

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO**

**TERCEIRIZAÇÃO E VIOLÊNCIA NO SETOR PÚBLICO: ESTUDO DE CASO
SOBRE O SOFRIMENTO DO TRABALHADOR**

Alberto Machado dos Santos

Belo Horizonte

2013

Alberto Machado dos Santos

**TERCEIRIZAÇÃO E VIOLÊNCIA NO SETOR PÚBLICO: ESTUDO DE CASO
SOBRE O SOFRIMENTO DO TRABALHADOR**

Trabalho apresentado ao curso de especialização
Gestão de Instituições Federais de Educação
Superior da Faculdade de Educação da
Universidade Federal de Minas Gerais como
requisito parcial à obtenção do título de especialista.

Linha de pesquisa: Gestão e relações humanas

Orientador(a): Profa. Dra. Regina Célia Passos
Ribeiro de Campos

Belo Horizonte

2013

Sumário

1. Introdução.....	4
2. Justificativa	9
3. Objetivos	11
3.1 Objetivo Geral	11
3.2 Objetivos Específicos.....	11
4. Discussão Teórica	12
4.1 Terceirização: Concepções e Conceitos.....	12
4.2 Reforma Gerencial: Terceirização no Setor Público	16
4.3 O Trabalho na Era da Globalização.....	18
4.4 Flexibilização, Terceirização e Precarização do Trabalho.....	19
4.5 A Descaracterização do Trabalhador.....	22
4.6 Assédio Moral: violência nas organizações.....	23
5. Metodologia.....	29
5.1 Contextualização do Local de Pesquisa.....	29
5.2 Coleta de Dados	30
6. Cronograma.....	32
7. Referências Bibliográficas	33

1. Introdução

Vivenciamos nos últimos 20 anos um crescimento sem precedentes no setor público da contratação de trabalhadores terceirizados, em praticamente todos os ambientes organizacionais. Esse crescimento indiscriminado trouxe para o nosso dia a dia a realidade destes profissionais, e essa proximidade incômoda para muitos, revela um universo laboral completamente diferente do vivenciado pelos trabalhadores concursados.

Possivelmente a principal expressão da flexibilidade no mundo do trabalho na atualidade (Druck, 2008), a terceirização pode ser considerada como um dos principais instrumentos de gestão e um dos elementos que conduz à precarização do trabalho. Utilizada como parte da estratégia de gestão em organizações públicas e privadas, esta tem sido difundida como a solução mais adequada e econômica para que as organizações possam concentrar esforços no seu produto principal.

Segundo o Dieese (2012), existem atualmente cerca de oito milhões de trabalhadores brasileiros exercendo atividades terceirizadas.

Segundo o Dieese (2007), os objetivos com a terceirização de acordo com as empresas, são: diminuição do desperdício; melhor qualidade; maior controle de qualidade; aumento de produtividade; melhor administração do tempo à empresa; agilidade nas decisões; otimização de serviços; liberação da criatividade; redução do quadro direto de empregados; um novo relacionamento sindical; desmobilização dos trabalhadores para reivindicações; desmobilização para greves; eliminação de ações sindicais e trabalhistas. (DIEESE 2007, p. 80)

No setor público, vivenciamos há alguns anos o crescimento absurdo dos processos de terceirização nos mais diversos setores e atividades, sejam elas atividades meio ou fim, em flagrante descumprimento da legislação, mas as questões legais não são o foco deste trabalho. O que percebemos no cotidiano são trabalhadores sendo explorados, não existe uma relação de subordinação clara, não são de ninguém, mas devem obediência a todo aquele que se considera no direito de mandá-los fazer alguma tarefa, esteja esta relacionada ou não a sua função.

A terceirização tem sido utilizada por empresas e nos governos não é diferente, para apenas desonerar seu caixa ou burlar a lei, pois não tem responsabilidade sobre o trabalhador terceirizado, somado a isso, as empresas terceiras têm se tornado um cabide de empregos para os apadrinhados dos servidores, que “sugerem” a elas os

profissionais/parentes e amigos que devem ser contratados, fato este corriqueiro e de conhecimento tácito dos trabalhadores, e que esta em flagrante descumprimento da legislação que norteia os processos de terceirização a exemplo do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967 e o Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997.

Segundo Carelli (2007), no que tange aos aspectos legais da terceirização o Decreto-Lei nº 200/67 direciona a terceirização na administração pública e o Decreto nº 2.271/97, busca impedir a desmotivação dos concursos públicos, de caráter obrigatório, pela regra constitucional.

Desse modo, observa-se que a terceirização é um fenômeno crescente no Brasil e no mundo, mas que o governo, as empresas e os legisladores não tem atribuído a atenção necessária para o mesmo, principalmente, do ponto de vista das garantias e da proteção desses trabalhadores dentre os quais muitos permanecem durante um tempo considerável, vinculados à instituição contratante, apesar da grande rotatividade de empresas. Esta permanência se deve ao fato de que os mesmos são considerados mão de obra especializada e fundamental para a continuidade do serviço de segurança, pois conhecem as práticas das unidades onde atuaram ou ainda atuam, conhecem as pessoas que acessam as edificações, protocolos e procedimentos de cada setor.

Mas como são tratados estes trabalhadores, considerados fundamentais para o bom andamento das atividades da instituição, mesmo não sendo do quadro permanente? Como é a relação entre estes e os responsáveis por fiscalizar suas atividades, eles se sentem parte integrante da instituição? Quais os efeitos da violência do trabalho precarizado na vida do trabalhador?

Mas recentemente a Sumula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que trata do contrato de prestação de serviço, estabelece que a empresa não tem vínculos com os empregados terceirizados, somente tem relação com as empresas interpostas quanto à prestação de serviço e, ainda que de maneira temporária, definidas em contrato que podem surgir de pregões, no caso da administração pública. A súmula abrange os serviços, incentivando a terceirização de apoio e atividade-meio.

Hoje o trabalhador é chamado de colaborador, associado ou outros termos que insinuam uma relação de igualdade, contudo, na prática não é isto que acontece. Como afirmam Freitas, Heloani e Barreto (2008), vivemos dias em que a sociedade entende a economia como a solução para todos seus problemas e onde a organização do trabalho tem cada vez menos compromisso com o trabalhador.

Fica patente que as empresas utilizam a estratégia da terceirização de modo compatível com o movimento de flexibilização e precarização do trabalho e com uma política de redução de direitos trabalhistas e enfraquecimento da mobilização dos trabalhadores.

Não é exagero afirmar que existe um abismo profissional entre terceirizados e concursados, não apenas no quesito financeiro, mas nas condições de trabalho, nos direitos, nos valores humanos perdidos para um modelo de gestão que aprisiona e limita o talento das pessoas embotando a percepção de suas potencialidades.

As mudanças no mercado têm afetado diretamente o trabalhador que atualmente vive em ambientes cada vez mais precarizados que assiste seus direitos serem retirados em nome de um “progresso” tecnológico que pouco tem melhorado suas condições de trabalho, como demonstra Dejours (2012) através de uma pesquisa sobre as condições de trabalho na França. Ao investigar durante 20 anos, o autor apresenta evidências de que as condições de trabalho se deterioraram apesar dos avanços tecnológicos como, por exemplo, o uso cada vez mais intenso da computação no controle da linha de produção, que acreditava-se, iria melhorar o ambiente laboral.

Essa nova organização ou gestão do ambiente laborativo tem favorecido o crescimento de casos de violência, seja motivada pela competitividade agressiva que reforça significativamente o sentimento de hostilidade e transforma o colega de trabalho em adversário.

Por suas consequências, toda e qualquer forma de violência necessita ser estudada, divulgada e combatida. Os trabalhadores devem ser informados e instruídos sobre o *modus operandi* dos tipos de violência comuns no ambiente laboral, para que possamos ter num futuro próximo um ambiente decente em todos os sentidos.

Uma das formas de violência no ambiente de trabalho é o assédio moral, que está presente nos ambientes laborais desde o início do trabalho como o conhecemos e talvez antes disso, como afirmam Heloani (2004) e Hirigoyen (2003). Contudo, sua definição conceitual, sua caracterização como processo destrutivo e o estudo de suas consequências tem sido, em termos de Brasil, alvo de estudos relativamente recentes (Barreto, 2006; Freitas, 2001; Freire 2008) que tem demonstrado uma capacidade de desestruturação dos indivíduos e preocupa pela sua abrangência na vida das vítimas.

Por se tratar de um processo extremamente subjetivo, na maioria dos casos, o assédio moral e outras faces da violência são mascarados, aparecem como exigências

comuns das funções o que torna difícil a denúncia destas práticas pelos trabalhadores, talvez pela falta de conhecimento de que se trata de um crime, que embora não esteja ainda contemplado na esfera federal com lei específica, pode ser definido através de outras leis, como a CLT no artigo 483 e o Código de Processo penal em seu artigo 146, por exemplo.

O presente projeto de pesquisa tem como objetivo analisar a relação entre o trabalho terceirizado e a prática de assédio moral e outras formas de violência no ambiente laboral do vigilante terceirizado.

O que pretendemos discutir e verificar, não é o processo de terceirização, seus princípios e suas práticas, pretendemos investigar a relação entre a terceirização, ou seja, o ambiente laboral do vigilante terceirizado, e práticas que tornem estes trabalhadores mais susceptíveis a formas de violência presentes no ambiente laboral.

Dentre os autores consultados para a temática da saúde organizacional utilizamos como base os textos de Dejours (1992, 2008, 2012), Antunes (2002, 2003, 2005, 2008) e Druck (2002, 2004, 2006, 2007, 2010). Para a temática da violência e mais especificamente do assédio moral embasamos nosso argumento nos estudos de Hirigoyen (2003, 2005, 2006), Barreto (2002, 2006) e Heloani (2003, 2004, 2008).

