

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS - UFGD
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTU SENSO* MESTRADO EM
SOCIOLOGIA - PPGS**

JOÃO GUSTAVO JARA RUSSO

**PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DA
GRANDE DOURADOS UNIDADE II: UM ESTUDO DE CASO**

**Dourados
2019**

JOÃO GUSTAVO JARA RUSSO

PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DA
GRANDE DOURADOS UNIDADE II: UM ESTUDO DE CASO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), como registro parcial para obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Orientador: Profº Drº Marcilio Rodrigues Lucas.

Dourados-MS
2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP).

R969p Russo, Joao Gustavo Jara
PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE
DOURADOS UNIDADE II: UM ESTUDO DE CASO [recurso eletrônico] / Joao Gustavo Jara
Russo. -- 2019.
Arquivo em formato pdf.

Orientador: Marcilio Rodrigues Lucas.
Dissertação (Mestrado em Sociologia)-Universidade Federal da Grande Dourados, 2019.
Disponível no Repositório Institucional da UFGD em:
<https://portal.ufgd.edu.br/setor/biblioteca/repositorio>

1. Terceirização, Relações de Trabalho, Precarização, UFGD Unidade II.. I. Lucas, Marcilio
Rodrigues. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

©Direitos reservados. Permitido a reprodução parcial desde que citada a fonte.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu orientador, o professor doutor Marcilio Rodrigues Lucas pelo empenho e paciência nesta caminhada dissertativa. À minha família de uma maneira geral, e em especial, ao meu filho Vicente G. Jara, aquele que faz os meus dias melhores e me tira o sorriso mais sincero, à minha esposa, Amanda, pela paciência, dedicação e amor, aos meus tios Emilio, Silvia e Solange Jara, pela compreensão, amor e ajuda de sempre. À minha irmã Simony e seu marido pelas trocas de ideia a respeito da pesquisa e colaboração no que foi possível durante a realização desta, ao meu pai Sebastião F. Russo e minha mãe Maria Roma Jara Russo (*in memoria*) pela vida que me foi dada e nesta, realizar esta pesquisa.

Aos amigos que também contribuíram no desenrolar da pesquisa, os professores Givaldo M. Matos e Ricardo S. Palieraqui. Aos colegas do Programa de Pós-Graduação em Sociologia, aos técnicos administrativos e professores da instituição. Aos professores doutores Márcio Rogério Silva e Maria Gabriela Guillén Carías por participarem da banca de qualificação do trabalho. Aos amigos Bruno F. Campos, Alexandre Lorenzi e Wender Carbonari pelas trocas profícuas de ideias sobre este trabalho, ao Wender Carbonari em especial pelas fotos registradas que acompanham o corpo do trabalho. à Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD) e aos trabalhadores/as terceirizados/as da instituição, em especial, todos aqueles que concederam entrevistas para coleta de dados desta pesquisa.

Dedico este trabalho a meu filho
Vicente G. Jara, aquele que me tira o
sorriso mais sincero.

APRESENTAÇÃO

O primeiro contato concreto com o tema terceirização ocorreu por meio de uma pergunta feita por um amigo de faculdade e colega de profissão (advocacia) que me indagou a respeito dos aspectos jurídicos que envolvem o trabalhador terceirizado quando dispensado pela empresa prestadora de serviços, pois seu sogro era um terceirizado e havia sido dispensado, no decorrer do ano de 2015. A partir disso, fui à busca de informações a respeito da relação de emprego terceirizado.

Deparando-me com um tema que atualmente no mundo do direito do trabalho tende a ser um dos mais controvertidos, a terceirização logo mostrou o quanto interdisciplinar é a necessidade de sua análise. Neste ano de 2015 cursei disciplina optativa no Programa de Pós-Graduação em Sociologia (PPGS) da UFGD¹, na qualidade de aluno especial. Foi meu primeiro contato com a sociologia propriamente dita. No decorrer da disciplina consegui perceber a relação entre o direito e a sociologia no que tange ao objeto de estudo, ou seja, o conceito de terceirização, aos quais os possíveis objetos de análise, a Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD) e Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), ambas na cidade de Dourados-MS, se apresentaram possíveis.

Em 2016, eu cursei a segunda disciplina como aluno especial.² Neste tempo já havia delineado contornos a respeito do projeto de pesquisa da terceirização, e a partir da indicação de Santiane Arias do livro *Trabalhadores terceirizados e a luta sindical* de Paula Marcelino consegui encontrar o cerne da pesquisa: tentar compreender a relação do empregado terceirizado com a tomadora de serviços e as conseqüências dessa relação sobre as suas condições de trabalho.

A partir disso, o enfoque da pesquisa é sob uma ótica sociológica do processo de terceirização encontrado nas instituições analisadas. Inicialmente, como mencionado, seriam a UEMS (pólo de Dourados-MS) e UFGD unidade II, no entanto, no decorrer da pesquisa, por questões metodológicas houve delimitação da pesquisa apenas em relação a terceirização na UFGD. Assim, o fenômeno analisado é o processo de uma relação de trabalho terceirizado em uma instituição pública de ensino superior, uma universidade federal na cidade de Dourados, Estado de Mato Grosso do Sul, com enfoque especial sobre os serviços de limpeza, portaria e vigilância na Unidade II da instituição. O Campus Unidade II foi escolhido por ser o mais representativo para a Universidade e a sociedade douradense como um todo.

¹ Disciplina Pensamento Social Brasileiro, cursada com o Profº. Dr. Renato Martini.

² Disciplina Movimentos Sociais oferecida pela então Profª. Dra.ª Santiane Arias (Visitante).

RESUMO

A presente dissertação visa compreender o processo de terceirização de serviços no setor da limpeza, vigilância e portaria da Universidade Federal da Grande Dourados, Campus Unidade II (UFGD), diante a ocorrência de um considerável crescimento dessa modalidade de contratação, num quadro atual de reestruturação produtiva do capital e no bojo de uma reforma trabalhista no país que coloca relevo na necessidade de análise de seu impacto nas relações de trabalho. O objetivo principal foi analisar a incidência da precarização nas relações de trabalho dos empregados terceirizados nos setores mencionados no âmbito do Ensino Superior, pois tanto o ensino como o setor público foram reestruturados nesse processo. A hipótese é de que a reestruturação é caracterizada pela terceirização com forte vínculo com a precarização do trabalho. A pesquisa é de natureza qualitativa, com o auxílio de técnicas de revisão bibliográfica, análise de documentos e entrevistas anônimas semi-estruturadas com as partes envolvidas neste processo. Aos empregados e empregadas terceirizados que participaram das entrevistas, foi aplicado um questionário a fim de termos mais informações a seu respeito. Este trabalho foi dividido em três capítulos. No primeiro abordamos o conceito de terceirização, aspectos históricos e o contexto econômico, político, social e legislativo em que a terceirização está inserida, bem como a apresentação de um mapeamento da terceirização na universidade. Esse mapeamento nos oferece informações gerais do *lôcus* de estudos. No segundo capítulo abordamos as determinações que geraram a terceirização da maneira que atualmente é aplicada nos setores de limpeza, vigilância e portaria da UFGD, bem como a fragmentação dos trabalhadores. No terceiro capítulo é apresentado um balanço da terceirização na UFGD. Por último, como considerações finais, é apresentado um resumo das condições dos terceirizados na UFGD e suas consequências mais diretas para a universidade, bem como uma breve reflexão sobre as perspectivas para o mundo do trabalho, levando em conta as alterações na legislação trabalhista, aprovadas nos últimos anos, que intensificam as tendências de flexibilização e terceirização do trabalho.

Palavras-Chaves: Terceirização, Relações de Trabalho, Precarização, UFGD Unidade II.

ABSTRACT

This dissertation aims to understand the process of outsourcing services in the cleaning, surveillance and concierge sector of the Federal University of Grande Dourados, Campus Unit II (UFGD), due to the occurrence of a considerable growth of this modality of contracting, within a current framework of restructuring productive process of capital and in the wake of a labor reform in the country that highlights the need to analyze its impact on labor relations. The main objective was to analyze the incidence of precariousness in the employment relationships of outsourced employees in the sectors mentioned in the scope of Higher Education, since both teaching and the public sector were restructured in this process. The hypothesis is that restructuring is characterized by outsourcing with a strong link with the precariousness of labor. The research is qualitative in nature, with the aid of bibliographic review techniques, document analysis and semi-structured anonymous interviews with the parties involved in this process. Employees and outsourced employees who participated in the interviews, a questionnaire was applied in order to have more information about them. This work was divided into three chapters. In the first one we approach the concept of outsourcing, historical aspects and the economic, political, social and legislative context in which the outsourcing is inserted, as well as the presentation of a mapping of the outsourcing in the university. This mapping gives us general information about the locus of studies. In the second chapter we address the determinations that generated the outsourcing in the way that is currently applied in the UFGD cleaning, surveillance and concierge sectors, as well as the fragmentation of the workers. The third chapter presents a balance of outsourcing in the UFGD. Finally, as a final consideration, a summary of the conditions of the outsourced workers in the UFGD and its most direct consequences for the university is presented, as well as a brief reflection on the perspectives for the world of work, taking into account the changes in the labor legislation, approved in recent years, that intensify the tendencies of flexibilization and outsourcing of work.

Word-Key: Outsourcing, Labor Relations, Precarization, UFGD Unit II.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Participantes das Entrevistas	20
Quadro 2: Divisão de Transporte	25
Quadro 3: Divisão de Conservação e Serviços Urbanos	25
Quadro 4: Divisão de Proteção Patrimonial	26
Quadro 5: Dimensionamento da Área de Serviço e da Quantidade Mínima de Empregados	27
Quadro 6: Especificação da Execução dos Serviços	28
Quadro 7: Valor Mensal dos Postos de Serviços da Vigilância	31
Quadro 8: Discriminação dos Serviços de Vigilância a serem executados	31
Quadro 9: Regulamentações Nacionais sobre Terceirização	55
Quadro 10: Valor do Último Contrato de Limpeza da UFGD.....	61
Quadro 11: Valores dos Últimos Contratos de Vigilância e Portaria da UFGD.....	61

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1:** Posto das empresas terceirizadas. Os/as trabalhadores/as iriam iniciar seu horário de almoço. A foto foi registrada aproximadamente 11h15min. 72
- Figura 2:** Gabinetes FCA I e II – Gabinetes de docentes da faculdade de ciências agrárias .. 72

