



TERCEIRIZAÇÃO, TRABALHO DECENTE E A REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES DE LIMPEZA, ASSEIO E CONSERVAÇÃO: UM CALEIDOSCÓPIO DE CONTRADIÇÕES

Danielle Patrícia Costa de Souza¹

RESUMO

Este artigo discute as situações de desigualdades de condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados em atividades de limpeza, asseio e conservação diante da insegurança jurídica de seus vínculos no âmbito do Estado, como tomador de serviços e ante a ausência da representação sindical como elemento de pertencimento de classe nos processos reivindicatórios. Na perspectiva do Direito Social do Trabalho, o Estado também é responsável pela promoção do trabalho decente, tendo como eixos, o desenvolvimento sustentável e a atenuação das desigualdades sociais e econômicas. De modo especial, quando remanescem elementos dissociativos de representação sindical que afetam assimetricamente os trabalhadores no âmbito da prestação de serviços ao Estado, surge em evidência a insegurança jurídica que perpassa essa relação de trabalho e elucida esses trabalhadores como alvos do fenômeno organizacional nomeado teto-de-vidro.

Palavras-chave: Terceirização. Trabalho Decente. Representação Sindical. Relações de Trabalho. Desigualdades sociais. Estado. Tomador de serviços. Insegurança Jurídica. Teto-de-vidro.

Introdução

¹ Advogada formada pelo Centro Universitário de Brasília, Especialista em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário. Mestranda em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios - IESB. Atua com Direito Coletivo do Trabalho e Direito Trabalhista desde 2005. E-mail: daniellepatriciaadvocacia@gmail.com

A análise das relações de trabalho tendo como foco o instituto da terceirização na dinâmica da relação triangular empregador, prestadora de serviços e tomadora de serviços no âmbito da Administração Pública, revela mecanismos de poder e dispositivos de existência de subvalorização do trabalhador de forma preocupante. Também demonstra notória fragilidade de alguns vínculos de trabalho e a flexibilidade subjetiva das normas internacionais do trabalho, sob o viés de um dos pilares estratégicos da Organização Internacional do Trabalho sobre o trabalho decente: respeito aos princípios e direitos fundamentais do trabalho, com enfoque no direito à liberdade sindical e ao reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (OIT, 2006).

O objetivo desse artigo é discutir as situações de desigualdades de condições de trabalho experienciadas por trabalhadores terceirizados em atividades de limpeza, asseio e conservação diante da insegurança jurídica de seus vínculos no âmbito do Estado, como tomador de serviços e, ante a ausência da representação sindical, como elemento de pertencimento de classe nos processos reivindicatórios, de forma que as situações de fragilidade desses profissionais sejam melhor apresentadas e, em semelhança como tem sido em outras situações de compreensão interseccionalizada, que aqui se possa discutir como os trabalhadores terceirizados ainda sofrem com uma série de barreiras no ambiente de trabalho que cerceiam de forma enfática a possibilidade de buscarem alcançar condições decentes de trabalho e outros patamares profissionais nas organizações, fenômeno já nomeado como teto-de-vidro.

Partindo-se do pressuposto que o poder é uma força, constantemente exercida, que perpassa as relações sociais e sobre ela recaem resistências e questionamentos; o uso do poder não é apenas um recurso que algumas pessoas ou instituições dispõem e adotam para controlar outras pessoas. O poder é um artifício produzido através de práticas discursivas, como se observa na linguagem e no conhecimento que produzimos e compartilhamos. O poder é exercido através de narrativas, discursos, normas e práticas que, por suas vezes, não de determinar o que é considerado verdadeiro ou correto em uma sociedade (FOUCAULT, 1979).

O princípio da supremacia do interesse público sobre o privado, é uma prerrogativa do poder do Estado e tem como finalidade lógica viabilizar a manutenção da ordem social de modo estável, no entanto, seu acionamento não pode justificar prerrogativas que interferem diretamente nos direitos fundamentais dos trabalhadores terceirizados, enquanto prestadores de serviços na Administração Pública.

O Instituto da Terceirização se fortalece como resultado dos processos de modernização e globalização, tem se apresentado como movimento de tendência para reestruturação produtiva global, com redução de custos na contratação, e com a desvinculação direta do trabalhador com a empresa tomadora de serviços, fatos que fazem resultar alguns efeitos negativos da terceirização para os trabalhadores.