Sobre a violência no ambiente de trabalho, alguns autores (Barreto, 2006; Heloani, 2004 e Druck, 2007) relacionam as novas formas de gestão como, por exemplo, o Toyotismo, a instrumentos que favorecem/facilitam o surgimento e crescimento da violência no ambiente laboral, devido à pressão que é exercida sobre os trabalhadores na busca desenfreada pelos recordes de produção. A competitividade exacerbada e por vezes desmedida gera nos trabalhadores uma agressividade e conseqüentemente tem criado um ambiente de trabalho gerador de desconforto e doenças.

A proposta metodológica deste projeto é realizar uma investigação segundo o modelo de pesquisa qualitativa com abordagem descritiva, seguindo os procedimentos metodológicos do Estudo de Caso. O Estudo de Caso proposto será realizado através da observação participante do cotidiano do vigilante terceirizado, por entendermos que a proximidade com o cotidiano do trabalhador terceirizado nos permitirá observar as múltiplas facetas da gestão e mecanismos de dominação destes profissionais. Além disso, ainda conforme essa metodologia será realizado um survey (questionário estruturado) a ser aplicado a todos os funcionários terceirizados do setor de vigilância

da UFMG, (cerca de 250 funcionários) sobre as seguintes temáticas: violência no trabalho, relações interpessoais, perspectivas profissionais e assédio moral.

Os resultados desses questionários serão analisados segundo as normas técnicas de análise estatística e, após as análises, os funcionários que apresentaram participação em episódios de violência ou assédio moral serão convidados a participar de uma entrevista de profundidade sobre a temática específica do assédio moral e violência no trabalho.

2. Justificativa

A escolha do tema se justifica pelos prejuízos que a terceirização, uma das ferramentas da acumulação flexível, tem trazido à classe trabalhadora, conforme constatado em diversos trabalhos pesquisados. São muitos os relatos de situações humilhantes as quais estes trabalhadores são submetidos cotidianamente, que, se não caracterizam o assédio moral ou qualquer outro tipo de violência, pelo menos sugerem uma fragilidade e possível exposição à violência pela condição de “não trabalhador de fato” da instituição onde atuam.

Do ponto de vista dos gestores, a justificativa para o uso da terceirização parece estar clara, ou seja, o ideal é que não exista restrição alguma à terceirização de atividades, uma vez que é um mecanismo que permite potencializar a redução de custos, em especial o “custo trabalho”.

Contudo, no ambiente público não estamos necessariamente atrelados a uma visão meramente institucionalista, ou seja, não somos obrigados a pensar apenas no bem da instituição. Vivenciar o cotidiano destes trabalhadores nos indignou, abriu nossa visão e percebemos que este mecanismo traz muito mais prejuízos para a sociedade do que benefícios no processo de gestão.

Falar sobre a terceirização e seus prós e contras nos pareceu um objetivo pequeno frente aquilo que poderemos colher ao ouvir e registrar a vivência do profissional alvo da pesquisa. Em muitos trabalhos pesquisados ficou perceptível a falta de um ouvinte participante, ou seja, de dar voz aos trabalhadores lesados pela precarização do ambiente laboral.

Do ponto de vista dos trabalhadores, existe a necessidade de restringir esta prática a níveis e condições de trabalho aceitáveis. Não temos conhecimento de estudos que apontem benefícios concretos para os trabalhadores terceirizados muito pelo contrário, os estudos realizados apontam para consequências danosas, como por exemplo, diminuição de salários; redução de benefícios sociais; diminuição da qualificação da força de trabalho; jornadas de trabalho mais extensas; piora das condições de saúde e de segurança no ambiente laboral; falta de representação sindical coerente.

São trabalhadores e trabalhadoras que tem aceitado qualquer emprego, pela falta de perspectiva melhor, e este processo tem trazido para dentro do setor público um tipo de trabalhador que tem sido desrespeitado enquanto profissional e ser humano, pois

convive com outros trabalhadores com a mesma função e recebendo menos da metade, por vezes $\frac{1}{4}$ do salário daqueles, homens e mulheres descaracterizados pelo mercado de trabalho e muito provavelmente expostos a práticas nocivas por ter um vínculo empregatício diferenciado.

A UFMG, assim como a maioria das instituições públicas que conhecemos, faz uso cada vez mais intenso da terceirização e de outras formas de contratação de mão de obra. Os relatos a que tivemos acesso, ainda que de maneira informal, vão desde situações humilhantes promovidas por servidores concursados até o uso da mão de obra terceirizada para realização de atividades particulares. Ficou claro uma completa falta de fiscalização dos contratos, que fatalmente favorece que a empresa contratada use das práticas que achar convenientes para cumprir o contrato assinado, mesmo que isso represente prejuízo à parte mais fraca nesta relação, os trabalhadores.

3. Objetivos

3.1 Objetivo Geral

- Analisar a relação entre o trabalho terceirizado e a prática de assédio moral e outras formas de violência no ambiente laboral do vigilante terceirizado.

3.2 Objetivos Específicos

- Identificar alterações provocadas pela terceirização no cotidiano do vigilante terceirizado, como a desmotivação para o trabalho, insegurança profissional;
- Observar e registrar indícios de assédio moral no trabalho dos vigilantes terceirizados no setor de vigilância da UFMG;
- Identificar relatos de funcionários que participam ou participaram de episódios de violência ou assédio moral no ambiente de trabalho;
- Verificar como o trabalhador terceirizado lida com atos de violência no seu cotidiano;
- Compreender os efeitos físicos e psicossociais da violência praticada no setor de trabalho, na vida do trabalhador terceirizado.

4. Discussão Teórica

4.1 Terceirização: Concepções e Conceitos

A terceirização ao ser utilizada como instrumento de gestão nas mais diversas atividades favorece o enfraquecimento das entidades de classe que representam os trabalhadores, limitando a capacidade de negociação de melhores condições de trabalho, através de um processo de descaracterização e isolamento dos trabalhadores, mediante ameaças de demissão e cortes de salários.

Segundo Druck e Borges (2002) a terceirização pode ser considerada a principal política de gestão e organização do trabalho, no interior da reestruturação produtiva. Isso porque é a forma mais visível da flexibilização do trabalho e permite concretizar – no plano da atividade do trabalho – o que mais tem sido propagado pelas estratégias empresariais e pelo discurso empresarial: os contratos flexíveis. (DRUCK E BORGES, 2002 p. 112)

Por flexibilização entenda-se todo tipo de alterações contratuais que são aceitas pelo trabalhador para manter seu emprego, como por exemplo, horários flexíveis, contratos por tempo determinado, por tempo parcial, por tarefa ou por empreita, por prestação de serviço, sem cobertura legal, ou seja, uma verdadeira colcha de retalhos.

Pochmann afirma ainda que a terceirização se revela fator fundamental no processo de reestruturação de diversas empresas públicas e privadas, criando uma nova dinâmica no mercado de trabalho com alterações importantes nas relações entre a força de trabalho e o capital, fragmentando aquela e fortalecendo este. (POCHMAN, 2007 p.46).

Entender o conceito acerca deste fenômeno é fundamental para que possamos partir para uma análise de sua influência no universo do trabalhador.

Giosa (1997) define terceirização como a contratação de serviços por meio de empresa intermediária, um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros, com os quais se estabeleceu uma relação de parceria, ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua.

Terceirização é um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros – com os quais se estabelece uma relação de parceria – ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua. (GUIOSA, 1997, p. 14)

Marcelino (2008) salienta que o principal objetivo da terceirização é a questão financeira, ou seja, a acumulação do capital à custa da força de trabalho.

Assim, para sermos rigorosos com a amplitude da utilização da terceirização e por reconhecer a importância política que ela tem na organização dos trabalhadores, optamos por uma definição abrangente: terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho. Ou seja, é a relação onde o trabalho é realizado para uma empresa, mas contratado de maneira imediata por outra. (MARCELINO, 2008, p. 41)

Ainda segundo Marcelino (2007) no Brasil, a terceirização é inseparável da exploração do trabalho, da precarização das condições de vida da classe trabalhadora. E, certamente, não teria a abrangência que tem hoje se não fosse a sua capacidade de reduzir custos, de servir como poderoso instrumento para a recomposição das taxas de lucro.

Marcelino prossegue fazendo uma comparação entre o uso do termo terceirização na França e no Brasil demonstrando que entre os dois países há uma diferença de conceitos e práticas:

Na França, por exemplo, dá-se o nome de terceirização (*sous-traitance*) a um processo bem específico: é chamada terceirização apenas a situação em que há uma empresa subcontratada trabalhando dentro da empresa principal; se o trabalho for realizado fora, passa-se a chamar o processo de externalização (*externalizacion*). Essa distinção não é feita no Brasil, normalmente, para distinguir dois processos diferentes, mas apenas para marcar duas formas distintas de terceirização. [...] Na nossa compreensão, essa diferença se dá por um motivo fundamental: a terceirização nos parece ter no Brasil outro lugar na estrutura do mercado de trabalho, pois, nos últimos vinte anos da história do país, ela se tornou o mais importante recurso estratégico das empresas para gestão (e redução) dos custos com a força de trabalho. (MARCELINO, 2007, p.57).

A situação da terceirização no Brasil sugere que muito mais do que uma ferramenta de gestão, esse fenômeno se tornou estratégico para redução de custos, ou seja, não importa o peso que a precarização das condições de trabalho tenha sobre o trabalhador e sua consequência sobre a sociedade. A própria conceituação da terceirização centrada na gestão e nos custos sugere uma indiferença com a força de trabalho, que é a coisificação do proletariado.

