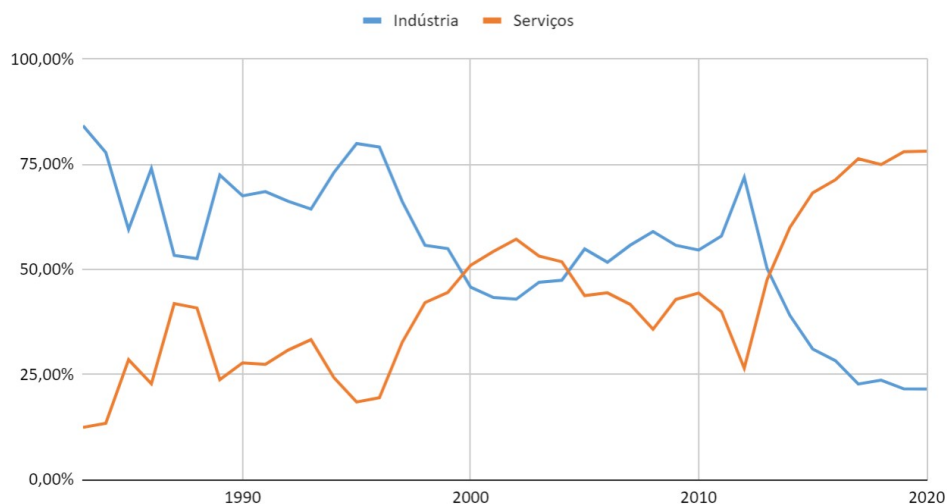
Embora já houvessem alguns levantamentos locais em grandes regiões urbanas desde o final da década de 1970 (o primeiro grande ascenso grevista desde o começo da ditadura militar; LARA, SILVA, 2015), é a partir de 1983 que o SAG-DIEESE disponibiliza dados nacionais mais consolidados. Dois picos nacionais, então, podem ser identificados em termos de número de paralisações: um na transição entre as décadas de 1980 e 1990; e outro, mais prolongado e mais contínuo, em meados da década de 2010 (Gráfico 6). Enfocaremos, aqui, os dados relativos à esfera privada, somente:

*GRÁFICO 6: Evolução comparada entre número de greves e número médio de grevistas por greve (esfera privada brasileira, 1983-2020).*



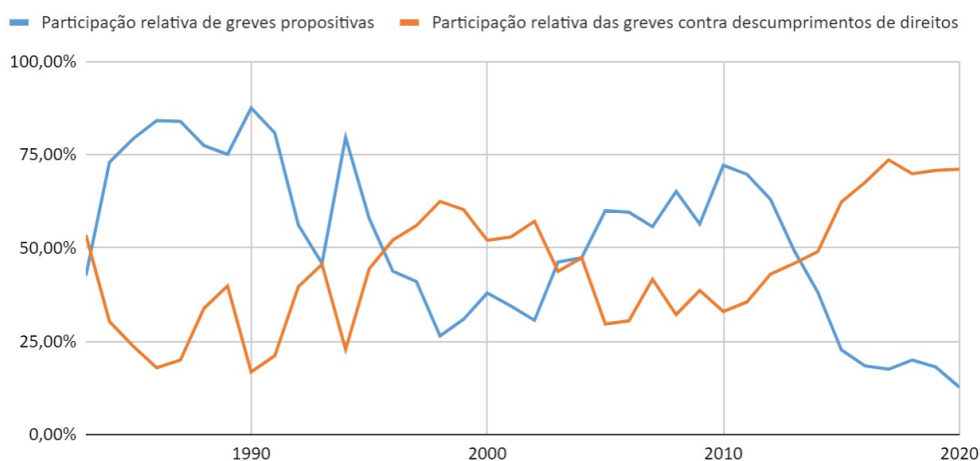
Fonte: SAG-DIEESE. Elaboração própria. Obs.: Uma parte das greves contabilizadas em “Número de greves, esfera privada” não apresentam informação quanto ao número de grevistas envolvidos, portanto não está contabilizada nas médias de grevistas apresentadas.

*GRÁFICO 7: Evolução da participação relativa dos setores industrial e de serviços nas greves da esfera privada brasileira (1983-2020).*



Fonte: SAG-DIEESE. Elaboração própria.

*GRÁFICO 8: Evolução comparada entre greves da esfera privada brasileira classificadas como “propositivas” (principalmente reajuste salarial) e como “contra descumprimento de direitos” (principalmente atrasos remuneratórios) (1983-2020).*



Fonte: SAG-DIEESE. Elaboração própria.

As características do primeiro pico de greves devem ser entendidas como parte de um longo “ciclo” de greves que se estende desde as greves do ABC no final da década de 1970 até meados da década de 1990 (NORONHA, 2009). Suas características são bastante conhecidas da sociologia do sindicalismo brasileiro: destacam-se grandes greves industriais

de categoria ou de fábrica, dirigidos por sindicatos que passavam por um processo de renovação política (seja “à esquerda”, com a conformação da CUT, seja “à direita”, com a conformação do sindicalismo mobilizado, mas conservador da Força Sindical; TRÓPIA, 2009), baseados sobretudo em reivindicações de reajuste salarial após duros anos de arrocho salarial na ditadura militar, além de reivindicações por democratização política e social (BRAGA, 2012; SEIDMAN, 1994). Essas greves se beneficiavam, como observa Noronha (2009), de um contexto político e na opinião pública favorável aos direitos trabalhistas, com o consenso da existência de uma “dívida social” legada pela ditadura, sendo um contexto que também assistiu à consolidação de novos direitos trabalhistas.

Seria incorreto dizer que as greves no auge desse primeiro ciclo se passaram inteiramente à margem das categorias de trabalhadores precários. Como demonstrado por Braga (2012) com base em extensa revisão bibliográfica, a onda grevista no final da década de 1970 em São Paulo só foi possível porque movimentos grevistas que já vinham sendo iniciados desde meados da década pelos operários mais qualificados ganharam a adesão dos trabalhadores mais precários nas fábricas. Além disso, algumas categorias de serviços bastante precários, como grandes obras da construção civil, registraram picos grevistas em alguns desses anos, como 1979 (Braga, 2012, p. 169). Também identifiquei, com base em análise própria dos dados do DIEESE, que o período entre 1993 e 1995 assistiu a uma relevante atividade grevista entre serviços precários como limpeza ou vigilância, ainda que sobretudo nos setores relativamente menos precários dessas categorias, como limpeza urbana ou industrial (subsetores somados correspondiam a 63% das greves de limpeza em que foi possível identificar o subsetor de ocorrência a partir dos microdados do DIEESE) e vigilância bancária ou transporte de valores (subsetores somados correspondiam a 100% das greves de vigilantes em que foi possível identificar o subsetor de ocorrência a partir dos microdados do DIEESE), e ainda que quase exclusivamente na região metropolitana de São Paulo (66% do total desses eventos).

De toda forma, esse primeiro ciclo nacional de greves da Nova República foi predominantemente industrial (Gráfico 7) e envolvendo grandes números de trabalhadores (Gráfico 6) (seja pela importância de greves de categoria, que na esfera privada entre 1983 e 1997 eram 15% do total de greves, chegando a cerca de 18% entre 1986 e 1991; seja pela importância de greves em grandes empresas). As greves lideradas por operários qualificados arrastaram uma maioria de trabalhadores precários da indústria e também inspiraram greves

de alguns ramos relativamente precários de serviços na região de São Paulo, “mimetizando” o padrão industrial de reivindicações por reajuste salarial em um contexto hiperinflacionário (no caso das greves de limpeza e vigilância no estado de São Paulo no período 1993-95, por exemplo, quase metade reivindicava obtenção de reajuste salarial ou outro aumento remuneratório). Não obstante, os assalariados mais pobres da economia urbana de serviços (trabalhadores mais inseguros e vulneráveis), especialmente aqueles distantes dos grandes centros urbanos (mais distantes, portanto, da influência do movimento sindical das grandes fábricas ou de outros movimentos políticos das grandes cidades), e especialmente aqueles em estabelecimentos pequenos, mais sujeitos a relações paternalistas de autoridade (BÉROUD et al., 2008, pp. 54-58), permaneceram quase totalmente alheios ao processo.

Após 1994, e sobretudo 1996 (isto é, definitivamente concretizadas a estabilização política e monetária), assiste-se a fase de “normalização” (rápido declínio) das greves no país, como observa Noronha (2009), inicialmente em marcos mais defensivos (um período de elevada insolvência empresarial e reestruturações neoliberais nas empresas, alto desemprego e deslocamentos desfavoráveis aos grevistas na opinião pública), o que fez com que greves contra descumprimento de direitos (Gráfico 8) e protagonizadas por trabalhadores precários de serviços (Gráfico 7) passassem a ser uma parcela um pouco maior das greves do que greves de setores mais sindicalizados ou orientadas à reajuste salariais. As greves tornaram-se também, em média, menores, expressando o fato de greves contra descumprimento de direitos serem via de regra greves de empresa ou unidade (Gráfico 6).

A partir do governo Lula, e especialmente a partir de 2004, há uma tendência de recomposição da atividade grevista, com todos os tipos de greves (propositivas ou defensivas, de serviços ou industriais) aumentando sua frequência absoluta, ainda que de modo paulatino. Mas a *participação relativa* de greves industriais, com pautas propositivas, é que vinha crescendo notavelmente até 2012 (Gráficos 7 e 8), o que se expressa também em um notável aumento do tamanho médio das greves (Gráfico 6), já que greves voltam a ser realizadas com maior frequência ao nível da categoria. Além disso, mesmo as greves de empresa/unidade eram em média maiores, devido ao fato de ocorrerem com maior frequência em grandes fábricas: apenas cerca de um terço das greves entre 2004 e 2012 tinham menos de 200 grevistas (percentual semelhante ao do ciclo 1983-1994).

Mas definitivamente o segundo grande pico em termos de número de greves, como se pode verificar no Gráfico 6, só se dá a partir de 2013. Esse segundo pico, além de um grande

salto quantitativo, apresenta características muito distintas do primeiro, e também bastante distintas dos anos imediatamente precedentes, o que me leva a caracterizá-lo como o início de um novo ciclo grevista (alternativamente, poder-se ia caracterizar esse ano como uma inflexão, quantitativa e qualitativa, em um ciclo grevista iniciado em 2004, como feito por Corregliano, 2020). Primeiramente, esse período envolve uma redução sem precedentes do número médio de grevistas na esfera privada, como deixa claro o Gráfico 6: tanto porque as greves privadas passam a ocorrer mais frequentemente por empresa/unidade, quanto porque as greves por empresa/unidade se tornam menores<sup>20</sup>. Além disso, esse ciclo envolve uma expressiva redução da duração das greves: entre 1983 e 2012, a taxa anual de participação de greves de uma jornada ou menos no total de greves da esfera privada era de menos de 43%, em média; desde 2013, essa média anual salta para mais de 56%.

Mais notável ainda, há a partir desse ano um aprofundamento sem precedentes da participação relativa das greves de serviços privados, protagonizadas especialmente por trabalhadores terceirizados de serviços, como:

os terceirizados que atuam em empresas contratadas pelo setor privado – como vigilantes, recepcionistas e encarregados de limpeza – e os terceirizados de empresas contratadas pelo poder público, como trabalhadores em coleta de lixo e limpeza pública, rodoviários do transporte coletivo urbano, enfermeiros e outros profissionais das Organizações Sociais de Saúde – OSS (DIEESE, 2019, p. 26).

Esse ciclo de greves, que em termos de frequência máxima atinge seu ápice entre 2013 e 2016, mas que as tendências que inaugura seguem avançando progressivamente até os dados mais recentes, foi protagonizada por trabalhadores precários de serviços e de estabelecimentos relativamente pequenos, além de ter uma participação muito importante de trabalhadores de cidades pequenas, fora dos grandes centros econômicos.

Por exemplo: o período 1993-95 *assistiu especificamente na Região Metropolitana de São Paulo* a uma quantidade de greves de trabalhadores de empresas de limpeza e vigilância extraordinariamente alta (99 greves) e até maior do que no período 2014-2016 nessa região (62 greves). Mas no primeiro caso, essas greves paulistanas correspondiam a cerca de 66% de todas as greves de limpeza e vigilância no país no período, enquanto no segundo caso

---

20 No período 2013-20 em comparação com o período 2004-12, quase caiu pela metade o percentual de greves de categoria na esfera privada; e quase dobrou o percentual de todas as greves por empresa/unidade com até 200 trabalhadores.

correspondiam a apenas cerca de 11% - ou seja, mais recentemente as greves entre trabalhadores de limpeza e vigilância estavam inseridas em uma onda nacional de greves de trabalhadores dessas categorias, ao contrário do caso anterior. Mais recentemente, aumenta também a participação estatística de greves nos setores mais mal remunerados (e mais fragmentados) dessas categorias: trabalhadores terceirizados por estabelecimentos públicos como escolas, unidades de saúde, repartições públicas, institutos de pesquisa, etc. (no estado de São Paulo entre 2014 e 2016, esses eram os segmentos de atuação dos trabalhadores em cerca de 62% das greves de vigilância em que foi possível identificar essa informação pelos microdados do SAG-DIEESE, e em cerca de 66% das greves de limpeza<sup>21</sup>). Além disso, também se confirma nessas categorias a tendência de redução da abrangência e escala das greves: enquanto em 1993-95, 23% de todas as greves de limpeza e vigilância tinham abrangência de categoria, entre 2014 e 2016 eram apenas 6% das greves nessa abrangência.

Desse modo, é possível dizer que o ciclo de greves mais recente foi em grande medida a “entrada em cena” no mundo das greves de trabalhadores que estiveram mais relativamente excluídos do ciclo grevista da redemocratização. As dimensões dessa “poeira de pequenas greves” são certamente subestimadas pelos dados do SAG-DIEESE. Isso porque greves de pequena escala (e curta duração) são mais raramente noticiadas em qualquer veículo de comunicação, de maneira que em anos com o predomínio de greves desse tipo, menor será a proporção do total de greves que o banco de dados será capaz de identificar.

Ao longo de minha pesquisa, recebi alguns indícios dessa subestimação. Primeiro, fui informado por dirigentes do Sindicato dos Vigilantes de Campinas que, em um determinado período em meados da década de 2010, o sindicato chegava a ser acionado quase uma vez por semana a respeito de pequenas greves eclodindo em sua base – trata-se de uma taxa que em nenhum momento aparece no banco de dados SAG-DIEESE relativo aos vigilantes. Relatos de um dirigente do Sindicato dos Vigilantes de São Paulo também dão conta de um grande número de “greves pipoca” eclodindo em sua base.

Segundo, em páginas do Instagram voltadas para vigilantes, pude identificar alguns casos de greves que não achei qualquer contrapartida na mídia. Por fim, em meu pequeno questionário com vigilantes pude constatar que cerca de 17% dos entrevistados afirmou já ter presenciado uma paralisação em seus locais de trabalho – menos do que os 26% que declararam ter participado de brigas/discussões com seus superiores hierárquicos e menos do

---

<sup>21</sup> Essa composição setorial se mantém nos anos que precedem e sucedem imediatamente esse triênio, sendo uma característica das greves dessas categorias no atual ciclo grevista.

que os 46% que declararam ter ajuizado ações trabalhistas, mas o que não deixa de ser uma parcela expressiva. Esses indícios que encontrei em minha pesquisa vêm a se somar aos indícios encontrados por Corregliano (2021); esse autor, baseado em pesquisas jurisprudenciais, encontrou alguns casos de pequenas paralisações, conduzidas sem apoio do sindicato, que também não constavam no banco de dados SAG-DIEESE.

Uma outra característica notável desse ciclo recente diz respeito, como pode ser observada no Gráfico 8, ao predomínio de pautas relativas a direitos descumpridos – muito especialmente direitos legais, sobretudo pela quitação de salários ou benefícios em atraso. Essas pautas, mais comuns entre trabalhadores de serviços, avançam continuamente sua frequência absoluta desde 2005 e sua participação relativa desde 2010, e sinalizam o que tenho argumentado nessa pesquisa: que houve um aumento da apropriação dos trabalhadores com relação a seus direitos legais, que os levou a aumentar sua atividade reivindicativa em prol de direitos que eram historicamente descumpridos.

Como já dito, tenho focado nessa pesquisa os trabalhadores de empresas de limpeza e vigilância. As greves dos trabalhadores desses dois ramos representam quase 28% das ocorrências em serviços privados no SAG-DIEESE entre 2013 a 2020, e mais de 18% do total de greves da esfera privada nesse período (enquanto, de 1983 até 2012, representavam cerca de 20% das ocorrências em serviços privados e apenas 6,5% do total de eventos na esfera privada). São também categorias que trazem com particular intensidade os registros estatísticos dessa nova conflitualidade trabalhista mais pulverizada e mais relacionada à concretização de direitos.

A partir de uma análise centrada nos dados específicos das greves de trabalhadores de empresas de limpeza e vigilância, pude constatar como nessas categorias as greves entre 2013 e 2020 foram particularmente distantes do ideal das “greves sindicais de categoria por reajuste salarial”. Enquanto nacionalmente cerca de 10% das greves nesse intervalo foram de categoria, em limpeza menos de 2% das greves o foram. Entre vigilantes, a quantidade de greves por categoria nesse período foi acima da média nacional, chegando a quase 20%, mas isso se deve quase totalmente à realização em 2013 de diversas greves sindicais demonstrativas (ou seja, de um dia, e em geral de baixa adesão efetiva, segundo nos relataram dirigentes sindicais) pela regulamentação federal do adicional de periculosidade aprovado por lei no ano anterior. Além disso, entre as greves por empresa/unidade nessas categorias e nesse período, proporções muito elevadas envolviam apenas poucas dezenas de trabalhadores: eram



compostas por até 200 grevistas cerca de 72% das greves dessa abrangência no setor de limpeza, e 75% em vigilância, enquanto no geral essa proporção, no mesmo período, era de somente 58%.

Especificamente para o estado de São Paulo, analisei também com mais detalhes as reivindicações dessas greves em empresas de limpeza e vigilância. Reivindicavam reajustes salariais ou obtenção de novos benefícios remuneratórios menos de 10% das greves. Em contraste, era bastante expressiva a presença de reivindicações pela quitação de salários ou benefícios em atraso (demandas que apareciam em 74% desses casos) e também uma série de demandas pela implementação de outros direitos legais continuamente desrespeitados (em mais de 29% dos casos apareciam demandas como: adequação das condições materiais de trabalho, regularização de depósitos de seguridade social, fim da sobrecarga irregular de trabalho, fim do assédio moral, dentre outros).

Esse universo específico também reforça a constatação geral feita por DIEESE (2018) de que existe uma diferença entre o tipo de direito desrespeitado que se reivindicava antes e depois da crise de 2015. Constatei que no biênio 2013-14, cerca de 57% das greves reivindicavam quitação de salários ou benefícios em atraso, enquanto no biênio 2015-16 eram cerca de 81% dessas greves; já as reivindicações orientadas as outros tipos de direitos mencionados (menos “emergenciais”) reduziram-se de cerca de 43% a cerca de 28%. Embora não seja uma ruptura total, não deixa de ser uma descontinuidade importante, explicável pelo fato já mencionado de que o biênio recessivo 2015-16 assistiu a um aumento de cerca de 60% no número de requerimentos de falência/recuperação judicial no setor de serviços (não incluído comércio). Embora esse tipo de infração grave como o atraso de salário já seja uma característica secular das franjas precarizadas da economia urbana de serviços, tratam-se de infrações que emergem com particular intensidade nessas conjunturas de insolvência.

Falando especificamente sobre as greves de trabalhadores terceirizados contra infrações, deve-se observar que tal tática impacta a empresa de terceirização imediatamente porque a deixa vulnerável às sanções contratuais previstas no contrato com a entidade contratante, produzindo em geral multas ou descontos do pagamento fixo em contrato. Mesmo assim, os trabalhadores frequentemente também interpelam diretamente a entidade contratante (que é frequentemente o Estado ou suas autarquias, estatais, entidades

paraestatais, etc.) para aplicar as sanções e medidas cabíveis o mais rápido o possível, e também é comum que interpelem as instituições judiciais ou fiscais do trabalho<sup>22</sup>.

O apelo às instituições protetivas do Estado é particularmente importante no caso das greves que são chamadas por Linhares (2021, apud. TRÓPIA e GOMES) de “greves por desalento”, ou seja, quando o trabalhador não espera continuar contratado por seu empregador direto (que está em situação falimentar avançada), e sim conquistar somente seus salários em atraso e verbas rescisórias. No entanto, não se deve pensar que greves por desalento, no ramo de serviços terceirizados, sejam mais “fáceis” de se realizar, isto é, que não exijam grande coragem e determinação. Afinal, no ramo de serviços terceirizados o trabalhador almeja em geral ser recontratado pela empresa que substituirá a empresa insolvente. Como constatei em pelo menos um caso de minha pesquisa, isso pode permitir aos funcionários da entidade cliente ameaçar os trabalhadores de vetar sua recontração pela próxima empresa de terceirização caso os grevistas não retornem ao trabalho<sup>23</sup>. Esse tipo de ameaça pode reforçar uma compreensão, por parte dos trabalhadores, de que os gestores do contrato são parte da mesma hierarquia opressiva que as empresas de terceirização, mas não necessariamente implica em uma responsabilização da entidade-cliente como um todo (que é frequentemente uma autarquia, entidade paraestatal, empresa pública, ou órgão da administração pública direta), e muito menos do Estado como um todo<sup>24</sup>.

Embora os trabalhadores possam considerar o Estado moroso ou ineficiente, é a empresa de terceirização que é entendida como a responsável direta pelas infrações, inibindo a percepção de que o Estado deveria ser abordado para realmente sanar o problema da terceirização de forma global. Embora essa desresponsabilização do Estado seja em parte um efeito da própria configuração laboral fragmentada pela terceirização, é também em parte

---

22 É por almejar a intervenção estatal nesses conflitos fragmentados que os trabalhadores em alguns casos buscam ativamente apoio de veículos de comunicação para sua divulgação, o que entendem como fator a potencializar a chance de serem escutados pelas instituições protetivas. Mário, vigilante que participou de protestos realizados em frente à empresa Centurion, declarou que já haviam protocolado diversas denúncias no Ministério do Trabalho, sem obter qualquer retorno, e que estavam fazendo atos diários porque sabiam que se obtivessem repercussão na mídia teriam a atenção das instituições fiscais e judiciais. Relatou ainda que estava buscando veículos para repercutir o ato, mas tinha que ser jornalista de uma “empresa boa”.

23 Vieira et al. (2010, p. 54) já identificavam esse mecanismo de “acordos triangulares” entre empresa cliente, empresa contratada que encerra o contrato e empresa contratada que assume o contrato, mecanismo benéfico às três partes e profundamente prejudicial ao trabalhador. Tais autores observavam tal mecanismo como dispositivo a inibir que trabalhadores reivindicassem a “solidariedade subsidiária” da empresa cliente, e eu constatei que o mesmo mecanismo pode ser usado como forma de inibir a atividade grevista.

24 Uma trabalhadora de limpeza na FMUSP afirmou que os diretores da faculdade possuíam trato melhor com elas do que o gestor do contrato. Uma ex-vigilante da empresa Lógica descreveu com um tom de reprovação que alguns dos trabalhadores tenham processado as empresas/entidades clientes (já que entende que a responsabilidade é da empresa de terceirização).

relacionada também às disposições dos trabalhadores, pouco propensos a formas de organização coletiva abrangentes e duráveis, o que imprime a suas formas de ação uma lógica essencialmente imediatista e reativa, como mais adiante discutirei.

Prosseguindo em minha exposição, é importante observar como as greves encontram afinidade com outras formas de ação extra-institucional. Pequenos protestos coletivos são frequentemente organizados pelos trabalhadores, como modo de apelar de modo mais contundente à intervenção estatal; mas também como modo de intimidar diretamente a empresa de terceirização:

Sem patati patatá, certo? Minha paciência acabou com esses cara aí (...) depois dessa patifaria que esses filha da puta fez aí de não pagar a gente... só pagaram 15, 10, 20 ou 25, e não pagar o restante dos irmãozinho que tava lá, os mais de 80, eles vão tomar no cu na segunda feira (...) ou eles deposita tudo ou nois não sai daquela porra lá. Acabou a paz *(Ex-vigilante de uma empresa que estava atrasando pagamentos rescisórios; mensagem de áudio em grupo de WhatsApp)*.

Tem que fazer isso. Chegar lá, ficar na porta da empresa, e falar (...) “sair daqui, quando vocês pagar todo mundo. Hoje. E não tem negócio de acordo de vinte, trinta por dia não, é tudo hoje. Se vocês têm dinheiro pra pagar trinta hoje, trinta amanhã, trinta depois, então vocês têm dinheiro pra pagar tudo hoje. Vocês só vão sair quando o pagamento tiver na conta, pelo contrário vai ficar todo mundo aí dentro, só vai ficar tomando água”. *(Ex-vigilante de uma empresa que estava atrasando pagamentos rescisórios; mensagem de áudio em grupo de WhatsApp)*.

Além desse tipo de protesto coletivo, documentei em minha pesquisa formas de protesto individual, traduzidas em recusas a ordens ou situações abusivas, ou brigas/discussões com a chefia. Um exemplo me foi fornecido por uma trabalhadora de limpeza na USP:

Nossa, eu brigava demais com aquela Nara [nome fictício, encarregada], ela me chamava de bichinho de goiaba, não podia me ver me chamava de bichinho de goiaba. Eu brigava... aqui na Educação [FEUSP] eu brigava demais com ela... (...) ela humilhava demais também. Tem um dia que eu sentei e falei: “hoje eu não vou trabalhar” (...) Aí ela: “eu posso saber [por que]?” “Por causa de ontem, porque você me humilhou ontem”. Nossa ela quase me bateu no dia anterior... aí nossa, nesse dia... mas ela não me

mandou embora... Ai, nossa esse dia foi ruim viu. (...) Eu só sei que eu passei o dia inteiro sentada na copa. Quando chegou o final do expediente eu fui embora. Não trabalhei. (*Dara, auxiliar de limpeza na USP*).

Esse evento aconteceu, segundo a entrevistada, um pouco antes da greve de 2011 das trabalhadoras da Limpadora União na USP. Trata-se de um relato que ressalta o que Bérout et al. (2011, p. 67) denominaram as “fronteiras porosas” entre formas puramente individuais de conflito e a ação coletiva. Outra trabalhadora narra, de modo semelhante, os momentos iniciais do movimento paredista como emergindo de modo “espontâneo” de diversas recusas individuais e localizadas: “*primeiro, a gente começou a fazer as coisas da cabeça da gente. A gente viu que não chegava salário, não chegava o ticket, não chegava nada, a gente pegava, sentava, falava: não vamo bater, não vamo limpar, não vamo fazer nada*” (Sueli, auxiliar de limpeza na USP). Ainda segundo essa trabalhadora, foi depois dessas paralisações iniciais que elas foram instruídas a contatar um sindicato que lhes orientou a respeito dos perigos de conduzir a mobilização “da nossa cabeça”.

Deve-se ressaltar a frágil relação das greves fragmentadas desse ciclo de conflitos com métodos organizativos formais. Como já comentei, essas greves não lograram constituir novas formas de organização sindical ou mesmo renovar as direções dos sindicatos oficiais (em São Paulo e no caso da limpeza e segurança terceirizados, quase todos ligados à União Geral dos Trabalhadores ou Força Sindical), em nítido contraste com o ocorrido ao longo da década de 1980. Na verdade, desde meados da década de 2000 há uma queda contínua na taxa de empregados sindicalizados no país segundo a Pesquisa por Amostragem Nacional de Domicílios (PNAD) (CARDOSO, 2014), queda acelerada após 2012 em todos aglomerados de atividade econômica usados pelo IBGE (DIEESE, 2022, p. 12). Tal fato é aparentemente contraditório quando se considera que além de frequentes, foram greves bem-sucedidas: em 2005, menos de 76% das greves da esfera privada com desfecho conhecido pelo SAG-DIEESE tiveram atendimento total ou parcial das reivindicações (cerca de 19% atendimento total). Esse número aumentou progressivamente nos anos seguintes, e entre 2013 e 2018 manteve-se em um patamar de quase 90% de atendimento total ou parcial das reivindicações (com o atendimento total chegando a notáveis 58% em 2018).

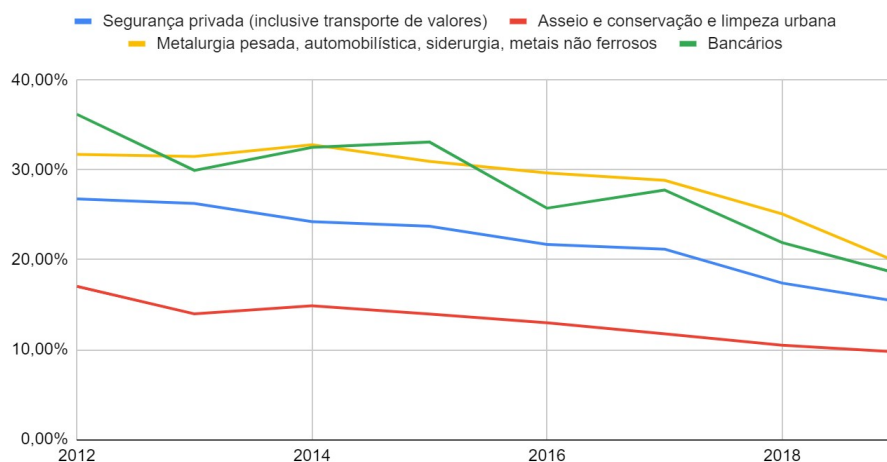
Em empresas de limpeza e vigilância, especificamente, há densidades sindicais baixas (principalmente no setor de limpeza<sup>25</sup>) quando comparadas com setores mais “tradicionalis”

---

25 Devido à PNAD usar uma versão simplificada da CNAE (CNAE Domiciliar), não é possível avaliar se a densidade sindical não tão baixa entre vigilantes se deve à influência de algum subsetor específico, como

do sindicalismo brasileiro, embora tenha se aprofundado a tendência que já vem pelo menos desde 2005 de diminuição da vantagem relativa de sindicalização dos setores tradicionais (FPA, 2013). Mesmo assim, constata-se que também em limpeza e vigilância a densidade sindical seguiu caindo desde 2012, apesar da intensa atividade grevista desses trabalhadores no período (Gráfico 9).

*GRÁFICO 9: Densidade sindical nas categorias foco deste estudo e em duas categorias tradicionais do sindicalismo brasileiro na esfera privada (Brasil, 2012-2019).*



Fonte: PNADc anual. Dados amostrais brutos (sem ponderações). Códigos selecionados com relação a metalurgia: divisões 24, 28, 29 e 30 da CNAE Domiciliar 2.0. Bancários: divisões 64, 65 e 66 (idem). Limpeza: divisões 81 e 38 (ibidem). Vigilância: divisão 80 (ibidem).

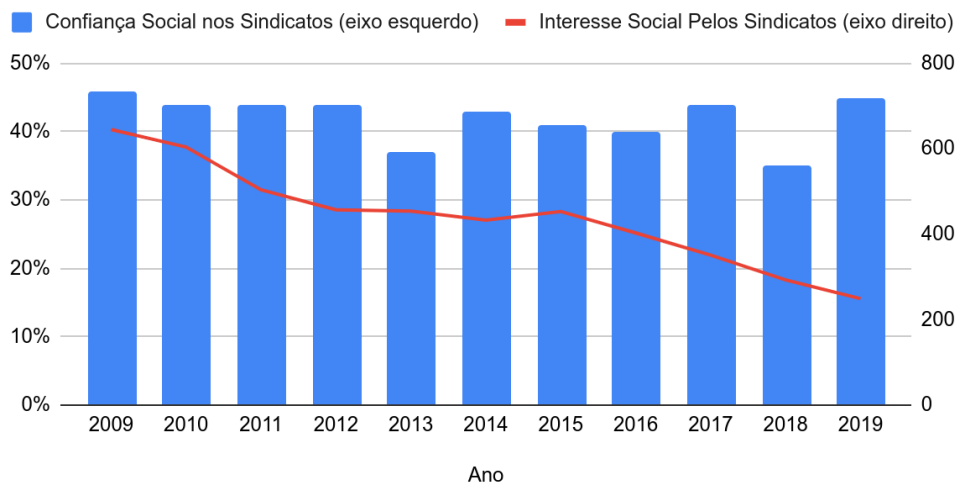
Tampouco houve qualquer ganho em consideração social pelos sindicatos que pudesse compensar essa queda de filiação. Pesquisa amostral conduzida pelo IBOPE anualmente no período de inverno (“Índice de Confiança Social”, ou ICS) indicou em seus dados mais recentes que os sindicatos são a quarta instituição em que os brasileiros menos confiam, entre as 20 analisadas. Essa confiança apresentou também tendência de queda, apesar de aumentos pontuais praticamente restritos àqueles anos (2017 e 2019) em que as centrais sindicais protagonizaram no primeiro semestre movimentos nacionais a contra reformas impopulares como a trabalhista ou a previdenciária<sup>26</sup> (e mesmo assim, nenhum desses picos foi suficiente

transporte de valores (que teve maior participação no ciclo de greves da redemocratização e que até hoje possui CCTs bastantes mais favoráveis que o resto dos ramos de segurança privada). De todo modo, note-se que a densidade sindical por si só pode induzir a uma imagem sobrestimada da força do sindicato em categorias mal remuneradas, já que os trabalhadores podem ter se filiado ao sindicato somente para fins assistenciais, mesmo avaliando mal sua intervenção ou não se somando aos chamados da entidade. No caso dos vigilantes, o survey de Vieira et al. (2010) sugere uma avaliação bastante negativa da atuação do sindicato.

<sup>26</sup> O único outro ano em que houve aumento com relação ao ano anterior foi em 2014, que pode se explicar como uma “recuperação parcial” do indicador após a queda abrupta de confiança em 2013, movimento comum a

para repetir o valor registrado em 2009, primeiro ano da série estatística em questão). Além disso, se tomarmos a participação relativa de buscas pelo termo “sindicato” no Google como *proxy* do interesse social pelo sindicalismo notaríamos uma tendência aguda de queda<sup>27</sup>:

*GRÁFICO 10: Confiança e Interesse Sociais nos Sindicatos (2009-2019).*



Fontes: ICS – Ibope Inteligência (apud. ABERJE, 2019); Google Trends. Os valores numéricos do “interesse social pelos sindicatos” são as somas anuais das participações relativas mensais do termo “sindicato” no total de buscas efetuadas no Google, tal que o mês com valor = 100 equivale ao mês com maior participação relativa dessas buscas no Google, e os demais são expressos em comparação a ele. Os valores em “confiança social nos sindicatos” são o percentual da população que afirmou confiar em tal instituição na pesquisa amostral do Ibope.

O banco de dados do SAG-DIEESE, em virtude de se basear em publicações midiáticas, não tem condições de dar informações precisas ou confiáveis sobre o comando das greves (CORREGLIANO, 2020, p. 32), mas os casos de greves que estudei apontam num sentido parecido com outros estudos de caso sobre greves de trabalhadores precários e terceirizados em anos recentes no país, como os de Nowak (2019) ou os diversos compilados por Corregliano (2020). Essas greves tinham relações frágeis com os sindicatos oficiais, ainda que não hostis à estrutura sindical como um todo, visto que os trabalhadores são cientes das restrições legais e materiais que têm de enfrentar se não tiverem nenhum tipo de apoio do sindicato oficial. No geral, essas greves destoam do padrão americano de “wildcat strikes” no sentido de que não são uma revolta aberta contra direções sindicais enraizadas e consolidadas, já que ocorrem em categorias com sindicatos pouco consolidados. Em vez de

todas as instituições (ABERJE 2019).

<sup>27</sup> Em parte, a ampliação do acesso à internet pela população mais pobre, que é relativamente menos sindicalizada, pode explicar essa queda, mas o maior salto do acesso à internet pela população mais pobre se deu ainda na primeira metade da década de 2010.

hostilidade aberta às direções sindicais, predominam na relação com os sindicatos oficiais sentimentos como a moderada desconfiança e o pragmatismo; mas, tal como nas “wildcat strikes”, o sindicato não é o principal difusor do conflito, e age de modo principalmente reativo.

Assim, algumas das greves de meus estudos de caso foram deflagradas sem a presença do sindicato mas tinham sua entrada posterior; outras começavam com ele mas perduravam sem seu apoio; outras não tinham sua intervenção desde o começo até o final; outras eram influenciadas por sindicatos de outras bases ou pequenas organizações militantes (mas que não lograram manter contato com quantidade significativa de trabalhadores após o evento, ou mesmo que acabaram obtendo a hostilidade dos trabalhadores), etc. Apenas em um dos estudos de caso listados no capítulo metodológico dessa dissertação o sindicato logrou manter o comando da greve ao longo de todo o processo (caso Embrase-Aeroporto).

