

PRÁTICAS DISCURSIVAS DE TRABALHADORES TERCEIRIZADOS E CONSTRUÇÕES SOCIAIS DA IDENTIDADE DE EXCLUSÃO

Discursive Practices of Outsourced Workers and Social Construction of Exclusion Identity

Valéria da Glória Pereira Brito

Doutoranda do Programa de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais – Belo Horizonte – MG, Brasil. E-mail: vgpbrito@gmail.com.

Adriana Ventola Marra

Doutoranda da Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais – Belo Horizonte – MG, Brasil. E-mail: aventola@ufv.br.

Alexandre de Pádua Carrieri

Professor do Programa de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais – Belo Horizonte – MG, Brasil. E-mail: alexandre@cepead.face.ufmg.br.

Resumo

Este artigo tem por objetivo investigar a construção da identidade dos trabalhadores terceirizados que prestam serviços em ambientes produtivos diversificados. Parte-se do pressuposto de que a identidade do sujeito individual ou coletivo é socialmente construída em dado contexto sócio-histórico, estando sujeita a contínuas transformações oriundas da relação dialética entre objetividade e subjetividade. Adota-se uma postura teórico-metodológica interpretativa buscando compreender por meio de treze entrevistas semiestruturadas, à luz da Análise do Discurso, como os trabalhadores de uma empresa prestadora de serviços de controle de qualidade de Belo Horizonte constroem sua identidade. Percebe-se no discurso um forte desejo dos trabalhadores de fazer parte do quadro de trabalhadores efetivos da empresa contratante e a presença de várias representações negativas sobre o trabalho terceirizado, já que eles se sentem discriminados e excluídos pelos trabalhadores efetivos. A relação dos trabalhadores terceirizados com os trabalhadores efetivos pode ser vista como um campo de forças em que cada sujeito busca exercer o poder e demarcar politicamente o seu espaço.

Palavras-chave: Identidade. Identidade Coletiva. Discurso. Terceirização. Construção Social.

Abstract

This article aims to investigate the identity construction of outsourced workers who provide services in diverse production environments. We assume that the individual or collective identity is socially constructed in a socio-historical context and it is subject to continuous transformations derived from the dialectical relationship between objectivity and subjectivity. We adopt an interpretative theoretical and methodological approach attempts to understand, through discourse analysis of thirteen semi-structured interviews, employees of a company providing services of quality control at Belo Horizonte construct their identity. We noticed several negative representations of the outsourced work and the presence of a strong desire to be part of the worker's actual hiring company. They feel discriminated against and excluded by workers effective. Their relationship with these workers can be seen as effective a force field in which each individual seeks to exercise political power and demarcate their space.

Key words: Identity. Collective Identity. Discourse. Outsourcing. Social Construction.



1 INTRODUÇÃO

As transformações no mundo do trabalho, especialmente durante as duas últimas décadas, trouxeram, indubitavelmente, consequências para os trabalhadores. Diante deste novo cenário, pesquisas diversas sobre tais consequências foram realizadas, como as de Caste (1998), Bihl (1999), Druck (1999) e Antunes (2000), nas quais percebeu-se que as novas formas de se organizar e gerir o trabalho dentro do conhecido fenômeno de flexibilização acarretaram perdas trabalhistas e desafios a serem enfrentados. Nesse contexto, destaca-se entre as novas formas de organização e gestão a terceirização, devido à qual acabou se desenvolvendo uma categoria de trabalhadores que se situa na periferia do sistema produtivo. Entre as principais justificativas para a adoção da terceirização estão a redução de custos operacionais e a especialização das empresas que passam a focar no negócio fim, tornando-se mais enxutas, flexíveis e dinâmicas. Apesar disso, existem inúmeras críticas à terceirização, como por exemplo, o tratamento distinto dado a empregados da contratante e aos terceirizados, além da dificuldade de relacionamento entre esses dois tipos de empregados, a diferença salarial e a qualificação inferior.

A terceirização e o sistema de produção enxuta foram temas amplamente discutidos nas últimas décadas. Contudo, as suas consequências para os trabalhadores vêm se ampliando no ritmo das transformações tecnológicas, políticas, sociais, culturais e econômicas. Por esse motivo, resolveu-se revisitar a terceirização sob a ótica dos trabalhadores e da construção de sua identidade. Nesse sentido, pode-se dizer que o trabalho terceirizado assume relevância como categoria de análise para a investigação da identidade social. Na conjugação trabalho e identidade, Arendt (2000) propõe que o trabalho deve ser visto como elemento central na construção da autoimagem e da imagem social (identidade para si e identidade para o(s) outro(s)) dos sujeitos trabalhadores. Dito de outra forma, o trabalho tem um papel social relevante na constituição do sujeito trabalhador e na construção do seu reconhecimento social.

A fim de contribuir para a discussão deste tema, tem-se por objetivo com este trabalho investigar as relações entre a terceirização, o mundo do trabalho e a construção identitária de trabalhadores terceirizados

em indústrias de autopeças da Região Metropolitana de Belo Horizonte. Temos como pressuposto teórico que a terceirização cria distinções no ambiente de trabalho e, consequentemente, gera diferenciações na construção social da identidade dos trabalhadores terceirizados (DRUCK, 1999, 2007).

Para compreender os processos e as dinâmicas com as quais se deparam os trabalhadores no contexto da terceirização, propôs-se abordar o tema partindo do sentido que esses sujeitos dão a esse fenômeno sob a perspectiva da identidade. Para tanto, considerou-se o método de análise das práticas discursivas dos sujeitos o mais adequado. A análise do discurso (AD) parte do princípio de que a linguagem, materializada em diversos gêneros discursivos, é marcada por diferentes vozes e conteúdos ou repertórios interpretativos, que são definidos como estruturas de referência empregadas pelas pessoas na construção dos sentidos da realidade (SPINK, 2004). Assim sendo, a compreensão dos sentidos requer que a linguagem seja tomada como uma prática social, portanto, produto e produtora das ações das pessoas.

Para a análise dos dados adotou-se a Análise Crítica do Discurso (ACD), de Fairclough (2003), para quem o discurso é um elemento das práticas sociais, tido como uma forma de ação sobre o mundo e sobre os outros. Por essa razão, os entrevistados foram considerados sujeitos que são constituídos do ponto de vista cultural, social e histórico.

Este trabalho está dividido em oito partes, incluindo esta introdução. Inicialmente apresentam-se os fundamentos teórico-analíticos da construção da identidade e os processos identitários. Em seguida, tem-se uma revisão teórica da lógica da produção enxuta e do processo de terceirização em si. O percurso metodológico adotado priorizou a pesquisa qualitativa e a Análise do Discurso como método e postura epistemológica. Dessa forma, foi possível analisar o significado do trabalhador e do trabalho para os terceirizados, assim como as relações sociais nos locais de trabalho. Nas considerações finais, resgatam-se as principais reflexões feitas ao longo do artigo e acrescentam-se outras mais que ajudam a compreender melhor a complexidade da configuração identitária dos trabalhadores terceirizados.