Não é possível conceber a terceirização apenas como um processo de repasse para terceiros de parte do trabalho que não esteja no escopo fundamental das atividades da empresa, especialmente no setor público, pois nesse caso específico, o que ocorre atualmente sugere claramente uma privatização disfarçada de gestão

moderna.

Junior (2009) tratando do tema da terceirização na Administração Pública faz a seguinte observação crítica:

A terceirização no setor público nos variados campos tem se colocado como uma alternativa para a flexibilização da gestão do trabalho, apesar de ser uma opção administrativa extremamente polêmica e perversa para os trabalhadores que vêm parte de seus direitos perdidos em meio a processos de contratação, em grande parte dos casos, temporária ou mesmo via mecanismos que descaracterizam a relação de emprego. (JUNIOR, 2009, p. 124)

Um dos grandes problemas da terceirização está em um de seus objetivos para a empresa tomadora, que é a redução de custos. Portanto segundo Junior (2009), muitas empresas, para vencer a licitação, apresentam os menores custos possíveis e “praticam o ‘dumping social’, deixando de pagar direitos trabalhistas futuros para conseguir apresentar o menor valor”.

Mais do que entender o conceito, faz-se necessário analisar o impacto da terceirização no cotidiano do trabalhador, que frequentemente se vê ameaçado, como afirma Dejourns (2012) pelo medo da incompetência, do não se adequar ao formato da empresa, ou mesmo, pelo medo da multidão de desempregados que aceitaria estar em seu lugar por um salário muito inferior ao seu.

Para entender um pouco o processo de terceirização, precisamos saber a origem desta prática e como ela tem contribuído para o bem ou para o mau do mundo do trabalho, dependendo da perspectiva e análise feitas. Por essa razão, elaboramos um breve histórico do processo de terceirização, no mundo e no Brasil.

Existem algumas divergências quanto ao início da terceirização ou subcontratação no mundo, MARCELINO (2005) afirma que:

“[...] uma das mais antigas formas é o trabalho doméstico ou domiciliar, isto é, as tarefas são realizadas nas casas dos trabalhadores, com ferramentas e máquinas próprias ou alugadas. Esse tipo de trabalho data do período da Revolução Industrial, em fins do século XVIII, e permanece presente até os nossos dias, ganhando força principalmente nas indústrias de microeletrônica e calçados.” (MARCELINO 2005, p. 3).

Outros autores como Queiroz (1995) e Giosa (1999) afirmam que a terceirização surgiu nos EUA, com o início da Segunda Guerra Mundial, ocasião em que as indústrias bélicas, pressionadas pela demanda, resolveram entregar algumas de suas atividades a outras empresas, por meio de contrato, com o objetivo de aumentar a

produção de armas.

Ainda segundo Queiroz (1995), no Brasil o início da terceirização, deu-se com a vinda de empresas multinacionais do setor automobilístico na década de 80. Estas empresas tornaram-se o modelo clássico da terceirização, haja vista que grande parte das suas atividades, consideradas atividades meio, são terceirizadas e assim mantém um parque industrial centrado na montagem dos veículos e na confecção de peças fundamentais como motores, chassi e carcaça.

O economista Márcio Pochmann afirma que desde os primórdios da colonização no país, (1840 – 1889) já existia a terceirização, citando como exemplo a contratação de uma empresa de limpeza urbana por D. Pedro II. Na década de 1950, o então presidente Juscelino Kubitschek autorizou as montadoras de automóveis a utilizarem redes de empresas de autopeças para otimizar a produção, processo que se fortaleceu na década de 1970 com a vinda das primeiras montadoras multinacionais. (POCHMANN, 2008 p. 23)

O mesmo autor data de 1985 o primeiro registro de trabalhadores terceirizados, contratados legalmente em regime CLT no Brasil e destaca que naquela década, emergiu no país a “terceirização de base (externa), onde atividades secundárias no processo produtivo são repassadas para fornecedoras que não são necessariamente parceiras”. Foca-se nas “atividades periféricas do processo produtivo, como segurança, transporte, alimentação, manutenção, limpeza, conservação entre outros”. (POCHMANN, 2008, p. 27)

Independentemente do período e das motivações para o uso da terceirização, o que fica patente é que as mudanças nas relações de trabalho nas últimas décadas podem nos ajudar a entender o processo de inserção da terceirização, seus objetivos e possíveis efeitos na vida do trabalhador, bem como a motivação das empresas para o uso intenso desta prática, como afirma Druck (2007):

“... é necessário situar o fenômeno da terceirização no contexto das transformações no mundo do trabalho das últimas décadas, marcadas centralmente pela flexibilização e precarização, compreendidas como novas estratégias de dominação do trabalho.” (DRUCK, 2007, 97)

A terceirização tornou-se, portanto, uma das principais formas da flexibilização do trabalho, pois reúne as condições necessárias para o capital gerir e, desta forma, dominar a força de trabalho. Liberdade que é verificável através da flexibilização dos contratos e, principalmente da transferência de responsabilidade de gestão e de

custos trabalhistas para um «terceiro». (DRUCK, 2008, p. 84)

Mais do que um recurso das novas formas de gestão, a terceirização, segundo Pochmann (2008) e Druck (2007), é um fenômeno social, pois os efeitos deste mecanismo afetam o ambiente laboral, a família e a sociedade como um todo. Esta prática mantém os trabalhadores em um ambiente de incertezas, tendo vínculo empregatício com empresas de fachada, fato este facilmente detectável apenas em uma simples conversa com qualquer destes trabalhadores.

4.2 Reforma Gerencial: Terceirização no Setor Público

A crise dos anos setenta foi decisiva para inserção da terceirização no Brasil, conforme Sirelli (2008), ela revelou-se global e com isso um pensamento conservador foi aos poucos sendo difundido visando associar a dramaticidade deste período à crise do Estado do bem estar social, uma vez que este se constitui, mundialmente, como um limite para o capitalismo reproduzir-se.

Sirelli (2008) baseando-se nos estudos de Yacoub (2004) afirma que nos anos 80 propagava-se a ideologia de que um Estado interventor seria inconciliável com o desenvolvimento humano e econômico. Nessa perspectiva, em fins da década de 1980 e início da década de 1990, dá-se início a uma discussão sobre a reforma do Estado, culpando o paternalismo, a intervenção e a burocracia estatal pelo agravamento da crise fiscal. O Estado Social passa a ser "satanizado" e, ao mesmo tempo, visto como uma "doença passível de cura", já que, na visão dos conservadores, o "Estado Social impedia que as forças do mercado - elevadas à condição de guardiãs da paz social e do progresso - funcionassem de modo útil e adequado" (SIRELLI, 2008, p. 13).

O entrave do progresso era atribuído aos encargos trabalhistas e aos impostos, considerados como inibidores de investimentos; aos elevados salários concedidos a segmentos de trabalhadores; à ampliação de suas reivindicações, por direitos, enquanto que as empresas estavam atreladas às exigências de produtividade. Para os liberais, a ampliação do Estado, o aumento de gastos públicos - principalmente na área social - rebateu no processo de acumulação do setor privado, sendo responsável pelo desemprego e pela inflação.

Sirelli (2008) faz uma análise crítica e profunda desta crise do Estado:

[...] trata-se de uma crise global de um modelo social de acumulação, cujas tentativas de resolução tem produzido transformações estruturais que dão lugar a um modelo diferente – denominado de neoliberal – que inclui (por definição)

a informalidade no trabalho, o desemprego, o subemprego, a desproteção trabalhista e, conseqüentemente, uma "nova" pobreza. (SOARES, 2000 APUD SIRELLI, 2008, p. 13).

Neste contexto, ganha força em 1995 a reforma do Aparelho do Estado, durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, concomitante com o movimento mundial de reestruturação produtiva em curso, o que permitiu, através da reengenharia institucional, sob a perspectiva neoliberal, o enxugamento da máquina pública, a flexibilização da estrutura administrativa e do mercado de trabalho público.

Assim, a reforma do Estado, conseguiu disseminar às demais instituições públicas do país, a idéia de flexibilização, por meio da aplicação de uma cultura gerencial na administração pública brasileira e, dessa forma, instalar um perfil de precariedade no mercado de trabalho no setor público, pautado na precarização das condições e relações de trabalho tanto do servidor como do trabalhador terceirizado.

Surge nesta época um programa do governo tratado por Giovanni Alves como elemento da precarização, o PND:

Na década de 1990, outro elemento objetivo da precarização estrutural de classe do trabalho foi o Programa Nacional de Desestatização (PND), criado em 1991, que contribuiu para transferência de patrimônio social para o setor privado. O processo de privatização, que marcou a era neoliberal, como elemento de reforma do Estado, significou o fortalecimento da acumulação de capital [...] Por outro lado, a Reforma Administrativa do Estado sob a gestão neoliberal significou a precarização do trabalho do assalariado do setor público. (ALVES, 2009, p. 193)

Havia um consenso entre os especialistas do governo que se o Brasil não aderisse às tais novas regras do mercado mundial o país estaria sujeito à estagnação econômica e ao atraso tecnológico, além do caos social. As políticas de reestruturação do capital no Brasil possuíam os indicativos propostos pelo Consenso de Washington o qual preconizavam a adoção de práticas privadas de administração e de gerenciamento dos recursos humanos na administração pública brasileira.

Antunes (2002) aponta que o que estava por trás da tal “nova ordem mundial” eram ações propostas pelos países de capitalismo avançado em direção à reorganização do capital no intento a fim de enfrentar a sua crise estrutural e a queda das taxas de lucros.