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
Metodologia de Pesquisa.....	15
Estruturação dos Capítulos	22
CAPÍTULO I – O TRABALHO TERCEIRIZADO: UMA PRIMEIRA APROXIMAÇÃO	24
1. O TRABALHO TERCEIRIZADO NA UFGD	24
1.1 A Terceirização na Cidade Universitária	25
1.2 O Serviço de Limpeza	26
1.3 A Vigilância	30
1.4 O Trabalho na Portaria	33
2. O QUE É TERCEIRIZAÇÃO?	33
2.1 A Polissemia do Termo	34
2.2 Breve Histórico da Terceirização	38
3. AS DETERMINAÇÕES DA TERCEIRIZAÇÃO: A REESTRUTURAÇÃO CAPITALISTA	42
3.1 Neoliberalismo e Reestruturação Produtiva	44
3.2 Flexibilização e Precarização do Trabalho no Brasil.....	49
CAPÍTULO II – OS IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO: PRECARIZAÇÃO E FRAGMENTAÇÃO.....	52
1. A TERCEIRIZAÇÃO NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS	52
1.1 A Regulamentação da Terceirização no Serviço Público.....	52
1.2 Degradação do Trabalho nas Universidades.....	56
1.3 A Terceirização na UFGD.....	60
2. A SITUAÇÃO DOS TERCEIRIZADOS NA UFGD	64
2.1 Desvalorização e Desrespeito	65
2.2 Invisibilidade e Exclusão.....	68
2.3 Terceirização e Fragmentação dos Trabalhadores	75
CAPÍTULO III – BALANÇO DA TERCEIRIZAÇÃO NA UFGD.....	81
1. A UNIVERSIDADE EM CRISE: A MERCANTILIZAÇÃO DO CONHECIMENTO	81
2. AS DIVERSAS PERSPECTIVAS E OS DILEMAS DA TERCEIRIZAÇÃO	86
2.1 Os Terceirizados e suas Resistências	86

2.2 Os Sindicatos	89
2.3 A Administração	92
2.4 Os Gestores de Contrato e Encarregados.....	94
3. CONSIDERAÇÕES FINAIS	97
REFERÊNCIAS.....	102

INTRODUÇÃO

A terceirização é um fenômeno mundial “que se generalizou para todas as atividades e tipos de trabalho” (DRUCK, 2016, p. 113) e, que impacta diretamente na vida daqueles que participam deste processo. Devido à importância da discussão acerca da realidade do trabalho na sociedade contemporânea, escolhemos observar este fenômeno na Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), com foco nos setores mais representativos do trabalho terceirizado nesta instituição: limpeza, vigilância e portaria. De imediato, vale dizer que há problemas nessas funções, com a negação de direitos básicos, como atrasos constantes de salário, acúmulo de férias vencidas, não depósito do FGTS e INSS, em especial dos postos de trabalho da portaria. Esses fatores indicam a importância desta pesquisa, pois o momento histórico é de mudanças no mundo do trabalho.

Além disso, esse processo traz consigo a fragmentação da classe trabalhadora no mesmo espaço de trabalho, pois se observa trabalhadores cuja relação é de funcionalismo público, regidos pela lei dos funcionários públicos federais (Lei nº. 8.112/90), ou seja, estatutários, e, trabalhadores, cuja relação é de empregado, ou seja, é celetista, regida pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT – Lei nº. 5.452/43). Levando em conta que esta diferença de tipo de vínculo é apenas a base para uma série de outras diferenciações, esta pesquisa busca investigar o processo de terceirização na instituição, partindo da hipótese de que há precarização do trabalho e que esta é expressa tendência de uma reestruturação produtiva iniciada nas últimas décadas do século XX.

A terceirização, em razão de sua fórmula complexa em detrimento da relação de trabalho clássica (bilateral), “causa certa perplexidade nos trabalhadores” (DELGADO, Mauricio Godinho, UDF-terceirização trabalhista, 2014, COMUNICAÇÃO ORAL).. “É uma forma sinuosa, dúbia, por que o efeito dela é tornar mais difícil a aplicação da legislação na integralidade” (DELGADO, Mauricio Godinho, UDF-terceirização trabalhista, 2014, COMUNICAÇÃO ORAL). Portanto, deve-se ater a uma questão frente a esse quebra-cabeça da terceirização: qual seu impacto na relação e nas condições de trabalho de quem efetivamente realiza o serviço?

Para responder essa pergunta, esta análise deve averiguar as relações existentes entre a reestruturação produtiva que ocorre a nível mundial, no contexto de um sistema econômico financeiro capitalista, e o processo de terceirização da instituição pública de ensino superior, tendo em vista que nos últimos anos, tanto o ensino como a máquina pública em geral se reestruturaram nesse processo. Estima-se que esse processo tem forte vínculo com a

precarização do trabalho e a terceirização é instrumento indispensável nessa reestruturação, constituindo um tema de extrema controvérsia não apenas para a Sociologia do Trabalho, mas também para o Direito e a Administração.

Vale lembrar que, até a consolidação da expansão mundial do capitalismo, esse sistema passou por várias fases. Com efeito, este sistema atingiu um estágio de mundialização, sendo que “os traços característicos da mundialização estão, não tanto ao nível do comércio internacional, quanto ao nível das empresas, portanto do capital” (CHESNAIS, 1996, p. 26).

Torna-se cada dia mais evidente que, quando se fala em mundialização do capital (ou quando se dá um contexto mais rigoroso ao termo inglês da “globalização”), está-se designando bem mais do que apenas outra etapa no processo de internacionalização, tal como o conhecemos a partir de 1950 (CHESNAIS, 1996, p. 13-14).

Neste processo, segundo o mesmo autor, “as multinacionais beneficiam-se simultaneamente, da liberalização do comércio da adoção de novas tecnologias e do recurso a novas formas de gerenciamento da produção (*o toyotismo*)” (CHESNAIS, 1996, p. 33).

Os grupos industriais tendem a se reorganizar como “empresas-rede”. As novas formas de gerenciamento e controle, valendo-se de complexas modalidades de terceirização, visam a ajudar os grandes grupos a reconciliar as possibilidades proporcionadas pela teleinformática e pela automotização. O grau de interpenetração entre capitais de diferentes nacionalidades aumentou. [...] A ascensão de um capital muito concentrado, que conserva a forma monetária, a qual favoreceu, com grandes lucros, a emergência da “globalização financeira”, acentuou os aspectos financeiros dos grupos industriais e imprimiu uma lógica financeira ao capital investido no setor de manufaturas e serviços. O movimento da mundialização é *excludente*. Com exceção de uns poucos “novos países industrializados”, que haviam ultrapassado, antes de 1980, um patamar de desenvolvimento industrial que lhes permite introduzir mudanças na produtividade do trabalho e se manterem competitivos, está em curso um nítido movimento tendente à marginalização dos países em desenvolvimento. Esse movimento caracterizou-se, na década de 80, por um claro recuo dos IEDs e das transferências de tecnologia aos países em desenvolvimento, bem como por um começo de exclusão de vários países produtores de produtos de base, em relação ao sistema de intercambio (CHESNAIS, 1996, p. 33).

Sendo assim, a “mundialização do capital”, em que ingressamos no decorrer da década de 1980, é produto de dois movimentos, que embora diferentes entre si, estão estritamente interligados. “O primeiro pode ser caracterizado como a mais longa fase de acumulação ininterrupta do capital que o capitalismo conheceu desde 1914” (CHESNAIS, 1996, p. 34), durante os “anos de ouro” do capitalismo após Segunda Guerra, e o segundo está ligado “às políticas de liberalização, de privatização, de desregulamentação e de desmantelamento de

conquistas sociais e democráticas, que foram aplicadas desde o início da década de 1980, sob o impulso dos governos Thatcher e Reagan” (CHESNAIS, 1996, p. 34).

Neste contexto, o capital passou por uma onda de fusões entre instituições financeiras como ponte da lógica da financeirização. Para Chesnais (1996) a riqueza é criada pela produção, no entanto, é a esfera financeira quem controla a destinação social dessa riqueza produzida. Nesse contexto,

O capital monetário, obcecado pelo “fetichismo da liquidez”, tem comportamentos patologicamente nervosos, para não dizer medrosos, de modo que a “busca de credibilidade” diante dos mercados tornou-se o “novo Graal” dos governos (CHESNAIS, 1996, p. 15).

Esse “fetichismo da liquidez” impulsiona um contínuo processo de reestruturação produtiva, pautado pela flexibilização e desregulamentação da força de trabalho e pela emergência de novos modelos organizacionais – em relação aos quais o toyotismo é o mais representativo. Alves (2000) preconiza que “foi nos anos 80 que o toyotismo conseguiu alcançar um poder ideológico e estruturante considerável, passando a representar o ‘momento predominante’ do complexo de reestruturação produtiva na era da mundialização do capital” (ALVES, 2000, p. 29).

No Brasil, esse contexto do sistema capitalista de flexibilização das relações de trabalho é incorporada de forma morosa, muito embora, vale dizer que a informalidade por aqui, também sempre foi regra, no entanto, o comparativo dessa morosidade está conexo aos países centrais, e carece ser compreendida como algo positivo em razão de despontar uma inquietação de resistência da sociedade brasileira. Todavia, ainda que “moroso” como ressaltam os autores, quando se iniciado o projeto, sempre teve sua marcha contínua, vezes mais, vezes menos, todavia, contínuo. Ocorre que, muitas das vezes, como é o caso do terceirizado, mesmo tendo um vínculo formal³ de emprego, caracterizado por um contrato de trabalho, pode haver incidência da precarização do trabalho de vários modos, seja na negação de direitos básicos assegurados pela própria relação formal de trabalho, pela invisibilidade no trabalho e fragmentação da classe etc. Para Druck e Franco (2008) a precarização tem um

³ A este respeito, vale a pena rememorar, embora não se tenha colhido dados acerca da terceirização da terceirização ou quarteirização na UFGD, em determinada oportunidade num dia de aula do primeiro ano do mestrado, ainda cursando as disciplinas, ao conversar com trabalhador que instalava piso tátil em frente ao bloco A da FCH, disse que “pegava de empreita o serviço da empresa”, mas que não trabalhava para ela, pois trabalhava por conta própria. Vemos aqui o caso de empresa que ganha a licitação sem ter se quer a mão-de-obra profissional para a prestação do serviço, e terceiriza novamente o trabalho para um empreiteiro autônomo, que não tem vínculo formal de emprego com a empresa. Não podemos aqui, falar em terceirização ilícita, pois essa categoria não foi encontrada em nossas análises. No entanto, ainda vale informar que o exercício de trabalho no estágio, professor substituto ou voluntário, também configuram precarização do trabalho.

caráter multidimensional.

A presente pesquisa possui um recorte sociológico, porém, utiliza em seu corpo teórico conceitos de diferentes áreas do conhecimento, tais como a Administração e o Direito. “Mesmo que o tema já faça parte, há algum tempo, do debate nas Ciências Sociais [...], trata-se de um tema discutido amplamente no eixo Administração – Direito Empresarial – Direito Trabalhista” (MARCELINO, 2013, p. 19). Para os objetivos desta pesquisa, a principal reflexão teórico metodológica está na área da Sociologia do Trabalho. Através deste campo será possível contextualizar o processo de terceirização, as políticas que permitiram a acentuação dessa modalidade de contratação com o intuito de identificar a incidência da precarização nas relações e condições de trabalho. Marcelino (2013) destaca os trabalhos pioneiros sobre o tema, quais sejam, os de Teixeira (1993), Martins e Ramalho (1994) e de Druck (1999).

O objetivo central da presente pesquisa é o de apresentar um mapeamento da terceirização existente na Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD) condizente ao aproximado de postos de trabalho, empresas, empregados e empregadas nessa relação de terceirização, bem como investigar qualitativamente os efeitos e as consequências gerados por este fenômeno que é experimentado pelos trabalhadores terceirizados, relacionado com o contexto atual geral do capitalismo.

