

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE BACHARELADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

CECÍLIA LUDMYLLA RÊGO DA SILVA

TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIIDADE:
As condições de trabalho dos terceirizados da UFRPE

RECIFE
MARÇO, 2024

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE BACHARELADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIIDADE:

Um estudo sobre as condições de trabalho dos terceirizados da UFRPE

Trabalho de conclusão de curso apresentado pela aluna **CECÍLIA LUDMYLLA RÊGO DA SILVA** ao Curso de BACHARELADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS da UFRPE – Universidade Federal Rural de Pernambuco, para obtenção do grau de bacharel em Ciências Sociais, sob a orientação do professor **DR. MAURÍCIO SARDÁ DE FARIA**.

RECIFE

MARÇO, 2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema Integrado de Bibliotecas da UFRPE
Biblioteca Central, Recife-PE, Brasil

S586e Silva, Cecília Ludmylla Rêgo da.
Terceirização e precariedade : as condições de trabalho dos
terceirizados da UFRPE / Cecília Ludmylla Rêgo da Silva. -
Recife, 2024.
45 f..

Orientador(a): Maurício Sardá de Faria.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências
Sociais) – Universidade Federal Rural de Pernambuco,
Departamento de Ciências Sociais, Recife, BR-PE, 2024.
Inclui referências.

1. Emprego temporário 2. Ambiente de trabalho
3. Universidade Feral Rural de Pernambuco - UFRPE I. Faria,
Maurício Sardá de, orient. II. Título

CDD 300

CECÍLIA LUDMYLLA RÊGO DA SILVA

TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIIDADE:

Um estudo sobre as condições de trabalho dos terceirizados da UFRPE

Trabalho de Conclusão de Curso submetido à avaliação da banca examinadora do Curso de Bacharelado em Ciências Sociais da UFRPE- Universidade Federal Rural de Pernambuco, em 08 de março de 2024.

Resultado da defesa: _____

BANCA EXAMINADORA

Professor Dr. Maurício Sardá de Faria

Professora Dra. Júlia Figueredo Benzaquen

Professor Dr. João Morais de Sousa

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho a minha bisavó (in memoriam), pausei esta pesquisa para cuidar dela e infelizmente ela faleceu antes de me ver formada. Pensei muito em desistir ou adiar, pois a dor me consumiu, mas minha bisavó nunca desistiu de nada em sua vida e para honrá-la também não desisti. Então dedico esse trabalho a senhora, espero que esteja vendo minha pequena vitória do céu. Te agradeço por tudo, da minha existência à minha essência. Obrigada, vó!

AGRADECIMENTOS

Sou grata aos meus pais, Gerlaine Maria e Leonardo Luis. Pai, agradeço por assistir desenhos comigo, jogar videogames, fazer todas as coreografias da Xuxa e por ser o lobo mau sempre que eu queria ser a chapeuzinho vermelho. Aprendi com você que posso sorrir e ser quem eu quiser. Mãe, obrigado por abrir mão de tantas coisas para que eu tivesse as oportunidades que você nunca teve. E por me segurar em seus braços, arrumar o carro de um vizinho e lutar pela minha vida quando eu não lutei. Você me deu a vida duas vezes. Espero te deixar orgulhosa.

Agradeço às minhas avós, Maria Solange e Maria Rizolene, e ao meu avô, Antônio Luiz (Lula). Vocês me proporcionaram mais oportunidades na vida do que posso expressar em mil páginas. Sempre que meus pais precisavam de algo para mim, vocês estavam lá. Nunca tive medo de cair, porque sabia que vocês três estavam ali. Obrigada por absolutamente tudo que fizeram por mim.

Agradeço aos meus amigos que fiz durante esta graduação: Francisco Vieira, Luana Rayza, Celia Regina e Natasha Silva. Vocês me ensinaram que da Bomba do Hemetério a qualquer lugar do mundo são só quinze minutos, que Igarassu é o melhor lugar para se viver, que não existe cancelamento virtual contanto que você desligue o wi-fi e que às vezes se casar escondido é a melhor solução. Vocês me incentivaram a continuar, a não desistir nem desta formação nem dos meus sonhos. Muito obrigada!

Demonstro meus agradecimentos a todo o corpo docente do curso de bacharelado em ciências sociais da UFRPE, em especial ao meu orientador, Prof^o Dr^o Maurício Sardá, que me deu a ideia dessa pesquisa tão incrível, ao Prof^o Dr^o João Morais de Sousa, que fez eu me apaixonar pela sociologia do trabalho e a ter um pouco mais de “alegria, alegria” em minha vida, à Prof^a Dr^a Maria do Socorro de Lima Oliveira, que teve um carinho e tato extraordinário comigo, entendeu as minhas dificuldades e me incentivou até aqui, e à Prof^a Dr^a Júlia Benzaquen, que após um período tenebroso de pandemia, fez eu me apaixonar novamente pelas ciências sociais em métodos qualitativos de pesquisa. Agradeço a todos!

Agradeço aos meus melhores amigos e irmãos de alma, Carine Isabele e Oliver Vieira. Oliver, muito obrigado por todos os momentos em que eu falei o maior absurdo do mundo e

você só entendeu, por ter sido a pessoa que, no meio de uma crise de dissociação, me fez sentir normal. Você me mostrou que eu não sou louca e que, se eu fosse, você seria louco comigo. Carine, muito obrigado por me abraçar enquanto eu chorava incontáveis vezes, por ter ficado quando ninguém mais ficou, e por ter feito aquela ligação. Você salvou minha vida, e serei eternamente grata.

Por fim, agradeço à minha esposa, Susana Maria Araújo da Silva, e à minha sobrinha, Anna Clara. Meu bem, obrigado por me proporcionar amor, segurança e cuidado durante esses quatro anos que passamos juntas. O dia do nosso casamento foi o mais feliz da minha vida, e chamá-la de esposa me faz acreditar num mundo melhor. Agradeço por toda paciência, incentivo e risadas, e por escolher passar o resto da sua vida ao meu lado. Somos cientistas sociais, meu amor. Clarinha, obrigado por me fazer acreditar na vida cada vez que perdi as esperanças. Você salvou minha vida incontáveis vezes com seu sorriso. Eu amo vocês!

EPÍGRAFE

O progresso humano não é medido pela indústria. É medido pelo valor que você dá a uma vida. Uma vida sem importância. Uma vida sem privilégios. O menino que morreu no rio, o valor daquele menino é o seu valor. Isso é o que define uma era. Isso é o que define uma espécie.

- O Doutor (Doctor Who)

RESUMO

Essa pesquisa se destaca no campo da sociologia do trabalho ao analisar as transformações e precarizações nas relações de trabalho no capitalismo, no recorte das empresas terceirizadas ligadas à Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE). O objetivo do estudo é compreender as relações de trabalho nesta universidade e como isso influencia a qualidade de vida dos trabalhadores. Para isso, o estudo parte de uma análise teórica sobre o trabalho ao longo da história, as relações de trabalho no capitalismo e as novas formas de trabalho, com o foco na influência dessas relações no bem-estar dos trabalhadores. A abordagem metodológica foi de ordem qualitativa, incluindo entrevistas semiestruturadas e uma revisão de literatura. Os resultados revelam um ambiente de estresse extremo, acúmulo de tarefas, insegurança e coerção em busca de resultados. Esse estudo contém o propósito de contribuir para que as condições de trabalho e renda dos trabalhadores terceirizados passe a compor uma agenda de diálogo para melhorar as políticas públicas, proteger os trabalhadores e promover um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

Palavras-chave: Precarização. Terceirização. Universidade.

ABSTRACT

This research stands out in the field of sociology of work by analyzing the transformations and precarizations in work relations in capitalism, particularly in the context of outsourced companies connected to the University Federal Rural of Pernambuco (UFRPE). The study's goal is to understand the work relations at this university and how they influence the workers' quality of life. To achieve this, the study begins with a theoretical analysis of work throughout history, work relations in capitalism, and new forms of work, focusing on how these relations impact workers' well-being. The methodological approach was qualitative, including semi-structured interviews and a literature review. The results reveal an environment of extreme stress, task accumulation, insecurity, and coercion in pursuit of results. This study aims to improve public policies to protect workers and promote a safer and healthier work environment.

Keywords: Precarization, Outsourcing, University.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
CAPÍTULO I: O CONCEITO DE TRABALHO E SEU PROCESSO DE PRECARIZAÇÃO.....	14
1.1 CONCEPÇÕES ACERCA DO TRABALHO.....	14
1.2 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	17
1.3 FLEXIBILIZAÇÃO: UM NOVO TIPO DE PRECARIZAÇÃO TRABALHISTA	20
CAPÍTULO II: O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO	22
2.1 A TERCEIRIZAÇÃO E A SUA CONSEQUÊNCIA PARA OS TRABALHADORES	22
2.2 A TERCEIRIZAÇÃO DENTRO DO SETOR PÚBLICO.....	26
CAPÍTULO III: TERCEIRIZADOS: A TERCEIRA PESSOA DEPOIS DE NINGUÉM	29
3.1 A EXPANSÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NA UFRPE.....	30
3.2 A DURA REALIDADE DA PRECARIZAÇÃO	33
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	40
REFERÊNCIAS.....	42

INTRODUÇÃO

O trabalho é mais do que um serviço maçante ou um meio para garantir a subsistência, o trabalho é um elemento estruturador da subjetividade do indivíduo (Marx, 2004). O homem existe como indivíduo pois exerce o trabalho, sendo um inerente ao outro.

Com a revolução industrial, no século XVIII, o modo de produção mudou essencialmente. O trabalho previamente dominado pela atividade artesanal foi substituído pela produção fabril, virando uma mercadoria, onde o lucro se torna o único foco dos capitalistas, detentores dos meios de produção. Esse modo de produção foi degradante para com os operários, que trabalhavam mais tempo recebendo salários irrisórios e com medo constante de serem mandados embora, além de condições de trabalho insalubres e nenhum direito assegurado.

O Taylorismo foi o modelo de produção que iniciou a mecanização do trabalho no modo de produção fabril. Tendo como objetivo o aumento da produtividade, este modo de produção buscava otimizar as ações repetitivas na ordem de produção, garantindo menos tempo de fabricação e mais lucro. Futuramente, o Fordismo deu continuidade a este modelo de produção ao introduzir o conceito da linha de montagem com a técnica da esteira rolante, estabelecendo a diminuição do tempo de produção e o aumento da produtividade em massa nas fábricas.

Entretanto, esse modo de produção foi maléfico para o trabalhador, pois a divisão de funções faz com que o mesmo não reconheça o produto final ao qual ele foi responsável pela produção. A consequência é a perda desse atributo de ligação, entre o realizar e o reconhecer no âmbito do trabalho culmina na perda de um reconhecimento, neste caso, a si próprio.

A partir disso, apesar das condições subalternas e insalubres, os trabalhadores foram impondo resistências, por meio de greves, criação de sindicatos e a quebra das máquinas nas fábricas. Foram impondo limites ao capital quanto aos direitos trabalhistas, com a regulamentação da jornada de trabalho, direito à férias, alguma forma de seguro ou previdência e uma remuneração mais justa, estabelecendo um campo de direito do trabalho em constante evolução.

