

# Desregulamentação do trabalho e desregulação da atividade: o caso da terceirização da limpeza urbana e o trabalho dos garis

**Marcelo Cristiano de Oliveira Santos** Faculdade Metropolitana - COC

**Francisco de Paula Antunes Lima** UFMG

**Edmar Pires Murta** Faculdade Metropolitana - COC

**Georgina Maria Veras Motta**

## RESUMO

Os mecanismos precisos que associam terceirização e saúde do trabalhador ainda são pouco conhecidos. Mesmo que as relações entre terceirização e saúde pareçam evidentes, não é trivial demonstrar que existem relações causais diretas e específicas entre a mudança da relação contratual e o adoecimento. Embora reais, os diversos aspectos da precarização jurídica, social e econômica não explicam *per se* o aumento dos agravos à saúde do trabalhador terceirizado. Apoiando-nos no conceito de (des)regulação da atividade de trabalho, mostramos como a desregulamentação das relações de trabalho que acompanham a terceirização dos serviços de limpeza urbana pode levar ao adoecimento ou aumentar os agravos à saúde dos garis terceirizados. Para isto, recorreu-se à Análise Ergonômica do Trabalho para compreender o cotidiano dos trabalhadores terceirizados.

## PALAVRAS-CHAVE

Terceirização, saúde ocupacional, trabalho coletivo, gari.

## *Work deregulation and deregulation of the activity: the case of outsourcing of urban cleaning and the street sweeper work*

### ABSTRACT

*The precise mechanisms associating outsourcing and occupational health are not well known yet. Even being the relations between outsourcing and health apparently evident, it isn't easy to demonstrate the existence of direct and specific causal relations between the change of the contractual relations and occupational diseases. The various aspects of juridical, social and economic deregulations, although real, do not explain themselves the increasing damages on the external workers' health. Based on the concept of deregulation of the work activity it will be shown how the deregulation of the work relations that come along with outsourcing of urban cleaning services can produce or grow the occupational diseases and accidents of the street sweepers. For this it was appealed to work ergonomic analyzes to understand the daily activity of the street sweepers.*

### KEY WORDS

*Outsourcing, occupational health, collective work, street-sweeper.*

## 1. INTRODUÇÃO

Os funcionários da administração pública pareciam estar preservados da exploração intensificada da força de trabalho decorrente das relações de trabalho pós-fordistas. No entanto, com a redefinição das funções do Estado contemporâneo, a terceirização avança a passos largos, inclusive no setor público, empurrada pela racionalização da administração pública. Ao Estado, reduzido às funções essenciais, caberia controlar e regular as atividades econômicas em vez de executá-las; na prática, com a terceirização, assistimos à desregulamentação das relações de trabalho e à perda de controle pelo trabalhador sobre as condições de realização do trabalho. Não se trata, aqui, do controle legal, uma vez que o uso da força de trabalho assalariada pertence formalmente ao empregador, mas sim do controle sobre o trabalho real.

O “estado gerencial” divide suas atividades em quatro setores (BRESSER PEREIRA, 1998): (1) núcleo estratégico, (2) atividades exclusivas, (3) serviços não-exclusivos e (4) produção de bens e serviços para o mercado. Nesta concepção, a limpeza urbana faz parte dos serviços não-exclusivos, definidos como “todos aqueles que o Estado provê, mas que, como não envolvem o poder extroverso do Estado [como o poder de polícia ou o judiciário], podem ser também oferecidos pelo setor privado e pelo setor público não-estatal (“não-governamental”)” (*Idem*). O novo estado gerencial procura desenvolver instituições, formas de propriedade e de controle mais eficientes, situados entre a gestão pública burocrática e o mercado neoliberal. Sem entrar diretamente no debate sobre a reforma do Estado, nosso propósito, neste artigo, é recolocar o controle sobre as condições concretas de trabalho como um dos elementos essenciais na elaboração de contratos de gestão de serviços considerados não-exclusivos, como a limpeza urbana. Não nos furtamos à discussão sobre a natureza neoliberal do Estado moderno, em especial no Brasil (quanto aos efeitos sobre o trabalho, ver SEVÁ FILHO; GIL, 1996), mas entramos, por assim dizer, pela porta dos fundos, trazendo o cotidiano dos trabalhadores da limpeza urbana para a pauta de negociações.

Os estudos sobre terceirização (MARTINS; RAMALHO, 1994; SEVÁ FILHO; GIL, 1996; WERNECK, 1996; DRUCK, 1999; LIMA, 2000; SAMPAIO, 2000; ARAÚJO, 2001) são consensuais quanto à fragilização social do trabalhador e revelam diversos efeitos da precarização (redução salarial, perda de direitos trabalhistas, intensificação do trabalho, acidentes industriais etc.). Alguns desses estudos referem efeitos sobre a saúde do terceirizado (acidentes e adoecimento físico e mental), mas essas relações, embora pareçam

evidentes, não são fáceis de ser demonstradas. Quando se terceirizam trabalhos realizados em condições insalubres ou perigosas, o objetivo, declarado ou não, é terceirizar o risco. Neste caso, não se pode atribuir à terceirização em si mesma os danos à saúde, pois eles já existiam na empresa matriz. A relação é, antes, inversa: os riscos de acidentes e as más condições de trabalho é que são a causa motivadora da terceirização. Como os problemas existentes não são resolvidos, recorre-se à terceirização para que a empresa-mãe se veja livre deles, transferindo-os às empresas terceirizadas. A responsabilização solidária da contratada e da contratante é uma tentativa de estabelecer controle social para coibir a estratégia de terceirização dos riscos à saúde.

**Q**uando se terceirizam trabalhos realizados em condições insalubres ou perigosas, o objetivo, declarado ou não, é terceirizar o risco.

Quanto à relação saúde-terceirização, os desgastes dos trabalhadores só poderiam ser atribuídos à terceirização caso a mudança da relação contratual determinasse diretamente a gênese de acidentes e de doenças ocupacionais, seja agravando os já existentes, seja criando novos padrões de adoecimento. Não basta que más condições de trabalho acompanhem a terceirização, ao lado de outros aspectos da precarização jurídica, social e econômica: é necessário estabelecer relações causais precisas, como forma de se contrapor ao discurso hegemônico da eficiência. Se o aumento de desempenho é obtido às custas da saúde dos trabalhadores terceirizados, não se pode mais falar em aumento da eficiência ou em ganhos reais de produtividade. De um só golpe, coloca-se em xeque a política de reformas que, em nome da eficiência administrativa, procura enxugar a máquina estatal, terceirizando ou privatizando funções ditas não-essenciais. Não pretendemos com isso dizer que o Estado deva tudo assumir, como pretendiam os estados soviéticos onipresentes, mas que, ao delegar a empresas privadas determinadas atividades, assumam seu papel de regulador das relações sociais, seja indiretamente, por meio das instituições de fiscalização, seja diretamente, nas atividades em que se serve de processos licitatórios ou de contratos de concessão. Embora os processos de privatização e de terceirização não sejam equivalentes em toda a sua extensão, no caso dos serviços públicos não-governamentais há coincidência entre os dois processos, pois comumente a execução do serviço é assumida por empresas privadas sob forma de contratos de concessão. Na limpeza urbana, nada obriga que o serviço

seja transferido a empresas privadas, havendo também a possibilidade de ser assumido, ao menos parcialmente, por organizações sociais, como reivindicado pelas associações de catadores de materiais recicláveis.