No Direito Brasileiro, sob o viés da estrutura sindical estabelecida, os trabalhadores terceirizados são confinados a uma espécie de subcategoria de trabalhadores, sem meios concretos de representação sindical emancipada, dado que na tradição crítica da liberdade sindical, mesmo em sua perspectiva mais ampla, tal como propõe a OIT, o conceito de organização dos sindicatos é pré estabelecido no Brasil e exclui os trabalhadores terceirizados.

A situação vivida pelos trabalhadores terceirizados, em nosso entendimento, faz presente uma das formas de expressão do fenômeno “teto de vidro” que, na literatura em inglês foi designado pela expressão “*glass ceiling phenomenon*”, caracterizado desde 1986, nos Estados Unidos por Hymowitz e Schellhardt (1986); o fenômeno teto de vidro inicialmente foi apresentado para retratar a discriminação de gênero e das mulheres, mas que hoje, quase quatro décadas após, é compreendido como um fenômeno organizacional que recai sobre diversos trabalhadores, de modo mais acentuado os que sofrem pelas interseccionalidades que carregam e, por conseguinte, estão em situação de vulnerabilização e violência sutil.

Teto de Vidro é um fenômeno que descreve a existência de barreiras sutis, mas suficientemente fortes e transparentes que impossibilitam a ascensão dos profissionais a níveis mais altos da hierarquia organizacional. Essas barreiras podem ser decorrentes da trajetória formativa diferenciada do profissional (barreiras educacionais), situações familiares, sociais, gênero, cor e raça (barreiras sociológicas), bem como podem também, advir de valores da cultura organizacional (barreiras estruturais) (STEIL, 1997; KJEDAL, RINDFLEISH, SHERIDA, 2008).

Contudo, a terceirização por si só, não é a única atividade danosa e responsável pela precarização das relações de trabalho, existem uma série de outros fatores que contribuem para a metamorfose da legislação social protetora do trabalho, a informalidade, a ausência da regulamentação dos trabalhadores em plataformas digitais, por exemplo, são situações que encontra clara sintonia com a desvinculação do direito do trabalho.

“Contudo, a terceirização por si só, não é a única atividade danosa e responsável pela precarização das relações de trabalho, existem uma série de outros fatores que contribuem para a metamorfose da legislação social protetora do trabalho, a informalidade, a ausência da regulamentação dos trabalhadores em plataformas digitais, por exemplo, são situações que encontra clara sintonia com a desvinculação do direito do trabalho”

A representação sindical de trabalhadores terceirizados

Os sindicatos, atores sociais importantes no cenário dos direitos coletivos do trabalho, têm na negociação coletiva o ápice da conquista dialógica de suas atuações e por meio dela esboçam conquistas históricas de direitos e expressão de deveres que consolidam relações entre empregados e empregadores.

A atividade sindical no Brasil, nas últimas duas décadas, tem passado por movimentos caracterizados por expansões e contrações, tanto em termos de representação sindical, quanto em termos de resgate da confiança dos trabalhadores na atuação sindical. Galvão, Castro, Krein e Teixeira (2019) ao analisarem Cardoso (2015) apontaram o quanto o descontentamento dos trabalhadores com o sindicalismo, em determinados momentos, foi consequência de uma atuação sindical identificada com o governo, crise que pode ter sido ampliada no momento em que determinado projeto político entrou em colapso e começou a ser duramente questionado.

Por outro lado, no Brasil, movimentos de expansão da atuação sindical foram observados por Boito, Galvão e Marcelino (2015), ao fazerem menção à “nova fase do sindicalismo brasileiro”; fase marcada pela combinação de uma atuação forte e vitoriosa nas atividades reivindicatórias e ações mais moderadas por parte dos dirigentes dos movimentos sindicais.

Com a consolidação da terceirização e dos paradigmas inerentes à relação direta entre trabalhadores e empregadores foram alterados. A terceirização, formada pela intermediação de mão-de-obra, foge totalmente aos conceitos estabelecidos para o enquadramento sindical no Direito do Trabalho.