Com a globalização e as mudanças geopolíticas, a partir 70, uma nova forma de organização no que tange às indústrias e a vida social e política formou-se, assim surgiu um regime de acumulação completamente distinto dos que o precederam, a acumulação flexível

(Harvey, 2006). Na era da acumulação flexível surge um novo modo de trabalho pautado na flexibilização e precarização, nesta forma de produção imediatista do capital, tudo se torna volátil, efêmero e descartável, principalmente os trabalhadores. Essa necessidade de uma velocidade constante impõe que os processos de trabalho sejam cada vez mais ágeis. Dessa forma é necessário para os donos dos meios de produção contratar trabalhadores que se submetam a qualquer condição de trabalho a fim de atender a este novo ritmo. Assim os trabalhadores são coagidos a aceitar um trabalho precário, pois a competitividade faz com que tenham diversos outros trabalhadores que aceitariam estar naquela posição. Em outras palavras, existe uma formação deliberada de um “exército de desempregados” (exército industrial de reserva) que são utilizados como ameaça para aqueles que estão empregados, fomentando a aceitação de um vínculo empregatício cada vez mais precarizado e subordinando a todas às condições impostas pelo capital, evitando as possíveis reivindicações. Este conceito mostra a ausência de liberdade no capitalismo, cujas opções para o trabalhador são: aceitar e se resignar à exploração ou morrer de fome, de modo que sempre terá outro trabalhador desempregado para ocupar o seu lugar (Marx, 2008).

A terceirização vem se tornando uma das principais formas de flexibilização do trabalho, nesse meio de contratação as relações sociais estabelecidas entre o contratante e o trabalhador são mascaradas pelas relações entre as empresas, os contratos podem ser temporários e/ou flexíveis, de acordo com a necessidade das empresas contratantes. Nesse modelo, os trabalhadores acabam perdendo os poucos direitos conquistados previamente, pois as condições de trabalho ofertadas são extremamente precarizadas, extensivas jornadas de trabalho, baixos salários, constante rotatividade, falta de segurança e escassez de direitos, de modo que estes trabalhadores são adoecidos por esta precariedade (Barbati, et al, 2016).

Cada vez mais este modo de contratação se expande, ao passo que se modifica mundialmente acompanhando as regulações de cada contexto, as diferentes modalidades adentram o campo público e o privado, mas com o mesmo tipo de atuação. E as universidades públicas não foram uma exceção, sendo assim a Universidade Federal Rural de Pernambuco, uma instituição pública federal de ensino superior, será o alvo dessa pesquisa, especificamente o seu Campus Sede.

É imprescindível destacar que a Universidade Federal Rural de Pernambuco tem uma parte de seus funcionários contratados de modo terceirizado. Sendo a terceirização uma forma de flexibilização e precarização do trabalho. O modo de contratação terceirizado na UFRPE

acontece por meio de uma empresa interposta, responsável por realizar a mediação entre a universidade e os trabalhadores, sendo eles contratados por esta empresa mediadora. Assim, todas as responsabilidades acerca do trabalhador contratado é encargo da empresa pela qual ele foi contratado, a *terceirizada*.

Dessa forma, como estudante da Universidade Federal Rural de Pernambuco, estive presente na universidade antes e após o corte dos gastos que ocorreu em 2019 e que sucedeu na demissão de vários trabalhadores terceirizados. E na volta, depois de um longo período de pausa, por conta da pandemia do Covid-19 em 2020, ficou visível a forma precarizada em que os terceirizados estavam trabalhando. E assim houve o despertar do meu interesse a respeito da condição de trabalho dos servidores terceirizados com quem eu convivo no meu dia a dia. Então, como ponto de partida para esta pesquisa, estabelecemos a seguinte questão: **Quais as condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados da UFRPE?**

Havendo estruturado a questão de partida da pesquisa, objetivo geral, esta pesquisa tem como objetivos específicos: a) Refletir sobre o processo de terceirização e precarização do trabalho; b) Identificar se há precarização nas condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados da UFRPE.

Para tentar avançar na compreensão dos nossos objetivos, a investigação será orientada pelo método qualitativo de pesquisa, que permite a compreensão do mundo das relações, das representações e da intencionalidade (Minayo, 2007) e é por isso que este foi o método escolhido para esta pesquisa. A metodologia de coleta de dados selecionada foi a observação direta e entrevistas semiestruturadas, na qual foi elaborado um roteiro prévio, com a possibilidade de mudança a depender das respostas e interação dos entrevistados. A análise de conteúdo foi utilizada neste estudo como suporte para o processo de alinhamento entre os depoimentos e o material bibliográfico estudado e utilizado como fundamento teórico.

Durante o trabalho de campo, foram realizadas 3 (três) entrevistas semiestruturadas com objetivo de compreender e analisar a percepção dos trabalhadores sobre suas atividades na universidade e sua relação com a empresa pela qual foi diretamente contratado. Ademais, foi realizada observações não participantes durante o período de entrevistas e demais momentos na universidade. É necessário mencionar a dificuldade em conseguir entrevistar os trabalhadores terceirizados por conta da alta demanda de atividades atribuídas a eles e o seu cansaço em seu momento de descanso, os deixando indispostos para contribuir com a pesquisa. Também é importante relatar que alguns servidores demonstraram receio em fazer a

entrevista, todavia, para mantê-los em segurança e por não ter conhecimento dos motivos de seu receio, julguei como correto não mencionar seu nome, sua função ou empresa pela qual são contratados.

Esta monografia está dividida em três capítulos. No primeiro capítulo, realizamos uma fundamentação sobre a percepção do trabalho em sua essência e as relações de trabalho resultantes do capitalismo, desenvolvendo um marco teórico de viés marxista para fundamentar a pesquisa. O segundo capítulo perpassa o trabalho na contemporaneidade, sendo dividido em dois subtópicos, o primeiro foca no modo de acumulação flexível, especificamente, no processo de terceirização do trabalho, o segundo subtópico tem como objetivo compreender como a forma de contratação terceirizada acomete o setor de serviços públicos. O terceiro capítulo apresenta os resultados encontrados no trabalho empírico, sendo estes a percepção dos trabalhadores sobre a sua vivência na universidade e a sua relação com a empresa contratante, e a análise das condições de trabalho destes trabalhadores, sendo feita uma conexão entre empiria e teoria. Por fim, apresentamos as considerações finais da pesquisa e a bibliografia usada para sua construção.

CAPÍTULO I

O CONCEITO DE TRABALHO E SEU PROCESSO DE PRECARIZAÇÃO

“Tem uma menina que desmaiou (...) ela ficou tão apavorada que ela quase desmaiou” - Emily, entrevistada.

1.1 CONCEPÇÕES ACERCA DO TRABALHO

Dentre as diversas abordagens sobre o trabalho no campo da sociologia, examinaremos a perspectiva marxista que compreende o trabalho como a capacidade de transformação do homem, que ao se apropriar da natureza para adquirir seus meios de vida, produz uma transformação na sua própria forma de ser. Para Marx (2004), o ser humano necessitava se objetificar. “[...] o trabalho em Marx é a atividade que transforma a natureza, o próprio ser humano e a sociedade. O trabalho é a objetivação da subjetividade do ser humano” (Sanson, 2021, pág. 25).

Neste momento, afirma-se que o homem existe como tal na medida em que produz suas condições de existência pois exerce o trabalho. Todavia, com o surgimento do modo de produção capitalista, este exercício passa por uma desconexão de sua atividade original quando o trabalhador já não reconhece o que produziu. A partir deste momento, Marx (2004) aborda em seus escritos o processo de alienação, estranhamento e a exploração do homem pelo homem.

No mundo capitalista o trabalhador fica mais pobre à medida que mais riqueza ele produz. Isso ocorre pois quanto mais valor o objeto tem, menos o trabalhador que o fez possui, há uma inversão de valores onde os bens valem mais do que os homens que os criaram. Marx (2004) afirma que o processo de alienação ganha força quando o trabalhador não tem acesso ao item ao qual ele produziu, não reconhecendo o seu próprio trabalho, ao mesmo tempo esse ato torna este trabalhador uma mercadoria e o mesmo tem como consequência desse processo o não reconhecimento de si próprio.

A alienação do trabalhador em seu objeto é expressa da maneira seguinte, nas leis da Economia Política: quanto mais o trabalhador produz, tanto menos tem para consumir; quanto mais valor ele cria, tanto menos valioso se torna; quanto mais aperfeiçoado o seu produto, tanto mais grosseiro e informe o trabalhador; quanto mais civilizado o produto, tão mais bárbaro o trabalhador; quanto mais poderoso o trabalho, tão mais frágil o trabalhador; quanto mais inteligência revela o trabalho, tanto mais o trabalhador decai em inteligência e se torna um escravo da natureza (Marx, 2004, pág.82).

O homem chega ao auge da sua servidão quando somente como trabalhador ele pode ser sujeito físico, pois necessita de seu retorno para sua subsistência. “O trabalho produz maravilhas para os ricos, mas produz privação para o trabalhador. Produz palácios, mas cavernas para o trabalhador. Produz beleza, mas deformação para o trabalhador” (Marx, 2004, pág. 82).

O trabalho em si é algo indissociável da atividade humana - ontológico à sua experiência, todavia o trabalho no capitalismo é exterior ao indivíduo, ele não faz parte de sua natureza, o mesmo não consegue se realizar em seu trabalho, pelo contrário, acaba negando a si mesmo, gerando um sentimento constante de cansaço, depressão e sofrimento (Marx, 2004). Assim, o trabalhador só se sente bem em seu tempo de folga, enquanto em seu trabalho se sente em profunda agonia. Isto ocorre dessa maneira na medida em que o trabalho não é voluntário, mas sim imposto, forçado.

O homem não trabalha para sua satisfação, mas para conseguir existir como ser físico, pois um se torna inerente ao outro. Se o trabalho em sua essência significava o homem, no capitalismo ele o explora e o transforma em uma mera mercadoria. Dessa forma, o trabalho é exteriorizado pois o trabalhador não trabalha para si, mas sim para outrem e neste processo ele não pertence a si mesmo, mas a outra pessoa. O trabalho se torna um sacrifício de si próprio (Marx, 2004).

Por fim, o homem estranha a si mesmo, estranhando a sua atividade humana, sentindo que nada pertence a ele, sente-se como telespectador em sua própria vida, não tendo papel ativo nem durante o ato de trabalhar, nem quando está em sua folga. Ele para de se ver no controle de suas trajetórias, pois tudo parece uma atividade, um trabalho, uma situação onde o mesmo precisa ser um sujeito passivo. Tal atividade está voltada contra ele mesmo e é independente de si, e neste momento ocorre a auto alienação (Marx, 2004).

Neste sentido, o trabalho no mundo capitalista perde o significado da objetificação da subjetividade humana e se torna um meio de apagar a subjetividade do indivíduo, fazendo o

mesmo alheio ao seu trabalho, a sociedade ao qual faz parte, assim como aos seus colegas trabalhadores e, por fim, o mesmo se torna alheio a si próprio.

Marx (1996) salienta a forma como no capitalismo o homem perde valor e a mercadoria ganha, o que ocorre pelo processo de fetichização da mercadoria. O fetiche não acontece quando é considerado somente o valor de uso, pois nesse sentido a mercadoria seria utilizada para a serventia dos indivíduos e esta utilidade ocorre por meio das propriedades inerentes a estas mercadorias. Dessa forma, o valor de uso da mercadoria está diretamente associado à necessidade do indivíduo de utilizar este elemento e só se torna tal após o seu consumo. Marx (1996) indaga que desde que os homens trabalham uns para os outros o seu trabalho adquire uma forma social e isso acontece independentemente da forma como este trabalho ocorre e é por meio dessa forma social da mercadoria que ocorre a atribuição do valor de troca, de onde provém o fetichismo.