Ainda que neste caso privatização e terceirização ocorram simultaneamente, a nosso ver não existem relações diretas entre privatização e más condições de trabalho, assim como estatização não significa boas condições de trabalho e saúde, como ocorreu nos países soviéticos e, atualmente, na China. A determinação do processo saúde-doença não se resolve apenas na relação diádica público-privado, mas depende da capacidade reguladora do poder público, que se interpõe como terceiro termo, capaz de introduzir mais ou menos controle social na esfera da propriedade privada. Não discutiremos questões de regulamentação no âmbito macrossocial, mas sim como a mudança do quadro regulatório pode afetar a regulação da atividade individual e coletiva no cotidiano do trabalho. Doravante, reservaremos o termo “regulamentação” ou “quadro regulatório” aos processos de controle social (sindicato, leis trabalhistas, agências reguladoras etc.) e “regulação” aos processos implicados na realização cotidiana do trabalho real.

O caso do trabalho dos garis exemplifica as contradições em que a administração se envolve, quando não assume sua função regulamentadora. Ao terceirizar a execução dos serviços de limpeza urbana para empresas privadas, o Estado também terceiriza a gestão da força de trabalho e privatiza as relações de trabalho, desresponsabilizando-se das condições concretas de realização do serviço. O serviço prestado é público, mas a gestão da força de trabalho torna-se privada. No caso estudado, a terceirização foi acompanhada por procedimentos de controle da força de trabalho dos garis segundo princípios discricionários do empregador e de seus prepostos, configurando-se um retrocesso do controle social sobre o trabalho real, a ponto de os garis se sentirem escravizados. Esse sentimento é bem mais que uma metáfora, pois reflete a perda da autonomia e do controle que os garis ainda exerciam sobre sua própria atividade. Ao desvendar esses mecanismos que atuam diretamente na relação do sujeito com sua atividade de trabalho, na regulação individual e coletiva da carga de trabalho, mostraremos como a terceirização cria situações patogênicas, retirando dos trabalhadores o controle que exerciam sobre os riscos presentes na atividade de coleta de lixo. Com isso não pretendemos esclarecer todas as mediações entre desregulamentação social, especialmente no que decorre da terceirização, e acidentes/doenças do trabalho, mas evidenciar um momento do processo que, se não explica tudo, revelou-se como uma mediação necessária para compreender a natureza especificamente patogênica da terceirização, a saber: a perda do controle individual e

coletivo sobre as condições imediatas de realização do trabalho. Ainda que este estudo não permita estabelecer relações estatísticas entre patologias ocupacionais e formas de contratação da força de trabalho, conseguimos avançar mais um passo na compreensão dos processos genéticos de acidentes e doenças no trabalho ao mostrar como foram quebrados os mecanismos de controle desenvolvidos pelos garis.

Buscaremos investigar essas questões a partir da ergonomia da atividade (DANIELLOU et al., 2004), que tem como objeto a relação homem-trabalho e suas repercussões na saúde e na construção da vida individual, enraizada em contextos sociais e de trabalho específicos. Com a mudança das relações sociais de trabalho, como no caso da terceirização, a vida profissional e pessoal dos trabalhadores pode ser inteiramente transformada. A precarização do contrato afeta a vida pessoal, criando um estado de incerteza que deixa os terceirizados temerosos de assumir compromissos de longo prazo, como financiamento de casa própria (SAMPAIO, 2000). No caso dos garis, a incerteza começa na composição da equipe e na distribuição dos roteiros de coleta, quebrando a relação de apropriação das condições de trabalho que eles expressam como “meu trecho”.

## 2. METODOLOGIA

Na cidade onde se desenvolveu a pesquisa, a terceirização foi introduzida aos poucos: em 2006, aproximadamente 80% do serviço de coleta já era realizado por duas empresas privadas. A pesquisa foi realizada em uma dessas empresas, aqui denominada de TERC, responsável, na época, por 59% do serviço terceirizado, que atua no município desde 1999. Foram abordadas seis guarnições de coleta (cada uma composta por quatro garis e o motorista), totalizando 30 trabalhadores. O estudo foi realizado no período de dezembro/2004 a abril/2006 e teve como objetivos:

- 1) Compreender como a terceirização afeta a atividade e a saúde dos garis terceirizados;
- 2) Comparar aspectos da organização de trabalho (composição da equipe e alocação do roteiro) da TERC aos do órgão público, apontados em pesquisa anterior (SANTOS, 2004) como significativos para a saúde dos garis.

Foram adotados os seguintes métodos e procedimentos:

- Análise Ergonômica do Trabalho–AET (GUÉRIN et al., 2001), que busca conhecer as situações vivenciadas pelos trabalhadores para, posteriormente, propor ações que minimizem os desgastes do trabalho. A AET recorre a procedimentos diversos, como observação participante e entrevistas em autoconfrontação, que permitem

aproximar-se da realidade priorizando o ponto de vista dos sujeitos. Acompanhamos os trabalhadores em outro veículo, que seguia o caminhão a uma distância que não interferisse na realização do trabalho, mas suficiente para observar gestos, movimentos, interações entre os trabalhadores e dificuldades para realização da tarefa. Posteriormente, enquanto o motorista se deslocava ao aterro para descarregar o caminhão, fazíamos a entrevista em autoconfrontação, buscando compreender as situações observadas.

- Coleta de dados com garis e motoristas relativos a idade, tempo de profissão e tempo de permanência no trecho, queixas de dores musculares, sentimentos e percepções sobre a sua atividade. As informações obtidas serviram também como referência para as observações das equipes em ação;
- Entrevista com representante do sindicato dos trabalhadores terceirizados com o intuito de conhecer as formas de gerenciamento, os investimentos no campo da saúde do trabalhador e as demandas dos trabalhadores relacionadas à saúde no trabalho;
- Análise documental: estudo do contrato de prestação de serviço vigente com a finalidade de conhecer os parâmetros estabelecidos pela administração pública para regular a atividade da empresa contratada.

Para validação dos resultados e das recomendações, foram realizadas reuniões com os trabalhadores, subdivididos em dois grupos de quinze integrantes. A gerência e o serviço médico da TERC foram contactados, mas não aceitaram dar entrevistas. Também não aprofundamos as entrevistas com os motoristas, que podem ou não colaborar na construção de um coletivo ampliado, determinante, como será visto adiante, das possibilidades de regulação da carga de trabalho pelos garis, atendo-nos a este últimos por serem eles os que mais sofrem as consequências da desregulamentação das relações de trabalho decorrentes da terceirização.