Aprofunda-se a inserção do país no processo de globalização, marcado por maior abertura comercial, intensa reestruturação produtiva, desregulamentação e flexibilização das relações de trabalho e adoção de políticas de corte neoliberal que

avançava em escala mundial. (DE TONI, 2007, p. 19).

4.3 O Trabalho na Era da Globalização

As mudanças no universo do capital que tiveram início nos anos 70, segundo Antunes (2012), afetaram fortemente o mundo do trabalho e tiveram como consequências a desregulamentação do trabalho, terceirização, aumento significativo do trabalho feminino, com níveis salariais ainda mais acentuados em relação aos homens e fragmentação dos trabalhadores, criando-se de um lado o trabalhador “polivalente e multifuncional” e do outro lado, uma massa precarizada de trabalhadores, sem qualificação, que hoje é atingida pelo desemprego.

No Brasil, as transformações organizacionais e tecnológicas nos processos produtivos e de serviços levando as empresas a adotarem a chamada informatização produtiva, o sistema just-in-time bem como os propalados programas de qualidade total. A reestruturação produtiva na década de 80 enfatizou a redução de custos, por meio da diminuição da força de trabalho, intensificação da jornada de trabalho, o fordismo adotado largamente pelas empresas brasileiras, começou a se abrir para os primeiros influxos do toyotismo, ampliando-se as inovações tecnológicas por meio da introdução da automação industrial de base microeletrônica nos setores metalmeccânico, automobilístico, petroquímico, siderúrgico e bancário, entre tantos outros.

Na década de 90, conforme aponta Alves (2000), a reestruturação produtiva no país passou fortemente a ser caracterizada pela adoção da automação microeletrônica na produção e utilização de novas práticas de gestão inspiradas no toyotismo, just-in-time e Kanban, a Gestão pela Qualidade Total e novos sistemas de pagamentos de funcionários, como na relação entre empresas; ocasionando a maior utilização de estratégias de subcontratação como a terceirização.

Em que pesem todas as mudanças e variações do capital e seu efeito na produção, o que produz inegavelmente um peso sobre as costas do trabalhador, que tem no trabalho a sua “atividade de transformação da natureza” composta por uma objetividade que se liga a natureza subjetivada homem. O trabalho é, sob o ponto de vista marxista, o “princípio gerador” do homem, aquilo que o define para si e para a sociedade, não apenas uma atividade produtiva.

Antes de tudo, o trabalho é um processo entre o homem e a Natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a Natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a Natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. (MARX, 2012, p. 297)

Antunes (2012) ressalta que, se “de um lado, tem-se o caráter útil do trabalho, relação de intercâmbio entre os homens e a natureza, condição para a produção de coisas socialmente úteis e necessárias”. Tem-se, igualmente, o “dispêndio de força humana produtiva, física ou intelectual, socialmente determinada”. (p. 76)

Toda esta força despendida na produção, quando exposta a ambientes precários, produz no homem, segundo Dejours (2012), um sofrimento ainda maior, pois todo trabalhador espera o reconhecimento do seu esforço na esperança de que tudo, os esforços, a angústia, a dúvida e mesmo o desânimo adquiram sentido e não tenha sido vão. Mais do que apenas uma atividade cotidiana, o trabalho é algo que nos define e a simples perspectiva do desemprego ou o estar empregado, mas convivendo com a incerteza, afeta nosso equilíbrio físico e mental. Dejours afirma que a identidade constitui a armadura da saúde mental, não há crise de psicopatológica que não esteja centrada numa crise de identidade. (p. 34)

Vivemos uma crise de identidade do trabalhador e do capital. O mercado, afetado pela crise mundial, e mesmo antes dela, busca meios de manter os lucros, manter a acumulação do capital. Novos modelos de gestão do trabalho têm na terceirização a forma mais visível de flexibilização do trabalho, transformando o ambiente laboral num local de incertezas onde a ameaça do desemprego e da quebra da identidade é uma sombra constante.

4.4 Flexibilização, Terceirização e Precarização do Trabalho

No conteúdo da discussão teórica aqui apresentada fica evidente a relação da terceirização com a precarização do trabalho e com a descaracterização do trabalhador. As informações coletadas acerca dos efeitos da terceirização no mundo do trabalho são preocupantes e suscitam um questionamento – qual o limite, no que tange à retirada dos direitos adquiridos dos trabalhadores, para que o governo e a sociedade organizada enxerguem os efeitos nocivos desta prática?

Segundo Cardoso Jr. (2001), a incorporação de novas tecnologias faz parte do

processo de reestruturação da produção e traz consigo uma série de vantagens, contudo, pode ser um fator de aumento da precarização nas relações de trabalho, especialmente onde existe falta ou presença reduzida do Estado como mediador das relações entre trabalhadores e empresas.

Barreto (2006) afirma que o novo formato do mercado de trabalho gera uma sociedade de desempregados/despossuídos, que vivem desprotegidos, adoentados, cidadãos de um país onde a exigência quanto à qualidade do produto e mesmo a proteção ao consumidor, não acontece paralelamente a uma política firme de proteção à saúde dos trabalhadores.

A autora afirma ainda que terceirização é apenas uma das práticas que tem precarizado às relações e ambientes de trabalho, permitindo ao empregador flexibilizar as relações trabalhistas e esta flexibilização envolve eliminação de postos de trabalho, implica baixos salários e jornadas prolongadas, eclosão de novas doenças e mortes, desemprego massivo e criação de subempregos.

Nesse sentido, Heloani (2004) faz referência ao Estado e suas instituições, como coniventes com este processo que retira e diminui benefícios e direitos do trabalhador, fragilizando a relação capital-trabalho, permitindo que surjam novas relações, como o contrato de trabalho por tempo determinado e várias formas de terceirização, que geram, desse modo, o subemprego e o trabalho informal, novas ameaças ao trabalhador, que antes tinha a garantia de alguns direitos historicamente consolidados.

Nessa nova lógica pós-moderna ou pós-fordista, como queiram, que legitima uma ampla reestruturação produtiva, onde os salários sofrem cada vez mais reduções e a educação emerge como “salvadora” e principal ferramenta da atualização, o trabalho torna-se cada vez mais precário e seletivo. O Estado vem, mediante uma ideologia neoliberal, retirar e diminuir benefícios e direitos do trabalhador, modificando a relação capital-trabalho; surgem, então, novas relações, como o contrato de trabalho por tempo determinado e várias formas de terceirização, que geram, desse modo, o subemprego e o trabalho informal, novas ameaças ao trabalhador, que antes tinha a garantia de alguns direitos historicamente consolidados. (HELOANI 2004, p. 3)

Como demonstrado nessa discussão, à produção flexível faz uso cada vez mais intenso do processo de terceirização tendo no Estado um dos mais fiéis usuários desta ferramenta, fato que deixa óbvio que o governo não tomará posição que o prejudique ou ameace o “equilíbrio fiscal”. O Estado divulga, sempre que pode, estatísticas de aumento do emprego, mas parece ignorar o processo de exploração e descaracterização da força de trabalho que ocorre em todo território nacional.

Somado ao que já foi citado, nos últimos anos, ironicamente durante o período do governo do “partido dos trabalhadores”, o Estado tem cooptado sindicatos e entidades que tradicionalmente se posicionavam contra o governo, por meio de verbas públicas e distribuição de cargos de confiança em empresas estatais, silenciando com isso um dos setores que deveria ser a voz dos trabalhadores e facilitando a exploração da própria sociedade.

Antunes (2011) afirma que ações como a distribuição de verbas públicas e de cargos e funções gratificas em órgãos do governo, fazem parte da estratégia de dominação do capital que busca silenciar as vozes contrárias.

Mas havia, ainda, outro elemento central na engenharia da cooptação do governo Lula/Dilma: o controle de setores importantes da cúpula sindical que passava a receber diretamente verbas estatais e desse modo garantia o apoio das principais centrais sindicais ao governo. Pouco antes de terminar seu governo, Lula tomou uma decisão que ampliou ainda mais o controle estatal sobre os sindicatos, ao permitir que as centrais sindicais também passassem a gozar das vantagens do nefasto Imposto Sindical, criado na Ditadura Vargas, ao final dos anos 1930. E, além do referido imposto, elas passaram a receber outras verbas públicas, praticamente eliminando (em tese e de fato) a cotização autônoma de seus associados. Outro passo crucial para a cooptação estava selado. E, se já não bastasse, centenas de ex-sindicalistas passaram a participar, indicados pelo governo, do conselho de empresas estatais e de ex-estatais, com remunerações polpudas. Portanto, para compreender a cooptação de parcela significativa do movimento sindical brasileiro recente, é preciso compreender esse quadro, do qual aqui podemos oferecer as principais tendências. (ANTUNES, 2011, p. 58 – 59)

Outro exemplo deste processo de cooptação de entidades sindicais e de classe pode ser observado no trecho da reportagem sobre a União Nacional Estudantil (UNE):

No apagar das luzes, o governo Luiz Inácio Lula da Silva liberou a primeira parcela de R\$ 30 milhões de um total de R\$ 44,6 milhões de indenização à União Nacional dos Estudantes (UNE) como reparação pelos danos causados à entidade durante a ditadura militar (1964-1985). O dinheiro caiu na conta da entidade ontem mesmo, depositada pela Comissão da Anistia, escalada para saldar a conta. Os R\$ 14,6 milhões restantes entrarão no Orçamento de 2011. "É justo do ponto de vista político e histórico e totalmente defensável do ponto de vista jurídico", afirmou o secretário nacional da juventude, ligado à Secretaria-Geral da Presidência, Beto Cury, que coordenou a tramitação do processo na comissão que fixou o valor. Enquanto isso, a reparação coletiva devida a centenas de camponeses atingidos pela guerrilha do Araguaia, apanhados no fogo cruzado entre guerrilheiros e as forças da repressão, ainda não aconteceu. (SITE ESTADÃO, 2010)

Os prejuízos que a terceirização predatória tem trazido a massa de trabalhadores por ela atingidos não podem ser mensurados em cifras, pois os números escondem o verdadeiro alcance deste processo perverso, que coloca o homem e a mulher sob a ameaça frequente de desemprego, é como se fosse um processo de tortura.