Para tanto se investigou especificamente o processo pelo qual são construídas as relações de trabalho entre o empregado, as prestadoras e a tomadora de serviços, colocando em relevo os desafios suportados pelos trabalhadores terceirizados dentro da instituição e um pouco da relação com o sindicato neste processo e, por fim, notar como as instituições e as empresas concebem essa modalidade de contratação.

Metodologia de Pesquisa

Para a coleta de dados nesta pesquisa foram utilizadas as técnicas e procedimentos metodológicos de análise de documentos públicos fornecidos pela instituição, seja por meio do site ou de requerimento junto à Prefeitura Universitária⁴ e departamentos de gestão de contratos dos serviços terceirizados e Progesp (Pró-Reitoria de gestão pessoas da UFGD) além de entrevistas individuais semi-estruturadas com gravação do áudio com os participantes

⁴ Em entrevista com gestor responsável pela divisão de conservação e limpeza, entrevistado número 5, nos falou que a Prefeitura Universitária foi criada a cerca de dois anos para fins de coordenar trabalhos referentes à manutenção da universidade. Essa informação foi realçada pelo entrevistado número 10, ao falar da criação e atribuições da Prefeitura Universitária e da relação direta que tem com a terceirização na UFGD.

desta pesquisa. Aos trabalhadores terceirizados que participaram da entrevista também foi aplicado um questionário com a finalidade de se obter mais informações, que de repente não seriam colhidas nas entrevistas, como estado civil, quantidade de filhos, onde mora, como se desloca para o trabalho etc, para conhecê-los um pouco mais.

Neste passo, vale mencionar que “a vigilância epistemológica impõe-se, particularmente, no caso das ciências do homem nas quais a separação entre a opinião comum e o discurso científico é mais imprecisa do que alhures” (BOURDIEU, 1999, p. 23). O que realmente quer dizer Bourdieu é que “as opiniões primeiras sobre os fatos sociais apresentam-se como uma coletânea falsamente sistematizada de julgamentos com uso alternativo” (BOURDIEU, 1999, p. 23-24). O autor alerta que:

Sociologia só pode constituir como ciência realmente separada do senso comum, com a condição de opor às pretensões sistemáticas da sociologia espontânea e a resistência organizada de uma teoria do conhecimento social cujos princípios contradizem, ponto por ponto, os pressupostos da filosofia primeira do social (BOURDIEU, 1999, p. 25).

O que se busca com o método é alcançar um “sistema de hábitos intelectual”, esse é o objetivo essencial diante as regularidades que se pode restituir o significado da vivência dos sujeitos na estrutura laboral que o envolvem, os contrapontos, as lutas e, a reflexão dos participantes frente a sua própria relação de trabalho.

A respeito da epistemologia da pesquisa qualitativa, ao lado de Bourdieu, é importante mencionar Howard Becker. A característica da pesquisa qualitativa é considerar o ponto de vista do ator e observar o mundo cotidiano, descrevendo-o de maneira completa e densa. No entanto, não deve inventar essa perspectiva do ator, mas sim atribuir aos atores noções sobre o mundo em que eles de fato acreditem, caso queiramos compreender desafios. Neste mesmo viés cabe dizer que é, portanto, “o estudo do método” (BECKER, 1984, p. 17). A presente pesquisa trata-se de pesquisa predominantemente de natureza qualitativa.

Becker (1984) faz crítica à metodologia, como uma especialidade proselitizante e, contra essa disposição, indica que o pesquisador deve desenvolver um trabalho artesanal de ciência e amoldável à realidade que se quer pesquisar. Adiante, Becker apresenta “alguns problemas de método negligenciados” e oferece “como sugestões do tipo de coisa que deveríamos estar examinando” (BECKER, 1984, p. 33-34). Essas sugestões são relativas à dificuldade do pesquisador de conseguir se *inserir*, no lócus de observação que participará⁵.

⁵ Neste aspecto vale lembrar um episódio interessante ocorrido no desenvolvimento das entrevistas: Havia feito entrevista com um participante terceirizado, e como foi passado questionário por escrito, geralmente o buscava

Becker alerta que: “o problema é perene para os participantes da observação participante” (BECKER, 1984, p. 34).

Um problema sério que coloca para qualquer investigador sociólogo que desejar estudar um grupo ou comunidade é a escolha de uma estruturação teórica que oriente a sua abordagem. Uma organização ou grupo pode ser visto de muitas maneiras diferentes; nenhuma delas é a certa, mas nenhuma é errada, elas são simplesmente alternativas e talvez complementares (BECKER, 1984, p. 40).

O autor menciona ainda o *desenvolvimento de hipóteses* como uma dificuldade metodológica que exige um ponto de vista analítico para evitar que estructuremos hipóteses tolas bem como “outro problema que podemos examinar são os critérios pelos quais distinguimos hipóteses “boas” de “ruins” (BECKER, 1984, p. 44-45). Ao se questionar sobre o que seria uma “boa hipótese”, o autor afirma que

é aquela que parece organizar muitos dados, aquela à qual podemos vincular outras sub-hipóteses que fazem uso de outras parcelas dos nossos dados, deste modo aglutinando as várias hipóteses que alimentamos em um todo mais amplo. Um boa hipótese é aquela que não entra em choque com quaisquer dos fatos que temos à nossa disposição (BECKER, 1984, p. 45-46).

Nesse ponto se coloca a questão da relação entre teoria e empiria, em relação a qual nos parece pertinente o apontamento de Cohn:

Não é que haja teórico demais e empírico de menos, nem empírico demais e teórico de menos. O que há é teórico de menos e empírico de menos. Em ambas as dimensões e não em uma só delas é preciso ir além, pensar mais longe, não esmorecer. É por isso que esse grande teórico não é contra a pesquisa empírica, muito pelo contrário; como diz ele, a Sociologia que preconiza até “leva o empírico mais a sério”. (COHN, s/d, p. 27).

numa data posterior, para o participante entrevistado poder ter tempo para respondê-lo sem que esse atrapalhasse seus afazeres diários. Pois bem, após a entrevista, me deparei com outra possível participante entrevistada, que é idosa, que, ao ser abordada e tendo sido explicado um pouco da pesquisa e assegurado o anonimato da participação, num primeiro momento concordou em fazer a entrevista, ressaltando que não sabia ler nem escrever e, que conseguia escrever apenas o primeiro nome e concordou em fazer a entrevista assinando o termo de concordância após leitura feita por mim do termo, assinou o documento com seu primeiro nome e levou o questionário por escrito para sua filha preencher com as suas informações, considerando a sua não possibilidade em escrever e, foi marcada a entrevista para uma outro data posterior. Chegado o dia e hora combinados, a “participante” se recusou em fazer a entrevista, afirmando que em conversa com a filha e genro, foi “alertada” em não assinar nada que não conhecia. Embora verdadeira a afirmação da pessoa que ficara com medo de ter assinado algo que não tinha possibilidade de conhecer o teor, mesmo tendo sido lido para ela o termo de concordância da entrevista, também pode ser notado o receio com relação a seguridade do seu emprego, considerando que a possível participante mencionou também ter saído a pouco tempo do período de experiência, portanto além do medo sobre o teor do documento assinado, havia medo também de perder o emprego. Também vale a nota de que não somente ela se recusou a ser entrevistada no curso da inserção com os participantes.

No caso deste estudo, é de extrema importância a pesquisa de campo, haja vista a ocorrência do fenômeno da terceirização na universidade e, deste modo, haver a possibilidade da coleta de dados na realidade para análise e interpretação baseada na sólida teoria sociológica do trabalho existente a respeito do tema, buscando entender os aspectos concernentes a realidade posta e este campo de estudos.

Para traçar um mapeamento do que existe de terceirização na UFGD atualmente, foi necessário o acesso a determinados documentos, um deles encontrado no site da universidade e os demais coletados junto à Prefeitura Universitária e Departamento de Divisões de limpeza, portaria e vigilância. Ambos mostram um quadro a respeito da quantidade de terceirização adotada pela instituição. A análise documental apresenta limites e vantagens de acordo a cada documento utilizado, sejam eles de natureza pública (arquivos públicos e documentos públicos não arquivados) e documentos privados (arquivos privados e documentos pessoais)⁶. “A informação, aqui, circula em sentido único; pois, embora tagarela, o documento permanece surdo, e o pesquisador não pode dele exigir precisões suplementares” (CELLARD, 2008, p. 295-296).

Por outro lado, vemos então que os documentos apresentam vantagens e desvantagens, como ser capazes até de reconstruir o passado; e a nível metodológico suprimir a influência do pesquisador e permitir a identificação e maturação dos processos individuais, grupais, conceituais, comportamentais, de mentalidades e práticas ao longo do tempo. Noutro norte, apresentam uma questão bastante importante quanto ao seu limite.

Não se altera um documento, sua análise consiste em examiná-lo conforme as informações nele contidas. A análise consistirá em avaliar o contexto de sua produção, os seus autores, bem como os atores que estão envolvidos na cena deste estudo. Sua confiabilidade é patente haja vista serem documentos públicos. Percebe-se que esse primeiro tipo de técnica de pesquisa utilizado deu respaldo de dados mais quantitativos, enquanto a segunda técnica utilizada – entrevistas individuais semi-estruturadas – apresentou aspectos mais qualitativos.

A técnica de entrevistas foi a que mais se encaixou ao objetivo da pesquisa a fim de apreender o ponto de vista do mundo cotidiano do trabalho dos participantes pois, através das suas falas, os sujeitos da pesquisa expuseram suas pretensões, dificuldades, desafios e lutas diários desse âmbito de vida social que é o trabalho. Segundo Samuel (1990), as entrevistas constituem um elemento fundamental para a compreensão do “pano de fundo” dos processos

⁶ Vale mencionar que determinados documentos, mesmos sendo de natureza pública não podem ser acessados, um exemplo refere-se a um processo judicial que envolve menor de idade, pois este é segredo de justiça, mesmo quando findo o processo e arquivado os autos.

históricos, pois a “evidência oral” permite que se evite as “falhas” existentes nos demais documentos e, assim, que a experiência concreta das pessoas seja a “pedra de toque” da pesquisa (SAMUEL, 1989/1990, p. 232).

Neste ponto, vale ressaltar Lucas (2010) enfatizando que “a evidência oral também deve ser tratada com prudência e postura crítica, sendo articulada com as demais fontes e referenciais, o que possibilita um melhor direcionamento das questões colocadas” (LUCAS, 2010, p. 11-12). Esta escolha ocorreu conforme a construção do objeto e o processo investigatório. De acordo com constatação de Bourdieu, o objeto não é dado e sim, construído, deste modo, ao passo que se observava a realidade da terceirização no *lócus* de estudos, se apresentava a necessidade de contato com os participantes deste processo. O objetivo foi de fazer uma coleta das impressões desses participantes a respeito da terceirização na UFGD, e verificar a precarização do trabalho no serviço terceirizado.

Conforme Duarte “de um modo geral, pesquisas de cunho qualitativo exigem a realização de entrevistas, quase sempre longas e semi-estruturadas” (DUARTE, 2002, p. 141). A autora complementa que é de extrema importância a definição de critérios para selecionar os sujeitos que compuseram o universo da investigação em razão da qualidade da informação obtida interferir diretamente na compreensão do problema (DUARTE, 2002, p. 141).