2 A CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE E OS PROCESSOS IDENTITÁRIOS

A identidade tem sido objeto de estudo de diversos pesquisadores brasileiros e estrangeiros da área de administração, como os de Carrieri, Paula e Davel (2008), Nkomo e Cox Jr. (1999), Ybema *et al.* (2009), Simpson e Carrol (2008), Machado (2003) e Bauer e Mesquita (2008). Reconhece-se a partir desses trabalhos que a identidade constitui-se a partir da experiência vivida pelos sujeitos em sociedade e nas organizações. Esse conceito assumiu um caráter transdisciplinar na medida em que o debate tem se localizado na fronteira entre diferentes disciplinas, como psicologia social, sociologia e ciência política. Na área de administração, pode-se considerar que esse conceito serve de referência para a construção da transdisciplinaridade entre a teoria das organizações e as referidas disciplinas.

Não se questiona a relevância do conceito de identidade para a compreensão do processo de constituição do sujeito no contexto organizacional. No entanto, o esforço de pesquisa realizado pelos estudos organizacionais tem produzido uma multiplicidade conceitual, cuja principal marca tem sido o reconhecimento do seu poder explicativo e da sua localização epistemológica na zona de fronteira entre disciplinas. Como consequência, essas especificidades contribuíram para a desconstrução de perspectivas de análise que tomavam a identidade como um fenômeno unívoco e imutável. Com isso, deu-se origem a uma visão transdisciplinar que reconheceu a natureza sócio-histórica e a mutabilidade da identidade dos sujeitos (CARRIERI; PAULA; DAVEL, 2008), reconhecendo-se o caráter dinâmico do processo de construção da identidade do sujeito individual e coletivo. Em outros termos, a identidade do sujeito individual ou coletivo não é fixa e única; ao contrário, ela deve ser vista como algo socialmente construído em dado contexto sócio-histórico, estando sujeita a contínuas transformações (BRITO *et al.*, 2008). Portanto, a identidade permanece num movimento de “[...] desestruturação/reestruturação e às vezes assume a aparência de uma crise das identidades.” (DUBAR, 2005 p. 330).

Essa linha de reflexão sofreu forte influência de Berger e Luckmann (2002), que concebem a identidade a partir da localização do sujeito no seu contex-

to sócio-histórico. A construção da identidade seria produto da socialização, marcada por um movimento duplo e simultâneo de transformação social que eles denominaram de externalização – que diz respeito à forma pela qual o sujeito revela-se para o mundo – e interiorização – que se refere ao processo por meio do qual o sujeito aprende novas formas de ação ou se socializa. Esse movimento humano, por sua vez, dá origem ao processo de institucionalização, ou seja, a uma padronização de ações habituais pelos vários tipos de sujeitos. Essas ações tipificadas são partilhadas, passando a servir de referência para ação individual e coletiva de todos os indivíduos. Para Berger e Luckmann (2002), o processo de institucionalização deve ser apreendido como marcado pela interpretação e capacidade reflexiva dos sujeitos que têm um papel ativo na sua construção.

Partindo da ação instrumental e da ação comunicativa, Habermas (1987) reconhece a dinâmica social associada ao processo de construção da identidade dos sujeitos. Para o autor, a identidade seria uma espécie de propriedade complexa adquirida pelas pessoas ao longo da sua história que lhes permite ser autodeterminadas (capacidade de manter a independência em relação ao outro) e promoverem a autorrealização (capacidade reflexiva de identificar-se). Nessa abordagem, a identidade seria o produto de uma relação dialética entre indivíduo e sociedade; entre suas identificações e suas identidades reconhecidas pelos outros; entre distinção e semelhança; e entre distinção/ruptura e continuidade.

A construção do eu ou da identidade deve ser considerada como uma consequência da relação dialética entre a objetividade e a subjetividade da realidade sócio-histórica em que o sujeito está inserido. Nessa perspectiva, Dubar (2005, p.136) define identidade como o “[...] resultado a um só tempo estável e provisório, individual e coletivo, subjetivo e objetivo, biográfico e estrutural, dos diversos processos de socialização que, conjuntamente, constroem os indivíduos e definem as instituições”.

Contribuindo para a compreensão conceitual sobre a identidade, a análise feita por Bewer e Gardner (2004) sintetiza a noção de identidade em três prismas, a saber: pessoal, relacional e coletiva. Nessa primeira ótica, a identidade pessoal tem sido abordada como o conceito que o sujeito tem de si mesmo em relação aos

outros sujeitos. Sob a segunda perspectiva, a identidade como fenômeno relacional diz respeito aos papéis que o sujeito desempenha perante o outro segundo os padrões sociais preestabelecidos. Na terceira, os autores enfocam a identidade coletiva como um produto da visão compartilhada por um determinado grupo social, ou seja, trata-se da visão que o sujeito tem de si em relação ao coletivo.

Para efeito deste estudo, enfoca-se a identidade coletiva, ou seja, a visão que o trabalhador terceirizado tem de si perante a coletividade socialmente organizada. Destaca-se que o trabalho terceirizado apresenta determinadas especificidades que permitem uma análise mais qualificada da articulação teórico-empírica entre a identidade e o trabalho. Para Brito (2008), as relações de trabalho, nas quais os indivíduos participam de atividades coletivas, no âmbito da organização, intervêm de uma ou outra forma nos jogos entre atores, cuja dinâmica influencia a subjetividade e a identidade dos trabalhadores. Para a construção da identidade profissional, os sujeitos devem se inserir em relações de trabalho participando de atividades coletivas e intervindo, de certa forma, em representações (DUBAR, 2005; SAINSAULIEU, 1997). Entende-se por relações de trabalho aquelas que ocorrem entre empregadores e empregados em uma organização, sendo mediadas pelas relações de poder na e para a realização do trabalho (MELO, 1991). Sendo assim, Sainsaulieu (1997) afirma que as várias formas por que os indivíduos e grupos se identificam entre si no ambiente de trabalho fundam a identidade profissional, a partir de representações coletivas distintas. Para o autor, são nas relações de trabalho que se enfrentam conflitos e desejos de reconhecimento em um ambiente desigual e complexo de poder.

Ao tratar especificamente da identidade profissional, Dubar (2005) defende quatro processos identitários típicos que conjugam a identidade para si – por meio da transação subjetiva – que pode se estabelecer com base na ruptura ou na continuidade com a identidade atribuída pela instituição ou forjada pelo indivíduo, bem como com a identidade para o outro – via transação objetiva – podendo levar a um reconhecimento social ou a um não reconhecimento. A partir da combinação dessas dimensões, o autor estabelece que a identidade profissional pode ser:

1. Identidade de empresa: quando ocorre o encontro da continuidade com o reconhecimento, em que o indivíduo define-se a partir da própria empresa que oferece possibilidade de promoção e carreira.
2. Identidade de rede: existe um reconhecimento, mas ocorre a ruptura na dimensão subjetiva. O indivíduo foca-se na sua recapacitação profissional externa e na sua rede de relações.
3. Identidade de ofício: existe uma continuidade por parte do trabalhador, mas, também, um não reconhecimento. Normalmente profissionais de qualificação técnica desenvolvem um bloqueio interno em função desta combinação.
4. Identidade de fora do trabalho: ocorre quando ruptura e não reconhecimento se encontram e se desenvolve uma relação de exclusão do mercado de trabalho.