A estratégia metodológica foi essencialmente qualitativa, os poucos dados quantitativos servindo apenas para orientar as entrevistas em campo. Assim, embora as análises sejam fundamentadas com trechos das falas dos trabalhadores, não realizamos uma análise sistemática do discurso, pela qual se definiriam os temas recorrentes. A escolha do problema do controle das condições de trabalho como possível explicação dos processos patogênicos, além de se basear na revisão da literatura (item 3), justifica-se pela saturação deste tema nas diversas falas e sob diversas formas, e também pela força expressiva e afetiva que os garis atribuíam à “posse” do trecho.

Dá-se, assim, mais importância à significação qualitativa do discurso que à validade estatística da amostra (THIOLENT, 1985). Uma análise quantitativa poderia falsear a significação para o sujeito e não substitui a análise qualitativa que evidencia temas recorrentes e as relações entre eles. Veremos que “meu trecho” funciona como um atrator de significados, para o qual convergem a importância atribuída pelos garis à amizade para se trabalhar na rua, aos conhecimentos da geografia da cidade e da população, às relações na equipe de trabalho...

### 3. TRABALHO, SAÚDE E CONTROLE SOBRE O TRABALHO

A conceituação dinâmica de saúde considera o processo saúde-doença como uma construção envolvendo as determinações sociais e a subjetividade dos trabalhadores, rompendo com a concepção hegemônica que vincula a doença a um agente específico ou a um grupo de fatores de risco presentes no ambiente de trabalho (MENDES; DIAS, 1991). Essa concepção permite reconhecer os trabalhadores como sujeitos ativos que buscam controlar condições e ambientes de trabalho para torná-los mais saudáveis, incluindo o contexto sociopolítico em que estão inseridos (MENDES; DIAS, 1991; SATO, 2002).

## A desregulamentação do trabalho é também um mecanismo predominante na relação entre administração pública e setor privado.

Desde os estudos sobre o trabalho “sob ritmo imposto” (DEJOURS, 1992; SELIGMANN-SILVA, 1994) ou “trabalho alienado” (GARFIELD, J., 1983; LAURELL; NORIEGA, 1989), às pesquisas mais recentes (SATO, 2002), tem-se demonstrado que o controle do trabalhador sobre sua atividade é fundamental para a construção da saúde, tanto no nível do indivíduo quanto no coletivo. A esse respeito, Araújo (2001) relata efeitos das mudanças gerenciais na estruturação dos coletivos, construídos a partir de um investimento afetivo, de tempo e habilidades; mudanças que desconsideram o sentimento de unidade e relações entre os trabalhadores, essencial para realização de atividades complexas em refinarias.

O trabalho só se torna interessante para o ser humano quando é possível a ele se expressar, inventar-se e se reinventar. É justamente essa dimensão que fica ameaçada quando a organização do trabalho nega ao trabalhador a realização de motivações vitais e dos valores que o sujeito retira de

todas as esferas de sua vida (CLOT, 2006). O adoecimento não afeta apenas a dimensão física do indivíduo; é preciso considerar ainda as relações sociais e a dimensão psíquica, que compreende aspectos emocionais e cognitivos, como medo, raiva, frustrações e tensões excessivas, que podem evoluir para quadros patológicos.

Não estamos nos referindo apenas a acontecimentos agudos; a perda da saúde é processual e se desenvolve no sujeito durante períodos que variam conforme a suscetibilidade individual, diante da exposição a elementos presentes no trabalho, como a organização autoritária que impede a expressão dos trabalhadores, as constantes ameaças de desemprego e diversas formas de discriminação e humilhação. Para realizar quotidianamente o trabalho em condições adversas, os trabalhadores precisam desenvolver uma ampla gama de mecanismos de regulação, que geralmente asseguram os resultados, mas, eventualmente, podem fracassar. “Quando eles fracassam, quando se alteram as possibilidades de reação e de controle do sujeito sobre si mesmo e sobre suas situações de existência, quando não é mais possível libertar-se de insatisfações, de sofrimentos, de contradições internas tornadas insuportáveis para ele, são gerados então fenômenos psicopatológicos” (CURIE; HAJJAR; BAUBION-BROYE, 1990, citados por CLOT, 2006, p. 61).

Esse processo não ocorre silenciosamente; ao longo de sua evolução apresenta sinais (irritabilidade, desânimo, frustração...) que, muitas vezes, são negligenciados, tanto pela empresa, quanto pelo próprio sujeito. Normalmente, tais vivências somente são consideradas significativas quando se tornam insuportáveis, sendo nomeadas como estresse ou mesmo, em casos mais extremos, “crise de nervos”.

Dessa forma, o núcleo deste estudo consiste em explicitar como certas condições da organização do trabalho da coleta de lixo domiciliar terceirizada podem causar prejuízos à saúde física e mental do trabalhador. Dentre as situações adversas observadas no trabalho dos garis, destacaremos dois problemas aos quais eles próprios atribuíram grande relevância: 1) a forma como são tratados pelos gerentes e 2) as freqüentes trocas de “trechos”.

#### **4. CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE DOS GARIS**

Dos 24 garis pesquisados, 79% têm menos de 30 anos e 71% estão nessa profissão há menos de cinco anos, um quadro de garis jovens e com pouco tempo de profissão, o que pode ser atribuído à rotatividade elevada e aos processos recentes de terceirização, ampliados progressivamente a partir de 1999. Embora não tenhamos encontrado casos

manifestos de doença física e/ou psíquica entre os trabalhadores pesquisados, há vários indicadores de desgaste precoce. Entre esses trabalhadores relativamente jovens, 67% se queixam de dores no corpo (joelho, pernas, coluna) e 54% de cansaço crônico.

Nessa função, idade e tempo de profissão são determinantes na evolução de patologias físicas. Há casos de garis, lotados no órgão público, que iniciaram na profissão ainda jovens e foram readaptados para outras funções, devido a incapacidades físicas decorrentes de problemas osteomusculares desenvolvidos ao longo dos anos. Outros estudos (ILÁRIO, 1989; VASCONCELOS, 2007) já estabeleceram nexos entre adoecimento e trabalho dos garis, também reconhecidos pela Medicina do Trabalho do órgão público:

*“Nós temos uma arquitetura muito atípica; nós não temos uma cidade plana. É uma cidade cheia de morros. A maioria das ruas são pavimentadas com paralelepípedos que formam pavimentação irregular. E a maneira deles trabalharem: corre e sobe no estribo. Na hora que desce do estribo para pegar aquele saco é comum os chamados pisos “em falso”. Esses pisos em falso, eles realmente sobrecarregam os grupos musculares. Então, são propensos a distensões, são propensos a lombalgia, por exemplo, a coluna deles é sede de traumatismos acumulativos. Com isso de sobe no estribo, desce do estribo, então tem um impacto naquela região”.* (FERNANDES, In SANTOS, 2004: 119)

Mas o adoecimento dos garis não decorre diretamente da topografia, como se o desgaste do corpo fosse um fenômeno natural determinado por forças naturais: correr morro acima, transportar peso, pular em pisos irregulares. Essas condições de trabalho são comuns aos garis efetivos e aos terceirizados, mas os processos de adoecimento são diferentes. O que muda é o contexto social, determinado pelas novas relações contratuais. Além da TERC não promover ações preventivas, os garis omitem suas queixas aos gerentes, temendo a demissão. Com o passar do tempo, o agravamento dos desgastes afetará a produtividade, o que poderá levar ao afastamento definitivo do trabalho, abandono da profissão ou à demissão.