As questões atinentes à atividade principal e preponderante para empresas que exercem múltiplas atividades, de modo mais específico, as empresas que fornecem prestação de serviços terceirizados e locação de mão de obra em diversas áreas, via de regra, não se limitam a uma única atividade principal ou preponderante; a prevalência ocorre dentro das atividades de prestação de

serviços terceirizados exercidas pela empresa, sendo elas as mais heterogêneas possíveis.

Numa perspectiva da configuração dos direitos fundamentais do trabalho, previstos na Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1949), os mecanismos contrários à liberdade sindical e ao reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, permeiam a linha tênue entre ação comportamental de gerência do empregador e da tomadora de serviços, com a interferência administrativa do Estado na organização sindical.

Como consequência, esse dinamismo estatal, por vezes, contribui para o enfraquecimento da atividade coletiva dos trabalhadores e, por consequência, a capacidade de ação, de mobilização e reivindicação ficam prejudicadas, ao serem criadas brechas que permitam a retirada da representação sindical dos trabalhadores.

As relações de trabalho compõem seara dinâmica e em transformação no cômputo do Direito Coletivo do Trabalho e, com o fenômeno da terceirização no sistema sindical brasileiro não é diferente; de modo específico, por este ser pautado pelo modelo de enquadramento, por categoria e exclusividade de representação. Os modelos de contratação de gestão de mão de obra, impulsionados pela revolução tecnológica e organizacional, desvinculam o trato direto com o empregador e dificultam o enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados no modelo convencional.

O arquétipo da representação sindical por categoria está delimitado na Consolidação das Leis Trabalhistas, no artigo 511 e parágrafos seguintes, nos quais se apresenta a associação daqueles que exercem “a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas”, cuja categoria econômica é constituída pela “solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas” (Brasil, 1943, art. 511, §1º); a composição da categoria profissional como expressão social elementar é formada pela “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas” (Brasil, 1943, art. 511, §2º); e a categoria.

Se a representação sindical dos trabalhadores terceirizados nas empresas prestadoras e tomadoras de serviços na iniciativa privada incitam posicionamentos dos mais diversos, a representação sindical dos trabalhadores terceirizados na Administração Pública é um caleidoscópio de contradições que expõem vulnerabilidades.

As contradições da representação sindical dos trabalhadores terceirizados na Administração Pública perpassam por vários atores e situações: o Tribunal de Contas da União tem se posicionado no sentido que “o enquadramento sindical é aquele relacionado à atividade principal da empresa licitante e não da categoria profissional a ser contratada, em atenção aos artigos 570, 577 e 581, § 2º da CLT e ao art. 8º, II, da Constituição Federal”, tal como se dispõe no Acórdão 2101/2020, Plenário do TCU (BRASIL, 2020).

Há que se levar em consideração que o Tribunal de Contas da União, como órgão de controle externo do governo federal, “é responsável pela fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial dos órgãos e entidades públicas do país quanto à legalidade, legitimidade e economicidade” (BRASIL, 2024). E a atuação desse órgão converge para o interesse primário da Administração Pública.

A Receita Federal do Brasil, debatedora nesse contexto por meio da Solução de Consulta DISIT/SRRF04 nº 4032, de 30 de julho de 2019, apresenta que a atividade econômica principal da empresa, que define o código CNAE principal a ser informado no cadastro do CNPJ, não se confunde com a atividade preponderante do estabelecimento (matriz ou filial), a qual é utilizada para se determinar o grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho (GILRAT/SAT) (BRASIL, 2019a).

O item 6.2, “C” da Instrução Normativa SEGES/MPDG nº 05/2017, esclarece que a atividade

preponderante é diferente da atividade principal. Vejamos:

GILRAT. CNAE. ATIVIDADE PRINCIPAL. ATIVIDADE PREPONDERANTE. GRAU DE RISCO.

A atividade econômica principal da empresa, que define o código CNAE principal a ser informado no cadastro do CNPJ, não se confunde com a atividade preponderante do estabelecimento (matriz ou filial), a qual é utilizada para se determinar o grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho (GILRAT/SAT).

Para fins do disposto no art. 72, § 1º, da IN RFB nº 971, de 2009, deve-se observar as atividades efetivamente desempenhadas pelos segurados empregados e trabalhadores avulsos, independentemente do objeto social da pessoa jurídica ou das atividades descritas em sua inscrição no CNPJ.