Tendo em vista a compreensão conceitual da construção social da identidade para si e para os outros, e dos processos identitários que as conjugam, analisa-se a terceirização e a lógica da organização do trabalho frente à reestruturação produtiva.

3 A LÓGICA DA PRODUÇÃO ENXUTA E A FABRICAÇÃO DE TRABALHADORES TERCEIRIZADOS

Em uma análise crítica da terceirização, Antunes (2000) a identifica como um fenômeno que desmantela a segurança da classe trabalhadora em relação ao emprego e solapa os direitos trabalhistas, tendo como agravante a destruição da identidade coletiva. A terceirização, dessa maneira, ocasiona uma maior vulnerabilidade na condição de vida desses trabalhadores. Além da situação salarial e de insegurança, a sociedade assiste à destruição dos princípios que regulavam e fundavam a coesão do sistema de vida social. É nesse cenário que despontam como padrões de modernidade o trabalho flexível e a fábrica enxuta, ícones do toyotismo. Nesse novo ambiente industrial, para que uma fábrica seja sinônimo de eficiência, ela deve ser mínima em custos e funcionários. Dessa forma, o toyotismo inverteu a lógica fordista: nesta tinha-se o trabalho parcelado e aos trabalhadores operacionais

não era recomendável refletir sobre o processo de trabalho; agora são requeridos trabalhadores reflexivos sobre seu “processo de trabalho” e sugerindo melhorias que reduzam custos para a empresa. (CORIAT, 1994; CASTEL, 1998; SENNETT, 1999; ANTUNES, 2000)

No atual sistema das técnicas japonesas de gestão, o trabalhador deve ser mais qualificado, participar mais e lhe é dada mais autonomia e responsabilidades. Com isso, tem-se um incremento na intensificação do trabalho que assume nova roupagem e novas técnicas de exploração. Estabelece-se, assim, somando-se à exploração da força física taylorista-fordista, a apropriação do saber operário e de sua força cognitiva e criativa. Por outro lado, é inquestionável que cada vez mais homens e mulheres no mundo todo se deparam com a dificuldade de encontrar trabalho, podendo-se atestar o desemprego estrutural em escala global. Esse tipo de quadro retrata uma cena nada agradável para a categoria de trabalhadores, que, para se manter trabalhando, submete-se cada vez mais à aceitação de “acordos” desfavoráveis a sua condição de trabalhador. (DRUCK, 1999)

Aprofundando esse tema, Castel (1998) afirma que o desemprego estrutural é apenas o lado visível das transformações ocorridas no emprego propriamente dito e que o lado mais perverso deste sistema é a precarização do trabalho, que tem como fatores principais: a desestabilização dos trabalhadores estáveis em função da redução dos contratos por tempo indeterminado; o estabelecimento da precariedade, em decorrência do indivíduo ser permanentemente interino; e a falta de posições a serem ocupadas que possuam certo *status* e reconhecimento público.

Ao olhar o período que antecede a reestruturação produtiva (até o início da década de 1980), parece que apesar das constantes diferenças e não homogeneidade da classe trabalhadora havia certa tendência à uniformidade em função da tentativa de integração dos trabalhadores. Já no início dos anos de 1980 pode-se perceber uma crescente fragmentação da classe trabalhadora ocidental, que, segundo Bihl (1999), é resultado de três novas configurações no mundo do trabalho: aqueles trabalhadores estáveis e com garantias, um resquício do período taylorista-fordista; os trabalhadores excluídos do trabalho, que foram demitidos e dependem da seguridade social; e um grande exército de trabalhadores flutuantes (não estáveis). Dentro desse último grupo,

estão incluídos os trabalhadores em tempo parcial, os temporários, os informais e os terceirizados. Essas várias configurações, segundo Reimann (2002) e Bihl (1999), dificultam uma construção social de uma identidade coletiva desses trabalhadores.

O processo de flexibilização das relações de trabalho tem sido responsável pela produção de uma intersubjetividade que abarca o medo da perda do emprego, sentimento de insegurança e fragmentação dos vínculos indivíduo-organização. O trabalho terceirizado insere-se neste contexto sócio-histórico, podendo ser considerado uma categoria de análise relevante para a compreensão da identidade social, que difere daquela construída pelos trabalhadores no bojo das organizações contratantes. Portanto, parte-se desse pressuposto para explicar como se dá a constituição da identidade social de um grupo de trabalhadores que tem experimentado essa forma de organização do processo de trabalho em que o vínculo indivíduo-organização tem sido tênue e vulnerável.

Para Druck (1999) e Drucke Franco (2007), em um ambiente com trabalhadores terceirizados, subsiste uma significativa situação de discriminação: os trabalhadores efetivos identificam-se com a empresa, diferenciam-se e são diferenciados pelos gestores em relação aos terceirizados, até mesmo pela cor dos uniformes, uso dos espaços nos restaurantes, do transporte da empresa, das festas, além de terem sindicatos distintos, entre outros. Os temporários são tidos como menos qualificados e preparados do que os efetivos, pois não tiveram “competência” para serem contratados pela própria empresa. Estabelece-se, assim, uma divisão entre eles, como se existissem trabalhadores de primeira e de segunda categoria, dificultando a convivência social e a identidade de classe entre o grupo, desestruturando o coletivo no trabalho (ANTUNES, 2000; DRUCK, FRANCO, 2007). Essas diferenças nem sempre se restringem ao imediatamente observável; existem relações invisíveis que vão estabelecer campos de força entre estes trabalhadores.

Acredita-se que as reflexões anteriormente apresentadas, quando conjugadas com a trilha metodológica que se segue, nos permitirão a construção de um quadro de referência para a compreensão do processo de construção e reconstrução da identidade do trabalhador terceirizado.

4 A TRILHA METODOLÓGICA: OPÇÃO PELA ANÁLISE DO DISCURSO

Este estudo caracteriza-se como qualitativo, uma vez que se ocupa da compreensão do fenômeno social levando-se em consideração o seu contexto sócio-histórico. Busca-se, portanto, a compreensão do agir das pessoas, na tentativa de identificar ações e suas interpretações acerca do fenômeno socialmente construído. A possibilidade de alcançar este objetivo se dá somente quando os sujeitos são ouvidos, respeitando-se as suas exposições de motivos e lógica. (MERRIAM, 2002; GODOI, BALSINI, 2006)

Toma-se como realidade empírica a experiência de uma empresa de terceirização de mão de obra situada em Belo Horizonte, Minas Gerais. Trata-se de uma empresa familiar fundada em 1998, que, para efeitos deste estudo, será denominada de ZX. O foco de seu negócio é o controle de qualidade de peças automotivas, em que os trabalhos são realizados na empresa contratante, caracterizando-se como mão de obra terceirizada. Em junho de 2009, período da pesquisa, a ZX possuía 80 trabalhadores operacionais, dos quais 60 % eram mulheres, além de oito assistentes administrativos, três supervisores e dois sócios-gerentes. Foram realizadas 13 entrevistas semiestruturadas, sendo 12 com trabalhadores operacionais e uma com o gerente. Os trabalhadores operacionais realizam atividades básicas que exigem pouca ou nenhuma qualificação, sendo de fácil substituição, e recebem baixos salários (10% acima do salário mínimo vigente). A entrevista com o gerente foi utilizada apenas para compreender o processo de trabalho na ZX. Os entrevistados foram selecionados pelos supervisores, seguindo determinação da empresa. As entrevistas foram realizadas em três diferentes locais de trabalho, durante o intervalo de almoço.