O trabalho dos garis é acompanhado de preconceitos e estereótipos, sobretudo por lidarem com lixo, considerado repugnante pela sociedade. Segundo os entrevistados, é comum representantes da empresa dirigirem-se a eles usando expressões depreciativas: “*Vocês não têm profissão, vocês não têm qualificação. Tem pessoas aqui que não servem nem pra catar lixo*”. As agressões verbais aos trabalhadores, comuns na TERC, vão aos poucos minando sua autoestima e eles próprios passam a reproduzir o discurso da desqualificação social: “*Aqui todo mundo é burro, não tem profissão, não tem qualificação*” (gari N).

Essas situações caracterizam uma forma de assédio moral, que consiste em “atos e comportamentos agressivos, na maioria das vezes por parte de um superior hierárquico contra uma ou mais pessoas. Visa desqualificá-la e desvalorizá-la profissionalmente, além de desestabilizá-la emocionalmente, tornando o ambiente de trabalho desagradável e hostil para forçá-la a pedir demissão” (BARRETO, 2003). O assédio moral manifesta-se de diversas formas: “comentários maldosos, apelidos estigmatizantes, agressões verbais, ameaças, humilhações, constrangimentos e coações públicas que ferem a dignidade e identidade do outro” (BARRETO, 2003).

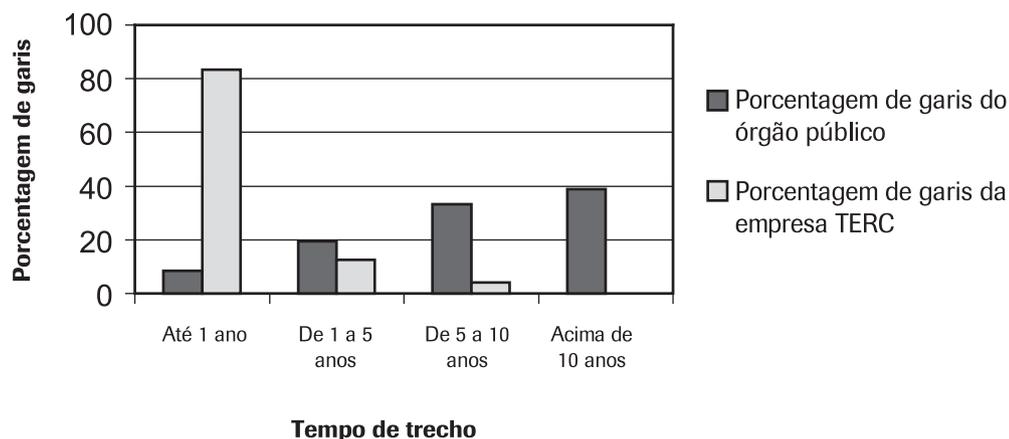
Para além dos aspectos morais<sup>(1)</sup>, a desqualificação social dos garis fundamenta a desqualificação do trabalho, um dos principais mecanismos para se exercer domínio sobre os trabalhadores. Pagar salários mais baixos, não investir em saúde e capacitação e deslegitimar a qualificação real dos trabalhadores são modos de manter e reforçar a precarização. Na TERC, os garis não dispõem de plano de saúde e, quando precisam ir ao médico, recorrem aos postos de saúde, onde o tempo de espera é grande, consumindo praticamente um dia de trabalho. Além dessas dificuldades, precisam lidar com ameaças e punições: troca de trecho, perda do emprego e de benefícios, como cesta básica, vale refeição e vale transporte, já que, segundo os garis, a gerência não aceita o atestado médico como justificativa de falta. Também não existe uma estrutura de recursos humanos para assistência aos garis, a empresa não contrata psicólogos e assistentes sociais e o serviço Medicina de Trabalho restringe-se aos exames admissionais, demissionais e periódicos.

## 5. A REAPROPRIAÇÃO DO TRABALHO PELOS GARIS

O planejamento da coleta na empresa terceirizada não difere, em sua essência, daquele proposto para o órgão público. Equipes compostas por quatro garis e um motorista coletam o lixo em áreas distribuídas por unidades regionais, denominadas distritos de coleta ou trecho, definidos pelo Setor de Planejamento em função da massa de lixo. Na maioria das vezes, cada equipe fica responsável por coletar em dois trechos distintos, em dias alternados: Trecho A – 2ª, 4ª e 6ª; Trecho B – 3ª, 5ª e sábado.

Mas há uma diferença fundamental: embora o planejamento não interfira na distribuição dos garis nos respectivos trechos, nem tampouco opine sobre sua permanência neles, no órgão público, por força do costume, os garis efetivos “possuem” dois trechos permanentemente alocados a uma equipe, ou seja, dificilmente são transferidos de trecho ou de equipe, enquanto que, na terceirizada, a permanência no trecho é mais inconstante, conforme sugerido pelos dados apresentados na Figura 1.

Esses dados sugerem que, no órgão público, os garis raramente são transferidos, pois somente três deles trabalham há menos de um ano no trecho atual, números ainda mais significativos caso não houvesse a terceirização: esses três garis foram transferidos de suas guarnições em função da terceirização de seus respectivos trechos, exigindo a desmobilização da equipe. Enquanto no órgão público a permanência no trecho é reconhecida como um direito consuetudinário, na TERC, a rotatividade é que é a regra: 84% dos garis têm me-



**Figura 1: Tempo de permanência do gari no trecho, por empresa.**

Fonte: Entrevista com 24 garis, excluindo os 6 motoristas.

nos de um ano no trecho atual, parte porque alguns desses garis são novatos, noutra parte, como será mostrado a partir de trechos das entrevistas em autoconfrontação, porque a “posse” do trecho não é reconhecida pela empresa.