O relato de um dirigente sindical que entrevistei – ainda em pesquisa anterior, de Iniciação Científica – descreve bem o modo como a maioria das greves emergem de modo “endógeno” nos locais do trabalho e o sindicato costuma tentar, na sequência, “capturá-las”, nem sempre com sucesso:

O trabalhador às vezes gosta de fazer movimento... cê precisa ter cuidado pra não levar o trabalhador a movimentos paredistas que vai prejudicar ele. Mas o trabalhador gosta. Se deixar às vezes de vez em quando eles quer fazer movimento sozinho (...) semana passada, por exemplo, numa empresa aí os trabalhadores pararam, aí depois que parou chamou o sindicato. Isso acontece. E aí cê tem que ir lá e dizer: volta pro trabalho, nós vamos tirar uma comissão aqui pra negociar, porque senão vai dar ilegalidade, vai ter problema. Cê tem que ter cuidado, tem que administrar (...) Mas muitas vezes os trabalhadores tomam a decisão por conta própria e acabam paralisando (*Dirigente do Sindicato de Empregados em Empresas de Vigilância e Similares de São Paulo – SEEVISSP, vinculado à Força Sindical*).

Embora suas conexões com os sindicatos oficiais sejam frágeis, nenhuma dessas greves conduziu a novos métodos formais de organização ou formas institucionalizadas de barganha coletiva por empresa. Na verdade, como já foi constatado por Corregliano (2021), a única greve de que se tem conhecimento entre trabalhadores precários de serviços deste período no Brasil e que conduziu à conformação de um novo movimento formal, externo à estrutura sindical oficial, foi a greve dos garis cariocas de 2014, que produziu o movimento

militante “Círculo Laranja”, cujos líderes são também associados a partidos de esquerda (originalmente, à Rede e ao PSOL, e atualmente principalmente ao PT). Nota-se, portanto, a excepcionalidade deste evento grevista com relação ao panorama estatístico geral, reforçado pelo fato de ter sido uma greve de categoria e orientada a reajuste salarial (características bastante destoantes do ciclo de greves, como demonstrado).

Tais excepcionalidades se explicam por vários fatores: primeiro, o fato dos garis cariocas serem contratados por uma única estatal municipal (COMLURB), que em contraste com várias empresas do ramo no país no mesmo período, se recusava a conceder aumentos salariais reais há vários anos. Além disso, a greve ocorreu durante um momento de crise política no estado do Rio de Janeiro (denúncias de corrupção e desperdícios de recursos às vésperas da Copa do Mundo, poucos meses após os protestos de junho de 2013 que diretamente colocaram em cheque os governos aliados estadual e municipal). Isso fez com que os grevistas percebessem uma oportunidade política favorável e direcionassem suas reivindicações diretamente aos políticos (controladores em última instância da empresa), buscando apelar simultaneamente a um crescente espaço de insatisfação presente na opinião pública, constituindo uma “política simbólica do trabalho” em pleno carnaval carioca (BRAGA, 2017). Isso também levou as lideranças do movimento a se aproximar dos principais partidos políticos de oposição ao bloco governista municipal e estadual, oposicionistas que eram então ligados à esquerda radical<sup>28</sup>. Mesmo assim, note-se que o movimento “Círculo Laranja” nunca foi forte o suficiente para tomar a direção do sindicato oficial, embora tenha participado de eleições sindicais - o que evidencia que mesmo nesse caso não se deve superestimar os legados organizativos da greve e o fato (discutido mais adiante) de que muitos dos grevistas não investem em formas duradouras de organização coletiva.

Prosseguindo, deve-se observar que embora as greves que estou estudando devam ser entendidas sobretudo endogenamente e não se difundissem de moto centralizado ou coordenado, as evidências indicam que existe um elemento de difusão por “imitação”, seguindo padrão que já foi descrito por Nowak (2019) como “sectoral copycat strikes”. Isso pode ser exemplificado pelo modo como a greve dos vigilantes da Embrase/Aeroporto em

---

<sup>28</sup> Nas eleições municipais de 2012, o PSOL, partido de esquerda radical de pequena expressão eleitoral, havia despontado como principal partido de oposição ao bloco governista do município do Rio de Janeiro, pois soube habilmente explorar o espaço de insatisfação com a imensa coalizão formada em 2012 ao redor de Eduardo Paes, congregando quase todas as forças políticas tradicionais do Rio de Janeiro, inclusive as forças tradicionais da esquerda carioca (PT, PDT e PCdoB).



2014 inspirou peões da construção civil que então trabalhavam em obras de ampliação do aeroporto a também paralisar, mesmo sem apoio do sindicato oficial; ou no modo como as trabalhadoras da Sector/EMEF se inspiravam no fato de que as merendeiras das escolas haviam pouco tempo antes também travado paralisações contra o atraso de salários; ou no modo como a greve dos garis da Trail/Jundiaí influenciou, poucos dias depois, também uma greve na cidade vizinha de Itupeva, na mesma empresa; ou no modo como as trabalhadoras de merenda da Especialy em Piracicaba entraram em greve pouco tempo depois das trabalhadoras de limpeza da Especialy em Campinas. Em muitos outros casos no banco de dados SAG-DIEESE também pude identificar que paralisações locais em uma empresa precediam paralisações na mesma empresa em cidades vizinhas, ou precediam paralisações na mesma cidade, mas em outra empresa do mesmo ramo. O fato de que essas greves frequentemente se difundem por imitação é um provável motivo de por que, em contraste com outras modalidades de conflito (que avançam de modo relativamente gradual), as greves apresentam comportamento mais volátil – os picos grevistas são muito mais abruptos e intensos. Isso porque operaria uma espécie de “efeito dominó”, como o descrito por Granovetter (1978).

A hipótese de que outros eventos de protesto podem também ter influenciado os grevistas parece menos convincente, ou ao menos não deve ter sua importância superestimada. A simples constatação de que 2013 foi o ano em que se iniciou o ápice das greves não basta para fornecer apoio robusto à ideia de que de algum modo os grevistas se inspiraram pela bravura dos manifestantes das “jornadas de junho”. Verifiquei, por exemplo, que entre vigilantes e trabalhadores de limpeza em 2013 cerca de 60% das greves foram realizadas no segundo semestre (depois dos protestos), mas a média de greves em junho e julho foi praticamente idêntica à média mensal daquele ano nessas categorias<sup>29</sup>. Mesmo que haja uma influência dos protestos sobre os grevistas, como uma espécie de “espírito da época” em que diversos grupos se sentiram estimulados a apresentar suas reivindicações, é um efeito moderado: a tendência de aumento rápido das greves já vinha antes dos protestos.

Independente disso, o mais importante é que se tenha em mente que o ciclo grevista mais recente no Brasil, mesmo que tenha coincidido em seu auge com um período de intensa mobilização política (2013-2016), definitivamente não foi um ciclo grevista político (pelo menos não como geralmente se entende geralmente esse conceito, isto é, como protestos que

---

<sup>29</sup> Como nessas categorias são em sua imensa maioria greves por empresa/unidade contra descumprimentos de direitos, não há influência relevante das datas-base sindicais nesse resultado.

ambicionam produzir transformações político-institucionais). Por suas dimensões, reivindicações e baixa institucionalização, eram sobretudo greves fragmentadas e orientadas à concretização de direitos trabalhistas historicamente descumpridos, a nível da unidade de trabalho.

Antes de prosseguir, deve-se ressaltar também que embora a existência de um mercado de trabalho aquecido nos governos petistas deva ser evocada para explicar a emergência dessas greves e outras formas de atividade reivindicativa, seria inadequada a suposição de que bastaria, para explicar esse ciclo de conflitos, o fato de que os custos de uma eventual demissão a trabalhadores subversivos se tornaram atenuados naquela conjuntura econômica profundamente favorável. Primeiro, porque essa hipótese não ajudaria a compreender por que a atividade grevista se manteve em patamar recorde durante dois anos de rápido aumento do desemprego e diminuição das admissões (2015-16), e depois caiu apenas gradualmente, especialmente entre trabalhadores de serviços precarizados (aqueles para os quais os custos de retaliações patronais seriam os mais dramáticos). Segundo, porque essa hipótese não seria suficiente para explicar os desenlaces políticos desse ciclo de conflitos: por que os trabalhadores não aproveitaram um período econômico favorável entre 2005 e 2014 para fortalecer sua ligação a métodos organizativos formais, renovar suas direções sindicais, organizar greves de categoria, entre outros? E por que sua lealdade aos governos que produziram aquela situação econômica favorável mostrou-se surpreendentemente frágil?

A fraqueza de uma hipótese “economicista” se evidencia também em nossas pesquisas qualitativas. Isso porque os próprios entrevistados rejeitam a tentativa enquadrar seu comportamento contestador em termos de um cálculo puramente utilitário/instrumental (ou um tipo de “ação racional com relação a fins”, para usar a clássica nomenclatura weberiana): eles entendem sua atividade reivindicativa como um dever moral, pouco importando se serão ou não capazes de encontrar outro emprego caso sejam demitidos (o que é provavelmente um exagero, mas não deixa de ressaltar o caráter moralmente motivado de sua ação). Ou seja, embora seja um padrão de ação motivado por demandas econômicas muito concretas, trata-se de um tipo de ação de caráter axiológico, evidenciando uma “economia moral” (THOMPSON, 1998 [1971]; GRANOVETTER, 2017). Vejamos o relato de uma trabalhadora de limpeza, em que expressa que sua ação constitui propriamente um cálculo

instrumental, e sim motivada por não aceitar a condição moralmente indigna de ter seus direitos e expectativas normativas desrespeitados (“aceitar tudo que vem”).

*Entrevistador:* vocês comentaram que não chegaram a ter medo de aderir a essa paralisação. Por que você diz isso? Você acha que essa coisa de lista negra da faculdade<sup>30</sup> é meio balela? Ou acha que se fosse demitida conseguiria emprego fácil em outro lugar?

*Tatiane (trabalhadora de limpeza da empresa Sector na FMUSP):* Eu não acho que seja balela não, eu acho que eles tavam sendo ruim mesmo com a gente. É que assim, eu, eu particularmente, mesmo que custe meu emprego, eu não acho certo. Mesmo que eu fique desempregada, eu acho que vale mais eu lutar do que eu aceitar tudo que vem.

Outro relato evidencia tanto o caráter axiológico-normativo desse empoderamento quanto o fato de que se trata de um senso de dever *individual* (ou seja, dever que independe da caracterização de se o grupo está suficientemente unido e coeso, elementos que fariam parte de um cálculo instrumental). Nesse caso, o interlocutor é um ex-trabalhador de coleta que foi demitido após liderar uma greve contra sua empresa, e não recebeu apoio dos demais colegas, que permaneceram no trabalho e ainda embolsaram um pequeno reajuste. Frente a essa dupla constatação de uma derrota – a demissão pela empresa e a traição pelos colegas – perguntei se ele se arrependia de ter aderido à greve, no que respondeu negativamente, ressaltando o senso de dever individual por trás de suas ações (e de seus poucos colegas que foram demitidos junto com ele):

É o seguinte: se arrepender, eu não me arrependo. Porque... foi muito bem pensado... (...) tipo assim... os que ficaram não mereceram a nossa luta, os que viraram as costas pra nós não mereceram um terço do que a gente fez. Mas se fosse pra fazer tudo de novo, meu, a gente faria sim, porque a gente sempre quer ver a melhora né... (*Anderson, ex-gari da empresa Trail em Jundiá*).

Esta pesquisa, portanto, não rejeita a hipótese de que uma conjuntura econômica favorável seja importante para explicar a emergência dessas greves frente à persistente indisposição dos capitalistas de implementar direitos sociais desses trabalhadores precários, mas pretende qualificá-la: argumentarei que essa vinculação não é imediata, como se o comportamento grevista fosse principalmente fruto de cálculo econômico utilitário, mas sim

30 Ameaça, por parte dos funcionários da USP responsáveis por gerir o contrato com a empresa terceirizada, de falar para a empresa que substituísse a Sector não recontratar as grevistas, caso elas não voltassem ao trabalho imediatamente.

mediada pela forma como um conjunto de experiências de inclusão social (não restritas ao aumento da remuneração) impactaram as *expectativas normativas* de trabalhadores sujeitos até então a uma longa história de exclusão. E ainda que o advento de uma conjuntura econômica de empobrecimento persistente seja capaz de rebaixar novamente essas expectativas, minha pesquisa sugere que aquelas formas de empoderamento subjetivo não se dissipam tão rápido quanto se dissipa uma conjuntura econômica favorável.

## 5. Considerações Finais.

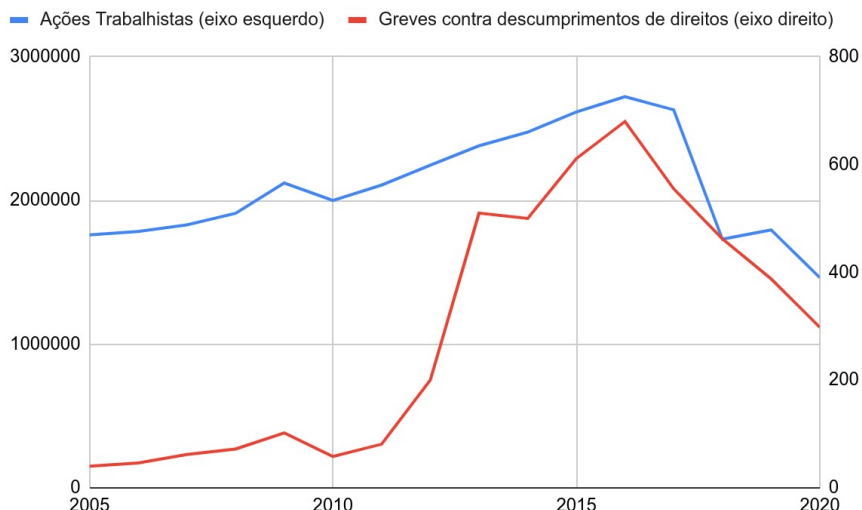
Entre 2005 e 2016, várias modalidades distintas de conflito trabalhista se intensificaram de modo contínuo, trazendo as características comuns de serem conflitos fragmentados, orientados à concretização de direitos legais, e com um crescente predomínio de trabalhadores precários. As greves devem ser entendidas, portanto, em conexão com essa conflitualidade geral: em sua maioria, expressam fenômeno semelhante àquele das demais modalidades conflitivas também em ascensão, isto é, a disposição a reivindicar seus direitos legais em uma multiplicidade de conflitos localizados, especialmente por parte de trabalhadores precários.

Entre 2005 e 2011, inclusive, a quantidade de greves contra descumprimentos de direitos avançava em ritmo não tão distinto a outras modalidades de conflitos, tais como as ações judiciais. A partir de 2012, e sobretudo 2013, as greves contra descumprimentos de direitos apresentam uma intensificação bem mais aguda do que ações judiciais, embora estas últimas tenham seguido crescendo. Esse fenômeno indica que no começo da década de 2010 os trabalhadores passaram a recorrer com maior frequência a formas de ação direta para fazer frente à morosidade das instituições judiciais, e que então essas greves se difundiram em cascata<sup>31</sup>. De qualquer modo, o fato é que as distintas modalidades de conflito trabalhista avançaram de modo combinado, ainda que em ritmo desigual, tendo como fio unificador a busca pela concretização de direitos legais historicamente descumpridos.

*GRÁFICO 11: Evolução comparada de duas modalidades importantes de ação reivindicativa pela concretização de direitos: ações trabalhistas e greves contra infrações (esfera privada brasileira, 2005-2020).*

---

<sup>31</sup> Como sugerem os já mencionados dados de meu survey, isso não significa que, em termos absolutos, as greves sejam mais frequentes nas experiências reivindicativas dos trabalhadores do que outras modalidades de conflitos; pelo contrário, as greves, embora tenham se tornado muito mais frequentes, ainda são bastante minoritárias vis-à-vis outras modalidades de conflitos.



Fontes: TST e SAG-DIEESE.

A verdadeira faceta dessa conflitualidade trabalhista relacionada à concretização de direitos não poderia estar mais distante da ideologia empresarial vigente. Para compreendê-la, a atuação de instituições como sindicatos, fiscais do trabalho ou a Justiça do Trabalho não poderia ser evocada senão de modo secundário, como já demonstrei; e, pelo contrário, o conflito emerge de um empoderamento subjetivo dos próprios trabalhadores.

O intenso movimento do empresariado contra as instituições após o advento dessa conflitualidade cumpre um quádruplo papel: fortalecer ideologicamente uma narrativa ideológica liberal; enfrentar de modo apenas paliativo a conflitualidade trabalhista existente, já que por si só reformas institucionais teriam efeito limitado em combatê-la “na raiz”; castigar instituições trabalhistas das quais se esperava a capacidade de moderar e controlar o conflito trabalhista quando ele emergisse; e ao mesmo tempo buscar prevenir que essa conflitualidade viesse a ganhar formas mais abrangentes e organizadas. Por isso o ataque às organizações sindicais, de certa maneira paradoxal quando se considera que, especialmente nas categorias mais precárias, essas organizações não têm grande controle sobre os movimentos grevistas e nem almejam expandi-lo ou unificá-lo. Na verdade, tampouco os trabalhadores trabalham ativamente pela construção de métodos institucionalizados ou públicos de organização coletiva, como demonstra o desenlace desse ciclo grevista, e como voltarei a discutir com base em meus estudos de caso.

Desde a reforma trabalhista, elementos como a queda da rotatividade da mão de obra formal (até 2020, diminuindo oportunidades para ingressar na JT) e os efeitos de uma duradoura situação de empobrecimento contribuíram, provavelmente mais do que as

mencionadas reformas institucionais, a uma redução da conflitualidade trabalhista em geral. Além disso, é provável que, nos setores que viram uma intensificação da atividade reivindicativa contra infrações de direitos, empresários tenham gradualmente “aprendido” a se tornar em alguma medida mais relutantes em incorrer em infrações. Isso ajudaria a explicar porque alguns entrevistados afirmaram que houve uma progressiva melhora no tratamento das empresas ao longo do tempo. Essa relativa melhora não se deu nos marcos de novos acordos institucionalizados negociadas com os grevistas – na verdade, na grande maioria dos casos os líderes das greves foram duramente perseguidos pelas empresas (demitidos, não recontratados na ocasião da substituição do contrato, ou então remanejados e humilhados pela chefia para induzi-los a se demitir). Mesmo assim, empresários podem ter se obrigado, por precaução, a diminuir em alguma medida a intensidade da sonegação de direitos.

Embora esses fatores expliquem a redução na atividade reivindicativa de trabalhadores precários de serviços, é importante observar que a quantidade de greves entre trabalhadores precários de serviços se reduziu *mais lentamente* do que nos demais setores econômicos, e hoje dá ainda mais fortemente a tônica das greves na esfera privada. Isso provavelmente se explica porque em alguns setores específicos, de maior tradição sindical e com maior proporção de greves propositivas (como a indústria), as reformas institucionais anti-sindicais (bem como outras reestruturações produtivas expressivas nesses setores, tais como o avanço da terceirização após a liberação da terceirização irrestrita, e as reduções expressivas dos quadros de trabalhadores em setores industriais e financeiros) surtem efeitos mais diretos e imediatos sobre as condições de mobilização; enquanto seu impacto sobre a ação coletiva pulverizada de trabalhadores terceirizados, cuja densidade sindical sempre foi relativamente baixa, é muito menos relevante. Em anos como 2018 e 2019, chegou-se até a uma situação talvez impensável em termos históricos: sozinhos, terceirizados de empresas de limpeza e vigilância, inclusive aqueles distantes do centro econômico do país, fizeram mais greves do que todos os operários industriais juntos<sup>32</sup>.

Se essa nova conflitualidade trabalhista de serviços precarizados é relativamente persistente, a chave explicativa pode ser encontrada na relativa persistência de processos de empoderamento individual iniciados nos governos petistas (e, é claro, na relativa persistência

---

32 O mais recente balanço das greves do DIEESE, referente ao ano de 2022, indica uma parcial recomposição da participação da indústria nas greves da esfera privada, chegando agora a 38%. Será necessário maior distanciamento histórico para afirmar se tal elemento constitui ou não um esgotamento do padrão grevista discutido aqui, que vinha se aprofundando de modo contínuo desde 2013.

da mentalidade sonegadora de direitos entre os empresários). O fato é que com mais frequência, trabalhadores buscam se informar sobre seus direitos e fazê-los valer, abalando as lógicas tradicionais de muitos locais de trabalho que se recusam a reconhecer com plenitude a cidadania de seus empregados. É isso que discutirei nos capítulos seguintes.

Uma breve nota para encerrar esse capítulo: aqui enfoquei transformações na conflitualidade trabalhista na esfera privada. O período pós-2013 também assistiu, contudo, um grande aumento da ocorrência de greves de funcionários públicos. Tratam-se de greves protagonizadas pelos trabalhadores de menor tradição associativa e de menor renda no interior do serviço público: funcionários municipais de baixo escalão, reivindicando o cumprimento de direitos – com destaque para professores municipais lutando pela aplicação do Piso Nacional do Magistério (DIEESE, 2019). É provável que as dinâmicas de empoderamento pela inclusão social, que discutiremos aqui com base em trabalhadores precários da esfera privada, possuam também pertinência para explicar o comportamento desses funcionários públicos, ainda que com certas especificidades. Trata-se de um tema para possíveis futuras investigações, mas que transcende o escopo dessa pesquisa.

## **CAPÍTULO 2. ETNOGRAFIAS DOS EFEITOS DE EXPERIÊNCIAS DE INCLUSÃO SOCIAL SOBRE SUJEITOS PERIFÉRICOS**

### **1. Introdução: fortalecendo as pontes entre as etnografias da periferia e os estudos do trabalho.**

O estudo dos modos de vida, atitudes e formas de ação coletiva das camadas sociais periféricas é uma extensa e diversificada agenda de pesquisa nas ciências sociais. Isso porque os séculos XIX e XX assistiram, com a consolidação do sistema capitalista e das grandes cidades, a uma grande diferenciação dos sistemas sociais nos quais estão simultaneamente enredados esses sujeitos (KATZNELSON, 1982, 1993), o que levou a uma especialização teórica correspondente: fez-se necessário abordagens teórico-metodológicas cada vez mais complexas para dar conta das distintas lógicas de organização social e ação coletiva no trabalho, de organização urbana e ação coletiva nos territórios, e de tantos outros fenômenos como a relação das camadas populares com o consumo, com a escolaridade ou com a religião como formatadores de redes sociais e de identidades.

Apesar disso, algumas das mais fecundas contribuições da sociologia da classe trabalhadora brasileira se deram justamente nos diálogos entre essas distintas especializações teóricas. Cada um à sua maneira, clássicos como os de Seidman (1994), Sader (1988) e muitos outros buscaram uma compreensão global dos modos de vida e formas de resistência de trabalhadores pobres que afluíam às grandes cidades no país, combinando panoramas gerais com etnografia. Destacava-se, naquele momento, como o modo de acumulação fordista periférico, ao combinar um desenvolvimento urbano “macrocefálico”, os regimes fabris despóticos e ultra-exploradores nas grandes fábricas, o autoritarismo do regime militar, e um cenário macroeconômico cada vez mais instável e inflacionário, fomentou formas de resistência operárias que conectavam pautas nos locais de trabalho com pautas das comunidades (e identidades religiosas oriundas também das comunidades, como a teologia da libertação), reivindicações por democracia e autonomia da sociedade civil, dentre outros.

Esse tipo de "coalizão" entre potentes movimentos de trabalhadores precários nas comunidades e nos locais de trabalho é muito distante da conjuntura atual, o que, como argumenta Braga (2017), é um dos motivos das dificuldades da última onda de protestos sociais em alguns dos principais países do Sul Global (2011-2016) em reverter o avanço do neoliberalismo autoritário. Isso não é motivo suficiente, contudo, para que os estudiosos do



trabalho se esqueçam que os objetos de seu estudo existem também fora do trabalho: possuem religião, padrões de consumo, trajetórias educacionais, que moldam profundamente suas expectativas de mobilidade sócio-ocupacional, suas atitudes políticas, seu senso de autovalor, e acabam, portanto, por impactar também o dia-a-dia das relações de trabalho.

É sob essa perspectiva que acredito que um conjunto de contribuições de natureza etnográfica sobre os moradores de periferias urbanas podem oferecer uma das chaves explicativas mais importantes para estudar a nova conflitualidade no trabalho em duas categorias de trabalhadores precários (vigilantes e trabalhadores de limpeza), e seus efeitos estatísticos mais visíveis, amplamente discutidas no capítulo anterior.

A literatura a que eu me refiro almejou explicar, entre outras coisas, o modo como as atitudes políticas e aspirações de sujeitos periféricos têm destoado do que os setores intelectualizados de esquerda achariam mais adequado (uma “classe para si”), e ao mesmo tempo rejeita enfaticamente as explicações simplificadoras (e elitistas) frequentemente evocados pelos grupos intelectualizados, isto é: que os pobres seriam “alienados”, facilmente manipuláveis, etc. Em contraste, a literatura a que me refiro advoga pela necessidade de identificar, na experiência vivida dos trabalhadores, mecanismos que expliquem suas visões de mundo, inclusive seu conservadorismo (PINHEIRO-MACHADO, 2016).

A partir dessa abordagem, tais autores logram demonstrar vinculações entre certas experiências de ascensão social e a conformação de uma nova subjetividade, que embora traga elementos de ideologias neoliberais e meritocráticas, também conduz a um forte senso de autovalor, que leva os trabalhadores a desafiar abertamente situações opressivas. Percebi que, a partir dessa linha explicativa, seria possível derivar uma hipótese interessante a respeito de meu objeto de pesquisa: as ambiguidades do ciclo de greves que examino (a conflitualidade intensa e ao mesmo tempo fragmentada e politicamente impotente) talvez possa ser explicada por uma subjetividade igualmente ambígua, fruto de experiências de inclusão social que foram em grande medida individualistas e competitivas.

Antes de começar a testar essa hipótese nos próximos capítulos, cumpre examinar mais a fundo essa literatura. Além dessa introdução, esse capítulo de revisão bibliográfica dispõe de 2 partes: na primeira, examino as teses da literatura etnográfica mencionada e o contexto em que ela surgiu, renovando debates na sociologia brasileira a respeito do conservadorismo nas camadas populares. Na segunda parte, analiso como a vinculação entre inclusão social e conflitualidade já aparece em importantes trabalhos sociológicos, inclusive

na literatura a respeito da formação do movimento operário no Brasil – trilha que minha pesquisa de certo modo pretende dar continuidade.

## **2. Inclusão Social em Meio ao Neoliberalismo: conformismo?**

Como já mencionado, o ciclo de greves no período da redemocratização produziu uma poderosa coalizão entre o movimento operário e moradores de periferias urbanas. A proximidade geográfica entre a classe operária industrial e uma “massa marginal” (cujas relações com os empregos industriais, quando existentes, eram efêmeras) levou o operariado a buscar ativamente o apoio das comunidades e impulsionar movimentos por direitos sociais nas periferias de grandes metrópoles, muito especialmente São Paulo. Isso fez com que mesmo um conjunto de grupos de trabalhadores precários que, como discutido no capítulo anterior, tiveram pouca atividade reivindicativa trabalhista (devido à fragilidade de seus vínculos com colegas de trabalho, sua intensa vulnerabilidade econômica, ou uma dinâmica paternalista em seus locais de trabalho), passasse a compreender os problemas de sua comunidade de modo “classista”<sup>33</sup> (SEIDMAN, 1994).

Mesmo assim, nas regiões miseráveis mais distantes dos centros industriais paulistanos (a chamada “última periferia” paulistana) tal coalizão não obteve o mesmo apelo. Nessas regiões, Collor foi o candidato mais bem votado (SEIDMAN, 1994, pp. 226; SINGER, 1990). O mesmo se deu, com ainda mais força, nos bolsões de pobreza distantes dos grandes centros urbanos, onde Collor foi largamente mais bem-sucedido, regiões que depois também deram seu apoio a dois mandatos social-liberais de Fernando Henrique Cardoso em detrimento do apelo classista trazido por Lula (SINGER, 2012). Singer (2012) explica esse fenômeno pelo fato de que entre os “subproletários” desorganizados, a defesa da “ordem” contra a atividade potencialmente disruptiva de movimentos contestadores dispõe de grande apelo. Para esses trabalhadores, receosos que de uma exacerbação do conflito possam advir situações de crise, a defesa de políticas redistributivas não poderia se dar à revelia da manutenção da ordem (SINGER, 2012). Isso ajuda a explicar, ainda o apelo que diversos políticos locais de orientação conservadora e clientelista dispõem em comunidades pobres pelo país (KUSCHNIR, 2000).

---

<sup>33</sup> Essas coalizões também explicam porque, durante esse período, mesmo algumas categorias relativamente mais precárias, especificamente em São Paulo, também se “aventuraram” em formas de ação coletiva em seus locais de trabalho, como discuti no Capítulo 1.

Segundo Singer (2012), a própria vitória de Lula em 2002 só pode ser compreendida à luz da moderação desse candidato, que passou a combinar um apelo redistributivo à defesa da conciliação e da pacificação social. Singer (2012) esperava que os governos petistas, atenuando o problema da insegurança econômica e da informalidade, pudessem finalmente “modernizar” o cenário político brasileiro ao permitir que movimentos contestadores de caráter classista obtivessem mais apoio. Não obstante, o que diversas pesquisas com moradores de periferias começaram a constatar foi a emergência de atitudes individualistas e mesmo liberais entre uma série de trabalhadores recém-incluídos pelo aumento real do salário mínimo, mercado de trabalho aquecido, câmbio apreciado e expansão do crédito - indivíduos que chegaram a ser denominados midiaticamente, de modo apressado e superficial, de “nova classe média”.

Ou seja, ao lado do apelo à “ordem” e da força do clientelismo local, que historicamente subsidiaram eleitoralmente a direita no Brasil, agora o próprio liberalismo econômico passava a encontrar apoio em camadas populares, alimentando inclusive oposições de direita ao Partido dos Trabalhadores. Um fenômeno que trouxe tal fato à tona no debate público foi a vitória de João Dória (PSDB), candidato marcadamente liberal, na eleição municipal paulistana de 2016. Os autores de um estudo qualitativo da Fundação Perseu Abramo (FPA, 2017) sugerem a noção de “liberalismo popular” para iluminar determinadas atitudes políticas que levaram moradores da periferia de São Paulo a aderir ao discurso de Dória. Com tal conceito, os autores desse estudo se referem não a uma defesa sistemática do liberalismo econômico entre os setores populares, mas a um conjunto difuso de percepções que, apesar de reconhecerem a existência de desigualdades de oportunidades que caberia ao Estado mitigar, pressupõem

O mercado como instituição mais crível que o Estado, a esfera privada mais relevante que a pública e cultiva mais o individualismo do que a solidariedade. Tem como valores prioritários o sucesso, a concorrência, o utilitarismo e mercantilização da vida” (FPA, 2017, p. 60).

Esse “liberalismo popular” é acompanhado de um colapso da ideia de conflito de classes (FPA, 2017, p. 16), e é cético de que o Estado possa desempenhar melhor seu papel senão mediante uma radical moralização dos políticos, além de em alguns casos olhar com

bons olhos acordos do Estado com a iniciativa privada, por associar esta última à “eficiência” (FPA, 2017, p. 58).

Frente a tal fenômeno, diversos autores de orientação crítica argumentaram que ao promover o consumismo desenfreado entre camadas populares (“inclusão pelo consumo”) ao mesmo tempo abandonando um programa classista e de enfrentamento, o PT favoreceu um colapso da participação política coletiva e fomentou concorrência e individualismo (ANDERSON, 2019; VALADARES et al., 2016). Tais trabalhos por vezes reivindicam o conceito foucaultiano de “racionalidade neoliberal”, uma "normatividade prática" que opera no Estado, nas empresas e mesmo em milhões de indivíduos. Essa racionalidade é definida como “a generalização da competição como norma comportamental e da empresa como modelo de subjetivação” (DARDOT, LAVAL, 2014, p. 9, tradução livre).

Não obstante, tais estudos são por vezes apressados ao produzir generalizações teóricas de grande abrangência sem uma investigação mais aprofundada da subjetividade de trabalhadores pobres no país e do modo como foram impactados por estas experiências de inclusão. Baseada em ampla pesquisa etnográfica conduzida na periferia de Porto Alegre entre 2009 e 2014, Pinheiro-Machado e Scalco (2022) argumentam que tais teses são, por isso, parciais, enfocando um único “lado da moeda”. Tais autoras não negam que as políticas petistas de ampliação do crédito popular e outras políticas econômicas expansionistas abriram novas oportunidades de empreendimento popular (PINHEIRO-MACHADO, 2021) e consumo popular de bens “de luxo” (PINHEIRO-MACHADO, SCALCO, 2022) que, em contraste com a ascensão social coletiva fruto da ação coletiva ou da participação política, são entendidas pelos agentes como fruto sobretudo do mérito individual. Não negam também que, ao abandonar o “trabalho de base”, a participação democrática e a denúncia do conflito de classe, o petismo teria assim ajudado a produzir a própria lógica que arrasta as classes populares a um *ethos* competitivo e individualista, que depois contribuiria à transição de grande parte dessas camadas ao neoliberalismo autoritário de Bolsonaro.

Ao mesmo tempo, tais autoras constataram que ao permitir o acesso das camadas populares a bens de consumo associados a status e perspectivas de ascensão social, o petismo levou os trabalhadores pobres a ganhar um reforçado senso de autovalor e dignidade pessoal, o que essas autoras classificam pelo conceito de “empoderamento individual”. Esse empoderamento, por sua vez, levou esses sujeitos a questionar de modo mais agudo aquelas relações sociais radicalmente desiguais baseadas em hierarquias seculares de raça e classe,

levando a pequenas atitudes cotidianas abertas de revolta e desafio, o que as autoras definem como um tipo de “empoderamento interpessoal”. Pinheiro-Machado e Scalco enfocam relações em espaços de consumo e lazer, por exemplo a partir dos paradigmáticos “rolezinhos” pelos quais moradores de periferia desafiavam o racismo e preconceito de ambientes anteriormente segregados de consumo de luxo, como shoppings centers. Mas essas autoras também mencionam o caso de como empregadas domésticas passaram a dispor de uma política mais ativa frente a suas “patroas”, apresentando abertamente suas reivindicações (PINHEIRO-MACHADO, SCALCO, 2022, p. 13).

Outro estudo que vem a reforço da noção de que experiências de inclusão acirraram o senso de auto-valor das camadas populares é o de Spyer (2018), baseado em uma etnografia no começo da década de 2010 em uma “área urbana isolada” no nordeste do país. Segundo tal autor, a ascensão social que rompeu com séculos de hierarquias estáveis foi não apenas o aumento do poder de compra sentido de modo agudo entre meados da década de 2000 e meados da década de 2010, mas também a ampliação de oportunidades de aquisição de escolaridade ao longo da Nova República, e de modo mais intenso nos governos petistas. Essas novas formas de inclusão foram precárias, sem abalar a estrutura fundamental da sociedade de classes no Brasil, mas impactaram profundamente a subjetividade de trabalhadores pobres, que agora passam a dispor de mais elevada autoestima e mais complexas expectativas profissionais e de mobilidade social, o que pode aumentar a insatisfação com a persistência da sonegação de direitos, fomentando atos de desafio a hierarquias tradicionais opressivas.

Isso não quer dizer que seria correta uma representação de que, anteriormente, os trabalhadores pobres no país viviam em uma submissão integral e passiva. Spyer (2018) demonstra, por exemplo, como sempre existiram formas de resistência individual “escondidas” por parte de empregadas domésticas ou funcionárias de hotel, como por exemplo furtar pequenos objetos de seus patrões ou falar mal das patroas pelas suas costas ou através de uma comunicação “criptografada” com as colegas<sup>34</sup>. Ainda que a dominação simbólica exercida pelos poderosos tenham grande importância no seio de relações sociais paternalistas (IASINIEWICZ et al., 2019), o desenvolvimento de formas de manipulação e

---

34 O trecho da canção que serve de epígrafe a esta dissertação exemplifica dois peões da construção civil lamentando, pelas costas de seu supervisor, o vale-alimentação em atraso. Ao mesmo tempo, a canção sugere que essa insatisfação, por si só, não conduzia necessariamente à ação reivindicativa aberta, como evidencia o fato de que no trecho seguinte o eu lírico conclama sua esposa a se adaptar a essa situação de penúria: “se segura, Maria!”.

disfarce também está presente no modo como os subalternos historicamente lidaram com as relações hierárquicas opressivas e arbitrárias legadas pelo colonialismo (SPYER, 2018; BRITES, 2003). Segundo Spyer (2018), as agressões parentais como punição a atos de rebeldia de crianças nos lares desses trabalhadores pobres eram fundamentais para inculcar desde cedo uma subjetividade subserviente, ao mesmo tempo em que produziam também o efeito de incentivar as crianças a utilizar-se do engodo ou da resistência individual escondida<sup>35</sup> quando oportuno.

Em contraste com esse arranjo que combina, em proporção variável, dominação simbólica e desvios “escondidos”, o que uma atitude “empoderada” trazida pelas transformações sociais recentes trouxe de “novidade” é que cada vez mais tais hierarquias opressivas passam a ser desafiadas abertamente no dia-a-dia, e os subalternos se apresentam de “cabeça erguida” (“empoderamento interpessoal”) (PINHEIRO-MACHADO, SCALCO, 2022). Tornam-se menos aceitáveis as ideias de que se deve conformar ou adaptar a situações opressivas como parte do estado natural de coisas, ou a ideia de que essas situações podem ser compensadas por “dádivas” paternalistas. Reconhecendo-se como sujeito de valor, o trabalhador deseja também ser tratado como sujeito de direitos.