O grupo de trabalhadores terceirizados entrevistado era composto de cinco homens e sete mulheres, sendo que metade trabalhava na empresa há menos de um ano. A ZX possui elevada rotatividade de seu quadro funcional, com tempo médio de permanência inferior a dois anos. No caso dos entrevistados, apenas um trabalhador possuía mais de seis anos na ZX. O tempo em que cada trabalhador permanece prestando serviço na empresa contratante oscila em função do

tipo de trabalho realizado, podendo variar de poucos dias a meses ou anos. Segundo o gerente, existem situações de trabalhadores serem contratados especificamente para atender um único cliente, reduzindo sua mobilidade no grupo.

Vale destacar que o discurso obtido foi consequência da interação face a face entre entrevistador e entrevistado, que induziu as respostas por meio de entrevistas semiestruturadas. Depois de transcritas, as entrevistas deram origem ao *corpus* permitindo que se realizasse a análise de discurso fundamentada na Análise Crítica do Discurso (ACD) ligada à corrente inglesa, assumindo a linguagem como inerente à vida social e a ela ligada dialeticamente (FAIRCLOUGH, 2003). Também incorpora-se na análise alguns fundamentos da AD francesa, ao considerar a relação entre os temas explícitos, implícitos e silenciados, possibilitando a verificação da formação ideológica do locutor (FIORIN, 2003). Como conteúdo implícito, entende-se que o enunciador comunica ao destinatário de forma sutil e interativa uma ideia que, por qualquer motivo, não foi explicitada e, no silenciamento, o enunciador omite sentidos possíveis, considerados indesejáveis e incongruentes com a linha de discurso adotada (FARIA; LINHARES, 1993). Essa opção permitiu que realizasse a análise das dimensões textual, linguística e social do texto. Nesse caso, Fairclough (2003) afirma que, quando um texto é analisado, duas coisas são feitas de forma interligada: o texto é visto em termos de sentido e o evento concreto é ligado a práticas sociais abstratas.

O discurso, entendido como elemento das práticas sociais, também é marcado por diferentes vozes, adquirindo um sentido dialógico. (BAKHTIN, 1992) O enunciado é construído sempre a partir das vozes dos outros (polifonia ou dialogismo polifônico) que, marcadamente, influenciam ou influenciaram na constituição de determinado gênero discursivo. Essas diferentes vozes manifestam pontos de vista sociais diversos sobre um determinado tema. Assim,

[...] a polifonia se define pela convivência e pela interação, em um mesmo espaço [...] uma multiplicidade de vozes e consciências independentes e imiscíveis, vozes plenivalentes e consciências equipolentes, todas representantes de um determinado universo e marcadas pelas peculiaridades desse universo. (BEZERRA, 2007, p. 194)

Dessa forma, para a compreensão do discurso dos sujeitos entrevistados, tomou-se como categorias de análise: a relação entre os explícitos, os implícitos, os silenciados destes discursos, o gênero discursivo, o contexto de produção, a seleção lexical – escolha das palavras podendo revelar a intenção argumentativa do enunciador – e as contradições marcadas pelas relações semânticas.

Definidas as categorias e realizada a caracterização inicial, parte-se para a análise das entrevistas em que foram identificados três principais percursos recorrentes nos discursos: o significado do trabalho para os terceirizados, o sonhede fazer parte do grupo de trabalhadores fixos da empresa e as relações sociais no local de trabalho. Esses percursos trazem temas que se desenvolvem no contexto social do trabalho envolvendo as estruturas, as práticas sociais e os agentes sociais. A discussão a seguir mostra os extratos das entrevistas que revelam a percepção dos entrevistados nestas condições.

5 O TRABALHO COMO GÊNERO SITUADO DA ENTREVISTA

A primeira fase da análise foi identificar o gênero discursivo. No caso desta pesquisa, o gênero é situado, pois se trata de entrevistas que têm por objetivo estudar a identidade e o trabalho terceirizado. Ao construir sua fala, os sujeitos entrevistados revelaram simultaneamente seus modos de agir, suas formas de representar o mundo e seus modos de identificação. (FAIRCLOUGH, 2003)

Assim, a primeira pergunta feita aos entrevistados procurou desvelar o significado do trabalho para o grupo. As respostas permitiram traçar o significado mais genérico do trabalho e inferir o contexto sócio-histórico no qual o grupo pesquisado se insere. Para tanto, empregou-se a análise das relações semânticas entre períodos e orações, sendo que as principais são identificadas por meio de recursos lexicais (palavras) e gramaticais, como as conjunções – que podem indicar similitude ou coordenação–, as proposições, a subordinação e as inserções – nas quais um trecho funciona como elemento de outro. Dessa forma, as principais relações semânticas entre períodos e orações podem ser causais, condicionais, temporais, aditivas, elaborativas e de contraste e concessões. (FAIRCLOUGH, 2003)

O primeiro tema a ser destacado em relação ao significado do trabalho é o econômico. Frequentemente, os entrevistados evocaram associações relativas ao trabalho como um instrumento que permite a aquisição de um salário. Destaca-se a predominância da voz do discurso capitalista, ressaltando a premência da sociedade de consumo que “aumenta” a necessidade de trabalhar para consumir. A seleção lexical feita pelos entrevistados E02 e E05 é marcada por este argumento: dinheiro, despesas, independência financeira, econômico, comprar, pagar.

Ganhar meu dinheiro, ajudar o meu marido, comprar as coisas para meus filhos. (E02)
 Eu preciso do trabalho para **comprar** as minhas coisas e **pagar** minhas contas. Tudo é muito **caro**, então se não trabalho, não posso **comprar**. E tem umas coisinhas que eu **quero muito ter**... aí fico esperando para quando eu for chefe ou quem sabe arranjar um marido rico. (E05)

Para Dubar (2005), os trabalhadores que configuram a identidade de fora do trabalho, como os terceirizados pesquisados, canalizam sua motivação para o lado financeiro, em função da ruptura com a identidade que lhes é atribuída e pelo não reconhecimento social.

Outro tema ligado ao percurso do significado do trabalho é o do trabalho como responsável pela identidade social dos sujeitos. Pela própria construção da fala do entrevistado E07, observa-se que este tema está intimamente ligado ao anterior, servindo-lhe de justificativa marcada pela oração elaborativa.

Bom, além de ser do trabalho que tiro **meu sustento e o da minha família**... eu **acho que não sei viver sem trabalhar**, não. Já fiquei um tempo desempregado, é péssimo. A gente fica sem lugar. Não sabia o que fazer ... De vez em quando eu faço uma fezinha na Mega sena, e fico pensando o que eu faria se ficasse rico. E sabe o que eu descobri? Eu ia **continuar trabalhando**, é lógico que num negócio meu, administrando os meus bens, essas coisas. Mas tenho certeza que não ia ficar parado, não. (E07)

Como a maioria dos entrevistados é constituída de mulheres, destaca-se o tema da independência feminina. É possível também identificar a associação entre não trabalho à inutilidade. O sentimento de utilidade ligado ao trabalho traz implicitamente a ligação do desemprego com a inutilidade evidenciado no trecho

de fala da entrevistada E08, ou seja, ser desempregado é ser considerado inútil do ponto de vista social.

