



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Outsourcing e mercado de trabalho em Portugal: experiências das trabalhadoras de limpeza em Faculdades universitárias de Lisboa

Deborah Luisa Cinachi

Mestrado Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:

Doutor Alan David Stoleroff, Investigador Associado,
ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Orientadora:

Doutora Thaís França da Silva, Professora Auxiliar,
ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2024



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Sociologia

Outsourcing e mercado de trabalho em Portugal: experiências das trabalhadoras de limpeza em Faculdades universitárias de Lisboa

Deborah Luisa Cinachi

Mestrado Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:

Doutor Alan David Stoleroff, Investigador Associado,
ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Orientadora:

Doutora Thaís França da Silva, Professora Auxiliar,
ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2024

Esse trabalho é dedicado à todas mulheres empregadas domésticas que estão presentes em todos os sítios do nosso cotidiano, que deixam nossos ambientes sempre mais aconchegantes e que lutam diariamente, com muito amor e carinho, para trazer mais valor ao trabalho de limpeza.

À Silvia (in memoriam) que foi empregada doméstica a vida toda e me ensinou o valor do seu trabalho.

À Celina e Sofia que contribuíram muito para que investigação fosse possível.

À minha família, meu companheiro e meus amigos que sempre acreditaram quão longe eu poderia chegar.

Agradecimento

Inicialmente, gostaria de agradecer aos meus orientadores, em especial, ao Professor Doutor Alan David Stoleroff, por todo acompanhamento, orientação e apoio durante todo o trabalho e pesquisas.

A minha família que sempre apoiou todos meus sonhos, inclusive este de atravessar o Oceano sozinho para estudar e concretizar o sonho de realizar um Mestrado em Portugal.

E ao meu amado e meus amigos que estiveram do meu lado em todos os momentos difíceis e alegres que fizeram parte dessa longa jornada. Obrigada por sonharem comigo e me incentivarem a não desistir.

Agradeço a todos que, direta ou indiretamente, tornaram possível essa investigação, especialmente, as entrevistadas que dedicaram seu tempo e compartilharam suas vidas conosco.

Resumo

Esta dissertação tem como objetivo investigar os impactos da terceirização (outsourcing) no mercado de trabalho em Portugal, focando-se nas trabalhadoras de limpeza de faculdades universitárias em Lisboa. Através de uma análise teórica sobre a precarização laboral e a realização de entrevistas com essas trabalhadoras, foram discutidos aspectos como a insegurança laboral, a falta de perspetiva de carreira e o medo constante do desemprego. Apesar de possuírem contratos indeterminados, as entrevistadas relataram um ambiente de profunda instabilidade, onde as horas de trabalho e a remuneração podem ser alteradas unilateralmente, afetando significativamente sua subsistência. O estudo revelou que essas trabalhadoras, em grande parte, enfrentam uma situação de precariedade que não se limita a contratos temporários, mas também à instabilidade financeira e à ausência de apoio estatal. Além disso, foi possível identificar um desengajamento político entre as entrevistadas, com exceção das imigrantes, que demonstraram maior confiança nos sindicatos. O estudo conclui que, conforme a definição de Standing, essas trabalhadoras se inserem no conceito de "precariado", reafirmando a necessidade de políticas que garantam maior proteção e estabilidade no mercado de trabalho português.

Palavras-chave: terceirização, precariedade laboral, mercado de trabalho, precariado, trabalhadoras de limpeza, Portugal.

Abstract

This dissertation aims to investigate the impacts of outsourcing on the labor market in Portugal, focusing on cleaning workers in university faculties in Lisbon. Through a theoretical analysis of labor precariousness and interviews with these workers, issues such as job insecurity, lack of career prospects, and the constant fear of unemployment were discussed. Despite having indefinite contracts, the interviewees reported a deeply unstable environment where working hours and wages can be unilaterally reduced, significantly affecting their livelihoods. The study revealed that these workers, although not in temporary contracts, face precariousness marked by financial instability and a lack of state support. Additionally, a political disengagement was identified among the interviewees, except for immigrant workers, who showed greater trust in unions. The study concludes that, according to Standing's definition, these workers fall under the "precariat" concept, reinforcing the need for policies that ensure greater protection and stability in the Portuguese labor market.

Keywords: outsourcing, labor precariousness, labor market, precariat, cleaning workers, Portugal.

Índice

Agradecimentos	i
Resumo	iii
Abstract	v
Introdução	1
Capítulo 1. Precariedade Laboral e Social	4
1.1. Início, evolução e definições sociológicas	4
1.2. Precarização e suas dimensões sociais	13
Capítulo 2. Outsourcing	19
2.1. Definição e evolução legislativa	19
2.2. Flexibilização organizacional e o outsourcing	23
2.3. Da justificação social aos efeitos no trabalho e na sociedade	28
Capítulo 3. Metodologia	34
3.1. Objetivos da investigação	35
3.2. Caracterização dos entrevistados	36
Capítulo 4. Análise dos Resultados	38
Conclusão	43
Fontes consultadas	45
Referências Bibliográficas	47
Anexo A. Guião de entrevista	50
Anexo B. Entrevistas	53

Introdução

A terceirização (ou *outsourcing*) emergiu como uma das principais estratégias de flexibilização do mercado de trabalho em diversos setores, afetando profundamente a vida dos trabalhadores. Entre as várias formas de precarização laboral, o foco no outsourcing, advém do interesse de contribuir com uma pesquisa sobre os impactos na vida dos trabalhadores decorrentes desta flexibilização com o desejo de alteração deste cenário.

Assim, este estudo busca compreender os impactos dessa modalidade de trabalho no cotidiano dessas trabalhadoras em faculdades universitárias de Lisboa, explorando suas vivências, desafios e perspectivas em um cenário marcado pela incerteza laboral.

De acordo com José Soeiro (2015, p. 2), a precariedade não se limita apenas ao ambiente de trabalho, mas também influencia outras esferas sociais, sendo uma "experiência subjetiva desta condição, que extravasa o domínio laboral para se estender a um conjunto de outras esferas sociais." A partir dessa premissa, esta dissertação visa analisar a precarização no contexto da terceirização, questionando se este fenômeno é algo novo ou uma manifestação contemporânea de processos históricos recorrentes. Soeiro (2015, p. 30) levanta a importante questão: "A precariedade é um fenômeno marginal à sociedade salarial ou, sendo intrínseca ao capitalismo, sempre coexistiu com ela?"

Dada a complexidade e a amplitude do tema, esta investigação centra-se nas trabalhadoras terceirizadas de limpeza das universidades de Lisboa. O foco está em identificar os tipos de vínculos contratuais estabelecidos, avaliar o impacto dessas condições de trabalho na vida pessoal e social dessas trabalhadoras, e verificar até que ponto as teorias sobre precariedade laboral se confirmam na sua experiência cotidiana.

Ao longo deste estudo, serão levantadas e debatidas questões cruciais, como: Quais são as modalidades de contrato de trabalho mais comuns nos casos de terceirização dos serviços de limpeza? Qual é o nível de satisfação das trabalhadoras com suas condições de trabalho? Existe o desejo de mudar de emprego? Quais são os níveis de escolaridade dessas trabalhadoras e como isso influencia o tipo de trabalho que realizam? E, por fim, quais são os efeitos dessa relação laboral nas suas vidas pessoais e na coesão social?

No plano histórico, o estudo recua até o final dos anos 1980, momento que marca o início da flexibilização do mercado de trabalho em Portugal. Em 1989, a aprovação da lei que permitiu a criação de empresas de trabalho temporário e a ampliação das cláusulas para contratos a termo assinala um ponto de inflexão no mundo do trabalho. Este movimento se intensificou em 1993, com a

regulamentação dos "recibos verdes", processo que em menos de uma década tornou-se central nas discussões sobre precarização laboral (Soeiro, 2015, p. 110).

A estrutura desta dissertação está organizada em cinco partes. As duas primeiras são dedicadas à revisão teórica que fundamenta o estudo, enquanto a terceira parte aborda a metodologia utilizada. Os resultados obtidos são apresentados e discutidos na quarta parte, e a quinta parte oferece as conclusões derivadas da análise.

Assim, este trabalho pretende não apenas contribuir para a compreensão das condições de precariedade laboral em Portugal, mas também fomentar um debate mais amplo sobre as possíveis transformações sociais que possam surgir a partir dessas discussões. Embora a promoção de mudanças sociais seja um desafio complexo, e talvez utópico, este estudo busca provocar reflexões sobre as dinâmicas do trabalho e as implicações que estas têm na vida dos trabalhadores, com vistas à construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

CAPÍTULO 1

Precariedade Laboral e Social

1.1. Início, evolução e definições sociológicas

A precariedade laboral e social é um fenômeno complexo e multifacetado, que tem sido objeto de estudo por diversos sociólogos, economistas e outros cientistas sociais. Para entender plenamente suas implicações é essencial traçar uma linha histórica de seu início, examinar sua evolução ao longo do tempo e definir os conceitos-chave utilizados na análise sociológica.

Nas ciências sociais a utilização do conceito não é nova e remota as transformações que estão a ocorrer cerca de três décadas atrás. Além disso, precário do vocábulo latino *precarius* significa súplica ou prece e daí pode ser entendido como aquilo que se obtém por uma mercê revogável, que é inseguro, instável, fonte de angústia e incerteza. (Soeiro, 2015, p.8).

Quanto a realidade, discute-se, se seria um fenômeno novo no mundo do trabalho, ou se relações de trabalho sem proteção, a margem do capitalismo sempre existiram de modo a corroborar com a lógica da acumulação. (Soeiro, 2015, p.365).

Desse modo, pode-se dizer que suas raízes podem ser traçadas até a Revolução Industrial, quando houve uma transformação significativa nas formas de trabalho e na estrutura econômica. Antes desse período, a maioria das pessoas trabalhava na agricultura ou em pequenos ofícios artesanais, onde o trabalho era frequentemente estável e integrado à vida comunitária. Com a industrialização, surgiram as fábricas e, com elas, um novo tipo de emprego que era caracterizado por longas horas de trabalho, condições perigosas e baixa remuneração.

A precariedade era então entendida como uma situação laboral que acarretava efeitos devastadores na saúde física e mental dos indivíduos.

No entanto, ela ganhou nova dimensão e visibilidade no final do século XX e início do século XXI. Este período foi marcado por mudanças econômicas globais significativas, como a globalização, a desregulamentação dos mercados de trabalho e a ascensão de novas formas de emprego, muitas vezes mais flexíveis, mas também mais inseguras.

“A nova etapa de desenvolvimento do capitalismo mundial, que surge a partir da década de 1980 pode ser caracterizada como sendo a da “mundialização do capital” (uma denominação precisa para o fenômeno da “globalização”). Na verdade, estamos diante de um novo regime de acumulação capitalista, um novo patamar do processo de internacionalização do capital, com características próprias e particulares se comparada com etapas anteriores do desenvolvimento capitalista. Esse novo período capitalista se desenvolve no bojo de uma profunda crise de super produção (Brenner, 1999) e é caracterizado por outros autores como

sendo marcado pela “produção destrutiva” (Mészáros, 1997) ou ainda pela “acumulação flexível” (Harvey, 1993).” (Alves, 1999, p. 1).

Pois bem, durante a Revolução Industrial, a introdução do trabalho assalariado em larga escala ocorreu sem regulamentações laborais, resultando em condições de trabalho extremamente aviltantes.

Na primeira metade do século XX, a luta por direitos dos trabalhadores e os movimentos trabalhistas culminaram na criação do Estado de Bem-Estar Social em muitos países, trazendo regulamentações laborais, seguridade social e maior estabilidade no emprego.

Neste momento da história da sociedade, os trabalhadores acreditavam que a educação e o diploma eram os *tickets* necessários para atingir o sucesso profissional e o tão desejado emprego estável. “Portanto, a equação social que legitimava a democracia social burguesa no pós-guerra, nos polos mais desenvolvidos do sistema mundial do capital, era constituído pelo trinómio (1) educação superior (2) emprego/carreira profissional e *last but not least* (3) consumo como *Ethos* consumista”. (Alves, 2012, p. 3).

“A partir do pós segunda Guerra Mundial que, na opinião de Castel, se constrói na maior parte dos países europeus o que se apelidará de «sociedade salarial». Nesta o trabalho assalariado passa a ser o principal fator de integração social e, sob a forma de emprego, constitui uma plataforma de acesso a direitos sociais e a base de construção de um sistema de redistribuição de proteções” (Castel 1998; 2009 apud Soeiro, 2015, p. 26).

Nesta época o trabalho era sinónimo de identificação pessoal e o percurso académico escolhido permitia a integração em um emprego adequado ao estilo de vida almejado. E esse emprego tinha carácter permanente, estável e duradouro, conferindo a estabilidade que era necessária para viver e projetar seu futuro. (Miguélez, 2009 apud Rodrigues, 2016, p. 6).

No entanto, a partir da década de 1980, a virada neoliberal na economia global, marcada pela desregulamentação, privatização e globalização, resultou em mercados de trabalho mais flexíveis e voláteis.

“A expressão «Trinta Gloriosos Anos» refere-se ao período que vai do final da Segunda Guerra Mundial até a década de 1980, quando surgem as políticas neoliberais. Ele teria sido marcado pelo compromisso fordista e por um Estado de crescimento que aplicava políticas Keynesianas através das quais o desenvolvimento económico alimentava a procura social, que por sua vez assegurava mais crescimento. É importante lembrar, contudo, que esse foi também um período de movimentos de contestação operária, de violências institucionalizadas, de opressão colonial, de destruição ecológica e de reproduções de injustiças.” (Castel, 2009 apud Soeiro, 2015, p 9).

A junção de todas essas transformações sociais, como “a globalização, a inovação tecnológica, a pressão competitiva, as debilidades políticas e a crescente pressão dos grandes grupos empresariais, alteraram por completo a forma de contratação e as necessidades de trabalho”. (Trompa, 2007 apud Rodrigues, 2016, p. 6).

Em verdade tudo foi se encaixando como um “processo de precarização, ou seja, a sequência de transformações nos sistemas de relações laborais, nas disposições legais, na regulação jurídico-política e nas práticas sociais concretas que promovem o trabalho precário e consagram o reconhecimento legal da precariedade laboral.” (Soeiro, 2015, p.4)

O foco do modelo liberal dissipado era o crescimento econômico e o desenvolvimento a partir da autorregulação do mercado e para isto era necessário a flexibilidade das normas trabalhistas até então conquistadas, já que eram responsáveis pelo impedimento do avanço, principalmente tecnológico com a globalização.

Como pontou Standing “esse era o preço a pagar para manter o investimento e o emprego. Cada revés econômico era atribuído, em parte, com razão ou sem ela, à falta de flexibilidade e à ausência de uma «reforma estrutural» dos mercados de trabalho.” (Standing, 2014, p.27).

E ainda, “a pouca segurança no emprego foi apresentada pelo Fundo Monetário Internacional (FMI), pelo Banco Mundial e por outros organismos influentes, como necessária para atrair e reter capital estrangeiro.” (Standing, 2014, p. 69).

Nesse sentido, “as políticas macroeconômicas há muito abandonaram a ideia do pleno emprego, substituindo-a por uma concepção liberal de ‘empregabilidade’, que tende a responsabilizar individualmente os trabalhadores pelo seu fracasso e sucesso” (Lefresne, 2005, apud Carmo, Caleiras, Roque e Assis, p. 8).

E essa autorresponsabilidade veio atrelada a crueldade, que era muito interessante para manutenção do sistema, da competitividade.

“Nas condições do capitalismo global, a garantia do emprego inverteu-se na mera empregabilidade. O precariado vive na era do neodarwinismo, ideologia tarde burguesa que investiga, no plano social, o espírito de concorrência individual. A palavra de ordem no mundo liberal é competitividade. É pela concorrência o mercado que o homem burguês tardio, como auto empreendedor, se afirma como individualidade pessoal de classe.” (Alves, 2012, p. 5).

Como bem resumiu o sociólogo José Soeiro, “ao contrário do que historicamente caracterizou a fase anterior – a do compromisso fordista ou dos Trinta Gloriosos – a dinâmica deste novo regime seria de re-mercantilização, des-coletivização e re-individualização do trabalho” (Castel, 1998; 2009 apud Soeiro, 2015, p. 9).

Soeiro ainda acrescenta que, conforme a tese de Castel (2009 apud Soeiro, 2015, p. 27), havia neste momento uma grande pressão para que as pessoas estivessem ativas, ainda que sob um

subemprego, legitimando assim novas formas de trabalhos forçados e conduzindo-nos a uma sociedade de plena atividade e não mais sociedade de pleno emprego.

Pois foi em 2008, devido a crise financeira, que vários países, inclusive Portugal, passaram a experimentar uma política de austeridade radicalizando o programa neoliberal, sob o pretexto de “estado de exceção”. (Soeiro, 2015, p. 1)

Esse período viu um aumento do trabalho temporário, freelance e outras formas de emprego não padrão, muitas vezes sem as proteções oferecidas pelos empregos tradicionais. A revolução digital introduziu novas formas de trabalho, onde plataformas digitais conectam trabalhadores a trabalhos temporários ou esporádicos, proporcionando flexibilidade, mas também resultando em insegurança financeira e falta de benefícios trabalhistas.

E caminhando junto a tudo isso, viu-se emergir uma sociedade solitária, do ponto de vista de suporte e apoio, seja do Estado, seja das empresas ou ainda da própria comunidade. A centralidade é no trabalho, se este faltar, as pessoas veem-se desamparadas.

“Um aspeto final da reestruturação pós globalização do rendimento social e que ao passo que, antes do Estado de bem-estar social, os indivíduos e as famílias se apoiavam fortemente em mecanismos informais de ajuda da comunidade, hoje esses mecanismos já não existem. Foram enfraquecendo com o crescimento dos benefícios garantidos pelo Estado e pelas empresas. Durante várias gerações as pessoas passaram a pensar que não havia necessidade deles e eles foram desaparecendo. Mas, ao mesmo tempo que as empresas iam abandonando a atribuição de benefícios e que o Estado começou a condicionar a concessão de prestações sociais à prova de insuficiência económica, com o sistema de «condição de recursos», iam deixando de existir as anteriores formas de apoio da comunidade.” (Standing, 2014, p.90).

Ciente dessa evolução da precariedade na sociedade capitalista a sociologia do trabalho procura definir e se debruçar sobre o fenómeno para além de conceituá-lo trazer questionamentos em prol de mudanças favoráveis aos trabalhadores.

Quanto a definição, na sociologia, a precariedade laboral é frequentemente entendida como uma condição de trabalho caracterizada pela instabilidade, insegurança e falta de proteção. Três elementos co dependentes e que decorrem uns dos outros. A insegurança está diretamente ligada a falta de garantias de continuidade no trabalho, muitas vezes associada a contratos temporários ou informais; os baixos salários e remuneração insuficiente para assegurar um padrão de vida digno acarretam a instabilidade financeira e emocional, que por sua vez é agravada pela falta de proteção para os momentos de recessão e a ausência de benefícios como seguro de saúde ou seguro desemprego, férias pagas e planos de aposentadoria.