Esse ganho de autoestima das camadas populares no país foi também analisada pela pesquisa etnográfica de Souza (2012): se em obra anterior esse autor havia analisado o modo como se reproduzia no Brasil uma “ralé” de trabalhadores precários de baixa autoestima (“habitus precário”), vínculos familiares frágeis, vida anômica e errática, e dificuldades para se adaptar a uma sociedade competitiva, o autor documentava então como ao longo dos governos petistas emergiu desta ralé o que o autor define como uma nova classe de “batalhadores”: dispersos por várias condições ocupacionais distintas, esse estrato, apropriando-se de oportunidades educacionais e econômicas criadas pelos governos petistas, caracterizar-se-ia por um recrudescido senso de auto-valor, autonomia e iniciativa, coesão familiar, e espírito empreendedor. Braga (2012, pp. 27-28) apontou importantes limites do trabalho de Souza, tais como sua ênfase exclusiva em agentes cujas experiências de ascensão foram altamente dependentes de programas assistenciais do governo federal, e sua falta de atenção às formas de ação reivindicativa destes agentes; por outro lado, o trabalho de Souza

---

35 Note-se que as aqui denominadas “resistências individuais escondidas”, seguindo a terminologia clássica de Scott (1990), não devem ser entendidas nesse caso como uma atitude propriamente política de resistência, com qualquer significado conspiratório. Esse “desvios” constituem na verdade “uma forma de autoajuda individual, não exigem nenhuma coordenação e evitam qualquer confrontação com a autoridade” (CAMPOLI, PEROSA, 2022).

não deixa de iluminar transformações subjetivas importantes em camadas populares do país no período em questão.

Spyer (2018) oferece também densa descrição etnográfica de outras transformações socioculturais que acompanham a ascensão social pelo consumo e pela escolaridade, tanto como causa quanto como consequência. Uma primeira é a “inclusão digital”, tema principal do estudo do autor: o acesso a tecnologias digitais é, ele mesmo, parte do processo de aquisição de bens atrelados a status social, e ao mesmo tempo reforça o senso de auto-valor subjacente ao permitir constituir, nas mídias sociais, um espaço de ostentação de suas conquistas pessoais e elaboração de uma identidade. Mais ainda, as mídias sociais abrem novas possibilidades de empreendedorismo popular (ver também PINHEIRO-MACHADO, 2021) e incentivam entre os agentes a busca pela aquisição de instrução (SPYER, 2018).

Uma segunda é o avanço de denominações protestantes ligadas à “teologia da prosperidade” (em especial o “neopentecostalismo”) entre as camadas populares. Ao contrário do que é frequentemente suposto no “senso comum esclarecido”, essas denominações não representam um reforço do tradicionalismo popular, e sim uma ideologia capaz de fortalecer a incorporação de valores essencialmente “modernos”, tais como a valorização da família nuclear (em detrimento da “família expandida”, que se encontrava em crise diante dos intensos fluxos migratórios), a busca por escolarização e progresso profissional (a exemplo dos cursos de alfabetização nas igrejas evangélicas, reproduzindo os ideais protestantes clássicos da necessidade de alfabetização para poder acessar o conhecimento bíblico), e o empreendedorismo – estes últimos elementos típicos da “racionalidade neoliberal” e frequentemente associados ao consumo ostentatório como demonstração da ascensão social. Os ensinamentos dessas igrejas costumam reforçar, ainda, ideais de dignidade pessoal e autovalor da comunidade religiosa (SPYER, 2018, pp. 55-61). Pode-se identificar, então, uma “afinidade eletiva” entre essas denominações religiosas e as transformações aqui expostas na subjetividade de trabalhadores periféricos no país.

Eis, portanto, uma realidade “contraditória”: ao mesmo tempo em que a “inclusão pelo consumo” e a “inclusão educacional” (atreladas ainda à “inclusão digital” e ao avanço do neopentecostalismo), nos marcos de um sistema neoliberal, fortalecem uma lógica individualista e competitiva, fortalecem um senso de revolta e indignação com persistentes relações discriminatórias. Esse rico quadro empírico relativiza a ideia de que a ascensão social individual, nos marcos do neoliberalismo, produziria apenas despolitização e

conformismo. Mas se etnografias como as de Pinheiro-Machado e Scalco (2018) identificam tão bem as formas como o empoderamento individual conduziu a ações de desafio aberto a hierarquias tradicionais, menos investigações têm focado o modo como produziram também, em alguns casos, formas diversas de ação coletiva. Este estudo inicial, baseado na interlocução com grevistas, busca se aprofundar sobre esse tema.

### **3. Processos de inclusão/ascensão como possíveis catalisadores de conflitos: histórico de uma explicação sociológica.**

Antes de prosseguir, cumpre observar que o vínculo identificado por esses autores entre novos processos de inclusão social e a emergência “molecular” de novos conflitos sociais é um caso específico de uma vinculação que possui longa trajetória nas ciências sociais, contrariando a ideia presente no senso comum de que inclusão leva a contentamento ou passividade. Dois clássicos do cânone sociológico podem ser mencionados a esse respeito. Tocqueville (1997 [1856], p. 65) argumentava a respeito da Revolução Francesa que as décadas que precederam a revolução foram as de maior prosperidade econômica em séculos. Ele explicava tal fenômeno pelo fato de que os novos burgueses e pequeno-burgueses, mediante essas experiências de prosperidade empresarial, passaram a prezar profundamente por valores como a disciplina, a parcimônia e a livre-concorrência, de modo que as atitudes confiscatórias e perdulárias do governo francês - antes naturalizadas - passaram a ser lidas como intoleráveis.

Outro exemplo clássico é fornecido na obra de Émile Durkheim, quando este introduz o conceito de “anomia” em *Le Suicide*. Segundo o sociólogo francês, períodos de intenso crescimento econômico (tanto quanto períodos de crise), desarranjavam os sistemas previamente estabelecidos de classificação e os ideais constituídos de justiça distributiva. O crescimento suscitava novos “apetites” em diversos grupos sociais, inclusive os beneficiados dele, que agora passavam a ter expectativas de uma constante ascensão e perdiam qualquer tipo de reverência tradicionalista perante as posições de outros grupos sociais. Também nesse caso, da ascensão emergem formas de descontentamento e conflito (DURKHEIM, 2000 [1897]).

As constatações de Pinheiro-Machado e Scalco (2022) a respeito dos efeitos empoderadores da inclusão pelo consumo, como as próprias autoras reconhecem, reforçam teses gerais já consolidadas na literatura sociológica contemporânea a respeito dos efeitos



empoderadores da inclusão pelo consumo (HENRY, CALDWELL, 2006; HAMILTON, 2012). A obra bourdieusiana pode também oferecer uma matriz teórica interessante na sociologia contemporânea para se debater os efeitos de uma situação em que vastos contingentes sociais antes totalmente excluídos de oportunidades educacionais ou de consumo de luxo passam a acessar itens antes restritos às classes médias, numa situação de redução das desigualdades salariais e educacionais. Primeiro, porque esse autor identificava diplomas e bens de consumo como tipos de capital simbólico, capazes de indicar a posição e a estima social de seu detentor; ao mesmo tempo, ele argumentava que a rápida multiplicação de diplomas podia conduzir a uma “histerese”, isto é, um desajuste entre as expectativas profissionais atribuídas ao diploma e a realidade da estrutura ocupacional, conduzindo a frustrações e conflitos (BOURDIEU, 2007 [1979]). Nesse sentido, Bourdieu aproxima-se do conceito de “inconsistência de status” (LENSKI, 1954), conceito clássico da sociologia americana usado para se referir à frustração que advém da combinação entre elevado status em um âmbito específico (por exemplo o da educação e do consumo) e a persistência de um status rebaixado em outro âmbito (como é o caso, na nossa pesquisa pesquisa, dos locais de trabalho precários).

Não restrita a clássicos do cânone sociológico e à literatura internacional contemporânea, a associação entre inclusão social e conflito também possui um histórico na sociologia brasileira, especialmente na sociologia da classe trabalhadora. Tal vinculação é indispensável para explicar, em especial, os padrões de conflitos operários no Brasil durante a “República Populista” (1946-1964) - conflitos que embora não tão intensos quanto na redemocratização, também foram dignos de nota. Nesse caso, o processo de inclusão que catalisou conflitos foi, antes de mais nada, a *inclusão legal*. Pela primeira vez, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, permitiu a grupos ocupacionais reconhecidos pelo Estado um vasto conjunto de direitos sociais, além do direito a representação mediante um sindicato oficial, que seria também o administrador dos respectivos fundos de pensão dessas categorias (DOS SANTOS, 1979).

Como observa Cardoso (2019 [2010]), tais direitos sociais não poderiam atingir plena facticidade, à luz do caráter subdesenvolvido do capitalismo brasileiro. Por outro lado, ofereceram aos trabalhadores uma “utopia brasileira”, isto é, um horizonte social legitimado pela autoridade simbólica e prática do Estado. As lutas operárias na República Velha foram, portanto, em grande parte lutas pela concretização daquelas promessas de cidadania, e faziam

parte de um longo trajeto pelo qual trabalhadores pobres no país almejavam a concretização daquele ideal: a necessidade de emitir documentos de identificação, a necessidade de juntar as credenciais necessárias para emitir sua carteira de trabalho (CARDOSO, 2019 [2010], pp. 204-205)<sup>36</sup>, a necessidade de obter um emprego com carteira assinada, a necessidade de registrar um sindicato oficial (quando ainda não existisse um sindicato na categoria em questão), e por fim a necessidade de batalhar na Justiça do Trabalho ou mediante ação direta pela concretização dos direitos prometidos (CARDOSO, 2019 [2010]). Embora não se disponha de dados sistemáticos sobre as greves na República Populista, alguns dos trabalhos mais recentes de revisão empírica sobre esse período (MATTOS, 2004) vão ao encontro de Cardoso (2019 [2010]) no que se refere a constatar a importância de greves por empresa/unidade pela concretização de direitos prometidos no movimento operário populista<sup>37</sup>.

Ao lado dessa inclusão legal, havia também algumas formas de *inclusão educacional* da qual alguns autores depreenderam também uma conflitualidade emergente na República Populista. Afinal, os operários industriais passaram a dispor, pela associação entre o governo e entidades paraestatais, de sistemas de qualificação do trabalho, como o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), cujo acesso não era isento de obstáculos, mas que viabilizaram a formação de um operariado de alta qualificação no Brasil. Não obstante, os operários que concretizaram sua aspiração por qualificação não caíram na passividade: como demonstra o estudo de Pereira (1965), a qualificação permitiu a empresas uma intensificação do ritmo de trabalho, gerando insatisfação nos trabalhadores que esperavam que de uma maior qualificação pudessem obter um maior senso de autonomia sobre seu trabalho (ver também BRAGA, 2012, p. 129).

Se os conflitos trabalhistas na República Populista foram em grande medida restritos ao mundo operário industrial, isso se deve ao fato de que essas experiências de inclusão foram muito mais concentradas nesses grupos ocupacionais. Outros grupos eram excluídos não apenas da possibilidade de obter qualificações profissionais ou mesmo educação

---

36 Tais cláusulas incluíam a necessidade de comprovação de profissão mediante diploma profissional, atestado do empregador, atestado de sindicato (que dificilmente seria emitida sem algum outro critério de demonstração) ou testemunho de dois colegas portadores de carteira de trabalho; necessidade de ser identificado e possuir provas documentais a respeito do caráter reto de sua vida profissional prévia e vida doméstica; prova de serviço militar; dentre outros. Tais cláusulas foram revogadas, em sua maioria, em 1967, como se pode verificar em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso: 25/04/2023.

37 Note-se que a explicação dada por Cardoso (dos conflitos emergindo do empoderamento advindo da inclusão legal) também explica o modo como o horizonte político dos trabalhadores foi limitado aos parâmetros dessa inclusão legal, reduzindo o apelo de correntes radicais no movimento operário.

elementar; eram excluídos até mesmo das leis. Como se sabe, assalariados rurais e empregadas domésticas foram totalmente excluídos da CLT até a década de 1970 (e a inclusão total destas últimas foi extremamente recente, viabilizada apenas na década de 2010). Trabalhadores autônomos são até hoje quase que totalmente desprotegidos em sua relação com outros agentes econômicos, e sua inclusão em sistemas de seguridade foi também tardia. Alguns dos serviços urbanos assalariados, como coleta ou varrição da limpeza urbana, também não eram originalmente reconhecidos pelo quadro oficial de profissões e atividades econômicas (Decreto-Lei 2.381/1940). E mesmo aqueles serviços precários que já eram legalmente enquadrados (diversas funções precárias contratadas pelo comércio ou outros serviços, por exemplo) não encontravam as mesmas condições que na indústria para reivindicar seus direitos legais, devido a sua aguda vulnerabilidade social, elevada rotatividade (que implicava em frágeis relações com colegas de trabalho), e fragmentação em diversos pequenos postos de trabalho de configuração paternalista<sup>38</sup>.

Entre as massas que não lograram uma inserção minimamente estável na indústria, portanto, eram muito maiores as chances de que novas formas de empoderamento fruto da inclusão legal e educacional fossem muito mais superficiais, quando existentes. Isso contribuiu para que tenha se perpetuado no mundo dos serviços urbanos, em muitos locais de trabalho (juridicamente reconhecidos ou não), uma mesma lógica paternalista do mundo rural brasileiro, embora agora instrumentalizada como parte de uma formação social “moderna”. Trata-se de uma configuração caracterizada por um elevado espaço de arbitrariedade da chefia, em que a lógica do direito cede vez à lógica da dádiva e do casuísmo, e em que não há espaço a formas de mediação institucional entre trabalhadores e chefia.

Esse tipo de relação paternalista, que chegou a desempenhar papel importante até mesmo nos primórdios da industrialização paulista (SANTOS, 2014, pp. 126-145), é especialmente suscetível em locais de trabalho pequenos, em que há maior espaço de arbitrariedade da chefia e aspecto mais pessoal e informal nas interações (BÉROUD et al., pp. 54-58)<sup>39</sup>. Nesse universo de relações paternalistas, trabalhadores poderiam encontrar chefes mais “generosos” ou mais “mesquinhos”, e poderiam tentar negociar informalmente (ou obter pelo engodo) pequenos benefícios (BRITES, 2003), mas dificilmente aceder a uma

---

<sup>38</sup> Note-se que mesmo nesses ramos, embora os efeitos de empoderamento da inclusão legal tenham sido muito menores do que na indústria, tais efeitos também não foram nulos. Nesses ramos, de acordo com Cardoso (2019 [2010], p. 216), algumas cláusulas celetistas foram provavelmente incorporadas tacitamente pelos patrões.

<sup>39</sup> Um obstáculo adicional para a realização de greves ou protestos em pequenos locais de trabalho é o fato de que neles os chefes teriam mais facilidade para recrutar novos trabalhadores para eventualmente substituir grevistas.

lógica de direitos formais. Esse conjunto de disposições individuais de conformidade a uma condição instável de “subcidadania” (de não autorreconhecimento em um valor universal de dignidade e de direitos correspondentes) constitui o que Souza (2003, pp. 166-167) denominou “habitus precário”.

Já discuti (Capítulo 1) como o advento do “Novo Sindicalismo” na fase final da ditadura militar e nos anos iniciais da redemocratização também envolveram principalmente os operários industriais, que lograram instituir relações de trabalho e barganha coletiva mais favoráveis nesses ramos. Os grupos relativamente excluídos de fenômenos de inclusão social no século XX, contudo, puderam assistir intensas formas de inclusão no começo do século XXI, a partir dos governos petistas. Em alguns sentidos, é como se estes agentes estivessem repetindo, algumas décadas depois, trajetórias que outros grupos ocupacionais já trilharam anteriormente. O caso das empregadas domésticas é paradigmático porque além de todas as formas de inclusão pelo consumo, pela escolaridade e pela tecnologia, assistiram a um processo de inclusão legal com a aprovação, em 2013, da “PEC das domésticas” (e de lei complementar dois anos depois). O estudo de Iasiniewicz et al. (2019) demonstra como dessa inclusão legal emanou uma parcial erosão do poder simbólico patronal e a emergência paulatina de uma postura mais reivindicativa por parte das trabalhadoras.

No caso da pesquisa aqui desenvolvida, estou me referindo a categorias que, embora compostas historicamente por trabalhadores sujeitos a frequente sonegação de direitos e relações de trabalho autoritárias e/ou paternalistas, já eram formalmente reconhecidas enquanto portadores de direitos trabalhistas desde a primeira metade do século XX. São categorias particularmente úteis para demonstrar como, mesmo na ausência de transformações legais, experiências de inclusão social podem conduzir a dinâmicas de empoderamento e conflito.

### CAPÍTULO 3. TRAJETÓRIAS DE PRECARIIDADE, INCLUSÃO E EMPODERAMENTO INDIVIDUAL.

#### 1. Introdução.

No Capítulo 1, defini pelo termo “empoderamento”, no contexto das relações de trabalho com um elevado histórico de sonegação de direitos, o processo pelo qual trabalhadores passam a demonstrar *maior conhecimento das leis protetivas*, por um lado, e *menor disposição a tolerar infrações*, por outro. A existência desse empoderamento pode ser, em grande medida, *inferido estatisticamente* pelo modo como diversas modalidades de conflito trabalhista se multiplicaram simultaneamente em um contexto em que a insolvência empresarial esteve em rápida queda. Ao mesmo tempo, as entrevistas qualitativas permitem demonstrar a operação *in natura* desse empoderamento: o modo concreto como ele se manifesta e seus efeitos concretos na vida dos indivíduos.

Quanto à primeira forma de empoderamento (conhecimento das leis protetivas), já mostrei no Capítulo 1 que alguns dos trabalhadores que entrevistei argumentavam que os trabalhadores hoje em dia são mais “conscientes”, ou *conhecem* melhor os seus direitos, e que tais trabalhadores relacionam esse conhecimento a uma série de atos de resistência aberta, que inclusive obrigaram superiores hierárquicos a moderar seu despotismo nos locais de trabalho. Quanto à segunda forma de empoderamento (redução da tolerância frente a infrações), também a evidenciei nos relatos de meus interlocutores (Capítulo 1), mostrando que essa redução da tolerância não é fruto de um cálculo utilitário, e sim de expectativas normativas (o dever de reivindicar seus direitos).

Deve-se observar que essas dinâmicas emergentes de empoderamento não são universais e nem uniformes. Em todas as greves, por exemplo, os trabalhadores relatam (geralmente com um tom de desprezo) a existência de uma parcela expressiva de trabalhadores que relutavam em apoiar a greve por estarem acovardados perante a empresa, ou mesmo que defendiam a empresa. Alguns trabalhadores, como o já mencionado Miguel (vigilante), espontaneamente fizeram afirmações como “70% dos trabalhadores hoje conhecem seus direitos”, postulando a existência de uma parcela minoritária, mas expressiva, que não conhece esses direitos.

A ideia de que o mundo se dividiria entre alguns trabalhadores “conscientes” e outros “acovardados” é uma simplificação. Por vezes, até mesmo nossos entrevistados, agentes que protagonizaram eventos de ação coletiva em seus locais de trabalho, evidenciavam uma

lógica paternalista em suas declarações. Rogério (ex-vigilante da empresa Lógica), por exemplo, falava que em um dos postos em que trabalhou ele aceitava fazer desvios de função como “favor” para funcionários da empresa cliente, por entendê-los como pessoas gentis. Ele mesmo, contudo, criticava vigilantes que se acomodassem a fazer sempre desvios de função, e manifesta clarividência quanto aos perigos de se perder a autonomia e o senso de cidadania em meio a um arranjo paternalista: *“um favor não pode acabar se tornando uma obrigação”*.

Outro exemplo da incorporação de uma lógica paternalista nas narrativas de nossos entrevistados provém de Marlúcia (ex-merendeira da empresa Especialy) quando relatava a respeito de seu histórico profissional. Ela conta que sempre teve boas relações com as pessoas (inclusive superiores) nos seus trabalhos antes de ser merendeira, o que fez com que em uma loja de frios, quando ela solicitou que seu patrão a demitisse para que ela pudesse acessar o seguro-desemprego (oferecendo-lhe, como é praxe nesse tipo de acordo informal e clandestino, devolver o valor da multa rescisória), ele espontaneamente ofereceu a ela que ficasse com dois terços do valor da multa, em retribuição a sua atuação como boa funcionária. Em seguida, ela relata sobre a vez em que pediu demissão de um emprego como empacotadora de mercado:

*Marlúcia:* É, eu tava cansada, já. (...) Porque na verdade, de dia de semana eles queriam que eu ficasse lá fazendo hora todo dia, né. Até às 19h. E meu horário era às 17h, então a gente fazia duas horas a mais. Então eu tava cansada, e a gente tem família... (...) aí eu pedi pra eles mandarem embora.

*Entrevistador:* E isso deles obrigarem a fazer mais horas você nunca chegou a brigar, se recusar?

*Marlúcia:* Não. Eu sou uma pessoa assim, que eu não sei falar não. Então tudo que a pessoa fala pra eu fazer, às vezes eu reclamo assim por dentro de mim, mas eu sempre falava: “sim”. (...) Eu penso assim, que tudo que eu vou fazer, seja na limpeza, ou seja qualquer outro tipo de emprego, a gente tem que fazer sempre com amor, né. (...) E também penso assim: se você tá com problema dentro de casa, cê não tem que levar pro trabalho, quando você voltar do trabalho tenta resolver, não tem que descontar em ninguém.

A mesma trabalhadora, contudo, além de ter participado de greve contra atrasos recorrentes de salário como merendeira, também relatou estar desconfiada de que em sua empresa atual (a empresa que sucedeu a Especialy no contrato da escola em que ela trabalhava) sua jornada de trabalho estivesse irregular, motivo pelo qual procurou o sindicato

para saber se estava tudo certo. O fato é que a própria experiência grevista desta trabalhadora, além de outras experiências que ela tenha tido neste interim, pode tê-la tornado menos confiante na harmonia paternalista dos locais de trabalho.

Uma multiplicidade de fatores da experiência individual, e mesmo de traços de personalidade<sup>40</sup>, podem explicar porque alguns desses trabalhadores, mais do que outros, desenvolveram propensões reivindicativas abertas. Em minha pesquisa, ao focar em indivíduos que se engajaram nas formas mais trabalhosas de ação reivindicativa – a ação coletiva –, e ao discutir pormenorizadamente com eles esses eventos, estive focando justamente em investigar a emergência dessas atitudes de empoderamento. Isso diferencia esta de outras pesquisas de período similar que, sem esse tipo de preocupação em mente, fornecem ricas descrições do cotidiano de trabalhadoras terceirizadas, mas acabam enfatizando aquelas atitudes tradicionais de submissão e de resistência individual “escondida” (CAMPOLI, PEROSA, 2022). Ainda que essas mesmas autoras também documentem eventualmente certas atitudes de empoderamento individual e interpessoal manifestas em atos de reivindicação aberta de direitos (CAMPOLI, PEROSA, 2022, p. 12), tais atitudes são mantidas alheias ao problema de investigação das autoras.

Sem negar a persistência relativa do *habitus precário* e das práticas de submissão e resistência escondida que lhe são relacionadas, meu foco aqui são as atitudes emergentes de empoderamento individual e resistência aberta (individual ou coletiva). Mesmo sabendo que estas avançam de forma desigual entre os indivíduos e mesmo nas atitudes de cada indivíduo, os dados estatísticos sobre conflitos trabalhistas permitem evidenciar que tais atitudes de empoderamento são um fato – novo e digno de investigação.

A revisão bibliográfica empreendida no Capítulo 2 sugeriu algumas das prováveis origens dessas novas formas de empoderamento. Neste capítulo, irei revisitar essas teses para avaliar sua pertinência em se tratando de trabalhadores terceirizados de serviços de limpeza, vigilância e serviços correlatos, e para avaliar também em que medida essas tendências de empoderamento individual são duráveis, mesmo após anos de crise persistente. Além desta introdução, este capítulo conta com sete seções. Na seção 2, irei discutir algumas

---

40 É interessante observar que essa trabalhadora, em determinado momento da entrevista, quando indagada a respeito dos problemas do Brasil atual, ficou alguns minutos lamentando o fato de que pais hoje em dia não podiam mais bater seus filhos como punição. Seus comentários me lembraram a discussão feita por Spyer (2018) a respeito da importância do espancamento na infância como forma de inculcar disposições à submissão. Possivelmente, a “incapacidade de dizer não” relatada pela entrevistada se deve a experiências de violência que ela mesma internalizou. De todo modo, investigar mais a fundo esse tema transcenderia os limites de nossa pesquisa, e exigiria a complexa elaboração de uma biografia sociológica dessa entrevistada.

características históricas dos trabalhos de limpeza e vigilância no Brasil, destacando a precariedade dessa ocupação e o modo como foram secularmente sujeitas e hierarquias arbitrárias e opressivas, aspectos intensificados pelo avanço da terceirização nas décadas de 1970 e 1980. Na seção 3, discutirei que, apesar desses problemas persistentes, tais trabalhadores passaram por multidimensionais experiências de inclusão durante os governos petistas, e como essas experiências se refletiram nas vidas de meus interlocutores. Na seção 4, busco inferir logicamente, dos relatos de meus interlocutores, vinculações plausíveis entre essas experiências de inclusão e o tipo de comportamento “empoderado” que constatei e já discuti no Capítulo 1. Passo em seguida a examinar o “outro lado da moeda”, isto é, o modo como o arranjo neoliberal em que essas formas de inclusão foram viabilizadas também impacta as atitudes dos trabalhadores. Na seção 5, argumento que diversos entrevistados derivam de suas experiências de inclusão social certas visões meritocráticas, o que fortalece atitudes competitivas e individualistas e mina relações de solidariedade. Na seção 6, discuto algumas das narrativas usadas pelos agentes para explicar as dificuldades sociais enfrentadas por muitos deles após a crise de 2015: essa crise é atribuída à influência de diversos fatores externos, mas não é retratada como um empecilho em termos absolutos para a ascensão social. Na seção 7, examino como esses elementos se relacionam com a falta de investimento, por parte dos entrevistados, em formas duráveis de ação coletiva. O capítulo se encerra com uma breve seção de considerações finais.

## **2. Trabalhadores terceirizados de serviços: precariedade e subalternidade persistentes.**

Serviços de limpeza, segurança privada e portaria constituem um dos mais antigos conjuntos de serviços privados no país, que historicamente abrangeu uma ampla parcela dos trabalhadores pobres que afluíam às grandes cidades. Esses profissionais são, como era de se esperar, filhos da massa de trabalhadores pobres e excluídos no país: muitos deles, especialmente entre os mais velhos, são a primeira geração de imigrantes nas grandes cidades do país, advindos das regiões Norte ou Nordeste.

A desindustrialização dos empregos no estado de São Paulo desde meados da década de 1990 (AMBROZIO, 2007, p. 132) explica porque alguns dos atuais trabalhadores de limpeza e vigilância tiveram pais que foram capazes de lograr alguma inserção em empregos industriais, mas parece seguro afirmar que a maioria desses trabalhadores tem origem em



uma massa de excluídos em empregos ainda mais precária do que ela própria (funções como lavradores, peões da construção civil, empregada doméstica, ou as mesmas funções de limpeza e vigilância). A mais velha entre nossos entrevistados iniciou a carreira no final dos anos 1980, mas a maioria iniciou-a no final dos anos 1990 ou já nos anos 2000; entre as trabalhadoras mais antigas, há menção a eventos de inserção precária na indústria, e por vezes algum ressentimento pessoal por não terem conseguido manter aquelas posições, vistas como vantajosas à época por muitos dos trabalhadores pobres nas grandes cidades.

A participação de ocupações de limpeza, portaria e vigilância (terceirizados ou não) na força de trabalho total (formal) cresceu ligeiramente ao longo da Nova República, segundo pude constatar nos dados do RAIS, avançando de cerca de 8% em 1994 para cerca 10% (4,7 milhões) em 2016<sup>41</sup>. Isso provavelmente se relaciona a uma ampliação e complexificação da economia de serviços urbanos no período, que exige esse tipo de serviço de manutenção. É provável que essa tendência de crescimento já venha desde algumas décadas antes da redemocratização. Mas além desse ligeiro crescimento, o que mudou no panorama de serviços de limpeza e vigilância no país nos últimos 20 anos, 30 ou 50 anos?

No que se refere à forma de contratação, deve-se mencionar a terceirização. Se nos anos 1950 ou 1960 esse tipo de serviço era contratado quase exclusivamente de forma direta (inclusive no serviço público, em que predominava a contratação direta celetista e sem concurso - MAIA, 2021, pp. 675-676; DRUCK, 2016, pp. 18-19), o quadro que temos hoje em dia é distinto: ao final de 2016, uma parcela de cerca de 45% do estoque de ocupados em atividades de limpeza, portaria e vigilância registrados no RAIS era contratada por intermédio de empresas de terceirização no estado de São Paulo, e cerca de 39% (1,8 milhões) no país como um todo<sup>42</sup>. Essas taxas podem ser ainda mais elevadas em estimativas

---

41 Ao longo desse período, a quantidade de trabalhadores de limpeza, que já era cerca de 30% maior que a quantidade de trabalhadores de vigilância e portaria, tornou-se cerca de 50% maior que esta. Além disso, no interior das ocupações de limpeza, em 2016 a quantidade de trabalhadores de asseio e conservação era cerca de 77% do total.

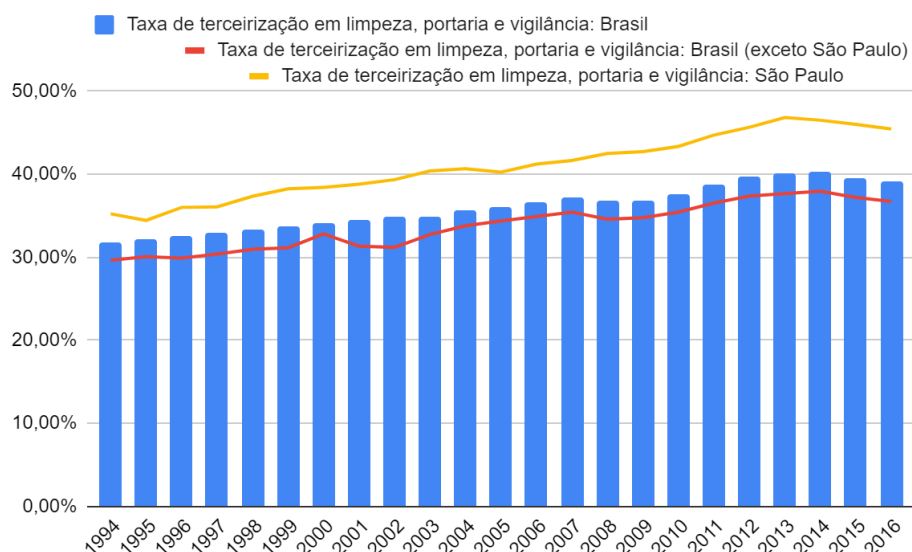
42 O método usado para chegar a esse dado foi análogo ao de Stein et al. (2017) isto é, analisei os códigos de atividade econômica de trabalhadores identificados como pertencentes a códigos de ocupação de limpeza e vigilância. Defini como terceirizados nesse universo aqueles trabalhadores de famílias ocupacionais referentes a limpeza e vigilância que são contratados por empresas cuja atividade econômica se enquadra em alguma forma de prestação de serviços terceirizados. Note que, à diferença de Stein et al. (2017), não defini como terceirizados apenas, por exemplo, trabalhadores de limpeza contratados por empresas de limpeza ou vigilantes contratados por empresas de segurança privada, e sim todas as ocupações que nos interessam que foram contratados por alguma empresa de serviços terceirizados, uma vez que diversas empresas de terceirização possuem eventualmente contratos de prestação de uma atividade econômica secundária (por exemplo: a Especialy, que tem como atividade econômica principal o fornecimento de alimentos preparados a estabelecimentos - merenda escolar - atua em Campinas em alguns postos de limpeza terceirizada). Ver códigos CBO e CNAE utilizados na Tabela 1 (anexos).

que façam referência somente ao “mercado potencial” das empresas de terceirização (FEBRAC, 2012, p. 28). Além desta ser uma taxa de terceirização cerca de duas vezes maior do que na economia como um todo no mesmo período (MARCOLINO, apud. RBA, 2013; KRÜGER, apud. CEBRASSE, 2018), tratam-se de categorias pioneiras no processo histórico de terceirização - que, sobretudo nessas categorias, não foi uma novidade dos governos petistas nem da Nova República, já tendo se consolidado antes mesmo da redemocratização.

Do ponto de vista legal, a terceirização no setor privado como um todo foi sugerida como uma possibilidade pela Lei 6.019/1974, referente ao trabalho temporário. A possibilidade de que outros tipos de emprego pudessem usar contratação similar foi uma controvérsia resolvida judicialmente a favor da terceirização pelo Tribunal Superior do Trabalho a partir do final da década de 1980, começando pelos serviços de vigilância (súmula 256/1986) e depois limpeza e outros tipos de “atividades-meio” (súmula 331/1993) (MARTINS e LEAL, 2020).

O ano mais antigo para o qual pudemos analisar a taxa de terceirização em atividades de limpeza, portaria e vigilância nos dados do RAIS foi 1994 (ano em que passou a vigor a CNAE 1.0). Ao final desse ano, cerca de 35% dos trabalhadores do estoque de empregos formais dessas ocupações no estado de São Paulo (e cerca de 30% no resto do país) já eram terceirizados, o que sinaliza que a terceirização era uma tendência bastante consolidada antes mesmo da resolução judicial da questão em 1993. Desde então, a taxa de terceirização nessas categorias continuou crescendo gradualmente, mas a um ritmo cada vez mais lento (nos governos petistas, a taxa de terceirização nessas duas categorias avançou a uma média geométrica anual de somente 0,85%), e com uma tendência de redução desde 2013-14.

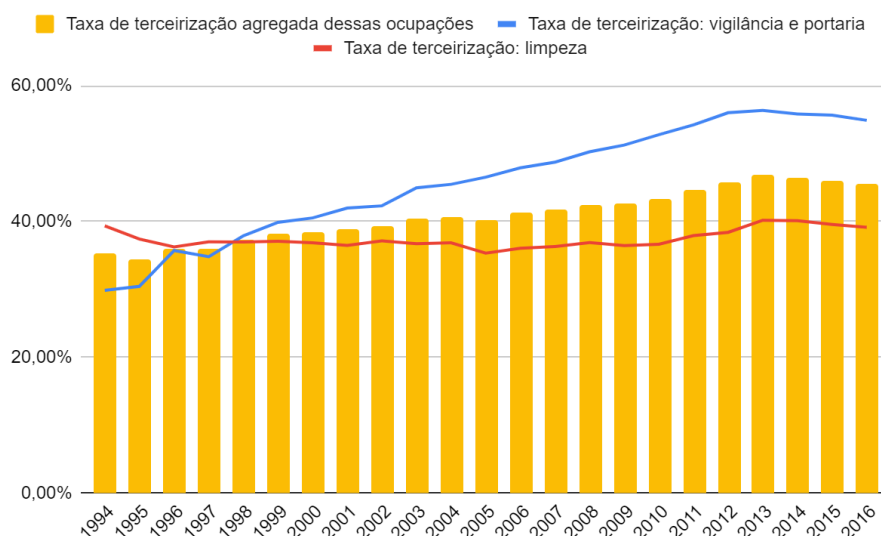
*GRÁFICO 1: Histórico da taxa de terceirização de ocupações de limpeza, portaria e vigilância no estado de São Paulo e no resto do país (1994-2016).*



Fonte: RAIS – MTE. Ver Tabela 1 (anexos) a respeito dos CBOs e CNAEs utilizados. Selecionamos as ocupações relativas a limpeza, portaria e vigilância por serem as ocupações com maior frequência contratadas por empresas de limpeza e vigilância.

Especificamente no estado de São Paulo, analisei também a diferença do ritmo de terceirização entre trabalhadores de limpeza e entre trabalhadores de vigilância e portaria, notando que o leve aumento da taxa de terceirização até 2012 deveu-se quase exclusivamente ao aumento no ramo de vigilância e portaria.

*GRÁFICO 2: Taxa de terceirização de ocupações de limpeza, portaria e vigilância no estado de São Paulo (1994-2016), discriminadas por ocupação.*



Fonte: RAIS – MTE. Ver Tabela 1 (anexos) a respeito dos CBOs e CNAEs utilizados.

Embora duas de nossas entrevistadas sejam merendeiras terceirizadas, não adicionei nesses cálculos a taxa de terceirização das trabalhadoras de merenda porque essa taxa é difícil de ser calculada: isso porque as merendeiras são identificadas pela mesma CBO de cozinheiro-geral (51.32-05), geralmente contratados por restaurantes comuns e uma miríade de outros estabelecimentos não necessariamente voltados a refeições coletivas, de modo que é difícil identificar quando efetivamente se trata de um merendeiro, isto é, trabalhador de refeições coletivas. Mesmo assim, a parcela de cozinheiros-gerais contratados por empresas de terceirização se manteve estável ao longo dos governos petistas, de 17,2% no final de 2003 a 18,2% no final de 2016, sugerindo uma evolução semelhante às ocupações de limpeza<sup>43</sup>.