Dinheiro. Comprar as minhas coisas. Pretendo casar no ano que vem e estou comprando as coisas da casa. Eu gosto de trabalhar também. **Acho importante a mulher trabalhar fora e ter seu próprio dinheiro.** Esse negócio de ficar dependendo de marido é muito ruim. (E08)

Pelo exposto, define-se o contexto sócio-histórico de uma prática social do trabalho terceirizado que reproduz o discurso capitalista, utilitário, provedor, masculino relacionando-se dialeticamente com o discurso da independência feminina, ao prazer e às relações pessoais. Ao buscar apoio em Fairclough (2003), identifica-se a presença da lógica descritiva nos textos por meio das afirmações de fato e como forma semântica dominante, a aditiva. Como forma gramatical, a conjunção se sobressai, seja por meio da comparação de iguais ou de opostos.

Verifica-se, dessa forma, a existência da articulação entre trabalho e identidade, como evidenciada por Arendt (2000). Os relatos anteriores mostram como a centralidade do trabalho na vida desde indivíduos interfere na construção da autoimagem e da identidade social. Ao afirmar que se sente útil, o trabalhador dá pistas da construção de seu reconhecimento social e da sua constituição como sujeito trabalhador. A partir desse “pano de fundo” é que se pretende analisar o que significa ser um trabalhador terceirizado para este grupo.

6 O SONHO DE PERTENCER: SIGNIFICADO DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO NA PERCEPÇÃO DOS SUJEITOS

O que significa ser um trabalhador terceirizado? É a partir dessa questão que se tem um primeiro mapeamento da construção da identidade desses indivíduos, pois trata-se de como eles se veem, ou seja, qual a imagem que eles têm de si próprios. Nesse sentido, significa tratar da identidade para o próprio sujeito.

Um dos termos utilizados pelos entrevistados refere-se ao fato de que ser terceirizado é simplesmente não estar desempregado, vendendo sua força de trabalho como qualquer outro trabalhador, ressaltando também o sentimento de utilidade para um objetivo

maior do que é a nação. Foucault (1979) aponta que, no século XIX, o trabalho era o grande dispositivo de poder (assim como a sexualidade), ou seja, trabalhar para fortalecer o país e reproduzir para aumentar quantitativamente a mão de obra. O enunciado do entrevistado E01 confirma as reflexões de Foucault.

*É não estar desempregado. É a permanência no mercado de trabalho. Desta forma, **estar contribuindo para**, de alguma forma, **engrandecer o nosso país. Mas** o mais importante para mim é **não estar desempregado**, fiquei muito tempo parado antes de arranjar este trabalho. (E01)*

Essa situação retoma a discussão da utilidade social do trabalho e sua centralidade. Além da racionalização que leva à aparente naturalização, implicitamente, essa fala nos remete à discussão do desemprego estrutural, resultado das transformações ocorridas no emprego propriamente dito nos últimos anos. Parte dos entrevistados estava desempregada, sendo este o lado visível do problema (CASTEL, 1998). O lado silenciado está na precarização do trabalho e na conseqüente redução dos direitos trabalhistas. Esse tema aparece explícito no enunciado da entrevistada E12, ao enfatizar que ser terceirizada é fazer o mesmo trabalho, só que com menos direitos.

*Ser trabalhadora terceirizada é ter que **trabalhar igual ou até mais** que os outros e **ter menos direitos** do que todo mundo. É assim que me sinto. Nosso trabalho não é reconhecido e é considerado inferior. (E12)*

A contradição e a elaboração estão marcadas nos discursos dos entrevistados E01, E05 e E02, pois, ao mesmo tempo em que esses trabalhadores reconhecem que ser terceirizado é melhor do que estar desempregado, eles evidenciam o lado negro da terceirização, que vai além das questões relacionadas aos direitos trabalhistas. De forma geral, o tema do isolamento associado à ideia de exclusão está presente nos relatos dos entrevistados E05 e E02, que recorrem ao tema de maneira explícita por vocábulos como *isolados*, *sozinha*, *excluídos*.

*É ser uma trabalhadora **igual** aos outros, **só que** a gente trabalha em vários lugares diferentes e só vê o patrão na hora do pagamento ou*

quando tem problema. Às vezes ficamos meio isolados. Eu por exemplo só fui ao escritório para fazer a entrevista de seleção, depois nunca mais voltei. Então às vezes me sinto meio sozinha. (E05)

Ser terceirizado ... não é muito bom não, mas também tem suas vantagens. Não é bom, pois a gente fica meio excluído, não tem horário fixo. (E02)

O tema do isolamento também é marcado pelas orações que apresentam as contradições e as comparações deixando implícita a falta de identificação com os grupos sociais que representam a ZX e a empresa contratante. Ao elaborarem suas próprias justificativas, os sujeitos recorrem ao contexto do trabalho terceirizado evocando os horários flexíveis, os vários locais de trabalho e a distância física entre eles e seus empregadores, a ZX. Esses fatos corroboram a dificuldade da criação de vínculos entre o trabalhador e seu trabalho e poderiam ser amenizados com a realização, por parte da empresa, de atividades que proporcionassem a integração e desenvolvessem o senso de pertencimento.

A partir da articulação entre o sentido do isolamento e o da exclusão, evidencia-se o tema da inferioridade. Parte dos entrevistados percebe-se como trabalhadores de uma categoria inferior. O entrevistado E04 argumenta que seu trabalho é o mesmo dos outros trabalhadores, contudo, ele se sente inferior fazendo uma atividade que os membros efetivos da empresa contratante não “querem” fazer. Pela terminologia de Dubar (2005), o processo identitário é o de exclusão, pois não possuem uma formação profissional e sua identidade de trabalhador ou trabalhadora é moldada em saberes práticos, que ainda nem chegaram a adquirir.

Estou neste trabalho há pouco tempo, mas acho que ser terceirizado é fazer um trabalho que os outros empregados da empresa não querem fazer. Aí chamam um terceirizado. Fica esquisito, né? Parece que somos trabalhadores de uma categoria inferior. (E04)

A redução de direitos, o isolamento, a exclusão e a inferioridade retratam uma face da configuração do mundo do trabalho dos terceirizados, em que a construção social de uma identidade coletiva é dificultada, o que leva à deterioração de sua própria imagem (BIHR, 1999). Essas percepções negativas de seu trabalho são

objetivadas na forma como o sujeito é definido e reconhecido socialmente por sua profissão e tratam-se de suas apresentações sociais (ARENDR, 2000). Bourdieu (1989) complementa que o reconhecimento dos outros é importante na percepção que o sujeito tem de sua identidade. Além disso, o espaço de reconhecimento destes trabalhadores localiza-se no interior da relação concreta do trabalho e não da empresa a que pertencem. (DUBAR, 2005)

Uma das decorrências claras desta representação social negativa dos trabalhadores terceirizados é evidenciada no sonho de pertencer ao quadro dos empregados efetivos das empresas contratantes. Os entrevistados E06 e E09 deixaram claro que estão trabalhando na ZX apenas para aguardar uma melhor oportunidade de trabalho. Mas para que esse sonho se realize, eles têm a clara consciência de que estão sendo observados e avaliados e ficam aguardando serem vistos/escolhidos, tal qual a metáfora utilizada por um deles, bonecos em uma vitrine. Ao significar a sua percepção por meio de uma metáfora e não de outra, o sujeito constrói sua realidade de modo a sugerir sua identificação com determinados aspectos do mundo (FAIRCLOUGH, 2003). Essa identificação com uma postura reativa é revelada na seleção lexical feita por E06 e E09 dos termos *vitrine*, *oportunidade*, *sonho*, *enxergarem*, *observada* e também marcada pelo uso dos verbos *mostrar*, *surgir*, *acontecer*, *esperar*, todos no infinitivo trazendo consigo a questão da impessoalidade. Os motivos silenciados estão associados à necessidade da inclusão como sujeito trabalhador reconhecido por seus méritos e atitudes.