Ou seja, tem pelo menos “três aceções diferentes. Serve para designar trabalho precário, é utilizada para nomear uma experiência subjetiva mais ou menos ligada a um distanciamento crítico do

emprego e aparece também para falar da ausência de proteção e de processos de uma desafiliação social e de pobreza.” (Cingolani, 2005 apud Soeiro, 2015, p. 8).

Em que pese o conceito de precariedade pela sociologia do trabalho não tenha sido adotado de modo geral e semelhante em todos os países, razão pela qual não foi internacionalizável, ela já foi usada para referir-se a trabalho temporário na Espanha, estatutos paralelos aos contratos típicos na Itália, condição de insegurança laboral na França, *bad jobs* na Grã-Bretanha e *minijobs* na Alemanha. (Soeiro, 2015, p. 11).

Para Standing, o termo:

“foi utilizado pela primeira vez na década de 80 do século XX, por sociólogos franceses para descrever os trabalhadores temporários (seja trabalhando para empresas de trabalho temporário, seja fazendo trabalhos ocasionais ou trabalhando com contratos a termo certos) ou sazonais”. (Standing, 2014, p.32).

Porém, o que Standing pretende no livro “O precariado: a nova classe perigosa” é atribuir uma noção diferente ao termo. Para o precariado já foi atribuído até sentido positivo, tipificando um espírito livre e romântico daqueles que rejeitam as antigas normas trabalhistas, pois encontram-se diante de um novo mercado, com novas formas de relação com o capital que acaba por lhes conceder uma liberdade, que a legislação não poderia. (Standing, 2014, p.32).

Mas, o termo reúne também um vasto conjunto de indivíduos, que cresce a cada dia e que não possuem uma só característica da precarização em comum. Standing propõe um novo foco para o estudo quanto a precariedade diz respeito ao aspeto subjetivo.

“as vivências subjetivas na sua multidimensionalidade: a insegurança material ou económica, a insegurança estatutária (jurídica e social, no campo do trabalho e da proteção) a dimensão do estigma associado, a relação pessimista com o futuro, entendido como ameaça, o “sentimento de precarização”, associado ao medo da desclassificação social ou as formas de “individualismo negativo”, cujo sofrimento social é mais tendente a “promover comportamentos autodestrutivos do que produzir mobilizações políticas”. (Boumazza e Pierru, 2007; Castel, 2009 apud Soeiro, 2015, p 12).

Esse grupo de pessoas, inseridos na diversas situações de precariedade, sentem aquilo que Standing chama de 4 As, em inglês (a raiva – *anger* em inglês, anomia, ansiedade e alienação), principalmente porque não experimentam as sete formas de segurança relacionadas com o trabalho. (Standing, 2014, p.34 e 49).

A raiva, para o autor vem da estimulação instantânea do mundo digital e da exposição e exaltação do sucesso material de celebridades e pessoas ricas nas mídias sociais que acabam por gerar uma sensação de ressentimento ante a realidade que o precariado enfrenta, aumentando seu sentimento

de frustração com o trabalho que realiza diariamente e a compensação que recebe deste. (Standing, 2014, p.48 e 49).

A anomia, no entanto, vem de uma apatia com a possibilidade de mudança da realidade. Apesar de esperarmos que raiva fosse ser um incentivo para ações no sentido de alterar a realidade que lhes decepciona cotidianamente, o precariado é atingido por discurso, político e até social no sentido de que valer-se de prestações, benefícios ou apoios sociais faz dos recebedores menos valorosos como pessoas, como profissionais até preguiçosos, não sendo assim, merecedores de um sucesso caso alcançassem, pois valeram-se de “ajuda” alheia. Isto faz com que o precariado aceite a realidade sem pressionar terceiros por mudanças. (Standing, 2014, p.50).

Dessa forma, a ansiedade é obviamente gerada por todo esse contexto de insatisfação e impotência, além das inseguranças presentes no atual mundo do trabalho. Vem associada ao medo constante de perder o pouco que possuem. Por fim, a alienação decorre da constatação de que o trabalho que estão a realizar não vai concorrer para seus propósitos e para aquilo que consideram digno de respeito. (Standing, 2014, p.51).

Quanto as formas de segurança, o autor identifica sete formas que são comuns aos trabalhadores não precário e conseqüentemente que faltam ao precariado. Conforme resumo elaborado pelo autor, estas são: segurança no mercado de trabalho, ou seja, no sentido de apoio do Estado em busca do pleno emprego e rendimento adequado à uma vida digna; segurança no emprego que seria a proteção contra o despedimento arbitrário, por exemplo com a celebração de contratos a tempo incerto e imposição de multas por celebração de falsos contratos temporários ou falsos recibos verdes. Segurança profissional é a concessão da oportunidade de construir uma carreira (mobilidade ascensional) e adquirir e aplicar suas competências; a proteção contra acidentes e doenças no trabalho, através da elaboração de normas de segurança, de limitação as horas diárias de trabalho, proibição de horas noturnas para mulheres e indenizações em caso de acidentes, que seria a segurança no trabalho. (Standing, 2014, p.34).

A segurança na reprodução e desenvolvimento de competências seria a possibilidade de adquirir competências, através de formas de aprendizagem ou formação profissional por exemplo. A segurança de rendimento é uma segurança no que tange à certeza de recebimento de um rendimento estável e protegido, como por exemplo, por meio de imposição de um salário mínimo, tributação regressiva para reduzir desigualdades. Por fim, a sétima e última segurança seria a de representação, ou seja, ter uma voz coletiva no mercado de trabalho, por exemplo com sindicatos independentes, reconhecimento de classe e direito a greve.

Outro ponto relevante na identificação e definição do precariado para Standing, é que aos precariado carecem de alguns elementos do rendimento social. Conforme o autor, o rendimento social é composto por 6 elementos, o primeiro são os alimentos, bens e serviços produzidos diretamente

pela pessoa, o segundo é o salário, o terceiro é o valor de apoio prestado por familiares ou por sua comunidade local, o quarto refere-se aos benefícios recebidos pela empresa, assim como o quinto que são os benefícios prestado pelo Estado e por fim, o sexto elemento do rendimento social são os benefícios provenientes de lucros de poupança e investimentos. (Standing, 2014, p.36).

Isso significa que o precariado não é apenas aquele grupo que tem baixo nível de salários ou uma classe média oprimida, mas sim aquele grupo, por exemplo, que carece de apoio prestado por benefícios, sejam os concedidos pelo Estado ou concedidos pelas empresas. Daí porque o autor começa a identificar que o precariado não é homogêneo e não se agrupa em uma comunidade com uma identidade profissional única.

A verdade é que o precariado justamente é difícil de ser identificado porque as pessoas que o formam, muitas vezes, realizam tarefas que não correspondem a uma profissão definida e isto as impede de formar uma identidade profissional e uma trajetória de carreira clara.

E isto acarreta mais um aspeto agravante do precariado, a desconexão política. O autor argumenta que precariado tende a ser politicamente desengajado, pois sentem que as instituições políticas não representam seus interesses ou fornecem soluções para seus problemas, além de possuírem conjunto de reivindicações diferentes. (Standing, 2014, p. 58, 292).

Exatamente por isso que o processo para precarização possui um primeiro passo em comum: o enfraquecimento coletivo, seja pela divisão e fragmentação da classe trabalhadora, seja na desagregação das comunidades operárias e das suas formas de solidariedade (Bau e Pialoux, 1999 apud Soeiro, 2015, p. 11).

Por óbvio, há certos grupos que são mais facilmente identificados como inseridos em uma relação de trabalho precária, como por exemplo, os empregados temporários, trabalhadores a tempo parcial e até estagiários. Isto porque, o próprio contrato de trabalho que possuem, amparados por legislações flexíveis quanto aos direitos trabalhistas, por si só traz consigo a facilidade de manipulação, já que se não aceitarem as exigências que lhes foram feitas, serão despedidos e ainda com custos baixíssimos.

No entanto, esta identificação mostra-se mais complexa quando a precarização não está no contrato em si, mas em outras dimensões da relação de emprego. Como é o caso do outsourcing.

Outro sociólogo importante e que também explora o conceito de precariado é Giovanni Alves. O autor foca no impacto do neoliberalismo e da reestruturação produtiva sobre a classe trabalhadora, especialmente em países periféricos como o Brasil. Ele considera o precariado como uma consequência direta da precarização do trabalho promovida pelo capitalismo global.

Alves vê a precarização como um processo estrutural no capitalismo contemporâneo, onde a flexibilização do trabalho é utilizada para maximizar lucros. Isso resulta em condições de trabalho mais instáveis e inseguras. Nesse sentido, ela está associada a um alto nível de desemprego estrutural, onde

um grande número de trabalhadores é mantido fora do mercado de trabalho formal, sendo forçados a aceitar empregos precários. (Alves, 2012, p.3 – parte 2)

Há uma divergência na concepção sociológica do precariado. Enquanto Guy Standing adota uma perspectiva mais global, entendendo que o precariado é a uma nova classe social, Giovanni Alves entende o precariado como uma camada social da classe já existente, o proletariado. Isto porque, a proletariedade é ínsita de sociedades capitalistas, até as mais desenvolvidas como EUA, EU e Japão. (Alves, 2012, p. 1)

“a condição de proletariedade é constituída por uma série de atributos históricos existenciais que se disseminam pela sociedade burguesa: subalternidade, acaso e contingência, insegurança e descontrolo existencial, incomunicabilidade, corrosão do caráter, deriva pessoal e sofrimento. Podemos destacar ainda outros traços históricos existenciais, como risco e periculosidade, invisibilidade social, experimentação e manipulação, prosaísmo e desencantamento.” (Alves, 2012, p. 2).

Alba Maria Pinho de Carvalho também partilha do posicionamento de que precariado é uma camada social e adverte que questão polêmica conceitual é o ponto de partida para discussão e investigação. Para a autora “o precariado é uma configuração conceitual para designar os trabalhadores precarizados neste mundo do trabalho em mutações, mas especificamente o proletariado precarizado.” (Carvalho, 2014, p. 231).

Alves propõe uma resistência mais ampla ao neoliberalismo e enfatiza o problema da informalidade e da fragmentação da classe trabalhadora contra as medidas políticas e sociais adotadas. Para ele, o conjunto dos trabalhadores, definido como “multidão”, é uma “classe em si e para si quando se organiza, resiste e luta”, logo, só ela seria capaz de encabeçar a “mudança social contra essa condição de precariedade”. (Alves, 2012, p. 2).

Alves foca mais na precarização como um processo estrutural do capitalismo contemporâneo, que decorre da fragmentação social provocada pela dinâmica do capitalismo manipulatório, enquanto Standing observa a desconexão política e a insegurança generalizada agravadas pela expansão do neoliberalismo e a agenda do mercado competitivo.

Alves ainda exemplifica que, em Portugal, houve uma organização para uma manifestação dos precariados nos anos 2000, a “geração a rasca” que aconteceu em Lisboa em março de 2011, reunindo “cerca de 300.000 mil jovens, homens e mulheres protestando contra a precariedade social”. (Alves, 2012, p. 2). De acordo com o autor, no mesmo sentido em que se aumentou o número de jovens qualificados em Portugal, aumentaram-se também os trabalhos precários.

“Em 2010 cerca de 54,6% dos trabalhadores assalariados na faixa etária dos 15 a 24 anos possuíam um vínculo laboral precário, isto é, contratos de trabalho a termo, trabalho

temporário ou ainda “falsos recibos verdes” uma modalidade de contratação laboral como autónomo só que sem nenhum direito trabalhista.” (Alves, 2012, p. 2)

Por isso que Alves entende que o precariado é apenas aquele grupo de “jovens adultos altamente escolarizados, desempregados ou possuindo vínculos de trabalho precários”. (Alves, 2012, p. 3).

Não sendo, portanto, os trabalhadores “assalariados precários de baixa escolaridade e pouca qualificação profissional” ou “trabalhadores a salarizados adultos com mais de 40 anos com alta qualificação profissional desempregados ou inseridos em vínculos de trabalho precário”. (Alves, 2012, p. 3), que seriam grupos do precariado de Standing.

Esta seria a principal diferença com o Guy Standing no que diz respeito a quem são os sujeitos que integram a classe ou camada, a depender do ponto de vista conceitual, dos precariados.

Como visto, além do conceito, a precariedade laboral tem profundos impactos sociais. Não se trata apenas de uma questão econômica, mas também afeta a saúde mental e física dos trabalhadores, suas relações familiares e sua participação na comunidade. Além disso, a insegurança no trabalho pode levar a uma maior desigualdade social e econômica, contribuindo para a perpetuação da pobreza e da exclusão social.

Ruy Braga (2012), sociólogo brasileiro, possui “uma interpretação marxista, define o precariado como proletariado precarizado ampliando o conceito para os trabalhadores precarizados, enfatizando a precariedade como dimensão intrínseca do processo de mercantilização do trabalho.” (apud Carvalho, 2014, p. 233).

“consequentemente, o precariado não deve ser interpretado como o antípoda do salariado, seu outro bastardo ou recalcado. Na realidade, ele é a própria condição de existência do salariado: tanto na Europa ocidental quanto nos Estados Unidos, o compromisso fordista mostrou-se bastante eficiente em proteger a fração profissional, branca, masculina, adulta, nacional e sindicalizada da classe trabalhadora, à custa da reprodução da fração proletária não qualificada ou semiquificada, feminina, negra, jovem e migrante. (Braga, 2012, p.17 apud Carvalho, 2014, p.233).

Alba Maria alerta que Braga acaba por ampliar o conceito de precariado adicionando à camada social aqueles que são os mal pagos e explorados, tanto na área urbana quanto agrícola. E esta ampliação o aproxima de Standing no que tange a composição também do precariado pelos imigrantes e minorias. Para a autora, tanto Standing quanto Braga defletem na explicação do fenómeno comprometendo dessa forma a explicação do conceito de precariado, assumindo assim a vertente analítica de Alves. (Carvalho, 2014, p. 233).

Na sociologia portuguesa, por outro lado, o termo passou a ser objeto de um estudo mais sistemático e multifacetado na década de 2000. E os agentes sindicais e as organizações de precários que têm sido promotores das reflexões. (Soeiro, 2015, p. 14,16 e 17)

Pois bem, para além das diversas conceituações sociológicas sobre o grupo que compõe o precariado, o conceito adotado neste trabalho será aquele que inclui os trabalhadores dos serviços, os imigrantes e as mulheres, jovens ou não, escolarizadas ou não, porque estes trazem consigo e nas suas relações de trabalho a precariedade. Seja contratual, seja nas relações interpessoais do trabalho, seja no salário, na vida e nos sentimentos experimentados ou ainda pela posição que ocupam na sociedade em virtude da ausência dos mesmos direitos e mesma imagem que os outros trabalhadores.

1.2. Precarização e suas dimensões sociais

Compreender o início, a evolução e as definições sociológicas da precariedade laboral e social, incluindo as diferentes perspectivas sobre o conceito e enquadramento do precariado é fundamental para abordar as causas e as consequências. É inegável que a situação laboral gerada pelo novo modelo económico da sociedade acarreta efeitos sentidos em todas as esferas da vida do ser humano e da comunidade que ele está inserido.

E o estudo da precarização das relações de trabalho e das condições de vida tem sido uma preocupação crescente nas sociedades contemporâneas. Dessa forma, tendo em vista sua dimensão, pretende-se, nesta parte, explorar os seus diversos efeitos, tanto na sociedade quanto nos indivíduos, decorrentes da precarização da relação de trabalho, baseando-se em teorias e análises de selecionados sociólogos.

Como já dito, a precarização, caracterizada pela instabilidade e insegurança nas condições de trabalho e vida, tem se intensificado nas últimas décadas, e movimentos económicos, políticos e tecnológicos contribuem para esse fenómeno, que afeta profundamente tanto a estrutura social quanto o bem-estar individual.

Essa nova classe ou camada social enfrenta dificuldades para acessar serviços básicos, como saúde e educação, exacerbando assim desigualdade social devido, isto porque as instituições sociais, como a família, a educação e a saúde, também são afetadas pela precarização. A instabilidade económica e a insegurança no emprego aumentam a pressão sobre todos os sistemas públicos, uma vez que os serviços enfrentam desafios para atender uma população em constante estado de precariedade.

O período de recessão, pós crise de 2008, acelerou o crescimento do desemprego em todo o mundo. Sendo o mercado de trabalho influenciado pela globalização, um período económico de pouca oferta de emprego acaba, fatalmente, por empurrar as pessoas para os empregos precários. (Standing, 2014, p.94 e 95).

Como menciona Alba Maria de Carvalho, a precarização do século XXI, do capitalismo global, ultrapassa o âmbito do trabalho atingindo o homem na sua inteireza, na sua existência, como ser genérico. (Carvalho, 2014, p. 228).

Graça Duck (2009 apud Carvalho, 2014, p. 228) categoriza cinco modalidades de precarização: precarização das formas de mercantilização, da força de trabalho, precarização da organização e das condições de trabalho, precarização das condições de segurança no trabalho, precarização das condições de representação e organização sindical, precarização do processo de construção de identidades individual e coletiva.

E uma consequência do mundo global que vem bem a calhar à flexibilização do mercado é a grande quantidade de imigrantes em todos os lugares. “a imigração proporciona a mão de obra flexível e de baixo custo” (Standing, 2014, p.187).

Uma dimensão extremamente perigosa da precariedade, segundo o autor, é a situação dos imigrantes altamente qualificados que aceitam empregos com salários muito baixos, inaceitáveis para os trabalhadores locais. Essa prática beneficia as empresas ao reduzir os custos com pessoal e ao eliminar a necessidade de investir em programas de profissionalização. (Standing, 2014, p. 188).

E esta não é a única razão do sentimento de ressentimento dos locais com os imigrantes. O fato de os governos alterarem o sistema de segurança social que privilegiava, proporcionado benefícios e assistências sociais àqueles que estavam a contribuir mais tempo, por um sistema de assistência social que beneficia aquele que possui necessidade financeira, ainda que não tenha necessariamente contribuído, faz gerar uma sensação maior de desigualdade de direitos e injustiça social, ainda que a intenção do governo pudesse ter sido resolver as condições económicas piores dos imigrantes. (Standing, 2014, p. 188).

Além disso, devido à ilegalidade ou à dificuldade de acesso a documentos de legalização no país, os imigrantes contribuem para a distorção dos censos públicos. Isso resulta em dados imprecisos, que comprometem a formulação e a implementação adequadas de políticas públicas essenciais para a sociedade, como habitação, saúde e educação. (Standing, 2014, p. 189).