4.5 A Descaracterização do Trabalhador

O efeito da inserção dos trabalhadores em repartições públicas pela via da terceirização favorece apenas o caixa do governo e, mesmo este fato – a redução dos gastos – tem sido questionado não existindo segundo alguns autores, benefício real para os trabalhadores, haja vista que estes possuem uma condição diferenciada, para pior, além de receberem baixos salários, em comparação aos trabalhadores concursados que realizam as mesmas tarefas.

No que diz respeito aos direitos trabalhistas, os trabalhadores terceirizados não gozam dos ganhos adicionais obtidos pelos servidores públicos federais, além de não poderem participar de atividades ou serem beneficiados por outras vantagens como o programa de Saúde do Servidor, exames periódicos, ginástica laboral, dentre outros benefícios indiretos a que os servidores públicos têm acesso.

A rotatividade também é um fator de pressão para o trabalhador, uma vez que, quando a empresa terceira é substituída, o trabalhador corre o risco de ser demitido, e esta é uma faceta que produz nos trabalhadores uma perceptível condição de subserviência ao medo. Todos esses trabalhadores vivem constantemente sob ameaça de demissão, sabendo que existe um contingente enorme “lá fora”, disposto a assumir o seu posto de trabalho.

Marcio Pochmann (2008), ao realizar um estudo sobre a terceirização no âmbito da iniciativa privada no estado de São Paulo nos mostra que a rotatividade do terceirizado é 70% maior que a do trabalhador não terceirizado assim como a média salarial (50% menor entre os terceirizados). A mesma pesquisa demonstra ainda que de 1985 para 2005 a rotatividade de trabalhadores em empresas terceiras aumentou de 61,3% para 83,5%.

A diferenciação entre trabalhadores do quadro e terceirizados é hoje um dos muitos problemas para o gestor público. Como conviver com servidores efetivos e trabalhadores terceirizados, já que apresentam relações de vínculo, trabalho, renda, envolvimento, organização, percepção e expectativas sobre o trabalho de formas diferenciadas, não se configurando em um grupo homogêneo.

O trabalhador terceirizado é, na visão de Carelli (2003), o outro que está dentro e fora da relação ao mesmo tempo, tem papel na atividade da empresa, mas não pertence a ela. Pode até realizar a mesma função dos funcionários efetivos, mas com eles não se confunde. Uma série de contradições faz do trabalhador terceirizado alguém

posicionado em dois mundos, mas em nenhum deles efetivamente incluído. Talvez por esta posição entre mundos, seja a terceirização uma importante forma de precarização e de exclusão destes trabalhadores.

Dejours (2008), tratando sobre as relações entre alienação e trabalho, observa que os meios e métodos atuais de dominação encontram-se embasados num processo de desestruturação do viver-junto, levando o trabalhador ao isolamento, à desolação e às patologias da solidão, expressão criada por ele para designar o que percebe como um comportamento individualista e solitário, uma das formas de defesa, que vem sendo identificado nos ambientes de trabalho.

“Eis porque a alienação, no sentido psiquiátrico do termo, quando tem por princípio a alienação social, implica os demais, que ao furtar-se, negam-se e traem-se a si próprios. Assim a alienação social não diz respeito apenas a vítima em evidência no processo, ou seja, ao sujeito que passou a ser considerado com um doido, mas a todo coletivo. E, no silêncio, é o viver-junto que se desagrega progressivamente.” (DEJOURS, 2008, p. 228)

As variações das novas formas de produção e organização do trabalho estimulam a competição entre os integrantes de uma mesma equipe, produzindo no ambiente laboral a fragmentação da solidariedade, desestimulam a cooperação e dificultam o processo de compartilhamento mútuo das angústias, impotências e fracassos inerentes ao trabalho.

4.6 Assédio Moral: violência nas organizações

De acordo com Hirigoyen (2003), o assédio moral pode ser definido como toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Freitas (2008) afirma que nas organizações, a violência e o assédio nascem do encontro entre a inveja do poder e a perversidade. No mundo do trabalho, nas universidades e nas instituições em geral, as práticas de assédio são muito mais estereotipadas que na esfera privada e são também onde elas têm sido mais denunciadas por suas vítimas. A autora observa que o assédio moral nas empresas está intimamente ligado ao ambiente de trabalho e as práticas organizacionais, transformando a organização em cúmplice deste ato de violência:

O assédio moral é em si um problema organizacional simplesmente porque ocorre dentro do ambiente de trabalho, entre pessoas que são parte da estrutura organizacional. O assédio moral detém prerrogativas a partir de papéis organizacionais e encontra respaldo em questões ou aspirações organizacionais, o que torna a empresa corresponsável ou não isenta pelos atos culposos ou dolorosos que ocorrem em seu interior. (FREITAS, HELOANI E BARRETO 2008, p. 26)

Franco (2010) afirma que os atos negativos praticados contra os trabalhadores em seus locais de trabalho são de responsabilidade da organização, a qual estabelece políticas específicas para conduzir a produção, políticas estas que devem ser aplicadas por aqueles que assumem o lugar de mando e que atingem diretamente os trabalhadores.

Freire (2009), ao basear-se nos estudos de Schimidt (2002), afirma que modernização das relações de trabalho e a hierarquia rígida das empresas, favorecem situações de assédio moral. O mercado, que busca profissionais qualificados com perfil versátil, competitivo e criativo, pode também pressionar os empregados já lotados na empresa, em busca de um perfil que eles não possuem. O estabelecimento de rótulos ou perfis poderá ensejar humilhação, degradação e desvalorização de empregados, mesmo que sejam muito produtivos, são considerados de importância diminuída ao empreendimento, por cumprirem funções consideradas de menor relevância em relação aos que têm o aludido “perfil” desejado. (p. 28)

Hirigoyen (2003) atribui à nova organização do trabalho, bem como ao cinismo e à perversidade dos atuais sistemas de produção, os contextos favoráveis para o surgimento/crescimento do assédio moral no trabalho. Relata ainda aspectos do ambiente laboral que levam ao aparecimento do assédio como, por exemplo:

Os ambientes de trabalho que submetem os trabalhadores ao estresse; a má comunicação interna; a falta de reconhecimento da identidade profissional; e a padronização de métodos que orientam para o controle e o ajustamento das pessoas aos sistemas, métodos estes mediante os quais “a cultura da empresa é imposta até a doutrinação”. Argumenta, também, que algumas organizações funcionam de maneira cínica e utilizam a manipulação e a mentira para obter melhores rendimentos. (HIRIGOYEN 2003, p. 36)

Rigotto (2010) infere que “os modos de controle sobre o trabalho e, por extensão, sobre os trabalhadores, são definidos pela gerência e tendem a estar fundamentados em determinada política organizacional adotada pela empresa”.

As relações de trabalho estão hoje em dia, mais do que em qualquer outra época, permeadas pela competitividade ou “hipercompetitividade” como afirma Heloani

(2003), que por sua vez é estimulada pelos processos de reestruturação, cada vez mais agressivos para toda a cadeia produtiva.

Sem quisermos radicalizar ou extrapolar, considerando a atual sociedade brasileira nos moldes da escravocrata, pensamos que a humilhação no trabalho, ou o assédio moral, sempre existiu, historicamente falando, nas mais diferentes formas. Humilhação esta embasada no próprio **sistema macroeconômico (grifo nosso)**, que, em seu processo disciplinar, favorece o aparecimento dessa forma de violência, em que o superior hierárquico detém certo poder sobre seu subordinado. (HELOANI 2003, p. 6)

Freire (2009) afirma que estratégias de reestruturação produtiva adotadas pelas empresas para sobreviver no atual mercado competitivo trazem à tona uma nova forma de gerir recursos humanos. É nesse ambiente, marcado por pressões pelo desempenho quantitativo, além da despersonalização do trabalhador – tratado como objeto de produção – que acontece o assédio moral, um processo de violência psicológica extremado contra o trabalhador, com relação direta à saúde mental.

Tratando sobre as características de algumas organizações e seus funcionários, Hirigoyen (2006) afirma que podemos encontrar, no âmbito da empresa, os mesmos perfis que no das pessoas. Certas organizações não se preocupam em proteger as pessoas que empregam e permitem, por indiferença, que um clima de assédio moral seja instalado.

De acordo com Bitelli (2002), o assédio moral cria um ambiente profissional desagradável que compromete não somente o desempenho do agredido como, também, dos demais funcionários, uma vez que contribui para problemas de relacionamento, cerceando o exercício da criatividade no trabalho e, conseqüentemente, reduzindo a produtividade.

O assédio moral tem como um de seus mais importantes componentes a humilhação da vítima, para mais facilmente dominá-la. Para Barreto (2006) a humilhação constitui um indicador importante na avaliação das condições de trabalho e saúde de trabalhadores e trabalhadoras, revelando uma das formas mais poderosas de violência sutil nas relações organizacionais e na sociedade.