É ser como um boneco em uma vitrine, podendo mostrar nosso potencial e quem sabe surgir através disso uma nova oportunidade... ser contratado por uma empresa que já trabalhei. Este é meu sonho. Já vi isto acontecer com outras pessoas. Estou esperando me enxergarem. (E06)

Quando a gente é terceirizada a sensação é que está sendo observada o tempo todo. Essa observação é boa, pois quem sabe a gente tenha a oportunidade de trabalhar em uma das empresas do grupo FFFF. Então ser terceirizada é esperar uma oportunidade de deixar de ser terceirizada. (E09)

O sonho de ser contratado pela empresa contratante é a idealização de ascensão profissional. Os

depoimentos dos entrevistados E07 e E10 são marcados pela comparação e pela contradição. Ao se compararem com os demais trabalhadores, os entrevistados ressaltam que *é um trabalho como outro qualquer*, e ao elaborarem sua justificativa, contradizem-se deixando implícito que para melhorar de vida é preciso deixar de ser terceirizado.

É um trabalho como outro qualquer. *A gente sempre acha que poderia melhorar, mas trabalhando direitinho, fazendo hora extra quando pedem, não faltando ...é até, como vou dizer... é até possível não ser mais terceirizado e trabalhar numa empresa maior. Tipo essa aqui, entende?* (E07)

*Eu acho que ser um trabalhador terceirizado é quando a gente trabalha em um lugar diferente daquele ...prestamos um serviço a uma outra empresa. No nosso caso, **a empresa para onde a gente presta serviço é sempre maior que a que paga o nosso salário.** É um trabalho como outro qualquer, só que tem menos chances. Como assim? É que ...acho que não são chances... **tipo assim eles têm um convênio muito bom, a cesta básica é enorme, o ônibus da empresa leva e busca em casa...** A gente não. Nossa cesta é pequena, não tem convênio, e temos que vir de busão, entende?* (E10)

Para que o imaginário de pertencerem a uma grande empresa e de deixarem de serem terceirizados se realize, os entrevistados manifestam o desejo de estudarem e se aperfeiçoarem. Eles entendem que esse é o único caminho para que sejam os “escolhidos”, uma vez que a maioria não enxerga seu futuro vinculado à ZX. Essa noção traz implícita a hierarquização de profissões e sujeitos na qual uns são melhores e/ou maiores do que outros. Percebe-se também que os discursos são misturados, híbridos. Embora esses períodos pareçam antagônicos, o que se tem aqui é a naturalização que acaba por criar várias visões de mundo que as pessoas generalizam como únicas (FAIRCLOUGH, 2003). Por outro lado, essa vontade de pertencer a uma das empresas contratantes, como uma manifestação da necessidade de identificação, adia uma construção positiva das identidades destes sujeitos relacionadas a seu trabalho. A autoimagem é reforçada pelas relações sociais nos ambientes de trabalho. Utilizando-se dos níveis de orientação para a formação da identidade

de Bewer e Gardner (2004), pode-se afirmar que a visão que o trabalhador terceirizado tem de si perante o grupo é bastante negativa. No caso dos trabalhadores entrevistados, chega-se ao ponto em que o que eles mais desejam é outra identidade, dirimindo qualquer noção de identidade coletiva. O que se percebe é que há apenas o sentido do trabalho efetivo. Uma das possíveis razões que podem explicar essa vinculação pode ser a ausência de relações sociais no trabalho, discutidas no item seguinte.

7 RELAÇÕES SOCIAIS NOS LOCAIS DE TRABALHO

A identidade dos indivíduos é construída por meio de suas relações com os outros indivíduos, de forma que os significados atribuídos por eles estão intimamente ligados às suas relações pessoais no trabalho, em família, no grupo de amigos, entre outros (BERGER; LUCKMAN, 2002). Dentre essas relações, prioriza-se as que acontecem no trabalho, e questiona-se os entrevistados sobre como se relacionam no local de trabalho e como percebem o convívio com os demais empregados da empresa contratante.

No que se refere à percepção dos entrevistados E01, E02 e E07 sobre o convívio com os demais empregados da empresa onde prestam o serviço, os enunciados mais uma vez são marcados pela comparação e pelo contraste explicitando a conotação negativa. Dessa forma, os períodos e orações refletem uma situação ambígua. Se, por um lado, sentem-se muito bem com o grupo da ZX que trabalha na empresa, por outro, quase não veem esses colegas. Entretanto, essa sensação melhora quanto maior é o número de trabalhadores da ZX atuando naquele local de trabalho. De outra parte, sentem-se discriminados, estranhos, diferentes, intrusos, quando se referem aos trabalhadores efetivos.

*É meio complicado, pois sinto que **faço parte dos trabalhadores da ZX, mas quase não vejo ninguém de lá, só o meu supervisor.** Aqui **somos sete pessoas da ZX trabalhando juntas**, entramos no mesmo tempo e isso foi muito legal. Se estivesse sozinho ia ser muito ruim. Eu **nem conheço as outras pessoas que trabalham na ZX.** Com relação ao restante do pessoal, **me sinto igual e diferente***

ao mesmo tempo. **Uso outro uniforme.** Quando passo, falam: Lá vai o pessoal da ZX. Mas **sou trabalhador como todo mundo**, você entende? (E01)

Me sinto **estranha, diferente** pois **não faço parte** do grupo, é como se fosse uma **intrusa**. Eles olham para a gente **diferente**. Na hora de ir embora, por exemplo, eu não posso pegar o ônibus da empresa igual o cara que estava trabalhando a meu lado. De longe se vê que **não faço parte do grupo**, pois **meu uniforme é diferente**. Outro dia teve uma festa, convidaram todo mundo, menos a gente. (E02)

Sinto que a principal **discriminação** vem dos encarregados, e não é só **em palavras, em atitudes também**. Vai ter um treinamento para todo mundo sobre algo que é importante para você. A gente **não pode participar, é terceirizado**. Vão dar um presente no natal, a gente não vai ganhar. São apenas algumas situações para você ter de exemplo. (E7)

O tema da discriminação aparece na seleção lexical *diferente, não faço parte do grupo, discriminação, não pode participar* e é reforçado pelos aspectos simbólicos como o uniforme, o ônibus, a confraternização, o treinamento, a mesa do restaurante, entre outros, que refletem na própria desqualificação do trabalho terceirizado. As experiências são vividas, de acordo com sua posição nas estruturas sociais, organizando as práticas e representações desses trabalhadores (BOURDIEU, 1989). Em outros termos, cada agente vivencia suas experiências, de acordo com sua posição nas estruturas sociais, constituindo um modo “inconsciente” de orientação futura das ações do sujeito em um sistema de disposições duráveis e transponíveis, que operam como princípios geradores e organizadores de práticas e representações. Nesse sentido, os aspectos simbólicos reforçam a localização dos trabalhadores terceirizados no nível mais baixo da estrutura social daquele local de trabalho. Essa situação é percebida desde os primeiros dias no trabalho para o entrevistado E04, evidenciando a representação na qual se delineiam personagens terceirizados “apagados” e personagens contratados “valorizados”.