Segundo Gaskell, “nas ciências sociais empíricas, a entrevista qualitativa é uma metodologia de coleta de dados amplamente empregada” (GASKELL, 2002, p. 64). Nesta toada o autor esclarece que o dado social é ativamente construído pelas pessoas no seu dia a dia, no entanto, sob uma condição que não é estabelecida por elas mesmas. Para ele “assume-se que essas construções constituem a realidade essencial das pessoas, seu mundo vivencial” (GASKELL, 2002, p. 65).

Por que realizar entrevistas individuais? Conforme pontua Gaskell as entrevistas individuais se encaixariam melhor:

Quando o objetivo da pesquisa é para: explorar em profundidade o mundo da vida do indivíduo; fazer estudos de caso em entrevistas repetidas no tempo; testar um instrumento, ou questionário (a entrevista cognitiva). **Quando o tópico se refere a:** experiências individuais detalhadas, escolhas e biografias pessoais; assuntos de sensibilidade particular que podem provocar ansiedade. **Quando os entrevistados são:** Difíceis de recrutar, por exemplo, pessoas de idade, mães com filhos pequenos, pessoas doentes; entrevistados da elite ou de alto status; crianças menores de sete anos (GASKELL, 2002, p. 78) **(Grifos nossos)**.

No caso desta dissertação a realização de entrevistas buscou a “compreensão dos mundos da vida dos entrevistados” (GASKELL, 2002, p. 78) e como tem sido construído.

Importa salientar, Gaskell enfatiza que tanto pode servir para duas finalidades:

Tal compreensão poderá contribuir para um número de diferentes empenhos na pesquisa. Poderá ser um fim em si mesmo o fornecimento de uma “descrição detalhada” de um meio social específico; pode também ser empregada como uma base para construir um referencial para pesquisas futuras e fornecer dados para testar expectativas e hipóteses desenvolvidas fora de uma perspectiva teórica específica (GASKELL, 2002, p. 78).

Deste modo, a entrevista nos possibilita coletar dados para a compreensão das relações entre os atores envolvidos neste processo. Assim, é possível mapear e compreender “o mundo da vida dos respondentes” (GASKELL, 2002, p. 78), conectando-o, na medida do possível, com aspectos estruturais da dinâmica da sociedade capitalista contemporânea. Trata-se de um grande desafio que, no entanto, só é possível superar por meio de repetições do exercício de fazê-la.

Portanto, a metodologia de pesquisa utilizada para apreensão da realidade foi análise documental e as entrevistas individuais semi-estruturadas, e em especial com os trabalhadores, um questionário para traçar perfil. Vale lembrar que houve dificuldades para definir o critério e a delimitação do “campo de pesquisa”, ou seja, quem seria entrevistado, diante do tempo disponível para a conclusão da pesquisa.

Os sujeitos escolhidos para as entrevistas individuais apresentam variedades em seus graus de representação. Foram entrevistados trabalhadores terceirizados dos três setores (limpeza, vigilância e portaria), funcionários da UFGD (técnicos e professores) com funções administrativas, como por exemplo, gestor de contrato e professores que são gestores e ex-gestores da instituição, representantes de sindicatos e encarregados empresas prestadoras de serviços.

Neste sentido, vale mostrar um quadro relacionando os entrevistados como nos referimos a eles no decorrer deste trabalho.

Quadro 1: Participantes das Entrevistas

PARTICIPANTE ENTREVISTADO	“CONDINOME”
Professor e ex-administrador da UFGD	Entrevistado número 1
Professor aposentado e ex-administrador da UFGD	Entrevistado número 2
Professor e gestor de pessoas	Entrevistado número 3
Técnica administrativa e representante sindical	Entrevistada número 4
Técnico administrativo – gestor de contratos de terceirização da UFGD	Entrevistado número 5
Terceirizada	Entrevistada número 6
Terceirizado	Entrevistado número 7
Terceirizada	Entrevistada número 8
Terceirizado	Entrevistado número 9
Técnico administrativo da UFGD	Entrevistado número 10

Técnico administrativo da UFGD – gestor de contratos de terceirização da UFGD	Entrevistado número 11
Funcionário Público aposentado em 2016 da função de vigilância da UFGD	Entrevistado número 12
Terceirizada/Encarregada de empresa prestadora de serviços	Entrevistada número 13
Terceirizada/ Encarregada de empresa prestadora de serviços	Entrevistada número 14
Presidente de Sindicato dos trabalhadores/as terceirizados/as	Entrevistado número 15
Terceirizada	Entrevistada número 16

Sobre este aspecto, Duarte pontua que:

A descrição e delimitação da população base, ou seja, dos sujeitos a serem entrevistados, assim como o seu grau de representatividade no grupo social em estudo, constituem um problema a ser imediatamente enfrentado, já que se trata do solo sobre o qual grande parte do trabalho de campo será assentado (DUARTE, 2002, p. 141).

O critério de escolha para as entrevistas com os trabalhadores terceirizados não somente pelo maior número de empregados nos posto de trabalho, mas primordialmente pela continuidade contratual do serviço prestado, conforme documento fornecido pela prefeitura universitária da UFGD unidade II.⁷ Como se percebe, a presente análise trata-se de caso único de estudo de caso. A amostra, segundo Pires,

pode conter uma dupla significação. No sentido estrito ou operacional, ela designa exclusivamente o resultado de um procedimento visando extrair uma parte de um todo bem determinado; no sentido amplo, ela designa o resultado de qualquer operação visando construir o corpus empírico de uma pesquisa. É no âmbito deste segundo sentido que se deve entender aqui a referida palavra. Assim compreendida, a noção de amostra concerne tanto às grandes investigações por questionário quanto às pesquisas referidas a um único indivíduo (PIRES, 2012, p. 154).

Portanto, o presente estudo combinou pesquisa quantitativa quanto ao mapeamento do que realmente existe de terceirização na instituição de ensino, cujos dados, como já foi dito, foram encontrados no site da UFGD e outro documento analisado⁸, fornecido pela Prefeitura

⁷ Aqui vale uma explicação de que a princípio, também faria parte da pesquisa a função ligada à manutenção da instituição, não pelo número de posto de trabalho, nem continuidade do serviço contratado, como foi o critério utilizado para escolha da amostragem, mas em razão de que os trabalhadores eram albergados do regime semi-aberto e, pela importância da questão, esta função também seria analisada. No entanto, soube-se em entrevista com participante da pesquisa, representando a UFGD, que eles não mais fazem parte do quadro de empregados da prestadora de serviços que ganhou licitação na UFGD.

⁸ Nas datas 15, 23 de janeiro de 01 de fevereiro de 2018 foram realizadas pesquisas no Centro de Documentação Regional da UFGD (CDR), sob a orientação do professor Paulo Roberto Cimó Queiroz, com a intenção de encontrar documento referente ao processo de terceirização na universidade, houve busca em caixas de coleções, periódicos, panfletos, bancos de dissertações e teses. Não foram encontrados panfletos e/ou periódicos que interessassem a esta pesquisa no sentido de mostrar um pouco do processo. Quanto a trabalhos já existentes a esse respeito, foram encontrados três. Dois deles de Mirian Cristina Franco Mateu, o primeiro sobre desarticulação do mundo do trabalho e suas implicações no movimento sindical: caso do sindicato dos bancários de Dourados (1990 – 2000), datado do ano de 2004 e, o segundo, metamorfoses no mundo do trabalho: caso do setor bancário em Dourados (1990 – 2000) datado do ano 2007, em ambos os trabalhos o conteúdo encontrado acerca da terceirização de serviços já existente no setor bancário da cidade, é bem semelhante. O terceiro

de Campus, bem como, pesquisa qualitativa no sentido de identificar por meio das entrevistas com os participantes, quão precarizada possa estar a relação de trabalho do empregado terceirizado.

A pesquisa contou com duas fases, a primeira referente ao levantamento dos dados e análise bibliográfica⁹ e a segunda, com a pesquisa em campo, mediante a coleta de documentos e entrevistas individuais semi-estruturadas e, em especial para os trabalhadores terceirizados, aplicação de questionário por escrito.

As entrevistas foram gravadas, mediante prévia autorização por escrito com anonimato do participante. O recorte temporal é a partir de meados do ano de 1998, quando se inicia, pelo serviço de vigilância, o processo de terceirização na universidade que, à época, ainda era um polo da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) – posto que a UFGD foi criada oficialmente apenas em 2005 e implantada no ano seguinte.

Estruturação dos Capítulos

A estrutura desta dissertação está dividida em três capítulos. O primeiro capítulo foi feita uma apresentação inicial acerca do quadro da terceirização na Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD) nos serviços estudados, digam-se a limpeza, a vigilância e a portaria na universidade. Dessa forma, dá-se início a discussão do objeto da pesquisa, situando-o espacial, temporal e contextualmente, através de dados a respeito do que se tem atualmente de terceirização na UFGD, tais como, número de trabalhadores terceirizados e postos de trabalho e empresas prestadoras de serviços. Em seguida, como forma de concluir primeiras aproximações em relação ao tema, apresentou-se a conceituação polissêmica do termo, bem como um breve histórico da terceirização e suas determinações num contexto de crise do capital que se reestrutura e ascensão do neoliberalismo, resultando uma inclinação à precarização do trabalho.

No segundo capítulo, abordou-se a terceirização no setor público brasileiro na atual conjuntura política neoliberal, regulações da terceirização neste setor e a degradação do trabalho no “Estado mínimo”. Também foi abordada a situação geral dos terceirizados na UFGD que indicam desvalorização, desrespeito, invisibilidade e exclusão do trabalhador/a terceirizado/a. A partir disso, foi possível analisar os impactos do processo de terceirização

trabalho encontrado é de Leonardo Roza Souza, a respeito do setor terciário como manifestação da divisão territorial do trabalho nos municípios de Três Lagoas-MS, datado do ano de 2017.

⁹ No projeto de pesquisa se pretendia analisar UFGD e UEMS (esta somente o polo de Dourados-MS), no entanto, por questões de delimitação e tempo, se escolheu trabalhar somente a UFGD unidade II.

em específico no serviço público, com foco nos setores de limpeza, vigilância e portaria da UFGD, bem como a, instabilidade, vulnerabilidade e fragmentação sindical dos/as trabalhadores/as, permitida por essa modalidade de contratação.

Por fim, no capítulo três, foi apresentado um balanço da terceirização na universidade, começando por uma breve reflexão acerca do processo de mercantilização e privatização a que ela está submetida e suas consequências em termos de degradação do trabalho. Em seguida, foram abordadas ainda as diversas perspectivas acerca da terceirização, a partir dos relatos colhidos pelos diversos sujeitos que contribuíram com esta pesquisa: trabalhadores/as terceirizados/as, representantes sindicais, administradores e ex-administradores da UFGD, gestores de contratos e encarregados das empresas prestadoras de serviço. Assim, à título de considerações finais, foi exposto uma síntese da terceirização na UFGD, levantada a observação de que embora as atividades terceirizadas sejam tidas como “de apoio”, são essenciais para o funcionamento da instituição e, um prognóstico do trabalho precarizado na universidade.