Conforme Marcelino e Cavalcante (2012), pode-se dizer que o principal objetivo das empresas ou entidades que recorrem à terceirização é a redução dos custos com a força de trabalho e/ou externalização dos conflitos trabalhistas. Transfere-se, assim, tais custos e riscos a empresas de menor porte e margens de lucro mais apertadas, empresas periféricas na configuração da contemporânea do sistema econômico capitalista. Ainda que alguns dispositivos como o da “responsabilidade subsidiária” possam eventualmente levar as empresas/entidades contratantes a ter de arcar com a insolvência da empresa contratada (e, no caso da terceirização de serviços, greves também impactam direta e imediatamente a parte contratante), já comentei como os “acordos triangulares” (VIEIRA et al., 2010, p. 54) das empresas/entidades contratantes junto às empresas contratadas podem agir como uma poderosa barreira de contenção à atividade reivindicativa dos trabalhadores.

O principal efeito da terceirização foi sujeitar trabalhadores a intensa insegurança quanto à sua remuneração (devido à elevada insolvência de empresas de terceirização), quanto a seu posto de trabalho (pois as empresas de terceirização podem remanejar seus trabalhadores entre diversos postos em uma região), e quanto a seu emprego (já que embora seja comum a prática de empresas que assumem um contrato manterem os trabalhadores da empresa anterior, isso nunca é uma certeza, pois também essas empresas podem ter, em virtude de contratos perdidos, força de trabalho ociosa que necessitem remanejar). A rotatividade do emprego entre trabalhadores de limpeza e vigilância é, por isso,

---

<sup>43</sup> Note-se também o pouco significativo estoque de merendeiras no universo dos serviços terceirizados: eram no estado de São Paulo em 2016 cerca de 31 mil merendeiras terceirizadas, em comparação com cerca de 585 mil trabalhadores de limpeza, portaria e vigilância terceirizados.

particularmente aguda. Estudo do DIEESE (2016, pp. 53-54) constatou que limpeza, portaria e vigilância estão incluídas entre as 20 famílias ocupacionais com maior participação nos desligamentos de vínculos no país, tendo tempo médio de permanência no emprego variando entre 1,3 e 2,0 anos.

Já no que se refere às hierarquias nos locais de trabalho, a terceirização implica tanto algumas permanências quanto algumas rupturas. Antes da ampla difusão da terceirização, os trabalhadores de limpeza e vigilância correspondiam às posições mais subalternas e mais inseguras dos contratados pelos estabelecimentos em que trabalhavam. Isso ao menos poderia significar que em alguns ramos específicos, como a indústria, ser faxineiro poderia ser uma porta de entrada, ainda que incerta, para um futuro um pouco menos inseguro como operário (TOMIZAKI, 2006, pp. 158-159). Mas a maioria dos estabelecimentos em que esses trabalhadores eram contratados já eram pequenos estabelecimentos de baixas perspectivas de mobilidade, e em que os trabalhadores estariam sujeitos à já discutida autoridade patronal arbitrária e paternalista<sup>44</sup>. Isso vale inclusive para o setor público: no pós-guerra, trabalhadores de limpeza e vigilância no setor público, como a maioria dos funcionários públicos, eram ainda contratados como celetistas, sem estabilidade ou concurso, podendo ser admitidos e demitidos facilmente em um sistema descentralizado (MAIA, 2021, pp. 675-676; DRUCK, 2016, pp. 18-19). Deste modo, funcionários administrativos de pequenos estabelecimentos públicos provavelmente estabeleciam com os trabalhadores de limpeza e vigilância relações hierárquicas não tão distintas das vigentes em pequenos estabelecimentos privados, muito embora não fossem literalmente seus contratantes.

O que muda com a terceirização? Para alguns segmentos específicos de mercado, a terceirização apareceu como um modo de assegurar aos empresários não apenas a redução de custos, mas também que esses serviços fossem desempenhados de modo mais eficiente e padronizado. Nesses lugares, a terceirização pode ter reduzido em alguma medida o espaço de arbitrariedade gerencial. Me refiro aqui a segmentos que exigem serviços de limpeza e vigilância com grau mais elevado de especialização, organização do trabalho e uso de novas tecnologias, como escritórios, condomínios comerciais ou shoppings de luxo. Esse tipo de demanda corresponde a uma reconfiguração relativamente recente nos serviços de limpeza e

---

<sup>44</sup> Há uma interessante homologia, inclusive, entre a relação de trabalhadores de limpeza e vigilância com os administradores dos prédios em que trabalham, por um lado, e a relação de empregadas domésticas com as famílias que as contratam, por outro. Em ambos os casos, trata-se de uma configuração paternalista específica em que os chefes imediatos a que se submetem esses trabalhadores possuem elevada arbitrariedade no modo como dispõem dessa força de trabalho, e comandam-na não visando a maximização da produção de mercadorias ou mais-valia, e sim visando melhor obter serviços pessoais a si próprios.

vigilância, com a importação no Brasil das técnicas chamadas de “gestão de facilities” (GLOBAL FM, 2018; ABRAFAC, 2022). Nesse tipo de serviço mais sofisticado, atuam algumas grandes empresas multinacionais (como Sodexo, Onet, G4S) e algumas grandes empresas nacionais, inclusive algumas que recentemente lograram a abertura de seu capital (como o Grupo GPS) ou que pleiteiam fazê-lo (como Verzani & Sandrini) (BOMFIM, 2022). Tais empresas prometem, dentre outras coisas, um conjunto mais rigoroso de procedimentos e diretrizes mais burocratizadas de gestão da força de trabalho (definição de tarefas, monitoramento), garantindo assim a padronização dos serviços ofertados (AGUIAR, 2001; HEROD, AGUIAR, 2006; SIENA, apud. COFFEE TALKS, 2021)<sup>45</sup>.

Por outro lado, na grande maioria dos estabelecimentos com empresas terceirizadas - especialmente naqueles objetos de licitações públicas, que são a maioria desse mercado (FENAVIST, 2019, p. 27; FEBRAC, 2018, p. 56) - esse tipo de serviço mais especializado não é demandado, já que o objetivo que se tem em mente com a terceirização é exclusivamente a redução de custos. Na maioria dos estabelecimentos, portanto, a terceirização não alterou esse espaço de arbitrariedade e paternalismo; pelo contrário, no que se refere aos serviços prediais que estamos enfocando aqui, adicionou mais uma camada: além de continuar lidando com a autoridade arbitrária da administração da empresa cliente, os trabalhadores são sujeitos à autoridade também arbitrária dos líderes/encarregados/supervisores da empresa contratada. Trata-se de uma dupla subjugação que, embora ilegal, é recorrente no universo da terceirização de serviços prediais (VIEIRA et al., 2010). Como também observam Vieira et al. (2010), essa dupla subjugação pode, por vezes, impor ao trabalhador ordens contraditórias, colocando-o em grande tensão subjetiva. Mesmo assim, no geral a autoridade máxima é sempre a dos funcionários do estabelecimento cliente (e especialmente do gestor do contrato com a empresa de terceirização). O fato de que a quantidade de trabalhadores licitados é frequentemente insuficiente para o bom exercício das funções requeridas provavelmente aumenta o espaço para o exercício da autoridade arbitrária da chefia.

Entre meus interlocutores, encontrei tanto relatos de relações relativamente boas com o encarregado/líder/supervisor mas ruins com os funcionários administrativos do estabelecimento cliente, quanto o contrário. Todos mencionam casos de desrespeito,

---

<sup>45</sup> Alguns entrevistados falaram que operar nesse tipo de empresa em segmentos sofisticados é uma experiência muito melhor do que trabalhar em empresas pequenas e médias em segmentos tradicionais, havendo naquelas maiores oportunidades de crescimento na empresa, bem como uma gestão mais compreensiva.

humilhação ou sobrecarga, mas os entrevistados são consensuais quanto a afirmar que há uma grande variabilidade em função das características pessoais dos superiores, havendo inclusive muitos superiores que perseguem trabalhadores por “não ir com a sua cara”. Além disso, apesar da sobrecarga, os trabalhadores relatam que dispor eventualmente de relações pessoais boas com seus superiores (principalmente da empresa contratante, mas também da contratada) pode viabilizar uma certa autonomia quanto ao exercício da tarefa.

Um vigilante entrevistado relatou, por exemplo, que seu supervisor na empresa de terceirização não estava disposto a atender sua demanda de remanejá-lo a um posto de trabalho com banheiro (motivada pelo fato de ser diabético e hipertenso), mas que por ter uma boa relação com a gestora do contrato da empresa-cliente, conseguiu, por intermédio dela, o remanejamento reivindicado. Essa mesma boa relação com a gestora do contrato o permitiu atualmente se manter em um único posto de trabalho no aeroporto, onde se sentia mais confortável, contrariando a diretriz oficial da empresa de rodízio de postos.

Outro exemplo pode ser dado pelo caso de trabalhadoras de limpeza de uma escola na Zona Leste, com as quais fui conversar após tomar conhecimento da realização de uma greve no local. Embora sofram com uma sobrecarga de trabalho devido a um contingente insuficiente de trabalhadores (já que, ao reduzir esse contingente ao mínimo possível, a Prefeitura do município pode obter contratos mais baratos), a encarregada da equipe possui autonomia na distribuição das tarefas constantes do edital e em sua fiscalização. Nessa equipe específica, a encarregada possui uma boa relação com as demais trabalhadoras (tendo inclusive aderido à greve realizada pelas terceirizadas na escola em questão), e, portanto, apesar de se orgulhar de um “bom trabalho”, nem sempre os cronogramas implicam a execução à risca daquilo que a empresa combinara com a escola - a limpeza de todos os cômodos da escola, inclusive o pátio, todos os dias. Segundo ela, é comum o pátio ficar sujo, e as trabalhadoras não abrem mão de alguns momentos de descanso. Frente a isso, a diretoria da escola, que também mantém uma boa relação com as trabalhadoras, apenas relata à administração municipal que a totalidade das tarefas não pôde ser executada pela empresa contratada devido ao contingente insuficiente de funcionários. Isso não se reverbera nem em multa para a empresa (já que o contingente foi devidamente negociado com a Prefeitura) e nem em uma mudança de atitude da Prefeitura, responsável pelos contratos, já que esta prioriza assegurar os contratos ao menor preço possível.

Entrevistei alguns trabalhadores que já estiveram, ou ainda estavam, em posições de chefia em seus postos de trabalho. Esses trabalhadores relatam que a pressão por parte dos funcionários da empresa cliente sobre eles é também um fator de stress e tensão, que provavelmente ajuda a explicar atos de despotismo desses profissionais nos ambientes de trabalho (um trabalhador inclusive afirmou que abandonou um posto de supervisor devido ao excesso de *stress* envolvido). Uma encarregada com a qual conversamos, trabalhando em uma unidade na USP, afirmou que sempre tratou com respeito suas trabalhadoras, em contraste com a forma como lidavam as encarregadas de outras unidades com suas subordinadas; mas acabou reconhecendo em seguida que sua unidade era uma daquelas com menor nível de cobrança por parte da administração da faculdade<sup>46</sup>. Além disso, um dos vigilantes que entrevistei, que já foi encarregado, relatou que especificamente nesse ramo as próprias empresas de terceirização tendem a incentivar, por parte dos encarregados e supervisores, algumas atitudes insensíveis e rigorosas, nos moldes de uma ideologia militar. Esse relato parece coerente com os relatos presentes em Vieira et al. (2010, p. 56), segundo os quais isso pode se dever à “herança militar” de muitos dos supervisores do setor.

O assédio moral dos encarregados sobre os subordinados é algo frequente nessas categorias, embora não generalizado ou universal (ASSUNÇÃO, 2020; SANTOS et al., 2009; VIEIRA et al., 2010). Tal fenômeno parece desempenhar importante “função organizacional” (isto é, função para a acumulação de capital), ao reforçar traços de subalternidade de status dos agentes (intensificados, por exemplo, em caso de indivíduos racializados, mulheres ou LGBTs), de modo a garantir a submissão e a “eficiência”. Além disso, pode ser útil para a empresa se desfazer de determinados trabalhadores considerados ineficientes sem ter de pagar rescisões trabalhistas (trata-se, nesse caso, de induzir o trabalhador a se demitir) (SANTOS et al., 2009, p. 207).

Essa combinação de cobrança constante com “bullying”, contudo, pode deixar ser eficaz quando os subordinados, a partir de um determinado nível de “empoderamento”, deixem de tolerar esse tipo de ofensa; nesses casos, as mesmas práticas discriminatórias deixam de ser úteis para a empresa e podem, ao contrário, catalisar rebeliões e denúncias

---

<sup>46</sup> No caso da greve das trabalhadoras da empresa Sector na FMUSP, uma entrevistada inicialmente afirmou que não conseguia entender por que a encarregada demorou a aderir à greve embora estivesse, como todas as outras trabalhadoras, com salário atrasado. Quando provocada a refletir sobre esse tema, a entrevistada chegou à conclusão que a resposta mais razoável é que a encarregada desejava se manter com uma boa imagem perante superiores; mas não junto à gestão da empresa Sector (com a qual elas mal tinham contato), e sim com os funcionários administrativos da faculdade, que poderiam vetar sua recontração após a substituição do contrato caso ela não se opusesse à greve.



públicas que manchem a imagem da empresa. Por isso, as empresas parecem ter uma relação ambígua com esse tipo de prática, e recebemos o relato de que uma empresa mais “moderna” (como a multinacional francesa Onet) oferecem cursos de preparação de seus “líderes” (incomuns em outras empresas) para que combinem firmeza e “liderança” com certo grau de respeito e “compreensão”; ao mesmo tempo em que as exigências de trabalho nos postos em que operava essa empresa constantemente pressionavam as encarregadas a uma postura de constante exigência sobre suas subordinadas.

Embora esses traços de autoritarismo nesses locais de trabalho sejam aspectos documentados como parte da história do trabalho precário de serviços no país, é provável que a terceirização os tenha intensificado em alguma medida. Isso porque a intensificação da rotatividade espacial dos trabalhadores viabilizada pela terceirização ao mesmo tempo em que reduz ainda mais a chance de que esses trabalhadores sejam capazes de constituir relações pessoais boas com seus superiores (seja da empresa de terceirização, seja da empresa cliente), adiciona uma forma adicional de sanção punitiva para eventuais atos de revolta: a possibilidade do trabalhador ser remanejado para outro posto, muitas vezes longínquo ou desconfortável (SANTOS, 2009).

Esse é, portanto, um panorama geral do trabalho de limpeza e vigilância terceirizados no país. A intensa arbitrariedade gerencial e insegurança econômica que sempre predominou em pequenos locais de trabalho de serviços urbanos no Brasil, bem como a marcante insegurança econômica dessas ocupações, foram intensificadas pelo rápido avanço da terceirização nessas ocupações no período final da ditadura militar e no começo da redemocratização. Esses traços de insegurança econômica e arbitrariedade são particularmente notáveis nas empresas contratadas pela administração pública, já que desde antes da redemocratização a busca por redução de custos já era o principal motivador da terceirização na administração pública, sendo que o critério de menor preço foi formalmente elevado a exclusivo nas licitações de serviços não-intelectuais desde 1993 (Art. 46 da Lei 8666/1993).

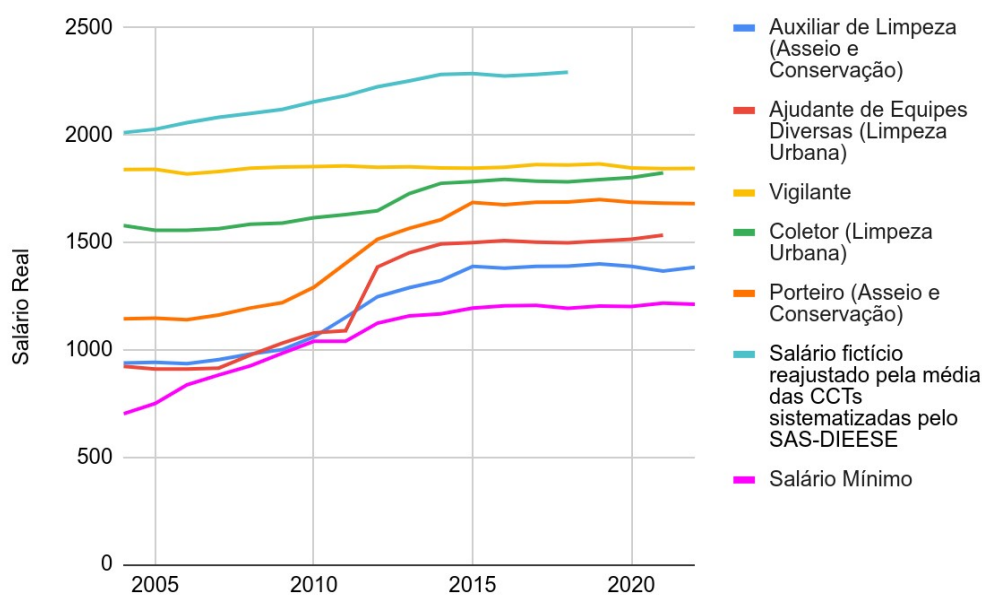
### **3. Trabalhadores terceirizados de serviços: experiências de inclusão recentes.**

Não obstante, embora esses elementos de precariedade persistam até os dias atuais, tais trabalhadores também passaram por experiências de inclusão na Nova República, muito especialmente durante os governos petistas. Primeiro, todos os entrevistados relatam, seja de

modo espontâneo, seja de modo estimulado, diversas experiências de “inclusão pelo consumo” sobretudo entre meados da década de 2000 e meados da década de 2010. Além de relatarem maior facilidade para comprar diversos bens de consumo não-duráveis como alimentos, destacam a obtenção de conquistas pessoais como conquista de casa própria ou carro. Quase todos consideram estar em situação bem melhor que a de seus pais.

Com efeito, cumpre observar que porteiros, auxiliares de limpeza, garis e outras ocupações assistiram a expressivos reajustes salariais reais entre 2005 e 2014, acima da média dos reajustes identificados pelo Sistema de Acompanhamento dos Salários do DIEESE no período e alinhados com os reajustes do salário mínimo, devido a fatores como a elevada demanda por força de trabalho e a política de aumento real do salário mínimo. Os vigilantes são parcialmente exceção: seus salários permaneceram basicamente estagnados, em termos reais, ao longo de todo o período em pauta; não obstante, em 2012 passaram a dispor de direito legal a adicional de periculosidade de 30%.

*GRÁFICO 3: Pisos salariais de algumas funções de trabalhadores de limpeza e vigilância, 2004-2022, ajustados aos valores atuais, e comparativo com o salário mínimo e com os reajustes reais médios das CCTs analisadas pelo DIEESE (2004-2022).*



Fonte: CCTs assinadas pelo SEAC, SELURB e SESVESP (sindicatos patronais desses setores no Estado de São Paulo) com os diversos sindicatos municipais dessas categorias. Ajuste inflacionário feito a partir do IPCA (IBGE). Os parênteses na frente de cada função indicam a CCT específica em que cada função é contemplada. A linha azul claro ilustra qual seria a evolução de um salário fictício inicial de 2000 reais (valores

atuais) ajustado sucessivamente de acordo com a média de reajustes salariais levantada pelo Sistema de Acompanhamento de Salários do DIEESE (2019).

Entre os fatores envolvidos em tais reajustes favoráveis, a atuação sindical não desempenha papel relevante, ou seja, as CCTs apenas ratificavam e uniformizavam os aumentos salariais que a competição mercantil por força de trabalho “espontaneamente” induzia. Como já discuti, são categorias com baixo histórico associativo<sup>47</sup>, e cuja atividade grevista extraordinária após 2013 foi predominantemente de pequena escala, com abrangência de empresa/unidade, e orientada à concretização de direitos descumpridos. Entre todas as categorias e todos os anos mencionados, apenas duas dessas CCTs foram precedidas por greves sindicais de categoria: a dos vigilantes em 2008 (quando estes não lograram o reajuste de 13,5% que demandavam, e sim um reajuste de 5,91%, alinhado com os anos anteriores) e a dos trabalhadores de limpeza urbana em 2015, quando estes obtiveram um reajuste de 9,5%, abaixo dos 11,73% que demandavam e também não consideravelmente maior (em termos reais) do que o concedido nos anos anteriores, o que indica a limitada adesão dessas greves de categoria.

Além disso, não é só ao salário que se deve a inclusão pelo consumo, sendo importante também nos relatos de nossos entrevistados fatores como a elevada oferta de microcrédito e linhas de financiamento populares (BARONE, SADER, 2008), inflação baixa (de modo que, entre um reajuste e outro, perdia-se menos poder de compra), barateamento de eletrodomésticos e eletroeletrônicos, câmbio apreciado, dentre outros.

Não obstante, a ênfase em um conjunto de fatores estruturais envolvidos na ascensão social não deve obscurecer a forma real como essas experiências foram realmente sentidas por seus protagonistas. Foi através de muito “correr atrás” que todos esses trabalhadores puderam se beneficiar dessa conjuntura econômica favorável. Nossa pesquisa, inclusive, sugere que trabalhadores assalariados, especialmente aqueles em contexto de precariedade, não deveriam ser considerados menos proativos ou inventivos em sua busca individual por prosperar do que empreendedores autoempregados. Alguns entre eles se aproveitaram, por exemplo, para buscar qualificação profissional de diversas formas, o que discutiremos em seguida; outros desenvolveram formas de “empreendedorismo” em seus locais de trabalho,

---

<sup>47</sup> No caso dos vigilantes, densidade sindical acima da média nacional, mas consideravelmente abaixo da densidade sindical de categorias de maior tradição associativa na esfera privada, como bancários ou metalúrgicos. Ver Gráfico 9 do Capítulo 1.

como Inês, que revende produtos Avon para as funcionárias efetivas da repartição pública em que trabalha como higienizadora terceirizada<sup>48</sup>.

Toninho, vigilante e evangélico adventista, destaca a importância da disciplina e seriedade através da qual conseguiu se manter todo o período em pauta em um único posto de trabalho, apesar da elevada rotatividade do setor, e relata que além disso aproveitou a jornada 12 x 36 para buscar trabalhos adicionais em seu período de folga. Questionado a respeito de sua capacidade de nunca ter ficado desempregado, menciona alguns aspectos envolvidos em seu sucesso individual, tais como a disciplina e a capacidade de conhecer e seguir à risca as normas da empresa. Trabalhadores como Rogério, que não tiveram o mesmo privilégio de um emprego estável, também destacam a inteligência que é necessária para saber filtrar os melhores “bicos”: ele não aceita, por exemplo, trabalhos de segurança em eventos que não ofereçam pelo menos 150 reais por 12 horas de trabalho, pois senão “você vai se matar e não vai ter resultado”.

Não é por acaso que os entrevistados valorizam a capacidade de estar sempre buscando novas e melhores oportunidades. Os governos petistas de fato viabilizaram um crescimento da rotatividade por iniciativa dos trabalhadores, isto é, aquela rotatividade fruto do fato de trabalhadores se demitirem com maior frequência em busca de melhores oportunidades. Ao longo da maior parte dos governos petistas, a rotatividade no interior de empresas de limpeza e segurança privada no estado de São Paulo cresceu expressivamente, bem como a participação relativa dos pedidos de desligamento por iniciativa do empregado no total de desligamentos efetuados.

---

<sup>48</sup> Tal como meus entrevistados em profundidade, também entre os vigilantes que participaram de meu survey muitos afirmaram conciliar seu trabalho assalariado com a condução de pequenos negócios, ou que já haviam tido pequenos negócios, ou que ainda pretendiam abrir suas empresas. Metade dos 30 vigilantes aos quais essa pergunta foi feita afirmaram ter tido experiências com empreendedorismo ou planos concretos de começar a empreender.

*GRÁFICO 4: Taxa de rotatividade e participação dos desligamentos por iniciativa do empregado no total de desligamentos: empresas de limpeza e vigilância (estado de São Paulo, 1998-2016)*



Fonte: RAIS-MTE. Taxa de rotatividade calculada usando a definição de DIEESE (2016, pp. 11-12): razão entre o menor montante entre desligamentos e admissões, por um lado, e o estoque médio de empregos ao longo do ano em questão<sup>49</sup>, por outro.

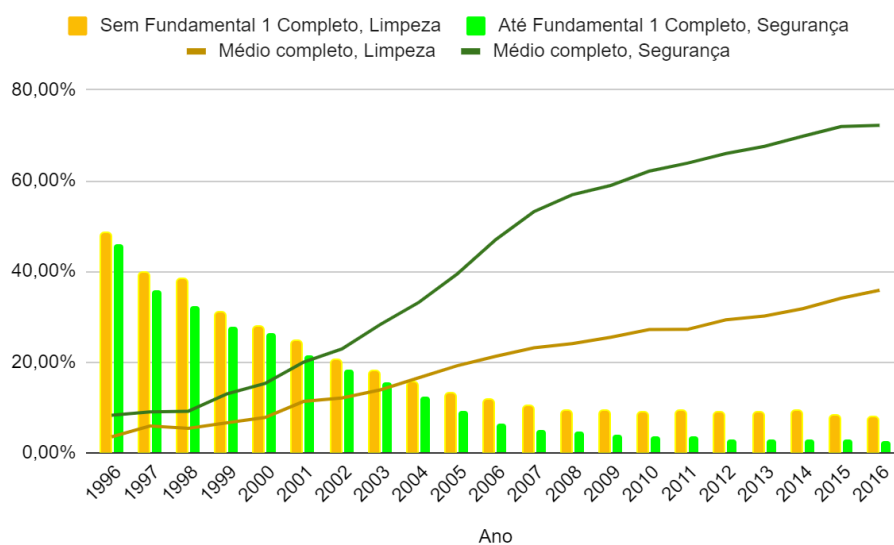
Entre algumas entrevistadas, esse período de conjuntura favorável foi também um período de dificuldades pessoais, como o abandono por um marido. Mesmo assim, as entrevistadas relatam senso de orgulho de terem tido a capacidade de criar suas crianças, que agora são também contribuidores para a riqueza da casa. Também entre outras entrevistadas o apoio de membros da família nuclear – como o marido ou os filhos – é descrito como parte das virtudes necessárias para que hoje muitos entrevistados tenham condições melhores do que no passado.

Mas não é só o poder de consumo e as conquistas econômicas que distinguem esses trabalhadores de seus pais. Tal como os trabalhadores estudados por Spyer (2018, p. 34), nossos interlocutores passaram “de uma condição geral de estagnação para terem a possibilidade de experimentar ascensão socioeconômica. Isso é consequência de um aumento no poder de compra, mas também da aquisição de educação (ainda limitada, mas agora disponível)”. No que se refere à educação, sabe-se que desde o final da década de 1990, mas

<sup>49</sup> Considerou-se nesse cálculo somente os códigos de atividade econômica de empresas de limpeza e segurança privada, e não outras empresas de serviços terceirizados que eventualmente também contratam limpeza e vigilância, nem tampouco trabalhadores de limpeza e vigilância diretamente contratados por empresas de outros ramos (códigos no Tabela 1 (anexos)).

especialmente desde a década de 2000, o Brasil assistiu a uma grande explosão no acesso à educação básica. O que os dados do RAIS indicam é que entre trabalhadores contratados por empresas de limpeza e vigilância, essa explosão foi ainda mais significativa. Ao final de 1996, quase metade dos trabalhadores contratados por empresas de limpeza não tinha completado sequer o Ensino Fundamental I. Para fazer o curso de vigilante já era necessário dispor de Fundamental I completo, mas 46% dos contratados por empresas de segurança privada se restringia estritamente a esse mínimo exigido. Em empresas de limpeza, a porcentagem de trabalhadores com ensino médio completo naquele ano era residual, quase que totalmente explicável devido aos poucos funcionários administrativos dessas empresas; e, em empresas de segurança, o percentual de trabalhadores com ensino médio completo estava apenas um pouco acima de residual. Como o Gráfico abaixo demonstra, contudo, a explosão educacional da Nova República levou a esse quadro a se inverter radicalmente.

*GRÁFICO 5: Percentual de trabalhadores contratados por empresas de limpeza e vigilância por nível de escolaridade (São Paulo, 1996-2016)*



Fonte: RAIS-MTE.

Cumprir observar que existe entre meus entrevistados uma intensa valorização da educação como fundamento para a ascensão social. A maioria dos entrevistados têm pelo menos ensino médio completo, e mesmo os que não têm estão em um nível de qualificação sabidamente superior aos de seus pais ou mesmo a de alguns de seus primeiros encarregados. Alguns dos que têm ensino médio completo o lograram a muita custa a partir de cursos supletivos, e outros que não têm ambicionam procurar futuramente cursos desse tipo para

completar a educação básica. Em 2011, uma pesquisa amostral do DIEESE (2011, pp. 21-22) com trabalhadores terceirizados de limpeza identificava que cerca de 11% desses trabalhadores estava fazendo cursos (na maioria das vezes, supletivos da educação básica), e que mais de dois terços planejavam retomar ou terminar seus estudos.

Mas não são apenas cursos de educação básica que são citados pelos meus entrevistados. Muitos mencionam também o papel de pequenos cursos de capacitação ou cursos técnicos em suas trajetórias profissionais – cursos desse tipo são bastante citados pelos três trabalhadores da área de vigilância que entrevistei em profundidade, e não apenas o curso de formação de vigilantes que lhes é obrigatório: “[tenho cursos em] tudo que você possa imaginar... até heliponto, bombeiro e etcetera”, relata Miguel a respeito de suas especializações como vigilante. Tal fenômeno também não parece atípico: entre os vigilantes que participaram de meu survey, 63% afirmaram possuir cursos de capacitação ou cursos técnicos de algum tipo, para além do curso obrigatório de vigilante.

Mas nas minhas entrevistas em profundidade, também Marina e Fátima, da área de limpeza, mencionam cursos de capacitação, que podem ser descritos para ilustrar esse tipo de possibilidade, embora não existam estatísticas a respeito desse fenômeno. Marina, quando trabalhava na empresa Onet (multinacional francesa) na limpeza do Aeroporto de Guarulhos, foi capaz de se beneficiar de alguns minicursos de capacitação oferecidos pela empresa, inclusive para se tornar encarregada, o que entende que faça dela uma profissional mais competente do que as demais encarregadas da empresa pequena em que atualmente trabalha, na área de limpeza escolar. Além disso, deseja fazer um curso de cuidadora de idosos para conseguir uma melhor inserção no mercado, intuito que relaciona a diretrizes que aprendeu em sua igreja evangélica como a ideia de que “não se pode empreender numa coisa só” e de que cada um tem que “se dar o seu valor”. Já Fátima foi capaz, pouco antes da crise econômica no país, de fazer um curso de vigilante, para progredir para uma ocupação melhor remunerada e que ao seu ver era também menos estigmatizada do que a limpeza; embora a crise a tenha obrigado a se manter em seu emprego de limpeza, para garantir que ela conseguisse sustentar seus filhos, ela hoje expressa confiança de que será capaz de fazer seu curso de reciclagem que a irá reabilitar a transitar para o segmento de segurança privada.

Os dados estatísticos sugerem que o ensino superior também não está excluído das aspirações e trajetórias desses profissionais. Embora poucos profissionais possuam experiência no Ensino Superior (no estado de São Paulo em 2016, eram cerca de 4% dos

empregados em empresas de limpeza e vigilância, segundo o RAIS), muitos aspiram ativamente esse tipo de diploma. Por exemplo: dos cerca de dois terços de trabalhadores de limpeza que, em pesquisa do DIEESE (2011, pp. 21-22) almejavam retomar ou terminar seus estudos, metade tinha planos referentes ao Ensino Superior.

Isso se refletiu também em minhas entrevistas em profundidade. Alguns entrevistados manifestam interesse (em alguns um interesse bastante desesperançoso, em outros um pouco mais concreto) de cursar um ensino superior particular – sendo que diversos vigilantes com os quais conversei manifestam interesse em ingressar em um curso de “gestão de segurança privada”, o que os permitiria, segundo esperam, ambicionar posições dentro da empresa que são negadas aos demais vigilantes. Uma vigilante entrevistada mencionou que chegou a ingressar em um curso particular de Administração de Empresas ainda na década de 1990, mas não chegou a concluir. Quase todos manifestam algum nível de contentamento ou orgulho por terem tido filhos ou parentes capazes de ingressar em faculdades, ou então trabalham ativamente para que seus filhos tenham essa possibilidade.

E mesmo entre os que não lograram grandes conquistas educacionais, há menção a conhecidos que, em virtude da educação, conseguiram lograr notável ascensão social, casos que servem como exemplo nos quais os indivíduos (e suas famílias) se espelham:

Com estudo a gente consegue um serviço melhor, ganhar melhor (...) eu tenho uma amiga minha que ela veio do Norte, na verdade da Paraíba, e quando ela veio pra cá ela ficou trabalhando num restaurante. Trabalhou bastante tempo em restaurante, aí um amigo dela falou: “faz um curso” (...) acho que ela fez um curso, não sei se foi corretor de imóveis, não sei qual curso é esse, e hoje em dia ela tá super bem (...) conseguiu comprar o apartamento dela, conseguiu ter o carro dela, só vive viajando (...) na verdade primeiro ela terminou os estudos, fez aquele EJA, sabe? Aí depois o amigo dela falou... e aí eu sei que hoje em dia ela é corretora de imóveis (...) e ela veio pra cá, praticamente, trabalhando direto, sabe? E hoje em dia ela mesma que faz o salário dela... (...) por isso que eu acho que pra gente conseguir melhorar de vida a gente tem que focar muito nos estudos (...) tem uma amiga minha que falou que tem vaga pra consultório de dentista na recepção, só que eu não tenho curso de computação, entendeu, então eu preciso fazer um curso... mas eu também preciso estudar, porque precisa ter o colegial completo... (...) no meu ponto de vista, de mim, pra mim mudar eu preciso primeiro estudar, focar nos meus estudos. Minha filha quer fazer advocacia, ela quer ser



advogada, entendeu. Então eu tô me espelhando mais pra ela, pagar os cursos pra ela... porque a gente sem curso não consegue fazer nada... (Ângela, trabalhadora de limpeza da Sector na FMUSP).

#### **4. Empoderamento individual emergindo da inclusão.**

Embora a crise atual tenha colocado em xeque esse padrão de consumo favorável, e em alguns casos colocado em suspenso também planos de pagar uma faculdade ou retomar os estudos, os impactos desses períodos de inclusão sobre a subjetividade dos agentes não estão totalmente esgotados. Seu principal efeito parece ser um “empoderamento individual”, persistente senso de orgulho e autovalor. Com efeito, a ideia de “valor” é recorrente nos discursos dos agentes, com diversos relatos de que se sentiam “desvalorizados” na empresa, de que as profissões que desempenham também “têm valor”, de que as pessoas precisam se “dar mais valor”, etc.

Quais aspectos de minhas evidências permitem vincular de modo plausível esse senso de autovalor a mecanismos de inclusão social, e vincular a insatisfação com a sonegação de direitos àquele senso e autovalor? No que se refere à “inclusão pelo consumo”, é notável o orgulho pessoal com que os entrevistados relatam a capacidade que tiveram, em nível muito superior a seus pais, de acessar bens de consumo diversos: também itens de marca e automóveis, mas principalmente a conquista da casa própria e a capacidade sustentar adequadamente seus filhos. Mais adiante neste capítulo, discutirei mais detalhes desses relatos, inclusive como em alguns casos esse orgulho se manifesta em narrativas individualistas e meritocráticas a respeito de suas conquistas. Mas o fato é que todas essas conquistas econômicas, e o senso de autoestima, autonomia e inclusão que expressam, fizeram com que alguns desses trabalhadores se encontrassem frustrados com o modo como diversas empresas seguiam negando-lhes os direitos devidos. Tatiane, trabalhadora de limpeza na FMUSP, quando discutia que teve a oportunidade de adquirir coisas que seus pais não tinham, manifestou logo em seguida (espontaneamente) insatisfação com o fato de que, apesar das melhorias, ainda persistiam certas infrações consideradas atrasadas: *“esse tipo de coisa assim de trabalhar sem receber, isso é bem antigo, né, isso é coisa bem do passado, né. Não esperava passar por isso hoje em dia”* (Tatiane, trabalhadora de limpeza na FMUSP).

No que diz respeito à inclusão pela escolaridade, há ainda mais fortes evidências de que o acréscimo de escolaridade tornou intolerável as seculares condições abusivas de

trabalho. Alguns comentários que emergiram espontaneamente nas entrevistas a esse respeito são dignos de transcrição. Sueli, por exemplo (uma trabalhadora com ensino médio completo, que inclusive chegou a iniciar o curso de magistério para tornar-se professora do ensino básico, no final da década de 1990), descreveu um conflito que provavelmente era bastante frequente quando uma geração com ensino médio completo ingressava, a partir do começo da década de 2000, em postos de trabalho com encarregados mais velhos, de escolaridade bem inferior, e que lhes tratavam de modo indigno e desrespeitoso: “*tem encarregada lá que só tem até a quarta série, não sabe nem escrever direito, aí a gente que sabe escrever a gente tá limpando...*”. Outro relato também representa de maneira eloquente o sentimento de que o acesso crescente à educação torna intolerável essa desvalorização:

Vai chegar um momento aí que você vai procurar uma pessoa pra limpar uma casa, você não vai encontrar. Vai procurar alguém pra varrer uma rua, não vai encontrar. Porque você acha que esses menino que tá formando aí vão querer mesmo trabalhar na área da limpeza? Não vai querer. As empresa vai acabar porque... vai ter que ser tudo automático... vai ter que ter robô pra fazer a limpeza, senão não vai ter quem faça (Manuela, varredora na Trail em Jundiaí).