Ainda estou meio por fora. Me sinto um pouco **diferente**, mas não sei explicar direito pois terminei a experiência agora. Estava trabalhando numa empresa desde o início, e esta semana co-

mecei na outra. Esses dias deu para **sentir que não querem muito papo conosco** não. (E04)

As dificuldades de convívio com os trabalhadores efetivos são reforçadas pelos abusos de autoridade, pelo preconceito, pela discriminação, pela desqualificação do trabalho dos terceirizados e pela sensação de invisibilidade. A seleção lexical de E08 e E11 marca o preconceito e discriminação: *diferente, grande desvalorização, sentimento muito ruim, menor, carne de segunda, trabalho nunca valorizado, até os outros funcionários acham que são nossos chefes, excluída, regalias e prioridades para os funcionários fixos, nem nos enxerga, nem sabe quem somos, só conversa por telefone*.

Me sinto diferente dos outros, pois vejo uma **grande desvalorização** do meu trabalho. E este é um **sentimento muito ruim**, é como se eu fosse **menor**, tipo **carne de segunda**, sabe? Às vezes, **trabalho até mais** do que quem é efetivo na empresa, **mas meu trabalho nunca é valorizado**. Para você ter uma noção, às vezes, **até os outros funcionários acham que são nossos chefes**. Eles falam assim: a Fulana da ZX, vai buscar isso lá para mim. Aí, você para seu trabalho e vai, **e nem obrigada ganha**. (E08)

Me sinto meio excluída do processo, pois a empresa oferece mais **regalias e prioridades para seus funcionários fixos**. Ela na verdade **nem nos enxerga**. E a ZX, muitas vezes, **nem sabem quem somos**. A gente só conversa por telefone quando acontece algum problema. (E11)

A situação de preconceito e discriminação por parte dos outros trabalhadores da empresa contratante dificulta ainda mais as relações entre os dois grupos. Essa relação retrata o campo de forças (BOURDIEU, 1989) em que os sujeitos têm seu espaço delimitado e socialmente estruturado. Em outras palavras, terceirizados e efetivos ocupam diferentes posições e lutam para mudar ou manter seus limites e espaço. Todos esses aspectos apontados reforçam a diferenciação entre trabalhadores efetivos e terceirizados, de forma que o que implicitamente se caracteriza como trabalhador de primeira e de segunda categoria, explicitamente, dificulta a convivência social e a identidade de classe entre o grupo e, como consequência, desestrutura o coletivo no trabalho. (ANTUNES, 2000)

Apesar das situações negativas relatadas, quando se questionam os entrevistados da ZX sobre as relações interpessoais no trabalho, os entrevistados E11 e E04 verbalizaram numa relação semântica de contraste ter um bom relacionamento com todos. Eles destacaram que procuram ser bons colegas de trabalho; que possuem uma grande ligação com os demais da ZX, entretanto, quando surgem alguns problemas, eles tentam contornar a situação mesmo que para isso tenham que esconder seus sentimentos ou “engolir sapo”. A “arte de engolir sapos” tem uma razão implícita: a permanência no emprego e a garantia de sobrevivência. Uma vez mais fica evidente a submissão a determinada condição longe da idealizada para garantir o emprego. Pela AD, percebe-se, ainda, que a condição de “inferioridade” dos trabalhadores terceirizados perante os efetivos faz com que eles demonstrem uma condição de submissão inclusive com os pares.

Não tenho problemas de relacionamento com ninguém. É lógico que, às vezes, surgem alguns probleminhas, a gente tem que engolir alguns sapos, mas a gente acaba contornando. Não adianta levar tudo a ferro e fogo, que aí não conseguimos parar em emprego nenhum. Temos que aprender a engolir sapo para sobreviver. (E11)

Meu relacionamento é bom. Como vou te falar... **é profissional.** Com os outros colegas da ZX que trabalham aqui estou me dando bem. Alguns, eu já conhecia, mas a maioria não. Mas **nosso convívio é só aqui no trabalho mesmo.** (E04)

Mesmo quando a identificação com o grupo da ZX é apontada como positiva, não é vista como duradoura, uma vez que é fragmentada pela natureza flexível da atividade exercida e pela grande rotatividade da ZX. Essa situação é amenizada quando, em determinados momentos, permanecem num mesmo local por vários meses.

Fica mais fechado no grupo da ZX mesmo. Mesmo neste grupo é **estranho pois mudamos muito de empresa e entra e sai muita gente.** Então são poucas as pessoas que têm mais tempo como eu. (E06)

Com o grupo da ZX, nos damos muito bem. Principalmente agora que **estou há 9 meses com o mesmo grupo,** o que é uma coisa bem legal. **Mas com os outros, sim-**

plesmente não existe, pois mal conversam com a gente. O que foi muito difícil foi ficar trabalhando um pouquinho em cada empresa, como quando eu entrei. (E08)

Os enunciados de E06 e E08 reforçam a dificuldade de socialização decorrente da alta rotatividade e do trabalho temporário. A ausência da socialização, aliada à desqualificação do trabalho terceirizado contribui para a falta de identificação, culminando no projeto de realização profissional por meio de promoção ao cargo de supervisor ou contratação no quadro efetivo de uma empresa maior.

Esta foi a discussão que tentou-se realizar até o momento, ao identificar os três principais percursos revelados pela análise de discurso: o significado do trabalho, o desejo de pertencer ao quadro efetivo da empresa e as relações sociais nos locais de trabalho. A análise de discurso mostrou a reafirmação de temas e figuras do trabalho relacionado a dinheiro, *fonte de renda, compras, sustento e sobrevivência.* Com isso, foi possível observar interdiscursos do trabalho como meio para sobrevivência e como meio para a realização dos sonhos e ascensão profissional. O sonho de pertencer aparece em temas como *trabalhar numa empresa maior, receber treinamento, ir progredindo, mais benefícios, cesta básica, ônibus próprio.* As relações sociais no trabalho são quase inexistentes na ZX e marcadas pelo preconceito e pela discriminação com os trabalhadores das empresas contratantes.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho investigou-se a construção da identidade dos trabalhadores terceirizados que prestam serviços em ambientes produtivos diversificados em curto espaço de tempo. Espera-se que as análises realizadas possam contribuir para o debate sobre a relação de trabalho contemporânea, refletindo sobre a importância dos discursos apontada por Fairclough (2003) que, além de representarem o mundo como ele é, são também projetivos, imaginários, representando possíveis mundos que são diferentes do atual e encontram-se vinculados a projetos de mudança do mundo em determinadas direções. Para esse autor, os discursos constituem parte dos recursos que as pessoas usam para se posicionarem frente aos outros,

seja mantendo-se separadas, cooperando, competindo ou dominando. Nesse sentido, buscou-se estabelecer relações entre a terceirização, o mundo do trabalho e a construção identitária de trabalhadores terceirizados por meio de um estudo de caso. Para tanto, investigou-se a centralidade do trabalho na vida dos terceirizados, o significado que esse trabalho assume na vida do trabalhador, como ele pensa seu futuro profissional e como se dá a relação com os empregados da empresa terceirizada e com as outras pessoas no ambiente de trabalho.