CAPÍTULO I – O TRABALHO TERCEIRIZADO: UMA PRIMEIRA APROXIMAÇÃO

Neste primeiro capítulo será apresentado um mapeamento inicial da terceirização na Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), com informações gerais deste *locus* de estudos, como o número de empregados, os tipos de serviço prestado pelas empresas contratadas e as atividades exercidas pelos seus empregados no âmbito da UFGD. Em seguida, como forma de completar essa primeira aproximação com o objeto de pesquisa, buscar-se-á realizar uma breve síntese do próprio conceito de terceirização, bem como dos aspectos históricos do período em que este fenômeno emerge no mundo do trabalho no Brasil e no mundo.

1. O TRABALHO TERCEIRIZADO NA UFGD

A Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD) é uma instituição pública de ensino superior criada pela Lei Federal nº. 11.153, de 29/07/2005, com publicação no Diário Oficial da União em 01/08/2005 e implantada a partir de 02/01/2006, na cidade de Dourados, Estado de Mato Grosso do Sul. Menegat, Farias e Marschner (2009), ressaltam que a sua “criação vincula-se à separação do antigo Campus de Dourados, então ligado à Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), transformada em uma nova universidade, a UFGD” (MENEGET, FARIAS; MARSCHNER, 2009, p. 17). Na mesma linha, em histórico da UFGD disponibilizado no site da instituição, consta o seguinte:

A Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD nasceu do desmembramento do Centro Universitário de Dourados, antigo CEUD, campi da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS. O CEUD, antes Centro Pedagógico de Dourados – CPD começou a funcionar no município em 1971 e passou a apresentar um elevado índice de crescimento, sobretudo nas décadas de 1980 e 1990 (portalufgd.edu.br, 2019).

Atualmente, a universidade conta com uma estrutura de dois campi (Unidade I e II), um hospital universitário e diversos departamentos administrativos e de arquivos de documentação, mas, para a realização desta pesquisa, optou-se especificamente pelo maior e mais representativo campus da universidade: a Unidade II, também conhecida como “Cidade Universitária” – onde também está instalada a Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul (UEMS). Nesta unidade estão instaladas 10 das 12 unidades acadêmicas da UFGD, diversos

núcleos e laboratórios de pesquisa, além dos principais espaços de socialização, estudo e assistência – tais como biblioteca, restaurante universitário e centro de convivência. Sendo assim, este espaço é o ambiente de convivência da maior parte da comunidade universitária, o que vale também para trabalhadores e trabalhadoras de empresas que prestam serviço na instituição.

1.1 A Terceirização na Cidade Universitária

Antes mesmo da sua transformação em UFGD, entre 2005 e 2006, a instituição já contava com serviços terceirizados, pois este processo teve seus primeiros ensaios no setor de vigilância, quando ainda era UFMS (Universidade Federal de Mato Grosso do Sul), conforme aponta o entrevistado 2 que à época era diretor da instituição – onde atuou até 2001. Neste ponto, é importante destacar que a terceirização no serviço público foi impulsionada no ano de 1998 com a Medida Provisória de nº. 1.606-20, convertida em Lei (L. 9.632/98), que dispõe sobre a extinção de cargos de atividade de apoio (atividades consideradas “atividades-meio”) no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. Por isso, na impossibilidade de contratação de novos servidores públicos para o setor de vigilância, o serviço passava a ser dividido entre funcionários públicos e empregados celetistas, vinculados a empresa contratada pela instituição, gerando um quadro em que trabalhadores de um *mesmo* setor e de uma *mesma* instituição possuíam relações e condições de trabalho bastante distintas.

Atualmente, com a natural saída e aposentadoria dos últimos concursados neste setor, o serviço de segurança é quase integralmente garantido por trabalhadores terceirizados. O mesmo vale para uma série de outras atividades cotidianas na universidade, como mostra os quadros a seguir:

Quadro 2: Divisão de Transporte

FUNÇÃO	NÚMERO DE EMPREGADOS	EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS
MOTORISTA	12	SOBERANA

Quadro 3: Divisão de Conservação e Serviços Urbanos

FUNÇÃO	NÚMERO DE EMPREGADOS	EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS
LIMPEZA	106	PRESTA
JARDINAGEM	13	COSTA OESTE
COPA E RECEPÇÃO	12	ESFERA PRODUÇÃO

Quadro 4: Divisão de Proteção Patrimonial

FUNÇÃO	NÚMERO DE EMPREGADOS	EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS
PORTARIA	34	BELA VISTA
VIGILÂNCIA	74	RONDAI

Fonte: Prefeitura Universitária da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), 2018/2019¹⁰.

Esses dados foram obtidos junto a Prefeitura de Universitária e dão um panorama a respeito do que se tem de terceirização na Unidade II da instituição. No entanto, como já foi indicado, serão objeto de análise neste trabalho apenas as funções de limpeza, vigilância e portaria da UFGD. Tal escolha se deve ao fato de serem os três setores mais representativos em termos de quantidade de trabalhadores, mas também por serem os grupos que tem contato cotidiano com o conjunto da cidade universitária, ainda que marcados pela invisibilidade – como será discutido mais adiante. Sendo assim, de início, torna-se importante uma descrição geral das atividades e condições de trabalho destes pouco mais de 200 trabalhadores, ligados a três empresas que prestam serviço diariamente na UFGD.

1.2 O Serviço de Limpeza

A função de limpeza da UFGD compreende, conforme análise do instrumento licitatório, a prestação dos serviços de limpeza, conservação e higienização, incluindo o fornecimento de materiais de limpeza, assim como dos equipamentos adequados à execução do contrato. Ou seja, todo o asseio que deve ter a universidade é destinado à necessidade da prestação dos serviços destes trabalhadores terceirizados.

A manutenção e limpeza são diárias nos seguintes locais da universidade: 1) área externa, compreende áreas não edificadas, mas integrantes do imóvel, como: passeio, rampas, estacionamento, circulação de veículos, jardins e acessos, bem como os vasos ornamentais existentes; 2) área interna, a área interna compreende todos os andares (salas, saguão, auditório, guarita, etc,) garagens e coberturas. São espaços de manutenção diária e, para tanto, segundo informações colhidas em conversa com em trabalhador terceirizado, o grupo de trabalhadores inicia a jornada diária às 06h, se locomovendo até a instituição com um ônibus da empresa prestadora de serviços, para se dedicarem à limpeza de salas de reuniões e salas de aula que logo de manhã já começam a ser utilizadas. Segundo informações do gestor de

¹⁰ Conforme dados coletados junto à Prefeitura Universitária, além destes contratos listados acima, há na UFGD, mais dois contratos com mão-de-obra terceirizada que não estão sob responsabilidade da Prefeitura Universitária, são eles: Fazenda Experimental (trabalho no campo) e Divisão de Evento (equipamentos de sonorização).

contratos de limpeza da UFGD, são destinadas entre 3 e 4 trabalhadores para cada bloco da instituição; 3) área interna laboratorial compreendem o interior dos laboratórios de estudo e pesquisas das faculdades, 4) nas esquadrias face externa, compreender painéis de vidro – face interna e externa, janelas e brises que não necessitam de equipamento especial para acesso à limpeza, com periodicidade de limpeza quinzenal.

O anexo I do pregão de licitação, no seu termo de referência, apresenta o seguinte quadro quanto ao dimensionamento da área de serviço e da quantidade mínima de empregados:

Quadro 5: Dimensionamento da Área de Serviço e da Quantidade Mínima de Empregados

TIPO DE ÁREA	ÁREA DE EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS (M ²)	Produtividade (M ²) ¹	Frequência de Execução	Qtd Imediata de Postos (m ² /produtividade)
I - Área Interna	51.140,00	680	220h/mês	75
II - Área Interna com Insalubridade	1.950,00	390	220h/mês	5
III - Área Externa	60.000,00	6.000	220h/mês	10
IV - Esquadrias Face externa	4.912,84	3.300	220h/mês	2
V - Laboratorial	4.277,04	390	220h/mês	11
VI - Encarregado	122.279,88	1/52 postos	220h/mês	2
VII - Servente/Limpeza de veículos			220h/mês	1

Fonte: Edital do pregão eletrônico nº. 09/2016.

O contrato informa ainda que são 106 empregados responsáveis pelo serviço de limpeza, sendo dois na condição de encarregados e 104 ocupando postos de serventes – entre os quais, um é responsável especificamente pela limpeza dos veículos. A carga de trabalho é definida de acordo com a área em questão: na área interna, referente aos chamados pisos-frios, cada trabalhador/a terceirizado/a fica responsável pela limpeza da área de 680m²; na área interna laboratorial e interna com insalubridade¹¹, cada trabalhador/a terceirizado/a fica

¹¹ Aqui vale esclarecer a respeito da insalubridade dos locais de trabalho. Conforme informações coletadas junto ao gestor de contratos da limpeza da UFGD, apenas os trabalhadores que limpam banheiros coletivos – com alta circulação de pessoas – recebem insalubridade de 40% na função da limpeza, devido a resultado de laudo técnico realizado na instituição. Foi informado ainda que os trabalhadores que limpam esses banheiros, são no total de 8 pessoas: 6 ficam na Unidade II (lôcus de estudos da pesquisa), 1 em laboratório no H.U (Hospital Universitário) e 1 na Fadir (Faculdade de Direito e Relações Internacionais). O gestor informou ainda, a respeito do LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho) na instituição, que definiu os lugares insalubres: O LTCAT é documento obrigatório contido como cláusula contratual para constar todos os apontamentos referentes a saúde e segurança do trabalho. A formulação do LTCAT é de responsabilidade da empresa Contratada que tem prazo determinado para apresentação do documento conforme cláusula contratual. A partir

responsável pela área de 390m²; na área externa cada trabalhador/a terceirizado/a é responsável pela área de 6000m²; na área de esquadrias, cada trabalhador é responsável pela dimensão de 220m²; e na lavagem da frota, há 39 veículos, compreendidos por carros de passeio e veículos de carga e transporte, este serviço é efetuado por 1 lavador de carro, no qual a lavagem é feita diariamente, podendo ser requisitado o auxílio de outros serventes, conforme consta do pregão licitatório. A rotina do lavador de veículos consiste na limpeza diária de até 04 veículos por dia, informa o entrevistado número 5 e a limpeza é realizada conforme necessidade após viagens efetuadas.