Assim como o escritório é o local de trabalho do pessoal administrativo e a oficina, do mecânico, o “trecho” é o espaço de trabalho dos garis. A este respeito, Santos (2004) mostra os ganhos obtidos por garis que trabalham há mais tempo nos mesmos trechos: o domínio das situações de trabalho, a construção de vínculos com a população e a estruturação do coletivo de trabalho, fundamentado em normas e procedimentos elaborados pela própria equipe, tornam-se indicativos da saúde, significando a possibilidade real de os trabalhadores exercerem o controle sobre sua atividade, facilitando a regulação dos desgastes físicos e emocionais.

Para que o gari exerça controle sobre seu trabalho, a organização deve assegurar a permanência no mesmo trecho, possibilitando mais tempo de convivência com a equipe e com a população, além do domínio de situações específicas de seu ambiente. A importância da apropriação do trecho pelos garis é confirmada na fala de um deles: “o trecho é igual a uma bússola” (gari T). Esta imagem é plena de significados e indica que o conhecimento adquirido pela permanência no trecho passa a ser um referencial de seu trabalho, o elemento norteador de suas ações em diversas situações. Trabalhar em vias públicas, sobretudo com deslocamentos constantes, coloca problemas que precisam ser resolvidos pelos garis de forma eficaz. Um deles é que não dispõem de locais apropriados para satisfazerem suas necessidades fisiológicas. Com o passar do tempo, conhecendo o trecho, conhecerão pessoas e lugares onde conseguirão beber água, ir ao banheiro, esquentar a marmita ou mesmo ganhar uma refeição.

## O perfil socioeconômico das regiões influencia na natureza dos vínculos que eles irão estabelecer com a população.

Outro aspecto a ser considerado é a heterogeneidade dos trechos de coleta: cada trecho tem particularidades que exigem dos trabalhadores modos de trabalho diferenciados e habilidades específicas:

- Os trechos apresentam diferentes características geográficas com incidência de ruas mais ou menos acidentadas, exigindo esforços e ritmos diferenciados. Além disso, os pisos esburacados e a pavimentação de paralelepípedos dificultam a realização de movimentos corporais como: correr, pular do caminhão e equilibrar-se no estribo

(apoio no caminhão). São situações que exigem maior atenção em função da exposição aos riscos de quedas e de torções dos membros inferiores.

- O lixo, nas diferentes regiões, varia em quantidade, conteúdo e forma de acondicionamento. Há regiões onde os sacos de lixo contêm habitualmente objetos perfuro-cortantes (cacos de vidro, seringas), o lixo está mal acondicionado ou com excesso de peso, interferindo no esforço e no modo operatório para recolher os sacos; em outras regiões, restos de podas aumentam o volume a ser recolhido.

Assim, o conhecimento das situações de trabalho vai influenciar na escolha do modo operatório, em conformidade com as exigências de sua tarefa e, ao mesmo tempo, com as características pessoais e condições fisiológicas do gari: como percorrer 25 km diários, poupando-se para outras atividades pessoais e para o dia seguinte, é o problema central que deve ser resolvido pelos garis, cuja solução não é trivial e depende da construção de uma sólida rede social.

### 5.1 Construção de vínculos afetivos com a população.

O conhecimento do trecho é tecido por relações afetivas elaboradas e mantidas ao longo de anos: “O que a gente construiu, as amizades que eu construí, durante muitos anos, isso aí tá registrado. Aonde eu passo, todo mundo me conhece. Oh! B. desce aí! Vem tomar um café! Vem tomar um suco!” (Gari B, in SANTOS, 2004, p. 75).

O perfil socioeconômico das regiões influencia na natureza dos vínculos que eles irão estabelecer com a população (SANTOS, 2004, p.79). Nas regiões de classe média ou baixa, a possibilidade de os garis estabelecerem vínculos

com a população é maior. Porém, essa aproximação não ocorre de uma forma natural; trata-se de uma construção que requer habilidades e tempo. O fato de os garis permanecerem nos mesmos trechos permite que conheçam melhor a população e também se tornem conhecidos. A fala de um deles, que trabalhava há mais

de vinte anos na mesma região, evidencia essa relação: “Eles [população] têm sempre lembrado da gente; quando não vem um, eles fazem questão, eles perguntam: cadê o fulano de tal?” (Gari R, in SANTOS, 2004).

O gari não só constrói um espaço de convivência e relações de proximidade com a população, que lhe permitem usufruir auxílios materiais, mas, também, vínculos afetivos que influenciam positivamente na sua relação com a profissão. Sentem-se integrados à comunidade e reconhecidos em seu trabalho, o que lhes possibilita ter prazer em uma

profissão socialmente estigmatizada: “*Esse relacionamento com as pessoas é muito bom... é um complementar do dia-a-dia. O nosso trabalho é muito forçado, muito difícil, isso aí é um complementar, é uma coisa que faz com que a gente se sente mais tranquilo, mais valorizado, cada dia tendo mais relacionamento com o pessoal*” (Gari Z, in SANTOS, 2004).

Os ganhos afetivos revelam-se também na relação de confiança e de respeito mútuo: “*ali no bairro X tem uma dona, a gente chegava, abria o portão dela, já tinha uma garrafa de café, tinha um pão, tinha um bolo, todo o dia. Se ela não tiver em casa, pode empurrar o portão que tá lá dentro*”. (Gari H, in SANTOS, 2004). O reconhecimento social influencia sua autoestima e o significado que atribui ao seu trabalho, o que contribui para sua saúde mental.

### 5.2 Estruturação do coletivo de trabalho

Os integrantes de uma guarnição apresentam diferentes características pessoais (personalidade, empatia) e profissionais (permanência no trecho, experiência) que interferem na dinâmica das relações do grupo e na execução do trabalho. A permanência no trecho favorece a convivência entre garis, dando condições mínimas para se construir um coletivo de trabalho que funcione como equipe. O desenvolvimento desse coletivo, por sua vez, cria condições para o estabelecimento de estratégias essenciais para a minimização dos desgastes físicos e psicológicos. Quando o coletivo de trabalho está bem estruturado, gera um sentimento de confiança que se expressa no cuidar um do outro, fundamental para a preservação da saúde: *Já teve situação que eu já cheguei até a machucar o cara, de segurar ele com o braço, quando vinha um carro. A gente confia tanto um no outro, que às vezes tem uma avenida ali, você tá meio desatento ali, todo mundo tem um vacilo, todo mundo tem um vacilo num dia, né. Às vezes naquele dia que você tava ali, você confia no cara.* (Gari I, in SANTOS, 2004).

Os garis passam a conhecer uns aos outros, as dificuldades e necessidades de cada um, o que lhes permite administrar, à sua maneira, a prevenção de acidentes. A atividade comporta imprevisibilidades, exigindo do trabalhador elevado nível de atenção e prontidão de respostas, o que nem sempre se consegue individualmente.

Esses aspectos da atividade, intimamente ligados ao tempo de permanência no trecho – conhecimentos dos riscos, construção de vínculos afetivos com a população e estruturação de um coletivo de trabalho – são imprescindíveis para que os garis construam sua saúde, estejam eles na administração pública ou nas terceirizadas. Nestas últimas, no entanto, os laços informais que caracterizam a apropria-

ção do trecho são mais facilmente destruídos pelos novos procedimentos de gestão.