“Nos países ricos da OCDE, a migração envolve uma armadilha de precariedade especial. Os salários reais e os empregos com potencial de carreira estão em declínio, criando um efeito de frustração de estatuto. Os indivíduos que ficam desempregados enfrentam a perspectiva de empregos que oferecem salários mais baixos e menos conteúdo profissional. É injusto criticá-los por ficarem ressentidos com isto ou por terem relutância em desistir de competências expectativas desenvolvidas há muito tempo. Entretanto os imigrantes vêm de sítios onde tinham um rendimento expectativas menores, tornando-os ainda mais preparados para aceitarem empregos a tempo parcial, a curto prazo e limitados a nível profissional. Os políticos jogam a carta populista atribuindo as culpas à preguiça dos locais justificando dessa forma tanto aperto no controlo à imigração como mais cortes no subsídio de desemprego. Desta forma viabilizam dois grupos para agradar a classe média, exibindo os utilitaristas modernos no seu lado mais oportunista. A culpa não é da «preguiça» ou da imigração; a razão verdadeira

do que se passa a própria natureza do trabalho mercado de trabalho flexível.” (Standing, 2014, p. 205).

Quanto à educação daqueles que ainda não ingressaram no mercado de trabalho o autor observa primeiramente um processo de mercantilização que contribui para aqueles sentimentos experimentados pelo precariado, como decepção e raiva. Isto porque, não só os imigrantes como os locais possuem qualificações que não correspondem aos empregos que estão a ter “a maioria dos licenciados será atirada para empregos que não exigem qualificações de ensino superior”. (Standing, 2014, p.130).

Além disso, outro ponto preocupante, do encontro entre a educação e a precarização, de acordo com Standing é o facto de os sistemas de ensino tornarem-se “parte integrante da sociedade de mercado orientando e pressionando a educação no sentido da formação de capital humano e da preparação para o emprego.” (Standing, 2014, p.130).

Isto quer dizer que, para o autor, as Universidades passaram a ser um negócio orientado para o mercado e as mercadorias são “os diplomas e os licenciados”. (STANDING, 2014, p.131). Isto leva, por exemplo, a situações como da Western Governors University em que os professores são orientados a indicar aulas de outros professores para os alunos, não os lecionando diretamente, como “coaches” dos conteúdos que os alunos devem consumir e não os produzir, o que além de baratear o serviço prestado pelas Universidades, acaba por dismantelar a própria educação e toda uma comunidade profissional, a dos professores. (Standing, 2014, p.132).

Ou seja, no processo de precarização do mercado de trabalho, a mercantilização da educação promove a precariedade da classe formadora da força de trabalho do Estado.

E para além disto, de uma maneira contrassenso ao interesse da mercantilização da educação, o autor alerta que os empregos que estão sendo criados tendem exponencialmente a não precisar de educação adquirida em Universidades “ao longo da próxima década, menos da metade dos novos empregos criados nos EUA exigirá pessoas com grau académico ou equivalente”. (Standing, 2014, p.130).

Por fim, a nível global existe uma pressão sobre o Estado para o corte de gastos com o ensino público o que gera endividamento dos jovens e de suas famílias, já no início do que seria a construção da carreira profissional. Milhares de cursos são criados para atrair o maior número de consumidores e a qualidade do ensino não importa, já que aqueles que pagam, e muito, pretendem obviamente obterem seus diplomas. Dessa forma, as ausências dos alunos e o sucateamento do estudo continuam a gerar lucros. Assim, pouco interessa aos “investidores da educação do século XXI” se os jovens, a um, estão de fato a aprender algo, a dois, se irão conseguir empregos correspondentes as suas competências no mercado de trabalho e, a três, se a dívida adquirida com o ensino vai ser

determinante para empurrá-los para precariedade com vistas a quitar o que devem. (Standing, 2014, p.136).

“Em Tóquio os alunos vão para a lista negra se não pagarem os empréstimos das bolsas de estudo, o seu acesso limitado a empregos é ainda mais enfraquecido por terem informações de créditos duvidosas (...). Uma coisa conduz a outra (...). Esta é a segunda armadilha da precariedade. Eles poderão aceitar empregos temporários porque precisam de rendimentos para viver e pagar as suas dívidas (...). Se recusarem esses trabalhos de caráter temporário e sem futuro podem ser rotulados como preguiçosos e parasitas. Se aceitarem, podem estar a encetar uma caminhada fatal.” (Standing, 2014, p. 140).

Ora, de um lado a educação está sendo desmantelada e forçada a servir o capital sem o propósito de possibilitar o acesso ao conhecimento, que é próprio da sua natureza, formando diplomados, com títulos e pouca ou nenhuma qualificação. De outro, os empregos que esperam esses “qualificados” não valorizam nem o título, tornando a disputa por uma vaga de emprego restrita àquele que aceita receber menos fazendo mais, ainda que para isso seja necessária nenhuma educação.

Outra dimensão prejudicial para qualquer classe trabalhadora, ainda mais uma classe em formação é o afastamento da coletividade. E isto não é difícil de acontecer com o precariado. Primeiramente porque é uma classe formada também por uma grande mistura de imigrantes, de diferentes culturas e locais, o que os afasta de um aspecto comum muito forte que é o senso de pertencimento a um mesmo grupo.

Além disso, por norma, os precariados possuem contratos de trabalho que permite um despedimento com muito mais facilidade, o que acaba por gerar um sentimento maior de insegurança e por isso, menos força para resistir, questionar e, ou exigir alterações nas suas relações de trabalho. Objetivos e motivação da reunião de trabalhadores.

Ainda, o precariado imigrante possui uma ausência de conhecimento técnico sobre o funcionamento administrativo dos países que estão a morar e trabalhar, possuindo uma ignorância social que gera receio de demandar por mudanças sociais, um misto sentimento de que não possuem direito a questionar um sistema que já estava lá antes mesmo deles chegarem.

Por fim, o mercado de trabalho age intencionalmente para dificultar a formação de um grupo no trabalho que compartilhe os sentimentos de insatisfação e os desejos por mudanças.

Em uma explicação sobre ética no trabalho do Guy Standing, podemos perceber os motivos que também contribuem para um afastamento entre os empregados.

“Políticas que promovam a flexibilidade do trabalho correm os processos de interação relacional e entre pares, que são vitais para reprodução de competências e de atitudes construtivas no trabalho. Se está sempre a querer mudar de atividade, mudar de empregador a curto prazo, mudar de colegas, e, acima de tudo, mudar a sua própria designação

profissional, a ética no trabalho torna-se constantemente contestável e oportunista.” (Standing, 2014, p. 56).

Além da ética, o que se perde, ou talvez sequer se ganhe com esse panorama da flexibilidade é a afinidade entre os colegas e o sentimento de pertencimento a uma classe, ou categoria, no trabalho em que visualiza futuro e crescimento, que, dessa forma, extingue qualquer possibilidade de nascimento de uma coletividade.

Há que se falar ainda nos efeitos da precariedade sobre o mercado de crédito e como isto impacta diretamente aqueles que possuem insegurança salarial e contratual. Além de existir uma grande dificuldade para obtenção de crédito, falta de credibilidade, esse grupo é forçosamente empurrado, devido sua alta e maior necessidade, a socorrer-se de sistemas de crédito não legalizados, perigosos e ainda mais pesados no que diz respeito aos juros incidentes, que são os agiotas. Isso acarreta para toda uma sociedade, uma população com dívida crônica. (Standing, 2014, p.89).

E isto deixa de ser um problema individual quando o “impacto da reestruturação do rendimento social e da estagnação dos salários é amortecido pelos subsídios estatais”. (Standing, 2014, p.90).

Por último, na sociedade neoliberal, o desemprego deixou de ser uma questão social e coletiva, passando a ser responsabilidade unicamente individual, o que gera ainda mais pânico ao precariado de acabarem por experimentar essa realidade. Não apenas pela situação em si, já que ninguém deseja uma situação de ausência de emprego, ausência de renda e medo do amanhã, mas porque o discurso da classe média de que a generosidade do Estado acabava por incentivar o desemprego, teve como reflexos o corte dos benefícios, redução das condições de elegibilidade e diminuição dos períodos de atribuição dos subsídios. (Standing, 2014, p.93).

Isto acarreta o ciclo de pressão sobre o precariado para aceitarem os primeiros e quais queres empregos que lhe aparecem, pois, o dia do amanhã é incerto, inseguro e talvez ainda mais precário. “Isso cria aquilo que se poderia chamar uma «armadilha da precariedade»” (Standing, 2014, p.96).

E se por um lado o discurso liberal é no sentido de diminuir as despesas do Estado com a coletividade, por outro a coletividade, ou “bem comum” é usado como razão, ou “mecanismo de legitimação” para invocação deste “Estado de emergência”. Um Estado em que a política económica e a regulação laboral devem sofrer profundas alterações em nome da recuperação económica. (Soeiro, 2015, p. 113).

Sendo assim, o precariado parece estar encurralado. O pior e maior efeito da precariedade é a cerca constituída pela união de todos os seus efeitos. Para quem ainda não se encontra no atual mercado de trabalho precário, existe a cruel dúvida sobre o investimento em educação. Sem o apoio da família, que muitas vezes já sofre com os baixos salários, questiona-se se as dívidas que serão adquiridas para obter um diploma terão valido a pena, já que os empregos tendem inexoravelmente

a valorizar aqueles que aceitam trabalhar mais por menores salários, sem importar a qualificação A ou B.

Para quem já está no mercado, há um sentimento incessante de inadequação profissional. O precariado desempenha funções que não correspondem à sua formação ou que não requerem qualificação alguma, gerando uma sensação de insucesso profissional, devido à falta de relevância numa sociedade guiada pelo capital, pelo consumo e pelo status.

Além disso, essa inadequação gera também uma ausência de reconhecimento entre seus pares. A desunião e a descoletivização enfraquece o precariado e mantém as vantagens obtidas pelas empresas, como a prática dos baixos salários e abandono do investimento em profissionalização.

E os problemas entre os pares não acabam aqui. A precariedade acaba por gerar um sentimento de disputa e injustiça. Os migrantes, qualificados ou não, que se sentem forçados a aceitar esses empregos, são responsabilizados pelos locais que resistem ou pelo menos tentam resistir a essa prática. E o Estado, ao alterar os requisitos para a obtenção de benefícios sociais para "ajudar" apenas uma parcela da sociedade, parece contribuir e acentuar esse sentimento, já que acaba por preterir uns em detrimento de outros, empurrando de certa forma os desamparados também para situações precárias de emprego.

Por fim, se os benefícios sociais não estão acessíveis, os créditos privados com vistas a melhorar a situação de vida também parecem inalcançáveis ou impossíveis, seja para os locais ou para os imigrantes.

Ou seja, para todos lados que o precariado corre há obstáculos ou barreiras difíceis de serem ultrapassadas e o caminho mais acessível ainda parece ser o trabalho em condições precárias.

Outsourcing

2.1. Definição e evolução legislativa em Portugal

Por norma, nas relações de trabalho comum o empregado trabalha diretamente para o empregador, que exerce exclusivamente os poderes diretivos e disciplinares e a atividade do empregado deve beneficiar diretamente seu empregador. Porém, o mesmo não acontece com o outsourcing, no que diz respeito a legislação e regulamentação. E este talvez seja um dos problemas desse formato de relação laboral.

E como já abordado, a organização mundial do trabalho vem sofrendo profundas mudanças, inclusive sobre o sistema económico capitalista, desse modo, tornou-se natural e senão expectável a criação e ampliação de utilização de recursos flexíveis as relações tradicionais de trabalho.

“Em Portugal, assim como em outros países, devido ao momento político e económico, o processo de precarização impactou também e principalmente a legislação laboral na criação de novas modalidades contratuais instáveis, como: contratos a termo, trabalho temporário, contrato a tempo parcial involuntário, “falsos recibos verdes”, “falsos estagiários”, trabalhadores em regime experimental, entre outras situações”. (Soeiro, 2015, p. 117; Carmo, Caleiras, Roque e Assis, 2023, p. 7).

Standing (2014, p. 69 e 71) esclarece que o trabalho temporário, por exemplo, faz parte do capitalismo global e que sua crescente utilização é uma característica da flexibilidade, isto porque os salários tendem a ser mais baixos e a substituição do trabalhador é mais simplificada.

O movimento de implementação desta modalidade de contratação avançou e expandiu no mundo todo. No início as empresas de trabalho temporário estavam focadas em pessoal administrativo e em trabalhos domésticos, porém os avanços legislativos e até a legitimação por organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho, abriram espaço para sua dominação a partir da década de 90. (p. 72).

Em Portugal, em 1989,

“aprova-se a lei que permitiu a criação das empresas de trabalho temporário e ampliam-se as cláusulas que autorizam o recurso à contratação a termo; em 1991 aprova-se a lei do Despedimento por inadaptação; em 1993, a regulamentação do regime geral de segurança social alargar a utilização de recibos verdes, dando início a um processo que, em menos de uma década, iria fazer destes um fenómeno central no mundo do trabalho” (Soeiro, 2015, p. 110).

Dessa forma, os recursos alternativos surgiram para romper com o modelo tradicional da relação de emprego. “Estas grandes estruturas verticalmente integradas eram, ou tendiam a ser,

burocratizadas, de resposta lenta e pouco flexíveis, sendo que a adaptabilidade possível se processava sobretudo no interior da estrutura, suportando esta última os custos inerentes.” (Gomes, 2010, p. 88).

Um outro recurso alternativo, além do trabalho temporário, que é também uma tendência, devido a crescente externalização de actividades, (Carvalho, 2008 apud Gomes, 2010, p. 86) é a terceirização, ou também designada por outsourcing, contracting out (Barros, 2010 apud Gomes, 2010, p. 86).

“Durante décadas a produção mundial e o emprego têm-se vindo a deslocar para os serviços (...). A terceirização ou servicialização resume uma combinação de formas de flexibilidade em que a divisão do trabalho é fluída, os locais de trabalho se fundem com a casa do trabalhador e com os locais públicos, as horas de trabalho podem flutuar e as pessoas podem combinar vários estatutos de trabalho e ter vários contratos simultaneamente.” (Standing, 2014, p.79).

Segundo Espino Rodriguez (2007), “o outsourcing contribui para a vantagem competitiva da empresa, que estabelece uma aliança estratégica de troca de mão-de-obra qualificada a um baixo custo e sem qualquer responsabilidade pelo fator humano.” (apud Rodrigues, 2016, p. 6).

E um ponto de alerta, é que em Portugal, o outsourcing é amplamente permitido pela legislação talvez também por isso consequentemente tornou-se muito comum em todos os setores produtivos. Além disto, não há restrição na legislação quanto ao uso da figura no que tange as atividades a serem contratadas neste formato.

“Enquanto a lei laboral portuguesa é exigente e relativamente cuidadosa no que toca a utilização de trabalho temporário, é quase inteiramente omissa relativamente a estes contratos de prestação de serviços. E muito embora este outsourcing ou contracting out ocorra, sobretudo, em áreas que se situam fora do core business de uma empresa – pense-se no recurso a empresas de limpeza, vigilância, tratamento de dados – não está legalmente excluído que ocorra mesmo nas áreas nucleares da empresa” (Gomes, 2010, p. 95).

Em outras palavras, pela legislação é permitido à uma empresa transmitir para outra empresa (terceira) a prestação de serviços secundários, marginais, complementares da sua actividade, bem como serviços nucleares, ou seja, seu próprio core business. (Gomes, 2010, p. 87).

E como perfeitamente ressaltado por Joana Nunes Vicente (2008), isto acaba por gerar uma “heterogeneidade da noção de prestação de serviços”, isto porque, a atividade que será objeto da descentralização “pode ter caráter ocasional ou permanente (continuado), ser inerente ao ciclo produtivo do beneficiário ou meramente acessória” (apud Gomes, 2010, p. 87).

Um exemplo disto é exactamente a atividade da qual iremos tratar neste trabalho, ou melhor, as atividades, quais sejam limpeza e segurança.

Essas atividades costumam ser permanentes nas empresas, mas acessórias, secundárias e não nucleares. No caso, por exemplo, das Universidades, a atividade principal é o ensino, mas a limpeza e

a segurança, apesar de imprescindíveis nas instalações, não fazem parte do core business da entidade educadora.

Neste passo, convém destacar a divisão por grupos proposta por J. Atkinson sobre a organização empresarial (apud Rodrigues, 2016, p. 14):

“O grupo central é constituído pelo núcleo duro da empresa, ou seja, composto pelos trabalhadores, detentores das competências centrais e indispensáveis à empresa, que são capazes de desenvolver outras atividades de acordo com as necessidades da empresa (flexibilidade funcional) e que por isso se encontram seguros no seu posto de trabalho. Neste grupo central valoriza-se a formação dos empregados, o espírito de equipa e a retenção dos trabalhadores através de contratos de trabalho sem termo. O grupo periférico constituído por outros trabalhadores com menor qualificação e importância para a empresa, e que por isso estão sujeitos à flexibilidade numérica, ou seja, os salários são baixos, as relações contratuais são precárias e são facilmente dispensáveis. Por fim, o grupo externo é constituído por trabalhadores prestadores de serviços especializados, que podem facilmente ser adquiridos no mercado ou que não são fundamentais à atividade principal da empresa. É neste último grupo que proliferam os processos de externalização e outsourcing que permite a fácil cessação da relação de trabalho, uma vez que o contrato de trabalho deixa de ser realizado entre a empresa e o trabalhador e passa a ser acordado entre empresas de recrutamento e trabalho temporário.”

E apesar de serem muitas vezes usados como sinónimos, trabalho temporário e outsourcing, é importante esclarecer que o outsourcing é entendido como género de duas espécies, o contrato de trabalho temporário e o contrato de prestação de serviços propriamente dito, a terceirização.

“O trabalho temporário representou historicamente a “ponta-de-lança” desta evolução, sobretudo no que toca à externalização do recurso à mão-de-obra. Com efeito, tratou-se de um dos primeiros mecanismos que permitiu à empresa beneficiar da prestação de trabalho de um trabalhador, sem o contratar directamente” (Gomes, 2010, p. 95)

Na conceituação de Gomes (2010), o trabalho temporário consiste na utilização de trabalhadores alheios seja para trabalho temporário ou para cedência ocasional, conforme definição em Lei. Já o outsourcing consiste na celebração de contratos de prestação de serviços em que trabalhadores do prestador realizam o trabalho em benefício do tomador.

Para Soeiro (2015, p.121):

“no trabalho temporário estabelece-se uma relação triangular, na qual se interpõe, entre o trabalhador e a empresa para a qual ele efetivamente trabalhará, uma terceira entidade, que faz da cedência de mão-de-obra uma atividade lucrativa (podendo ficar com cerca de 50% do valor que a empresa que contrata os serviços paga por cada trabalhador.”

Ou seja, ambos tratam-se de uma relação triangular. Entre duas empresas e trabalhadores.