(...) o termo fetiche acompanha, em O Capital, três categorias: a mercadoria, o dinheiro e o capital. Mercadoria é todo fruto do trabalho humano que intencional ou acidentalmente é trocado como equivalente por outro. Dinheiro é o equivalente geral das mercadorias, a encarnação direta do valor. Capital, por fim, é tanto dinheiro quanto mercadoria, é, na verdade, um incessante processo no qual dinheiro torna-se mercadorias para depois voltar a ser dinheiro, mas em um montante maior; é valor em perpétuo processo de engrandecimento. O que as três categorias têm em comum? O fato de serem encarnações do valor. Valor é o tempo de trabalho abstrato socialmente necessário despendido na confecção do objeto que o contém. Manifesta-se sempre no valor de troca deste objeto em questão, seja mercadoria, dinheiro ou capital. Separa-se da dimensão do valor de uso na categoria do dinheiro, e ganha a qualidade mágica da automultiplicação na categoria do capital. Por portarem valor, estas três categorias têm exatamente as duas características do fetichismo: nelas o trabalho humano abstrato está transubstanciado, e elas existem concomitantemente no “mundo concreto” e no “mundo da mercadorias”, são ao mesmo tempo um objeto particular e potencialmente vários outros, existem enquanto algo qualitativo singular mas são a qualquer momento traduzíveis a uma pura quantidade (Amaro, 2012, pág. 150).

Dessa forma, as mercadorias só adquirem valor pois são expressões da mesma forma social supracitada, sendo esta o trabalho humano, o seu valor é manifestado apenas nas relações sociais de troca de uma mercadoria pela outra. O fetichismo surge quando o valor da mercadoria é desassociado do trabalho humano, como se existisse independente ao indivíduo que o criou. Marx (1996), ao comparar esta situação com a religião, afirma que da mesma forma como o ser humano criou a religião e foi dominado por ela, ele cria a mercadoria e é dominado pela mesma.

Por fim, existe uma inversão da finalidade da produção. Outrora os homens fabricavam os produtos para a sua utilização. Mas no capitalismo a finalidade da produção é majoritariamente a criação da mais valia. Sendo esta a parte não paga do trabalho, criada a partir da exploração do trabalhador, pois ao vender a mercadoria o capitalista procura obter mais valor do que o trabalhador ao produzi-la (Pimentel e Silva, 2010).

A produção da mais valia é a regra primordial do capitalismo, pois a partir desse trabalho não pago, o capitalista ganha uma fonte de capital adicional. Todavia, para este ganho dos detentores dos meios de produção acontecer, uma perda significativa precisa ser sofrida pelos trabalhadores, pois uma parte do seu trabalho não é recebida por eles, mas sim tomada pelos seus empregadores e isto faz com que o seu trabalho já dificultoso fique cada vez mais precário.

Se os homens até então, de modo geral, trabalharam fabricando produtos visando ao seu consumo (isto é, visando ao valor de uso; que criassem também valor de troca era algo quase acidental), no capitalismo, e esta é uma das suas características específicas, a finalidade da produção é, em primeiro lugar, a criação de mais valor (ou seja, valor de troca, que produzam ao mesmo tempo valor de uso é contingente, casual) (Amaro, 2012, pág.151).

1.2 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Com a revolução industrial, no século XVIII, o modo de produção sofreu uma drástica mudança. O trabalho previamente dominado pela atividade artesanal foi substituído pela produção fabril, onde o lucro se torna o único e total foco dos capitalistas, detentores dos meios de produção. O crescimento acelerado e progressivo dos centros urbanos e a necessidade de um padrão de produção constante, fez a atividade laboral se tornar o foco dos Estados dominados pelo modo de produção em ascensão.

Sendo donos apenas de sua força de trabalho, os trabalhadores transformaram-se em operários, sendo empregados dos donos das fábricas. Nesse modo de produção, os trabalhadores se submetiam a salários muito baixos, além das condições insalubres de trabalho, em que rendiam de dez a doze horas por dia nas fábricas, com um temor constante de perder o seu emprego se desagradassem seus patrões, pois eram vistos como facilmente substituíveis. Apesar das muitas horas trabalhadas e da aceitação de condições terríveis de trabalho, o salário de somente um trabalhador não era suficiente para manter uma família,

então as mulheres e crianças também precisavam trabalhar para conseguir alimento e moradia, e pela necessidade aceitavam trabalhar mais e receber menos (Decca, Meneguello, 2009).

Esse modo de produção foi degradante para com os operários, que trabalhavam mais tempo recebendo salários menores e com medo constante, além de condições de trabalho insalubres e nenhum direito assegurado.

Cabe lembrar, que essas transformações não acompanharam mudanças imediatas na estrutura jurídica vigente, pelo menos no que tange à regulamentação das relações de trabalho. Isso significa que, embora a organização da produção estivesse sendo alterada em um ritmo acelerado, isso não foi acompanhado por um aparato jurídico que garantisse qualquer segurança aos trabalhadores ou mesmo orientasse sobre quais parâmetros essas relações deveriam se desenvolver, ficando, então, ao encargo do empregador definir como se dariam tais relações. Isso tudo ocorria em um Estado que se constituía sob os moldes de um liberalismo econômico e político, assim, marcadamente não intervencionista no tocante às relações que se estabeleciam no mercado. Todavia, isso não pode ser dito quando o objeto de sua atuação era a contenção de movimentos que tentaram, de alguma maneira, organizar os trabalhadores (Oliveira, 2017).

Assim, o lucro para os capitalistas, donos dos meios de produção, ocorreu pela expropriação do valor do trabalho do proletariado. O conceito marxista de mais valia se encaixa plenamente nesta situação, pois é com o trabalho não pago dos trabalhadores que os donos das fábricas lucram.

O Taylorismo foi o modelo de produção que deu um pontapé na mecanização do trabalho no modo de produção fabril. Tendo como objetivo o aumento da produtividade, o taylorismo foi criado por Frederick Taylor, que desenvolveu métodos de organização do trabalho visando monitorar o tempo dedicado a cada atividade realizada por seus funcionários, buscando otimizar as ações repetitivas na ordem de produção, garantindo menos tempo de fabricação e mais lucro.

O Fordismo deu continuidade a este modelo de produção, aprimorando seu funcionamento ao introduzir o conceito da linha de montagem com a técnica da esteira rolante, tendo como objetivo a diminuição do tempo de produção e o aumento da produtividade em massa. Esse modo de produção fez com que o trabalhador perdesse sua própria identidade, pois a divisão de funções fazia com que ele não reconhecesse o produto final em que ele foi responsável na construção, uma separação drástica entre o realizar e o reconhecer no âmbito do trabalho.

Pode-se identificar a concepção de trabalho por Marx, sendo este algo inerente ao homem, dessa forma quando o indivíduo não reconhece o trabalho que produziu, ele não reconhece a si próprio.

É justamente em seu trabalho exercido no mundo objetivo que o homem realmente se comprova como um *ente-espécie*. Essa produção é sua vida ativa como espécie; graças a ela, a natureza aparece como trabalho e realidade *dele*. O objetivo do trabalho, portanto, é a objetificação da *vida como espécie do homem*, pois ele não mais se reproduz a si mesmo apenas intelectualmente, como na consciência, mas ativamente e em sentido real, e vê seu próprio reflexo em um mundo por ele construído. Por conseguinte, enquanto o trabalho alienado afasta o objetivo da produção do homem, também afasta sua *vida como espécie*, sua objetividade real como ente-espécie, e muda a superioridade sobre os animais em uma inferioridade, na medida em que seu corpo inorgânico, a natureza, é afastado dele (Marx, 2004, pág.85).

Com essas transformações nos processos produtivos sob a égide do capital, o trabalho foi se tornando cada vez mais precarizado, os operários trabalhavam demasiadamente por salários miseráveis, sem nenhum direito ou segurança, em um processo repetitivo e maçante onde perdiam sua força, sua independência e sua identidade.

Nesse processo, no entanto, os trabalhadores foram impondo resistências, greves por vezes violentas, criação de sindicatos e a quebra das máquinas, momento conhecido historicamente como o ludismo. Em que pese as inúmeras derrotas e repressões sofridas pelos trabalhadores, estes foram também impondo ao capital limites quanto à exploração do trabalho, como a regulamentação da jornada de trabalho, do trabalho de mulheres e crianças, direito à férias, alguma forma de seguro ou previdência, entre outros. Assim constituindo um campo de direito do trabalho em constante transformação, enquanto resultado da correlação de forças entre capital e trabalho em determinado lugar e contexto.

Após um longo período de lutas, derrotas e avanços no campo dos direitos dos trabalhadores, especialmente após a Segunda Guerra Mundial, o capital impõe novos parâmetros para as relações sociais de produção capitalistas. Entramos na era do ataque aos direitos dos trabalhadores historicamente conquistados e a imposição de regimes que precarizam ainda mais as condições de trabalho, caracterizadas pela flexibilização, intermitência, perda de direitos, desregulamentação das jornadas de trabalho e ataques às organizações sindicais.

1.3 FLEXIBILIZAÇÃO: UM NOVO TIPO DE PRECARIZAÇÃO TRABALHISTA

Com a globalização e as mudanças geopolíticas dos anos 70, o modo rígido de produção fordista tornou-se inviável. Assim, a profunda recessão iniciada em 1973, causada principalmente pelo choque do petróleo, fez com que novas estruturas econômicas e reajustes sociopolíticos sucedessem. Como todas as mudanças que aconteceram neste período, entre os anos 70 e 80 uma nova forma de organização no que tange às indústrias e a vida social e política tomou força, assim surgiu um regime de acumulação completamente distinto dos que o precederam, com um sistema de regulamentação político e social diferente, a acumulação flexível (Harvey, 2006).

A acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual tanto em setores como entre regiões geográficas criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado "setor de serviços", bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (Harvey, 2006, pág. 140).

Mantendo a característica primordial do capitalismo, a apropriação do trabalho pelo capital através da compra e venda da força de trabalho, a acumulação flexível transformou drasticamente como esse processo acontece no cotidiano da produção. Na era da acumulação flexível surge um novo modo de trabalho pautado na flexibilização e precarização. Esse modo de acumulação ultrapassa o setor econômico do mercado e se insere em todas as esferas da vida social, dando início a um novo modo de funcionamento da sociedade.

Com esta nova forma de produção imediatista do capital, tudo se torna volátil, efêmero e descartável, incluindo os trabalhadores. Essa necessidade de uma velocidade constante impõe que os processos de trabalho sejam cada vez mais ágeis. Dessa forma é indispensável contratar trabalhadores que se submetam a qualquer condição de trabalho a fim de atender a este novo ritmo. Nesse sentido, os trabalhadores são coagidos a aceitar um trabalho precário, pois a competitividade faz com que tenham diversos outros trabalhadores que aceitariam estar naquela posição. Com isso, os trabalhadores se tornaram descartáveis e facilmente substituíveis, sendo eles também, "flexíveis" (Druck, 2011).

A flexibilização do trabalho cria uma nova condição de vulnerabilidade social: as condições dos trabalhadores assalariadas que eram relativamente estáveis no período de acumulação fordista se transforma na condição de total incerteza da estabilidade trabalhista fazendo com que haja um sentimento de insegurança constante e um modo não só de trabalho precário, conseqüentemente de vida (Castel, 1998). Assim, temos a era dos trabalhadores em tempo parcial, contratados por curtos períodos de tempo, através das novas formas de contratação, sendo elas extremamente precarizadas.