O enquadramento do estabelecimento no correspondente grau de risco é de responsabilidade da empresa, e deve ser feito mensalmente, de acordo com sua atividade econômica preponderante.

Os segurados empregados que prestam serviços em atividades-meio deverão ser considerados na apuração do grau de risco.

SOLUÇÃO DE CONSULTA VINCULADA À SOLUÇÃO DE CONSULTA n.º 90 — COSIT, DE 14 DE JUNHO DE 2016.

Dispositivos Legais: art. 72 da IN RFB n.º 971, de 2009; art. 17 da IN RFB n.º 1436, de 2013, alterados pela IN RFB 2053/2021 (BRASIL, 2017).



A própria Receita Federal tem o entendimento que a empresa deve realizar o enquadramento na CNAE, referente às atividades preponderantes que desenvolve, por estabelecimento.

Em outras palavras, a empresa pode até colocar na sua CNAE atividade principal em determinada área, como exemplos: metalurgia, construção civil ou processamento de dados, mas ter sua maior atuação na prestação de serviços de fornecimento de mão de obra terceirizada, logo, para fins de pagamento das contribuições sociais previdenciárias aos trabalhadores da empresa será a atividade que a empresa possui maior atuação.

A Consulta DISIT ressalta ainda que devem ser observadas as atividades efetivamente desempenhadas pelos segurados empregados ou trabalhadores avulsos no seu local de trabalho, independentemente do objeto social da pessoa jurídica ou das atividades descritas em sua inscrição no CNPJ.

Nesse viés, a atividade econômica principal da empresa está voltada para aspectos laborais (número de segurados empregados e trabalhadores avulsos na atividade econômica), nos termos da art. 17 da IN RFB n.º 1436, de 30 de dezembro de 2013 (BRASIL, 2013) e não se confunde com a

atividade econômica preponderante, que tem como foco aspectos econômicos, nos termos do art. 43, da IN RFB n.º 2110, de 17 de outubro de 2022 (BRASIL, 2022).

A própria Receita Federal afirma que: “Cada estabelecimento da empresa, seja ele matriz ou filial, deverá verificar a atividade preponderante ali desempenhada, e esta verificação não terá consequências em relação ao código CNAE principal da empresa.” (BRASIL, 2021).

Para que seja considerada atividade preponderante, as atividades desenvolvidas pela empresa devem ter correlação entre si, confluência e combinação entre as atividades, conforme inteligência do art. § 2º, do art. 581, da CLT (BRASIL, 1943).

Mesmo que a empresa coloque como atividade principal metalurgia e como secundária, prestação de serviços ou locação de mão de obra nas áreas do âmbito administrativo, se a empresa executa atividades de prestação de serviços terceirizáveis de apoio administrativo, limpeza e conservação, há desproporcionalidade e ausência de conexão entre as atividades desenvolvidas pela empresa.

Os contrastes quanto ao enquadramento dos trabalhadores terceirizados no âmbito da Administração Pública ganham destaque quando a própria Administração Pública na Instrução Normativa nº 05/2017, que trata sobre os procedimentos de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, determina que o instrumento coletivo a ser utilizado deve ser o da categoria que irá executar os serviços, *in verbis*:

6.2. As disposições para apresentação das propostas deverão prever que estas sejam apresentadas de forma clara e objetiva, estejam em conformidade com o ato convocatório, preferencialmente na forma do modelo previsto Anexo VII-C, e contenham todos os elementos que influenciam no valor final da contratação, detalhando, quando for o caso:

(...)

c) a indicação dos sindicatos, Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que regem as categorias profissionais que executarão o serviço e as respectivas datas-bases e vigências, com base na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO); (BRASIL, 2017).

As contradições verificadas dentro da própria Administração Pública quanto aos critérios de agremiação para o enquadramento sindical, não levaram em consideração a proteção mínima do trabalhador como respeito aos direitos, melhor remuneração e condições de trabalho, com vista a atenuar as desigualdades sociais e econômicas provenientes de um sistema produtivo que comprime a legislação protetiva e de um Estado social.