O maior traço distintivo destas figuras é que no trabalho temporário, uma pessoa, individual ou coletiva, a empresa de trabalho temporário (ETT) fornece a outra pessoa, o utilizador, uma mão-de-obra que ela, a ETT vai contrair e retribuir, porém o poder de direcção do trabalho pertence ao utilizador. Os trabalhadores estarão inseridos na estrutura organizativa do utilizador. Dessa forma, o empregador é a ETT enquanto a direcção e orientação sobre a execução do trabalho compete ao utilizador. E em termos contratuais, existem dois contratos. Um entre a ETT e o utilizador que é denominado contrato de utilização e um entre a ETT e o trabalhador temporário, que pode ser contrato de trabalho temporário a termo ou por tempo indeterminado para cedência temporária. E importa advertir que não há entre o trabalhador e o utilizador qualquer relação contractual. (Gomes, 2010, p.92).

“No contrato de trabalho temporário, ‘diferentemente da estrutura típica do trabalho subordinado, a prestação destina-se a ser executada no âmbito de uma organização competentemente estranha ao empregador’ (Panariello, p. 75 apud Gomes 2010, p 92). (...). Este divórcio entre a titularidade formal do contrato e o exercício real de poderes, como o poder de direcção, é consentido pela ordem jurídica – e não é censurado como constituindo, por exemplo, uma simulação na modalidade de interposição fictícia de pessoas – porque se acredita que o trabalho é susceptível de trazer algumas vantagens ao mercado de trabalho.” (GOMES, 2010, p. 93).

Já no outsourcing, a empresa confia a um terceiro prestador de serviços, sem qualquer subordinação, a execução de uma das suas actividades internas, que considera como não relevante do seu core business, ainda que na realidade essa delimitação pareça um pouco duvidosa (Fointaine, 2002, p. 16 apud Gomes, 2010, p. 91), haja vista o movimento de transferência para empresas externas até as actividades principais.

Dessa forma, a empresa tomadora contrata a empresa prestadora de serviços um determinado resultado, ou ao menos, uma actividade. (Pertry e Nerinckx, 2001, p. 1 a 6, apud Gomes, 2010, p. 95).

Mas ao contrário da empresa utilizadora no trabalho temporário, a empresa tomadora não exercerá qualquer poder de direcção sobre os trabalhadores da prestadora. Estes realizarão as actividades nas dependências e instalações da tomadora, porém coordenados e dirigidos pelos seus próprios superiores hierárquicos. Daí retira-se que poder de direcção não confunde-se com poder de fiscalização. (Gomes, 2010, p. 102).

“Além disso, nos contratos de prestação de serviços o prestador obriga-se, regra geral, a um determinado resultado, ou pelo menos à realização de um serviço determinado. Pelo contrato, a ETT (quando proporciona trabalho temporário) não se obriga a proporcionar ou a realizar

qualquer serviço que não seja simplesmente a cedência dos trabalhadores.” (Gomes, 2010, p. 96).

Como já mencioando, em Portugal não há restrição na legislação do percentual da atividade que pode ser terceirizada, ou seja, a empresa pode transferir parcial ou até totalmente sua produção e em regra não possui nenhuma responsabilidade trabalhista sobre os empregados da contratada. Porém entende-se que se aplica a responsabilização prevista no art. 551 n. 4¹ do Código do Trabalho Português, ou seja, responsabilização solidária no caso de descumprimento da Lei pela contratda. (Carvalho e Lambelho, 2019, p. 40).

Sendo assim, em que pese os diversos nunes legais sobre o trabalho temporário, seja ele celebrado por contrato a termo certo, ou incerto, ou ainda a existência do contrato para cedência ocasional de trabalhadores, é certo que a ampla tentativa de cercar essas figuras alternativas ao contrato de trabalho tradicional ocorre devido à necessidade da empresa contratante manter a direção e fiscalização sobre os trabalhadores das empresas de trabalho temporário.

O que não acontece com os serviços tradicionalmente prestados no outsourcing, isto porque, nestes casos a empresa tomadora não possui interesse em exercer direção sobre os trabalhadores da prestadora. Como ocorre, no exemplos mais comuns, nos serviços de limpeza e segurança.

Assim, no caso do outsourcing, os trabalhadores não são considerados parte da empresa tomadora e tampouco da contratante, já que esta se altera frequentemente, absorvendo os trabalhadores que já lá estão por força da Lei.

2.2. A flexibilização organizacional e o papel do outsourcing na gestão da mão de obra

Como já dito, nas últimas décadas, tem-se observado uma constante busca por respostas rápidas as mudanças económicas, tecnológicas e sociais que têm moldado o mercado global. As empresas, devido uma maior incerteza econômica e a pressão pela competitividade, têm buscado formas de se adaptar a um ambiente em constante mudança. Uma das estratégias centrais adotadas nesse contexto é a flexibilização organizacional, ou seja, flexibilização do uso da mão de obra, o que envolve a implementação de novos arranjos contratuais, estruturas de trabalho menos rígidas e, principalmente, o uso crescente de outsourcing.

¹ Art. 551 n.4 - O contratante e o dono da obra, empresa ou exploração agrícola, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com o contratante, dono da obra, empresa ou exploração agrícola se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das disposições legais e por eventuais violações cometidas pelo subcontratante que executa todo ou parte do contrato nas instalações daquele ou sob responsabilidade do mesmo, assim como pelo pagamento das respetivas coimas. (O documento pode ser encontrado em : <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-75191683> (acedido em 14/07/2024)).

Por esta razão o conceito de flexibilização organizacional ganhou destaque. Refere-se ao conjunto de práticas adotadas por empresas para aumentar sua capacidade de adaptar rapidamente sua estrutura e força de trabalho às mudanças nas condições de mercado.

Segundo Atkinson (1985, p. 2), as pressões para flexibilizar os recursos humanos nas empresas britânicas emergiram de fatores como recessão econômica, incertezas sobre o crescimento dos mercados, avanços tecnológicos e mudanças nos padrões de trabalho.

“(...) os empregadores britânicos estão começando a introduzir formações novas e pouco ortodoxas em sua gestão da mão de obra. Estas inovações marcam uma ruptura significativa com os mercados de trabalho internos unitários e hierárquicos que dominam a gestão de mão de obra, tanto na teoria quanto na prática. Elas são projetadas para garantir uma maior flexibilidade da força de trabalho em termos de sua capacidade de resposta tanto ao nível de atividade econômica (flexibilidade numérica) quanto à natureza dessa atividade (flexibilidade funcional).” (Atkinson, 1985, p. 3 tradução nossa).

Existem três tipos principais de flexibilização, conforme discutido por Atkinson (1985, p. 11,12). Flexibilidade funcional trata-se da capacidade de redistribuir trabalhadores dentro da empresa permitindo que desempenhem múltiplas funções conforme as necessidades mudam. A flexibilidade numérica é a habilidade de ajustar o número de trabalhadores para cima ou para baixo, dependendo da demanda por trabalho, através de contratos temporários, meio período ou trabalho sazonal e por último a flexibilidade financeira é a adaptação dos salários e benefícios de acordo com as condições do mercado, variando de acordo com a demanda e a qualificação dos trabalhadores.

Nesse contexto, a segmentação da força de trabalho tornou-se uma estratégia comum, com as empresas dividindo seus trabalhadores em três grupos principais: grupo central, composto por trabalhadores permanentes altamente qualificados e estratégicos; grupos periféricos (primeiro e segundo), caracterizados por menor segurança no emprego e menor envolvimento com atividades centrais, aos quais essencialmente lhes é oferecido um trabalho e não uma carreira, e a diferença entre esses dois grupos, é que o segundo grupo periférico pode prestar o mesmo trabalho que o primeiro, mas por apenas um período ou temporada; e grupos externos, muitas vezes formados por trabalhadores terceirizados e subcontratados, que ou são muito especializados (como análise de sistemas) ou muito rotineiros (como limpeza de escritórios). (Atkinson 1985, p. 15 a 17).

O outsourcing, ou terceirização, portanto, é um dos mecanismos mais significativos na busca por flexibilidade organizacional, especialmente no que diz respeito à flexibilidade numérica e funcional. As empresas utilizam o outsourcing como uma maneira de reduzir seus custos trabalhistas, minimizar o compromisso com a mão de obra direta e aumentar sua capacidade de responder às flutuações do mercado de maneira eficiente.

Neste sentido, o outsourcing é a flexibilização organizacional por meio da contratação de serviços ou mão de obra de fora da organização, em vez de realizá-los internamente. Isso pode incluir desde funções de suporte, como limpeza e segurança, até atividades altamente especializadas, como TI e análise de sistemas. No contexto da flexibilização organizacional, o outsourcing oferece uma série de vantagens.

Atinkson (1985, p. 29, 30) ressalta estas como: redução de custos, pois ao contratar serviços de empresas externas, as organizações podem reduzir os encargos associados ao emprego direto, como pensões, benefícios e salários, além de reduzir os custos dos treinamentos oferecidos pelas empresas. Esta contratação permite às empresas acessar habilidades e capacidades que não estão disponíveis internamente, sem a necessidade de manter uma força de trabalho especializada em tempo integral. E oferece às empresas a possibilidade de ajustar rapidamente o tamanho de sua força de trabalho, contratando ou dispensando trabalhadores de acordo com as necessidades momentâneas.

Atkinson (1985) destaca que as empresas estão cada vez mais adotando um modelo de segmentação da força de trabalho, no qual o núcleo da empresa é composto por trabalhadores permanentes e estratégicos, enquanto os grupos periféricos e externos são utilizados para garantir flexibilidade numérica e funcional.

Os grupos externos, formados por trabalhadores terceirizados ou subcontratados, são então vistos como essenciais para permitir que as empresas mantenham sua competitividade. Esses trabalhadores, muitas vezes especializados em atividades não centrais ou padronizadas, podem ser contratados conforme a necessidade, permitindo que a empresa ajuste seu quadro sem afetar sua estrutura interna.

O que o autor aponta, em contrapartida, são os riscos do avanço e expansão deste tipo de contratação. Um destes riscos é a possível dependência de fornecedores externos que pode resultar na perda de controle sobre funções que, embora não centrais, são essenciais para o desempenho da empresa. Ou ainda, que o uso extensivo de outsourcing pode gerar insegurança entre os trabalhadores internos, que podem se sentir ameaçados pela possibilidade de que suas funções sejam externalizadas no futuro. (Atkinson 1985, p. 29).

De toda foma, os trabalhadores terceirizados frequentemente se encontram em uma posição vulnerável, sem a segurança no emprego e os benefícios que são oferecidos ao grupo central. Essa dinâmica cria uma segmentação na força de trabalho, onde as condições de trabalho dos grupos periféricos e externos são significativamente inferiores às do grupo central.

Além disso, a presença de trabalhadores terceirizados pode minar a coesão interna da organização, levando a uma fragmentação da força de trabalho. Os trabalhadores do grupo central podem ver os trabalhadores terceirizados como uma ameaça à sua própria segurança no emprego,

enquanto os terceirizados podem ter dificuldades em se integrar à cultura organizacional, dada a sua relação temporária e externa com a empresa.

A flexibilização organizacional e o outsourcing apresentam-se como respostas estratégicas às exigências de um mercado global competitivo e incerto. Embora essas práticas ofereçam benefícios significativos em termos de custo e flexibilidade, também trazem desafios substanciais, tanto para a gestão da força de trabalho quanto para os próprios trabalhadores. O outsourcing, como parte integrante da estratégia de flexibilização, possibilita uma maior agilidade organizacional, mas ao custo de aumentar a fragmentação da força de trabalho e de comprometer as relações tradicionais de emprego. O que Atkinson (1985, p. 29) pode perceber em sua pesquisa é que os gestores não estavam seguros quanto aos motivos pelos quais buscavam maior flexibilidade e que tais mudanças foram pragmáticas e oportunistas, muito facilitadas pelo atual estagnação do mercado de trabalho.

Para que as empresas equilibrem os benefícios e desafios da flexibilização organizacional e do outsourcing, será necessário adotar abordagens gerenciais inovadoras que promovam tanto a eficiência operacional quanto o bem-estar de sua força de trabalho. Uma gestão eficaz deve garantir que a implementação do outsourcing não leve à desvalorização dos trabalhadores internos, mas que sirva como uma ferramenta para fortalecer a competitividade e a sustentabilidade da empresa no longo prazo. Do contrário, essas mudanças persistirão além do clima atual do mercado de trabalho. (Atkinson 1985, p. 3).

Arne Kalleberg (2001) em “Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century” traz alguns apontamentos e críticas importantes sobre os estudos sobre a flexibilização e o outsourcing, inclusive sobre a pesquisa de Atkinson.

Para Kalleberg (2001, p. 479) empresa flexível de acordo com os pesquisadores nada mais é do que a adoção de “duas estratégias distintas: aumentar a capacidade dos funcionários de desempenhar uma variedade de trabalhos e participar da tomada de decisões e reduzir os custos limitando o envolvimento dos trabalhadores na organização.” (tradução nossa).

Dito isso, sobre as pesquisas que analisou, Kalleberg (2001, p. 480) aponta que há poucos estudos sobre a interação entre flexibilidade funcional e numérica e, portanto, poucas informações sobre os custos e benefícios associados ao uso de alguma das formas de flexibilidades ou da combinação delas. Ou seja, Kalleberg questiona: será que as empresas estão mesmo a ganhar com o modelo de empresa flexível e se sim, conseguem determinar esse ganho e obtê-lo a partir de estratégias definidas e profundamente previstas?

Além disso, o autor fixa que a compreensão sobre organização e flexibilidade, sobre os resultados e as consequências, bem como as eventuais compensações somente será possível se pudermos especificar sob quais condições uma empresa utilizaria os modelos de flexibilização e suas combinações, inclusive se pudermos desenvolver esses modelos.

Outro ponto importante ressaltado por Kalleberg (2001, p. 482) sobre a utilização da flexibilidade externa associada a justificação de que há a valorização do emprego para o grupo central de trabalhadores pelas empresas e consequentemente um “ganho mútuo” é que não há pesquisas suficientes que evidenciem essa afirmação ou que apresentem resultados financeiros concretos. Ao contrário, algumas das pesquisas demonstram que a flexibilidade externa resultou em uma forte segmentação e polarização entre os membros de uma mesma organização, que ou são trabalhadores regulares e em tempo integral ou são os desfavorecidos (Hyman 1988: 55-7; Vallas 1999: 93-5 apud Kalleberg 2001, p. 482).

E não é só. Alguns estudos estão a se limitar a afirmação de que existe um esforço das equipas de gestão de recursos em minimizar os custos da mão de obra por meio de trabalhadores temporários, porém não há atenção e análise propriamente sobre o conflito entre o uso excessivo desta forma de contratação e a diminuição do número de funcionários permanentes competindo por promoções (Kalleberg, 2001, p. 483).

O modelo para utilização da mão de obra flexível denominado “núcleo-periferia” proposto por Atkinson, que, como mencionado anteriormente, combina a flexibilização funcional e numérica é o mais influente, na opinião de Kalleberg pelos seguintes motivos:

“inclui o pensamento de gestão estabelecido, como ideia de Thompson (1967) que as organizações devem proteger ou atenuar as capacidades e os recursos que são mais vitais para sua competitividade; estratégias como a necessidade de uma organização para definir estrategicamente sua competência central (Poller 1988: 304; Pfeffer 1994) e a popularidade da gestão de recursos humanos japonesa (Koike 1978).” (Kalleberg, 2001, p. 484, tradução nossa).

Para Tsui et al (1995) apud Kalleberg (2001, p. 490) há organizações que usarão estratégias de flexibilidade funcional em oposição a numérica de acordo com seu modelo de negócio e suas atividades. Por exemplo, as empresas que possuem relações de emprego caracterizadas pela flexibilidade funcional são “focadas na organização” e as empresas que possuem relações de emprego caracterizadas pela flexibilidade numérica são “focadas no trabalho”. O que não quer dizer que as organizações não usarão relações de emprego focadas na organização e no trabalho simultaneamente.

Um exemplo disto seria a empresa que a maioria das relações de emprego que possui são focadas na organização, porém as relações focadas no trabalho são usadas para atividades que são periféricas a missão principal (por exemplo, segurança, manutenção). (Tsui et al, 1995 apud Kalleberg 2001, p. 490).

Dessa forma, o ambiente de trabalho na nova economia está a ser, de forma deliberada pelos gestores, progressivamente dividido entre colaboradores internos e externos. Esta divisão ocorre dentro de um modelo organizacional típico da nova era, caracterizado por empresas flexíveis e

enxutas, inseridas em redes que incluem parceiros, fornecedores e subcontratados dependentes. (Harrison 1994: 196 apud Kalleberg 2001, p. 493).

E o que Kalleberg conclui é que o maior problema continua a ser o mesmo, para qualquer pesquisa sobre insiders e outsiders, ou trabalhadores do núcleo e periferia, ou permanentes e temporários/externos, seja qual for a denominação, o problema é o dualismo. Os trabalhadores da primeira classe tem maior possibilidade de serem empregados de outras organizações, pois suas habilidades são portáteis e os de segunda classe por outro lado não detém esse poder de escolha. E exatamente por isso que é de suma importância discutir o papel do estado, das instituições econômicas, sociais e políticas na formação das estratégias de utilização da mão de obra dos empregadores. (Kalleberg 2001, p. 493).

Burgess (1997, p. 90) alerta que o problema dos modelos dualistas de mercado é a demarcação e constante mudança dos setores primários e secundários, por exemplo, onde estariam classificados os trabalhadores temporários permanentes, ou os gerentes nomeados por prazo determinado? Seriam eles centrais, periféricos ou externos? A simplicidade no enquadramento põe de lado o questionamento sobre os integrantes dessa configuração laboral, o ponto de partida mais importante, qual seja, os sujeitos integrantes do fenômeno que é analisado, o outsourcing.

Por fim, o autor ainda coloca em voga e traz importantes questionamentos sobre o modelo de flexibilidade organizacional proposto por Atkinson e os processos que geraram e ainda geram essa reestruturação da força de trabalho nas empresas. Questões essenciais como quais dessas pressões predominam, ou se algumas geram configurações específicas da força de trabalho, permanecem sem resposta. Além disso, não se especifica se o modelo se aplica de forma universal a todos os setores, desde a agricultura até ao lazer. Há uma lacuna significativa na explicação sobre o grau de discricionariedade que a gestão possui na reestruturação da composição da força de trabalho, ou por que razão as mudanças observadas na força laboral variam tanto entre indústrias. O que se evidencia, assim, é a falta de clareza nos processos e nas ligações entre os fatores apontados no modelo de Atkinson. A sua afirmação de que um "novo modelo de emprego" está a emergir carece de uma definição precisa sobre o que constitui essa novidade. Não fica claro se o que é novo diz respeito à estratégia de reestruturação da força de trabalho, à reorganização do mercado de trabalho interno, às relações estruturadas entre diferentes formas de emprego, ou às pressões externas enfrentadas pelas empresas. (Burgess 1997, p. 91).