No Brasil, a dinâmica de acumulação do capital se baseava na superexploração da força de trabalho, o que significava altas jornadas de trabalho, ritmo de produção altíssimo e salários que não eram correspondentes. Todavia, a partir dos anos 90 houve a implementação das políticas e do ideário do neoliberalismo no Brasil e a reestruturação do capital foi ganhando força, o que levou as empresas a adotarem novos padrões organizacionais.

Essas mudanças ocorreram por conta das imposições das empresas transnacionais para que houvessem novos padrões produtivos no Brasil, inspirados no modelo toyotista¹ e no conceito de acumulação flexível por conta da forte competitividade internacional. As empresas brasileiras tiveram que se adaptar a esse novo modo de produção para permanecerem no ritmo imposto. O capitalismo no Brasil ficou caracterizado pela junção de elementos do fordismo e da acumulação flexível, havendo uma simbiose dos padrões produtivos avançados de tecnologia, exigência de uma maior qualificação da força de trabalho e a exploração intensa desses trabalhadores (Antunes, 2018).

Nesse cenário, a terceirização vem se tornando a forma de contratação flexível mais central na modernidade, isso acontece pois as relações sociais estabelecidas entre contratante e trabalhador são mascaradas pelas relações entre as empresas, baseadas em contratos temporários e flexíveis, de acordo com a necessidade das empresas contratantes, conseqüentemente a classe trabalhadora se torna cada vez mais desestruturada. O seu tempo de trabalho, seus direitos, sua condição trabalhista, tudo se torna subjetivo (Antunes, 2018).

¹ “O que consideramos como cerne essencial do toyotismo é a busca do “engajamento estimulado” do trabalho, principalmente do trabalhador central, o assalariado “estável”. É por esta “captura” da subjetividade que o operário ou empregado consegue operar, com eficácia relativa, a série de dispositivos técnico-organizacionais que sustentam a produção fluida e difusa. A adoção da produção fluida implica uma escalada das qualificações e do nível de formação geral e profissional dos operadores de base, além de uma relativa recomposição das funções de execução e das funções de concepção” (Alves, 2013).

CAPÍTULO II

O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO

“Os terceirizados são a terceira pessoa depois de ninguém” - Robson, entrevistado.

2.1 A TERCEIRIZAÇÃO E A SUA CONSEQUÊNCIA PARA OS TRABALHADORES

É necessário, inicialmente, explicar o que é terceirização, sendo esta caracterizada por todo processo de contratação de trabalhadores por uma empresa mediadora, em que o objetivo primordial é a redução de custos através da força de trabalho, ademais evitando conflitos trabalhistas. De acordo com Marcelino e Cavalcanti (2012), se por um lado o conceito de terceirização é simples, por outro existe uma complexidade inerente a ele. Isso ocorre pelas múltiplas visões do que pode ser enquadrado como um trabalho terceirizado. Assim, nem todo trabalho precário é terceirizado, todavia, essa linha tênue pode ser enxergada de maneiras diferentes por pesquisadores.

Um dos consensos a respeito deste novo modo de contratação é a forma como ele modificou a base produtiva e de serviços do Brasil nas últimas décadas. Até então, o modo de contratação no Brasil tinha uma base sólida na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) e onde os contratos eram, em sua maioria, de tempo integral e com garantias legais asseguradas. Marcelino e Cavalcanti (2012) afirmam que essas mudanças pautadas numa produção flexível ocasionou modificações estruturais no mercado de trabalho brasileiro, tendo como consequência a clara precarização das condições de trabalho dos terceirizados e da disparidade de poder entre o trabalhador e o contratante em negociações por conta das constantes ameaças de contratação de trabalhadores terceirizados.

Essa precarização acontece porque as empresas, por meio da contratação terceirizada, conseguem se desprender da regulamentação dos direitos trabalhistas, em outras palavras, toda relação entre empresa e trabalhador é regulada pela área dos direitos trabalhistas, a qual possui regras que buscam proteger o trabalhador. Porém, quando a contratação é feita por meio de uma empresa interposta, os contratantes conseguem se esquivar dessas regras e fazer as negociações por meio do Direito Civil. Isso ocorre uma vez que a empresa contratante está contratando uma empresa a qual disponibilizará prestadores de serviço, e esses trabalhadores

são contratados dessa empresa mediadora e não da qual eles farão parte durante o tempo da sua prestação de serviço.

As consequências desse processo pelo ponto de vista dos trabalhadores são contundentes. Este processo advém da tendência à precarização relativa às condições de trabalho. Isso pode ser evidenciado nas perdas salariais e de direitos, no aumento das horas de trabalho e na intensidade do mesmo. Druck e Antunes (2015) alegam que essas condições extremamente precárias acontecem através da intensificação do trabalho, por meio da imposição de metas inalcançáveis, extensão da jornada de trabalho, polivalência, e de ter que assumir funções para além da qual você foi contratado. Ademais, os trabalhadores em serviços tipicamente terceirizados trabalham três horas a mais do que os demais empregados da mesma função, mas com outro modo de contratação. Outra diferença é que o tempo de permanência dos trabalhadores nas empresas também é divergente: no caso dos terceirizados a média de permanência é de 2 anos e 7 meses, enquanto para os demais trabalhadores é de 5 anos e 8 meses (Antunes, Druck, 2015).

Em relação aos benefícios, Druck e Antunes (2015) assentam que quando se referem aos trabalhadores terceirizados a maior parte dos benefícios trabalhistas são retirados. É possível evidenciar esta afirmativa uma vez que os terceirizados não têm direito à Participação nos Lucros e Resultados (PLR), também não obtém o direito ao auxílio creche e/ou educação, seu vale alimentação é sempre menor aos empregados diretos e não possuem o direito ao auxílio para transporte.

No que diz respeito à questão dos riscos à saúde do trabalhador, Druck e Antunes (2015) observam que os terceirizados são os que sofrem um quantitativo maior de acidentes de trabalho e estão mais expostos aos riscos neste ambiente. Isso é resultado dos padrões de gestão que, para agilizar a entrada em atividade dos trabalhadores, buscam um maior ganho desrespeitando o treinamento mínimo para a segurança desses servidores. Ainda, a saúde mental não pode ser apagada. Situações insalubres de trabalho podem gerar, além de crises eventuais de ansiedade e estresse, o burnout², um distúrbio emocional resultante de situações de trabalho desgastante. Essa síndrome tem como sintomas: a exaustão extrema, estresse e o esgotamento físico. Outrossim, há uma veemente dificuldade para que os sindicatos consigam unificar as lutas comuns, isso se dá pois os trabalhadores terceirizados podem ser de diversos setores e com necessidades extremamente divergentes. De acordo com Druck (2011), se torna

² Código QD85, dentro da CID-11 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde).

claro que a terceirização é a principal forma de precarização do trabalho nas últimas duas décadas.

Percebendo salários menores, enfrentando jornadas de trabalho bem maiores do que o conjunto dos assalariados contratados sem tempo determinado, sofrendo cotidianamente as vicissitudes que decorrem da burla da legislação social protetora do trabalho e das altas taxas de rotatividade e de acidentes de trabalho, a terceirização vem se assumindo como a modalidade dominante no processo de corrosão do trabalho que se expande em escala universal (Antunes, Druck, 2015, pág. 37).

A disparidade das condições de trabalho entre empregados diretos, contratados diretamente pela empresa a qual estão prestando serviço, e terceirizados, é notória. Os trabalhadores terceirizados, além de serem os que recebem salários menores, trabalham mais horas, com acúmulo de funções e em constante instabilidade. Possuem menos direitos, e estão expostos a mais riscos enquanto realizam a sua função. Todas essas vulnerabilidades, somadas aos danos à saúde física e psicológica demonstram como o trabalho terceirizado é extremamente precarizado.

De acordo com Druck e Franco (2007), a partir dos anos 2000 a terceirização no Brasil cresceu em todas as direções, incluindo no setor público e nas empresas estatais. Todavia, no setor privado, houve um crescimento das empresas PJ (Pessoa Jurídicas) e do teletrabalho. Druck e Franco (2007) afirmam que, nos diversos setores pesquisados, como bancários, telemarketing, petroquímico, petrolífero, empresas estatais e privatizadas de energia elétrica, setores de comunicações e serviços públicos de saúde, ocorreu tanto o crescimento de trabalhadores terceirizados como também a precarização da situação trabalhista desses servidores, e isso foi visto em todos segmentos: precariedade no modo de contrato; na remuneração; nas condições de trabalho; nos auxílios; no caráter de saúde física e/ou mental e; na representação sindical.

Oliveira (2011) declara que o tema da terceirização ganhou evidência nacional com o processo de votação, na Câmara dos Deputados, do Projeto de Lei nº 4330/2004, de autoria do deputado federal Sandro Mabel (PMDB-GO), onde propunha autorizar de forma quase que irrestrita as contratações de modo terceirizada em todos os setores da economia. Essa situação desencadeou inúmeros protestos pelo movimento sindical.

A preocupação dos sindicatos brasileiros com a terceirização vem desde os anos 90. Afirma Heloisa Martins (apud. Faria, 2015) que as consequências desse meio de contratação

já eram claramente negativas tanto para os trabalhadores quanto para os sindicatos. Martins (apud. Faria, 2015) argumenta que, ao haver a fragmentação dos trabalhadores em empresas distintas, alguns com contratados diretos, outros indiretos, com diferentes acessos a benefícios, salários e direitos mesmo, tendo a mesma função e mesmo em distintas categorias se encaixando como terceirizados, fazem com que os efeitos sobre os sindicatos sejam desastrosos.

A evolução da terceirização na prática das empresas e na mudança da legislação se intensificou de maneira constante entre o início dos anos 1990 e 2017. Já a ação sindical se modificou, podendo ser dividida em dois períodos: um primeiro, correspondente aos anos 90, em que, aturdidos pelo conjunto de mudanças e frente a uma difícil conjuntura, os sindicatos revelaram fraca capacidade de reação e, um segundo, ao longo do período que vai de 2003 a 2017, em que eles empreenderam uma incansável batalha contra a terceirização, que foi num crescendo, tornando cada vez mais difícil a implementação do projeto empresarial. Essa capacidade de intervenção do movimento sindical, numa conjuntura política que se tornou mais favorável à sua ação, consistiu, a meu juízo, num dos fatores que levaram as classes dominantes a promover o impeachment de 2016 (Leite, 2020, pág. 04).

Com o avanço da terceirização e do aumento do trabalho precarizado, também houve um enfraquecimento do movimento sindical, causado pela própria expansão da terceirização. Uma das causas desse retrocesso do movimento sindical acontece por conta da incapacidade de reagir a respeito das perdas de direitos dos trabalhadores na modalidade terceirizada. Leite (2020) acredita que é possível que, em uma nova conjuntura sociopolítica, o movimento sindical possa retomar sua capacidade de mobilização e auxiliar os trabalhadores terceirizados a conquistarem uma regulamentação mais favorável aos direitos. Todavia, Leite (2020) afirma que esta mudança não pode ocorrer somente pelo movimento sindical, mas de um processo de mobilização de toda a sociedade brasileira pela luta por uma nova reforma trabalhista.

Após a reforma trabalhista (2017) a terceirização se torna a modalidade de contratação pelo modo flexível que apresenta maior crescimento no Brasil, havendo onze milhões de terceirizados no território nacional. Isso constitui 24% dos empregos formais, sendo 34% mulheres e 66% homens, dados extraídos da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) de 2018 a partir de uma metodologia desenvolvida pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) (Krein, et al. 2021).