Por entender que o assédio moral, mais do que uma prática individual, faz parte de um processo desencadeado, em diversas situações devido às práticas gerenciais e características de cada empresa, Freitas et al(2008) analisa da seguinte forma os efeitos das “novas” práticas nas organizações:

As novas formas de gestão do trabalho tem tornado os trabalhadores vulneráveis ao desemprego, a queda de salários, a precariedade, a uma competição extremamente acirrada, a deterioração do clima no ambiente de trabalho, e todas essas **condições portadoras de violência** (grifo nosso). A estrutura organizacional seria enxugada mediante redução de unidades [...] processos de terceirização, incorporação tecnológica permanente, eliminação de custos por meio de mudanças de localização geográfica para territórios mais vantajosos ou com legislação menos restritiva. Essas variáveis foram recobertas pela denominação “externalidades”, que é uma forma de se retirar das empresas as responsabilidades pelas consequências sociais de suas decisões. (FREITAS, ET AL, 2008, pg. 39)

Para Yokoyama (2005) o assédio moral, mais do que uma atitude isolada de um indivíduo desequilibrado ou invejoso, é fruto de mudanças mais amplas no mundo do trabalho como a competitividade, o ritmo frenético do ambiente laboral, a redução de custos, a terceirização, a contratação por prazo determinado, a flexibilização das relações de trabalho, a precariedade do próprio emprego e o desemprego, o culto do individualismo e a crença de que a disputa – nem sempre limpa – aumenta a eficiência geral do sistema, entre outros.

De acordo com Freitas (2008), existe estreita relação entre a gestão e os atos violentos dentro das empresas haja vista que é no interior da organização que são definidos, explícita ou implicitamente por meio de sua cultura, as estruturas e os padrões de relações interpessoais e intergrupais das pessoas que nela trabalham. Quando consideramos o assédio moral uma questão organizacional, entendemos que algumas empresas negligenciem os aspectos desencadeadores desse fenômeno, ou seja, consideramos que o assédio moral ocorra não porque os dirigentes o desejem, mas por que eles se omitem. (p. 56)

Os processos de gestão das organizações estão intrinsecamente ligados à forma como os trabalhadores agem e interagem, pois para garantir seus lucros e a manutenção no mercado de maneira competitiva as empresas exercem pressão diária e constante sobre os “colaboradores”. Este processo adocece, como afirma Barreto (2002):

Submetidas às políticas de gestão, a organização do trabalho impõe novos riscos que são responsáveis por distúrbios mentais e psíquicos, explicitados na pressão e opressão para produzir e ultrapassar as metas pré-determinadas. Essa opressão se traduz no tempo exíguo para concluir um projeto; no ritmo intenso e em jornadas prolongadas; fazer mais com menos pessoas e em ambiente de competitividade acentuada. [...] As múltiplas exigências para produzir são „transversadas” por abuso de poder e frequentes instruções confusas, ofensas repetitivas, agressões, maximização dos „erros” e culpas, que se repetem por toda jornada, degradando deliberadamente as condições de trabalho. (BARRETO 2002, p. 78)

Souza (2010) baseado nos estudos de Leymann (1996) explica que nos casos de assédio moral a estigmatização prévia da vítima ocorre quando esta é mal interpretada e pode ser julgada, pelos superiores hierárquicos, como culpada por tudo o que está acontecendo. Ocorre então a violação dos direitos da vítima e esta pode se sentir culpada, acreditando que é a causa do que está vivendo.

Frequentemente os sistemas de produção Taylorista/Fordista e o Toyotismo são citados por diversos autores como, por exemplo, Antunes (2008), Druck (2003) que concebem estes sistemas como fator determinante de precarização do ambiente laboral. Nesse sentido Freire (2009) afirma:

Portanto, o assédio moral – caracterizado por uma forma de controle desrespeitosa, marcada por pressões abusivas, manifestadas por humilhações e ridicularizações contra a dignidade do trabalhador – pode ser entendido como um corolário, ou seja, um pressuposto dessa nova forma de organização e gerenciamento do trabalho, engendradas tanto no Taylorismo/Fordismo quanto no Toyotismo. Assim, o assédio pode ser entendido como uma extensão dos modelos gerenciais ou um pressuposto para esses sistemas funcionarem, um escopo à nova materialidade do capital. Trata-se do assédio moral coletivo ou indireto, derivado do Taylorismo/Fordismo e do Toyotismo, os quais assumem suas formas mais radicais nesse cenário de reestruturação produtiva, pois contêm em sua essência uma forma de “violência branca”, pois – em grande parte dos casos – podem não ter por desiderato direto humilhar o trabalhador e tratá-lo de forma desrespeitosa, e sim um controle da produção. Contudo para atingir esse fim produtivo e exigir produtividade do trabalhador, perpassa-se a esfera individual do trabalhador de forma desrespeitosa, violando seus direitos humanos fundamentais. (FREIRE 2009, p. 55)

Dejours (1987) assinala e alerta para a “banalização do sofrimento e da injustiça nos locais de trabalho”, considerando “os efeitos da reestruturação produtiva e da dinâmica do emprego nos países desenvolvidos, o que também ocorre em países em desenvolvimento. O medo de perda do emprego gera pactos de silêncio e omissão frente a situações de injustiça, em geral dirigida aos estratos hierárquicos da base”. (p. 22)

Freitas (2007) afirma que os primeiros textos publicados que tratam o assunto assédio moral no Brasil datam de 2001, e que a primeira vez em que foi utilizado o termo em questão data de 1999, tendo sido utilizado pela psicoterapeuta e especialista em vitimologia Marie-France Hirigoyen. Temos, portanto aproximadamente 14 anos de debates e produção científica, que são bem vindos, pois estes debates e a produção de artigos e livros tem inclusive servido como base para decisões judiciais, mas ainda é pouco se levarmos em consideração as mudanças que vem ocorrendo nos processos de

trabalho, com os contratos flexíveis, a retirada de direitos dos trabalhadores e a terceirização cada vez mais abrangente no mercado de trabalho. Portanto desvelar a relação entre o trabalho terceirizado/precarizado e a prática de assédio moral e outras formas de violências no ambiente laboral é o objetivo desta pesquisa, mas antes disso, é uma questão de necessidade social e justiça para com os trabalhadores terceirizados.

5. Metodologia

Os procedimentos metodológicos da pesquisa proposta estão baseados na metodologia de pesquisa qualitativa com abordagem descritiva seguindo os pressupostos metodológicos de estudo de caso, o qual mesmo sendo similar a outros, é ao mesmo tempo distinto, pois tem um interesse próprio, singular. (LUDKE & ANDRÉ, 1986 p. 17)

A pesquisa do tipo qualitativa permite visualizar questões muito particulares e se ocupa com um nível da realidade que não pode ser quantificado. Permite indagar e compreender um conjunto de características humanas (aspirações, valores, crenças, atitudes) que fazem parte da realidade social, uma vez que o universo da produção humana ocorre num mundo de relações, representações e intencionalidade que dificilmente poderia ser traduzido por indicadores apenas quantitativos (MINAYO, 2008, p. 33).

A técnica de Estudo de Caso apresenta vantagens importantes para o estudo de questões qualitativas. Uma das características do estudo de caso, segundo Ludke e André (1986), é buscar retratar a realidade de forma completa e profunda utilizando para isso uma variedade de fontes de informação.

Sobre a observação, Ludke e André (1986) afirmam que “a experiência direta é sem dúvida do melhor teste de verificação da ocorrência de um determinado fenômeno” (p.26), sendo que o observador pode recorrer aos conhecimentos e experiências pessoais como auxiliares no processo de compreensão e interpretação do fenômeno estudado.

5.1 Contextualização do Local de Pesquisa

Criada em 1927, como Universidade de Minas Gerais, a partir da reunião de escolas profissionais existentes, voltadas para o ensino superior de Direito, Medicina, Engenharia, Odontologia e Farmácia, foi federalizada em 1949 e, em 1965, passou a chamar-se Universidade Federal de Minas Gerais-UFMG.

As responsabilidades institucionais da UFMG vinculam-se aos objetivos precípuos da geração, do desenvolvimento, transmissão e aplicação de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa e da extensão, de forma indissociada entre si e integrados na educação do cidadão, na formação técnico profissional, na difusão da cultura e na criação filosófica, artística e tecnológica. Este papel fundamenta-se nas

disposições do art. 207 da Constituição Federal, sendo balizada pelas disposições da Lei 9.394/96, Lei de Diretrizes e Bases da Educação.

Segundo dados do relatório de gestão 2012, atualmente a UFMG possui em seus quadros 8.000 servidores, dentre os quais mais de 2.000 são terceirizados. Destes trabalhadores 254 fazem parte do setor de segurança, que tem em seu quadro efetivo 48 vigilantes concursados.

5.2 Coleta de Dados

Para a coleta de dados do estudo de dados proposto, serão utilizados os seguintes instrumentos metodológicos:

I. Observação Participante

No início da coleta de dados, durante aproximadamente seis meses, será feita a observação participante, a partir do registro em caderno de campo das atividades realizadas por estes profissionais como por exemplo, vigilância ostensiva a pé em setores pré-definidos, vigilância ostensiva com veículos, controle de acesso a edificações e áreas restritas, monitoramento eletrônico, atendimento e registro de ocorrências.

Essa observação será feita nos turnos diurno e noturno, nos postos terceirizados da segurança do campus Pampulha e campus Saúde, sendo facilitada pelo fato de que o pesquisador é profissional do quadro de servidores da segurança da UFMG, o que permitirá o trânsito livre por esses espaços.

II. Questionários Semiestruturados

Serão aplicados questionários semiestruturados para todos os funcionários terceirizados do setor de segurança da universidade. No caso da UFMG, os funcionários vigilantes atuam como empregados terceirizados de uma mesma empresa. A previsão é que sejam aplicados 250 questionários que é aproximadamente o contingente de vigilantes terceirizados em exercício.