Ao aplicar o método de estudo de caso e a técnica de análise de discurso, constatou-se que a imagem que os entrevistados construíram de si e de seu trabalho é negativa, culminando no sonho de pertencer à empresa na qual prestam serviço esporádico. Eles se sentem discriminados e excluídos pelos trabalhadores efetivos. Essa diferenciação foi retratada a partir da análise de várias formas simbólicas. A relação deles com os trabalhadores efetivos pode ser considerada um campo de forças em que cada sujeito busca exercer o poder e demarcar politicamente o seu espaço. Todas essas constatações culminam na fragmentação da identidade de classe em função do trabalho terceirizado.

Assim, embora os resultados do estudo não possam ser generalizados além do caso pesquisado, eles podem ajudar a propor algumas ideias e reforçar outras. Para uma análise mais profunda da questão, é preciso ouvir o que os trabalhadores efetivos têm a falar sobre os entrevistados no sentido de verificar suas percepções, principalmente no tocante aos relacionamentos no ambiente de trabalho e à presença dos terceirizados nesse espaço.

Este estudo contribui para reforçar a ideia de que a terceirização cria distinções no ambiente de trabalho e conseqüentemente gera diferenciações na construção social da identidade desses trabalhadores. A análise revelou alguns interdiscursos, por exemplo, foi possível observar o trabalho como meio para sobrevivência, como visível e valorizado, contrapondo-se ao trabalho terceirizado como desvalorizado, ofuscado, instável, inferior, estranho – devido à falta de socialização, e à alta rotatividade. Como discutido por Fairclough (2003), diferentes discursos revelam diferentes perspectivas de mundo e associam-se às diferentes relações que as pessoas possuem com o mundo. Portanto, não é de se estranhar que esse mesmo trabalho terceirizado

seja também visto como aquele que pode possibilitar a realização de um sonho – o da ascensão profissional – *tão perto e tão longe* desses trabalhadores.

Com isso, fica notória a impessoalidade na terceirização. O trabalhador que vive do trabalho terceirizado, apesar de nutrir o sonho de pertencer de forma permanente ao quadro da empresa tomadora, com raríssimas exceções realizará seu intento. Ele será sempre aliado, um estranho no ninho, cuja participação será sempre ocasional em trabalhos secundários. Assim, verifica-se, senão a perda, pelo menos uma fragmentação na identificação destes trabalhadores com os grupos sociais aos quais pertencem no mundo do trabalho, devido à inexistência de um contrato psicológico que sustente a relação organização-indivíduo. Essa perda pode gerar tanto a perda da identidade coletiva, como uma crise com repercussões para os próprios trabalhadores terceirizados, para a empresa contratante e a contratada, levando a um novo tipo de trabalhador marginal.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ARENDDT, H. **A condição humana**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense universitária, 2000.
- BAKHITIN, M. **Marxismo e filosofia da linguagem**. 6. ed. São Paulo: Hucitec, 1992.
- BAUER, M. A. L.; MESQUITA, Z. Organizações sociais e agroecologia: construção de identidades e transformações sociais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 48, n. 3, set., 2008.
- BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade**. 21. ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2002.
- BEZERRA, P. Polofonia. In: BRAIT, B. **Bakhtin**: outros conceitos-chaves. São Paulo: Contexto, 2007.
- BIHR, A. **Da grande noite à alternativa**: o movimento operário europeu em crise. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 1999.

- BOURDIEU, P. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.
- BREWER, M. B.; GARDNER, W. Who is this we? Levels of collective identity and self representation. In: HATCH, M. J; SCHULTZ M. (Ed.) **Organizational identity: a reader**. New York: Oxford University, 2004.
- BRITO, M.J. M. *et al.* Traços identitários da enfermeira-gerente em hospitais privados de Belo Horizonte. **Saúde soc.** [online], Brasil, v. 17, n. 2, p. 45-57, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php>>. Acesso em: 17 jun 2009.
- CARRIERI, A. P.; PAULA, A. P. P.; DAVEL, E. Identidade nas organizações: múltipla? Fluida? Autônoma? In: **Revista Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 15, n. 45, abril/junho, 2008.
- CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 1998.
- CORIAT, B. **Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização**. Rio de Janeiro: UFRJ/Revan, 1994.
- DRUCK, G. **A perda razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.
- DRUCK, G. da. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica: um estudo do complexo petroquímico**. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.
- DRUCK, G.; FRANCO, T. Terceirização e Precarização: o binômio anti-social em indústrias. In: **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.
- DUBAR, C. **A Socialização**. A construção das identidades sociais e profissionais. São Paulo: Martins Fontes, 2005.
- FAIRCLOUGH, N. **Analyzing discourse: textual analysis for social research**. Routledge: London, UK, 2003.
- FARIA, A. A. M. de; LINHARES, P. T. F. S. O preço da passagem no discurso de uma empresa de ônibus. **Cadernos de Pesquisa do NAPQ**, Belo Horizonte, 13, 32-38, 1993.
- FIORIN, J. L. **Linguagem e ideologia**. 7. ed. São Paulo: Ática, 2003.
- FOUCAULT, M. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.
- GODOI, C. K.; BALSINI, C. P. V. A pesquisa qualitativa nos estudos organizacionais brasileiros: uma análise bibliométrica. In: **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006.
- HABERMAS, J. A nova intransparência. **Novos Estudos Cebrap**, São Paulo, n. 18, setembro, 1987.
- MACHADO, H. V. A identidade e o contexto organizacional: perspectivas de análise. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 7, p. 51-73, 2003.
- MAHIERIE, K. Constituição do sujeito, subjetividade e identidade. **Revista Interações**, São Paulo, v. 2, n. 13, p. 31-44, 2002.
- MELO, M. C. O. L. O. **Estratégias do trabalhador informático nas relações de trabalho**. 406fls. Tese (Professor titular) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 1991.
- MERRIAN, S. B. **Qualitative Research and case study in applications in education**. San Francisco: Allynand Bacon, 2002.
- REIMANN, M. F. **Cidadania e contratos atípicos de trabalho**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2002.
- SAINSAULIEU, R. **Sociologia da empresa: organização, cultura e desenvolvimento**. Lisboa: Instituto Piaget, 1997.
- SENNETT, R. **A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro/ São Paulo: Record, 1999.
- SIMPSON, B.; CARROLL, B. **Re-viewing 'Role' in processes of identity construction**. *Organization*, v. 15 (1), p. 29-50, janeiro, 2008.

SPINK, M. J. (Org). **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano**: aproximações teóricas e metodológicas. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2004.

YBEMA, S. *et al.* **Articulating identities**. Human Relations, London, v. 62, p. 299-322, Mar. 2009