Ainda sob a incongruência da representação sindical dos trabalhadores terceirizados, no sistema sindical brasileiro a exclusividade de representação sindical é intrínseca ao modelo de Unicidade sindical. As peculiaridades da existência de sindicato com representação sindical exclusiva de trabalhadores terceirizados em alguns Estados, legalmente legitimado pelo órgão responsável pelo registro sindical, Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos da Súmula 677 do STF. (BRASIL, 2003) devem ser levadas em consideração na realização do enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados.

A usurpação de um ator social institucional legalmente constituído, por outro alheio à contingência e demandas dos trabalhadores terceirizados, desprestigia o exercício do direito fundamental do trabalho, de modo especial no que tange à negociação coletiva, prevista nas normas internacionais no trabalho, em especial a Convenção 98 da OIT. Procedimentos contrários à liberdade sindical e ao reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva permeiam a linha tênue entre ação comportamental de gerência do empregador e atuação administrativa do Estado nas práticas de atos antissindicais, que esmaecem a organização coletiva dos trabalhadores, a capacidade de

ação, de mobilização e reivindicação, por intermédio da retirada da representação sindical dos trabalhadores.

O Eg. Tribunal Pleno, nos autos do Incidente de Uniformização de Jurisprudência n.º 0000396-17.2016.5.10.0000, fixou a tese consignada no Verbete 76/2019 (BRASIL, 2019b), pela aplicação do instrumento coletivo de trabalho do qual o empregado labora quando: i) empresa exerce múltiplas atividades; ii) a atividade exercida pela empresa for de prestação de serviços e iii) o instrumento coletivo do sindicato de trabalhador for mais benéfico.

ENQUADRAMENTO SINDICAL. EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS. EXERCÍCIO DE MÚLTIPLAS ATIVIDADES. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. APLICAÇÃO. PARÂMETROS

I - O enquadramento sindical está vinculado à atividade econômica principal do empregador, não estando inserida neste conceito a prestação de serviços a terceiros.

II - Atuando a empresa em múltiplos setores da economia, o enquadramento sindical observará o segmento no qual o empregado trabalha, salvo quando não for possível identificar a atividade preponderante de seu empregador e, cumulativamente, o sindicato dos trabalhadores houver celebrado convenção coletiva mais benéfica com sindicato eclético da categoria econômica.

Publicação: Disponibilizado no DEJT dos dias 29/11, 2 e 3/12/2019.

O Verbete 76/2019 (BRASIL, 2019b) utiliza parâmetros que evocam para as empresas de prestação de serviços terceirizáveis, a representação sindical econômica por sindicato de serviços terceirizáveis, caso seja esta a atividade preponderante da empresa e, caso não seja a atividade preponderante da empresa 'prestação de serviços terceirizáveis', que a empresa licitante siga o critério da atividade específica do empregado.

Empresas prestadoras de serviços mais especificamente, aquelas que fornecem prestação de serviços terceirizados e locação de mão de obra ao Estado, têm em sua configuração, via de regra, não se limitarem a uma única atividade preponderante; a preponderância ocorre dentro das atividades de prestação de serviços terceirizados exercidas pela empresa, a depender dos serviços que fornecem a Administração Pública.

A atuação profissional em postos de trabalho vinculados às atividades de limpeza, asseio e conservação carrega historicamente o peso de discriminações decorrentes da hierarquização de trabalhadores a partir de níveis e exigência de qualificação profissional, susta e aprofunda a distinção dos trabalhadores de categorias contratadas diretamente pela empresa e os terceirizados, por mais que se queira, não há unidade lógica dentro da Administração Pública entre os terceirizados e os servidores públicos.

Com o advento da terceirização os paradigmas atinentes à relação direta entre trabalhador e empregador foram alterados, a terceirização pressupõe intermediação de mão-de-obra que foge totalmente aos conceitos até então estabelecidos para o modelo sindical categorial.

E nessa perspectiva que se localiza a necessidade de respeito ao trabalho decente pelo Estado, com o fito de evitar a imissão do Estado na organização e liberdade sindical, ao redirecionar o enquadramento sindical dos trabalhadores sem lastro de coerência com a realidade das atividades profissionais exercidas pelos trabalhadores.