Os questionários apresentarão as seguintes temáticas: violência no trabalho, relações interpessoais, perspectivas profissionais e assédio moral no trabalho.

III. Entrevistas

Relatos dos trabalhadores terceirizados.

Após a análise dos questionários, serão identificados os trabalhadores que sofreram ou presenciaram algum tipo de violência ou assédio moral para uma entrevista de profundidade semiestruturada.

Após a análise dos questionários, a pesquisa se concentrará em depoimentos colhidos de funcionários que afirmaram ter vivenciado algum episódio de violência e assédio moral no trabalho. Serão realizadas gravações pré-consentidas, após assinatura do Termo de Consentimento Livre Esclarecido, conforme orientação da Norma do CEPE, Resolução nº 196, de 10 de outubro de 1996, com os vigilantes. Tem-se como objetivo na perspectiva das entrevistas, compreender o impacto que a terceirização exerce sobre o trabalhador.

IV. Análise dos Dados

Os relatos dos trabalhadores terceirizados, colhidos durante a pesquisa serão analisados conforme a técnica de análise do conteúdo e análise do discurso.

Para se analisar os dados da presente pesquisa, se adotará a Análise de Conteúdo, conforme proposto por Bardin (1977) em que a autora conceitua a análise de conteúdo como sendo: Um conjunto de técnicas de análise de comunicação visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens. (BARDIN, 1977, p.42)

Ainda segundo Bardin (1977), a análise de conteúdo de mensagens deveria ser aplicável a todas as formas de comunicação pois possui duas funções que podem ou não se dissociar quando colocadas em práticas. A primeira diz respeito à função heurística, ou seja, a análise de conteúdo enriquece a tentativa exploratória e aumenta a propensão à descoberta. A segunda se refere à administração da prova, em que hipóteses, sob a forma de questões ou de afirmações provisórias servem de diretrizes apelando para o método de análise de uma confirmação ou de uma informação. (BARDIN, 1977, p.29, 30)

6. Cronograma

<i>ATIVIDADES</i>	<i>1º SEMESTRE</i>	<i>2º SEMESTRE</i>	<i>1º SEMESTRE</i>	<i>2º SEMESTRE</i>
Levantamento e Revisão Bibliográfica				
Coleta de Dados Período de Observação Participante				
Aplicação do Questionário Definição das Categorias de Análise e Análise dos Dados				
Realização das Entrevistas				
Análise dos Dados				
Defesa da Dissertação				
Produção de Artigos para Publicação				

7. Referências Bibliográficas

ALMEIDA, M. S. A Miríade de atores produtivos na terceirização do calçado de Franca. 2008. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-31032009-153736/pt-br.php>. Acesso em: 08/12/2012.

_____. A terceirização do calçado em Franca e o desmonte do contrato formal de trabalho. *ORG & DEMO (Marília)*, v. 11, n.2, p. 75-92, Jul./Dez., 2010. Disponível em: <http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/orgdemo/article/view/493/400>. Acesso em: 26/12/2012.

ANTUNES, R. Afinal, quem é a classe trabalhadora hoje? *Revista da Rede de Estudos do Trabalho/Ano II – Número 3 – 2008*. Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org/5RicardoAntunes.pdf>. Acesso em: 08/12/2012.

_____. Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. – 6. Ed. – São Paulo, SP : Boitempo Editorial, 2002.

_____. Adeus ao trabalho?: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. – 9. Ed. – São Paulo : Cortez : Campinas, SP : Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2003.

_____. O Caracol e sua concha: Ensaio sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo : Boitempo, 2005.

_____. A Era da Informatização e a Época da Informalização: riqueza e miséria do trabalho no Brasil. In: *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil*. Antunes, Ricardo (Org.). São Paulo : Boitempo, 2006.

_____. ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educ. soc.*, Campinas, v.25,n.87, p.335-351, maio/agosto, 2004. Disponível em www.cedes.unicamp.br. Acesso em: 16/12/2012.

ARAÚJO, Anísio José da Silva. Paradoxos da modernização: terceirização e segurança dos trabalhadores em uma refinaria de petróleo. *Paradoxos da modernização: terceirização e segurança dos trabalhadores em uma refinaria de petróleo*, 2001. Disponível em: <http://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/4476/2/74.pdf>. Acesso em: 15/02/2013.

BARRETO, M.. *Violência, Saúde e Trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC, 2006.

_____. Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho. *Jornal da Rede Feminista de Saúde*. 2002; Disponível em: <http://www.redesaude.org.br/Homepage/JornalDaRede/JR25/Jornal%20da%20Rede%20n%BA%2025.pdf>. Acesso em: 05/10/2012.

BORSOI, I. C. F.; RIGOTTO, R. M.; MACIEL, R. H. Da excelência ao lixo: humilhação, assédio moral e sofrimento de trabalhadores em fábricas de calçados no Ceará. *Cadernos de psicologia social do trabalho* [on line], São Paulo, v. 11, n. 2, dez. 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172009000200004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 18/12/2012.

BARBOZA, A. M. S. A naturalização da identidade social precarizada na indústria do alumínio paraense. 2010. *Sociologias*, ano 12 n° 23, jan/abr 2010, p. 268-303.

BATISTA, José Carlos. Dor invisível no mundo do trabalho. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIII, n. 76, maio 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7393>. Acesso em: 13/01/2013.

BORGES, A.; DRUCK, G. Crise global, terceirização e exclusão no mundo do trabalho. 1994. *Caderno CRH (Salvador)* n° 19. Disponível em: <http://www.cadernocrh.ufba.br/include/getdoc.php?id=1253&article=349&mode=pdf>. Acesso em: 15/12/2012.

_____. Reforma do Estado, emprego público e a precarização do mercado de trabalho. *Caderno CRH*. Salvador. Maio/Ago. 2004. v. 17, n. 41, p.255-. Disponível em: <<http://www.flexibilizacao.ufba.br/RCRH-2006-19angela.pdf>>. Acesso em 16/12/2012.

BRASIL. Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado. Brasília : MARE, 1995. Disponível em: <<http://www.bresserpereira.org.br/Documents/MARE/PlanoDiretor/planodiretor.pdf>>. Acesso em 10/12/2012.

CARDOSO, J. C. J. R. (2001), Crise e desregulação do trabalho no Brasil. Texto para discussão no 814, Brasília, Ipea. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ts/v13n2/v13n2a03.pdf>. Acesso em: 13/12/2012.

CARELLI, R. L. Formas atípicas de trabalho. São Paulo: LTr, 2004.

CATTANI, A. D. Trabalho & Autonomia. 2a Ed. Petrópolis – Rio de Janeiro : Editora Vozes, 2000.

CHILLIDA, M. S. P., COCCO, M. I. M. Saúde do trabalhador & terceirização: perfil de trabalhadores de serviço de limpeza hospitalar. *Revista Latino-americana de Enfermagem*, 2004 março-abril; 12(2):271-6. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v12n2/v12n2a18.pdf>. Acesso em: 08/12/2012.

CIANATO, A. M. P.; LIMA, E. da C. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. (2008). *Cadernos de psicologia social do trabalho* [on line], São Paulo, v. 12, n. 2, dez. 2008. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S15167172009000200004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 18/12/2012.

DEDECCA, C. S. Trabalho, financeirização e desigualdade. Campinas/SP: IE/UNICAMP, abr. 2010. (Texto para discussão, 174) Disponível em:

<http://www.eco.unicamp.br/publicacoes/index.php?itemID=colecristaslivros>. Acesso em: 15/12/2012.

DEJOURS, C. A Loucura do Trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. Ampliada – São Paulo : Cortez – Oboré, 1992.

_____. A banalização da injustiça social. 7ª ed. – Rio de Janeiro: FGV, 2012.

DRUCK, G. FRANCO, Tânia. (Org.) A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

_____. Flexibilização e precarização: formas contemporâneas de dominação do trabalho. In: Caderno CRH. Salvador. jul./dez. 2002. v. 37, p. 11-22. Disponível em: <<http://www.flexibilizacao.ufba.br/RCRH-2006-270graca.pdf>>. Acesso em 05/12/2012.

_____. BORGES, A. Terceirização: Balanço de uma década. Cadernos do CRH Salvador. 2002. v. 37, p. 111-139. Disponível em: <<http://www.flexibilizacao.ufba.br/RCRH-2006-132graca.pdf> >. Acesso em 05/12/2012.

_____. FRANCO, T. A precarização do trabalho no Brasil: Um estudo da evolução da terceirização no Brasil e na indústria da Bahia na última década. Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho. 2008. Ano 13, Vol. 18. Disponível em: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/relet/index.htm>. Acesso em: 08/12/2012.

_____. FRANCO, T. A Alca e as principais implicações para o trabalho e a saúde dos trabalhadores. Ciência e saúde coletiva, São Paulo, v. 8, n. 4, 2003. Disponível em: http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232003000400010&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 06/12/2012.

_____; BORGES, A. Flexibilização e Precarização: formas contemporâneas de dominação do trabalho. Caderno CRH, Salvador, nº 37, p. 111 – 139, jul/dez 2002. Disponível em: http://www.cadernocrh.ufba.br/viewissue.php?id=14#Dossiê_-_Introdução. Acesso em: 15/12/2012.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; Seligmann-Silva, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional – nº 122, vol. 35, p. 229 – 248. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/rbso/BancoAnexos/RBSO%20122%20Novas%20relaões%20de%20trabalho.pdf>. Acesso em: 18/12/2012.

FREIRE, P. A. O assédio moral como corolário dos sistemas fordista/taylorista e toyotista e os danos à saúde mental do trabalhador. Revista da Seção Judiciária do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, n. 25, p. 377-394, 2009. Disponível em: http://www4.jfrj.jus.br/seer/index.php/revista_sjrj/article/view/19/0 Acesso em: 22/12/2012.