A reforma de 2017 foi justificada pelos seus apoiadores como sendo a solução aos problemas do emprego, da ausência de competitividade, da estagnação da economia, dos elevados custos da força de trabalho e da busca de “segurança jurídica”. Os resultados, em todas as

dimensões analisadas, mostram que a reforma não concretizou suas promessas e aprofundou ainda mais a precarização do trabalho, sem produzir efeitos sobre a economia, que seguiu estagnada (Krein, et.al, 2021, pág. 19).

Krein (2021) afirmam que, entre os anos de 2013 e 2018, houve uma decaída do total de trabalhadores com carteira assinada. Todavia, nas atividades onde é mais comum a contratação de trabalhadores terceirizados ocorreu um aumento das contratações. Esses funcionários trabalham em diversas funções: em escritórios, incluindo agentes, assistentes e auxiliares, vendedores, funcionários em lojas ou mercados em geral, analistas de sistemas computacionais, porteiros, guardas, vigias, ajudantes de obras civis e recepcionistas; 69,7% dos 285.474 empregos registrados neste período fazem parte dessas funções conhecidas por terem em sua maioria trabalhadores terceirizados.

O modo de contratação terceirizada ganhou força entre as atividades econômicas apesar das disputas jurídicas em torno da sua validação e regulamentação. “Ela (a terceirização) foi totalmente liberada na reforma trabalhista, sendo, depois, referendada pelo Supremo, quando julga como inconstitucional a Súmula 331/1993 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)” (Krein, et.al, 2021, pág. 179). Mesmo havendo uma dificuldade de mensuração, fica claro que a terceirização continua em constante crescimento após a reforma, sendo a modalidade de contratação flexível com maior expressividade no mercado de trabalho, conseguindo se expandir ao ponto de sair do setor privado e ganhando força no setor público.

2.2 A TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PÚBLICO

Definida anteriormente como uma forma de subcontratação, a terceirização tornou-se um fenômeno mundial e com suas diferentes modalidades e formas de regulação se proliferou para todas as esferas do trabalho, tanto nos setores privados quanto nos setores públicos. Diante deste quadro de mudanças no mundo do trabalho torna-se necessário entender como a terceirização adentra o setor público.

Druck, Sena, Pinto e Araújo (2020) destacam que o processo de terceirização dos serviços públicos nada mais é do que a privatização dos mesmos, sendo esta uma forma mais eficiente de tornar hegemônico a ideia de um Estado gerencial, substituindo o servidor

público de forma gradativa por trabalhadores oriundos de instituições privadas, enquanto os primeiros eram concursados, os segundos possuem relações de trabalhos coordenadas pelo setor privado. Existem diversos projetos de leis³, medidas provisórias e emendas constitucionais em discussão no Congresso Nacional atualmente onde o objetivo central é a destruição dos direitos trabalhistas dentro dos setores público e privado, situação que vem em encontro com a tentativa de destruição de legislação protetiva e de um Estado social, onde o governo toma partido para garantir o direito dos cidadãos. Dardot e Laval (2016) chamam isso de "liberdade ilimitada", na qual o capital está lutando para assegurar um "estado gerencial".

A reestruturação do Estado sob a hegemonia do neoliberalismo, que vem ocorrendo no plano mundial, tem duas dimensões fundamentais: i) as privatizações de empresas públicas e de serviços públicos, pondo um fim gradativo ao “Estado produtor”; e ii) a transformação interna do Estado, realizada por intermédio de reformas cujo objetivo é subordinar o Estado à lógica do mercado, tornando-o eficiente e produtivo, reduzindo custos, flexibilizando-o e impondo uma gestão nos moldes da empresa privada (Druck, et al., 2020, p. 135).

Desse modo, para que estas transformações chegassem ao setor público foi necessário uma desvalorização dos servidores públicos com a redução dos investimentos em políticas públicas de modo geral. Assim, verificou-se a diminuição dos salários e demissões que acarretaram no acúmulo de funções, ocasionando um quadro menor de empregados e recursos disponíveis.

Em parceria com a mídia, setores empresariais lançam campanhas difamatórias contra os servidores públicos, alegando que são improdutivos e recebem salários altos para realizar pouco trabalho, questionando assim a qualidade e a necessidade de sua presença. Ao mesmo tempo, argumentam que a população está financiando um estilo de vida de luxo com seus impostos. Com essa postura, a substituição de uma administração regulamentada pelo direito público por uma regida pelo setor privado tornou-se uma solução favorável para a população cega pelas acusações criadas e sem acesso às informações verdadeiras relacionadas à precarização dos setores públicos (Druck, et al. , 2020).

De acordo com Dardot e Laval (2016), o princípio dessa nova visão neoliberal acerca do trabalho é a suposição de que as administrações privadas são sempre mais eficazes do que as públicas. Os argumentos se baseiam na ideia de que a gestão privada é mais flexível e aberta a inovações, sendo, portanto, mais eficaz do que a gestão pública, que é limitada por

³ O Projeto de Lei (PL) nº 4.302/1998 que libera a terceirização para todas as atividades das empresas foi aprovado pela Câmara dos Deputados no dia 22 de março de 2017.

regras fixas. Isso pode impedir a criação de novos cenários que poderiam ser mais benéficos para o ganho financeiro ou a excelência dos trabalhadores em seu serviço. A concorrência entre os próprios trabalhadores para ter estabilidade no emprego é uma das formas como o setor privado garante um comportamento sublime dos seus trabalhadores e um ganho significativo com o pagamento de salários baixos e cobrança de horários de trabalho exaustivos. Essa política é inexistente no caso dos servidores, a estabilidade e segurança em seu trabalho permite que essas formas de coerção não sejam possíveis.

À medida que a visão neoliberal e todas as suas dimensões impactam o serviço público, as consequências avançam ao mesmo passo, resultando na precarização do setor. Destaca-se como resultado desta implementação a instabilidade e a insegurança dos trabalhadores, resultante da rotatividade dos contratados por meio de contratos precários e provisórios, salários baixos e a violação dos direitos laborais.

Atualmente, há uma grande diversidade de formas de terceirização na esfera pública, como as concessões, as parcerias público-privadas, as cooperativas, as organizações não governamentais (ONGs), as organizações da sociedade civil de interesse público (Oscips), as organizações sociais (OSs) e a contratação de empresas prestadoras de serviços (ou intermediadoras de mão de obra) (Druck, et al., 2020, pág. 133).

Embora existam diferentes modos de terceirização nos setores públicos, o que os une é a forma como substituem os servidores públicos por trabalhadores contratados. Essa ação tem consequências gravíssimas pois além de diminuir o quantitativo de trabalhadores nessa categoria, os desqualificam com o objetivo de demonstrar que eles não são mais necessários e podem ser facilmente substituíveis por trabalhadores contratados por empresas de natureza privada. Essa mudança é tida como benéfica por conta de sua flexibilidade e rotatividade, o que caminha em oposição ao padrão dos servidores públicos brasileiros (Dardot, Laval, 2016).

Na perspectiva neoliberal a contratação de trabalhadores por tempo definido é extremamente positiva, mesmo que o contrato não tenha uma data de término fixa, contanto que haja uma facilidade de demissão e rotatividade. Com essa coerção e medo de ser substituído, os trabalhadores competem entre si, desempenhando mais do que são contratados para realizar, trabalhando horas extras, acumulando funções e desgaste pessoal. Os empregadores alegam que isso é uma escolha pessoal dos funcionários e introduzem a perspectiva empresarial de "vestir a camisa" e "fazer a sua parte pelo time" para camuflar as precariedades acerca do seu emprego.

Esta dinâmica adentrou o setor público no Brasil em diversas instituições e segmentos, alguns exemplos são: a Secretaria de Comunicação Social, Serviço de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores Municipais de Indaiatuba, Terceira Secretaria (TRSECR), Primeira Vice-Presidência (PRVPRE), Secretaria de Infraestrutura (SINFRA), Compesa (Companhia Pernambucana de Saneamento), Neoenergia Pernambuco, entre outras. As universidades públicas não se salvaram dessa nova forma de contratação, e precarização, a terceirização está presente em diversas instituições federais e estatais por todo país incluindo: Universidade Federal da Paraíba (UFPB), Universidade de Brasília (UnB), Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), UFU (Universidade de Uberlândia), entre outras instituições. Assim como as demais, a Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE) não é uma exceção a esta nova “regra”, e a condição dos trabalhadores terceirizados dessa instituição pública de ensino e pesquisa é o foco desta pesquisa.

CAPÍTULO III

TERCEIRIZADOS: "A TERCEIRA PESSOA DEPOIS DE NINGUÉM"

*“Uma universidade pública que quer mostrar a sociedade que luta pelos direitos, pela igualdade, mas com a gente? É desigual”
(Robson, entrevistado).*

3.1 A EXPANSÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NA UFRPE

É crescente o número de pesquisas que tem como objetivo analisar a terceirização no setor público, onde empresas de prestação serviços, sendo elas de limpeza, manutenção, portaria, segurança entre outras, são contratadas para realizar atividades onde há um déficit de servidores públicos. Existem múltiplas formas de terceirização: as concessões, as parcerias público-privadas, as cooperativas, a contratação de empresas prestadoras de serviços, entre outras. Essas também estão sendo vastamente estudadas pelos sociólogos do trabalho. Todavia, existem poucos estudos que focuem nos trabalhadores terceirizados e este é o objetivo desta pesquisa.

Tornou-se claro no decorrer da análise teórica desta pesquisa que a terceirização tem diversos malefícios para os trabalhadores no setor público. Todavia, é necessário compreender como esse processo funciona, entendendo quais as obrigações da instituição pública contratante e da empresa interposta. De acordo com a Lei nº 14.133 de 1º de abril de 2021, a instituição pública contratante é responsável por seguir rigorosamente as condições estabelecidas pela lei de licitações, na qual a competição entre as empresas prestadoras de serviços se baseia, primordialmente, no valor do contrato. Conforme estipulado em lei, a universidade é obrigada a selecionar a proposta com o menor preço.

Druck, Sena, Pinto e Araújo (2020) esclarecem que os contratos em questão são geralmente padronizados e estabelecem os requisitos para a participação das empresas concorrentes, com especial atenção para a exclusão de empresas em situação de falência, recuperação judicial, concordata ou insolvência, ou que tenham sido declaradas desqualificadas para licitar ou contratar. Entretanto, não há nenhuma restrição a empresas que estejam com dívida trabalhista ou com processos na Justiça do Trabalho, sendo elas em aberto ou concluídas, situação muito comum entre as contratadas pelas instituições públicas.

Ademais, um procedimento muito mencionado, mas de difícil comprovação, é a mudança de CNPJ das empresas falidas. Nesse caso, os mesmos proprietários abrem novas empresas, concorrem nas licitações, e podem chegar até a ganhar os contratos, apenas mudando o nome da empresa e os uniformes, mas a prática de descaso com os seus funcionários é contínua.

Os contratos em geral são padronizados, e definem as exigências para a participação das empresas concorrentes, com destaque para a impossibilidade das que estejam em situação de falência, recuperação judicial, concordata ou insolvência, ou que tenham sido declaradas inidôneas para licitar ou contratar. Entretanto, não há nenhum impedimento a empresas que estejam com dívida trabalhista, objeto de processos na Justiça do Trabalho, situação que é muito comum entre as contratadas pelas instituições públicas. É também um procedimento conhecido, embora de difícil comprovação, a mudança de CNPJ das empresas falidas. Os mesmos proprietários abrem novas empresas, concorrem nas licitações e ganham os contratos (Druck, et al., 2020, pág. 129).