### 6. ASPECTOS PATOGÊNICOS NA COLETA DE LIXO TERCEIRIZADA

A permanência no mesmo trecho está presente positivamente no cotidiano dos trabalhadores públicos. No entanto, essa situação não se verifica com a mesma frequência e legitimidade entre os garis da TERC. Quando um gari, com certo tempo de permanência no trecho, é transferido para um outro, é inicialmente submetido a uma sobrecarga psíquica até se adaptar à nova condição de trabalho. Ele se sente como um estranho na nova equipe. Para se familiarizar, precisará construir novas relações de amizade, conhecer as particularidades do ambiente, o perfil da população do bairro e o modo de ser e de agir dos novos companheiros, o que, inicialmente, provoca sentimentos de ansiedade, de insegurança e a sensação de estar perdido: “*Quando mudo de trecho fico igual cego em tiroteio*” (gari P). “*A gente se sente excluído. Se o colega não te falar, você não sabe... lixo escondido, lugar pra tomar água. Você não vai saber. É muito ruim perder o trecho. Muito difícil de trabalhar onde você não conhece*” (gari Y).

Podem também ocorrer de um gari estar constantemente

**O** controle do trabalhador sobre sua atividade é fundamental para a construção da saúde.

em rodízio, sem conseguir se fixar em trecho algum, impossibilitando a adaptação: “*quando começa a acostumar, mudam a gente de trecho*” (gari Z); “*qualquer coisa eles mudam de trecho. Você perde as amizades, quando acha uma equipe boa, perde também*” (gari W). Segundo os garis, a transferência de trecho é usada pelos gerentes como uma forma de punir alguns trabalhadores: “*O encarregado me falou: você vai ficar pulando de caminhão em caminhão até aprender a se colocar no seu lugar*” (gari Y).

A falta de critérios explícitos quanto aos motivos das constantes mudanças no trabalho dos garis gera a percepção de que estão sendo perseguidos pelos gerentes: “*estão querendo me mandar embora. É porque já sou velho de casa, ele não vai com a minha cara*” (gari S). Os garis alegam que os gerentes sempre fazem referência a uma “lista negra”: “*Eles falam que o que tiver no alcance deles, eles vão mandar uns quinze ou vinte embora. O chefe sempre frisa que tem uns vinte ou mais pra mandar embora*” (gari Y).

As transferências podem ser de um ou até mesmo de to-

dos os quatro garis de uma só vez. No decorrer da pesquisa na TERC presenciamos a mudança de toda uma guarnição, cada um enviado para um lugar diferente. Segundo os garis, a justificativa dada pela gerência foi que todos eles estavam “amarrando o trecho”, isto é, que eles estavam retardando o andamento do trabalho com o intuito de fazer horas extras. Porém, os garis tinham outro entendimento: “*Eles querem que a gente desgaste, que saia correndo como um louco*” (gari X). Para eles, o trecho que faziam era “pesado” e, em determinados momentos, sobretudo nos períodos da tarde ou próximos do fim da jornada, era normal o ritmo diminuir. Numa das observações realizadas em campo, notou-se que, ao contrário da posição dos gerentes, essa guarnição trabalhava em ritmo acelerado. Essa observação foi confrontada com os integrantes da guarnição que relataram a preferência por um ritmo um pouco mais acelerado, pois achavam que era uma forma de manter o corpo sempre aquecido, o que, segundo eles, dava-lhes mais disposição para o trabalho.

A perda do trecho para a referida guarnição representa também a desestruturação de um coletivo de trabalho, onde havia uma boa integração dos membros da equipe: “*A gente brinca muito... Cria afeto. Eles tiram a gente de um lugar que a gente tá acostumado e joga pro outro. Fica desgastante*” (gari W).

Como se não bastasse a perda dos trechos, relataram ainda que os gerentes alertaram cada um dos motoristas das guarnições quanto ao “comportamento” dos respectivos garis: “*Queimaram nossa imagem com os motoristas. Eles falaram pra eles que nós somos «garra trecho»*” (gari X). Os motoristas foram orientados pelos gerentes, na presença dos próprios garis, sobre como proceder com eles. Se um dos garis se afastasse do caminhão, o motorista deveria deixá-lo para trás e ligar para a empresa para comunicar o fato. A situação de perder-se do caminhão é interpretada pelos gerentes como não conclusão da tarefa, como se ele estivesse se ausentado do trabalho, o que possibilita punições severas: “*lá é assim: se sobrar no trecho, perde o dia. Se o motorista falar que eu sobrei no trecho, toma falta, corta ticket, vale e descanso remunerado*” (gari P).

Uma consequência dessa prática gerencial é a sobrecarga psíquica, que se manifesta no estado de tensão vivenciado pelos garis. Sentem medo de cometer algum deslize que desagrade ao motorista e que possa ser levado ao conhecimento da gerência. O motorista passa a ser visto como um representante direto dos gerentes ao qual os garis devem se submeter: “*Nós não somos ouvidos; não temos o direito de argumentar e a gente sempre fica na mão do motorista. A empresa fala pros motoristas não ouvirem os garis, fala que são todos safados*” (gari X); “*Nós não temos opinião pra nada. Se o motorista pedir pra tirar a gente do trecho, eles tiram. O*

*motorista falou, acabou. Eles não querem ouvir sua opinião*” (gari V).

A atitude dos gerentes influencia também no modo como os motoristas tratam os garis. Alguns reclamam do abuso de autoridade ou de intolerância: “*O motorista não deixou a gente ir pegar o pão que a gente ganha na padaria. Falou que ia ligar pra chefia. A regra na firma é essa: o motorista manda no coletor*” (gari Z).

Em certas guarnições, sentem-se hostilizados e tratados com agressividade por alguns motoristas. Houve uma situação, relatada pelo gari X, em que o motorista buzinou para chamá-lo. Porém, ele não entendeu que estava sendo chamado e continuou a trabalhar. Imediatamente, foi interrompido com um grito: “*Ô burro! Quando eu buzinar vem aqui pra eu te falar!*”. Somente após esse fato, o gari soube, por meio dos colegas, que a buzina só era usada pelo motorista quando desejava falar com um deles. Normalmente, em outras guarnições, buzinar faz parte de um código informal, servindo para alertar o gari quanto à passagem de um veículo e para evitar atropelamentos.