FREIRE, P. A. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. Trabalho Educação e Saúde, v. 6 n. 2, p. 367-380, jul./out.2008. Disponível em: <<http://www.revista>

.epsjv.fiocruz.br/> Acesso em: 22/12/2012.

FREITAS, M. E. (2001). Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 41 (2), 8-19. Disponível em: <http://www.rae.com.br/artigos/1033.pdf>. Acesso em 05/01/2012.

_____ (2007). Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? *Revista de Administração de Empresas*, 6 (1). Disponível em :<http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=4544&Secao=PENSATA&Volume=6&Numero=1&Ano=2007>. Acessado em 15/05/2013.

_____; HELOANI, J. R. M.; BARRETO, M. Assédio moral no trabalho. São Paulo; Ed. Cengage, 2008. (Col. Debates em Administração). 144 p.

FADUL, E. M. C. Reforma do Estado e serviços públicos: transformação de um modelo ou adaptação a uma nova ordem social? *Revista de Administração*, São Paulo v. 34, n.1, p.70-78, jan./mar. 1999.

FRANCO, T. ; DRUCK, G. ; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. 2010. *Revista brasileira de Saúde ocupacional*, São Paulo, Vol. 35, nº 122. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/periodicos/RBSO_122.pdf. Acesso em: 25/01/2013.

GIOSA, Lívio Antônio. Terceirização: Uma abordagem estratégica. São Paulo: Pioneira, 1999.

GONÇALVES, R. O assédio moral no Ceará: naturalização dos atos injustos no trabalho. 2006.123f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade de Fortaleza, 2006. Disponível em: http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/GONCALVES_R.C._O_assedio_moral_no_Ceara.pdf. acesso em 22/01/2012.

GUIMARAES, L. A. M.; RIMOLI, A. O. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa.*, Brasília, v. 22, n. 2, Aug. 2006 . Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722006000200008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 18/12/2012.

HELOANI, J. R. M. Violência invisível. *Revista de Administração de Empresas Executivo*. São Paulo, v.2, n.3, 2003. Disponível em: <http://www.rae.br/artigos/2066>. Pdf . Acesso em:18/12/2012.

_____ Assédio Moral: Um ensaio sobre a expropriação da dignidade do trabalho. *Revista de Administração de Empresas-eletrônica*. São Paulo, v.3, n.1, 2004. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1915&Secao=PE NSATA&Volume=3&Numero=1&Ano=2004>>. Acesso em:18/12/2012

HIRIGOYEN, M-F. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003. 224p.

_____. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitz, 2a Ed. Rio de Janeiro : Bertrand Brasil, 2005. 352p.

_____. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 2006.

HUNGRIA XAVIER, A. C., VEIGA BARCELOS, C.R., PEIXOTO LOPES et al. Assédio moral no trabalho no setor saúde no Rio de Janeiro: algumas características. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (2008), São Paulo, 33 (117), 15-22. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/rbso/BancoAnexos/RBSO%20117%20Assedio%20moral.pdf> Acesso em: 15/12/2012

HIRATA, H. Nova Divisão Sexual do Trabalho? : Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

_____. Trabalho flexível, empregos precários? : Uma comparação Brasil, França e Japão. São Paulo: Ed. USP, 2009.

JACOBY, A. R.; FALCKE, D.; LAHM, C. R. e NUNES, G. J. Assédio moral: uma guerra invisível no contexto empresarial. Rev. Mal-Estar Subj. [online]. 2009, vol.9, n.2, pp. 619-645. ISSN 1518-6148. Disponível em: http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482009000200011. Acesso em 13/12/2012

JUNIOR, Fausto Augusto. SILVA, Liane Maria Barbosa da. ALMEIDA, Max Leno de. SILVA, Patrícia Pereira da. Terceirização no setor público brasileiro. In: DAU, Denise Motta. RODRIGUES, Iram Jácome. CONCEIÇÃO, Jefferson José da. (Org.) Terceirização no Brasil: Do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas). São Paulo: Annablume Editora, 2009.

LANCMAN, Selma; UCHIDA, Seiji. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. Cad. psicol. soc. trab., São Paulo, 2003 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172003000200006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 14 maio 2013.

LEIRIA, J. S.; Terceirização: Uma alternativa de flexibilidade empresarial, Porto Alegre, Ortiz S/A, 1992.

MACIEL, R. H. et al. Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19n3/a16v19n3.pdf> , acesso em 22/01/2012.

MARCELINO, P. R. P. A Logística da Precarização: terceirização do trabalho na Honda do Brasil. 1. Ed. São Paulo : Expressão Popular, 2004.

_____. Terceirização do Trabalho no Brasil e na França. In: Anais do II Simpósio do GEPAL – Grupo de Estudos de Política da América Latina. Disponível em: <http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/segundogepal/PAULA%20REGINA-%20PEREIRA%20MARCELINO.pdf>. Acesso em 22/12/2012.

_____. Afinal o que é terceirização? : Em busca de ferramentas de análise e de ação política. In: Pegada, Presidente Prudente, nº 2, vol. 8, p.55-71, 2007. Disponível em: <http://www4.fct.unesp.br/ceget/pegada%20v.%208%20n.%202%20pdf/4%20Texto-Paula.pdf> . Acesso em: 10/12/2012.

NAKAMURA, A. P.; FERNÁNDEZ, R. A. Assédio moral: mobbing. Aletheia nº 19, jan./jun pp. 69 - 74. 2004. Disponível em: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=115013442007>. Acesso em 21/01/2012.

PERICO, Waldir; JUSTO, José Sterza. O mal estar no trabalho: a culpa como mal estar e a culpa do mal estar. Rev. Mal-Estar Subj., Fortaleza, v. 11, n. 1, mar. 2011 Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482011000100006&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em 21/01/2013.

POCHMANN, M. O emprego na globalização: A nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. 3a reimpressão. São Paulo : Boitempo, 2007.

_____. O emprego no desenvolvimento da nação. São Paulo : Boitempo, 2008.

RIGOTTO, R. M.; MACIEL, R. H.; BORSOI, I. C. F. Produtividade, pressão e humilhação no trabalho: os trabalhadores e as novas fábricas de calçados no Ceará. Revista Brasileira de Saude Ocupacional – nº 122, vol. 35, p. 217 – 228. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/rbso/BancoAnexos/RBSO%20122%20Produtividade,%20press%C3%A3o%20e%20humilha%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 18/11/2012.

RONDELLI, C. M. Assédio moral na relação de emprego e responsabilidade civil do empregador. 2008. 300 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo. Disponível em: http://www.sapientia.pucsp.br/tde_busca/processaPesquisa.php?nrPagina=3> Acesso em: 12/10/2012

SILVA, J. H. Assédio moral nas relações de trabalho frente ao princípio da dignidade da pessoa humana. Trabalho de Conclusão de Curso, PUC/RS, 2006. Disponível em: <http://www.assediomoral.org>. Acesso em 02/11/2012.

SOARES, L. Q. Assédio moral no trabalho e interações socioprofissionais: “Ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não agüentar mais”. São Paulo, Casa do Psicólogo, 2008.

SOUSA, E. S. B. “Perseguições que humilham...”: um estudo do assédio moral e da violência de gênero na Universidade do Estado do Pará / 2010. 141 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas) – Universidade Estadual do Ceará, Belém, 2010. Acesso em: 15/12/2012.

SOUZA, V. L. de. A qualificação do conceito assédio moral no Brasil: implicações nas práticas de gerenciamento do capital humano. Tese (Doutorado) -- Universidade Federal de São Carlos, 2008. 669 f. Disponível em: http://www.btdt.ufscar.br/htdocs/tedeSimplificado/tde_arquivos/1/TDE-2009-10-26T134715Z-2525/Público/2046.pdf. Acesso em: 05/01/2012.

SANTOS, M. J. S. Aspectos da Desconstrução da Reforma Democrática do Estado: perspectiva gerencial e precarização do trabalho. Dissertação (Mestrado): Pós-Graduação em Política Social do Departamento de Serviço Social da Universidade de Brasília/UNB, 2006. Disponível em: <http://btdt.bce.unb.br/tesdesimplificado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=451> Acesso em: 13/12/2012 .

SANTOS, M. C. O. et al . Desregulamentação do trabalho e desregulação da atividade: o caso da terceirização da limpeza urbana e o trabalho dos garis. Produção, São Paulo, v. 19, nº 1, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_artext&pid=S0103-65132009000100013&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 18/12/2012.

THOME, C. F. O assédio moral nas relações de emprego, 2ª ed. São Paulo; LTr, 2009.

_____. O assédio moral nas relações de emprego. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 31, p. 209-228, jul./dez. 2007. Disponível em: <http://www.trt15.jus.br/escola_da_magistratura/revista5.shtml>. Acesso em: 18/12/2012.

_____. O assédio moral nas relações de emprego, 2ª ed. São Paulo; LTr, 2009.
TONI, M. Precarização do trabalho a partir dos anos 90: reversão de tendência no período recente?. 2003. Disponível em: <https://www.icesi.edu.co/ret/documentos/Ponencias%20pdf/096.pdf>. Acesso em: 08/12/2012.

YOKOYAMA, N. Assédio moral: psicoterrorismo que destrói os ativos tangíveis e intangíveis da organização. Maringá, 2005. 178f. Tese (Dissertação de Mestrado em Gestão de Negócios) – Universidade Estadual de Londrina e Universidade Estadual de Maringá. Disponível em: <http://www.ppa.uem.br/defesas/pdf/dis070.pdf>. Acesso em: 15/12/2012.