O conjunto destes serviços de limpeza deverá ser executados da seguinte maneira colocada nos quadros a seguir¹²:

Quadro 6: Especificação da Execução dos Serviços

DIARIAMENTE, UMA VEZ, QUANDO NÃO EXPLICITADO:
Limpar móveis, utensílios, aparelhos elétricos, extintores de incêndio etc;
Remover capachos e tapetes, procedendo a sua limpeza e aspirando o pó;
Aspirar o pó em todo o piso e paredes acarpetadas;
Proceder à limpeza, com lavagem e desinfecção dos banheiros e coleta de lixo, no mínimo, 3 (três) vezes ao dia, substituindo os sacos de cada lixeira pelo menos 1 (uma) vez ao dia;
Proceder à limpeza e desinfecção das copas e cozinhas, no mínimo, 2 (duas) vezes ao dia;
Proceder à limpeza dos pisos da UFGD, utilizando os produtos adequados para o tratamento de cada tipo de piso;
Varrer, passar pano úmido e polir os balcões e os pisos vinílicos, de mármore, cerâmicos, de mármore e emborrachados;
Limpar as escadarias e corrimãos;
Abastecer com papel toalha, papel higiênico, sabonete líquido e refil dos desodorantes sanitários, quando necessário;
Limpar e higienizar os aparelhos telefônicos;
Limpar as plataformas elevadoras com produtos adequados;
Passar pano úmido com álcool nas mesas e assentos das copas e cozinhas antes e após as refeições;
Proceder à coleta seletiva de todo o lixo, no mínimo, 2 (duas) vezes ao dia, acondicionando-o em saco plástico e removendo-o para o local indicado pela UFGD, a realização desta atividade deverá seguir todos os procedimentos descritos no Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos da UFGD;
Limpar e higienizar os bebedouros, friccionar com álcool 46% nas partes cromadas;
Suprir as copas e bebedouros da administração com copos e repor a água das vasilhas das geladeiras;
Movimentar móveis e transportar volumes, quando necessário;
Lavagem e desinfecção do laboratório de criação animal;
Limpeza e desinfecção do laboratório de carnes e biotério;
Limpeza na superfície e no fundo das piscinas utilizando produtos adequados e operando equipamentos para aspirar, escovar e retirar impurezas;
Manter limpa a área de entorno, inclusive as calhas e grades dos bueiros de acesso às lagoas de decantação;
Executar demais serviços considerados necessários à frequência diária;

das informações presentes no LTCAT é possível determinar o grau de exposição a risco (periculosidade ou insalubridade) sobre cada atividade laboral desempenhada por meio dos serviços objeto do contrato. De acordo com o grau de periculosidade ou insalubridade é pago valor em dinheiro a título de compensação ao funcionário diretamente exposto a um ambiente insalubre conforme a graduação da insalubridade apontada no LTCAT e devidamente certificada pela Engenharia de Segurança do Trabalho da UFGD.

¹² Os próximos quadros apresentados estão organizados conforme pregão licitatório coletado junto ao gestor de contratos da limpeza. O documento licitatório está dividido. Num primeiro momento nos foi ofertado pela gestão de contratos conservação e limpeza, bem como de proteção patrimonial da instituição apenas o contrato licitatório, posteriormente, em outro requerimento, foi ofertado os pregões licitatórios.

SEMANALMENTE, UMA VEZ, QUANDO NÃO EXPLICITADO:
Lavar as paredes revestidas com azulejo e outros materiais;
Lavar pisos de cozinhas e copas;
Lavar lixeiras internas e externas, containers e carrinhos de coleta de resíduo;
Lustrar todo o mobiliário envernizado com produto adequado e passar a flanela nos móveis encerados;
Proceder à limpeza dos painéis frontais, filtros e bandejas dos condicionadores de ar, com aplicação de produto bactericida;
Limpar atrás dos móveis, armários, arquivos, cortinas e persianas, retirando-os dos respectivos lugares, reposicionando-os após as atividades;
Limpar, com produtos adequados, as divisórias, portas revestidas de fórmica, e todos os quadros de avisos;
Limpar os espelhos com pano umedecido em álcool;
Retirar papéis, detritos e folhagens das áreas verdes;
Varrer as áreas pavimentadas;
Retirada do esterco das galinhas poedeiras;
Aplicação de produtos indicados para limpeza e manutenção da piscina;
Efetuar a limpeza da área da garagem;
Executar demais serviços considerados necessários à frequência semanal.
QUIZENALMENTE, UMA VEZ, QUANDO NÃO EXPLICITADO:
Limpar todos os vidros (face interna e externa), aplicando-lhes produtos ante embaçantes;
Executar demais serviços considerados necessários à frequência quinzenal.
MENSALMENTE UMA VEZ:
Limpar todas as luminárias, inclusive das áreas externas, por dentro e por fora;
Limpar tetos, paredes, parapeitos, portas, forro, lambris, rodapés etc.;
Remover manchas nos pisos, nas paredes, nas divisórias, suas portas e vidros;
Limpar livros e periódicos dispostos na Biblioteca, estantes e armários, pertencentes ao acervo da UFGD;
Limpar livros, documentos e processos do arquivo institucional da UFGD;
Limpar e desobstruir os ralos dos banheiros;
Proceder ao polimento dos corrimãos das escadas;
Efetuar a desobstrução, pelo menos 1 (uma) vez, dos tubos de escoamento de águas pluviais;
Proceder a uma revisão minuciosa de todos os serviços prestados durante o mês;
Lavar calçadas externas;
Executar a limpeza do almoxarifado;
Executar demais serviços considerados necessários à frequência mensal.
SEMESTRALMENTE, UMA VEZ, QUANDO NÃO EXPLICITADO:
Lavar as caixas d'água, remover a lama e desinfetá-las;
Aspirar o pó e limpar calhas e luminárias;
Limpar caixas de gordura;
Limpar fachadas envidraçadas (face interna e externa) em conformidade com as normas de segurança do trabalho, aplicando-lhes produtos ante embaçantes.
Retirada da cama dos frangos;
Executar demais serviços considerados necessários à frequência semestral;
ANUALMENTE, UMA VEZ, QUANDO NÃO EXPLICITADO:
Limpar o prédio externamente, em conformidade com as normas de segurança do trabalho, com mão de obra especializada;
Executar demais serviços considerados necessários à frequência anual.

Fonte: Edital do pregão eletrônico nº. 09/2016.

A jornada de trabalho dos/as trabalhadore/as desta função é de 44 horas semanais e 8 horas diárias. Nesta função, o salário dos/as trabalhadores/as, em média, conforme informações contratuais, é de um salário mínimo. A duração do contrato é de 12 (doze) meses, podendo ser aditado por mais 12 (doze) meses até o limite máximo de 60 (sessenta) meses, quando comprovadamente vantajoso para a Administração.

A planilha coletada junto à Prefeitura Universitária mostra que, do total de 106 trabalhadores, quase 80% são do sexo feminino: 82 mulheres e 31 homens. Já no que se refere à faixa etária, as idades variam entre 21 e 67 anos, com uma grande maioria (80%) de adultos (entre 30 e 60 anos de idade) totalizando 85 empregados. Os 20% restante é composto principalmente por jovens (entre 21 a 29 anos de idade), 21 empregados, aos quais se somam quatro trabalhadores/as idosos/as (acima de 60 anos de idade).

1.3 A Vigilância

A função de vigilância da UFGD compreende por objeto a prestação de serviço continuado de vigilância armada e desarmada, incluindo os serviços de monitoramento de CFTV¹³ e ronda motorizada, nas dependências da universidade, conforme análise do instrumento licitatório. Ou seja, toda a segurança patrimonial é destinada à necessidade da prestação dos serviços destes/as trabalhadores/as terceirizados/as.

O quadro de resumo de como é dividido a função de vigilância é o seguinte: I) vigilância diurna desarmada, de segunda a domingo, envolvendo 2 (dois) vigilantes; II) vigilância noturna armada, de segunda a domingo, envolvendo 2 (dois) vigilantes, III) vigilância CFTV diurna desarmada, de segunda a domingo, envolvendo 2 (dois) vigilantes; IV) vigilância CFTV noturna desarmada, de segunda a domingo envolvendo 2 (dois) vigilantes; V) ronda motorizada diurna armada, de segunda a domingo, envolvendo 2 (dois) vigilantes; VI) ronda motorizada noturna armada, de segunda a domingo, envolvendo 2 (dois) vigilantes, por posto de trabalho.

A média de salário de cada vigilante, é de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais mensais). A jornada de trabalho nesta função obedece a uma escala de 12x36 horas. Ou seja, trabalham por 12 (doze) horas seguidas, e descansam 36 (trinta e seis) horas, conforme extraído de pregão licitatório coletado junto a Prefeitura Universitária resultado o seguinte quadro:

¹³ Esta sigla se refere a circuito fechado ou circuito interno de televisão. A fim de esclarecer, em e-mail trocado com gestor de contratos da divisão de proteção patrimonial, foi informado o seguinte: A vigilância CFTV é definida como um posto de vigilância exclusivamente de monitoramento das câmeras, cuja função de segurança, nesse local, é ficar de olho nas diversas TV's, as quais possuem vários mosaicos de imagens, e cada mosaico representa uma câmera instalada em determinado ponto da universidade; nesta situação, o objetivo deste posto é fornecer apoio aos vigilantes ostensivos (que estão presentes nos locais), orientando - os sobre quaisquer situações suspeitas vista nas câmeras, e assim aumentar a amplitude da cobertura de segurança.

Quadro 7: Valor Mensal dos Postos de Serviços da Vigilância

	Tipo de Serviço (A)	Valor por empregado (B)	Nº Vigilante por posto (C)	Valor por posto (D) = (B x C)	Qtd. de postos (E)	Valor Total Mensal do Serviço (F) = (D x E)
1	VIGILANTE DIURNO DESARMADO - segunda a domingo, envolvendo 2 vigilantes em turnos de 12x36hs.	R\$ 4.035,14	2	R\$ 8.070,28	13	R\$ 104.913,69
2	VIGILANTE NOTURNO ARMADO - segunda a domingo, envolvendo 2 vigilantes em turnos de 12 x36 horas.	R\$ 4.876,96	2	R\$ 9.753,91	14	R\$ 136.554,80
3	VIGILANTE CFTV DIURNO DESARMADO - segunda a domingo, envolvendo 2 vigilantes turnos de 12x36 horas.	R\$ 4.035,14	2	R\$ 8.070,28	1	R\$ 8.070,28
4	VIGILANTE CFTV NOTURNO DESARMADO - segunda a domingo, envolvendo 2 (dois) vigilantes em turnos de 12 x36hs.	R\$ 4.850,74	2	R\$ 9.701,47	1	R\$ 9.701,47
5	RONDA MOTORIZADA DIURNO ARMADO - segunda a domingo, envolvendo 2 vigilantes em turnos de 12 x36hs.	R\$ 4.154,67	2	R\$ 8.309,34	1	R\$ 8.309,34
6	RONDA MOTORIZADA NOTURNO ARMADA – segunda a domingo, envolvendo 2 vigilantes em turnos de 12 x36hs.	R\$ 4.996,48	2	R\$ 9.992,97	1	R\$ 9.992,97

Fonte: Contrato de licitação nº 11/2016

O conjunto destes serviços de vigilância deverá ser executado da seguinte maneira colocada nos quadros a seguir:

Quadro 8: Discriminação dos Serviços de Vigilância a serem executados

VIGILANTES DIURNO/NOTURNO (ARMADOS E DESARMADOS):
Fechar portas, janelas, vitrões, entre outros, e proceder à vistoria do ponto de vista de segurança, certificando-se da inexistência de pessoas estranhas no local. Ligar ou desligar as chaves de circuitos elétricos e aparelhos em geral, conforme as peculiaridades de cada unidade, definidas pela área de segurança da contratante.
O vigilante deverá estar uniformizado, armado, portando o botão de pânico policial (quando houver), abstendo-se de qualquer outra atividade, mantendo-se alerta, vigiando clientes, visitantes e prestadores de serviços, e somente dali se ausentar, após ser substituído por outro vigilante.
Repassar para o vigilante que está assumindo o Posto, quando da rendição, todas as orientações recebidas e em vigor, bem como eventuais anomalias observadas no local.
O vigilante deverá estar instruído para o acionamento imediato do botão de pânico (SE HOUVER), ao menor sinal de qualquer ocorrência anormal, que possa colocar em risco a segurança patrimonial da contratante, a integridade física ou a vida de pessoas.
Efetuar rondas diárias, onde se façam necessárias, conforme as orientações recebidas da área de segurança da contratante (COSEG); verificar todas dependências das instalações e adotar os cuidados e providências necessárias para o perfeito desempenho das funções e manutenção da tranquilidade nas instalações.
Não permitir o acesso às dependências da contratante de vendedores promocionistas, agenciadores e correlatos ou solicitadores de qualquer espécie, salvo se previamente autorizados e identificados.
Observar a movimentação de indivíduos suspeitos nas imediações do Posto, adotando as medidas de segurança conforme orientação recebida da área de segurança da contratante (COSEG), bem como as quais entenderem oportunas, necessárias e adequadas a situação.
Coibir a prática de atividade comercial junto ao Posto de Vigilância e imediações, que implique em risco à segurança dos serviços e das instalações.