Trabalho decente e atenuação das desigualdades sociais e econômicas

Desenvolver o trabalho de forma adequadamente remunerada, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança de modo que, por meio dele o trabalhador seja capaz de garantir

uma vida digna é o cerne daquilo que tem sido nomeado como Trabalho decente, defendido pela OIT e validado pelo Brasil, inclusive como um pacto supraconstitucional.

A importância do trabalho e sua centralidade tem sobrevivido aos questionamentos das últimas três décadas e, parte da constatação do trabalho como uma atividade essencial à dignidade humana permanece decorrente do fato de, em seu redor, ainda se agregarem elementos da grande divisão técnica, étnica e de disputa de poderes que, ao mesmo tempo que estruturam a sociedade, ainda constitui um dos grandes fatores de desigualdade social e de conflito social contemporâneos (SANTOS, 1994, p. 264).

Ferreira (2011) faz menção à existência e fortalecimento, nas últimas décadas, de algumas variáveis existentes no Direito do Trabalho e nas relações laborais que apontam áreas sociais e tensões que, por conseguinte, têm colocado a necessidade do próprio Direito do Trabalho se recentralizar no momento atual.

Dentro dessas áreas e tensões, tem-se as desigualdades de oportunidades de emprego e ausência de pleno em emprego no mercado de trabalho; a desregulamentação dos contratos de trabalho no que diz ao estabelecimento do emprego; alargamento do poder patronal e dos critérios de subordinação, no que diz respeito à conformação do poder patronal; a diminuição ou ausência de regras de regulação das condições de trabalho, no tangente às condições de trabalho; a não fixação de salários mínimos e ausências de mecanismos de proteção social, no que diz respeito ao rendimento; o não reconhecimento dos direitos sindicais e de participação, que evoca o direito à representação e as situações de desigualdade em função na natureza dos vínculos de trabalho.

Na esteira dos inúmeros compromisso que permeiam tantos desafios para estabelecimento de um trabalho decente, pode-se citar o esforço do Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do Plano Nacional de Trabalho Decente, desde 2010, com convite permanente de lembrar a necessidade de respeito e cumprimento dos quatro pilares estratégicos como propõe a OIT, quais sejam: (a) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (c) abolição efetiva do trabalho infantil; (d) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação.

No encaço dessas reflexões que se propõe resgatar da metáfora “glass ceiling” ou teto de vidro, presente na literatura que reflete o mundo do trabalho desde os anos 1980 e que chama a atenção para alguns contextos organizacionais nos quais existem tantos obstáculos invisíveis com os quais alguns trabalhadores se deparam para ter acesso a condições dignas de trabalho, garantia de direitos e posições mais visíveis e mais bem remuneradas (LAUFER, 2004).

Se no contexto internacional as reflexões sobre “teto de vidro” foram apropriadas, até agora por aqueles que evocam a necessidade de maior equidade de gênero nas organizações de trabalho, há de se compreender que o fenômeno se expande para outras realidades de uma forma mais difusa, atingindo, a nosso ver o conjunto de trabalhadores que aqui são mencionados e discutidos: trabalhadores terceirizados, de modo especial de limpeza, asseio e conservação.

Os trabalhadores que atuam na limpeza, asseio e conservação ainda figuram no imaginário coletivo como profissionais em uma profissão pejorativa, acompanham essa visão estereotipada as situações expressas de rebaixamento social e humilhação pelas quais esses profissionais passam por não constituírem o quadro efetivo de uma organização (SOUZA, 2011).

Um dos dificultadores já apontados para que o “teto de vidro” deixe de ser uma premissa tão constantemente observável e, com ele, as situações flagrantes de desrespeito aos trabalhadores é enfrentamento do caráter difuso e por vezes redundantes dos trabalhos sobre os fatores explicativos do “teto de vidro” nas organizações de trabalho, ainda muito ligados à falta de perspectiva histórica e comparativa (LE FEUVRE, 2016; MARRY, 2016).

Dentro desta ótica, os elementos de compreensão da precária situação que permeia a atuação dos trabalhadores aqui mencionados, na perspectiva do trabalho decente e considerando

ainda, o investimento permanente e capilarizado no instituto da terceirização, entendemos que os elementos dissociativos de representação sindical que afetam de modo dissonante os trabalhadores terceirizados de limpeza, asseio e conservação no âmbito da prestação de serviços ao Estado, surgem como uma evidência da insegurança jurídica que perpassa essa relação de trabalho, mas também, como a perpetuação de prática sutis de discriminação e preconceito com relação à alguns trabalhadores e atuações profissionais.