2.3. Da justificação social aos efeitos do outsourcing na sociedade

É indiscutível que a globalização impactou drasticamente e de maneira abrangente as relações mercantis. No entanto, o enquadramento das causas e seus efeitos dessas alterações no mercado também é ainda uma zona cinzenta e muito debatida nas pesquisas sociológicas.

Quanto à justificação social há um discurso comum no sentido de que a flexibilização dos contratos de trabalho era uma medida necessária para que os países acompanhassem o processo de globalização, inovação tecnológica e a concorrência acentuada pelas liberações das economias. “Do ponto de vista empresarial, a globalização por uma lado comporta mais exigências para as empresas, que para garantir a competitividade se veem obrigadas a aumentar a produtividade, diminuindo os custos.” (Gaspiriene, 2014 apud Rodrigues, 2016, p. 12).

“Na procura de vantagem competitiva, muitas empresas apostam na flexibilidade numérica, contratando consoante as exigências de mercado. Paralelamente assiste-se uma evolução na legislação laboral no sentido do decréscimo da segurança e da proteção dos direitos dos empregados, que leva a um sentimento de insegurança nos trabalhadores, com consequência a longo prazo para a saúde e bem-estar dos mesmos”. (Trompa, 2007 apud Rodrigues, 2016, p. 10 e 11).

Dessa forma, os contratos de trabalho não tradicionais apresentaram-se como uma alternativa para que os empregadores possam se adaptar a mercados mais dinâmicos, pois reduzem custos e diminuem as obrigações de proteção e benefícios concedidos aos trabalhadores. (Trompa, 2007, apud Rodrigues, 2016, p. 13).

“A redução de custos decorrente do processo vem do fato da tomadora transferir para a contratada as obrigações trabalhistas com custos de contratação, demissão, pagamento de direitos, manutenção da segurança e da saúde no ambiente de trabalho, assim como as responsabilidades com os meios de produção como material, maquinário, instalações, treinamento e logística.” (FERREIRA, 2016, p. 10).

Portanto, seria razoável supor que a criação dos contratos alternativos ao modelo tradicional de contrato de trabalho tenha sido o ponto de partida e, portanto, o causador dos efeitos, como a redução dos custos na contratação e demissão, extinção de algumas seguranças associadas ao emprego e afastamento dos atores coletivos.

Mas e se esses contratos atípicos foram, na verdade, a legitimação (o efeito) das práticas já adotadas pelas empresas? Ou seja, e se processo de globalização, que acabou por pressionar as empresas a competirem internacionalmente e a alterarem suas dinâmicas para aumentar a produtividade e reduzir custos, foi a verdadeira causa desse efeito que é a criação de contratos atípicos de trabalho?

Assim, indaga-se: a precarização em seus mais diversos efeitos é uma consequência dos contratos atípicos ou a causa de sua criação? E causa se entende por uma completa mudança estrutural e institucional do mercado de trabalho que acabou por gerar a criação dos contratos atípicos.

Segundo Mariana Rodrigues (2016, p. 12), o processo de globalização permitiu que as relações mercantis se relacionassem em tempo real independentemente da dimensão geográfica o que levou

as empresas a concorrerem em mercados internacionais. E do ponto de vista empresarial essa globalização exigiu que as empresas aumentassem a produtividade e diminuíssem os custos para garantir a competitividade neste mercado global. Dessa forma, este cenário foi perfeito para criação e expansão de contratos de trabalho atípicos.

Ou seja, neste cenário, os contratos de trabalho não tradicionais vieram como uma medida necessária para que os países acompanhassem o processo de globalização, inovação tecnológica e a concorrência sendo a precarização um efeito consequente, acidental e irrelevante para o interesse econômico no momento.

No entanto, para Angwin (1993: 62, apud Burgess 1997, p. 96) a recessão, o baixo crescimento e o aumento da competitividade simplesmente forçaram as empresas a empregarem forças de trabalho menores que antes, ou seja, a periferia é um consequência do baixo crescimento e da recessão e não uma estratégia empresarial.

Sendo assim, poderia se dizer que “a flexibilidade se encaixa nessa abordagem tradicional como um dispositivo retórico, impulsionando a política do mercado de trabalho e pressionando os sindicatos a justificar as condições e práticas existentes (Campbell, 1993) em vez de como a peça central de um novo conjunto de estratégias do empregador”. (Burgess 1997, p. 99, tradução nossa).

Em Portugal pode-se afirmar que a justificação para tais práticas económicas no trabalho tomou terreno fértil com o Memorando de Entendimento sobre as condicionalidades da Política Económica, assinado em 17 de maio 2011 entre o governo português e a Troika. Isto porque esse memorando, “previa a redução das indemnizações por despedimento, a facilitação dos despedimentos, a revisão das regras de contratação coletiva, a redução do pagamento pela prestação de horas extraordinárias e o compromisso de suspender o aumento do salário mínimo nacional, a menos que houvesse retoma económica”. (Soeiro, 2015, p. 114).

O processo de precarização em Portugal originou-se a partir de uma “reconfiguração neoliberal do regime de emprego e de relações laborais”, isto porque há uma desvalorização dos salários, das condições de trabalho, da proteção assegurada pelas convenções coletivas, a facilitação do despedimento e a redução da proteção no desemprego. Além disto, há a erosão da negociação sectorial e da cobertura das convenções coletivas, que seria um “bloqueio e descentralização desorganizada”. (Campos Lima, 2014, apud Soeiro, 2015, p. 113).

Então, a pressão pela alteração das leis e direitos trabalhistas, principalmente sobre alguns pontos específicos começou a surgir ainda antes da criação dos contratos precários.

Mas ainda que assim não tenha sido, ainda que em alguns casos, a criação dos contratos alternativos tenha sido primeiro, ela vem não acompanhada de previsões normativas necessárias, mesmo que para retirar direitos. No que toca a terceirização isto fica nítido.

Como mencionado por Carvalho e Lambelho (2019, p. 41) não há nenhuma obrigação legal sobre o acordo coletivo aplicável no caso de terceirização. Ou seja, as condições de trabalho aplicáveis aos trabalhadores que executam suas atividades na empresa principal, regem-se pelo acordo coletivo da empresa que são contratados e não pelo mesmo acordo coletivo aplicado aos empregados da empresa principal. Portanto, a empresa contratada não tem obrigação legal de aplicar aos seus empregados os mesmos regimes legais que a empresa tomadora (principal) aplica aos seus próprios empregados e vice-versa.

Ou seja, não há como cravar qual teria sido o início da precarização, se a prática social ou as alterações legislativas. O fato é que “estes trabalhadores precários são mais atrativos para os empregadores, uma vez que estes, devido a sua fraca sindicalização, não tem tanta força para exigir mais/melhores condições de trabalho.” (Trompa 2007, apud Rodrigues, 2016, p. 13).

Dessa forma, podemos consensualizar que o primeiro e um dos efeitos deletérios da contratação por meio do outsourcing seria a ausência de uma figura coletiva representativa deste conjunto de trabalhadores.

Pois, se a relação tradicional bilateral do direito do trabalho foi construída com base no diálogo entre os atores sociais e os empregadores, nas suas relações diretas, construindo direitos a partir das negociações coletivas, Standing (2014, p. 72, 73) muito bem questiona: como isso se daria se é adicionado a essa relação uma terceira pessoa intermediária? “Quem detém o controlo da relação de trabalho, o empregador final ou o intermediário? A indefinição dos limites de quem toma a decisão e da responsabilidade aumenta a precariedade.”

“Um dos efeitos da expansão das formas atípicas de trabalho foi a diminuição do poder dos sindicatos. Com efeito, até à crise do Estado-Providência, as relações contratuais eram semelhantes, o que potenciava o “desenvolvimento de identidades e representações coletivas”, favorecendo a “agregação massiva dos assalariados em organizações sindicais” (Kovacs, 2005: 91). Todavia, a crescente globalização e a inovação tecnologia, originaram a segmentação e heterogeneidade no trabalho, dificultando a construção de uma identidade coletiva, de uma classe de trabalhadores. Sem capacidade de adaptar as formas de recrutamento sindical às necessidades emergente, o poder dos sindicatos foi diminuindo, principalmente nas empresas multinacionais, o que conduziu à concentração do poder nos grandes grupos económicos (Vachon, 2013).” (Rodrigues, 2016, p. 13).

Outro efeito é o nível de certeza de continuidade do trabalho, seja pela ameaça de perder o emprego ou a segurança da empregabilidade no mercado atual, seja pela ausência de confiança na possibilidade de reintegração rápida no mercado de trabalho. (Rodrigues, 2016, p. 20).

Há ainda a sensação de perda do controlo sobre o processo de trabalho, que diz respeito à possibilidade de por exemplo, o ritmo, organização do fluxo de trabalho, a definição de tarefas, os

métodos e recursos, as horas de trabalho e remuneração. A falta deste controle, experimentada pelos trabalhadores precários resulta em uma maior frustração com consequente impacto negativo no bem-estar. (Rodrigues, 2016, p. 21).

A proteção legal e institucional também é uma dimensão significativa nos efeitos destes contratos para a vida dos indivíduos. “Trata-se da capacidade do trabalhador de ter acesso ao sistema judicial, informação legal e representação legal para defender seus direitos.” (Rodrigues, 2016, p. 21).

Ou seja, esses trabalhadores muitas vezes não conseguem categorizar sua relação de trabalho e por isso acabam por não exigirem seus direitos legais, como salário-mínimo e pagamento de horas extras, “devido à ignorância, falta de poder na organização ou medo de demissão.” (Rodrigues, 2016, p. 21).

Como já mencionado sobre a formação do precariado, a incapacidade de adequar os rendimentos, vez que são flutuantes e o acesso limitado aos benefícios promovidos pelo Estado, como programas de saúde, proteção contra desemprego, compensações salariais, fundos de pensões são efeitos devastadores na esfera pessoal e social dos trabalhadores com estes tipos de contratos.

O ambiente sociocultural no trabalho, relacionado com a quantidade e qualidade do apoio dos colegas e a cultura organizacional, também é fundamental. Estudos mostram que trabalhadores com contratos atípicos muitas vezes são excluídos pelos colegas, levando a ansiedade, depressão e solidão. (Rodrigues, 2016, p. 22).

O risco de exposição a riscos físicos, como aqueles relacionados com trabalhos que envolvem riscos físicos, biológicos, químicos ou radioativos, também é uma dimensão relevante, pois pode comprometer a saúde do trabalhador.

Alguns estudos revelam que todo esse conjunto de características únicas dos empregos precários gera um adicional de estresse que aumenta o desgaste físico e mental dos indivíduos. “A intensificação do trabalho e a perda de segurança no trabalho pode conduzir a uma libertação prolongada das hormonas de estresse que em última instância conduz às doenças anteriormente identificadas.” (Trompa, 2007 apud Rodrigues, 2016, p. 27).

A formação e as oportunidades de progressão na carreira quanto no mercado de trabalho em geral são essenciais para o desenvolvimento das capacidades individuais. (Rodrigues, 2016, p. 22). Ocorre que os trabalhadores com contratos atípicos têm menos acesso à formação e às oportunidades de progressão na carreira, o que limita seu desenvolvimento profissional. (Trompa 2007 apud Rodrigues, 2016, p. 22). E, muitas vezes por sentirem-se não suficientemente competentes para o mercado de trabalho, trocam a segurança no trabalho para aumentarem suas experiências e capacidades afim de que isso aumente também a sua empregabilidade. (Rodrigues, 2016, p. 28).

Mariana Rodrigues (2016, p. 34) afirma ainda que o trabalhador pode até saber que na empresa que presta serviços as políticas salariais e contratuais são muito mais vantajosas, mas sabe também que não tem qualquer hipótese de alguma vez vir a trabalhar diretamente para aquela empresa.

Em conclusão, o impacto do outsourcing e a introdução de contratos atípicos no mercado de trabalho têm gerado profundas transformações nas relações laborais, cujos efeitos reverberam em várias dimensões sociais, econômicas e culturais. A precarização, resultado direto dessa flexibilização, trouxe consigo a fragilização dos direitos dos trabalhadores, erosão das condições de trabalho e uma maior insegurança quanto à continuidade laboral e progressão de carreira. Em Portugal, a implementação dessas práticas foi impulsionada por contextos como o Memorando de Entendimento de 2011, que legitimou e acelerou a desregulamentação do trabalho.

Não obstante, permanece o debate sobre a verdadeira origem da precarização: seria ela consequência das mudanças legislativas ou, pelo contrário, um efeito das práticas empresariais impostas pelas exigências da globalização e da competitividade? Certo é que o outsourcing, ao incorporar uma terceira parte na relação laboral, questiona o papel dos sindicatos, enfraquece a negociação coletiva e dilui a responsabilidade sobre os direitos dos trabalhadores, criando um cenário de incerteza e desigualdade.

O desdobramento dessa nova realidade impõe desafios não só aos trabalhadores, mas também à sociedade como um todo, que precisa repensar as formas de proteção e segurança laboral. A perpetuação de um sistema baseado em contratos atípicos pode ter efeitos prejudiciais a longo prazo, afetando o bem-estar físico e mental dos trabalhadores, além de comprometer a coesão social e a estabilidade do mercado de trabalho. O desafio que se coloca, portanto, é encontrar um equilíbrio entre a flexibilidade exigida pelas dinâmicas globais e a salvaguarda dos direitos laborais fundamentais.

CAPÍTULO 3

Metodologia

A metodologia adotada foi uma metodologia de índole qualitativa e exploratória com recurso as entrevistas semidiretivas e semiestruturadas uma vez que o objetivo desse trabalho não é retirar conclusões generalizadas, mas compreender como alguns indivíduos vivenciam este fenômeno.

Isto porque não há possibilidade para um estudo sobre uma grande quantidade de trabalhadores, logo a principal vantagem deste método de entrevista é capacidade de capturação de profundidade e capturação das interpretações dos entrevistados, com suas linguagens e categorias mentais. (Van Campenhoudt, Marquet, & Quivy, 2019, p. 263). “É certo que as metodologias qualitativas, apesar das suas potencialidades não permitem por si só uma perspectiva da dimensão social do fenômeno observado a nível micro e sem um contexto macro mais alargado” (Carmo, Caleiras, Roque, & Assis, 2023, p. 21).

A entrevista afigurou-se como a forma mais adequada para obter conhecimento experiencial aprofundado junto de cada trabalhadora. O guião contemplou a seguinte divisão: 1) Relação com o trabalho; 2) Envolvimento social; 3) Salários e despesas e 4) Percurso escolar (resumo).

Em respeito aos princípios éticos as entrevistas foram realizadas com a participação voluntária e pela primazia da confidencialidade, a todas as participantes foi apresentado um termo de consentimento livre e informado. Assim sendo, nenhuma situação ou nome que identifique os entrevistados serão mencionados.

Importante neste passo salientar que as entrevistas foram realizadas sem autorização ou consentimento dos chefes das entrevistadas, responsáveis pela empresas terceirizadas. Ou seja, as entrevistadas foram abordados durante seus expedientes e enquanto desempenhavam suas tarefas.

Apesar de ter sido propostos encontros em outros horários, com vasta disponibilidade para realização da entrevista, todas optaram por responder naquele momento, justificando muitas vezes na falta de tempo e cansaço.

Numa lógica de referências em cadeia, (Carmo, Caleiras, Roque, & Assis, 2023, p. 46) era solicitado ao final de cada entrevista a colaboração da entrevistada para indicar outros colegas que pudessem estar dispostos a participar. Isto porque, a abordagem inicial e sozinha da entrevistadora não era muito bem recetiva.

A maioria das trabalhadoras abordadas manifestava receio e intolerância. Em primeiro lugar, havia uma barreira causada pelo excesso de trabalho e pela falta de tempo. Posteriormente, a abordagem gerava uma desconfiança significativa quando lhes era explicado o propósito do estudo. Este sentimento agravava-se ainda mais quando se solicitava a gravação da entrevista.

Curiosamente, enquanto algumas reagiam com firmeza, afirmando que não podiam participar por se sentirem inseguros em responder, interromper o trabalho, ou permitir que as suas respostas fossem gravadas, outras mostravam-se completamente indiferentes a essas questões, reagindo com naturalidade e receptividade.

Além das questões relacionadas ao trabalho, envolvimento social, salários e percurso escolar, o guião das entrevistas também incluiu perguntas para caracterização sociodemográfica dos participantes. Foram coletados dados como idade, gênero, estado civil, nível de escolaridade e tempo de experiência na função atual. Essas informações permitiram traçar um perfil sociodemográfico das trabalhadoras, essencial para compreender como diferentes grupos vivenciam o fenómeno estudado.

A caracterização sociodemográfica é importante para estabelecer correlações entre variáveis individuais e as percepções sobre o trabalho e outras questões investigadas, ajudando a enriquecer a análise qualitativa com elementos de diversidade dentro do grupo de entrevistados. Essa contextualização também possibilita uma compreensão mais detalhada das diferentes perspectivas apresentadas, considerando o impacto de fatores sociais, económicos e culturais sobre as experiências relatadas.

3.1. Objetivos da investigação

O presente trabalho pretende estudar os efeitos do outsourcing, esse modelo de contratação, sobre as vidas dos trabalhadores de limpeza e segurança, mais especificamente os trabalhadores que desempenham suas funções dentro das Universidades.

Pretende também compreender que relação existe entre as características comuns entre os entrevistados e a sujeição a esses contratos de trabalho. Se o fato de possuírem ou não determinadas características, essa realidade lhes é inevitável.

A escolha pelo setor de limpeza e segurança deve-se ao fato de que estes grupos são os maiores e diretamente afetados pelo outsourcing, e ainda são grupos mais vulneráveis a exploração devido a características sociais comuns como a pouca escolaridade e suas idades.

A escolha de realizar este estudo nas Universidades de Lisboa deveu-se ao facto de se ter constatado a ampla e total utilização do outsourcing nos serviços de limpeza dessas instituições. Além disso, a abordagem das entrevistas no contexto de uma investigação académica mostrou-se mais apropriada neste ambiente, sobretudo tendo em conta que as entrevistadas eram contactadas por uma aluna, o que facilitou ou imaginou-se que facilitaria a compreensão da finalidade do estudo. Este cenário pareceu ser menos complexo obter a colaboração das trabalhadoras, dado o enquadramento académico da pesquisa.

Nesse sentido, este estudo pretende responder as seguintes questões de partida:

- Quais são os efeitos, sejam individuais ou coletivos, e sociais que esse indivíduos sentem sendo contratados em regime de outsourcing?

- Esse indivíduos compreendem as precariedades a que estão sujeitos? Sentem-se valorizados ou desvalorizados? Ou ainda, como se sentem sobre seus respectivos empregos? Satisfeitos ou não?

- A satisfação está ligada a idade? Ao gênero? Ou ainda, a falta de informação? E a ausência de compreensão sobre os direitos que possuem ocorre devido a falta de escolaridade ou à imigração?