Comunicar imediatamente à contratante, bem como ao responsável pelo Posto, qualquer anormalidade verificada, para que sejam adotadas as providências de regularização necessárias.
Permitir o ingresso de pessoas nos imóveis, nos dias e horários sem expediente, somente mediante apresentação de autorização fornecida pelo Gestor da Unidade, a qual deverá ser retida no Posto e/ou anotada em livro próprio de Ocorrências, com páginas numeradas, do qual constará, além da identificação da pessoa o local de destino e o seu horário de entrada e de saída bem como o número da placa do veículo utilizado se for o caso, relatando à contratante as ocorrências do Posto. (caso mantenha essa condição necessário definir forma de emissão da autorização).
Impedir a retirada de qualquer volume ou objeto dos imóveis, sem que seu portador esteja munido de autorização de saída, devidamente identificada com carimbo, contendo nome e função de colaborador da contratante, a qual deverá ficar retida no Posto e/ou anotada em livro próprio, (caso mantenha essa condição necessário definir forma de emissão da autorização).
Exigir, em caso de suspeita, em conjunto com o representante da contratante, a abertura de embrulhos ou volumes para conferência de seu conteúdo. (gestor ou alguém indicado pela COSEG).
Intervir prontamente, sempre que se verificarem quaisquer incidentes ou desentendimentos nas áreas sob vigilância, interna e externa, nas filas de espera (banheiros, interior dos blocos, área de estacionamento, no caso da Unidade I, no interior do prédio) nos setores de atendimento ao público, durante ou fora do horário normal de expediente.
Colaborar com as Polícias Civil e Militar nas ocorrências de ordem policial dentro das instalações da contratante, facilitando, no possível, a atuação daquelas, inclusive na indicação de testemunhas presenciais de eventual acontecimento.
No caso de ação de criminosos, a contratada deverá comunicar de imediato à contratante pela via mais rápida disponível, e apresentar relatório específico, relatando de forma circunstanciada e pormenorizada, todos os fatos, situações e informações envolvendo a ocorrência.
O relatório deverá ser encaminhado diretamente à área de segurança da contratante até o dia seguinte a ocorrência.
Conduzir seus trabalhos em harmonia com as atividades da contratante, de modo a não causar transtornos ao andamento normal de seus serviços e horários estabelecidos em normas internas, nem quaisquer ônus relativo ao uso de recursos materiais ou humanos.
Abrir e fechar as portas dos prédios, janelas, vitrais, etc. e proceder à vistoria dos mesmos quanto ao ponto de vista de segurança, constatando a ausência de pessoas estranhas.
Comunicar de imediato à Polícia Federal, Corpo de Bombeiros, Empresa Energética do Mato Grosso do Sul (Enersul), Empresa de Saneamento do Mato Grosso do Sul (Sanesul), entre outros, sempre que ocorrerem sinistros que exijam a presença imediata dessas corporações/empresas, nas dependências da UFGD.

Fonte: Edital do Pregão Eletrônico nº. 07/2016.

Neste caso também a duração do contrato é de 12 (doze) meses, podendo ser aditado por mais 12 (doze) meses até o limite máximo de 60 (sessenta) meses, quando comprovadamente vantajoso para a Administração. A planilha coletada junto à Prefeitura Universitária mostra que neste setor a proporção de homens e mulheres se inverte radicalmente: do total é de aproximadamente de 74 trabalhadores/as, 11 do sexo feminino e 63 do sexo masculino. Para esta função de vigilância, é exigido no mínimo o ensino médio completo como grau de escolaridade, diferentemente dos postos de limpeza. A idade dos/as trabalhadores/as varia entre 23 e 54 anos de idade, sendo 8 jovens (entre 21 a 29 anos de idade) e 61 adultos (entre 30 e 60 anos de idade), não há idosos nesta função. Por último, vale mencionar que além do serviço prestado pelos/as trabalhadores/as terceirizados/as, existem em torno de 140 câmeras instaladas, conforme menciona o entrevistado número 10, vale mencionar ainda que esses apresentados aqui são após o processo de diminuição de vigilância com maior número de pessoas, o que aumentou o número de câmeras.

1.4 O Trabalho na Portaria

A função dita de portaria da UFGD compreende por objeto de prestação do contrato, conforme análise do instrumento licitatório, a prestação dos serviços de portaria. Ou seja, todo o direcionamento de alunos, professores e visitantes da universidade fica a cargo da prestação dos serviços destes/as trabalhadores/as terceirizados/as. O entrevistado número 10 mencionou que a portaria se concentra na abertura e fechamento de portas. Os postos de trabalho da portaria, atualmente se encontram nos seguintes espaços da unidade II: auditório, biblioteca central, bloco A, bloco B, bloco C, bloco D, FAED, FCA, FACET, FCH, FCS, FACALE, FAIND, FCBA, FACE, FAEN. Vale mencionar que a portaria antes da modificação da jornada de trabalho, acompanhava a mesma ideia de jornada de trabalho da vigilância com plantões de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, a famosa jornada de 12x36.

A duração do contrato é de 12 (doze) meses, podendo ser aditado por mais 12 (doze) meses até o limite máximo de 60 (sessenta) meses, quando comprovadamente vantajoso para a Administração. A planilha coletada junto à Prefeitura Universitária mostra que o total é de aproximadamente de 34 trabalhadores/as, sendo 24 do sexo feminino e 10 do sexo masculino. Há a exigência de ensino médio completo para o desempenho desta função. A idade dos/as trabalhadores/as varia entre 21 e 52 anos de idade, sendo 12 jovens (entre 21 a 29 anos de idade) e 21 adultos (entre 30 e 60 anos de idade). A média salarial dos trabalhadores/as da portaria na UFGD é de um salário mínimo mais gratificação de aproximadamente 100 reais mensais, numa jornada de trabalho de 8 horas diárias de segunda a sexta e 4 horas aos sábados.

2. O QUE É TERCEIRIZAÇÃO?

Como afirmado anteriormente, o emprego de trabalho terceirizado nas universidades teve impulso a partir do final da década de 1990, com a extinção de cargos públicos para uma série de funções consideradas de apoio. No entanto, até o momento, esta apresentação geral do trabalho terceirizado na UFGD II deixou de lado uma reflexão sobre a especificidade deste tipo de vínculo – em comparação ao servidor estatutário, mas também ao celetista de vínculo direto com a empresa/instituição onde se presta o serviço – e sobre o sentido da sua ascensão nas últimas décadas. Dito de outra forma, o que significa “terceirização” e qual o contexto histórico de surgimento e disseminação deste fenômeno nas relações de trabalho?

As respostas a estas questões são gestadas diante um contorno árduo e intensificado de polêmicas, sendo o próprio conceito de terceirização objeto de debate. Boaventura ressalta

que “há uma série de pontos de vista divergentes a essa questão” (BOAVENTURA, 2007, p. 199). Isso é resultado da diversidade de pressupostos teóricos e desdobramentos práticos que envolvem diferentes atores sociais. Por isso, em primeiro lugar, é preciso edificar o conceito de terceirização que orientou a construção desta pesquisa. Isso porque o debate acerca do conceito da terceirização é fundamental para que possamos discutir seus possíveis efeitos e a especificidade do contexto histórico em que esta forma de contratação se torna uma tendência no mundo do trabalho.

2.1 A Polissemia do Termo

A terceirização, especialmente no Brasil, apresenta adjacências que provocam perguntas: o que se terceiriza? É o trabalho, são os/as trabalhadores/as, as atividades, e/ou os processos? São vários os aspectos discutíveis conforme cada ponto de vista de diversos autores e áreas a tentar esclarecer conceitualmente esse fenômeno. Vale adiantar que há também uma variação do desdobramento deste fenômeno a nível empírico, conforme cada método utilizado para o estudo, seja ele de natureza quantitativa, que oferece aspectos gerais, ou de natureza qualitativa, o que é o nosso caso, e orienta outros desdobramentos específicos de acordo ao caso concreto analisado.

Em primeiro lugar, existem questões ligadas à própria palavra “terceirização”, que revelam uma peculiaridade brasileira, posto que recorreu-se a um neologismo – uma palavra inexistente nos dicionários – para identificar esse processo (MARTINS, 2010, p. 190). Segundo Marcelino e Cavalcante (2012),

Ao que tudo indica, esse neologismo é uma exclusividade brasileira; em todos os outros países, o termo usado refere-se à relação entre duas empresas, ou seja, é sempre a tradução da palavra subcontratação: em francês, *soustraitance*, em italiano, *subcontrattazione*, em espanhol *subcontratación*, no inglês, *outsourcing*, em Portugal, *subcontratação* (MARCELINO, 2012, p. 333).

O uso da denominação *terceirização* poderia ser justificado como decorrente da palavra latina *tertius*, ou seja, seria o “estranho” a uma relação entre duas pessoas. Para complementar a noção conceitual quanto à terceirização, o jurista Pretti (2010) expõe seu entendimento:

Contratação de serviços por meio de empresa, intermediária entre o tomador de serviços e a mão-de-obra, mediante contrato de prestação de serviços. A relação de emprego se faz entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços e não diretamente com o contratante destes. Em suma, na terceirização, determinada atividade deixa de ser desenvolvida pelos empregados da empresa para ser transferida para outra empresa (PRETTI, 2010, p. 319).

Já Martins (2010, p. 190) afirma que “a palavra *terciariu* seria originária do latim, proveniente do ordinal três” e, em sentido semelhante, Delgado (2013) expõe que a manifestação da palavra terceirização é decorrente da palavra “terceiro”, entendido como aquele intermediário na relação. Não se trata de terceiro como aquele é estranho a relação, a ênfase se refere à descentralização da atividade da empresa, para uma terceira empresa. Explica o autor:

Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista. [...] O modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica que surge com o processo terceirizante é francamente distinto do clássico modelo empregatício, que se funda em relação de caráter essencialmente bilateral. Essa dissociação entre relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa tomadora) e relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história (DELGADO, 2013, p. 436).