Diversos trabalhadores com os quais conversamos relataram se sentir subvalorizados, incomodados com o fato de que a empresa não lhes oferece nenhuma perspectiva para exercer seus talentos e capacidades. Entre os vigilantes que participaram de nosso survey, por exemplo, a maior insatisfação com a empresa atual era a falta de perspectivas de crescer dentro da empresa, insatisfação presente em dois terços dos participantes aos quais foi feita essa pergunta<sup>50</sup>. Fátima (ex-trabalhadora de limpeza escolar na Especialy) conta que, insatisfeita com as sucessivas ofensas recebidas por superiores (que concebiam faxineiras como ignorantes e analfabetas), chegou a discutir com uma superiora reclamando da falta de oportunidades para mostrar seus talentos e capacidades: “*‘é óbvio, vocês (...) não dão oportunidade da pessoa sair dessa vida!’... tipo, subir, né... subir que eu digo é assim, virar uma líder, ou fazer outras coisas, oferecer outras oportunidades lá dentro...*”.

Trata-se, em suma, de uma geração de trabalhadores mais educada e com maiores ambições, aos quais se torna menos convincente o apelo paternalista de que o patrão, por meramente assegurar a subsistência do trabalhador, deveria receber ilimitada gratidão. Nesses

---

<sup>50</sup> Essa pergunta foi adicionada apenas a partir da segunda aplicação de nosso questionário, portanto foi realizada a apenas 30 dos 54 respondentes.

postos de trabalho em que se sentem inferiorizados e subutilizados, os trabalhadores desejam ao menos ter seus direitos respeitados. Além da insatisfação com o não reconhecimento de suas capacidades intelectuais por parte da empresa, há insatisfação com essa falta de reconhecimento por parte de outros agentes, inclusive de sindicalistas. Segundo Sarah, vigilante, há alguns anos atrás vazou um áudio em que um dirigente do sindicato chamava vigilantes de analfabetos, o que ocasionou um protesto de trabalhadores em frente à sede da entidade.

Com isso, não quero dizer que ascensão social pelo consumo e pela escolaridade causou *em todos os setores econômicos* o efeito de aumentar atos de resistência a infrações. Aguiar, por exemplo, identificou no seu estudo de caso em meados da década de 2010 que jovens operários de escolaridade relativamente elevada na Natura não só aceitavam certas infrações como demissão devido a doença ocupacional, como em muitos casos aderiam à narrativa da empresa, culpabilizando as vítimas por sua falta de “comprometimento” (AGUIAR, 2014, p. 66). Nesse caso, o tipo de empresa em que seu estudo se deu pode explicar essas diferenças: sua pesquisa se situava no ramo industrial e em uma empresa transnacional. Um dos aspectos identificados por Aguiar, por exemplo, é que a Natura implementava bolsas de estudo para seus empregados e prometia-lhes planos de carreira, além de oferecer fartas participações nos lucros e resultados e empregar métodos modernos de “Recursos Humanos”, inclusive o direito de avaliar seus gestores – todos estes fatores mencionados diretamente pelos trabalhadores para justificar seu orgulhoso comprometimento para com a empresa, e o fato de se sentirem *reconhecidos* (AGUIAR, 2014, pp. 77-78, p. 118, p. 122). Tal cenário contrasta com a falta quase total de expectativas de ascensão no interior da empresa que os trabalhadores terceirizados de limpeza e vigilância (também mais escolarizados que seus pais) experimentam – trabalhando em empresas frágeis e nas quais não esperam se manter longos períodos, portanto empresas com relação às quais não constroem quaisquer vínculos de “comprometimento”<sup>51</sup>.

Além da escolarização e da inclusão pelo consumo, é possível constatar nos casos de nossa pesquisa que também a inclusão digital se relaciona ao processo de recrudescida reivindicação dos trabalhadores quanto a seus direitos. Diversos entrevistados mencionam

---

51 Novamente, cumpre observar a exceção parcial representada pelas empresas mais ricas e atuantes em setores mais sofisticados no ramo. Uma das entrevistadas revelou-se positivamente surpreendida com as oportunidades oferecidas por uma empresa multinacional de “gestão de facilities” para a qual foi contratada: tanto no que se refere a possibilidades de mobilidade no interior da empresa, quanto no que se refere a uma gestão de recursos humanos mais “humanizada”.

acompanhar canais no YouTube a respeito de direitos trabalhistas, ou usar rotineiramente o Google para pesquisar sobre a regularidade (ou não) de certas situações que estariam enfrentando em seus locais de trabalho. Percebi inclusive que a busca dos trabalhadores por conhecer mais detalhadamente seus direitos usando a internet produziu um nicho rapidamente ocupado por certos empreendedores políticos. Rogério, vigilante entrevistado, relatou ser seguidor de um destes empreendedores políticos, chamado Fideles, a quem passei também a acompanhar nas redes sociais. Sem qualquer relação com o sindicato oficial ou com qualquer corrente sindical, Fideles administra uma página nas mídias sociais chamada Vigilantes Brasil, com cerca de 27 mil curtidas no Facebook e 25 mil seguidores no Instagram. Apresentando sua independência com relação ao sindicato e a empresas como uma virtude, Fideles visita diversos postos de trabalho, divulga vagas de emprego, auxilia trabalhadores a veicular denúncias judiciais, posta informações sobre os direitos da categoria, e divulga também protestos conduzidos por trabalhadores. Tentando converter em capital político seu capital social acumulado como “influenciador trabalhista”, Fideles lançou-se candidato a Deputado Estadual pelo Republicanos, obtendo cerca de 10 mil votos (inclusive o de Rogério).

Ainda a respeito do modo como a inclusão digital se relaciona ao empoderamento individual, é importante ressaltar que a difusão de novas tecnologias de comunicação digital entre as camadas populares, no começo da década de 2010, tornou-se um importante recurso para trabalhadores se comunicarem entre si a respeito de seus direitos e organizarem eventos de ação coletiva em seus locais de trabalho, superando obstáculos como sua fragmentação em postos de trabalho muito pequenos e a elevada rotatividade. Tal tema será discutido em detalhes no Capítulo 4.

Por fim, uma outra transformação sociocultural recente mencionada por Spyer (2018) como relacionada a atitudes de autovalor entre camadas populares no país é o avanço de denominações evangélicas. No caso de minha pesquisa, alguns entrevistados fazem parte de tais denominações. Uma entrevistada evangélica (Marina, trabalhadora da empresa Sector em uma escola municipal em São Paulo) justificou sua adesão à greve pelo dever de se dar valor; segundo ela, mesmo que eventualmente perdesse seu emprego, isso não teria grande importância, pois deve-se sempre buscar novos empreendimentos (no seu caso, pretendia se qualificar para o cuidado de idosos). Na sequência, ela afirmou - de modo espontâneo - que esses eram aprendizados que obteve na igreja.

Mas ao mesmo tempo que essas experiências de inclusão e empoderamento incentivaram entrevistados a conduzir lutas em seus locais de trabalho, constituíram também certas atitudes que podem ser consideradas como individualistas ou meritocráticas. Vejamos:

### **5. Percepções meritocráticas e competitivas sobre suas experiências de inclusão social.**

Uma das trabalhadoras que entrevistei, Inês, apresenta uma história pessoal dramática. Por volta de 1993, construiu com seu ex-marido uma casa em um terreno comprado em uma favela na zona oeste da capital paulista. Alguns anos depois, em um momento em que Inês se encontrava doente, seu ex-marido vendeu a casa escondido e “sumiu no mundo”, deixando-a desamparada e morando de aluguel com seus filhos pequenos. Em uma situação de intensa precariedade, Inês foi capaz de se lançar no mercado de trabalho e, apesar das dificuldades, criar seus filhos e se reerguer. Hoje, seus filhos estão no mercado de trabalho, um já morando em outra casa com a esposa. Criar seus filhos com sucesso nessa situação de adversidade foi, de acordo com a entrevistada, sua maior conquista.

Inês se orgulha, sobretudo, de ter sido capaz de conseguir tudo isso por seu próprio esforço, sem depender de auxílios governamentais - já que seu momento de maior dificuldade se deu antes da criação de políticas de transferência de renda. Por isso, quando Inês é perguntada o que acha dos últimos governos federais, sua resposta é taxativa: *“olha, pra mim... eu nem ligo muito com esse povo não sabe por que? Porque eu tenho que trabalhar pra comer, me vestir... não recebo benefício nenhum deles...”*. Especificamente sobre o PT, afirma: *“não gosto desse partido. Pra mim... não foram bom. Pessoal se ilude com muita coisa. (...) essa bolsa família... (...) teve muita gente... que não quer trabalhar por causa dessa miséria que eles dão. Se conforma com isso”*. Para dar suporte a essa afirmação, Inês menciona inclusive uma conhecida: uma jovem moradora da São Remo que, em virtude do benefício, não procura emprego.

Tais relatos evidenciam como uma lógica individualista e meritocrática pode tomar conta de agentes cujas conquistas foram feitas de modo individual. Ainda que seja possível traçar sociologicamente a influência governamental por trás de diversas conquistas de Inês (já que ela mesma reconhece, por exemplo, que diversos itens de consumo eram mais acessíveis durante os governos petistas), essa influência não aparece de modo imediato nas trajetórias de vida dos entrevistados, trajetórias estas que se apresentam principalmente como uma luta

brutalmente solitária. Alheios a redes sociais coletivistas ou a uma esfera pública que permitisse aos próprios agentes reconhecer suas conquistas como parte de uma construção coletiva, percebem suas conquistas como sobretudo individuais. Daí se pode entender o comportamento hostil de Inês perante aqueles em situação mais difícil que a dela e que se veem hoje obrigados a recorrer a benefícios governamentais que ela prescindiu.

O mesmo se dá no caso de Sarah, vigilante. Trata-se de uma trabalhadora que, apesar de ter vindo de uma família muito pobre e analfabeta, foi capaz de obter ensino médio completo e curso de vigilante, além de ter colocado seu filho em uma faculdade e obter uma condição de vida melhor que a de seus pais. Segundo ela, suas irmãs tiveram as mesmas oportunidades (ou até mais) que ela ou seu irmão, mas não tiveram a mesma disposição ou interesse pela educação, motivo pelo qual não concluíram o ensino médio, e são praticamente analfabetas. Isso reforça nela a percepção de suas conquistas como fruto do mérito individual, especialmente uma vez que, como faz questão de ressaltar, nunca usufruiu de nenhuma política pública:

*Assim, as pessoas reclamam muito, tendeu. Eu acho que assim, eu falo igual pra todo mundo: as pessoas tá acostumada a ganhar o peixe, não a vara de pescar, entendeu. Porque é fácil né, auxílio moradia, auxílio isso, Bolsa Família... mas cê tá fazendo o que pra mudar essa história? Tendeu. (...) Então assim, as pessoas se acomoda. Eu vou falar por mim, Alexandre: eu tenho um filho de 24 anos, tendeu, eu nunca tive direito a nada, nunca tive direito nem uma creche (...) se você puxar aí, eu nunca tive direito a nada. A única coisa que eu peguei do governo depois de quase 12 anos na área de segurança foi o seguro-desemprego quando a Lógica me mandou embora. Foi a única coisa, eu nunca tive direito a auxílio aluguel, eu nunca tive direito a pagar menos água, menos luz, nunca tive direito a nada.*

Outros entrevistados relataram, de modo análogo, que o caminho para a ascensão social é o estudo e a dedicação, e que não se pode esperar nada “do governo”. Desse tipo de percepção, fruto de experiências individualistas de ascensão social, se deriva uma lógica que corrói a solidariedade entre os trabalhadores. Dessa forma, pode permitir naturalizar ou mesmo legitimar que outros trabalhadores não apenas estejam em situação pior, mas até mesmo que percam seus empregos. Vejamos o relato de Toninho, vigilante aeroportuário, a respeito do modo como foi capaz de se manter mais de uma década e meia em um mesmo posto de trabalho:

*Eu sempre procurei fazer um serviço legal. Então acho que isso conta. Pra você ter uma ideia, depois que eu entrei no aeroporto, só nessa última empresa que nós temos 4 anos (a GPS), já foi recolhido, mandado embora do aeroporto uns 150 vigilantes. Por que? Porque o cara quer usar celular no serviço, não pode. O cara as vezes quer fumar no posto, não pode. Aí quando acontece que ele é flagrado por câmera, ou pelo pessoal orgânico de lá, eles manda tirar. Ou outra coisas por exemplo, a gente quando vai trabalho no posto, tem uma norma. Você tem que decorar essa norma, ter essa norma na cabeça.*

Note-se ainda, nesse relato, como o entrevistado abertamente repudia aquelas formas “escondidas” de resistência individual. O mesmo entrevistado, inclusive, afirmou apoiar o uso de câmeras para monitorar constantemente o trabalho dos vigilantes. Mas essa conformidade às regras burocráticas do contrato não se deve confundir com uma submissão à empresa: pelo contrário, Toninho é consciente e cioso de seu autovalor, relata já ter confrontado seus superiores em diversas situações que considerou injustas, além de participado de uma greve contra atrasos de salário. O mesmo senso de empoderamento e auto-valor que o leva a valorizar uma conduta reta e conforme aos procedimentos estipulados no contrato, o leva a repudiar tentativas de burlar esses regulamentos tanto por trabalhadores quanto pela empresa<sup>52</sup>.

A percepção de que experiências de ascensão social se devem principalmente ao esforço individual, ao fortalecer percepções meritocráticas e competitivas, impacta também os locais de trabalho, minando a perspectiva de construção de relações de solidariedade. Diversos entrevistados mencionam esse tipo de competitividade:

*Até um café da manhã que você vai fazer é uma confusão, porque uma traz uma coisa outra traz outra, aí daqui a pouco, fica com raiva, a gente chama todo mundo pra participar mas aí uma não quer, outra não quer, outra não quer, aí depois fica dizendo que não chamou, fica aquela... sabe, picuinha besta... (Sueli, trabalhadora de limpeza na USP).*

Em parte, essa competitividade se relaciona à elevada rotatividade no setor (que dificulta a consolidação de laços de amizade), e à competição entre as trabalhadoras para manter boas relações com a encarregada (CAMPOLI, PEROSA, 2022). Por outro lado, tal fenômeno evidencia como os agentes internalizam uma lógica competitiva em um contexto

---

<sup>52</sup> No caso deste entrevistado, é provável que tanto esse senso de autovalor quanto essa valorização da retidão se relacionem com sua orientação religiosa, de evangélico adventista.

que possibilitou a ascensão social individual. O vigilante Miguel, por exemplo, sente que o fato de ter prosperado de diversas formas produziu rivalidade de colegas invejosos:

Miguel (vigilante): *Tinha mais parceria... hoje a gente leva um... um pouco muito de falsidade né... antigamente parece que era mais gostoso trabalhar era mais divertido, tinha mais harmonia, tinha mais parceria... hoje em dia todo mundo vive parece um puxando o tapete do outro, um fudendo o outro, um querendo atrasar o lado do outro... então hoje a gente tem que ser muito safo e ter muita sabedoria... saber entrar e saber sair... ser bem profissional... pra você... e torcer pra você ter uma equipe boa, de pessoas que gostam de trabalhar com honestidade e seriedade... (...)*

Entrevistador: *E por que cresceu essa falsidade nas relações?*

Miguel (vigilante): *Ah, eu acredito que.... O ser humano né... o dinheiro... o poder... vamos supor, você tem mais que eu... você tá se destacando... é a inveja vei, isso existe. Se um amigo seu vê que cê tá progredindo, e às vezes o cara não quer ver seu sucesso... então tem muito isso... é aonde você tem que ter um pouco de... de... perseverança e se afastar das más amizades, entendeu... saber sair de uma situação de fininho, de boa, por elegância.*

Ressalve-se que alguns aspectos das trajetórias de alguns agentes podem levá-los a valorizar não apenas seus próprios esforços e atributos em suas conquistas, mas também o papel de certas políticas públicas. Algumas entrevistadas que receberam auxílios governamentais – como o Bolsa Família, ou programas governamentais de moradia – expressam gratidão mais direta e identificação mais explícita com o Partido dos Trabalhadores do que alguns trabalhadores cujas trajetórias de ascensão foram mais autônomas<sup>53</sup>. Tais agentes não necessariamente revelam menor senso de autovalor do que aqueles cujas trajetórias foram menos dependentes de políticas públicas diretas, mas não expressam esse autovalor em termos tão individualistas. Tal fato que demonstra que não é a inclusão social por si só que produz individualismo ou competitividade, e sim as situações em que essa inclusão é viabilizada principalmente por arranjos individualistas e competitivos.

## **6. Narrativas sobre a crise social recente.**

---

<sup>53</sup> Há também uma entrevistada que desde os governos petistas recebeu auxílios de transferência de renda (inclusive o “Auxílio Emergencial” do governo Bolsonaro) mas que se apresentou como fortemente bolsonarista, o que justifica por seus valores religiosos evangélicos e de defesa da família (família que, não por acaso, foi fundamental em suas experiências recentes de ascensão social, segundo ela própria).



Enquanto as experiências graduais de inclusão social desses agentes são entendidas sobretudo como fruto de mérito individual, as dificuldades que muitos dos entrevistados passaram a ter de enfrentar desde 2015 (dificuldades maiores ou menores, e mais ou menos contínuas) são entendidas como fruto de influências externas. Isso é compreensível antes de mais nada pelo fato de que essa crise econômica é simultânea a diversos eventos midiáticos como crise política, escândalos de corrupção ou a pandemia. A persistência de uma situação de penúria social entre 2019 e 2022, por exemplo, é atribuída por alguns entrevistados à incompetência ou crueldade de Bolsonaro, enquanto entrevistados bolsonaristas afirmam que a crise anterior era legado dos governos petistas corruptos, e que Bolsonaro teve de lidar com dificuldades inéditas e inesperadas como a pandemia e a guerra na Ucrânia. Alguns dos entrevistados também situam essa crise prolongada nos marcos de narrativas proféticas e milenaristas, isto é, como sinal de uma decadência moral profunda da humanidade e presságio do juízo final.

Todas essas narrativas, seculares ou religiosas, são tentativas de descrever como certos fatores externos teriam produzido a crise, isto é, são tentativas de entender como se transitou de uma situação em que o esforço individual resultava em inclusão social para uma situação em que esse esforço individual subitamente parece menos eficiente. Mesmo assim, concebe-se que embora o cenário político-econômico possa ser mais favorável ou menos favorável, tal cenário não seria um empecilho em termos absolutos: o esforço individual seguiria capaz de trazer frutos. Vejamos o relato de Rogério, vigilante que ao longo dos governos petistas pôde prosperar relativamente como empregado de uma oficina automotiva (chegando até a ser promovido ao posto de gerente da oficina):

*Eu sei que quando o PT tava no poder eu tava bem, mas eu trabalhava eu tinha oficina, dei um duro danado. Quando o Bolsonaro entrou... eu tava desempregado, mas eu também corri atrás, arrumei emprego, na pandemia eu tava empregado, mas porque eu corri atrás, mano, batalhei. Agora to desempregado, mas assim... não tô registrado, mas eu tenho alguns contato, alguns conhecimento, tô fazendo bem o serviço, tô correndo atrás [bicos como motoboy, pintor de paredes, vigilante em eventos, dentre outros].*

Em consonância com a percepção de que a crise não é um empecilho em termos absolutos, muitos entrevistados expressam esperanças de que nos próximos anos serão

capazes de progredir mediante diversos investimentos individuais (juntar dinheiro para abrir um negócio, tentar ingressar em curso superior ou técnico, terminar o ensino médio, assegurar uma boa educação para seus filhos, etc.)<sup>54</sup>.

## 7. O desengajamento em formas duradouras de organização coletiva.

A percepção de que o esforço individual foi o principal fator em suas trajetórias de ascensão, com as correspondentes desconfiança da política e disposições à competitividade, se relacionam com a falta de engajamento dos trabalhadores em formas duráveis de organização coletiva. Já mencionamos por exemplo a baixa adesão das categorias de nosso estudo a sindicatos. Uma manifestação dessa baixa adesão é a densidade sindical relativamente baixa nessas categorias, e que seguiu em queda mesmo num período de intensa atividade reivindicativa (Gráfico 9 do Capítulo 1). Essa baixa adesão se manifesta também no fato de que no survey de Vieira et al. (2010, pp. 52-53) apenas 16% dos vigilantes estava satisfeito com a atuação do sindicato frente a situações de falência em empresas, e apenas 25% estava satisfeito com a atuação do sindicato nas campanhas salariais. No caso de meu breve survey com vigilantes, os resultados são similares. Apenas cerca de 17% dos entrevistados avaliava positivamente seu sindicato.

Mais importante ainda, entre os vigilantes que não afirmaram aprovar seu sindicato atual, obtive uma parcela de 1/3 que *rejeita inteiramente a ideia de um sindicato*. Nos grupos virtuais de vigilantes que participei, vi diversos vigilantes que, embora participantes dos protestos, não apenas rejeitavam a atuação do sindicato (que assinou um acordo com a empresa e não estava tomando medidas para assegurar o cumprimento do acordo), como rejeitavam sindicatos no geral. Uma manifestação linguística desse tipo de atitude é o fato de que em diversas mensagens os agentes se referiam negativamente a “sindicato” sem o artigo definido “o”. Por exemplo: “*sindicato não tem q representa agente*”, “*não precisamos de sindicato não*”, “*Sindicato só gosta de fazer Ata entra com comissões fazer Ata só isso*”, “*sindicato é merda*”, “*sindicato só vai pra fazer uma media*”, “*Para de dar ideia pra*

---

54 Percebi que alguns entrevistados, quando se lhes pergunta diretamente se é possível subir de vida no Brasil, respondem de modo pessimista como modo de expressar sua insatisfação com os políticos. No entanto, esses mesmos entrevistados descrevem diversos investimentos individuais que esperam que possam render frutos nos próximos anos (para si ou para seus filhos). E, em contraste, esses mesmos entrevistados não se engajam em investimentos coletivos.

*Sindicato e lista pessoal. O propósito é QSJ [dinheiro] na conta hoje.”*. (grupo de ex-vigilantes da empresa Centurion)

E mesmo entre aqueles que apreciam a importância de ter um sindicato forte, não é fácil presumir o que entendem por isso, ou que tipo de relação gostariam de ter com um sindicato forte. As entrevistas em profundidade podem elucidar de modo mais concreto algumas dessas atitudes. Um exemplo ilustrativo é o do vigilante Toninho, para quem o sindicato é um prestador de serviços assistenciais eventuais, e a quem não se deve fazer exigências irreais.

*Sindicato é igual seguro do carro. É melhor você ter e não usar do que você precisar usar e não ter. (...) No meu caso, toda vez que eu precisei do sindicato eu fui atendido, eles resolveu meus problema. Mas tem problema também que o sindicato não consegue resolver. Ai o que acontece? Às vezes o vigilante vai lá com um problema e não tem como eles resolver, aí o que acontece? O vigilante fala que o sindicato é ruim. Mas não é isso, é porque tem coisa que não dá pra resolver, mesmo. Por exemplo: eu tô descontente com meu salário. Não tem como o sindicato aumentar meu salário... Entendeu?*

A assistência que se espera do sindicato, nesse caso, parece ser principalmente intervir para assegurar o cumprimento de direitos, enquanto o simples montante da remuneração, que não é regulado pela esfera legal e sim pelo jogo livre do mercado, estaria além das atribuições do sindicato. Note-se que essa compreensão do sindicato como assistente em questões legais destoa daquela tipicamente usada na literatura econômica, em que o sindicato é concebido principalmente em termos de seu papel no conflito distributivo no interior da empresa, visando maximizar o montante constante da folha de pagamentos (DUNLOP et al., 1944).

Além disso, a comparação de um sindicato com um “seguro de carro” ilustra o tipo de relação que se tem com o sindicato: uma relação eventual, pressupondo um baixo nível de engajamento. Um dos entrevistados, o vigilante Miguel, dispõe com seu sindicato de uma relação mais “militante”, ajudando por exemplo em piquetes em empresas da qual não é empregado, mas esse tipo de relação parece rara. Os próprios sindicatos dessas categorias, em sua atuação nas mídias sociais, destacam principalmente como atrativos para que os trabalhadores se filiem atributos como o oferecimento de assistência jurídica e médica, cursos de capacitação, colônia de férias, e mesmo sorteios.

Mesmo assim, as concepções dos entrevistados sobre sindicalismo podem ser influenciadas pelo tipo de sindicato com o qual se depararam ao longo de suas trajetórias. Na USP, por exemplo, as greves de trabalhadoras de limpeza contaram com intervenções do SINTUSP – sindicato combativo, dirigido por correntes de esquerda radical – embora o sindicato oficial da categoria seja o SIEMACO (filiado à UGT, portanto ao sindicalismo de direita). Minha entrevista com Tatiane, trabalhadora de limpeza terceirizada na FMUSP, foi alguns dias depois de um protesto realizado pelas trabalhadoras, em que o SINTUSP apareceu com peso, mas eu já tinha conversado rapidamente com Tatiane alguns dias antes do protesto. Sua atitude com relação ao sindicato oficial (SIEMACO) estava diferente entre esses dois dias: antes, expressava confiança de que o sindicato estava fazendo o possível para lidar com a questão em jogo (atrasos de salário). Mas após o protesto, em que teve contato com a atuação do SINTUSP, sua visão sobre o próprio SIEMACO se transformou:

Entrevistador: *No geral você considera que o SIEMACO é um sindicato bom?*

Tatiane: *É... é um pouco limitado... mas... tá sempre junto com a gente...*

Entrevistador: *Limitado em que sentido?*

Tatiane: *Ai, eu não sei, ainda mais agora depois de todo esse evento que teve aí [protesto], eu achei assim que... eles recuaram bastante também, sabe? Tipo, [o sindicato] aceitava muito o que eles [funcionários da USP, com os quais foi conduzida negociação] falavam, sabe? O gestor vinha, conversava bonito com a gente, e eles meio que aceitavam, sabe? (...)*

Entrevistador: *E o pessoal do SINTUSP?*

Tatiane: *Olha, falar a verdade pra você, eu fiquei impressionada com o SINTUSP. Porque... foi aí que eu comecei a perceber... que o nosso sindicato era meio limitado. O SINTUSP veio com tudo! Não deu chance do gestor falar, sabe, eu vi muita diferença. Tô conhecendo agora, tô falando assim, a primeira impressão, muito boa. Inclusive eu acho que só não tão mandando gente embora até hoje por causa deles.*

A mesma entrevistada, quando indagada a respeito do papel de um sindicato, afirmou que o sindicato tem o papel de “brigar por a gente”, provavelmente influenciada por essa experiência. No entanto, ainda que a experiência com sindicatos mais combativos ajude a difundir uma concepção mais combativa com relação ao que se espera de um sindicato,

raramente essa experiência resulta em laços duradouros dos trabalhadores com organizações formais: das greves que ocorreram na USP em 2005 e 2011, que o SINTUSP teve uma forte intervenção, apenas três trabalhadoras mantiveram relações duradouras com dirigentes do SINTUSP. Além disso, mesmo essas relações duradouras não significam necessariamente uma absorção das ideologias do SINTUSP por essas trabalhadoras – a exemplo do caso de Inês, já mencionada. E mesmo essas poucas trabalhadoras que mantiveram relações duradouras com quadros do SINTUSP não expressaram interesse em construir chapas alternativas para seu sindicato ou se engajar em formas duráveis de organização coletiva formal.

A indisposição em se engajar em formas duradouras de organização coletiva formal se deve a diversos fatores. Um motivo óbvio é o medo de repressão patronal. Os entrevistados relatam que trabalhadores que se colocam em posição de liderança são perseguidos duramente pelos encarregados da empresa de terceirização ou pelos funcionários da empresa-cliente; de modo que mesmo que se disponham a conduzir formas de ação coletiva por seus direitos, os trabalhadores receiam se apresentar como “lideranças” ou como engajados de modo mais duradouro.

O medo da repressão, contudo, é um aspecto onipresente no movimento operário, e não basta para explicar por que alguns movimentos na história produziram métodos duráveis de organização coletiva formal e outros (como o estudado aqui) não. Mesmo a fragmentação espacial e a elevada rotatividade dessas categorias, embora dificultem a organização coletiva, não deve ser superestimadas: como discutirei no próximo capítulo, os trabalhadores são proativos e criativos no que se refere a se conectar informalmente com os colegas, valendo-se amplamente para isso de tecnologias digitais, mas não buscam transformar esses espaços de organização informal em organizações formais abrangentes.

Por isso, para entender o baixo legado organizativo formal dessas greves é importante mencionar a existência de uma lógica individualista e competitiva que os entrevistados derivam de suas próprias trajetórias, como já mencionado, e que ajuda a explicar a suspeição com que concebem métodos formais de organização. Muitos trabalhadores se dispõem a conduzir formas de ação coletiva para enfrentar injustiças e desrespeitos que eventualmente enfrentem, mas ao mesmo tempo estão convencidos (em parte, por suas próprias experiências com o arranjo social petista de inclusão social) de que será possível prosperar de modo essencialmente individual e competitivo. Ilustra esse fato a constatação de que mais de 81%

dos vigilantes que participaram de nosso breve survey afirmaram que com dedicação e disciplina é possível subir de vida no Brasil.

Em suma, individualismo e desconfiança de métodos formais de organização não é contraditório com a existência de formas de ação coletiva, apenas imprime à ação coletiva um caráter essencialmente reativo e fragmentado.

### **8. Considerações finais.**

Demonstrei nesse capítulo que as experiências de inclusão pelo consumo, pela escolarização e pela aquisição de tecnologias digitais, por parte de meus interlocutores, podem ser diretamente vinculadas à aquisição de um senso reforçado de autovalor e dignidade pessoal. Se a principal característica do “habitus precário” descrito por Souza (2003, pp. 166-167) é o não autorreconhecimento, pelo trabalhador, em um valor universal de dignidade e de direitos correspondentes, esse habitus tem sido corroído pelo avanço, nas atitudes dos trabalhadores, de uma visão de si e do mundo mais *moderna*, isto é, pautada pela luta pelo reconhecimento de seu valor e de sua cidadania. Por óbvio, tal modernização das atitudes dos trabalhadores não poderia senão ter causado conflitos em locais de trabalho que historicamente reproduziram lógicas tradicionais de arbitrariedade pessoal da chefia e sonegação de direitos.

O fato de almejarem seu reconhecimento enquanto sujeitos de valor e de direitos explica por que nessas greves as reivindicações pela concretização de direitos historicamente descumpridos é que ocupa o primeiro plano, em contraposição a reivindicações por reajuste salarial. Na verdade, quando questionados sobre qual salário seria justo receberem, os entrevistados relatavam um salário apenas pouco acima do salário atual, e bem abaixo do salário mínimo estabelecido pelo DIEESE – nesse sentido, conformam-se à tendência já identificada por Cardoso (2019 [2010]) de trabalhadores pobres terem um ideal de salário justo muito inferior ao ideal de justiça salarial de setores intelectualizados. O relato de Dara, trabalhadora de limpeza grevista na USP, ilustra bem esse aspecto de como as principais insatisfações são com as condições de emprego e trabalho, e não com a remuneração: *“eu falo que a gente tá no fundo do poço, mas é o que me sustenta. Eu falo do emprego, não falo do meu salário porque eu sou muito feliz de receber meu salário. Eu falo do emprego em si, o que a gente faz, que é muito, muito baixo, é o último degrau”*.

O termo "modernização" - que no penúltimo parágrafo usei de forma provocadora para tratar dessas atitudes orientadas à concretização da cidadania - não deve ser lido pelo prisma de teorias evolucionistas da modernização. Se denomino “modernas” essas atitudes que evidencio entre meus interlocutores, o faço porque essas atitudes têm como aspiração central a concretização da cidadania, valor basilar da modernidade iluminista. Se, contudo, espera-se pelo conceito de atitudes “modernas”, no contexto dos estudos do trabalho, uma classe trabalhadora coletivista e fortemente organizada em instituições de barganha coletiva, como no ideal evolucionista preconizado pelos autores da *Industrial Relations Theory*, tal termo não se aplica aos trabalhadores desta pesquisa<sup>55</sup>.

Esse tipo de abordagem evolucionista já foi amplamente criticado, e mais de meio século depois a suposição de que todos os países tenderiam a passar por uma cronologia linear de desenvolvimento das instituições trabalhistas é tão implausível que não exige uma análise mais pormenorizada por parte desta dissertação (ver ampla discussão desse tema em NOWAK, 2019). Minha pesquisa é um exemplo adicional de um caso em que intensa conflitualidade trabalhista não levou a uma transição a formas estáveis ou burocráticas de negociação coletiva, e nem mesmo a quaisquer métodos formais de organização coletiva. Muitos interlocutores de minha pesquisa apresentam atitudes competitivas e meritocráticas, derivadas do modo como concebem suas próprias trajetórias e experiências de inclusão – experiências em que a participação direta de políticas governamentais ocupou um papel marginal. Tal fato se relaciona, por sua vez, com expressões de desconfiança ou desinteresse em métodos formais de organização e atuação política. Ou seja, o mesmo empoderamento que produz conflitos trabalhistas (inclusive em eventos de ação coletiva) não é contraditório com certas atitudes individualistas e meritocráticas.

A crise social que, de modo mais intenso ou apaziguado, se arrasta no país desde 2015, é entendida pelos agentes como fruto de fatores externos, mas não destruiu completamente expectativas de que pelo esforço individual será possível ascender

---

55 A sociologia do desenvolvimento no pós-guerra foi amplamente hegemônica, no Norte Global, pelo apelo de teses evolucionistas, que buscavam interpretar as sociedades em desenvolvimento a partir do prisma das sociedades desenvolvidas (ROSTOW, 1960). Na sociologia do trabalho, esse apelo se traduziu principalmente no paradigma da Teoria das Relações Industriais, cuja ideia básica era de que o comportamento grevista explosivo e não institucionalizado seria característico de ambientes econômicos em rápida modernização, e que com a consolidação da sociedade urbana-industrial esse tipo de comportamento seria substituído pela consolidação de um sindicalismo burocratizado e que priorizasse a barganha pacífica e institucionalizada, evitando sempre que possível a emergência de greves (KORNHAUSER et al., 1954; ver também discussão em NOWAK, 2019). O centro da atuação desses sindicatos “modernos” seria, ainda, a questão remuneratória, como postulado pelos ideólogos do “business unionism” norte-americano (DUNLOP et al., 1944; ver também discussão em HYMAN, 2001, pp. 6-17).

socialmente. Ou seja, da mesma forma que constatei o caráter relativamente durável do empoderamento produzido pela ascensão social, constatei também essa durabilidade no que se refere a certas concepções meritocráticas e competitivas. Da mesma forma que seguem produzindo formas fragmentadas de resistência aberta em seus locais de trabalho, os trabalhadores seguem também avessos a se engajar em formas duráveis de organização coletiva, por priorizarem investimentos orientados à ascensão social individual-competitiva.

Por outro lado, veremos no capítulo seguinte que certos métodos informais de organização foram legados pelos conflitos trabalhistas recentes. Embora frágeis e de pequena escala, tais espaços podem servir como possíveis embriões de formas coletivas e duráveis de organização no futuro, a depender dos caminhos pelos quais se enverede a situação econômico-política do país.



## **CAPÍTULO 4. AÇÃO COLETIVA EM UM CONTEXTO DE POBREZA RELACIONAL: AS DINÂMICAS E POTENCIALIDADES DE ESPAÇOS DIGITAIS DE ORGANIZAÇÃO.**

### **1. Introdução.**

Na literatura sociológica contemporânea, refere-se pelo conceito de “pobreza relacional” a situação de indivíduos ou grupos carentes de laços sociais “de alta qualidade, confiáveis e consistentes”, e consequentemente carentes de capital social (HALPERN-MEEKIN, 2020, tradução própria). A intensa rotatividade de trabalhadores terceirizados de limpeza e vigilância, bem como os pequenos locais de trabalho em que atuam, contribui para uma vida laboral bastante atomizada, portanto a uma configuração de pobreza relacional no universo profissional.

Tal configuração é um notável dificultador no que se refere à condução de eventos de ação coletiva, na medida em que a pobreza relacional dificulta a constituição de laços de confiança e de compartilhamento de informação que são indispensáveis para a ação coletiva bem sucedida (e mais ainda para a constituição de formas duráveis de organização coletiva formal).

Esse é um provável motivo (ao lado do modo heterogêneo como o empoderamento avança entre os trabalhadores) de por que muitas das greves que estudamos envolvem uma parcela substancial de trabalhadores relutantes a aderir ou hostis ao movimento paredista. Um fato que se passou enquanto eu aplicava meu questionário com vigilantes exemplifica esse fenômeno. Questionado se já havia presenciado uma greve de vigilantes em algum local de trabalho, um trabalhador me respondeu que já havia presenciado, mas que não aderiu. Explicou que “não era dali”: quando a greve aconteceu, ele tinha acabado de ser remanejado para o local, e de modo temporário. Ou seja, o fato de não conhecer os colegas e não saber direito quais as demandas específicas dos trabalhadores daquele local o deixaram relutante quanto a aderir.