O contributo desta investigação é direcionado ao público académico, com intuito de promoção do avanço na conceptualização e ajuda na investigação conduzida por outras equipas.

3.2. Caracterização dos entrevistados

As informações aqui descritas baseiam-se nas entrevistas realizadas com as empregadas domésticas e evidenciam aspectos como faixa etária, nacionalidade, estado civil, formação educacional, entre outros.

Quanto à caracterização sociodemográfica das entrevistadas, trabalhadoras domésticas de limpeza de duas Universidades de Lisboa, as entrevistadas apresentam uma faixa etária variada, compreendendo desde os 26 até os 60 anos. Entre as 13 entrevistadas, a maioria encontra-se na faixa dos 40 a 60 anos, destacando-se as idades de 33, 43, 46, 55 e 60 anos. A entrevistada mais jovem tem 26 anos, enquanto a mais velha, 60 anos. Esta diversidade etária reflete a longevidade das suas carreiras no sector da limpeza, algumas com mais de 30 anos de experiência.

As entrevistadas são originárias de diversos países, refletindo a diversidade cultural e migratória presente no sector de trabalho doméstico em Portugal. Das 13 entrevistadas, seis são de origem africana, nomeadamente de Cabo Verde (quatro), Angola (uma) e Guiné-Bissau (uma), enquanto as restantes são naturais de Portugal (seis) e São Tomé e Príncipe (uma). Este dado evidencia a presença significativa de mulheres migrantes neste sector, em especial oriundas de países de língua portuguesa.

No que diz respeito à formação académica, a maioria das entrevistadas possui níveis de escolaridade baixos. Sete entrevistadas não completaram o ensino secundário. Em alguns casos, as entrevistadas tiveram que abandonar os estudos muito cedo devido à necessidade de trabalhar para sustentar a família.

Algumas entrevistadas tiveram a oportunidade de realizar cursos técnicos, como culinária e serviços administrativos e jurídicos e contabilidade, mas não prosseguiram com as suas carreiras fora do sector da limpeza. A baixa escolaridade é um fator comum entre as entrevistadas, limitando as oportunidades de ascensão profissional.

A maioria das entrevistadas encontra-se num estado civil que reflete a presença de núcleos familiares. Das 13 entrevistadas, cinco são solteiras, duas são casadas, quatro encontram-se em união de facto, uma é viúva, e uma entrevistada é divorciada. Observa-se também que muitas delas têm

filhos e, em alguns casos, são mães solteiras, o que sublinha o papel de chefia de família que muitas destas mulheres desempenham.

A constituição dos agregados familiares também apresenta diversidade. Grande parte das entrevistadas vive com cônjuges e/ou filhos. E as entrevistadas residem em diferentes localidades da Área Metropolitana de Lisboa, incluindo o Seixal, Sintra, Amadora e Loures. A maioria habita em moradias ou casas arrendadas.

A caracterização das entrevistadas evidencia uma realidade comum entre as trabalhadoras domésticas de limpeza: baixa escolaridade, forte presença de imigrantes, e um histórico de dificuldades económicas. Apesar disso, é notável o seu compromisso com o trabalho e o desejo de proporcionar uma vida melhor para as suas famílias, em especial para os filhos. Contudo, os desafios enfrentados, como a precariedade contratual e a insuficiência salarial, refletem a necessidade de uma maior valorização e apoio a estas trabalhadoras, cujo papel é essencial, mas muitas vezes invisibilizado na sociedade.

CAPÍTULO 4

Análise dos Resultados

Durante o processo de seleção e realização das entrevistas no que diz respeito ao contacto direto com trabalhadoras domésticas de limpeza nem todas as abordagens resultaram numa resposta positiva. Muitas das trabalhadoras contactadas mostraram-se reticentes em participar na pesquisa, o que revelou um desafio significativo no acesso às suas experiências e perspetivas.

Em vários momentos, foi possível observar um certo receio e apreensão por parte das trabalhadoras, manifestando uma preocupação sobre o teor das perguntas que lhes seriam feitas e, sobretudo, temendo que a entrevista fosse uma forma de fiscalização por parte das empresas contratantes. Este sentimento de desconfiança limitou a abertura e a disponibilidade para contribuir de forma espontânea e sincera.

Apesar de terem sido realizadas 13 entrevistas no total, mais de 30 trabalhadoras foram inicialmente abordadas no ambiente das Universidades. Esta discrepância evidencia as dificuldades enfrentadas no terreno, já que muitas recusaram participar ou não se sentiram à vontade para falar sobre as suas condições de trabalho e vida pessoal. Mesmo entre as entrevistadas, foi possível notar que, em certos casos, a hesitação e a desconfiança afetaram a fluidez das respostas, sendo perceptível que algumas informações foram omitidas ou tratadas de forma mais superficial, possivelmente devido ao medo de represálias.

Essa resistência inicial e a relutância em fornecer informações detalhadas indicam que, para muitas destas trabalhadoras, existe uma relação delicada com o ambiente de trabalho e com qualquer iniciativa externa que possa ser percebida como uma ameaça à sua segurança laboral. Tal cenário sublinha a vulnerabilidade social e económica em que estas profissionais se encontram, o que reforça a importância de uma abordagem sensível e cuidadosa em investigações deste tipo.

Uma das 13 entrevistadas, que desempenhava funções de encarregada numa das Universidades, ao refletir sobre a sua situação laboral, afirmou compreender que seria mais vantajoso ser contratada directamente pela empresa onde presta serviços, em vez de estar sujeita a um contrato de outsourcing. De acordo com ela, todas as trabalhadoras têm consciência de que essa modalidade de contratação direta traria uma melhor remuneração e condições de trabalho mais justas. No entanto, esse reconhecimento é acompanhado por um receio evidente em expressar tais opiniões, provavelmente devido ao medo de represálias ou de consequências negativas no ambiente de trabalho. Segundo ela, as demais trabalhadoras não expressavam a mesma opinião por receio de se manifestarem: "pagariam melhor se fossem contratadas diretamente. Todas pensam isso, mas não dizem porque têm medo de falar, pois qualquer empresa que subcontrata outra para executar o trabalho nos pagará sempre menos."

É relevante destacar que essa trabalhadora em particular é a única entre as entrevistadas que possui algum conhecimento na área jurídica, o que a coloca numa posição diferenciada em relação às demais, que, conforme mencionado anteriormente, têm pouco ou nenhum nível de escolaridade. Esse desconhecimento sobre os direitos laborais e sobre o impacto das modalidades de contratação evidencia a fragilidade em que muitas destas mulheres se encontram. A falta de acesso à educação e à informação jurídica contribui, inevitavelmente, para a perpetuação de uma condição de trabalho menos favorável, o que, por si só, justifica a subvalorização desta categoria profissional.

Outro ponto comum entre as 13 entrevistadas é a percepção clara de que apenas a educação oferece o poder de escolha — o poder de não seguir a mesma profissão que elas desempenham. Nenhuma das trabalhadoras gostaria que os seus filhos seguissem o mesmo caminho laboral. Pelo contrário, todas evidenciam um desejo firme de proporcionar aos filhos oportunidades de estudo e, consequentemente, de trabalhos melhor remunerados.

Por exemplo, segundo uma entrevistada: “Quero estudar aqui, mas ainda vou trabalhar para manter meu filho na escola. Ele que escolhe, desde que estude. Penso em estudar, mas agora é a vez do meu filho.”

As entrevistas também revelam uma evolução geracional nas famílias das trabalhadoras, especialmente entre as imigrantes. Os pais da maioria das entrevistadas, particularmente as que migraram de países africanos, viviam em contextos de subsistência, sem educação formal e sem a valorização do estudo como meio de ascensão social. Uma das entrevistadas chegou a mencionar que, no seu país de origem, a educação não era vista como algo importante, e só ao chegar a Portugal tomou consciência de que o estudo poderia abrir portas para melhores condições de vida.

Dessa forma, foi possível notar que as 12 entrevistadas, que possuem filhos, partilham o objetivo, o de garantir que os seus filhos tenham acesso à educação e possam, assim, escolher profissões que lhes proporcionem maior estabilidade financeira e reconhecimento social. O desejo de evitar que os descendentes repitam o seu percurso de vida é um testemunho claro do valor que atribuem à educação como ferramenta de emancipação e melhoria de vida.

Paradoxalmente, e em claro reflexo do receio que sentem ao falar sobre o seu trabalho, 6 das 13 das entrevistadas manifestaram que, embora não desejem que os seus filhos sigam a mesma profissão, elas próprias afirmam gostar do trabalho que realizam e sentem-se, de certo modo, satisfeitas com as suas funções atuais. Esse contraste entre o desejo de uma vida melhor para os filhos e a aceitação do próprio trabalho pode ser entendido como uma estratégia de resignação perante as condições que enfrentam, evidenciando o valor que atribuem à segurança financeira, mesmo que limitada.

Isto foi possível perceber pelas afirmações como: “sinto-me realizada”, “gosto do meu trabalho”, “não trocaria por outro trabalho, gosto do que faço, muitos anos a fazer isto” e “sou boa no que faço”. Uma das entrevistadas chegou a afirmar: “sou uma pessoa muito positiva, aceito o que vier com

felicidade”. Além disso, outra destacou: “agora já é tarde, os filhos estão criados, não quero outro trabalho”.

Todas as 13 entrevistadas referem que o salário é insuficiente para fazer face às suas necessidades, sobretudo tendo em conta o custo de vida na área de Lisboa e tendo em conta o trabalho realizado. Além do salário, algumas mencionam que gostariam de receber outros benefícios, como subsídios de transporte. Uma entrevistada, por exemplo, afirmou que complementa o seu salário trabalhando em casas particulares.

Embora reconheçam que os rendimentos são baixos e que poderiam ser substancialmente melhores, a maioria das trabalhadoras considera o desemprego uma ameaça ainda mais grave do que os baixos salários. A ausência de um rendimento estável representa, para muitas delas, uma situação insustentável, o que as leva a manter uma relação ambivalente com o seu trabalho: é um meio de subsistência necessário, apesar das suas limitações.

Interessante notar que, quando questionadas sobre a possibilidade de escolher outra profissão, apenas 5 souberam identificar ou expressar que tipo de trabalho gostariam de realizar. Esta dificuldade em imaginarem-se noutra função pode ser um reflexo direto da falta de opções e oportunidades a que foram expostas ao longo da vida. Quando uma delas mencionou: “se fosse mais nova trabalharia em um escritório.” A falta de acesso a uma educação mais completa, aliada às circunstâncias económicas e sociais, e em outros casos a idade avançada, moldam uma visão em que o trabalho doméstico é visto não como uma escolha ativa, mas como a única via possível para garantir a sobrevivência. Esse quadro demonstra o impacto profundo que a precariedade laboral e a ausência de alternativas têm sobre a capacidade de sonhar com um futuro diferente.

As entrevistas revelam que apenas duas trabalhadoras domésticas, que possuem melhores condições de vida, como moradias próprias, carros próprios têm um fator comum: o suporte financeiro de um companheiro. Nessas situações, o rendimento familiar é composto pelos dois membros do casal, o que permite uma maior estabilidade económica em comparação com as entrevistadas que são chefes de família monoparental e dependem exclusivamente do seu salário.

E, apenas duas das entrevistadas que tiveram oportunidades de concluir estudos mais avançados, se beneficiaram também de um suporte económico familiar, o que lhes proporcionou maior liberdade para concluir os estudos sem a pressão imediata de trabalhar. Estes casos são exceção e refletem o impacto do apoio familiar, quer seja dos pais ou de um cônjuge, que lhes permitiu frequentar cursos técnicos e completar a formação académica sem a necessidade de conciliar trabalho e estudo, ou sem serem forçadas a abandonar a escola para se sustentarem ou sustentar os seus filhos.

Este cenário revela a importância do contexto familiar na trajetória de vida destas mulheres. As entrevistadas que não tiveram esse suporte económico enfrentaram uma realidade muito mais difícil, em que a necessidade de gerar rendimento imediato se sobrepôs à possibilidade de continuar os

estudos. Esta desigualdade de oportunidades reforça o ciclo de precariedade e limita as perspetivas de mobilidade social, evidenciando que o apoio económico, ou a sua falta, pode ser determinante no desenvolvimento profissional e pessoal destas trabalhadoras.

Por fim, no que toca ao relacionamento entre as colegas e à representação sindical, foi possível perceber algumas nuances significativas nas perceções das entrevistadas. Em primeiro lugar, mais da metade reconheceu que a alternância de locais onde prestam serviços tem impacto direto na criação de vínculos entre as trabalhadoras. Quando permanecem mais tempo num determinado sítio, tendem a desenvolver laços mais fortes com as colegas, ao ponto de algumas afirmarem que ficariam tristes se tivessem que ser transferidas para outro local. O tempo de convivência, portanto, revela-se crucial para a construção de uma rede de apoio e amizade entre as trabalhadoras.

Em segundo lugar, embora reconheçam a importância desses laços, muitas aceitaram a alternância de locais de trabalho como uma característica inerente à atividade que desempenham. A mobilidade entre diferentes sítios é vista como parte do quotidiano laboral, e algumas até mencionaram que, por vezes, são surpreendidas de forma positiva ao conhecerem novas colegas nos diferentes locais de trabalho.

Contudo, em terceiro lugar, há também quem encontre dificuldades em criar laços de amizade, limitando as relações ao estritamente profissional. Este cenário, em parte, pode ser explicado pela natureza rotativa do trabalho e pela necessidade de adaptação constante a novos ambientes e pessoas, o que inibe, por vezes, a formação de relações mais profundas e pessoais. Tiveram afirmações como: “tenho amizade no sítio que estou há mais tempo”, “quando mudo perco contacto com as amigas”, ou ainda “não tenho muito contacto com colegas, por conta do horário do meu trabalho, turnos coisas assim.”

Quanto à questão da representação sindical, foi notável a falta de consenso entre as entrevistadas sobre o papel e a eficácia dos sindicatos. As trabalhadoras imigrantes, em particular, destacaram-se ao mencionar que contribuem para associações sindicais, reconhecendo nestas entidades um papel importante na defesa dos seus direitos laborais, especialmente quando enfrentam problemas com as empresas. Era comum a resposta “ah, se tiver problemas eçes resolvem né”. No entanto, é curioso notar que, apesar de valorizarem o sindicato como defensor dos seus direitos, nenhuma das entrevistadas foi capaz de identificar o nome do sindicato ao qual estão associadas.

Por outro lado, algumas entrevistadas mencionaram que não contribuem para sindicatos, ou por falta de envolvimento em atividades de representação, ou porque acreditam que os sindicatos não são eficazes na luta por melhorias salariais, a principal reivindicação entre elas. Esta visão reflete uma certa desilusão quanto ao papel dos sindicatos na obtenção de benefícios tangíveis, como aumentos salariais.

Em contraste, apenas uma entrevistada, de nacionalidade portuguesa, afirmou que acreditava que o sindicato trabalhava em favor dos patrões, sem, contudo, conseguir explicar de forma clara o motivo da sua desconfiança em relação à seriedade da associação. Esta visão reflete um sentimento de ceticismo que, embora não seja predominante, revela a existência de uma relação ambígua entre algumas trabalhadoras e os sindicatos. O conjunto de opiniões demonstra que, apesar de a maioria reconhecer a importância da representação sindical, há uma divergência significativa quanto à confiança na sua capacidade de lutar por melhorias efetivas.

Conclusão

O presente estudo sobre a terceirização e o mercado de trabalho em Portugal, com foco nas trabalhadoras de limpeza de faculdades universitárias em Lisboa, revelou importantes aspectos relacionados à precariedade laboral vivenciada por essas profissionais.

Embora o outsourcing não seja considerado um fenómeno recente, não foi possível, por meio das entrevistas realizadas estabelecer uma comparação direta com modelos de contratação anteriores e os atuais, uma vez que todas entrevistadas começaram a trabalhar como domésticas numa época em que a terceirização já se consolidava. Deste modo, não foi possível observar se houve uma transição significativa da contratação direta para o modelo de empresa interposta.

As entrevistas permitiram constatar que as trabalhadoras sofrem de anomia, um sentimento identificado por Standing como característico do precariado. Ou seja, elas não acreditam na possibilidade de mudança nas suas condições de trabalho. Esse sentimento está aliado ao medo constante de perderem o pouco que possuem. Embora muitas delas possuam contratos indeterminados, demonstraram medo do despedimento e vivem sob a constante sombra da insegurança de que poderão, a qualquer momento, ficar sem emprego. A sensação de estabilidade é praticamente inexistente, e as entrevistadas não depositam confiança no Estado para garantir pleno emprego ou promover melhorias salariais.

Outro fator relevante é a falta de perspectiva de carreira. As trabalhadoras não vislumbram oportunidades de progresso profissional ou de aquisição de novas competências dentro do trabalho que desempenham. Este cenário é agravado pela possibilidade de redução das horas de trabalho por parte da empresa contratante, o que, por sua vez, leva à redução salarial e força muitas a procurar outros empregos para manter um padrão mínimo de vida. Esta forma de instabilidade laboral demonstra que, embora estas trabalhadoras não estejam formalmente inseridas em contratos temporários ou precários, enfrentam outros tipos de precariedade igualmente graves. Como se observa na sociologia, a precariedade laboral envolve instabilidade, insegurança e falta de proteção, elementos codependentes que afetam profundamente essas trabalhadoras.

A insegurança manifesta-se também na possibilidade de alteração unilateral do local de trabalho. Embora algumas entrevistadas tenham considerado essa mudança potencialmente positiva, todas concordam que a familiaridade com o local e as tarefas melhora a qualidade de vida no trabalho. Esta instabilidade acentua-se ainda mais devido à insuficiência salarial, incapaz de garantir um padrão de vida digno, o que contribui para o aumento do receio de ficar desempregada. Esse medo é agravado pela ausência de apoio do Estado, uma vez que muitas afirmaram que, durante anos, não contaram com qualquer segurança financeira, especialmente as mães solteiras.

Outro ponto que merece destaque é a desconexão política entre as entrevistadas. Conforme mencionado por Standing, muitas demonstraram estar desengajadas politicamente, resultado do desconhecimento das instituições e do papel que estas podem desempenhar, como os sindicatos. As trabalhadoras parecem não ver nos sindicatos um agente capaz de promover melhorias salariais ou condições de trabalho mais justas. Curiosamente, as imigrantes foram as que mais expressaram confiança nos sindicatos, contrastando com as trabalhadoras portuguesas, que mostraram maior descrença no seu papel.

Quanto à escolaridade, foi possível observar que a maioria das entrevistadas não possui qualificações de ensino superior. No início desta investigação, levantou-se a hipótese de que poderia haver imigrantes qualificadas a desempenhar atividades de limpeza por falta de oportunidades no mercado de trabalho português. Contudo, a maioria das entrevistadas revelou que escolheram esta profissão porque lhes oferecia uma posição social melhor do que a de seus pais e a possibilidade de proporcionar uma educação melhor aos seus filhos. Apenas duas entrevistadas tinham formação superior e estavam a trabalhar como domésticas por questões relacionadas à maternidade e à falta de oportunidades compatíveis com suas qualificações.