Nos contratos há uma exigência de apresentar os comprovantes de recolhimento de FGTS e Previdência, folha de pagamentos analítica, comprovante de pagamento de vale-transporte, vale-alimentação ou refeição, décimo terceiro salário, programação e concessão de férias com o pagamento do adicional de férias. Dessa forma, pelo menos segundo os termos dos contratos, a empresa contratada deve comprovar a sua deferência aos direitos trabalhistas junto à administração da universidade (Druck, et al., 2020).

A obrigatoriedade legal de contratar a empresa que ofereça o menor preço pode levar à degradação das atividades, pois o elemento legal é concentrado no valor e não na qualidade das empresas terceirizadas e muito menos no respeito aos trabalhadores contratados pela mesma e que, por fim, irão atuar como servidores dentro desta instituição pública.

A universidade objeto dessa pesquisa é a UFRPE (Universidade Federal Rural de Pernambuco), especificamente o seu Campus Sede. Dentre diversas Pró-Reitorias existentes na universidade, a mais importante para o desenvolvimento dessa pesquisa é a Pró-reitoria de Administração (PROAD), responsável pela contratação e gestão dos contratos com as empresas terceirizadas que prestam serviços à comunidade universitária é a PROAD, que tem como suas obrigações, resumidamente, coordenar atividades financeiras, de compras e contratações, em colaboração com todos os setores da universidade, para assegurar que as atividades de ensino, pesquisa e extensão possam ser realizadas com qualidade; Propor normas e diretrizes para orientar as políticas administrativas da universidade; Apoiar as unidades acadêmicas, departamentos e demais unidades na obtenção de materiais e serviços

necessários para suas atividades; executar o orçamento anual da universidade e os créditos extras; além de preparar a prestação de contas e contribuir com o Relatório de Gestão.

Vinculado à Pró-reitoria de Administração está o DELOGS (Departamento de Logística e Serviços), sendo suas obrigações: transporte terrestre para demandas administrativas e acadêmicas; manutenção da frota oficial; limpeza de ambientes internos e externos; gestão de resíduos sólidos; segurança universitária; manutenção predial e elétrica, conservação de áreas verdes e vias urbanas; além da gestão e fiscalização de contratos terceirizados nessas áreas.

Também inserida à Pró-reitoria de Administração está a Coordenadoria de Licitações (CL), responsável por Gerenciar Atas de Registro de Preços (ARP), realizar publicações no Portal da Imprensa Nacional, propor à autoridade competente a aplicação de sanções e incluir sanções administrativas no SICAF e SICOR/CGU.

E, por fim, a Coordenadoria de Acompanhamento Técnico Financeiro - CATF, que possui como obrigações principais: gerenciar as contratações de serviços, aquisições, obras e cessões de uso, mantendo um banco de dados atualizado dos contratos, gestores e fiscais. Ela elabora minutas de termo aditivo, apostilamento e rescisão contratual, respeitando os limites legais para alterações contratuais. A CATF analisa pedidos de reequilíbrio econômico e financeiro, reajuste e repactuação de preços, além de acompanhar a assinatura e publicação de contratos e aditivos. Essas ações devem ser articuladas com o Departamento de Logística e Serviços (DELOGS), na execução e fiscalização dos contratos de serviços continuados.

Esses departamentos supracitados são os responsáveis pela contratação, renovação ou destituição dos contratos com as empresas terceirizadas, Coordenadoria de Licitações, e pela fiscalização e organização dos trabalhadores oriundos dessas terceirizadas, DELOGS e CATF.

De acordo com o site da própria instituição, só foram divulgados até o momento do processo de construção desta pesquisa⁴ os contratos formalizados para o ano de 2024 com 07 (sete) terceirizadas, sendo elas: Sanear Saúde Ambiental Ltda; Petrogas Logística Comercial GLP Ltda; Construsel - Construções e Serviços Ltda; Tecno2000 Indústria e Comércio Ltda; New Line Soluções Corporativas Ltda; B3M Data Informática Ltda e; um segundo contrato com a Tecno2000 Indústria e Comércio Ltda. A não divulgação da formalização das empresas contratadas se dá pela disputa entre terceirizadas para garantir a licitação. Neste processo, a

⁴ 24 de Fevereiro de 2024

empresa em vigência pode continuar atuando na UFRPE ou uma nova terceirizada pode ganhar a licitação, sendo o preço um dos principais critérios para a escolha.

3.2 A DURA REALIDADE DA PRECARIZAÇÃO

Como dito previamente, na introdução deste trabalho, foram realizadas três entrevistas, sendo duas com dois servidores da Serval Serviços de Limpeza Ltda, responsável por dois contratos ainda em vigência na UFRPE, sendo estes: contratação de serviço continuado de recepção com disponibilização de mão de obra em regime de dedicação exclusiva, de número 26/2023, e contratação de serviços contínuos de apoio às atividades agrárias com disponibilização de mão de obra em regime de dedicação exclusiva, de número 27/2023. E o outro entrevistado faz parte da Ética Empreendimento e Serviços Terceirizados Eireli, a qual também possui dois contratos em atividade com a universidade, sendo eles: contratação de serviço continuado de motorista e de apoio às atividades de transporte com disponibilização de mão de obra em regime de dedicação exclusiva, de número 25/2023, e um segundo contrato com o mesmo título, de número 05/2023.

O entrevistado A terá como nome fictício Jorge, trabalha pela Serval. O entrevistado B será chamado pelo nome de Robson, da empresa Ética. A entrevistada C ganhará o nome de Emily, contratada da empresa Serval. Não iremos registrar mais detalhes do perfil desses profissionais a fim de evitar que estes sejam por alguma característica ou função identificados pela empresa e fiquem, assim, expostos à retaliações ou outras sanções.

Ao sair do conteúdo puramente teórico e me adentrar no campo consegui presenciar diante dos meus olhos os conceitos, críticas e teorias que os sociólogos tanto se debruçam. Assim, enquanto realizava as minhas entrevistas, pontos de convergência entre teoria e empiria se formavam em meus pensamentos. Dessa forma, quando afirmo que terceirização traz um perigo inestimável para a saúde mental dos trabalhadores por conta da rotatividade de seus servidores (Barbati, et al., 2016), consigo visualizar o desespero da entrevistada Emily ao ouvir os rumores de que a Serval perdeu a licitação e ela pode ficar desempregada a qualquer momento.

Ao explicar que a disparidade de benefícios entre terceirizados e trabalhadores diretos é significativa (Antunes, Druck, 2015), relaciono a Robson se sentindo humilhado ao necessitar da ajuda dos professores para ter alojamento em suas viagens pela universidade,

pois o auxílio oferecido pela empresa é irrisório.

Quando escuto o modo como Jorge foi coagido a assinar um documento abrindo mão de todos os seus direitos quando houve a mudança de terceirizada, relaciono automaticamente a como Dardot e Laval (2016) explicam que a coerção predominante no setor privado ganha força dentro do setor público por meio do adentramento das terceirizadas. Torna-se clara a necessidade de enxergá-los como pessoas em uma situação de emprego precário, as quais são obrigadas a se submeter para garantir a sua subsistência porque o homem, nesta realidade do capitalismo, só se torna indivíduo por meio do trabalho (Marx, 2004).

Para Vinicius Barbati, Flávio Henriques, Sérgio Guimarães Junior e João Ferreira (2016) a terceirização traz um perigo constante para a saúde dos servidores que trabalham por este modo de contratação. Esse adoecimento pode acontecer pela facilidade da rotatividade de funcionários.

Uma característica da dinâmica do trabalho terceirizado é o aumento da rotatividade do trabalhador, configurando uma realocação compulsória que o “desenraiza” dos espaços específicos. A realocação demandada pela empresa contratante ocorre, por exemplo, quando está insatisfeita com um trabalhador específico, utilizando como via resolutiva a solicitação da substituição deste sujeito por outro terceirizado (Barbati, et al., 2016, pág.117).

Dessa forma, a terceirização funciona pela fragmentação dos coletivos de trabalho, fragmentando a identidade individual dos seus trabalhadores que não conseguem construir raízes em seu ambiente laboral. Durante a minha conversa com a entrevistada Emily, foi possível capturar alguns relatos que são complementares a essas afirmativas.

[a demissão...] Pode acontecer a qualquer momento. As pessoas não falam nada, mas a gente sabe que pode acontecer a qualquer momento. É muito difícil porque a gente faz planos (...) a gente faz dívidas (...) fica uma ansiedade. É muito difícil quando a gente pensa que vai ter que começar tudo de novo. Eu demorei dois anos pra entrar aqui na faculdade (...) eu só quero que se resolva logo porque eu estou muito ansiosa, sabe? (Emily, entrevistada).

Este relato da entrevistada é referente a Serval ter perdido a licitação com a UFRPE. Assim, uma nova terceirizada pode tomar posse a qualquer momento e tem a escolha de substituir até 30% dos terceirizados contratados pela empresa que a antecedeu e que presta serviço à Universidade Federal Rural de Pernambuco. Mesmo formalmente não ocorrendo um anúncio sobre o processo de licitações e troca de terceirizadas, os funcionários estão ouvindo rumores sobre este fato e só esses rumores já foram suficientes para apavorar esses trabalhadores. Emily também relatou sobre reação de uma colega de trabalho ao saber sobre a

possível troca de empresa interposta e a possibilidade dela ser demitida. “Tem uma menina que desmaiou (...) ela ficou tão apavorada que ela quase desmaiou” afirmou Emily.

O adoecimento ocupacional padece de um acompanhamento regular, dada a instabilidade e rotatividade dos terceirizados que “saltam” de uma para outra empresa ou mesmo setor de atividade, impedindo de se identificar o tipo de ambiente de trabalho que gerou o adoecimento e dificultando, desta forma, o nexo causal entre a doenças e o trabalho (Antunes, Druck, 2013, pág. 220).

Druck (2013) afirma que o modo de trabalho terceirizado é extremamente precário e por esta razão adoecem os seus trabalhadores. A socióloga aborda a rotatividade como um ponto que colabora para esse adoecimento. Graça Druck e Ricardo Antunes (2015) avançam citando outras precariedades existentes no modo de contratação terceirizada. Um exemplo frequentemente abordado por eles é a disparidade de direito entre trabalhadores terceirizados e contratados diretos, pois além de receberem salários menores, os terceirizados auferem menos benefícios e alguns desses benefícios, eles sequer têm direito a receber.

O desrespeito aos direitos estabelecidos para os empregados com carteira assinada são os mais básicos, como atraso de salários, não depósito do FGTS, atraso do 13º, sem gozo de férias e sem CIPAs. No caso de terceirizados no serviço público, caso estudado em uma universidade federal, mostrou trabalhadores sem férias há dez anos, devido a um rodízio de empresas contratadas que não cumprem os contratos e desaparecem, sendo substituídas por outras do mesmo naipe. Seus empregados não chegam a atingir um ano de trabalho e, por isso, não podem tirar férias (Antunes, Druck, 2015, pág 31).