Não obstante, o que meus estudos revelam é a notável agência criativa dos trabalhadores no que se refere a contornar essa situação de pobreza relacional, para levar adiante suas reivindicações coletivas. O uso do espaço virtual tem sido fundamental nesse sentido. Por isso, nesse capítulo analisarei uma dimensão específica do modo como inclusão

digital se relaciona com novos processos de ação coletiva: discutirei como a difusão do WhatsApp (devido principalmente à arquitetura fechada dessa plataforma) pode cumprir um papel relevante na ação coletiva de trabalhadores precários, tendo como sua principal potencialidade a ampliação, consolidação e combinação das redes de “laços fracos” desses trabalhadores. Essa plataforma pode viabilizar, por isso, a conexão de distintos locais de trabalho e permitir o aprofundamento de relações de ajuda mútua e identificação, bem como circulação de informações e experiências, ainda que tanto a constituição desses grupos quanto sua dinâmica envolvam grande variabilidade. Discutirei também os limites envolvidos nesses processos de mobilização, devidos em parte às próprias disposições dos trabalhadores – discutidas no capítulo anterior – avessas a formas duráveis de organização coletiva.

Além desta introdução, este artigo conta com outras quatro seções. Na seção 2, discuto o modo como a configuração do trabalho terceirizado de limpeza e vigilância contribui para uma situação de pobreza relacional desses trabalhadores. Na seção 3, discuto algumas formulações da sociologia digital acerca das “affordances” de tecnologias digitais sobre a ação coletiva. Na seção 4, descrevo como essas novas tecnologias foram mobilizadas nos casos de minha pesquisa. O capítulo se encerra com uma breve conclusão.

## **2. Dilemas da organização coletiva de trabalhadores de serviços terceirizados.**

Trabalhadores de serviços, muitos deles terceirizados, possuem não apenas uma crescente proeminência na estrutura ocupacional brasileira, mas também do mundo, fruto de transformações profundas na configuração global do capitalismo (HARVEY, 1989; SASSEN, 1993 [1991]). As características estruturais desse tipo de emprego trazem importantes consequências no que se refere a perspectivas de organização coletiva desses trabalhadores. Dois aspectos me parecem particularmente relevantes: a fragmentação espacial desses postos de trabalho e a elevada rotatividade desses empregos (aspectos que também foram identificados por NAIDU, 2023).

A respeito do primeiro aspecto, cumpre ressaltar que enquanto a indústria (e especialmente as grandes fábricas verticalizadas fordistas) se caracterizavam por centros produtivos que iam de muitas centenas até algumas dezenas de milhares de trabalhadores, no setor de serviços terceirizados a que me refiro os trabalhadores operam em postos de trabalho

muito pequenos. Para mencionar somente alguns dos trabalhadores de casos que estão sendo investigados nesta pesquisa e serão mencionados mais adiante, posso ressaltar por exemplo que as merendeiras escolares que entrevistei relataram trabalhar em duplas em suas escolas; as faxineiras de escolas municipais, em trios (embora antes de cortes dos contratos da prefeitura chegassem a meia dúzia, número que relatam considerar o ideal para executar suas tarefas); os vigias de UBSs trabalham sozinhos em seus turnos. Em postos de grande circulação, como aeroportos ou rodoviárias, essas equipes são evidentemente maiores, mas mesmo nesses casos dificilmente ultrapassarão uma centena. Além disso, em geral as formas de divisão do trabalho nesses serviços são rudimentares, predominando por vezes uma divisão por zonas de operação (especialmente entre vigilantes).

Desse primeiro elemento, emanam alguns aspectos organizativos. Como já mencionei, Bérout et al. (2008, pp. 54-58) argumentam que em locais de trabalho pequenos predominam hierarquias de poder mais pessoalizadas e paternalistas, com mais mecanismos “informais” de ajustes, ao contrário de grandes firmas, mais impessoais e burocráticas, em que a mediação sindical (ou por outras formas de ação coletiva) consegue obter maior legitimidade. Locais de trabalho menores possuem também, em geral, uma menor proporção entre trabalhadores e recrutadores, tornando mais fácil e menos custoso a estes últimos substituir os grevistas.

A existência de uma divisão de trabalho menos extensa, característica de locais de trabalhos pequenos, também poderia ser um obstáculo à associação coletiva, ao produzir trabalhadores que interagem com menor frequência. Mais importante ainda, poder-se-ia supor que uma divisão do trabalho reduzida diminuiria aquilo que Silver (2003, p. 13) denomina “poder estrutural de barganha no local de trabalho”, ou seja, a capacidade de, paralisando o menor número possível de trabalhadores, ocasionar o maior prejuízo possível à empresa. Portanto embora o caráter essencial e por definição “just-in-time” dos serviços em questão contribua para um elevado poder estrutural de barganha no local de trabalho, sua baixa “integração vertical” (i.e., baixa extensão da divisão do trabalho) apontaria em sentido oposto. Finalmente, é presumível que essa fragmentação espacial contribua para dificuldades de comunicação e ação conjunta entre trabalhadores em postos de trabalho distintos – e, como já comentado, tentativas de organização emergindo de modo fragmentado poderiam ser

facilmente suprimidas pelas empresas mediante demissões ou outras medidas repressivas (como mais adiante se evidenciará em meus casos de pesquisa).

O segundo aspecto distintivo mencionado é a elevada rotatividade dos trabalhadores nessas empresas. Trata-se tanto de uma elevada rotatividade intra-empresa – porque esses trabalhadores são frequentemente deslocados entre postos de trabalho distintos pelas mesmas empresas – e uma elevada rotatividade inter-empresas – dado que a elevada fragilidade econômica e jurídica de muitas empresas de terceirização as leva constantemente à falência (verdadeira ou fraudulenta) ou outras circunstâncias que levem esses trabalhadores à rescisão de seus contratos em questão de meses ou poucos anos. Como já discuti, alguns autores observaram que essa rotatividade elevada dificulta a construção de coletivos coesos de trabalhadores nos locais de trabalho e também institui uma medida punitiva adicional sobre possíveis trabalhadores “subversivos” (isto é, a empresa pode ameaçar transferi-los para postos de trabalho longínquos ou onde não conheçam ninguém) (SANTOS, 2009). Esse tipo de percepção da rotatividade como contrária à organização coletiva também é presente em representações clássicas do trabalhador precarizado como um sujeito atomizado, alienado de redes sociais cooperativas (CASTEL, 2008).

Por outro lado, há uma sutil “potencialidade” na rotatividade do trabalho, que já foi observada de passagem em algumas pesquisas. Nowak (2015, 2019), por exemplo, ressalta como a forte rotatividade de trabalhadores na construção civil no Norte do Brasil e da indústria automobilística indiana levou a uma intensa circulação de ativistas grevistas entre postos de trabalho distintos, contribuindo à difusão de greves. Na nossa pesquisa, como demonstrarei mais adiante, a rotatividade parece cumprir um papel no que se refere a fazer com que formas de ação coletiva adquiram uma ampliação de escala, amenizando os efeitos dispersivos da fragmentação espacial que discuti anteriormente. Ou seja, a elevada rotatividade pode inadvertidamente levar à constituição do que foi definido por Granovetter (1973) como “a força dos laços fracos”. Para isso, algumas “affordances” das novas tecnologias de comunicação, como o WhatsApp, desempenham papel fundamental.

### **3. Sociologia digital, ação coletiva e movimentos de trabalhadores: breve revisão bibliográfica.**

A sociologia digital é o ramo da sociologia interessado em enquadrar os modos com que novas tecnologias digitais (notadamente, as diversas formas de comunicação mediadas por computadores e as diversas formas de interação humana com sistemas algorítmicos) impactaram campos já existentes de relações sociais. Para isso, esse ramo disciplinar dá centralidade ao conceito de “affordances” [possibilidades/potencialidades] proposto originalmente por Ian Hutchby. Tal conceito é amplamente usado na sociologia digital para ressaltar que cada tecnologia (ou ainda cada plataforma constituída com base em uma tecnologia) oferece um conjunto de possibilidades de uso e de restrições, e conseqüentemente traz um campo de impactos possíveis sobre as relações sociais. Essas possibilidades podem se concretizar ou não em função do tipo de relações sociais nos quais elas foram incorporadas, e as próprias relações sociais podem, por sua vez, pressionar a constituição de tecnologias ou plataformas com distintas affordances (FUSSEY, ROTH, 2020).

Como a sociologia digital tem enquadrado os impactos de diversas novas tecnologias, com suas distintas affordances, sobre a ação coletiva? Desde seu surgimento, a internet produziu entre ativistas e intelectuais progressistas expectativas de que poderia favorecer a difusão de informação para além das mídias tradicionais (TUFECKI, 2017). Castells (2017 [2012]), por exemplo, argumentou com base no estudo do movimento dos *Indignados* na Espanha, que a internet foi crucial para a emergência destes protestos, permitindo ainda que assumissem um padrão “rizomático”, isto é, horizontal e participativo, dispensando a existência de porta-vozes. Mais recentemente, esse tipo de argumento tem sido criticado pela constatação de que a lógica algorítmica das mídias sociais tende a favorecer também fechamento homofílico (BAKSHY et al., 2015), desinformação (MOROZOV, 2018), o status quo (VAN DIJK, 2013; HINDMAN, 2008), ou simplesmente indiferença à política (TUFECKI, 2017). O WhatsApp, embora baseado em arquitetura muito distinta dessas mídias sociais, também é apto, pela constituição de audiências segmentadas e pela difusão encriptada de mensagens, à difusão centralizada e organizada de desinformação, no que o caso brasileiro é considerado um exemplo paradigmático (Evangelista, Bruno, 2019; Resende et al., 2019). Em suma, a relação entre novas tecnologias digitais e ação coletiva deve ser tomada com cuidado, evitando-se visões generalistas. Como evidencia Tufekki (2017), essas novas tecnologias podem em determinados contextos abrir potencialidades para movimentos sociais progressistas, mas podem também impor perigos e desafios.

A literatura interessada nos impactos de novas tecnologias digitais especificamente sobre a ação coletiva de trabalhadores parece bem mais reduzida do que em outros movimentos sociais. Entre os textos que pude achar a respeito desse tópico, destacam-se estudos de campanhas de sindicalização (“organizing”) na primeira metade da década de 2010. Bearman e Reich (2018), por exemplo, observam que ativistas de campanhas de “organizing” no Walmart, enfrentando a constante presença despótica de gerentes nesses locais de trabalho e transformações repressivas na legislação referente à atuação de sindicatos em locais de trabalho não-sindicalizados, perceberam que o uso de novas tecnologias digitais seria imprescindível. Ativistas sindicais envolvidos nas campanhas de sindicalização do setor de telecomunicações israelenses, estudados por Lazar et al. (2018) também mergulharam profundamente nessa perspectiva. Em ambos os casos, embora haja menção à importância de aplicativos de troca de mensagens instantâneas, houve centralidade para o uso de mídias sociais como o Facebook, onde se organizou páginas e grandes grupos.

Tais autores propõem estudos longitudinais da dinâmica desses fóruns digitais de trabalhadores (seja de modo “artesanal”, seja amparado em softwares de análise de conteúdo), o que permite não apenas identificar as principais pautas e as principais redes semânticas empregadas nos discursos desses trabalhadores, mas também identificar a evolução do tipo predominante de interação. Outro dado relevante é o nível de engajamento dos membros dos fóruns (de modo a identificar a proporção de membros chamados, na literatura em questão, de “lurkers”, isto é, que fazem parte do fórum mas não interagem ativamente com seu conteúdo). Em ambos os estudos, os autores discutem também como as características dos algoritmos em questão influenciaram as estratégias de comunicação dos agentes e, por vezes, impuseram obstáculos a seus propósitos.

Segundo Lazar et al. (2018), há duas “affordances” fundamentais de mídias sociais como o Facebook: visibilidade (a capacidade de apresentar publicamente a si próprio e suas crenças de modo controlado, durável e combinando diversas mídias distintas – áudios, fotos, imagens – bem como de contemplar os conteúdos compartilhados por outros) e portabilidade (trazida pelos smartphones, que permitem que aquelas “affordances” de visibilidade possam ser exercidas de modo contínuo e em diversos locais diferentes). A “affordance” de visibilidade guarda uma importante ambiguidade, como esses autores observam: ao mesmo tempo que os ativistas sindicais apostam nela como modo de maximizar a difusão de seus

conteúdos e demonstrar publicamente o apoio que tinham dos demais trabalhadores (já que seu objetivo era justamente o reconhecimento do sindicato pela empresa), por outro lado a visibilidade pode trazer riscos aos trabalhadores dispostos a proclamar publicamente sua adesão. Por isso, Lazar et al. (2018) observam que os trabalhadores, nos estágios iniciais da campanha, temiam se engajar ativamente nas postagens. Tal receio só seria superado de modo gradual, conforme o sindicato ganhasse legitimidade e publicidade – nesse caso, efetivamente, o sindicato logrou obter o reconhecimento de empresas do setor.

Esses dois estudos de casos são muito distintos entre si: enquanto Bearman e Reich (2018) estão tratando de trabalhadores precarizados do setor de varejo, Lazar et al. (2018) estão tratando de trabalhadores relativamente abastados. Além disso, a organização analisada por Lazar et al. (2018) parece ter sido mais bem-sucedida, na medida em que chegou a obter o reconhecimento oficial de empresas do setor. Em comum, contudo, ambos os trabalhos tratam de campanhas de recrutamento organizadas por entidades sindicais, visando, portanto, crescimento de longo prazo e reconhecimento público. Em minha pesquisa, de modo distinto, se buscará uma descrição inicial de como trabalhadores sem experiências sindicais prévias usam essas tecnologias para processos de mobilização que são essencialmente “bottom-up”, ou “de baixo para cima” (embora em alguns casos haja também algum nível de envolvimento das entidades sindicais oficiais ou outros organizadores externos), e que não almejam a constituição de organizações formais ou públicas.

A principal plataforma que aparece em minha pesquisa, por isso, não é o Facebook, e sim o WhatsApp – onde, através de grupos quase “improvisados”, trabalhadores se articularam para conduzir mobilizações relativamente efêmeras, com legados organizacionais informais e bastante frágeis. Me parece que a principal “vantagem” do WhatsApp nesse caso é sua arquitetura fechada e criptografada, orientada para a manutenção da privacidade das interações, ao contrário do Facebook, que possui principalmente ferramentas orientadas à exposição ampla de suas postagens e seus usuários. Como argumentam Evangelista e Bruno (2019), essa arquitetura do WhatsApp faz com que o uso desse aplicativo como mídia social traga diversos problemas ao debate público de ideias e favoreça a difusão de desinformações; minha pesquisa sugere, por outro lado, que essa mesma lógica fechada do aplicativo é extremamente importante para os grevistas em categorias extremamente precarizadas, que desejam manter em sigilo sua adesão à mobilização.

#### **4. Casos empíricos: distintas origens e resultados de grupos de WhatsApp de trabalhadores precários envolvidos em eventos de ação coletiva.**

No capítulo 1, já discuti em detalhes o modo como o atual ciclo de greves no Brasil, especialmente em trabalhadores terceirizados de serviços, é composto principalmente por greves de pequena escala, envolvendo em geral uma ou poucas unidades de trabalho terceirizadas por intermédio de uma mesma empresa. Mas o fato de que essas greves foram extremamente fragmentadas não deve obscurecer o fato de que, no decorrer dos conflitos, os trabalhadores buscaram ativamente expandir a paralisação para postos de trabalho adjacentes. Isso porque os trabalhadores sabem que quantos menos postos de trabalho paralisarem, maior seria a chance de serem sancionados pela empresa. Foi exatamente essa percepção, por exemplo, que foi relatada por Marina, trabalhadora de limpeza de uma escola municipal da região leste de São Paulo. Segundo essa trabalhadora, antes da greve ser deflagrada em conjunto pelas trabalhadoras de cerca de uma dúzia de escolas, obtendo provisoriamente o fim dos atrasos recorrentes de pagamento, as trabalhadoras de uma unidade específica já haviam paralisado sozinhas, mas como resultado foram rapidamente demitidas. Esse desafio de expandir a escala da ação coletiva é bastante expressivo, além disso, pela já analisada fragilidade do vínculo dos grevistas com os sindicatos – que seriam os responsáveis naturais por uma ampliação da escala do conflito, mas que frequentemente agem no sentido contrário, isto é, buscam isolar e dissuadir os grevistas.

Para fazer frente ao desafio de conectar trabalhadores atomizados e conectar postos de trabalho de pequena escala, as novas tecnologias de comunicação digital têm sido de grande importância. Entre as mobilizações que participaram meus entrevistados (ocorridas entre 2005 e 2023), a greve de 2005 entre trabalhadoras de limpeza na USP foi a única que se deu sem qualquer participação de novas tecnologias de comunicação, dado que precede a difusão de telefones celulares entre as camadas populares no país. A unificação e organização do movimento paredista, que se iniciou de modo fragmentado em vários locais de trabalho, dependeu, portanto, de que algumas trabalhadoras de unidades distintas tomassem a “linha de frente” para articular reuniões “clandestinas” (iniciativa sugerida e amparada pelo Sindicato de Trabalhadores da USP, ainda que esse não seja o sindicato oficial do setor). Mesmo assim,



uma vez deflagrada a paralisação, as trabalhadoras tinham de ir, segundo relatou uma delas, “de prédio em prédio” convocando as colegas a conhecer e aderir à paralisação.

A difusão de telefones celulares foi muito rápida nos anos seguintes, de modo que Dara, trabalhadora de limpeza da USP, relatou que em 2011 as trabalhadoras já se comunicavam por celular, o que facilitou seus esforços organizativos. Todavia, não haviam se difundido ainda aplicativos de troca de mensagens online como o WhatsApp, de modo que elas se comunicavam apenas por SMS e ligações, o que além de custoso só permitia a comunicação bilateral, dificultando assim os esforços organizativos.

Nas demais mobilizações mencionadas, o WhatsApp já era bastante difundido, com a vantagem de seu uso ser gratuito e diversos planos populares de telefonia móvel terem incluído pacotes de dados móveis ilimitados para uso desse aplicativo. Outra grande vantagem foi viabilizar a comunicação multilateral, facilitando o fluxo de informações entre os trabalhadores insurgentes. A comunicação multilateral seria possível também em plataformas como o Facebook ou o Instagram, mas, como já observamos, o WhatsApp possui vantagens em termos de privacidade das interações. Por isso, em todas as mobilizações em questão os grupos de WhatsApp foram de suma importância. Em seguida, comentaremos duas questões: como esses grupos digitais foram formados, e qual sua dinâmica?

Primeiro, no que se refere à constituição desses fóruns, há grande variabilidade. No caso da empresa Lógica e da empresa Centurion (ambas da área de segurança), o esforço de constituição de grupos de WhatsApp foi altamente descentralizado, sem apoio do sindicato (que não possui membros nesses grupos) e unicamente dependente da capacidade de trabalhadores conectarem suas redes de “conhecidos”. Esses grupos envolviam ainda uma preocupação constante com assegurar que ninguém no grupo poderia estar fazendo um papel de delator para a empresa<sup>56</sup>:

Tem um grupo aqui que eu fundei (...) que tem em torno de 50 vigilantes que a gente mantém contato (...) Eu conhecia umas 10 pessoas coloquei no grupo, aí alguém conhece mais algum, aí um vai indicando... e aí ficou um grupo meio que fechado só com pessoas que seria confiável. Porque tinha algumas

---

<sup>56</sup> O medo de que haja delatores nesses grupos leva algumas pessoas a simplesmente evitar participar deles, um problema organizativo adicional: “*eu agora por enquanto eu não tô em nenhum desses grupos... porque eu como eu tive essas greves, essas coisas tudo assim, às vezes até pra mim entrar em outra empresa dentro da USP eu tenho que ficar mais quietinha, porque o pessoal pega muito no pé...*” (Sueli, nome fictício, trabalhadora de limpeza da USP).

pessoas no grupo que estava no grupo e estava na base passando informação nossa lá pra base, lá. Então, a gente selecionou só o pessoal que tava com dificuldade mesmo, que tava na mesma situação que a gente, pra manter o grupo, poder manter as informações. (*Rogério, nome fictício, vigilante que trabalhava para a empresa Lógica*).

Esse mesmo entrevistado chegou a trabalhar na Lógica por 2 anos (tendo sido esse seu primeiro emprego como vigilante), e chegou a fazer parte de diversos postos “rotativos” (o que, em jargões usados por trabalhadores terceirizados, é chamado de ser “coringa”, “volante”, ou “ficar na base”, ou seja, receber diariamente instruções da empresa a respeito de onde ir, geralmente para cobrir faltas ou férias). Isso o ajudou a conhecer pessoas em vários postos diferentes (como escolas, UBSs, fóruns de justiça), e esses contatos foram importantes para constituir o grupo de WhatsApp. A “affordance” dos smartphones de permitir a seus usuários “salvarem o contato” de seus conhecidos permite a esses trabalhadores rotativos de dispor com maior facilidade de redes de “laços fracos” do que antes dessas tecnologias, quando um trabalhador rotativo “perderia contato” com ex-colegas tão rápido quanto faz novos colegas. A percepção de que ter feito parte desses arranjos rotativos ajuda os trabalhadores a ter mais contatos é expressa também por outras trabalhadoras. Vejamos o relato de uma merendeira que entrevistei:

Eu conheço as merendeiras de outras escolas porque quando eu entrei, pela Nutriplus [empresa cujo contrato com a prefeitura precedeu o contrato da Especialy] há quatro anos atrás eu era coringa... coringa é assim, é volante... cada hora numa escola que precisasse eles ligavam e a gente tinha que ir praquela escola que precisasse. Aí eu passei por várias escolas. (*Marlúcia, nome fictício, merendeira que trabalhava para a empresa Especialy em Piracicaba*).

Roberta, outra merendeira da mesma empresa, relatou a experiência oposta e complementar: por ter sempre ficado em um mesmo posto de trabalho nos dois anos em que foi merendeira, não conhecia nenhuma merendeira de outra escola; e relatou só ter passado a conhecer merendeiras de outras escolas durante a greve.

Duas affordances do WhatsApp, portanto, são muito importantes para a ação coletiva: essa plataforma permite aos trabalhadores consolidarem suas redes de “laços fracos”, obtidos sobretudo pela circulação em vários postos de trabalho diferentes, e permite-os combinar essas redes, mediante a constituição dos grupos digitais.

Por importantes que sejam esses mecanismos de consolidação e combinação das redes de laços fracos, é importante observar a participação de outros agentes institucionais na constituição desses grupos digitais. No caso das trabalhadoras da Especialy, tanto das merendeiras de Piracicaba (Sintercamp) quanto das trabalhadoras de limpeza de Campinas (Siemaco Campinas), os sindicatos, após serem sucessivamente procurados pelas trabalhadoras e pressionados a dar respostas, dispuseram de papel importante na criação dos grupos (mesmo que, como veremos, não necessariamente contribuam posteriormente para a consolidação desses grupos como espaços de organização coletiva).

Essa importância do sindicato para a criação dos grupos se deve ao fato de que tal instituição dispõe de uma centralidade maior na rede de trabalhadores em questão, mesmo se relativamente pouco enraizados ou vistos com desconfiança. Isso porque a legislação brasileira, mesmo após o fim do imposto sindical, ainda legitima a prática de descontos salariais obrigatórios firmados em convenção coletiva, de modo que muitos trabalhadores – seja para reclamar ou tirar dúvidas quanto a esses descontos, seja para buscar assistência social e jurídica que faça valer o valor que está sendo descontado – já tiveram eventualmente contato com o sindicato.

A gente já tem um contato com o sindicato, porque a gente tem algumas coisas que é descontado né... tem o negócio do sindicato, tem contribuição, tem tudo... [a trabalhadora se refere à prática de “contribuição negocial/assistencial”, estabelecidos em Convenção Coletiva] então, qualquer dúvida referente a isso, ou alguma reclamação de desconto no nosso salário, ou alguma coisa do tipo que o passe não tinha vindo, então a gente reclamava lá diretamente no sindicato (*Fátima, trabalhadora de limpeza que trabalhava para a empresa Especialy em Campinas*).

No caso da Especialy de Piracicaba, a difusão do grupo se valeu também de um outro agente que também têm posição privilegiada em termos de centralidade nas redes sociais dessas trabalhadoras: as nutricionistas das escolas (servidoras públicas). Embora as merendeiras sejam terceirizadas, é na prática às nutricionistas que essas trabalhadoras respondem como suas superiores. Portanto, foi às nutricionistas que as trabalhadoras primeiro reclamaram a respeito da falta de salários e outras irregularidades, levando-as a desempenharem um papel importante tanto para levar as denúncias das trabalhadoras à Diretoria de Ensino quanto para difundir entre as trabalhadoras o grupo de WhatsApp criado por uma diretora do sindicato.

Um outro caso interessante de formação desses grupos digitais é o das trabalhadoras de limpeza da empresa Sector, em escolas da região leste de São Paulo. Cada escola possui uma equipe de limpeza com cerca de três trabalhadoras, sendo uma delas denominada “líder”. As líderes dispõem de bônus de apenas 13% com relação às auxiliares de limpeza, de modo que embora haja relatos de muitas “líderes” tiranas ou perseguidoras, há também líderes empáticas e com boas relações com suas subordinadas. No caso das terceirizadas da limpeza escolar pela Sector, foram diversas “líderes” que desempenharam o papel de lideranças nessa greve: para tal, se valeram do fato de que a empresa já havia criado um grupo de encarregadas para facilitar a comunicação com estas. Através dos contatos obtidos nesse grupo, as encarregadas puderam articular sua paralisação, apesar da falta de apoio do sindicato. Esse caso oferece um exemplo adicional do fato de que por vezes espaços digitais implementados pela própria administração das empresas, visando assegurar a integração e eficiência de seus empregados, podem se tornar espaços de compartilhar indignação e organizar resistências (Gerber e Krzywdzinski, 2019). O WhatsApp, nesse caso, permitiu uma maior consolidação de laços que, na ausência dessa tecnologia, seriam provavelmente menos consolidados ou mais fragmentados.

O caso dos trabalhadores de limpeza urbana da Trail, talvez aquele que envolveu maior hostilidade aberta do sindicato oficial, também envolveu a criação independente de um novo grupo, que chegou, segundo relato de entrevistada, a quase duas centenas de trabalhadores. Os coletores e motoristas foram a “vanguarda” nessa greve, e para isso foi importante o fato de que já havia um grupo de WhatsApp deles, ainda que com a presença da chefia e originalmente voltando apenas para conversas triviais (*“só conversa do dia mesmo, como foi o trabalho... e de zoação”* - Manuela, ex-varredora da Trail e esposa de um ex-coletor da mesma empresa). Os grevistas aproveitaram então essas redes de contatos para criar um grupo à parte, sem a chefia, por onde organizaram a greve. As varredoras, relativamente excluídas dessas redes de contatos, deram à greve uma adesão menor<sup>57</sup>.

Entre as trabalhadoras de limpeza da Interativa, na Odontologia USP, que se mobilizaram frente a uma ameaça de demissões durante a pandemia (2021), também foi organizado um grupo de WhatsApp, grupo que se mantém até hoje, para conversar *“sobre a situação da empresa, né. Sobre a nossa situação, agora que é final de contrato, como que vai*

---

57 Uma peculiaridade interessante do caso da Trail é que essa greve recebeu o apoio de pequenas organizações de esquerda radical. Uma das consequências disso é que houve a criação, por exemplo, de páginas de Instagram em que esses apoiadores buscaram veicular as pautas dos grevistas. Muitos dos grevistas que estiveram liderando o processo, contudo, sequer estavam cientes da existência dessas páginas.

*ficar, se vai mandar embora ou não, se vai ficar na USP ou não...*” (Dara, nome fictício, trabalhadora de limpeza na USP). Embora eu não tenha mais detalhes a respeito da organização desse grupo, é provável que tenha sido incentivado por militantes ligados ao Sindicato dos Trabalhadores da USP, que mantêm contatos com uma dessas trabalhadoras. Por fim, também entre os vigilantes do Aeroporto de Viracopos a greve deu origem a um novo grupo de WhatsApp onde não havia antes, embora eu não tenha mais detalhes a respeito de como esse grupo foi articulado, grupo que também se mantém até hoje. Nesse caso, segundo nos relatou um trabalhador, os supervisores sabem que o grupo existe, mas não participam (“o supervisor geralmente não entra, não, ele fica neutro. Por ser muito próximo à empresa eles têm receio de retaliação, de ser mandado embora” - Toninho, nome fictício, vigilante do Aeroporto de Viracopos).

Entre os grupos de WhatsApp de trabalhadores terceirizados mencionados nessa pesquisa, fui incluído em dois, ambos criados para articular protestos em frente à empresa e compartilhar informações. Em um destes, fui adicionado um pouco após o encerramento dos protestos de trabalhadores, e fiquei acompanhando por cerca de um ano, de modo que pude fazer uma boa análise longitudinal. Trata-se de um grupo de ex-empregados da empresa Lógica. Tal fórum (chamado “União de guerreiros ” [sic]) foi criado no contexto da organização do protesto em frente à empresa, mas foi mantido pelos envolvidos mesmo após a rescisão contratual

Pra ver como que tá a situação... pra gente poder tá ajudando os companheiros, pra poder dar entrada aí no seguro desemprego, indicar advogado, passar algumas informações, e até mesmo pra emprego também... se alguém souber de alguma coisa a gente vai postar no grupo pra poder um tá ajudando outro... (Rogério, nome fictício, vigilante que trabalhava para a empresa Lógica).

Ainda segundo Rogério, moderador do grupo, tal espaço deveria exclusivamente ser usado para questões relativas ao trabalho na área de vigilância. Se alguém enviasse algo relacionado a política, por exemplo, o trabalhador afirmou que o envolvido seria imediatamente excluído do grupo. Essa preocupação com a moderação do conteúdo dos grupos, de modo induzir interações solidaristas, foi observada por Bearman e Reich (2018) como determinante no caso dos organizadores no Walmart. E, de fato, a falta de tal moderação cuidadosa pode minar a solidariedade entre os envolvidos: o trabalhador que entrevistamos do Aeroporto de Viracopos relatou que saiu do grupo criado após a greve de

2017 porque membros do grupo estavam compartilhando conteúdo pornográfico - ofensivo, portanto, a suas sensibilidades como evangélico adventista.

Pude identificar duas tendências gerais ao longo do tempo nesse grupo de ex-trabalhadores da empresa Lógica: uma diminuição da frequência de interações no grupo e uma transformação nos assuntos enviados. Inicialmente, havia sobretudo a divulgação de oportunidades de emprego e a ajuda mútua no que se refere ao acesso a direitos legais (como o seguro desemprego), além do compartilhamento de informações sobre o acordo do sindicato com a empresa e os processos judiciais contra a mesma. Cheguei a ver no grupo também o compartilhamento de um vídeo de vigilantes em greve em uma unidade do INSS, e o compartilhamento de alguns conteúdos virais da área de vigilância (incluindo notícias sobre crimes cometidos contra vigilantes ou sobre a falta de segurança pública no país). Desde julho, progressivamente, o grupo perdeu quase um terço de seus membros, e discussões sobre política nacional (antes, aparentemente, intoleradas) passaram a ser o principal conteúdo enviado no grupo. Com efeito, conforme os membros do grupo foram “cada um para o seu canto” e as verbas referentes ao acordo extrajudicial com a empresa foram pagas (embora alguns processos ainda estejam em andamento), o aspecto cooperativo-instrumental do grupo ficou cada vez mais reduzido; mas não se exclui a possibilidade que ele seja importante na condução de futuros processos de mobilização da categoria.

A tendência de muitos grupos iniciados por greves se tornarem progressivamente espaços de “zoação” ou outros tópicos não relacionados a seus propósitos originais se relaciona, provavelmente, ao fato de que seus envolvidos não possuem fortes pré-disposições à cooperação instrumental, como já discutido anteriormente, e ainda que recorram à ação coletiva em certos contextos, almejam principalmente formas individuais de ascensão social, através do esforço e da aquisição de escolaridade.

Outro desafio desses grupos de WhatsApp pode ser elucidado fazendo-se menção ao grupo criado pelas merendeiras de Piracicaba. Trata-se de um desafio diretamente relacionado às características da plataforma em questão: ao contrário do Facebook ou do Instagram (da mesma empresa) o WhatsApp exibe todas as mensagens por ordem cronológica, sem influência da ordem de relevância/impacto. Por isso, em momentos de intensa mobilização (como foi certamente o caso da greve na Especialy) algumas trabalhadoras relataram se sentir alienadas com relação ao grupo, pois incapazes de acompanhar todas as mensagens.

Nesse mesmo caso, também foram veiculadas críticas à atuação do sindicato, tanto por uma das merendeiras que entrevistei quanto por uma merendeira entrevistada em um vídeo na página de Facebook do vereador piracicabano Cássio Luiz. Segundo essas trabalhadoras, embora tenha sido importante para criar o grupo, a diretora sindical em questão não estaria respondendo as questões enviadas pelas trabalhadoras no grupo, nem oferecendo a elas o suporte adequado.

Finalmente, cumpre observar que entre os grupos digitais mencionados houve um único que se desfez imediatamente após a mobilização: o dos trabalhadores de limpeza urbana da Trail, em Jundiaí.

A gente achou melhor desmanchar o grupo (...) pelo fato de tá todo mundo decepcionado ali, porque a maioria que foi os líder da greve foi sendo mandado embora... aí eles foi revoltando e foi saindo... aí a gente falou: pelo bem de todos, vamo desmanchar o grupo. Aqueles que achar que deve ser amigo fora da empresa a gente mantém os contatos deles particulares. *(Manuela, nome fictício, ex-varredora da Trail e esposa de um ex-coletor da mesma empresa).*

Isso se relaciona diretamente ao resultado da mobilização: nesse caso, a mobilização foi claramente derrotada em suas reivindicações, e as várias dezenas de trabalhadores mais engajados foram demitidos, gerando ressentimento com relação aos colegas que ficaram e grande divisão.

## 5. Conclusão.

A importância do WhatsApp para os eventos de ação coletiva de pequena escala investigados em minha pesquisa me levou a focar essa plataforma específica, cujos grupos variaram de algumas dezenas a poucas centenas de membros, em detrimento de outras plataformas usadas para mobilização coletiva, como o Facebook ou o Twitter, que são mais adequados a campanhas de longo prazo e para públicos multitudinários. Como argumentamos, o maior sigilo oferecido pelo WhatsApp (ainda que não seja um sigilo total, pois nunca se sabe se haverá “delatores” nesses grupos) parece ser o principal fator explicativos dessa escolha por parte dos trabalhadores estudados. Por isso, entre os casos que analisei, todos que se passaram após a difusão do aplicativo entre as camadas populares fizeram uso central dele.

Em todos os casos que analisei, o WhatsApp teve grande importância para conectar postos de trabalho muito pequenos e funcionalmente isolados, e fez com que em alguns casos a intensa rotatividade interna dos trabalhadores do setor passasse a ser uma arma para a ação coletiva, ao tornar mais facilmente acessíveis e integradas as redes de “laços fracos” dos trabalhadores. Essa ampliação de escala não deve ser superestimada: afinal, os trabalhadores em geral não chegaram a verdadeiramente massificar essas greves, como demonstrado pela predominância de greves de pequena escala nesse setor, sinalizada pelos dados do SAG-DIEESE. O próprio WhatsApp, se essas greves tivessem se expandido para escalas multitudinárias, teria deixado de ser a plataforma ideal, já que seus grupos impõem um limite ao número de membros e dificultam a distribuição de conteúdo para públicos mais amplos. Isso quer dizer que ao mesmo tempo em que possibilitou novos horizontes de ação coletiva, a escolha do WhatsApp é também um atestado das limitações do poder associativo desses trabalhadores e de sua indisposição a se engajar na construção durável de métodos abrangentes de organização coletiva.

Espero ter avançado com relação à literatura disponível ao demonstrar a centralidade que o WhatsApp possui para explicar as formas de ação coletiva de trabalhadores terceirizados de serviço no Brasil recente – conflitos de pequena escala e relativamente efêmeros, além de organizados de modo “subterrâneo”. Chamo assim a atenção para o uso dessas tecnologias não por profissionais de comunicação ou “organizadores” profissionais (como feito em outras pesquisas mencionadas), e sim trabalhadores sem experiências associativas prévias, e mostro que a “micropolítica” desses grupos de WhatsApp é um tema fecundo de pesquisas – desde as diversas formas com que são constituídos, até os diversos usos que lhes são atribuídos após sua criação. Ao mesmo tempo, arriscamos dizer que o fato de que o WhatsApp permite aos trabalhadores consolidar e combinar com maior facilidade suas redes de “laços fracos” guarda também importantes implicações estratégicas para organizadores sindicais, e pode futuramente viabilizar formas de ação coletiva em categorias de alta rotatividade empregatícia.