Portanto, com base nos dados coletados e na teoria, é possível afirmar que as trabalhadoras de limpeza entrevistadas se enquadram no conceito de precariado, conforme definido por Standing. Embora Giovanni Alves não inclua trabalhadores com baixa escolaridade e pouca qualificação no precariado, as experiências relatadas por estas mulheres indicam uma forte correlação com os elementos característicos deste grupo, nomeadamente a insegurança laboral, a falta de oportunidades de desenvolvimento profissional e a ausência de apoio estatal eficaz.

Este estudo contribuiu para a compreensão da precariedade laboral entre as trabalhadoras terceirizadas de limpeza em Portugal, e reafirma a necessidade urgente de políticas laborais que promovam uma maior estabilidade e segurança para estas trabalhadoras. Além disso, a investigação reforça o papel crucial das instituições e da sociedade civil na luta por melhores condições de trabalho, garantindo que a flexibilidade exigida pelo mercado não seja sinónimo de desvalorização humana ou perpetuação da desigualdade social.

Fontes Consultadas

Portugal. *Código do Trabalho*. Assembleia da República. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073> . Acedido em 14 de julho de 2024.

Referências Bibliográficas

- Alvarez, D., & Azevedo, E. R. F. de. (2017). O trabalho feminino na função de limpeza de prestadoras de serviço em uma instituição de ensino superior. *Revista Vianna Sapiens*, pag. 185-212.
- Alves, Giovani (1999). O que é mundialização do Capital. *Trabalho e Mundialização do Capital – A Nova Degradação do Trabalho na era da Globalização*. Editora Praxis, 1999.
- Alves, Giovani (2012). O enigma do precariado e nova temporalidade histórica do capital – parte 1, 2 e 3 – Blog da Boitempo.
- Atkinson, J. (1985). *Flexibility, Uncertainty, and Manpower Management*. The Institute for Employment Studies. Reprinted 1994. ISBN 0-904744-84-1.
- Braga, Ruy (2017) *Rebeldia do Precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global*. São Paulo: Boitempo (E-book).
- Braga, Ruy (2012) *A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista – São Paulo*, Boitempo (E-book).
- Burgess, J. (1997). The Flexible Firm and the Growth of Non-Standard Employment. *Labour and Industry*, 7(3), 85–102. <https://doi.org/10.1080/10301763.1997.10722002>
- Carmo, R. M. do, Caleiras, J., Roque, I., & Assis, R. V. de. (2023). *O Mundo do Trabalho a Partir de Baixo. Retratos e Percursos*. Lisboa. Editora Mundos Sociais. ISBN 978-989-8536-91-4.
- Campos Lima, Maria da Paz. (2015). A reconfiguração do regime de emprego e de relações laborais em Portugal na óptica liberal. *Cadernos do Observatório*.
- Carvalho, Alba Maria Pinho de. (2014). A precarização estrutural do trabalho na civilização do capital em crise: O precariado como enigma contemporâneo. *R. Pol. Públ.*, São Luís, Número Especial, 225-239. Recebido em: 13.12.2013. Aprovado em: 06.01.2014. Disponível em <https://periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/2713/3914>
- Carvalho, Catarina de Oliveira & Lambelho, Aana. (2019). Outsourcing and chain supply in Portugal. *IUSLabor*, (1), 38-47. <http://hdl.handle.net/10400.14/27927>
- Ferreira, Carlos Alberto Faria. (2016). *Terceirização e precarização do trabalho: um estudo de caso da limpeza em uma universidade pública de Minas Gerais (Dissertação de Graduação)*. Universidade Federal de Ouro Preto, Escola de Minas, Departamento de Engenharia de Produção, Administração e Economia.
- Gomes, Júlio (2010). A fronteira entre o contrato de utilização do trabalho temporário e os (outros) contratos de prestação de serviços. *Prontuário do Direito do Trabalho*. Editora Coimbra. N.º 87, p. 85-114.
- Kalleberg, A. L. (2001). Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century. *British Journal of Industrial Relations*, 39(4), 479-504. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00211>

Reis, J. P. dos (Coord.), Pereira, A. A., Reis, V., & Ravara, D. 2014.). Trabalho Temporário [Coleção de Formação Inicial: Trabalho Temporário]. Conceção e organização: A. A. Pereira. Revisão final: E. T. Lopes & J. Caldeira. Disponível em https://carlospintodeabreu.com/public/files/e_book_trabalho_temporario.pdf

Rodrigues, Mariana Vieira (2016). O efeito do outsourcing nos indivíduos (Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto).

Soeiro, José Borges de Araújo de Moura (2015). A formação do precariado: transformações no trabalho e mobilizações de precários em Portugal. Coimbra: UC. Tese de doutoramento.

Standing, Guy. O precariado: a nova classe perigosa (2011). Editorial Presença. Lisboa. 2014.

Van Campenhoudt, L., Marquet, J., & Quivy, R. (2019). Manual de investigação em ciências sociais (João Minhoto Marques et al., Trad.; Rui Santos, Rev. cient., 5ª ed. rev. e aum.). Lisboa. Editora Gradiva.

ANEXO A

Guião de entrevista

Elementos de caracterização sociodemográfica

Entrevistado (a)	
Idade	
Naturalidade	
Residência	
Estado Civil	
Agregado familiar (conjuge e filhos)	
Tipo de habitação (quarto, apartamento, moradia, arrendado...)	
Profissão	
Transporte utilizado para deslocação trabalho (automóvel próprio ou não)	
Profissão dos pais	
Grau de Ensino dos Pais	

Relação com o Trabalho

1. Há quanto tempo é empregada doméstica ou segurança? Brevemente como foram suas experiências anteriores com o trabalho remunerado?
2. Neste tipo de trabalho sempre existiu uma empresa intermediária? Se não, recorda-se quando isso passou a acontecer?
3. Qual a modalidade de contrato que possui neste emprego?
4. É empregado da Universidade? Se não, de qual empresa?

5. Está muito tempo nesta empresa?
6. Como essa, já esteve em quantas outras? Por quê?
7. É comum a empresa alterar o local que desempenham as funções? Quais os pontos positivos e negativos, na sua opinião?
8. Já deixou de trabalhar em um determinado local porque a empresa não iria mais prestar serviços lá? Se sim, como se sentiu sobre isso?
9. Gostaria de ser contratado diretamente pela empresa do local em que vai desempenhar as atividades? Por quê?
10. Como enxerga a questão de não poder escolher o local novo da prestação dos serviços? De forma positiva ou negativa? Por quê?
11. Quando são realocados para outros lugares, é sempre o mesmo grupo de colegas? Ou alteram-se os colegas? O que acha disso? Por quê?
12. Possui vínculo com os colegas? Gosta do ambiente que trabalha? Por quê?
13. Na sua opinião esse contrato te proporciona um vínculo estável?
14. Considera que há possibilidade de melhorar sua posição no trabalho? Em termo de cargo e salário? Por quê?
15. Sente satisfação com o trabalho que realiza, com as características dele?
16. Trocaria este trabalho por outro? Se sim, qual? Por quê?

Envolvimento Social

1. É filiado algum sindicato? Por quê? O que pensa sobre eles?
2. Participa de greves/ manifestações? Se não, por quê? O que pensa sobre a defesa coletiva dos seus direitos?

Salário e Despesas

1. O seu rendimento é suficiente para prover as suas necessidades básicas? Subsistência, alimentação, eletricidade, gás, água, pacote de televisão e internet. Se não, possui alguém para dividir? Possui algum apoio?
2. Sente-se satisfeito com a sua remuneração?
3. Quais os benefícios que a empresa poderia/deveria providenciar, e que seriam importantes para o seu bem-estar?

Percurso Escolar: breve resumo

1. Gostaria que explicasse seu percurso escolar. Que tipo de formação adquiriu? (ensino básico, secundário, profissional ou superior). Caso não tenha adquirido, o que levou a não prosseguir?
2. Alguma vez considerou fazer alguma formação, curso, escolaridade no futuro? Por que não, ou por que sim?
3. Após a saída da escola, ingressou no mercado de trabalho imediatamente? Conjugou estudo e trabalho? Se sim, quais atividades realizou? Teve vínculo de trabalho? Se sim, qual duração?

Final

Gostaria de acrescentar alguma coisa que considere importante e que não foi abordado? Por um acaso conhece alguém que poderia igualmente participar desse projeto?

Muito obrigada pela disponibilidade e colaboração.

ANEXO B

Entrevistas

Entrevista 1

Elementos de caracterização sociodemográfica

Entrevistado (a)	AS
Idade	56 anos
Naturalidade	Portuguesa
Residência	Cacém
Estado Civil	União de facto
Agregado familiar (conjuge e filhos)	1 cônjuge sem filhos
Tipo de habitação (quarto, apartamento, moradia, arrendado...)	Moradia arrendada
Profissão	Doméstica
Transporte utilizado para deslocação trabalho (automóvel próprio ou não)	1 Comboio e 1 autocarro
Profissão dos pais	Doméstica e Funcionário da Câmara
Grau de Ensino dos Pais	4ª Classe

Relação com o Trabalho

Há 20 anos sou empregada de limpeza. As minhas experiências foram boas. Sempre efetiva. Estive na Taxpark por 17 anos a prestar serviços para várias empresas. Pedi transaferência e vim prá qui (Empresa terceira que presta serviços para Universidade). Eu peço transferência e eles me colocam caso tenha vaga. Ao longo destes anos trabalhei em diversas empresas, de acordo com o concurso. A empresa que fica com o concurso fica com os empregados da anterior, se o cliente assim quiser. Tem que ficar com todos os empregados com todos os direitos. Eu gosto de tudo do meu trabalho. Estive

na Casa da Moeda e foi um cliente que não gostei. Já conteceu de gostar do cliente e ter que mudar. Me adaptei, eu me adapto, sou muito positiva. Não poder escolher o cliente não é uma problema. Os colegas nem sempre são os mesmos, mas há vezes que sim. Tenho alguns colegas no coração, alguns ficam no coração. Sobre a posição, cargo e salário: tem as empregadas de limpeza e as supervisoras e as vezes vem de fora ou são cá de dentro. E que não pode ser surpervisora porque precisa de cart de condução para conduzir o carro da empresa e que não tem, por isso não pode ser supervisora. Já tive outros trabalhos. Já trabalhei com receção como apoio administrativo, já trabalhei no ramo de hotelaria e em empresas do ramo fabril. E gostava mais, porém tive um problema de saúde que não podia trabalhar lá mais. Gostava mais porque tinha menos esforço físico e era mais intelectual.

Envolvimento social

Não sou filiada a sindicato, porque acho que eles no fundo estão a favor dos patrões. Não sinto confiança neles. Quando tenho algum problema vou ao Tribunal do Trabalho. E resolvem tudo, tratam do assunto.

Salário e despesas

É pouco e poderia ser melhor. Aumentar um bocadinho o preço a hora. O auxílio alimentação também é pouco. Tem reembolso das despesas do transporte, porque é uma regalia antiga. Observa que os novos já não tem isso.

Percurso Escolar: breve resumo

Formação 11º complementar. Não fez o 12º e nem faculdade. Cansei de estudar e não sentia vontade de estudar. Tive 9 anos de inglês e francês. Tirei um curso técnico de inglês para o trabalho de apoio administrativo, ajudou-me bastante. Saiu da escola e logo entrou no mercado de trabalho. Queria ir para a area da saúde, gostava de ser enfermeira, só que era muito dificil na matemática. Optei por humanísticas e não gostei. E hoje em dia não gostava de ser enfermeira. Só estudei até os 19 anos.

Entrevista 2

Elementos de caracterização sociodemográfica

Entrevistado (a)	CSM
Idade	46 anos
Naturalidade	Cabo verdiana
Residência	Rio de Mouro
Estado Civil	Solteira
Agregado familiar (conjuge e filhos)	3 filhos
Tipo de habitação (quarto, apartamento, moradia, arrendado...)	Moradia arrendada
Profissão	Doméstica
Transporte utilizado para deslocação trabalho (automóvel próprio ou não)	1 Comboio
Profissão dos pais	Domésticos
Grau de Ensino dos Pais	Não sabe

Relação com o Trabalho

Em Cabo Verde faz tudo que tinha para fazer, agora que estou fazendo a limpeza. Há 30 anos em Cabo Verde e 1 ano aqui em Portugal. Eram boas as outras experiências, todas foram boas, porque o que eu faço, eu faço bem. Eu trabalhava com a patroa ou na cambra limpando a rua. E não sei qual contrato eu tenho. Nesta empresa trabalho desde janeiro e na parte da tarde apenas. De manhã trabalho em outra empresa, 3 horas. Ainda não alterou o local de trabalho para dizer. Gosta dos colegas e do local de trabalho, tudo eu gosto. Normalmente tava a trabalhar na area de limpeza e agora está como encarregada. Não trocava este trabalho por outro, gosto da limpar. Me sinto realizada.

Envolvimento social

Não. Lá em Cabo verde tinha seguro, aqui não sei. E ao ser perguntada sobre pessoas que representassem suas queixas e exigências, disse que não sabia; que não tinha.

Salário e despesas

Poderia ser melhor o salário, mas para não ter, é melhor esse. Eles dão subsídio alimentação e reembolso da despesa do transporte não sei.

Percurso Escolar: breve resumo

Estudei até 4ª classe. Não continuei porque tive meus filhos e tinha que trabalhar para sustentar. Mãe solteira. Quando estudava, não trabalhava ao mesmo tempo. Tenho meus filhos, meu trabalho, me sinto realizada.

Entrevista 3

Elementos de caracterização sociodemográfica

Entrevistado (a)	MF
Idade	33 anos
Naturalidade	Cabo verdiana
Residência	Seixal
Estado Civil	Solteira
Agregado familiar (conjuge e filhos)	2 filhos
Tipo de habitação (quarto, apartamento, moradia, arrendado...)	Quarto arrendado (um filho está em Cabo verde e o outro está com o pai)
Profissão	Doméstica
Transporte utilizado para deslocação trabalho (automóvel próprio ou não)	1 Auto carro e 1 Comboio
Profissão dos pais	Vendedora/comerciante e o pai trabalha em obra
Grau de Ensino dos Pais	Ambos sem estudo

Relação com o Trabalho

Que eu comecei a trabalhar como doméstica em Cabo Verde com 9 anos de idade. Minha mae apanhou um acidente e ficou sem trabalhar então eu era a primeira filha, tinha que sustentar. Foram boas e ruins. Nenhuma muito ruim. Sempre fui contratada por uma empresa e trabalho em outra. Contrato temporário com a Eurofacilities. Eu to aqui a fazer férias (temporário contrato). Já trabalhei como uma patroa e em um restaurante. Com a eurofacilities é sempre aqui. Gosto daqui, mas se mandarem para outro lugar, pra não ficar sem trabalho, eu gosto também. Mas prefere não mudar. Gostaria de ter contrato efetivo com a empresa atual. Quando mudo perco contacto com as amigas. Tenho fé mesmo que vou conseguir ser chefe. Não escolheria nada diferente. Meu trabalho de limpeza eu amo, amo

mesmo, de coração. O contrato com essa empresa terceirizada é bom e mantém contato frequentemente.

Envolvimento social

Não sou filiada, mas vou ser. Eu trabalhei numa empresa de clínica e eles não me pagaram as férias e o sindicato que conseguiu.

Salário e despesas

Meu rendimento é muito baixo. Salário mínimo, 820. Comida ele disse que tem. Mas para o passe não tem. Na casa da patroa tinha o benefício de passe. Ginásio eu gosto, seria um bom benefício.

Percurso Escolar: breve resumo

Até 7º de estudo. Parei de estudar porque minha mãe estava doente, tinha que trabalhar. Quero estudar aqui, mas ainda vou trabalhar para manter meu filho na escola. Ele que escolhe, desde que estude. Quando perguntei o que ela pensava em estudar no futuro ela repetiu: agora é a vez do filho.

Entrevista 4

Elementos de caracterização sociodemográfica

Entrevistado (a)	BV
Idade	60 anos
Naturalidade	Angolana
Residência	Monte abraão
Estado Civil	Casada
Agregado familiar (conjuge e filhos)	3 filhos (2 em PT e uma filha em Angola)
Tipo de habitação (quarto, apartamento, moradia, arrendado...)	Moradia arrendada
Profissão	Doméstica
Transporte utilizado para deslocação trabalho (automóvel próprio ou não)	1 auto carro
Profissão dos pais	Não lembra
Grau de Ensino dos Pais	Não estudavam, tempo de guerra. Viviam da produção e plantação

Relação com o Trabalho

Como doméstica aqui em Portugal, 25 anos. Gosto de trabalhar assim. Nenhum lugar ruim. Muda sempre empresas, que entram no concurso. Quando vem a nova eu fico. Contrato efetivo. 4 empresas que trocaram já. Sempre tem troca de lugar. Na Universidade fica a tarde, de manhã é outro. No momento do Saldanha fechou e mudou de lá. Fiquei lá de 2005 a 2019. Era mesmo nossa casa. Não tenho problema com mudar de lugar, só precisa ser perto de casa. Fora isso não tem problema. Sim, seria melhor um lugar só, porque já habitua com o lugar, com as pessoas, de serviço. E quando muda é tudo novo. Tem que habitar a novo ambiente. Mas sou sempre bem-vinda. Mas tem muitos amigos até hoje e continuo a viver com eles, no coração. Não gosto de ficar encarregada. Sou humilde

tranquilo e não gosto de mandar outro. Porque eu como sou cristã, não gosto de ninguém chorar no meu nome, de magoar. Não gosto de maltratar outro. Sinto realizada. Gosto de limpeza, gosto mesmo filha. Ninguém me procura, não tive problema com nenhum supervisor.

Envolvimento social

Filiada ao sindicato que fica na Rua Maria, n 20. Porque pode acontecer algumas coisas e lá podem me defender. Ganhei quando me defenderam. Levei tudo e ele fez um livro. Foi no Tribunal, advogado disse código XXX e a empresa me pagou dinheiro tudo. Não participou de manifestações.

Salário e despesas

A Bíblia disse que tenho que comer na mão suada. É pouco, mas é o que é.

Percurso Escolar: breve resumo

Estudei até o 2º ano. Sei escrever. Podia continuar, mas casei e vim pra cá e segui meu marido. Cheguei aqui em 1993. Só estudava e queria fazer costureira. Mas não consegui.