Em minha entrevista com Robson ficou claro que essa indicação de que o campo dos direitos dos terceirizados se retrai, como quando relata que: “Quando você é terceirizado há uma diferença grande, salarial e também de diárias, porque a gente quando se disponibiliza pra viagem, a gente sabe que tem um custo, o custo da nossa alimentação, mas também de pousada ou hotel”. Ao ser questionado se a empresa paga por esses custos, ele respondeu:

Ela paga uma taxa insignificante, ela paga uma diária de 89 reais, esses 89 reais tem que servir pra a gente se alimentar e pra a gente dormir (...) a gente vai sabendo que não tem condição de ir. Como é que uma própria instituição dessa, federal, não fiscaliza os contratos, cobrando as responsabilidades das empresas nessas horas de diárias, nessas horas de pagamento salarial, de décimo terceiro essas coisas (...) outra coisa> o nosso vale alimentação, valor irrisório, seja sincera comigo você, onde é que você consegue comer com 8 reais? (Robson, entrevistado).

Para efeito de comparação, o próprio restaurante universitário cobra, para aqueles que não são estudantes, uma tarifa total de R\$ 15,00, quase o dobro do seu vale alimentação.

Uma universidade pública que quer mostrar a sociedade que luta pelos direitos, pela igualdade, mas com a gente é desigual. Então, como a gente fica? Já fui viajar com professor que entendendo o nosso lado, muitos deles fazem, muitos, não são todos (...) fala: "fique tranquilo que você vai ficar nessa pousada aqui, não vai ter custo nenhum pra você e a sua alimentação também vai ser a mesma que a gente." Mas a gente...é claro que a gente aceita, mas é humilhante (Robson, entrevistado).

Os relatos de Robson são ao mesmo tempo comoventes e revoltantes. Comovente pois é impossível não sentir empatia e compreensão por um pai de família que precisa suportar essas condições de trabalho precárias para sustentar seus dependentes, aceitando ajuda dos outros para ter alimentação e alojamento enquanto está trabalhando. Como ele mesmo disse: “A gente não sabe quem são essas empresas que a universidade contrata, a gente não sabe quais são os nossos direitos. A gente sabe das obrigações, isso a gente sabe bem decorado e a gente é bem monitorado viu, qualquer coisinha a gente é bem punido”.

Em contraposição ao discurso empresarial que justifica a terceirização como parte da modernização das empresas na era da globalização, como expressão da especialização e focalização dos negócios, as investigações de instituições acadêmicas e sindicais, assim como os registros de experiências e estudos de operadores do direito do trabalho no Brasil, atestam que as empresas terceirizam porque realizam a transferência de riscos para os trabalhadores, se desobrigando em relação aos direitos trabalhistas, em nome da redução de custos. Assim, transfere para uma terceira a responsabilidade pelo cumprimento da legislação do trabalho, enquanto a gestão do processo do trabalho é feita, em geral, pela própria tomadora; ou seja, esta repassa a responsabilidade legal, mas não a gestão (Antunes, Druck, 2013, pág. 224).

Quando Robson questiona o papel da universidade, o porquê a universidade não faz nada, o porquê ela aceita contratos com certas empresas? Se estabelece um sentimento de inconformidade sobre a forma como a terceirização é usada para a universidade se eximir das responsabilidades com os trabalhadores terceirizados.

Em contraposição ao discurso empresarial que justifica a terceirização como parte da “modernização” das empresas na era da globalização, visando maior “especialização” das atividades produtivas, as pesquisas atestam que as empresas também terceirizam para transferir os riscos para os trabalhadores, desobrigando-se de cumprir e seguir as exigências da legislação e dos direitos trabalhistas, que se tornam de responsabilidade das terceirizadas. Não é difícil constatar, então, que a terceirização se transformou num dos elementos que ampliam de modo significativo os índices de acidentes, presentes praticamente em todos os ramos, setores e espaços do trabalho (Antunes, 2018, pág.167-168).

Ademais, a lei de licitações é problemática, pois prioriza o menor preço, mesmo que a empresa tenha um histórico de irresponsabilidade com os trabalhadores e seus direitos.

O décimo terceiro mesmo, fica bem estipulado para receber, mas fomos receber o nosso dia 28. Nosso salário mesmo por lei é pra receber até o quinto dia útil, mas todos os meses a gente só recebe a partir do dia 20. Do dia 15 ao dia 20 (...) A empresa alega que não paga o meu salário por que a Rural não repassa o dinheiro pra ela. Aí o pessoal responsável pelo setor de transporte foi lá e resolveu, fez o repasse da universidade e a empresa não cumpriu (Robson, entrevistado).

Como disse Robson por diversas vezes em nossa entrevista: “Os terceirizados são a terceira pessoa depois de ninguém”.

Estamos, portanto, diante de uma nova fase de desconstrução do trabalho sem precedentes em toda a era moderna, aumentando os diversos modos de ser da informalidade e da precarização. Se no século XX presenciamos a vigência da era da degradação do trabalho, na transição para o século XXI passamos a estar diante de novas modalidades e modos de ser da precarização, da qual a terceirização tem sido um de seus elementos mais decisivos (Antunes, 2018, pág. 176).

A instabilidade e insegurança são traços primordiais para o modo de contratação terceirizado (Antunes, 2018). “Porque na verdade a gente era funcionário da SOL, não era funcionário da rural, e ela disse o quê? 'Quem não quiser ir comigo, peça pra sair.' A maioria assinou, pedindo demissão, porque a gente pediu mesmo pra sair quando aconteceu”, afirmou Jorge. Este entrevistado trabalha na rural há vários anos e continua sem ter nenhuma estabilidade ou segurança dentro da instituição, tendo que abrir mão de seus direitos para continuar no único trabalho que já teve, um trabalho onde ele se reconhece.

No plano do mercado de trabalho, no qual se estabelecem as relações de compra e venda da força de trabalho, as formas de inserção, os tipos de contrato, os níveis salariais, as jornadas de trabalho, definidos por legislação ou por negociação, expressam um recrudescimento da mercantilização, no qual o capital reafirma a força de trabalho como mercadoria, subordinando os trabalhadores a uma lógica em que a flexibilidade, o descarte e a superfluidade são fatores determinantes para um grau de instabilidade e insegurança no trabalho, como nunca antes alcançado. Assim, a terceirização assume centralidade na estratégia patronal, já que as suas diversas modalidades (tais como cooperativas, pejetização, organizações não governamentais, além das redes de subcontratação) concretizam “contratos” ou formas de compra e venda da força de trabalho, nos quais as relações sociais aí estabelecidas entre capital e trabalho são disfarçadas ou travestidas em relações interempresas/instituições, além do estabelecimento de contratos por tempo determinado, flexíveis, de acordo com os ritmos produtivos das empresas contratantes e as quase sempre imprevisíveis oscilações de mercado que desestruturam o trabalho, seu tempo e até mesmo a sua sobrevivência (Antunes, Druck, 2013, pág. 219).

Questionei Jorge sobre um dos momentos onde houve o maior número de trabalhadores terceirizados demitidos na UFRPE, o corte de gastos que aconteceu em 2019⁵, e sua resposta foi:

Aqui pegando aquele portão que você entra até aqui tava com 35 funcionários, era 35 nessa área aqui, hoje tá com 13 pra tudo. No prédio que eu trabalho, eu trabalho só, trabalho no *nome omitido* na frente do *nome omitido* e tomo conta de oito salas aqui no prédio de *nome omitido* e tenho que dar conta, entendeu? Eram 2 pessoas no prédio só eu mais *nome omitido* ali no *nome omitido*. Aí, depois dos cortes que teve, todo, aí muita gente, demissão pesada naquela época (Jorge, entrevistado).

Após este relato, questionei-o sobre como foi a sua reação ao saber da dimensão das demissões que estavam acontecendo. Ele relatou:

A menina ligou pra mim e falou que eu tava no corte. Aí eu disse: "tô no corte? to? Pronto, já to no interior mesmo, só vou aí pegar meus documentos mesmo, da baixa na minha carteira, vou ficar por aqui mesmo", eu disse. Mas eu não tava. Aí quando eu voltei pra cá, eles disseram não, você não tá não. Mas foi muita demissão, aquela foi a pior que tive desde que eu to aqui. Muita gente demitida, gente boa, gente trabalhadora (Jorge, entrevistado).

Durante este período tenebroso de corte de gastos, quando houve a necessidade de haver demissões em massa na universidade, eu já era uma discente da instituição. Desta maneira, presenciei um momento muito tocante e extremamente triste no Cegoe (Centro de Ensino de Graduação), onde os terceirizados reuniram os estudantes no segundo andar para se despedir. Havia trabalhadores recém chegados e pessoas que estavam há anos ali, muitos chorando, outros contando um pouco da sua história e sua vivência na universidade. Foi um momento de comoção e dor, entre nós estudantes e eles, terceirizados. Em seus olhos dava pra enxergar a dor e a incerteza de não saber o que o futuro aguardava, esse mesmo olhar observei em Emily, medo, angústia e uma profunda ansiedade.

Jorge, assim como Emily, demonstrou que gosta muito de trabalhar na universidade. Por Jorge trabalhar na Rural há vários anos, o mesmo não sente tanto medo quanto Emily com relação às mudanças de terceirizadas. O mesmo já passou por empresas boas e empresas ruins, mas se reconheceu na Rural e decidiu lutar para manter-se na instituição. Todavia, não podemos ignorar o fato de que mesmo trabalhando na UFRPE por muitos anos, Jorge não

⁵ "O Ministério da Educação (MEC) bloqueou, no final de abril, uma parte do orçamento das 63 universidades e dos 38 institutos federais de ensino. O corte, segundo o governo, foi aplicado sobre gastos não obrigatórios, como água, luz, terceirizados, obras, equipamentos e realização de pesquisas. Despesas obrigatórias, como pagamento de salários e aposentadorias, não foram afetadas" (TENENTE, FIGUEIREDO, 2019).

tinha nenhuma segurança com o seu emprego e em 2019 já estava conformado quando achou que seria demitido.

Percebendo salários menores, enfrentando jornadas de trabalho bem maiores do que o conjunto dos assalariados contratados sem tempo determinado, sofrendo cotidianamente as vicissitudes que decorrem da burla da legislação social protetora do trabalho e das altas taxas de rotatividade, a terceirização vem se assumindo como a modalidade dominante no processo de corrosão do trabalho que se expande em escala universal, mas que, exatamente por isso, está no centro dos levantes e rebeliões que também já são parte presente em todos os quadrantes do mundo (Antunes, Druck, 2013, pág. 229-230).

Já Robson não tem uma visão positiva do seu trabalho na Rural. Contudo isso acontece, principalmente, por conta da empresa terceirizada a qual ele trabalha. O mesmo relata que “Ética é só no nome”, quando se refere a Ética Empreendimento e Serviços Terceirizados Eireli, empresa pela qual é contratado. Mas ele também tem muito ressentimento com a universidade por ser apática às questões trabalhistas referentes aos trabalhadores tercerizados.

Todavia, mesmo tendo uma perspectiva positiva da universidade, tanto Emily quanto Jorge admitem que estão sobrecarregados. Isso se dá pois há poucos funcionários, o que acarreta no acúmulo de funções. Em minha tentativa de entrevistar Emily fui ao prédio onde ela trabalha, mas ela não se encontrava. Esperei em torno de 20 minutos pela sua chegada. A mesma se desculpou e relatou que estava fechando uma sala após realizar outras atividades atribuídas a ela no prédio. Como citado previamente, Jorge também relata que após as demissões em 2019 suas obrigações aumentaram exponencialmente, contudo o seu salário continua o mesmo.