Outro fato relevante é a queda da qualidade do serviço. Os garis relatam ser normal cair resíduos do caminhão ou dos sacos plásticos, quando devem parar e recolher o que ficou no chão; poderá ocorrer também de os sacos mais pesados exigirem um tempo maior para serem transportados. Realizar a coleta nessas situações, dependerá também da ação do motorista em retardar a velocidade do caminhão ou mesmo parar o veículo para esperar o gari, evitando as punições administrativas por parte da empresa. Por outro lado, deixar a rua suja desagrada à população, o que, além de prejudicar a boa relação com os moradores, pode provocar reclamações junto aos seus superiores. Diante dessa situação conflituosa, alguns garis decidem pelo não recolhimento, mesmo sabendo das implicações que essa decisão poderá ter: “*o motorista vai acelerando e a gente pega só o que dá. Tá ficando lixo pra trás. Lá na regional Z, isso tá acontecendo direto*” (gari T).<sup>(2)</sup>

Dada a dificuldade de desenvolvimento das equipes, os trabalhadores novatos sofrem maior desgaste físico e mental, pois nem sempre recebem o apoio dos novos colegas da guarnição. Como afirmou um dos entrevistados: “*tem guarnição que é só na maldade*” (gari M). Relatam que há guarnições em que os “mais antigos” sobrecarregam os novatos e muitos deles não suportam a carga de trabalho e pedem demissão, quando ainda se encontram no período de experiência: “*tem guarnição que o novato não fica nem meia hora. Nunca houve um treinamento de como subir no caminhão e de como pular*” (gari X). A rotatividade elevada não implica ônus financeiro para a empresa TERC, que pratica um darwinismo social para selecionar os trabalhadores,

vencendo os que estão dispostos a se arriscar em troca do emprego, pressionados pela fila de candidatos à espera de oportunidade.

Ao ingressar na empresa, o novato vai para o trecho sem receber nenhum treinamento, cabendo-lhe a responsabilidade de superar as dificuldades do trabalho, agravadas quando são colocados em guarnições onde os garis não colaboram para que essa adaptação ocorra de forma menos desgastante. Aqueles que superarem esse período de adaptação terão que se submeter aos constrangimentos “normais” para se manter no emprego, em um ambiente autoritário, onde as decisões não são discutidas e os garis ficam impossibilitados de expressar sentimentos e opiniões: *“cada dia estou num trecho diferente. E não posso nem reclamar. Às vezes você tá lá dentro do caminhão, o chefe aponta pra você e fala que é pra descer e ir pra outro caminhão”* (gari N).

Nas entrevistas, os garis também reclamam da posição do sindicato que, segundo eles, não toma nenhuma medida contra as empresas. A omissão do sindicato e do órgão público deixa os trabalhadores em condição de submissão, sem ter como negociar formalmente com a empresa questões relativas à organização do trabalho e sem um quadro regulatório favorável ao desenvolvimento da tradição que reconhecia aos garis da empresa pública o direito de “posse” do trecho.

## **7. CONCLUSÃO: O SENTIDO DO TRABALHO DO GARI E A PERDA SUBJETIVA DO SENTIDO**

Neste cenário conflituoso, uma das consequências para a saúde do trabalhador é o esvaziamento do sentido do trabalho, que deixa de ser uma atividade em que o indivíduo transforma a realidade e ao mesmo tempo se transforma, perdendo o duplo movimento de objetivação e subjetivação. Anula-se uma dimensão significativa para o sujeito que é a construção de sua identidade profissional. Se ele não pode reconhecer sua marca no mundo, torna-se difícil reconhecer-se como pessoa. *“Desse jeito é só coletar e jogar o lixo pra dentro”* (gari Y). *“Você não sabe onde vai parar. Não estou servindo pra nada. Sou como um escravo”* (gari T). O trabalho torna-se vazio e se aproxima da representação de que para ser gari basta ter pernas para correr. Ao contrário, quando o gari afirma: *“desse jeito é só coletar e jogar pra dentro”* (gari Z), está nos dizendo que seu trabalho vai muito além da prescrição mecânica da tarefa.

Na construção de sua identidade profissional, o “meu

trecho” tem um sentido ao mesmo tempo objetivo e subjetivo, superando as antinomias entre relações intersubjetivas e relações sujeito-objeto; no “seu trecho” o gari não se sente apenas em casa, está também mais protegido dos riscos que podem afetar sua saúde, na medida em que os conhece e conta com a cooperação dos colegas para controlá-los.

Em termos práticos, para se contrapor à precarização do

## **A desqualificação social dos garis fundamenta a desqualificação do trabalho, um dos principais mecanismos para se exercer domínio sobre os trabalhadores.**

trabalho, que hoje acompanha o processo de terceirização da limpeza urbana, é necessário que se instituem processos de controle social de forma a contemplar não somente a produtividade, mas também a construção da saúde dos trabalhadores, via reapropriação das condições imediatas de trabalho. Nesse intuito, o reconhecimento das situações de trabalho, antes e após a terceirização, permite formular recomendações práticas relacionadas à organização do trabalho dos garis que poderiam ser objeto de regulamentação contratual:

1. Manter os garis nos mesmos trechos a fim de facilitar sua adaptação às condições de trabalho, o que é fundamental para preservação de sua saúde e garantia da qualidade do serviço. No entanto, em algumas regiões da cidade os garis vivenciam situações de discriminação e têm o desejo de mudar de trecho (SANTOS, 2004), sendo necessário intensificar, nessas regiões, a política de aproximação com os moradores, a fim de que a permanência no trecho não penalize esses trabalhadores;
2. Atuar na capacitação dos garis novatos visando minimizar os riscos de acidentes, contemplando o conteúdo real da atividade e a experiência construída informalmente pelos garis;
3. Trabalhar os conflitos entre garis, motoristas e encarregados, visando o fortalecimento do coletivo de trabalho;
4. Analisar as causas do absenteísmo e rotatividade entre os garis e propor ações que possam minimizar a incidência deste fator, incluindo cláusulas contratuais que impeçam a exclusão dos trabalhadores acidentados;
5. Realizar exames médicos admissionais e periódicos utilizando os mesmos parâmetros da Medicina do Trabalho do órgão público;
6. Firmar convênios de saúde para os trabalhadores, con-

templando, no mínimo, as consultas médicas, evitaria que o trabalhador se ausentasse por um tempo longo para se consultar nos postos de saúde. Demonstraria, ainda, preocupação da empresa com a saúde dos trabalhadores e valorização do profissional.

Essas propostas deveriam ser exigências da administração pública, a um só tempo contratante dos serviços e poder regulador da atividade da terceira e, a rigor, responsável solidário dos eventuais danos à saúde de trabalhadores terceirizados que realizam serviços públicos. O caso dos garis mostra que a desregulamentação do trabalho é também um mecanismo predominante na relação entre a administração pública e o setor privado. A posição do órgão público, ao se omitir de seu papel enquanto controlador e regulador da atividade privada, permite que a lógica da terceirização voltada exclusivamente para o aumento da produção a baixos custos predomine também na limpeza urbana. Em consequência, as relações de trabalho na empresa TERC, marcadas pelo autoritarismo, constroem a atividade dos garis, dificultando a regulação dos riscos.