Entrevista 5

Elementos de caracterização sociodemográfica

Entrevistado (a)	KD
Idade	43 anos
Naturalidade	Guineense
Residência	Vila Franca de Xira
Estado Civil	Casada (marido na Guiné)
Agregado familiar (conjuge e filhos)	Mora com o sobrinho
Tipo de habitação (quarto, apartamento, moradia, arrendado...)	Moradia completa
Profissão	Doméstica
Transporte utilizado para deslocação trabalho (automóvel próprio ou não)	1 Auto carro e 1 Comboio
Profissão dos pais	Trabalhadores do Campo
Grau de Ensino dos Pais	Ambos sem estudo

Relação com o Trabalho

Em Portugal faz 7/8 anos. Costumava trabalhar no lar com idoso e depois trabalhei em hotel até aqui. Esse trabalho no Hotel é só no verão, em Algarve. Eu trabalho na Empresa Terceira que trabalha pra aqui. Contrato de trabalho fixo. Faço 8 horas completas na Universidade. Na empresa terceira há 5 anos. E nunca mudou de local, sempre na Universidade. Gosto das colegas, do ambiente da escola. Não trocaria, prefiro esse trabalho. Não gostaria que meus filhos tivessem esse trabalho. Eu trabalho para pagar o estudo pra minha filha pra que ela não faça o que eu faço. Não faço outra coisa porque não tenho meios. Meu sonho é ter meu trabalho, só.

Envolvimento social

Sou filiada, mas não lembro o nome. Acho importante porque se eu tenho problema no trabalho, eu posso ir lá para resolver o problema. Elas fazem greve e reuniões. Em fevereiro elas vem aqui avisar que o salário vai aumentar.

Salário e despesas

Meu rendimento não é suficiente, mas a gente não tem como. Não tenho ninguém, meu sobrinho também veio aqui pra estudar, tem aquele dinheiro e só. Gostaria de ajuda, a gente precisa de ajuda, o salário é pouco.

Percurso Escolar: breve resumo

Até 8ª classe. Parei de estudar porque eu precisava trabalhar. Quando estudava, só estudava, ajudava minha mãe a reguar. Depois parei e comecei a trabalhar.

Entrevista 6

Elementos de caracterização sociodemográfica

Entrevistado (a)	RM
Idade	60 anos
Naturalidade	Cabo verdiana
Residência	Seixal
Estado Civil	Solteira
Agregado familiar (conjuge e filhos)	3 filhos (maiores)
Tipo de habitação (quarto, apartamento, moradia, arrendado...)	Moradia arrendada
Profissão	Doméstica
Transporte utilizado para deslocação trabalho (automóvel próprio ou não)	1 Auto carro e 1 Comboio
Profissão dos pais	Pai pastor e mãe trabalho no campo e artesanal
Grau de Ensino dos Pais	Ambos sem estudo

Relação com o Trabalho

Há 40 anos que sou empregada doméstica, desde que vim para Portugal. Em Cabo verde não trabalhava. Cuidava da casa, da plantação, dos queijos e morava com os pais. Vim para Portugal em busca de uma vida melhor, mais oportunidades porque lá tinha muita pobreza. Imaginava que teria uma vida diferente da vida que tive aqui. Alteraram-se as empresas. Não com muita frequência, por exemplo estive a outra empresa por uns 7 anos e depois mudou. Sempre tive contrato efetivo porque naquele tempo era mais fácil. Na Universidade trabalho 3 horas e no Ministério de Justiça também 3 horas. Gosto mais Ministério da Justiça porque estou lá há 20 anos. Não gosto de mudar, mas quando manda tem que ir. Tenho vínculo com as colegas, mas no Ministério de Justiça somos mais unidas.

Ficaria triste se tivesse que sair de lá. Não tem como de mudar de posição no trabalho sem estudo e como já tenho 60 anos, não penso mais nisso, já está bom de ter trabalho né.

Envolvimento social

Tem um sindicato aqui e outro no Ministério da Justiça. Sim, já tive um problema e eles resolveram, eles que tratam desses assuntos né. Não participo de greve e manifestações.

Salário e despesas

O salário não é suficiente, tanto que as vezes trabalho em algumas casas para complementar o salário. Tenho suporte dos meus filhos se eu precisar. Eles estudaram, porque quando cheguei aqui viu que escola era muito importante, que não tinha esse conhecimento lá em Cabo Verde. E que por isso eles puderam escolher o trabalho, devido aos estudos né. Gostaria de receber outros benefícios, que subsídio alimentação tenho no Ministério da Justiça mas que o da Universidade retirado. Foi questionado pelo sindicato, mas a empresa ganhou então tirou né.

Percurso Escolar: breve resumo

Fui para escola quando já estava crescida e falava muito na aula, então a professora me batia muito né então fugi da escola. Gostaria de ter estudado para poder escolher não ser doméstica, mas como não estudei não tive escolha. Que agora já é tarde, que os filhos terem escolhido já está bom.

Entrevista 7

Elementos de caracterização sociodemográfica

Entrevistado (a)	IS
Idade	43 anos
Naturalidade	São Tomé e Príncipe
Residência	Sintra
Estado Civil	União de facto
Agregado familiar (conjuge e filhos)	3 filhos
Tipo de habitação (quarto, apartamento, moradia, arrendado...)	Moradia própria
Profissão	Doméstica
Transporte utilizado para deslocação trabalho (automóvel próprio ou não)	1 Comboio
Profissão dos pais	Trabalhadores do Campo
Grau de Ensino dos Pais	Ambos sem estudo

Relação com o Trabalho

Há 15 anos que sou empregada doméstica, desde que vim pra aqui. Em São Tomé e Príncipe não era, trabalha em casa, do lar. Vim em busca de tratamento para o meu filho. Estou na Universidade desde o início, há 15 anos, mas as empresas mudam. Essa que está agora, faz um ano só. Elas mudam e o contrato continua. Trabalho as 8 horas na Universidade. Contrato efetivo. Tenho amigas aqui e gosto daqui. E sobre mudar para outro local, não sei se seria ruim ou bom, as vezes há males que vem para o bem. Não gostaria que os filhos fossem domésticos, quero algo melhor pra eles.

Envolvimento social

Sou filiada ao sindicato, porque se tiver alguma situação para resolver tem que chegar neles. Tive uma situação e eles resolveram.

Salário e despesas

O rendimento não é suficiente né, a gente quer mais, mas não temos então tem que aguentar e saber gerir. Tenho apoio do meu marido. Tem subsídio alimentação, mas poderia ter outros sim, seria melhor.

Percurso Escolar: breve resumo

Estudei até a 8ª classe e parei porque a vida levou assim. Meu sonho era ser enfermeira, mas perdi essa vontade. Tive filhos então a gente quer dedicar e dar o melhor pra eles né.

Entrevista 8

Elementos de caracterização sociodemográfica

Entrevistado (a)	CS
Idade	47 anos
Naturalidade	Portuguesa
Residência	Amadora
Estado Civil	Viúva
Agregado familiar (conjuge e filhos)	4 filhos
Tipo de habitação (quarto, apartamento, moradia, arrendado...)	Casa arrendada
Profissão	Doméstica
Transporte utilizado para deslocação trabalho (automóvel próprio ou não)	1 Comboio e Metro
Profissão dos pais	Trabalhavam na Tap
Grau de Ensino dos Pais	Não se lembra

Relação com o Trabalho

Há 30 anos que sou doméstica, comecei aos 16 anos. Sempre com empresa interposta, sempre alterando de tempos em tempos. Sempre efetiva, desde o início. Aqui o dia todo. Antes eu trabalhava em varios sitios, sempre a saltar e depois vim pra aqui e fico o dia todo, é melhor por isso. Tenho vínculo com as colegas, mas podia ser melhor. Por acaso não faz diferença se eu pudesse escolher o local. Acho mal não ter oportunidade para ser chefe, porque a pessoa está aqui ha tantos anos e fica desmotivada. Não trocava por outro trabalho, gosto do que faço, muitos anos a fazer isto. Se fosse mais nova trabalharia em um escritório.

Envolvimento social

Não sou filiada, nunca tive problemas e não sei. Mas já conheci pessoas que dizem que eles resolvem os assuntos quando é preciso.

Salário e despesas

O ordenado mínimo é pouco. E a supervisora e a encarregada recentemente ainda me tiraram 1 hora, o que diminui ainda mais, faz falta. Para o custo de vida aqui em Portugal, deveriam pagar mais sim. Tenho subsídio alimentação desde o início, pois era bom que tivesse uma subsídio de transporte. Depois que ele faleceu não tive apoio nenhum. Todos meus filhos estudaram.

Percurso Escolar: breve resumo

Estudei até a 3ª classe e parei porque tinha que trabalhar. Quando eu saí da escola que comecei a trabalhar. Quando comecei a trabalhar com 13 anos, trabalhei em uma fabrica de malas, mas fechou. Trabalhei na Intripas - Indústria de Tripas do Trancão e depois em um refeitório. Depois que vim para limpeza.

Entrevista 9

Elementos de caracterização sociodemográfica

Entrevistado (a)	NS
Idade	26 anos
Naturalidade	Portuguesa
Residência	Sintra
Estado Civil	Solteira
Agregado familiar (conjuge e filhos)	Mora com a mãe a filha
Tipo de habitação (quarto, apartamento, moradia, arrendado...)	Casa arrendada
Profissão	Doméstica
Transporte utilizado para deslocação trabalho (automóvel próprio ou não)	1 Comboio e metro
Profissão dos pais	Mãe é doméstica
Grau de Ensino dos Pais	11ª classe

Relação com o Trabalho

Há 10 anos que faço limpeza, comecei com 16 anos. Trabalhava e estudava, terminei o 12 ano. Sempre por uma empresa, contrato efetivo e a empresa que escolhe o lugar que ficamos sim. Acho bom ficar, porque adaptamos ao local. É mais facil ficar em um só sítio porque adapta toda a vida né. Trabalho 8 horas, mas estou no período de amamentação, então são 2 horas a menos. Tenho algum vínculo com as colegas, mas o trabalho é intenso, não dá para conversar. Gostaria de trabalhar com cozinha. Fiz um curso, mas terminei na época do Covid, não tinha muita oportunidade e depois tive a minha filha. Tinha que trabalhar por ela e agora tenho medo de sair e não conseguir outro trabalho, aqui tenho essa segurança. Mas pretendo no futuro mudar desse trabalho.

Envolvimento social

Não sou filiada. A maioria das minhas colegas é, mas não fui por acaso. Não tive nenhum problema e minha madrasta gosta dessas coisas de leis e tal, então acho que não faria diferença.

Salário e despesas

O rendimento poderia ser melhor sim, pelo tanto que trabalhamos aqui. Subsídio alimentação sempre teve.

Percurso Escolar: breve resumo

Estudei até o 12º ano e trabalhei e estudei, fiz curso de culinária e de serviço administrativo.

Entrevista 10

Elementos de caracterização sociodemográfica

Entrevistado (a)	FF
Idade	60 anos
Naturalidade	Portuguesa
Residência	Loures
Estado Civil	Divorciada
Agregado familiar (conjuge e filhos)	1 filha
Tipo de habitação (quarto, apartamento, moradia, arrendado...)	Casa propria
Profissão	Doméstica
Transporte utilizado para deslocação trabalho (automóvel próprio ou não)	1 Auto carro
Profissão dos pais	Trabalhadores do Campo
Grau de Ensino dos Pais	Ambos sem estudo

Relação com o Trabalho

Há 30 anos como doméstica, sempre por empresa. Trocam e eu fico. Contrato efetivo. Há 20 anos na Universidade, 8 horas. Antes trabalhava num local por 4 horas, gosto mais daqui porque trabalho mais horas e ganho mais por isso. É igual se fosse contratada pela Universidade. Gosto das colegas. Não vejo como ter outra posição. Já estou habituada com isso, não trocaria por outro trabalho.

Envolvimento social

Já fui e não sou mais. Nunca precisei deles, estava sempre ali a descontar, desisti. Eles não seriam capazes de melhorar o salário. Nunca fiz greve.

Salário e despesas

Se me dessem mais, seria melhor. Mas tenho que aceitar o que me dão. Subsídio alimentação tenho. Seria bom subsídio transporte.

Percurso Escolar: breve resumo

Fiz até o 4 ano, escola obrigatória. Parei porque não tinha dinheiro para continuar. Comecei a trabalhar. Morei 10 anos na Suíça, voltei para tratar problemas de saúde.

Entrevista 11

Elementos de caracterização sociodemográfica

Entrevistado (a)	MF
Idade	37 anos
Naturalidade	Portuguesa
Residência	Sintra
Estado Civil	Solteira
Agregado familiar (conjuge e filhos)	Com os pais e a filha
Tipo de habitação (quarto, apartamento, moradia, arrendado...)	Casa arrendada
Profissão	Doméstica
Transporte utilizado para deslocação trabalho (automóvel próprio ou não)	1 Comboio e um metro
Profissão dos pais	Mãe é doméstica e o pai trabalha na construção civil
Grau de Ensino dos Pais	Ambos sem estudo

Relação com o Trabalho

Aqui estou há 3 anos. Sempre a mesma empresa e sempre na Universidade. 7 horas de trabalho. Contrato efetivo. Indiferente ser contratada diretamente. Tenho vínculo e gosto daqui. Sou vigilante por profissão então gostaria de voltar. Estava sem trabalho e este foi o que apareceu.

Envolvimento social

Não sou filiada, sem motivo. Nunca participei de greves.

Salário e despesas

Acho o salário correspondente ao trabalho. Subsídio alimentação tenho e gostaria do subsídio transporte.

Percurso Escolar: breve resumo

Estudei até o 11 ano e parei porque tive a minha filha e tive que começar a trabalhar. Preferia ser educadora, quem sabe no futuro. Enquanto estudava era só estudo.

ENTREVISTA 12

Elementos de caracterização sociodemográfica

Entrevistado (a)	SE
Idade	38 anos
Naturalidade	Cabo verdiana
Residência	Sintra
Estado Civil	União de facto
Agregado familiar (conjuge e filhos)	Marido e 3 filhas (2 filhas já não moram)
Tipo de habitação (quarto, apartamento, moradia, arrendado...)	Moradia arrendada
Profissão	Doméstica
Transporte utilizado para deslocação trabalho (automóvel próprio ou não)	1 comboio e o metro
Profissão dos pais	Trabalhadores do Campo
Grau de Ensino dos Pais	Ambos sem estudo

Relação com o Trabalho

Desde 2007 na limpeza. As vezes as trocas das empresa é péssimo, porque depende da empresa que fica. Nem todas seguem regras e as leis, mas as vezes sai uma ruim e vem uma melhor. Sempre fui efetiva. Trabalhava na reitoria, na Universidade estou há 3 anos. Trabalho em duas empresas, uma eu faço 5 horas e outra eu faço 3 horas. Seria melhor ser contratada diretamente, porque pagam uma fortuna para uma empresa que para nós só pagam uma certa parte. Pagariam melhor se fosse contratada diretamente. Toda pensam isso, não dizem porquem tem medo de falar, porque qualquer empresa que contrata outra empresa para contratar aquele trabalho, vai pagar menos. Tenho vínculos com as colegas, mas ser encarregada dificulta o relacionamento além do profissional. Acho possível progredir tanto que sou encarregada hoje e já fui trabalhadora apenas. Hoje desejo não ser mais

encarregada, porque tenho mais responsabilidades e não recebo o correspondente. Gostaria muito de fazer outra coisa, não é que não seja digno, mas pior trabalho que esse não tem.

Envolvimento social

Não sou filiada. Sou associada da Associação Portuguesa para a Defesa do Consumidor (DECO). Mas não acho que resolvem questões de trabalho. Já soube de colegas que resolveram coisas no Sindicato, assim como soube de outras que não. Isso é relativo. Já vi greve, inclusive há tempos teve em Letras, na frente da Reitoria, teve uma empresa que ficou meses sem pagar as trabalhadoras. Acho que os clientes interviam (a universidade) e resolveu.

Salário e despesas

Não acho suficiente. A única diferença entre eu e as demais trabalhadoras é o subsídio transporte de 15 euros. E ainda sim é muito pouco para a responsabilidade que eu tenho. O subsídio alimentação nem dá para um pequeno almoço.

Percurso Escolar: breve resumo

Vim pra aqui com 18 anos estudar, fiz técnico de serviços jurídicos. Tinha que trabalhar para renovar o documento, ou estudar. Ao final, tinha que trabalhar. Estagiei em Évora em um escritório de advogados, mas era apenas 300 euros por mês e isso não dava para eu viver, então não fiquei. Fiz até o 12 ano. Fazia alguns trabalhos de 2 horas assim enquanto estudava, mas trabalho mesmo não. Meu marido quando fazia Mestrado na China mandava dinheiro. E minha mãe em Cabo Verde também me ajudava enquanto eu fazia o curso aqui.

ENTREVISTA 13

Elementos de caracterização sociodemográfica

Entrevistado (a)	CMR
Idade	54 anos
Naturalidade	Portuguesa
Residência	Sintra
Estado Civil	União de facto
Agregado familiar (conjuge e filhos)	Marido e 5 filhos
Tipo de habitação (quarto, apartamento, moradia, arrendado...)	Moradia própria
Profissão	Doméstica
Transporte utilizado para deslocação trabalho (automóvel próprio ou não)	Carro próprio
Profissão dos pais	Pai pedreiro e mãe trabalhava lavando loiças em restaurantes
Grau de Ensino dos Pais	Ambos sem estudo

Relação com o Trabalho

Desde 2019 estou cá como doméstica, mas antes já limpei uma escola como tarefaira, depois trabalhei como cozinheira e depois que vim pra aqui. Trabalhei também em fábricas. Gostava de trabalhar nas escolas, era também terceirizada, contrato efetivo, mas não com a escola. Tenho contrato efetivo aqui também. Se pudesse escolher não queria mudar daqui, gosto do local, das pessoas e do horário, não ia gostar se me tirassem daqui mesmo. Tem que se habituar de novo e já tenho uma idade. Não tenho muito contacto com colegas, por conta do horário do meu trabalho, turnos coisas assim. Mas tenho amigas aqui sim. Aqui faço 8 horas e ainda não diminuíram as horas. Não vejo como mudar de posição.

Envolvimento social

Não sou filiada. Meus pais não eram filiados lá na França. A cozinheira que trabalhou comigo era sindicalizada e envolvida com o sindicato, me explicava sobre. Não tenho confiança nos sindicatos. Acho que o trabalho deles é defender a gente, mas não sei se fazem isso de facto. Nunca tive problemas, nunca precisei.

Salário e despesas

Não, é pouco. Sei que o trabalho não é importante como outros certos trabalhos, não é, mas a gente faz o nosso melhor e agente merece mais. Seria bom sim benefícios e que o subsídio alimentação viesse em um cartão separado, seria bom.

Percurso Escolar: breve resumo

Cresci na França e voltei a Portugal com 26 anos. Fiz até o 12º na França. E quando pedi equivalencia tiraram-me um ano tive que fazer de novo o 12º. Fiz contabilidade também. Lá estudei português, mas ainda tenho dificuldade de falar e tudo. Eu gosto de contabilidade, meu marido tem uma oficina e faço a contabilidade de lá. Quando eu estudei, só estudei, não trabalhava.