A exclusão e o tratamento desigual nas organizações são alguns dos aspectos perversos aos quais estão expostos estes trabalhadores, de forma que as ações para romper o “teto de vidro” no setor público exigem uma gama de esforços variados que reconheçam as realidades, públicos e situações específicas que permeiam categorias diversas.

Conclusão

Os trabalhadores terceirizados são numerosos e quantitativamente muito presentes na Administração Pública. Os trabalhos que exercem são de extrema importância para o funcionamento da máquina pública, no entanto, representam polo hipossuficiente quando dimensionada a força de trabalho.

A questão nodal do enquadramento sindical limitação o sistema sindical vigente no regramento categorial, em especial, no agrupamento por categoria econômica. Para as empresas que prestam serviços terceirizados para a Administração Pública, este conceito não encontra guarida. As empresas prestadoras de serviços que fornecem mão de obra nos mais variados setores da atividade produtiva, não se limitam a uma única atuação econômica propriamente dita, atuam nas mais variadas atividades mercadológicas, a depender da oferta e da procura.

A mudança do paradoxo de posicionamentos do enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados deve levar em consideração alguns fatores sociais atrelados à segurança jurídica do Direito Social do Trabalho em um Estado Social, sem deixar de auscultar a atuação dos atores sociais envolvidos.

Certamente, a alternativa para possibilitar um caminho viável na representação dos trabalhadores terceirizados na Administração Pública, se colocaria nessa ordem de razões: o enquadramento sindical dos empregados lotados no contrato de prestação de serviços deve observar o objeto do certamente/contrato administrativo/atividades laborais desenvolvidas, não a atividade principal da empresa. Em se tratando de empresa prestadora de serviços, que atua em inúmeros ramos de atividades, devem ser observadas as normas coletivas firmadas pelas entidades sindicais da categoria profissional contratada pela tomadora dos serviços e que zela pelas atividades exercidas pelos trabalhadores. Ainda, há que se respeitar o princípio da unicidade sindical nos locais onde existem sindicatos legalmente constituídos que já representam os trabalhadores terceirizados.

Resgatando a constatação da existência do fenômeno Teto de Vidro nas relações de trabalho envolvendo trabalhadores terceirizados, as barreiras visíveis, mas sutis no contexto da terceirização, sugerem microviolências e discriminações no ambiente de trabalho. Se a ascensão profissional dos trabalhadores terceirizados nas organizações privadas é cerceada pela instabilidade ocupacional, no âmbito a Administração Pública, a ausência de práticas de valorização desses profissionais, tanto pelas empresas tomadoras quanto pelo Estado, ocasiona um distanciamento da democratização das relações de trabalho e o cumprimento dos preceitos que regem o trabalho decente.

Essas inseguranças dificultam o planejamento e a construção de uma trajetória profissional sólida, sitiando esses trabalhadores na mesma atividade laboral por longos períodos, até a aposentadoria destes, sem perspectivas de oportunidades de desenvolvimento profissional.

Referências

BOITO, Armando; GALVÃO, Andréia; MARCELINO, Paula. La nouvelle phase du syndicalisme

brésilien. **Cahiers des Amériques Latines**, v. 80, 2015.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: Rio de Janeiro, [1943] Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 29 abr. 2024.

BRASIL. Instrução Normativa nº 05 de 206 de maio de 2017. Dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, **Portal de Compras do Governo Federal**, 26 maio 2027. Disponível em: <https://www.gov.br/compras/pt-br/aceso-a-informacao/legislacao/instrucoes-normativas/instrucao-normativa-no-5-de-26-de-maio-de-2017-atualizada>. Acesso em: 30 abr. 2024.

BRASIL. Instrução Normativa RFB Nº 2110, de 17 de outubro de 2022. Dispõe sobre normas gerais de tributação previdenciária e de arrecadação das contribuições sociais destinadas à Previdência Social e das contribuições devidas a terceiros, administradas pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (RFB). **Diário Oficial da União**, 19 out. 2022, seção 1, p. 46.