## **CAPÍTULO 5. GÊNERO E ORGULHO OCUPACIONAL: CONTRASTES ENTRE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS MASCULINOS E FEMININOS.**

### **1. Introdução.**

Exista uma vasta discussão na literatura sociológica a respeito dos impactos de diversas categorias não econômicas no modo como os trabalhadores são alocados por nível de remuneração e status, por estatuto de emprego, tipo de ocupação, posição específica no interior das firmas, etc. Nesse sentido, as desigualdades de gênero são um aspecto marcante, envolvendo tanto o modo como redes de homens em posições mais favoráveis no mercado de trabalho são capazes de excluir mulheres dessas oportunidades, quanto o modo como se formam em torno dessas desigualdades discursos ideológicos a respeito da aptidão maior ou menor dos gêneros para certos tipos de ocupação (GRANOVETTER, TILLY, 1987).

Nas modernas sociedades urbano-industriais, esse duplo processo de exclusão e legitimação foi construído com base à estrutura patriarcal da família ocidental, baseado em um ideal das mulheres como naturalmente inclinadas aos trabalhos domésticos e de cuidado, entendidos ao mesmo tempo como trabalhos de baixa qualificação e fácil execução. Mais do que apenas ideologia, contudo, trata-se do modo como disposições emocionais específicas incorporadas por mulheres mediante a educação as levam a desempenhar e valorizar esse tipo de trabalho, concebendo-o inclusive como dever moral. Atualmente mulheres continuam estando no mercado de trabalho em menor volume e, principalmente, em postos de trabalho de pior qualidade, muitos deles no trabalho de cuidado remunerado (ver ampla revisão da literatura a respeito desses temas em SORJ, 2022).

Mas mesmo quando desempenham ocupações similares, mulheres e homens frequentemente atribuem sentido distinto a seus trabalhos e elaboram estratégias distintas com relação a eles, especialmente porque mulheres têm de conciliar sua atuação profissional com seu papel de cuidadoras no ambiente doméstico, e os homens têm mais tempo para desenvolver qualificações profissionais (ABREU, SORJ, 1994).

Ao longo dessa pesquisa até aqui, tenho considerado os terceirizados de limpeza, vigilância e atividades correlatas como um único conjunto definido em termos de suas similaridades: experiências seculares de precariedade e descumprimento de direitos; experiências recentes de inclusão social, empoderamento e resistência aberta. Tudo isso é verdade, mas ao mesmo tempo esses dois ramos têm entre si composição de gênero bastante

díspar: cerca de 90% dos vigilantes são homens (FENAVIST, 2019, p. 66; dados nacionais), enquanto no setor de limpeza metade dos trabalhadores são mulheres (DIEESE, 2011, p. 18; dados referentes a São Paulo). Especificamente no setor pior remunerado das empresas limpeza – empresas de asseio e conservação – a participação feminina é ainda maior, chegando a 59%. Lembrando que porteiros, majoritariamente homens, são também frequentemente contratados por empresas de asseio e conservação, ou seja, especificamente nas ocupações de limpeza nas empresas de asseio e conservação a participação feminina é ainda maior.

E, para agravar a situação, no interior das próprias atividades de limpeza no setor de asseio e conservação profissões mais masculinas (limpador de vidro, operador de varredeira motorizada, dentre outros) são aquelas com maior nível de salários, em contraste com as femininas (agentes de higienização), o que frequentemente se justifica pelo falso ideal de que o esforço físico seria incompatível com mulheres<sup>58</sup>. Também entre as merendeiras, copeiras, recepcionistas, e outros dos serviços terceirizados pior remunerados - frequentemente contratados pelas mesmas empresas que atuam no ramo de asseio e conservação - sabe-se que predomina consideravelmente o gênero feminino.

Argumento neste capítulo que a disparidade de gênero entre vigilantes, por um lado, e trabalhadoras de limpeza/merenda influencia o modo como os trabalhadores percebem em cada caso sua ocupação, e também o modo como expressam seu senso de autovalor. Este capítulo conta com duas seções, além desta introdução e de uma breve seção de considerações finais. Na seção 2, busco comparar qualitativamente as expressões de empoderamento e orgulho ocupacional entre esses trabalhadores, analisando os distintos universos semânticos evocados para reivindicar o valor do trabalho que desempenham e enfrentar o estigma ocupacional. Na seção 3, discuto o fato de que, apesar dessas diferenças qualitativas, o trabalho de vigilância dispõe no geral de maior status ocupacional, e discuto algumas tentativas de mulheres de transitar do ramo de limpeza para o ramo de vigilância - trajetórias que também ajudam a elucidar o modo como o gênero influencia a atividade reivindicativa nos locais de trabalho.

---

<sup>58</sup> Algumas mulheres, em tendo a oportunidade de desempenhar tais funções, constataam que na verdade o esforço físico é plenamente compatível com o que elas são capazes, e que as dificuldades de manejo das máquinas podem ser superadas com um treinamento adequado (AGUIAR, 2001). Além do mais, paradoxalmente, aquelas atividades mais “desqualificadas” do asseio e conservação, que são via de regra desempenhadas por mulheres, podem por vezes ser mais fatigantes do que as de zeladoria, limpeza de vidros, etc., frequentemente desempenhadas pelos homens desse setor (ASSUNÇÃO, 2020 [2013], p. 49).

## 2. Enfrentando o estigma ocupacional: as distintas semânticas da “proteção” e do “cuidado”.

Trabalhadores de serviços terceirizados de limpeza, vigilância e áreas correlatas enfrentam profundo processo de estigmatização. Afinal, são trabalhadores com uma inserção periférica nos estabelecimentos em que trabalham, desempenhando “atividades-meio”. As relações permeadas de violência simbólica nas interações com os frequentadores desses estabelecimentos (frequentemente, funcionários públicos ou outros públicos abastados) é documentado por diversos outros trabalhos (DIEESE, 2011; ASSUNÇÃO, 2020; VIEIRA et al., 2010; BRAGA, 2004), e aparece também nos relatos de nossos entrevistados.

Por exemplo: quando questionada a respeito de qual o pior aspecto de seu trabalho, Tatiana, trabalhadora de limpeza, respondeu que é a invisibilidade: a quantidade de pessoas que passam desviando o olhar, ou olhando com cara torta. Pior ainda, Dara, trabalhadora de limpeza terceirizada na USP, relata algumas histórias indignantes de desrespeito e humilhação:

*Teve uma época que eles [os alunos] não queriam tomar o café da USP porque o café é ruim. Aí começaram a fazer vaquinha do café... aí eu fui lá, não sabia, tomei um golinho de café... nossa, eu fui humilhada pela aluna... esconderam o café, trancaram... (...) Tem uma copa lá que é a copa das clínicas. Todo mundo almoçava lá. E foi proibido de almoçar lá nós da limpeza. Eles chamam ela de doutora, ela não é doutora, ela é assistente social. Aí a gente entra na copa agora ela sai. Ela não fica com a gente. Ela fala que a gente é porcaria... (...) Ali na odonto (...) fizeram tudo na pandemia: as coisas mais lindas - pros alunos. Agora pra gente nada... colocaram um sofá velho todo rasgado pra gente deitar lá... pra gente descansar tem que ser nos banco e ainda nos bancos dentro dos matos, pra ninguém ver porque se alguém ver reclama... tem que ser bem longe bem distante... que não cabe todo mundo também...*

Esses relatos evidenciam que não é exagerado caracterizar o tratamento dispensado às trabalhadoras terceirizadas em diversas instituições como análogo a um regime de apartheid, isto é, de brutal segregação: são orientadas a evitar ao máxima a circulação pelas áreas comuns, evitar a interação com os frequentadores da instituição em questão, e alvos frequentes de desrespeito. O sentimento de estigmatização é mais aguda no caso da limpeza do que na vigilância, como voltaremos a discutir na seção seguinte. Mas relatos similares de

desrespeito por parte de funcionários efetivos e clientes também são constantes entre os vigilantes, como documentado por Vieira et al. (2010).

Nessa pesquisa, temos discutido o modo pelo qual trabalhadores, embora ainda permeados em uma persistente estrutura opressiva, passaram a reivindicar com maior firmeza seu senso de autovalor. O enfrentamento ao estigma ocupacional é em muitos casos parte desse processo de afirmação de sua autoestima. Alguns trabalhadores, inclusive, afirmam gostarem da área em que atuam, e que desejam procurar perspectivas de ascensão social no interior desses ramos: tal é o caso principalmente em vigilância, em que há uma miríade de cursos de extensão disponíveis, bem como perspectivas de ingressar em um curso de “gestão de segurança privada” que capacitaria o trabalhador a galgar posições administrativas no interior das empresas. Mas também algumas trabalhadoras de limpeza afirmaram que gostariam de desempenhar papéis de líder ou supervisora na limpeza; uma entrevistada que é encarregada em seu local de trabalho, quando questionada se pensa em mudar de setor, afirmou que “gosta do que faz”, especialmente porque sente que tem um talento para lidar com pessoas (portanto para funções de liderança).

Mesmo trabalhadores que têm pretensões e planos de mudar de ramo de atuação e que não gostam do tipo de serviço que desempenham, fazem questão de expressar que o trabalho que fazem é um trabalho necessário, do qual não se devem envergonhar. Algumas trabalhadoras de limpeza, por exemplo, trouxeram com orgulho a noção de que desempenham um *serviço essencial*, apropriando-se de um conceito que teve massiva difusão durante a pandemia de COVID-19.

Essa rejeição da vergonha e afirmação do valor do trabalho exercido é, em suma, um aspecto fundamental das transformações subjetivas que temos discutido nesse estudo, e contrasta com a subjetividade tradicional dos trabalhadores mais precários e estigmatizados ao longo da história do país (SOUZA, 2009, pp. 265-269). Assim, enquanto em pesquisa realizada na década de 1990, Braga (2004, p. 127) identificava entre os trabalhadores de limpeza da USP um padrão de autoisolamento (eles sentiam-se desconfortáveis na presença dos públicos abastados dos estabelecimentos em que trabalhavam) agora o que temos identificado em relatos como os de Dara é que o isolamento passa a ser sentido como indigno e ofensivo, o que resulta justamente naquelas pequenas interações conflitivas quando trabalhadores como ela buscam ocupar espaços em que sua presença é malvista, como a copa de almoço dos funcionários.

No entanto, as semânticas pelas quais se expressa o orgulho ocupacional são distintas no caso do trabalho masculino de vigilância e dos trabalhos femininos de limpeza e refeitório. Os vigilantes parecem se orgulhar sobretudo de seu papel de “proteção”, tomando para isso emprestado diversos aspectos da estética e da retórica do mundo policial ou militar. Diversas páginas voltadas a esses trabalhadores em mídias sociais oferecem exemplos dessa apropriação. Seguem abaixo duas imagens ilustrativas:

*IMAGEM 1: Capa do grupo de WhatsApp de ex-vigilantes da empresa Lógica.*



*IMAGEM 2: Imagem postada na página de Facebook “SB Vigilantes” (84 mil seguidores) no dia 21/04/2023.*



Por óbvio, não existe uma insígnia ou brasão da segurança privada no país, mas é comum ver, como nessas imagens, o uso de brasões estilizados baseados nos brasões policiais, e também referências a caveiras (famoso símbolo de batalhões de operações especiais da polícia militar). Essa referência no mundo policial é de certa forma contraditória quando se considera o caráter privado e os objetivos principalmente patrimoniais da segurança privada, mas é compreensível quando se considera que policiais possuem um status social consideravelmente mais elevado, do qual os vigilantes gostariam de dispor. Por isso, alguns vigilantes reivindicam sua função como também defender vidas em geral (Imagem 2). A legenda do post do qual foi extraída a Imagem 2 é também ilustrativa do que estou discutindo aqui, isto é, a reivindicação do valor ocupacional apesar da invisibilidade e estigmatização:

*Vigilante,*

*Poucos vão lembrar de você, poucos vão se importar com você, muitos irão passar por você e menosprezar sua presença, não irão lhe cumprimentar e ainda irão questionar : - O que você faz ali? - Mas você sempre estará lá, cumprindo sua missão, protegendo vidas e patrimônios, mesmo que que isso seja imperceptível por algumas pessoas, pessoas essas que só lembram do Vigilante quando algo sai do controle e precisa da intervenção do Vigilante. Vigilantes parabéns por desempenhar essa missão com Honra e Coragem!*

*SB Vigilantes.*<sup>59</sup>

À luz dessa referência simbólica nas polícias, torna-se compreensível algumas declarações como essa de Rogério, explicando que gostaria que os vigilantes tivessem direito a uma farda padronizada e bem cuidada, como a dos policiais, para que seu valor fosse reconhecido:

*Todo vigilante, toda empresa tinha que ser uniforme padrão, mano... somente você mudar o brasão que fica lá... você tira o brasão de uma empresa coloca o outro... tinha que ser um uniforme padrão, bonito, pra você olhar ali o segurança ali... cada empresa escolhe um tipo de cor, um é amarelo, outro azul, outro é preto, os uniformes são horríveis, dá nem vontade de vestir um uniforme desse e falar que você é vigilante. Eu acho que deveria padronizar mano. Eu também sou a favor do próprio vigilante arcar com seu uniforme desde que seja padrão, mano, você compre seu uniforme ele sirva também pra outras empresas, mudando só o brasão, aqueles velcro que você coloca e tira pra você mudar, mano. Assim quem sabe o pessoal dá mais valor pra uniforme, cuida mais de uniforme. Você vê muito vigilante tudo esculhambado aí, camisa pra fora, coturno sem engraxar, entendeu... então assim, é muito bagunçado, mano, precisava mais fiscalização.*

Pesquisa de Rocha (2020) já pôde constatar como temas relativos à segurança pública e à criminalidade ocupam um papel central nos mundos semânticos evocados pelos vigilantes quando provocados a refletir sobre política. Esta pesquisa reforça essa constatação. Nos grupos de WhatsApp que acompanhei, por exemplo, não era incomum que os vigilantes compartilhassem vídeos ou fotos sobre o tema da segurança pública, alguns destes inclusive bastante gráficos (como a suposta foto de um policial militar baleado na cabeça por membros do crime organizado no dia em que foi votar). Fato é que a centralidade da segurança pública nos discursos desses agentes subsidia o apoio de uma parcela expressiva desses trabalhadores a Bolsonaro, político de uma agenda profundamente punitivista. Alguns de nossos entrevistados relataram que a categoria é majoritariamente bolsonarista, e nosso próprio survey dá respaldo à essa percepção: quase metade dos vigilantes que responderam nosso questionário declararam voto em Bolsonaro nas eleições de 2022, enquanto menos de 15% declararam voto em Lula.

---

<sup>59</sup> Disponível em: <https://www.facebook.com/photo/?fbid=558658756452608&set=pb.100069254653885.-2207520000>. Acesso em 26/05/2023.

Já nas profissões de limpeza e merenda, a ideia do “cuidado” é que é central na constituição do orgulho ocupacional dessas trabalhadoras. As entrevistadas ressaltam que apesar da desvalorização, desempenham um papel essencial, do qual extraem também certa motivação simbólica, especialmente quando os públicos que estão servindo são públicos vulneráveis como pacientes (unidades de saúde) ou crianças (escolas). Manuela, por exemplo, descreve sua experiência quando teve oportunidade de trabalhar na limpeza hospitalar como uma experiência transformadora, em que teve a oportunidade de conviver e ajudar pessoas em situações terminais. Segundo Manuela, *“as pessoas que trabalha com limpeza hospitalar que carrega o hospital nas costas. Elas não têm valor nenhum. só quem tem valor é o médico, que tá ali, que só assina uma folha de papel e pronto”*.

Esse reconhecimento do valor da ocupação se relaciona a esforços de desempenhar seu trabalho da melhor forma possível, bem como satisfação por gestos de reconhecimento simbólico. Marlúcia, merendeira escolar, orgulha-se dos momentos em que outras trabalhadoras da escola elogiam o trabalho dela e sua dupla de cozinha:

*Nunca tivemos uma reclamação. E todas as nutricionista que passou lá dentro da escola sempre elogia nosso trabalho, que nós conserva muito bem a cozinha, as menina da limpeza elogia, fala: “nossa, como que vocês dão conta! Tem merendeira por aí que não dá conta!” Igual hoje mesmo, uma menina lá da limpeza falou assim: “olha, vocês tão de parabéns, o uniforme de vocês é branquinho! Tem merendeira por aí que o uniforme tá tudo amarelado!”. Então é gratificante pra gente, né, ouvir uma coisa dessa.*

Ressalte-se que esse tipo de gratificação simbólica pelo trabalho exercido não deve ser entendido como resultado de uma manipulação patronal produtora de consenso, tal como os fenômenos classicamente estudados por Burawoy (1982). Pelo contrário, o fato de que trabalhadores de limpeza, vigilância e outros serviços precários agora reconheçam a importância do trabalho que exercem e dele se orgulhem possui um aspecto “subversivo” em uma estrutura social em que esse tipo de trabalho sempre foi profundamente estigmatizado. Ou seja, por reconhecer o valor dos trabalhos que exercem os trabalhadores são mais propensos a se indignar com situações de descumprimento de seus direitos, e não mais propensos ao conformismo.

Em suma, argumentei nessa seção que a divisão sexual do trabalho que opera nos serviços terceirizados – direcionando a homens preponderantemente serviços de segurança e a mulheres os demais serviços – também constitui diferenças no modo como os trabalhadores



reivindicam seu auto-valor profissional. Não por acaso, a divisão entre “cuidado” – virtude feminina – e “proteção” – virtude masculina – reaparece com muita força no modo como os agentes reivindicam seu autovalor. Esse contraste não é isento de consequências políticas importantes, na medida em que um orgulho ocupacional orientado a um ideal masculinista de proteção tende a favorecer uma retórica agressiva, moralista e punitivista, como aquela do bolsonarismo.

### **3. Diferenças de gênero como determinantes no diferencial de status ocupacional entre serviços terceirizados de vigilância/portaria e limpeza/merenda.**

Em que pese o fato de que entre todos os serviços terceirizados que estou estudando tenha sido possível identificar narrativas de orgulho ocupacional, fato é que, de modo geral, essas narrativas são mais fortes entre vigilantes do que entre trabalhadoras de limpeza ou merendeiras. Isso se expressa no fato de que uma busca pelo termo “vigilante” no buscador digital do Facebook revela dezenas de grandes grupos e páginas organizadas de modo independente de sindicatos ou empresas, discutindo o dia a dia do setor. No setor de limpeza urbana (bem mais masculino e mais bem remunerado; DIEESE, 2011), foi possível identificar dois grupos de Facebook formados por alguns milhares de garís, mas o mesmo não acontece para as auxiliares de limpeza e serviços gerais, ou merendeiras terceirizadas – os grupos de Facebook dessas trabalhadoras, quando existentes, são basicamente de divulgação de vagas de emprego por empresas do ramo.

De fato, entre diversos entrevistados transparece a noção de que a vigilância é uma atividade com maior status ocupacional do que os demais serviços terceirizados. Isso se deve ao fato de que historicamente esse foi o único ramo de serviços terceirizados que exigia um mínimo de escolaridade (Fundamental I completo) e aprovação após curso de qualificação (o curso de formação de vigilantes). O Ensino Fundamental I completo, que já foi uma barreira de entrada para essa profissão, hoje é largamente obsoleto (ver Gráfico 5 do Capítulo 3) – motivo pelo qual, inclusive, pude encontrar na internet vídeos de influenciadores vigilantes defendendo a exigência de ensino médio completo, o que excluiria hoje cerca de  $\frac{1}{4}$  dos profissionais do setor (FENAVIST, 2019, p. 69). Mesmo assim, o curso de formação de vigilante ainda é uma barreira relevante, já que custa atualmente um valor próximo a mil reais. Essa barreira de entrada ajuda a explicar por que a remuneração do vigilante é um pouco mais elevada do que outros serviços terceirizados (Gráfico 3 do Capítulo 3).

As trabalhadoras de limpeza e merenda, como se sabe, também possuem capacidades adquiridas, mas essas em geral o foram ainda na infância e no exercício dos deveres domésticos, portanto não são capacidades socialmente organizadas e reconhecidas como qualificação profissional, motivo pelo qual são pior remuneradas não apenas em comparação com os vigilantes, mas também em comparação com porteiros (dos quais não há exigência formal de curso, mas o curso de porteiro parece ser bastante difundido entre esses profissionais e valorizado pelos empregadores).

Fátima, ex-trabalhadora de limpeza que atualmente vive de bicos, sente com agudeza o diferencial de status entre o trabalho de limpeza e o de segurança privada, motivo pelo qual tem o sonho de tornar-se vigilante. Chegou a fazer curso e obter sua carteira Nacional de Vigilante por volta de 2015; mas num contexto de crise e redução das vagas, Fátima não achou emprego no setor, e preocupada com seus filhos aceitou manter-se no ramo de limpeza. Desde então, seu curso de vigilante – que tem validade somente de 2 anos – venceu. Mas Fátima, por não estar contratada, não tem um patrão disposto a pagar-lhe o custo de reciclagem, sem o qual ela não conseguiria pleitear seu ingresso no mercado de vigilância.

Certo dia, Fátima me escreveu angustiada. Ela havia pedido a uma amiga que perguntasse à chefe se havia emprego disponível para portaria, mas no áudio encaminhada pela amiga, a chefe dizia: “*sem curso, é rodo e vassoura mesmo*” (embora o curso de porteiro não seja obrigatório por lei). Fátima me relatou que é esse tipo de tratamento humilhante e desrespeitoso que a levou a pedir as contas de diversas empresas de limpeza, e hoje recusar ofertas de emprego nessa área:

*As palavras pegou na minha mente, e eu saí, pedi pra não ficar. (...) Por que? Porque é assim. Tudo é: ‘se você não tem estudo, se você não tem outra coisa, sua área é na limpeza, sua área é limpar banheiro’. Sabe? Isso machuca. Então por isso que eu vou brigar, vou lutar, vou conseguir minha reciclagem, só pra me ver num outro grau. (...) Hoje em dia eu faço, sim, pós-obra, faço uma limpeza fora, mas eu não tenho coragem de registrar na limpeza, por que? Porque eu sei que eu vou ser desmerecida sempre.*

Não obstante, mesmo após lograr o sonhado ingresso na área de vigilância, trabalhadoras mulheres descobrem diversas formas de discriminação de gênero. Isso é o que me relatou Sarah, que conseguiu ingressar na área de vigilância por volta de 2012, depois de ter trabalhado alguns anos em áreas como secretária e empregada doméstica. Vejamos seu relato a esse respeito:

*As empresas só contrata mulher, hoje em dia, se o posto exigir que tenha. Então, assim, pra mulher é muito mais difícil arrumar emprego do que pra homem. Porque acho que eles acha que homem impõe respeito mais do que mulher, entendeu? E mulher também tem umas mulher que só Jesus, também, né. Mas assim, é muito difícil, você tem que sabe mostrar que você é profissional, você tem que mostrar que você é responsável, entendeu? Que você faz a mesma coisa que o homem faz, porque não é na força, e sim você tem que ter diálogo com as pessoas. Mas é muito difícil, eu mesma já passei por isso em vários postos na Lógica, quando o supervisor falava: “ah, eu vou mandar uma mulher”, “ah, mulher? Mas a mulher não vai querer passar do horário, a mulher não vai querer ajudar...”. Eu já passei isso em vários postos na Lógica. Inclusive até mesmo na G4S eu passei por isso. Eu fui cobrir um posto, só que lá o porteiro faltou. Aí quando eu cheguei nesse posto, o vigilante pegou e falou pro supervisor assim: “ah, mas você falou pra cliente que você ia mandar mulher?”. Aí eu falei pra ele: “por que, mulher não trabalha aqui?” “Ah, o cliente não gosta de trabalhar com mulher não”. Aí quando a gerente veio o supervisor falou pra ela: “olha, é ela ou é ela, eu não tenho mais ninguém pra mandar. E ela nem é da minha área, um outro supervisor que emprestou ela pra ela vir cobrir aqui” “Mas você já falou pra ela que ela vai ter que cobrir até às 21h?” “Sim, ela tá ciente que hoje ela vai ficar até às 21h”. Aí ela falou: “ela só vai ficar porque ela é vigilante, porque se fosse porteira ela não iria ficar. E da próxima vez você vê certinho, porque o cliente aqui só gosta de trabalhar com homem, não gosta de trabalhar com mulher”.*

Trata-se de um relato bastante rico em termos de mecanismos explicativos. Primeiramente, porque evidencia o caráter genderizado das qualidades profissionais de um bom vigilante que explicam a preferência pela contratação de homens: capacidade de impor respeito, responsabilidade, profissionalismo. Esses atributos são entendidos como características essencialmente masculinas, e a própria entrevistada demonstra o caráter pervasivo da leitura genderizada de mundo quando sinaliza concordar, de modo geral, que as mulheres tendem a não dispor desses atributos: “*tem umas mulher que só Jesus também*”. Ao mesmo tempo, a situação dessa trabalhadora como mulher em uma profissão muito masculina a levou a ressignificar parcialmente a concepção sobre os atributos necessários a um bom vigilante: para ela, força física (atributo masculino) não é tão importante para ser um bom

vigilante quanto a capacidade de “ter diálogo com as pessoas” (capacidades sociais que são frequentemente entendidas como virtudes femininas).

Por fim, e mais interessante ainda, a entrevistada evidencia um aspecto adicional muito importante para entender por que as empresas evitam contratar mulheres: o fato de que as empresas (tanto as clientes quanto as de terceirização) são acostumadas a exigir dos trabalhadores que passem um pouco do horário, mesmo sem remunerar horas extras, e mulheres são menos dispostas a aceitar esse tipo de exigência. Segundo Sarah, isso se explica “*porque muita das vezes a mulher tem que sair do serviço e ainda chegar em casa e fazer comida, lavar a louça etc. Tem filhos pra cuidar e sabemos que as empresas não pagam hora extra*”.

Nota-se, portanto, uma situação aparentemente contraditória no que se refere ao modo como as divisões de gênero determinam as disposições reivindicativas dos agentes. Por um lado, os vigilantes possuem maior status ocupacional do que outros serviços terceirizados exatamente devido ao reconhecimento formal da qualificação deles exigida, e devido ao entendimento de que os atributos de um bom vigilante são essencialmente masculinos, dificultando a entrada de mulheres nesse setor. Isso leva esse grupo a orgulhar-se mais intensamente de seu trabalho e mais frequentemente buscar se informar a respeito de seus direitos, como evidencia o mais denso ecossistema de páginas em mídias sociais voltadas a esses profissionais em comparação com trabalhadoras de outros serviços terceirizados. Por outro lado, a condição feminina – com maiores responsabilidades no ambiente doméstico – torna as mulheres menos dispostas a aceitar certas infrações de direitos, como aquelas relativas ao prolongamento da jornada.

#### **4. Conclusão.**

Neste capítulo, discuti como as diferenças de gênero, relacionadas às distintas ocupações nos serviços terceirizados, determinam distintas narrativas a respeito do orgulho ocupacional entre ocupações femininas e ocupações masculinas, narrativas que apresentam o traço comum desafiar formas persistentes de estigma ocupacional, mas que trazem distintas implicações políticas. Ao mesmo tempo, constatei que de modo geral ocupações percebidas como masculinas são reconhecidas como mais qualificadas e, na medida do possível, mais prestigiadas, apresentando maior orgulho ocupacional. Mulheres que, visando fugir do estigma de suas ocupações, tentam transitar para ocupações mais masculinas

enfrentam diversas formas de discriminação pelas empresas contratadas e clientes. Essas trabalhadoras apresentam também maior propensão a resistir a certas formas de infração de direitos, estimuladas pela necessidade de conciliar seus deveres profissionais com seus deveres domésticos.

## CONCLUSÃO

Espero ao longo desta obra ter conseguido dois objetivos: descrever um novo padrão de conflitos trabalhistas; e oferecer um panorama sociológico das transformações sociais e subjetivas que explicam a emergência, as características e os desenlaces desse ciclo, enfocando para isso trabalhadores terceirizados de serviços. Busquei combinar rigor no tratamento de dados estatísticos com sensibilidade etnográfica para abordar as percepções, experiências e aspirações de meus entrevistados.

Um ciclo grevista não pode ser entendido sem menção à conjuntura econômico-social em que ele foi gestado, nem sem referência às características estruturais do trabalho nas categorias que os protagonizaram. Acredito ter dado atenção a esses elementos, mas ao mesmo tempo enfatizei justamente aqueles aspectos da *agência* dos indivíduos: o modo como experimentam subjetivamente aquela conjuntura econômica específica, como moldam suas aspirações e expectativas em meio a essas experiências, e como intervêm nas configurações laborais específicas que os envolvem.

Nessa conclusão, cabe brevemente reiterar quais os aspectos originais de minha contribuição. Primeiro, no que se refere à descrição da conflitualidade trabalhista no Brasil; segundo, no que se refere à compreensão de como esses conflitos se relacionam com os movimentos da conjuntura econômica e política; terceiro, no que se refere à organização dessas greves; e quarto, com relação aos impactos da composição de gênero sobre as atitudes dos grevistas.

No que se refere ao primeiro desses temas, não é novidade na literatura especializada que as greves na década de 2010 se caracterizam simultaneamente pela redução da dimensão e duração das greves, preponderância das greves de serviços, preponderância de pautas relativas a descumprimentos de direitos, e interiorização geográfica: tais tendências já haviam sido documentadas e divulgadas pelos balanços do DIEESE (2019). Corregliano (2021) também já havia sumarizado esse fenômeno, e adicionalmente observado, com base na revisão de um vasto conjunto de estudos de caso, a fragilidade dos vínculos dessas greves com a representação sindical oficial (ainda que essa representação não estivesse totalmente ausente, e ainda que os trabalhadores não tenham constituído em nível relevante métodos de organização formal alternativas ao sindicalismo de Estado).

A esse respeito, portanto, pouco mais fiz do que reforçar e sintetizar temas que já haviam sido consolidados na literatura. Por outro lado, acredito ter inovado ao comparar

diretamente os dados de greves com dados e descrições de outras modalidades de conflito trabalhista (a litigância judicial, as denúncias a órgãos de fiscalização, as discussões/brigas com superiores hierárquicos, a comunicação formal de acidentes de trabalho, as rescisões indiretas, e pequenos protestos nos locais de trabalho), notando um fator unificador desses conflitos: a ação reivindicativa aberta contra a sonegação de direitos por parte dos trabalhadores mais vulneráveis no mercado de trabalho – isto é, justamente ali onde essa sonegação possui caráter mais secular.

Além disso, acredito ter combatido possíveis interpretações economicistas da dinâmica desse ciclo de greves ao enfatizar a necessidade de se analisar a frequência dos conflitos lado a lado dos níveis de insolvência empresarial. Afinal, a insolvência empresarial (e conseqüentemente diversas formas de infração trabalhista) era muito mais elevada durante a segunda metade da década de 1990 e o começo dos anos 2000 do que durante os governos petistas, e mesmo assim não havia uma frequência de conflitos tão grande quanto ao longo dos governos petistas. Ao mesmo tempo, também combati interpretações economicistas ao ressaltar que não é a redução do desemprego e aquecimento do mercado de trabalho que *diretamente* acarreta em conflitos, mediante cálculos utilitários dos trabalhadores: afinal, os conflitos persistem mesmo com a crise econômica deflagrada ao fim de 2014.

Meus dados qualitativos evidenciam uma orientação nos agentes que não é principalmente utilitária, e sim axiológica: o dever de reivindicar seus direitos. Não se trata, é claro, de negar a influência da conjuntura econômica nas greves; trata-se de observar que essa vinculação não é imediata, como se o comportamento grevista fosse principalmente fruto de cálculo econômico utilitário, mas sim mediada pela forma como um conjunto de experiências de inclusão social (não restritas ao aumento da remuneração) impactaram as *expectativas normativas* de trabalhadores sujeitos até então a uma longa história de exclusão. Nesse sentido, minha pesquisa evidencia as vantagens de uma abordagem propriamente sociológica para explicar a emergência de conflitos trabalhistas, em detrimento de uma simples análise econômica. A sociologia se debruçou extensamente sobre o modo como inclusão social pode produzir elevação de expectativas normativas e emergência de conflitos; recentemente, etnografias importantes haviam se debruçado sobre esse tópico com relação a moradores de periferias no Brasil. Minha contribuição original, nesse sentido, foi dialogar diretamente com essas contribuições para interpretar a conflitualidade trabalhista recente no país.

Para além de ter contribuído com essa compreensão da relação das greves com a conjuntura econômica, também acredito ter contribuído para a compreensão da relação desses grevistas com a conjuntura política. Logo após a publicação do balanço das greves do ano de 2013, divulgado apenas em dezembro de 2015, algumas hipóteses começaram a ser formuladas a esse respeito: Braga (2016) aventou que tais greves sinalizavam uma frustração dos trabalhadores com os limites da hegemonia lulista, e um ímpeto de auto-organização para fazer frente ao esgotamento daquele arranjo, o mesmo ímpeto expresso nos protestos de rua do mesmo ano. Marcelino (2017), de modo distinto, aventou que tais greves se beneficiavam de uma conjuntura político-econômica favorável, de modo que seria mais provável que o movimento grevista concebesse os governos petistas como aliados-facilitadores, não como rivais. Como a própria Marcelino (2017) ressaltava, pesquisas em vários setores da classe trabalhadora permitiriam avaliar qual hipótese é mais convincente.

Falando especificamente dos trabalhadores terceirizados de serviços – um setor bastante expressivo das greves na década de 2010 – a tese que me parece mais adequada é que não é frutífero conceber os grevistas desse período como compondo um ator político coletivo, seja este favorável ou desfavorável ao governo. Independentemente de qual proporção de grevistas individualmente apoia ou rejeita os governos petistas<sup>60</sup>, as greves não constituíram (e nem ambicionaram constituir) um movimento político coletivo que pudesse apoiar ou desafiar o governo: são principalmente uma nuvem de pequenos conflitos, pequenas lutas locais pela concretização de direitos trabalhistas; conflitos praticamente à margem das disputas políticas nacionais que lhe são simultâneas. No mesmo sentido, pode-se dizer que as atitudes eleitorais ou partidárias desses trabalhadores não possuem relação direta com esses conflitos, seja como causa ou como efeito – o que talvez fosse diferente se alguma das principais lideranças políticas do país colocasse esses conflitos no centro de suas atenções, seja para antagonizar-lhes, seja para apoiar-lhes.

Em suma, a conflitualidade trabalhista que progressivamente emerge ao longo dos governos petistas nos empregos precários expressa em larga medida uma transformação nas atitudes desses trabalhadores quanto a seus locais de trabalho, caracterizado pela aspiração de concretizar direitos trabalhistas historicamente sonogados. Trata-se da manifestação de um

---

<sup>60</sup> Não disponho dessa proporção, mas minha pesquisa qualitativa permite identificar que experiências de inclusão social mediadas diretamente por políticas governamentais tendem a produzir sujeitos mais favoráveis aos governos petistas, enquanto experiências de inclusão social não dependentes diretamente de políticas governamentais tendem a produzir hostilidade ao PT, embora existam diversos outros fatores em jogo. Em comum, todas essas experiências de inclusão significaram uma elevação da autoestima e das expectativas normativas dos trabalhadores, e todas dependeram de uma ampla margem de iniciativa individual.



descompasso entre configurações de emprego que se mantiveram precárias e sonegadas, por um lado, e por outro as expectativas normativas de uma geração de trabalhadores mais escolarizada, com maiores conquistas econômicas, e com acesso a tecnologias digitais, imbuída portanto de um intenso senso de autovalor e aspirações de efetivação de sua cidadania. As análises de autores como Singer (2013) e Pinheiro-Machado (2019) a respeito dos protestos de Junho de 2013 sugerem uma possível homologia: os manifestantes de Junho eram, muitos deles, parte de um novo proletariado com experiências de ascensão social, e que se incomodavam com a persistência de conchavos políticos tradicionais, com a tradicional ineficiência da máquina pública no fornecimento de serviços, com a falta de transparência política, etc. Mas a despeito dessa homologia, não se deve considerar que as greves sejam efeito dos protestos, nem que tenham confluído com eles para produzir um novo movimento político. Até mesmo porque essas mesmas experiências de inclusão foram individuais e competitivas, e tornaram os trabalhadores (seja como grevistas, seja como manifestantes) pouco propensos a métodos formais e abrangentes de organização coletiva, bem como em maior ou menor medida desconfiados da ação política durável.

Em categorias mais tradicionais do sindicalismo, cuja atividade grevista também aumentou ao longo dos governos petistas, mas que fizeram mais greves de categoria e por reajuste salarial, é possível que haja um cenário distinto. O mesmo pode ter acontecido com relação aos funcionários públicos grevistas de baixo escalão: nesse caso, o fato de se enfrentarem diretamente com os governantes de seus respectivos níveis administrativos (principalmente municipal) deve também ter contribuído para uma relativamente maior politização das greves, ao contrário das greves de terceirizados<sup>61</sup>. Pesquisas mais aprofundadas sobre esse tema fazem-se necessárias.