Os trabalhadores são, muitas vezes, desrespeitados e

desqualificados em suas competências profissionais, o que constitui uma das artimanhas da gerência para exercer domínio sobre eles, que também recorre à mudança de trecho como mecanismo de poder. A mudança de trecho, como vimos, inviabiliza a apropriação do trabalho pelos garis, impedindo o acúmulo de experiência que se apóia em conhecimentos geográficos do espaço urbano e na construção de vínculos afetivos dentro da equipe e com a população. Como nos disse um deles: “*Pra trabalhar na rua é preciso ter amizade*”. A organização das equipes e a alocação dos trechos são tratadas de forma diferente pelo órgão público, que reconhece implicitamente o direito adquirido de seus próprios garis, mas se esquivava do papel de regulador dos contratos sociais dos quais é parte interessada, o que revela a contradição do Estado na relação com os trabalhadores das terceiras. No caso dos serviços de limpeza, essa omissão do Estado é ainda mais criticável, por se tratar de um serviço público, o qual, por definição, é responsabilidade do Estado prover diretamente ou por concessões a terceiros. Perde-se, assim, o sentido “público” se a eficiência e a qualidade do serviço são mantidas às custas da saúde dos trabalhadores terceirizados.

**Artigo recebido em 15/10/2007**

**Aprovado para publicação em 10/10/2008**

## NOTAS

<sup>1</sup> Não há espaço aqui para aprofundar a discussão sobre o assédio moral. Para uma análise recente que evita reduzir o problema a uma questão ética, reolocando o assédio como um conflito que nasce das situações e exigências do trabalho, ver Vieira, 2008.

<sup>2</sup> Com esses relatos, não pretendemos dar razão aos garis e responsabilizar os

motoristas, aceitando explicações psicológicas de comportamentos que certamente tem suas próprias determinações sociais. Metodologicamente, não podemos fazer nenhum julgamento sobre a atitude supostamente perversa dos motoristas, ainda que os garis assim os representem, sem que tenhamos analisado sua atividade e as exigências que pesam sobre eles enquanto trabalhadores. Para afirmar algo pertinente

sobre os motoristas, seria necessário analisar a atividade deles com a mesma profundidade, o que exigiria um estudo específico. Apenas podemos reconhecer factualmente a desestruturação do coletivo de trabalho, sem pretender explicar suas causas, mantendo-nos nos limites do foco deste artigo: a (des)regulação do trabalho dos garis e os possíveis efeitos patogênicos no quadro da terceirização.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, A. J. S. *Paradoxos da modernização: terceirização e segurança dos trabalhadores em uma refinaria de petróleo*. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2001.

BRESSER PEREIRA, L. C. Gestão do setor público. In: BRESSER PEREIRA; SPINK, (Orgs). *Reforma do Estado e Administração Pública Gerencial*. São Paulo: FGV, 1998, p. 21-38.

BARRETO, M. M. *Violência, saúde e trabalho*. São Paulo: EDUC, 2003.

CLOT, Y. *A função psicológica do trabalho*. Petrópolis: Vozes, 2006.

CURIE, J.; HAJJAR, V.; BAUBION-BROYE, A. Psychopathologie du travail ou dérégulation du système des activités. *Perspectives Psychiatriques*, n. 22, p. 85-91, 1990.

DANIELLOU, F. et al. *Ergonomia em busca de seus princípios*. São Paulo: Edgard Blucher, 2004.

DEJOURS, C. *A loucura do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Cortez/Oboré, 1992.

DRUCK, M. G. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica*. Bahia: Edufba, 1999.

FERREIRA, J. A. Resíduos sólidos: perspectivas atuais. In: *Resíduos sólidos, ambiente e saúde: uma visão multidisciplinar*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2000.

GARFIELD, J. O Trabalho alienado, stress e doença coronariana. In NUNES, E. (Org.) *Medicina Social*. São Paulo: Global, 1983.

GUÉRIN, F. et al. *Compreender o trabalho para transformá-lo*. São Paulo: Edgar Blucher, 2001.

ILÁRIO, E. Estudos de morbidade em coletores de lixo de um grande centro urbano. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 17, n. 7, p. 13-25, 1989.

LAURELL, A. C.; NORIEGA, M. *Processo de produção e saúde*. São Paulo: Hucitec, 1989.

LIMA, F. P. A. A transcendência do valor: flexibilidade, focalização, terceirização e a relação capital-trabalho. *Anais do ENEGEP 2000*. São Paulo, 2000, CD-ROM.

MARTINS, H. S.; RAMALHO, J. R. (Org.) *Terceirização*. São Paulo: Hucitec, CEDI/NETS, 1994.

MENDES, R.; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. *Revista Saúde Pública*, São Paulo, 25(5):341-349, 1991.

RATNER, C. *A Psicologia sócio-histórica de Vygotsky*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.

SAMPAIO, M. R. *O processo de qualificação real e o perfil de acidentabilidade entre trabalhadores efetivos e terceirizados*. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – UFMG. Belo Horizonte, 2000.

SANTOS, M. C. O. *Apropriando-se do trabalho: um estudo sobre a atividade dos garis-coletores de lixo*. Belo Horizonte, Dissertação (Mestrado em Psicologia Social), UFMG, 2004.

SATO, L. Saúde e controle no trabalho. In: JACQUES, M. G. *Saúde mental e trabalho*. Petrópolis: Vozes, 2002.

SELIGMANN-SILVA, E. *Desgaste mental no trabalho dominado*. Rio de Janeiro: Cortez, 1994.

SEVÁ FILHO, A. O.; GIL, T. F. B. Gestão neoliberal em uma grande empresa. *Anais do XVI ENEGEP*, Piracicaba, 1996.

THIOLLENT, M. *Crítica metodológica, investigação social e enquête operária*. 4. ed. São Paulo: Polis, 1985.

VASCONCELOS, R. C. *A gestão da complexidade do trabalho do coletor de lixo e a economia do corpo*. São Carlos, Tese, Doutorado em Engenharia de Produção, UFSCAR, 2007.

VIEIRA, C. E. C. *Assédio: do moral ao psicossocial*. Curitiba, Juruá, 2008.

WERNECK, H. *Reestruturação produtiva e subcontratação de mão-de-obra*. Belo Horizonte, Dissertação (Mestrado em Administração), UFMG, 1996.

## **SOBRE OS AUTORES**

### **Marcelo Cristiano de Oliveira Santos**

Faculdade Metropolitana, Centro Universitário UNA  
E-mail: marcelocosantos@yahoo.com.br

### **Francisco de Paula Antunes Lima**

Universidade Federal de Minas Gerais  
Departamento de Engenharia de Produção  
E-mail: fpalima@ufmg.br

### **Edmar Pires Murta**

Faculdade Metropolitana - COC  
E-mail: edmarpmurta@ig.com.br

### **Georgina Maria Veras Motta**

E-mail: georginamotta@uol.com.br