BRASIL Instrução Normativa RFB nº 2053, de 06 de dezembro de 2021, dispõe sobre a Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB), destinada ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), devida pelas empresas referidas nos arts. 7º e 8º da Lei nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011. **Diário Oficial da União**, 08 dez. 2021, seção 1, p. 45.

BRASIL. Receita Federal. Solução de Consulta Vinculada à Solução de Consulta nº 90 - COSIT, de 14 de junho de 2016. Dispositivos legais: art. 72 da in rfb nº 971, de 2009; art. 17 da in rfb nº 1436, de 2013. **Diário Oficial da União**. 31 jul. 2019a. Disponível em <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=102613> Acesso em: 01 mar. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula 677. Brasília, **Aplicação das Súmulas no STF**. 09 out. 2003. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2316>. Acesso em: 03 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Verbete 76/2019 TRT/10. Brasília, **Verbetes do Tribunal Pleno (Súmulas Regionais)**. 03 dez. 2019b. Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/suj/jsf/publico/verbetes.jsf?idTRT10M=68#>. Acesso em: 03 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Dados abertos**. Brasília, Governo Federal, 20---. Disponível em: <https://dados.gov.br/dados/organizacoes/visualizar/tribunal-de-contas-da-uniao-tcu#:~:text=Para%20isso%2C%20tem%20como%20meta,%C3%A0%20legalidade%2C%20legitimidade%20e%20economicidade>. Acesso em: 03 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. Plenário do TCU. Acórdão 2101/2020. Processo: 040.083/2018-7 - Representação (REPR). Relator Augusto Nardes. Data da Sessão: 12/08/2020. Número da Ata 30/2020 - Plenário do TCU. Brasília, **Pesquisa integrada**, 12 ago. 2020. Disponível em: <https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/redireciona/acordao-completo/ACORDAO-COMPLETO-2406698>. Acesso em: 03 jun. 2024.

CARDOSO, Adalberto. Dimensões da crise do sindicalismo brasileiro. **Cadernos CRH**, Salvador, n. 75, Set./Dez, p. 493-510, 2015.

FERREIRA, Antônio Casemiro. Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (RE)pensar o direito das relações laborais. In: SANTOS, Boaventura de Souza (Org.). **A Globalização e as Ciências Sociais**. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro, RJ: Edições Graal, 1979.

GALVÃO, Andréia; CASTRO, Bárbara; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira Reforma Trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, maio/ago, p. 253–269, 2019.

HYMOWITZ, C. ; SCHELLHARDT, T.D. The glass ceiling: why women cant seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs. **Wall Street Journal Section**, v.4, n.1, p. 4-5, 1986.

KJELDAL, S.; RINDFLEISH, J.; SHERIDAN, A. Gender inequality in academia: The role of informal rules and practices. **Women in Management**, v. 39, n. 1, 1-11, 2008.

LAUFER, Jacqueline. Femmes et carrières: la question du plafond de verre. **Revue Française de Gestion**, v. 30, n. 151, p. 117-128, 2004.

LE FEUVRE, Nicky. Femmes et sciences, apports et écueils des comparaisons internationales. *In*: ROGERS, Rebecca; MOLINIER, Pascale (Org.). **Les femmes dans le monde académique: perspectives comparatives**. Rennes: PUR, p. 65-79, 2016.

MARRY, Catherine. Conclusion. *In*: ROGERS, Rebecca; MOLINIER, Pascale. **Les femmes dans le monde académique: perspectives comparatives**. Rennes: PUR, p. 197-206, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda Nacional do Trabalho Decente**. Genebra, OIT, 2006. Disponível em: https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf. Acesso em: 30 abr. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 98, relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e negociação coletiva**. Genebra, OIT, 1949. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_098.html. Acesso em: 30 abr. 2024.

SANTOS, Boaventura Souza. **Pela mão de Alice: O Social e o Político na pós-modernidade**. Porto: Afrontamento, 1994.

SOUZA, Tatiele Pereira de. **Identidade e subalternidade: a construção da identidade de trabalhadores serventes de limpeza**. Dissertação. (Mestrado em Sociologia). Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2011.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 32, n. 3, 62-69, 1997.

Imagem capa: Verne Ho no Unsplash
Foto 1: Toon Lambrechts Unsplash