Após ser concluída a etapa de análise dos dados obtidos mediante as entrevistas com os servidores da UFRPE foi possível estabelecer conexões que aproximam a teoria do mundo empírico. As problemáticas já debatidas no âmbito teórico da precarização do trabalho se tornam mais palpáveis ao passo que os entrevistados e a minha observação convergem. Torna-se claro que a terceirização não pode levar a outra realidade se não a precarizada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A modalidade de contratação terceirizada constitui uma representação da precarização do trabalho e do trabalhador. A compreensão das estruturas subjacentes a essa modalidade e as consequências resultantes para os trabalhadores contratados nesse formato são de suma importância. A terceirização, ao passar das décadas, vem ganhando força através de uma promessa de produtividade, na qual há uma ilusória perspectiva de que o processo de rotatividade e competição resultará em melhores e mais rápidos resultados para o capital. No entanto, a única certeza que essa forma de precarização do trabalho demonstra é o adoecimento psíquico e físico dos indivíduos que dependem desses empregos para sua subsistência.

Este trabalho propôs-se a compreender os impactos do processo de terceirização do trabalho sobre os trabalhadores. Através desta análise, foi possível contribuir com o debate dentro da sociologia do trabalho, evidenciando como a terceirização se manifesta em uma instituição pública federal de ensino superior. Isso ilustra uma das diversas facetas da precarização do trabalho e do novo paradigma do capitalismo neoliberal. Consequentemente, novos estudos sobre esse tópico podem e devem surgir, enriquecendo a literatura e o debate já existente, atuando como um artifício contra essa configuração. Dessa forma, esses trabalhadores, que muitas vezes são marginalizados e ignorados, poderão ser reconhecidos e reivindicar seus direitos.

Após uma análise detalhada realizada para a elaboração deste trabalho, tornou-se evidente a imperatividade de questionar a construção da legislação de licitações, sem desconsiderar a sua relevância, mas ressaltando sua ineficácia. Na Lei de Licitações, Lei nº 14.133 de 1º de Abril de 2021, ao se considerar o critério de concorrência, um dos principais fatores de avaliação é o menor preço. Além disso, tanto a literatura quanto as entrevistas demonstram que o sistema de supervisão para a contratação das empresas negligencia o bem-estar do trabalhador.

É evidente que as instituições públicas recorrem à terceirização de contratações para evitar a responsabilidade direta sobre os trabalhadores, no entanto, tal prática não deixa de ser alarmante. Durante as entrevistas, foi possível vislumbrar o modo como as empresas intermediárias podem atrasar o pagamento dos salários de seus empregados, e a universidade não pode, de fato, intervir. Essa situação acontece porque os trabalhadores são contratados pela empresa intermediária e não pela instituição pública em questão. Fato corroborado em

minha entrevista com Jorge, que precisou renunciar a seus direitos com a terceirizada que perdeu a licitação para continuar como servidor na UFRPE.

A separação entre a instituição de trabalho e o trabalhador acarreta inúmeros malefícios, como evidenciado tanto pela literatura quanto pelas falas dos entrevistados. Emily relata que sua amiga passou mal ao saber da possibilidade de ser demitida, um sentimento de angústia se apoderou de mim e persiste até o momento presente. Isso porque, até o momento, os trabalhadores terceirizados não receberam uma confirmação sobre se sua empresa perdeu ou não a licitação, se haverá demissões ou não, se ficarão desempregados ou se manterão o emprego, mesmo sem segurança, o que ainda é preferível à inatividade do desemprego.

Através da análise das entrevistas realizadas, é possível identificar diversas necessidades essenciais para os trabalhadores terceirizados: é necessário que mais contratações sejam feitas para evitar o acúmulo de funções; é preciso reforçar a fiscalização dos pagamentos de salários e benefícios; é imprescindível uma maior transparência entre a universidade e os servidores terceirizados com relação às licitações; e, por fim, o mais crucial e desafiador, é preciso reformar alguns aspectos tal qual do processo de licitações.

A terceirização do trabalho está indo em direção contrária ao bem-estar dos trabalhadores. A falta de segurança e fiscalização resulta em danos à saúde desses indivíduos. Eles precisam estar preparados a qualquer momento para perder o emprego e ter todas as suas certezas retiradas. Há uma constante incerteza se podem adquirir bens que necessitam, ou desejam, pois não sabem se poderão pagar as 10 parcelas do cartão de crédito, uma vez que seu emprego não está garantido pelos próximos 10 meses. A ausência de informações sobre o funcionamento das licitações e sobre seus direitos, a falta de fiscalização da instituição pública para proteger os trabalhadores que atuam em suas universidades, e a falta de preocupação com o bem-estar do trabalhador ao regulamentar o sistema de licitação, resultam no adoecimento de toda uma classe.

A vivência desses trabalhadores é caracterizada pela perda de dignidade, uma vez que são submetidos à exploração laboral, não recebendo uma remuneração justa, desfrutando de benefícios ínfimos ou inexistentes, e assumindo uma carga de trabalho exaustiva, cumprindo diversas funções sem a garantia de estabilidade ou segurança no emprego. Essa realidade os coloca em um estado de alerta constante, onde a demissão iminente os torna seres desprovidos de direitos fundamentais, vivendo meramente para manter o emprego e sobreviver.

REFERÊNCIAS

ALVES, G.. O espírito do toyotismo: reestruturação produtiva e “captura” da subjetividade do trabalho no capitalismo global. **Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito**. v. 10, n. 1, p. 97-121, julho de 2013.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES,Ricardo; DRUCK, Graça. A Terceirização como Regra?. **Revista TST**. v. 79, n. 4, p. 214-231, 2013.

ANTUNES,Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O Social em Questão: Trabalho e políticas públicas**. Ano 18, n. 34, 2015.

AMARO, Fleck. O CONCEITO DE FETICHISMO NA OBRA MARXIANA: UMA TENTATIVA DE INTERPRETAÇÃO. **Revista Internacional de Filosofia Moral**. Florianópolis, v. 11, n. 1, p.141 – 158, junho de 2012.

ARAUJO, Marley Rosana Melo de; MORAIS, Kátia Regina Santos de. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo , v. 20, n. 1, p. 1-13, 2017. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172017000100001&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 10 de fevereiro de 2024.

BARBATI, Vinicius de Moura; HENRIQUES, Flávio Chedid; GUIMARÃES JUNIOR, Sergio Dias; FERREIRA, João Batista de Oliveira. Capturas e resistências à terceirização: Estudo com trabalhadores de uma universidade pública. **Revista Trabalho (En)Cena**, Tocantins, v. 1, n. 2, p.110-127, 2016. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/2925/9700>. Acesso em: 28 de janeiro de 2024.

CASTEL, R.. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Rio de Janeiro: Vozes, ed. 12, 1998.

DECCA, Edgar De; MENEGUELLO,Cristina. **Fábricas e Homens: A Revolução Industrial e o Cotidiano dos Trabalhadores**. São Paulo: Atual, v. 5, 2009.

DRUCK, Graça, et al.. **A Terceirização no Serviço Público: implicações e desafios para a saúde do trabalhador**. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) - Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2020.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. **A Perda da Razão Social do Trabalho: Terceirização e Precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. **Caderno CRH**. v. 24, n. 01, p. 37–57, 2011.

_____. A Precarização Social do Trabalho no Brasil: alguns indicadores. In: Antunes, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. v. 2, p.55-73. São Paulo: Boitempo, 2013.

_____. **Terceirização: (Des)Fordizando a fábrica**. São Paulo: Boitempo, 1999.

FARIA, Aparecido. Terceirização: um desafio para o movimento sindical. In: MARTINS, Heloisa; RAMALHO, José R. (Orgs.). **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. São Paulo: Hucitec, 1994.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 15. ed. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. Rio de Janeiro: Edições Loyola, 2006.

_____. **Para Entender O Capital**. São Paulo: Boitempo, 2010.

KREIN, José Dari, et al.. **O TRABALHO PÓS-REFORMA TRABALHISTA (2017)**. Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho. v. 01, 2021.

LAVAL, Christian; DARDOT, Pierre. **A nova razão do mundo**. São Paulo: Boitempo, 2016

LEITE, M. DE P.. TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: o embate entre sindicatos e patronato. **Caderno CRH**. v. 34, p. 1-13, 2021.

LIMA, Jacob. “A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões”. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. v. 13, n. 01 , p. 17-26, 2010.

MARCELINO, Paula; CAVALCANTE, Sávio. Por uma definição de terceirização. **Caderno CRH**. v. 25, n. 65, p. 331–346, maio de 2012

MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-Filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2004.

_____. **O Capital**. São Paulo: Nova Cultura, 1996.

_____. **Contribuição à crítica da Economia Política**. Trad. Florestan Fernandes. 2. ed. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2008.

MINAYO, M.C.S; GOMES, S.F.D.R. **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. e.26. Rio de Janeiro: Petrópolis, 2007.

MORAES, Katarina. A preservação e o uso do enorme espaço do campus Recife da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE). Site **UFRPE**,2021. Disponível em: [https://www.ufrpe.br/br/content/jc-preserva%C3%A7%C3%A3o-e-o-uso-do-enorme-espa%C3%A7o-do-campus-recife-da-universidade-federal-rural-de#:~:text=Dos%20585%20hectares%20que%20formam,Rural%20de%20Pernambuco%2\(UFRPE\)](https://www.ufrpe.br/br/content/jc-preserva%C3%A7%C3%A3o-e-o-uso-do-enorme-espa%C3%A7o-do-campus-recife-da-universidade-federal-rural-de#:~:text=Dos%20585%20hectares%20que%20formam,Rural%20de%20Pernambuco%2(UFRPE).). Acesso em: 10 de fev. 2024.

OLIVEIRA, Rosane Machado. Revolução Industrial na Inglaterra: Um Novo Cenário na Idade Moderna. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. ed.07, vol. 01. pp 89-116, outubro de 2017.

PIMENTEL E SILVA. C.. **Marx e o Imperativo da Mais-Valia**. Tese (Mestrado em Serviço Social), Serviço Social, Universidade Federal do Pará. Belém, p. 92. 2010.

Pró - Reitoria de Administração: UFRPE. Disponível em: <http://www.proad.ufrpe.br/br>. Acesso em: 23 de janeiro de 2024.

SANTOS, Luana R. S. . **Um Vislumbre da Precarização: Refletindo as Relações de Trabalho em Call Center no Recife.** Monografia. (Graduação em Ciências Sociais), Ciências Sociais, Universidade Federal Rural de Pernambuco. Recife, p. 45. 2023.

SANSON, Cesar. **O trabalho nos Clássicos da Sociologia: Marx, Durkheim e Weber.** São Paulo: Expressão Popular, 2021.

Terceirização abrange 22% da mão de obra formal com boas perspectivas de crescimento. **CEBRASSE**, 2018. Disponível em: <https://www.cebrasse.org.br/noticias-midia/terceirizacao-abrange-22-da-mao-de-obra-formal-com-boas-perspectivas-de-crescimento/#:~:text=Dados%20do%20IBGE%20indicam%20que,de%20crescimento%20nos%20pr%C3%B3ximos%20anos>. Acesso em: 10 de fevereiro de 2024.

TENENTE, Luiza; FIGUEIREDO, Patrícia. Entenda o corte de verba das universidades federais e saiba como são os orçamentos das 10 maiores. **G1**, Maio de 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2019/05/15/entenda-o-corte-de-verba-das-universidade-s-federais-e-saiba-como-sao-os-orcamentos-das-10-maiores.ghtml>. Acesso em: 20 de Janeiro de 2024.