Nos dois capítulos que precedem essa conclusão, contribuí com sub-teses que considero originais, embora em parte acessórias a essa tese geral da dissertação. Primeiramente, embora diversas pesquisas tenham se debruçado sobre a organização digital de protestos políticos e sobre o papel das mídias sociais e do WhatsApp em campanhas políticas, menos autores têm focado os micro-espços digitais de organização informal nos

---

<sup>61</sup> Como discuti, para os terceirizados o Estado não estava completamente ausente dos conflitos, já que também era interpelado seja em seu papel de contratante em última instância nas licitações públicas (que pudesse ameaçar rescindir o contrato com a empresa de terceirização, de modo a coagi-la a pagar os salários), seja em seu papel de mediador judicial dos conflitos. Mas mesmo que esses conflitos tenham contribuído para uma compreensão do Estado como relativamente moroso, ele não é lido como o responsável direto pelas infrações, e tampouco abordado de modo unificado (já que os conflitos emergem de modo fragmentado e abordam não necessariamente o poder público como um todo).

ambientes de trabalho. Esse tema me foi trazido diretamente pelos relatos dos interlocutores, embora não figurasse nas preocupações originais da pesquisa. Busquei descrever os efeitos da disponibilidade de novas tecnologias digitais sobre esses eventos de ação coletiva, a proatividade com que os trabalhadores usam dessas ferramentas para se conectar localmente, a diversidade que existe entre os diversos casos de ação coletiva, e ao mesmo tempo o modo como os trabalhadores, apesar dessas tecnologias, não produzem formas mais abrangentes de organização coletiva digital.

Já no último capítulo que precede essa conclusão, me debrucei sobre o modo como diferenças de gênero se relacionam à configuração das atitudes dos entrevistados com suas ocupações, e moldam as características do empoderamento que expressam. Por um lado, muitas pesquisas já haviam se debruçado a respeito de como profissões masculinas tendem a ser interpretadas como mais qualificadas e dispor de maior orgulho ocupacional; por outro, não me consta que tal tema já tivesse sido investigado especificamente no interior de ocupações de serviços terceirizados altamente estigmatizados, e nem com uma ênfase no modo como os agentes enfrentam esse estigma ocupacional de modos “genderizados”.

Finalmente, é importante colocar em perspectiva histórica e política meu argumento geral. Os quatro primeiros governos petistas, buscando exorcizar o conflito social mediante um governo de “reformismo fraco” e pacto social (SINGER, 2012), acabaram afinal fazendo com que o conflito voltasse pela porta dos fundos: afinal, os recém incluídos nas esferas da educação, da economia, da comunicação digital, se mostraram indispostos a aceitar a persistente exclusão com que se deparavam em seus locais de trabalho, e deflagraram ações fragmentadas e informais visando fazer valer seus direitos. Todavia, as características do arranjo de inclusão social petista – viabilizando formas de ascensão social principalmente individuais e competitivas – acabaram cobrando seu preço, tanto ao Partido dos Trabalhadores quanto aos próprios trabalhadores. Afinal, por mais que a ação reivindicativa fragmentada e reativa desses trabalhadores tenha sido em boa medida eficaz para combater infrações em seus locais de trabalho, a relativa hostilidade desses recém-incluídos com relação à representação formal e à política, bem como as expectativas de ascensão social meritocráticas e individualistas de muitos deles (fruto dos arranjos de inclusão social que experimentaram), são importantes para explicar a incapacidade dessas greves de protagonizar um movimento político abrangente. Por isso, o bolsonarismo foi capaz de oferecer uma narrativa consistente sobre a crise social pós-2015, que ganhou inclusive apelo entre muitos

dos grevistas – inclusive entre alguns de meus entrevistados, líderes informais em seus locais de trabalho e ao mesmo tempo bolsonaristas convictos. Não porque considerem que Bolsonaro os apoia enquanto grevistas, mas porque consideram que Bolsonaro os representa enquanto indivíduos “batalhadores”, abandonados e sub-representados pela política tradicional.

As escolhas políticas do quinto mandato petista à frente do governo federal indicarão, em grande medida, qual será o futuro da ação reivindicativa e da organização coletiva de trabalhadores precários. Irá esse governo apoiar formas emergentes de atividade reivindicativa dos subalternos? Proporá reformas profundas para resolver as determinantes sociais da precariedade e sonegação de direitos que afligem milhões de locais de trabalho no Brasil, muito especialmente os terceirizados? E caso sua opção seja de reeditar um arranjo “reformista fraco”, de inclusão social combinado a pacificação social - será possível fazê-lo outra vez? O devido distanciamento histórico nos permitirá avaliar essas questões.

## BIBLIOGRAFIA

ABREU, Alice Rangel de Paiva; SORJ, Bila. Subcontratação e trabalho a domicílio: a influência do gênero. In.: **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**, 1994.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL (ABERJ). **Brasileiro está mais confiante nas instituições, diz ICS do Ibope Inteligência**. Disponível em: <https://www.aberje.com.br/brasileiro-esta-mais-confiante-nas-instituicoes-diz-ics-do-ibope-inteligencia/>. Publicado em: 12/08/2019. Acesso em: 31/05/2023.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE FACILITY MANAGEMENT, PROPERTY E WORKPLACE (ABRAFAC). **Sobre a ABRAFAC**. Disponível em: <https://abrafac.org.br/sobre-a-abrafac/>, 2002. Acesso em: 04/05/2022.

AGUIAR, Luis LM. Doing cleaning work'scientificallly': The reorganization of work in the contract building cleaning industry. **Economic and industrial Democracy**, v. 22, n. 2, p. 239-269, 2001.

AGUIAR, Thiago. **Maquiando o trabalho: opacidade e transparência numa empresa de cosméticos global**. Biblioteca Digital USP – Teses e Dissertações. 2014.

AMBROZIO, Antonio Marcos. Aumento do emprego contrasta com desindustrialização em SP e RJ. **Visão do Desenvolvimento**, n. 35, pp. 127-135, set. 2007.

ANDERSON, Perry. **Brazil Apart: 1964–2019**. Verso Books, 2019.

ASSUNÇÃO, Diana et al. **A precarização tem rosto de mulher**. São Paulo: Edições Iskra, 2020 [edição revista e ampliada].

BAKER, David. **The schooled society: The educational transformation of global culture**. Stanford University Press, 2014.

BAKSHY, Eytan; MESSING, Solomon; ADAMIC, Lada A. Exposure to ideologically diverse news and opinion on Facebook. **Science**, v. 348, n. 6239, p. 1130-1132, 2015.

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade et al. **Trabalho no governo Lula: uma reflexão sobre a recente experiência brasileira**. Global Labour University Working Paper, 2010.

BARONE, Francisco Marcelo; SADER, Emir. Acesso ao crédito no Brasil: evolução e perspectivas. **Revista de Administração Pública**, v. 42, p. 1249-1267, 2008.

BEARMAN, Peter; REICH, Adam. **Working for Respect**. Columbia University Press, 2018.

BÉROUD, Sophie; DENIS, Jean Michel; DESAGE, Guillaume; GIRAUD, Baptiste, & PÉLISSE, Jérôme. **La lutte continue? Les conflits du travail dans la France contemporaine**. Lectures, Les livres, 2008.

BÉROUD, Sophie. Les transformations des conflits du travail en France. **Idées économiques et sociales**, 178(4), 7-12, 2014.

BHATTACHARYA, Tithi. **Social reproduction theory: Remapping class, recentring oppression**. Pluto Press, 2017.

BIGNAMI, Renato; BARBOSA, Maria Cristina Serrano. Labor inspection and wage theft in Brazil: justice at the street level, social peace, and development. **Comp. Lab. L. & Pol'y J.**, v. 37, p. 267, 2015.

BOITO, Armando. **Sindicalismo e Estado no Brasil**. Los Angeles, XVII Congresso Internacional da Latin American Studies Association, 1992. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4435029/mod\\_resource/content/1/BOITO%20JR.%2C%20Armando.%20Sindicalismo%20e%20Estado%20Brasil\\_texto%20%281%29.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4435029/mod_resource/content/1/BOITO%20JR.%2C%20Armando.%20Sindicalismo%20e%20Estado%20Brasil_texto%20%281%29.pdf).

BOMFIM, Ricardo, para Valor. “**Verzani & Sandrini é a 14ª empresa a desistir de oferta inicial de ações em 2022**”. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/mercados/renda-variavel/empresas/noticia/2022/02/01/verzani-and-sandrini-e-a-14a-empresa-a-desistir-de-oferta-inicial-de-acoes-em-2022.ghtml>. Acessado em: 02/05/2022. Publicado em: 01/02/2022.

BOURDIEU, Pierre. A distinção. **São Paulo: Edusp**, 2007.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista**. Boitempo Editorial, 2012.

\_\_\_\_\_. Terra em transe: o fim do lulismo e o retorno da luta de classes. In.: **As contradições do lulismo: a que ponto chegamos**, v. 1, 2016.

\_\_\_\_\_. **A Rebelião do Precariado: Trabalho e neoliberalismo no Sul Global**. Boitempo Editorial, 1 ed., 2017.

BRAGA, Fernando. **Homens invisíveis: relato de uma humilhação social**. Globo Livros, 2004.

BRITES, Jurema. Serviço doméstico: elementos políticos de um campo desprovido de ilusões. **Campos-Revista de Antropologia**, 3, pp. 65-82. 2003.

BURAWOY, Michael. **Manufacturing consent: Changes in the labor process under monopoly capitalism**. University of Chicago Press, 1982.

\_\_\_\_\_. A transformação dos regimes fabris no capitalismo avançado [1985]. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 5, n. 13, p. 29-50, 1990.

\_\_\_\_\_. **The extended case method: Four countries, four decades, four great transformations, and one theoretical tradition**. Univ of California Press, 2009.

CAMPOLI, Lara; PEROSA, Graziela Serroni. É casa, é luta, é o dia de amanhã: as auxiliares de limpeza terceirizadas da Unicamp. **cadernos pagu**, 2022.

CANZIAN, Fernando. **Encolhendo e em crise, classe C vira motor do bolsonarismo**. Folha de S. Paulo, 12/11/2022.

CARDOSO, Adalberto; LAGE, Telma. A inspeção do trabalho no Brasil. **Dados**, v. 48, p. 451-489, 2005.

CARDOSO, Adalberto. Os sindicatos no Brasil. **Mercado de Trabalho**, n. 56, 2014.

\_\_\_\_\_. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil [2010] - edição revista e ampliada**. Rio de Janeiro, Amazon, 2019.

CARVALHO, Laura. **Valsa brasileira: do boom ao caos econômico**. Editora Todavia SA, 2018.

CASAGRANDE, Cássio. **Brasil, “Campeão de ações trabalhistas”: como se constrói uma falácia**. JOTA, 2017.

CASTEL, Robert. **As Metamorfoses da questão social: Uma crônica do salário**. 2008.

CENTRAL BRASILEIRA DO SETOR DE SERVIÇOS (CEBRASSE). **Terceirização abrange 22% da mão de obra formal com boas perspectivas de crescimento**. Disponível em: <https://www.cebrasse.org.br/noticias-midia/terceirizacao-abrange-22-da-mao-de-obra-formal-com-boas-perspectivas-de-crescimento/>. 2018. Acesso em: 29/04/2023.

CHETTY, Raj et al. Social capital I: measurement and associations with economic mobility. **Nature**, v. 608, n. 7921, p. 108-121, 2022.

COFFEE TALKS. Café Com Segurança - a evolução do segmento de facilities. Entrevistada: Edilaine Sena. Entrevistadores: Kleber Reis, Christian Visval, Silvano Barbosa, Adalberto Bem Haja. São Paulo: CT Segurança, disponível em

<https://open.spotify.com/episode/3US8wvXswloOB3KmZxO102?si=RRKJJIxjTV-rOrTzNiEWzQ%0A>. 21/05/2021.

COLOMBI, Ana Paula; LEMOS, Patrícia Rocha; KREIN, José Dari. Entre Negociação e Mobilização: as estratégias da CUT e da FS frente à reforma trabalhista no Brasil. **Revista da ABET**, v. 17, n. 2, 2018.

CONSULTOR JURÍDICO (CONJUR). **Alvo de ação de R\$ 37 milhões, Riachuelo diz que MPT destrói empregos**. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-set-22/alvo-acao-milionaria-riachuelo-mpt-destroi-empregos>

\_\_\_\_\_. **Excesso de proteção ao trabalhador é um problema, diz Barroso**. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-mai-19/excesso-protecao-trabalhador-problema-barroso>.

CORREGLIANO, Danilo Uler. **O Direito e as Greves por fora**. Belo Horizonte: RTM, 2020.

CUNHA, Alexandre dos Santos et al. **Acesso à justiça do trabalho: Antes e depois da reforma trabalhista**. IPEA, Texto para Discussão, 2022.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **The new way of the world: On neoliberal society**. Verso Trade, 2014.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Rotatividade no mercado de trabalho brasileiro**. 2016.

\_\_\_\_\_. Balanço das Greves de 2018. **Estudos e Pesquisas**, n. 89, 2019.

\_\_\_\_\_. **O Futuro do Sindicalismo**. Apresentação em VI Congresso da Contraf – CUT. São Paulo, 2022.

DOS SANTOS, Wanderley Guilherme. **Cidadania e justiça: a política social na ordem brasileira**. Editora Campus, 1979.

DRUCK, Graça. A terceirização na saúde pública: formas diversas de precarização do trabalho. **Trabalho, educação e saúde**, v. 14, p. 15-43, 2016.

DUBE, Arindrajit; NAIDU, Suresh; REICH, Adam D. **Power and Dignity in the Low-Wage Labor Market: Theory and Evidence from Wal-Mart Workers**. National Bureau of Economic Research, 2022.

DUNLOP, John T.; FLEDDERUS, Mary L.; VAN KLEECK, Mary. Wage determination under trade unions. **Science and Society**, pp. 362-364, 1944.

DURKHEIM, Émile. **O suicídio: estudo de sociologia [1897]**. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

EVANGELISTA, Rafael; BRUNO, Fernanda. WhatsApp and political instability in Brazil: targeted messages and political radicalisation. **Internet Policy Review**, v. 8, n. 4, p. 1-23, 2019.

FEDERAÇÃO NACIONAL DE EMPRESAS DE SERVIÇOS DE LIMPEZA AMBIENTAL (FEBRAC). **A Força do Setor**. 2012.

FEDERAÇÃO NACIONAL DE EMPRESAS DE SERVIÇOS DE LIMPEZA AMBIENTAL (FEBRAC). **Anuário Febrac**. 2018.

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE VIGILÂNCIA, SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES (FENAVIST). **VI Estudo do Setor de Segurança Privada (ESSEG)**. 2019.

FERNANDES, Florestan. **A revolução burguesa no Brasil: ensaio de interpretação sociológica** [1974]. Editora Contracorrente, 2020.

FREITAS, Bruno M. C. **Para além da Reforma Trabalhista: evolução dos processos na Justiça do Trabalho**. Laboratório UERJ de Trabalho e Previdência (LABUTA), 2020.

FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO (FPA). **FPA Comunica**, v.3. Julho de 2013.

\_\_\_\_\_. **Percepções e Valores Políticos nas Periferias de São Paulo**. 2017.

FUSSEY, Pete; ROTH, Silke. Digitizing sociology: Continuity and change in the internet era. **Sociology**, v. 54, n. 4, p. 659-674, 2020.

GERBER, Christine; KRZYWDZINSKI, Martin. Brave new digital work? New forms of performance control in crowdwork. In: **Work and labor in the digital age**. Emerald Publishing Limited, 2019.

GLOBAL FM. **Global Facilities Management Market Report**, 2018.

GRANOVETTER, Mark S. The strength of weak ties. **American journal of sociology**, v. 78, n. 6, p. 1360-1380, 1973.

\_\_\_\_\_. Threshold models of collective behavior. **American journal of sociology**, v. 83, n. 6, p. 1420-1443, 1978.

\_\_\_\_\_. **Society and economy: Framework and principles**. Harvard University Press, 2017.

GRANOVETTER, Mark; TILLY, Charles. Inequality and labor process. In.: SMELSER, Neil (org.). **Handbook of Sociology**. Sage Publications, 1988.



GUELERMAN, Alexandre. **A “Poeira dos Pequenos Conflitos”: Desafios teórico-metodológicos para o estudo da conflitualidade trabalhista no Brasil**. In.: Anais do VIII Seminário Discente do PPGS-USP, 2023 (no prelo).

HALPERN-MEEKIN, Sarah. Social Poverty and Relational Resources. **Contexts**, v. 19, n. 2, p. 40-45, 2020.

HAMILTON, Kathy. Low-income families and coping through brands: inclusion or stigma?. **Sociology**, v. 46, n. 1, p. 74-90, 2012.

HARVEY, David. **The condition of postmodernity: an enquiry into the origins of cultural change**. Oxford: Blackwell, 1989.

HENRY, Paul; CALDWELL, Marylouise. Self-empowerment and consumption: consumer remedies for prolonged stigmatization. **European Journal of Marketing**, v. 40, n. 9/10, p. 1031-1048, 2006.

HINDMAN, Matthew. The myth of digital democracy. In: **The Myth of Digital Democracy**. Princeton University Press, 2008.

HYMAN, Richard. **Understanding European trade unionism: between market, class and society**. Sage, 2001.

IASINIEWICZ, Giovanna et al. Trabalho doméstico: entre o poder simbólico patronal e a luta por reconhecimento jurídico. **Ciências Sociais Unisinos**, v. 55, n. 3, p. 341-350, 2019.

KATZNELSON, Ira. **City trenches: Urban politics and the patterning of class in the United States**. University of Chicago Press, 1982.

\_\_\_\_\_. **Marxism and the City**. Oxford University Press, 1993.

KORNHAUSER, Arthur; DUBIN, Robert; ROSS, Arthur. **Industrial Conflict**. New York: McGraw-Hill, 1954.

KOWARICK, Luciano. O mito da sociedade amorfa e a questão da democracia. In.: **A espoliação urbana**, pp. 21-27. Editora Paz e Terra, 1980.

KUSCHNIR, Karina. **O cotidiano da política**. Editora Schwarcz-Companhia das Letras, 2000.

LARA, Ricardo; SILVA, Mauri Antônio da. A ditadura civil-militar de 1964: os impactos de longa duração nos direitos trabalhistas e sociais no Brasil. **Serviço Social & Sociedade**, p. 275-293, 2015.

LAZAR, Tamar; RIBAK, Rivka; DAVIDSON, Roei. Mobile social media as platforms in workers' unionization. **Information, Communication & Society**, v. 23, n. 3, p. 437-453, 2020.

LENSKI, Gerhard E. Status crystallization: a non-vertical dimension of social status. **American sociological review**, v. 19, n. 4, p. 405-413, 1954.

MAIA, Bóris. A institucionalização do concurso público no Brasil: uma análise sócio-histórica. **Revista do Serviço Público (RSP)**, Brasília (3) 663-684 jul/set 2021.

MARTINS, Gabriel Sad Salomão; LEAL, Ronan. **Terceirização: Breve histórico e evolução no que tange à atividade-fim e o poder diretivo do contratante**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/319128/terceirizacao--breve-historico-e-evolucao-no-que-tange-a-atividade-fim-e-o-poder-diretivo-do-contratante>. Acesso em 27/04/2022. Postado em: 27/01/2020.

MATTOS, Marcelo Badaró. Greves, sindicatos e repressão policial no Rio de Janeiro (1954-1964). **Revista brasileira de história**, v. 24, p. 241-270, 2004.

MARCELINO, Paula; CAVALCANTE, Sávio. Por uma definição de terceirização. **Caderno crh**, v. 25, p. 331-346, 2012.

\_\_\_\_\_. Sindicalismo e neodesenvolvimentismo: analisando as greves entre 2003 e 2013 no Brasil. **Tempo social**, v. 29, p. 201-227, 2017.

MARX, Karl. **O capital-Livro 3: Crítica da economia política. Livro 3: O processo de circulação do capital**. Boitempo Editorial, 2017.

MILKMAN, Ruth; LUCE, Stephanie. Labor unions and the Great Recession. **RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences**, v. 3, n. 3, p. 145-165, 2017.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Quadro Comparativo da Fiscalização do Trabalho (2003 – 2015)**. 2016.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE); MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (MPS). **Anuário Estatístico dos Acidentes de Trabalho – 2008**.

MORI, Letícia. **Patrões e empregados são ‘parceiros na prosperidade’ diz Flávio Rocha**. BBC Brasil em São Paulo. 2018.

MOROZOV, Evgeny. **Big tech**. Ubu Editora LTDA-ME, 2018.

NAIDU, Suresh, apud. ROSALSKY, Greg. **You may have heard of the ‘union boom’. Numbers tell a different story**. NPR. Disponível em: <https://www.npr.org/sections/>

[money/2023/02/28/1159663461/you-may-have-heard-of-the-union-boom-the-numbers-tell-a-different-story](https://money/2023/02/28/1159663461/you-may-have-heard-of-the-union-boom-the-numbers-tell-a-different-story). Publicado em: 28/02/2023. Acesso: 26/04/2023.

NORONHA, Eduardo G. Ciclo de greves, transição política e estabilização: Brasil, 1978-2007. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, p. 119-168, 2009.

NOWAK, Jörg. Mass Strikes in Brazil, South Africa and India After 2008: Separate Battles, But a United Struggle? In A. Bieler, R. Erne, D. Golden, I. Helle, K. Kjeldstadli, T. Matos, & S. Stan (Eds.), **Labour and Transnational Action in Times of Crisis** (pp. 53–68). Lanham: Rowman & Littlefield, 2015.

\_\_\_\_\_. **Mass strikes and social movements in Brazil and India: Popular mobilisation in the long depression**. Springer, 2019.

PEREIRA, Luiz. **Trabalho e desenvolvimento no Brasil**. São Paulo, Companhia Editorial Nacional, 1965.

PERROT, Michelle. **Jeunesse de la grève: France 1871-1890**. Paris: Editions du Seuil, 1984.

PINHEIRO-MACHADO, Rosana. Luzes antropológicas ao obscurantismo: uma agenda de pesquisa sobre o “Brasil profundo” em tempos de crise. **Revista de antropologia da UFSCAR**, v. 8, n. 2, p. 21-28, 2016.

\_\_\_\_\_. **Amanhã vai ser maior: o que aconteceu com o Brasil e possíveis rotas de fuga para a crise atual**. Planeta Estratégia, 2019.

\_\_\_\_\_. O Que Lula Deu e Bolsonaro Abocanhou. **Jornal El País**, 21/06/2021.

PINHEIRO-MACHADO, Rosana; SCALCO, Lucia Mury. The right to shine: Poverty, consumption and (de) politicization in neoliberal Brazil. **Journal of Consumer Culture**, pp. 312-330, 2022.

POCHMANN, Marcio. **A modalidade empresarial na terceirização da mão de obra – parte 2**. SINDEEPRES, 2011.

REDE BRASIL ATUAL (RBA). **Brasil tem 12 milhões de trabalhadores terceirizados**. Rede Brasil Atual. Disponível: em <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/brasil-tem-12-milhoes-de-trabalhadores-que-sao-terceirizados-9901/>. Publicado: 14/08/2013. Acesso: 29/04/2023.

RESENDE, Gustavo et al. (Mis) information dissemination in WhatsApp: Gathering, analyzing and countermeasures. In: **The World Wide Web Conference**. 2019. p. 818-828.

REIS, Thiago. **Processos trabalhistas no Brasil**. G1, 26/02/2016. Disponível em: <http://especiais.g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/2016/processos-trabalhistas-no-brasil-2015/>.

ROCHA, Emerson Ferreira. Atitudes políticas e mundos semânticos: um estudo qualitativo sobre a racionalidade aquém das ideologias políticas. **Civitas-Revista de Ciências Sociais**, v. 20, p. 85-97, 2020.

ROSTOW, Walt Whitman. **The stages of growth: A non-communist manifesto**. Cambridge University Press, 1960.

SANTOS, Diego Tavares dos. **A fábrica em que o Lula nunca entrou: um mundo meio isolado no coração do novo sindicalismo**. 2014. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

SANTOS, Marcelo Cristiano de Oliveira et al. Desregulamentação do trabalho e desregulação da atividade: o caso da terceirização da limpeza urbana e o trabalho dos garis. **Production**, v. 19, p. 202-213, 2009.

SASSEN, Saskia. A Cidade Global [1991]. In.: LAVINAS, Lena et al. **Reestruturação do espaço urbano e regional no Brasil**. Editora Hucitec, pp. 187-202, 1993.

SCOTT, James C. **Domination and the Arts of Resistance**. Yale university press, 1990.

SCULLY, Gerald W. Business cycles and industrial strike activity. **The Journal of Business**, v. 44, n. 4, p. 359-374, 1971.

SEIDMAN, Gay W. **Manufacturing militance: workers' movements in Brazil and South Africa, 1970-1985**. Univ of California Press, 1994.

SERASA EXPERIAN. **Falências, Recuperações Judiciais e Concordatas – Total de Ocorrências (jan/1991 a dec/2022)**. 2023. Disponível em: <https://www.serasaexperian.com.br/conteudos/indicadores-economicos/>.

SILVER, Beverly J. **Forces of labor: workers' movements and globalization since 1870**. Cambridge University Press, 2003.

SINGER, André. Collor na periferia: a volta por cima do populismo? In.: LAMOUNIER, Bolívar (org.). **De Geisel a Collor: o Balanço da Transição**, p. 135-152. Editora Sumaré - IDESP, São Paulo, 1990.

\_\_\_\_\_. Brasil, junho de 2013, classes e ideologias cruzadas. **Novos estudos CEBRAP**, p. 23-40, 2013.

\_\_\_\_\_. **Os sentidos do lulismo: reforma gradual e pacto conservador**. Editora Companhia das Letras, 2012.

SMALL, Mario Luis. How many cases do I need?' On science and the logic of case selection in field-based research. **Ethnography**, v. 10, n. 1, p. 5-38, 2009.

SORJ, Bila. Estudos sobre o cuidado na sociologia: a contribuição de Nadya Araújo Guimarães e Helena Hirata. **Sociologia & Antropologia**, v. 11, p. 1089-1097, 2022.

SOUZA, J. **A construção social da subcidadania: para uma sociologia política da modernidade periférica**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003.

\_\_\_\_\_. **A Ralé Brasileira: quem é e como vive**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009

\_\_\_\_\_. **Os batalhadores brasileiros: Nova classe média ou nova classe trabalhadora?** Belo Horizonte: Editora UFMG, 2012.

SPYER, Juliano. **Mídias sociais no Brasil emergente**. UCL Press, 2018.

STANDING, Guy. **The precariat: The new dangerous class**. Bloomsbury academic, 2011.

STEIN, Guilherme; ZYLBERSTAJN, Eduardo; ZYLBERSTAJN, Hélio. Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 47, n. 3, p. 587-612, 2017.

SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO (SIT). **Ano Fiscal Trabalhista 2021**.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Promulgada há 15 anos, Reforma do Judiciário trouxe mais celeridade e eficiência à Justiça brasileira**. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=434106&ori=1>

THOMPSON, Edward P. The making of the British working class. **New York: Pantheon**, 1963.

\_\_\_\_\_. A Economia Moral da Multidão Inglesa no Século XVIII [1971]. In.: **Costumes em comum**. São Paulo: Companhia das Letras, 1998, p. 150-202.

TILLY, Charles. Mechanisms in political processes. **Annual review of political science**, v. 4, n. 1, p. 21-41, 2001.

TOCQUEVILLE, Alexis. **O Antigo Regime e a revolução** [1856]. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1997.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Atividades econômicas nas varas – casos novos por atividades econômicas das partes**. 2023a. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/vt/atividades-economicas>

\_\_\_\_\_. **Assuntos nas varas – ranking de assuntos mais recorrentes nas varas até dezembro de 2022**. 2023b. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/vt/assuntos-mais-recorrentes>.

TRÓPIA, Patrícia Vieira. O sindicalismo brasileiro em disputa nos anos de 1990: origem, raízes sociais e adesão ativa da força sindical ao neoliberalismo. **Estudos de Sociologia**, v. 14, n. 26, 2009.

TRÓPIA, Patrícia Vieira; GOMES, Bruna. **As Greves como Fonte de Pesquisa: dos boletins do DIEESE aos Balanços das Greves. Entrevista com Rodrigo Linhares, responsável pelo Sistema de Acompanhamento das Greves do DIEESE**. Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 19/03/2021. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/as-greves-como-fonte-de-pesquisa-dos-boletins-do-dieese-ao-balanco-das-greves-entrevista-com-rodrigo-linhares-responsavel-pelo-sistema-de-acompanhamento-de-greves-dieese/>.

TOMIZAKI, Kimi. A herança operária entre a fábrica e a escola. **Tempo social**, v. 18, p. 153-171, 2006.

TUFEKCI, Zeynep. **Twitter and tear gas: The power and fragility of networked protest**. Yale University Press, 2017.

VALADARES, Josiel Lopes et al. O "cidadão hedonista": diálogos sobre consumo e cidadania na sociedade contemporânea. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 14, p. 966-983, 2016.

VANDAELE, Kurt. Interpreting strike activity in western Europe in the past 20 years: the labour repertoire under pressure. **Transfer: European Review of Labour and Research**, **22(3)**, 277-294, 2016.

VAN DER LINDEN, Michael. **Workers of the world: Essays toward a global labor history**. Brill, 2008.

VAN DIJK, Jan AGM. Inequalities in the network society. In: **Digital sociology**. Palgrave Macmillan, London, 2013. p. 105-124.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; LIMA, Francisco de Paula Antunes; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **O cotidiano dos vigilantes: trabalho, saúde e adoecimento.** Belo Horizonte, MF: Fumarc, 2010.

VILLAS-BÔAS, Bruna; VALENTE, Gabriela. **Companhias têm um peso de R\$ 25 bilhões em processos trabalhistas.** O Globo, 08/07/2012. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/companhias-tem-um-peso-de-25-bilhoes-em-processos-trabalhistas-5424835>.

## ANEXOS.

**TABELA 1: Códigos CBO e CNAE das ocupações e categorias deste estudo de caso.**

	<b>Código</b>
<b>Asseio e conservação CNAE 95<sup>62</sup></b>	<b>74705</b>
<b>Limpeza Urbana CNAE 95</b>	<b>90000</b>
<b>Segurança e vigilância CNAE 95</b>	<b>74608</b>
<b>Outras atividades de terceirização de mão-de-obra que também contratam limpeza/vigilância/portaria/merenda terceirizada</b>	<b>74500 74993 70327</b>
<b>Merenda</b>	<b>55247, 55239</b>
<b>Asseio e conservação CBO 94<sup>63</sup></b>	55120, 55215, 55220, 55230, 55290
<b>Limpeza urbana CBO 94</b>	55250, 55260, 55290
<b>Porteiro/vigia CBO 94</b>	58330, 59955, 55125, 54055 (exclui recepcionistas, que seriam identificados pelos códigos: 39410, 39415, 39420, 39417, 39430, 39435, 39490)
<b>Vigilante CBO 94</b>	58320, 58340, 58390, 58930, 58990
<b>Asseio e Conservação CBO 2002<sup>64</sup></b>	514305, 514310, 514315, 514320, 514325, 514330, 514120, 514210, 514220
<b>Limpeza Urbana CBO 2002</b>	514205, 514215, 514225, 514230
<b>Porteiro/vigia CBO 2002</b>	510120, 517405, 517410, 517415, 517420, 517425 (exclui recepcionistas, que seriam identificados pelos códigos: 422105, 422125, 420125, 422120, 422110, 519945)
<b>Vigilante CBO 2002</b>	510310, 517305, 517310, 517315, 517325, 517330, 517335

62 <http://pdet.mte.gov.br/o-programa/tabelas-de-classificacao/nivel-setorial/2016-08-12-17-37-52>

63 <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=181305>

64 [http://www.veritae.com.br/materias/arquivos/cbo\\_mte\\_2002\\_liv3.pdf](http://www.veritae.com.br/materias/arquivos/cbo_mte_2002_liv3.pdf)

<https://www.ocupacoes.com.br/cbo-mte/5143-trabalhadores-nos-servicos-de-manutencao-de-edificacoes>



## MODELO GERAL DE ENTREVISTAS EM PROFUNDIDADE.

### 1) TRAJETÓRIA E EXPECTATIVAS DE MOBILIDADE SOCIAL

- A) Em que ano você nasceu?
- B) Seus pais trabalhavam em que área? Qual a escolaridade deles?
- C) Qual foi seu primeiro emprego, e em que ano?
- D) Quando você começou a trabalhar na categoria (limpeza/vigilância)? Como foi essa sua entrada? **(indicação? correu atrás? E na empresa atual?)**
- E) Qual a função que você desempenha hoje na categoria? Quais já desempenhou? **(já foi supervisor/encarregado? O que achava?)**
- F) Você tem ou já teve algum outro bico?
- G) Qual sua escolaridade? Você já fez algum curso suplementar/especialização? **(se vigilante: quando você fez o curso? O que motivou? Se mulher: já sentiu discriminada?)**
- H) Você se considera hoje numa situação melhor que seus pais?
- I) Qual sua maior conquista pessoal? (como foi que conseguiu? Como você se sentiu?)
- J) Como você se vê daqui a cinco anos?
- K) Dá pra melhorar de vida no Brasil? Como?
- L) Conhece alguém que conseguiu assim?
- M) (Se não mencionar): já pensou em abrir um negócio?

### 2) CARACTERIZAÇÃO DO EVENTO DE CONFLITO

- A) Como tava a situação na empresa na época da greve?
- B) Como começou a greve?
- C) Quem te convenceu a aderir?
- D) Você já tinha participado de greve antes? Algum colega já tinha?
- E) Como foi a relação com o sindicato?
- F) Alguma greve em algum outro lugar foi uma inspiração pra vocês?
- F) Você teve medo? (Se não: por que não?)
- G) Vocês fizeram uma assembleia?
- H) Vocês se articulavam por Whatsapp? O grupo já existia? O grupo ainda existe?
- I) Vocês conquistaram algo?
- J) O que aconteceu com as lideranças? **(foram demitidas? Foram cooptadas?)**
- K) Teve algum colega contra a greve? Por que?
- L) Como as pessoas da empresa cliente lidavam com a greve?
- M) Você ainda tem contato com pessoas que estavam na greve?
- N) Você diria que tem alguma coisa que você aprendeu com essa greve? **(foi transformador pra você?)**

### 3) EXPECTATIVAS NORMATIVAS E EMPODERAMENTO

- A) Como você acha que era o trabalho na categoria no ano que você entrou comparado com hoje? Como você avalia essas mudanças? **(após a resposta espontânea, perguntar se mudou: tecnologias? divisão das tarefas? fiscalização aumentou? trabalhador agora é mais consciente dos seus direitos? Empresas eram menos exigentes para contratar? Supervisores eram mais tiranos?)**

- B) Qual foi a melhor época pra trabalhar na sua profissão? Por que? E qual a pior? **(na pior época: tinha alguma coisa que era melhor que hoje?)**
- C) Como você acha que dá para melhorar de vida na sua categoria? Conhece alguém que conseguiu?
- D) Qual a pior coisa que tem no seu trabalho? **Exemplificar.**
- E) Você já experimentou: atraso de salário? Atraso de benefício? Condições de trabalho inadequadas?
- F) Você conhece os direitos da convenção coletiva e da CLT? Eles são respeitados?
- G) Tem alguma coisa que você aceitava e não aceita mais? **(o que? O que você faria?)**
- H) Tem alguma coisa que você faz no trabalho escondido do seu encarregado/supervisor?
- I) Qual a sua relação com encarregado/supervisor? (Já foi humilhado? Já brigou? O que fazer frente a encarregado/supervisor ruim?)
- J) Você já teve problema com colegas? Por que?
- K) Quanto você recebe e quanto você acha que deveria receber?
- L) Quanto o supervisor recebe e quanto você acha que deveria receber?
- M) Quanto o dono da empresa recebe e quanto você acha que deveria receber?
- N) O que mudou na empresa depois da greve? E na relação com o encarregado/supervisor?
- O) Você já sofreu discriminação no trabalho? Explicitar, se necessário:  
**machismo/racismo/xenofobia.**
- P) No geral, o que mais te incomoda trabalhando na limpeza? E o que você mais gosta?
- Q) Você já se sentiu subaproveitada dentro da empresa, acha que poderia desempenhar funções mais importantes e desafiadoras que as que você desempenha?

#### 4) REDES E ASSOCIATIVISMO

- A) Qual sua religião? Com que frequência você vai na Igreja? Quantos amigos você tem na igreja?
- B) Há quanto tempo você mora no seu bairro? Tem quantos amigos lá?
- C) Quantos amigos você tem no trabalho?
- D) Você é associado ao sindicato? Desde quando?
- E) Para que você acha que serve um sindicato? Seu sindicato consegue fazer isso?
- F) Você já foi em algum protesto?
- G) Você já participou de algum movimento no seu bairro?
- H) Você acha que a polícia pode reprimir uma greve ou protesto?

#### 5) TRAJETÓRIAS E PERCEPÇÕES QUANTO À POLÍTICA INSTITUCIONAL

- A) Como você enxerga a sociedade brasileira hoje em dia?
- B) Qual foi a primeira eleição que você votou? Votou em quem?
- C) Você já votou no PT? Por que?
- D) Você já votou no Bolsonaro? Por que?
- E) Quais características você valoriza num político?
- F) O que você acha que um presidente pode fazer que melhoraria sua vida?
- G) Qual sua opinião sobre o Programa Bolsa Família?