Apesar de ser o termo mais usual no Brasil, o jurista Sérgio Pinto Martins menciona que são utilizados muitos nomes para se referir ao fenômeno da terceirização: “fala-se em terceirização, subcontratação, terciarização, filialização, reconcentração, desverticalização, exteriorização do emprego, focalização, parceria, etc”. (MARTINS, 2010, p. 190). Outro jurista, Gleibe Pretti, faz menção de que:

A terceirização, *outsourcing*, horizontalização, focalização entre outras é a relação criada entre uma empresa que presta serviço (prestadora) e outra que utiliza os serviços desta empresa (tomadora) e o empregado, vinculado à empresa prestadora do serviço (PRETTI, 2010, p. 319).

Assim, este fenômeno atravessa diversas áreas do conhecimento, como a Administração de Empresas, a Economia, Engenharia de Produção, o Direito e as Ciências Sociais, sendo objeto de distintas perspectivas. Druck (2007) também pontua que há diferenciações encontradas na conceituação de terceirização/subcontratação no Brasil e na França, sendo essas “determinadas por diferentes campos de análise: Administração, Economia, Sociologia, Direito, cujas referências e objetivos ressaltam ou delimitam o fenômeno de acordo com o interesse de cada área” (DRUCK, 2007, p. 26). A autora aponta que “no Brasil, é no campo da administração que se produz o maior número de conceitos, a partir dos quais, em geral, o direito (civil ou do trabalho) se apóia para problematizar ou

legalizar o fenômeno” (DRUCK, 2007.p. 26-27). Nesses campos, na literatura brasileira, encontram-se alguns destaques como foco na atividade principal, parceria, especialização e transferência de atividades a terceiros.

No entanto, Marcelino & Cavalcante (2012) comentam que “a profusão de pesquisas não foi acompanhada por uma definição conceitual precisa, viabilizadora de um consenso a respeito do que, em última instância, caracteriza o que se costumou chamar de terceirização” (MARCELINO & CAVALCANTE, 2012, p. 331). Marcelino (2013) assinala que, basicamente, “há duas tendências visíveis na bibliografia analisada sobre terceirização no que diz respeito à definição do que ela venha a ser: a redução ou a ampliação do alcance do conceito” (MARCELINO, 2013, p. 49). Como demonstração, a autora exemplifica o que se entende por terceirização na França:

Na França dá-se o nome de terceirização (*sous-traitance*) a um processo bem específico: é chamada terceirização apenas a situação em que há uma empresa subcontratada trabalhando dentro da empresa principal; se o trabalho for realizado fora, passa-se a chamar o processo de externalização (*externalization*). (Essa distinção não é feita no Brasil, normalmente, para distinguir dois processos diferentes, mas apenas para marcar duas formas distintas de terceirização). Naquele país, tem-se uma definição muito clara de todas as formas de trabalho consideradas precárias, o que permite uma delimitação bem precisa e específica do que venha a ser a terceirização (MARCELINO, 2013, p. 49).

A autora arremata no sentido de que outra dificuldade é encontrada na “diferença entre terceirização e a situação de simples transferência de insumos e matérias-primas de uma empresa para outra” (MARCELINO, 2012, p. 342), levando em conta a complexidade da relação entre produção industrial e prestação de serviços no capitalismo contemporâneo.

No entanto, apesar da complexidade do fenômeno e da diversidade de enfoques possíveis, Marcelino e Cavalcante indicam ainda que existem dois pontos que são mais consensuais na literatura sobre a terceirização. Em primeiro lugar, “a constatação [...] de que a terceirização modificou de forma estrutural o conjunto da base produtiva e de serviços no país, nas últimas décadas” (MARCELINO & CAVALCANTE, 2012, p. 332). Já a segunda constatação,

ainda que relativizada em certas análises, diz respeito aos resultados desse processo do ponto de vista dos trabalhadores. Trata-se da tendência de precarização das condições de trabalho com o advento das terceirizações, o que se evidencia em perda salarial e de direitos, aumento da intensidade do trabalho e dos riscos à saúde do trabalhador, além de dificuldades enfrentadas pelos sindicatos para unificar as lutas comuns (MARCELINO & CAVALCANTE, 2012, p. 332).

Em sentido semelhante, Druck assinala que existem elementos presentes no fenômeno da terceirização “em cada uma das formulações, como a idéia de transferência ou de repasse a um outro, a um terceiro, assim como a referência à necessária flexibilidade [...] como alternativa para a redução dos custos” (DRUCK, 2007, p. 26). A autora arremata que, embora haja diferenças, a terceirização está ligada a:

Uma transformação de caráter internacional, pois, apesar das diferenças e especificidades, especialmente em relação à intervenção do Estado na regulação do mercado de trabalho – a exemplo do Brasil e da França –, se inscreve no mesmo movimento mundial de flexibilização e de precarização do trabalho (DRUCK, 2007, p. 28).

No Brasil abarca-se um maior sentido desse fenômeno. Aqui, vale esclarecer, a amplitude do fenômeno ocorre pela centralidade que exerce no conjunto que compõe atualmente a esfera laboral, digam-se, a flexibilização e a precarização¹⁴ do trabalho, no momento em que o capitalismo se mundializou. Segundo Druck, é um processo de metamorfose, porque a terceirização deixou de ser usada marginal ou periféricamente e passou a ser utilizada como instrumento indispensável para se ter uma flexibilização na produtividade das empresas, “transformando-se na principal via de flexibilização dos contratos e do emprego” (DRUCK, 2007, p. 28). Dito de outra forma, o que antes era exceção, se tornou regra no âmbito do trabalho.

Por isso, na problemática em torno desta questão, o aspecto decisivo “se encontra no lugar ocupado pela terceirização na fase de reestruturação neoliberal do capitalismo” (MARCELINO, 2012, p. 332). Por isso, a autora privilegia um enfoque processual, em detrimento de uma tentativa de classificação mais estática e factual:

A complexidade contemporânea da produção industrial e de serviços impede, por certo, um critério de separação puramente objetivo. A alternativa parece ser, em nossa visão, privilegiar a dimensão processual antes de uma tentativa de classificação técnica. Dito de outro modo, é preciso entender o processo pelo qual se desestrutura a norma de contratação formal rumo a novas estratégias de uso da força de trabalho, ou seja, como foi feita a “desverticalização”¹⁵ em cada setor ou em cada

¹⁴ Vale anotar que por precarização social do trabalho, compartilhamos do que ensina Thebaud-Mony e Druck (2007): Processo social constituído pela amplificação e institucionalização da instabilidade e da insegurança, expressa nas novas formas de organização do trabalho – onde a terceirização/subcontratação ocupa um lugar central – e no recuo do papel do Estado como regulador do mercado de trabalho e da proteção social através das inovações da legislação do trabalho e previdenciária. Um processo que todos os trabalhadores, independentemente de seu estatuto, e que tem levado a crescente degradação das condições de trabalho e saúde (e da vida) dos trabalhadores e da vitalidade da ação sindical (THEBAUD-MONY E DRUCK, 2007, p. 30-31).

¹⁵ Marcelino & Cavalcante (2012) incrementa que “não se trata de idealizar a produção fordista anterior, como se ela representasse um modelo supostamente correto de produção verticalizada ou um “trabalho decente” em face de uma precarização atual, mas é preciso ter em consideração que, naquele contexto, havia fortes obstáculos (legais e políticos) impeditivos da dissociação entre as empresas que comercializavam os produtos (produtos

empresa (MARCELINO, 2012, p. 342).

Em síntese, levando em conta que a terceirização tomou um lugar central nas relações de trabalho contemporâneas, essa ênfase na “dimensão processual” parece mais pertinente, de modo que este esforço de definição deve necessariamente passar por uma contextualização histórica da evolução e transformação do fenômeno. É o que será apresentado a seguir.

2.2 Breve Histórico da Terceirização

O debate a respeito da terceirização, no âmbito do direito trabalhista, é relativamente recente em termos históricos, conforme afirma Delgado:

Terceirização Trabalhista ganhou prestígio na sociedade, na economia e no direito, nos últimos 40 (quarenta anos). Na história do direito brasileiro esse tema surgiu na década de 1960, timidamente, por meio de uma legislação federal que tratava da reforma administrativa, foi se ampliando nas décadas seguintes, e a partir do final dos anos 80 e dos anos 90 em especial, a terceirização se tornou um fenômeno de grande relevância (DELGADO, Mauricio Godinho, UDF-terceirização trabalhista, 2014, COMUNICAÇÃO ORAL).

Em outro trabalho, o mesmo autor afirma a juventude desse fenômeno trabalhista no Brasil, indicando a quase ausência da questão no interior da CLT:

A terceirização é fenômeno relativamente novo no Direito do Trabalho do país, assumindo clareza estrutural e amplitude de dimensão apenas nas últimas três décadas do segundo milênio no Brasil. A CLT fez menção a apenas duas figuras delimitadas de subcontratação de mão-de-obra: a empreitada e subempreitada (art. 455), englobando também a figura da pequena empreitada (art. 652, “a”, III, CLT). À época de elaboração da CLT, como se sabe (década de 1940), a terceirização não constituía fenômeno com a abrangência assumida nos últimos trinta anos do século XX, nem sequer merecia qualquer epíteto designativo especial (DELGADO, 2004, p. 429).

Apesar desse caráter mais recente, Graça Druck aponta quatro fenômenos históricos que permitem alguma analogia ao que conhecemos como terceirização, o que nos permite captar a especificidade do fenômeno contemporâneo. A primeira forma, “datada da Revolução Industrial no século XVIII, é o chamado trabalho doméstico, ou trabalho domiciliar” (DRUCK, 1999, p. 153). Essa modalidade de trabalho surge junto à instauração de grandes

finais ao consumidor, ou insumos para as indústrias) e os trabalhadores que os fabricavam. Pretendemos chamar a atenção para um processo oposto: o da desvinculação do trabalhador com a empresa que lucra com a venda de produtos ou serviços criados por seu trabalho. Embora a ‘busca por especialização e qualidade’ apareça em discursos e projetos, não é esse o elemento central que condiciona a ação das empresas. Também não se trata de dizer que a única forma de subcontratação que leva à precarização do trabalho e a terceirização. Muito pelo contrário, poucas situações de trabalho são tão gritantemente precárias quanto aquelas adotadas pelas indústrias têxtil e calçadista com o trabalho por peça, por exemplo” (MARCELINO & CAVALCANTE, 2012, p. 343).

fábricas da época de indústria têxtil. Essa forma de trabalho consistia em realizações de trabalho pelos trabalhadores em suas casas, “com máquinas e ferramentas próprias ou alugadas e, em geral, são pagos por produção encomendada e realizada” (DRUCK, 1999, p. 153).

Se compararmos essa modalidade laboral com o que há no direito trabalhista brasileiro, iremos nos deparar com a modalidade de empreitada ou de trabalho temporário. Essa tendência aparece nas primeiras legislações a esse respeito no Brasil desde 1916, nas quais já era prevista a realização de “locação de serviços” bem como a empreitada (atualmente a empreitada é modalidade de contratação de trabalho prevista em lei). O que se assemelha a empreitada são as características de pagamento pela produção encomendada em determinado tempo. Na empreitada, o empreiteiro é contratado para realizar serviço específico, pessoalmente ou por meio de terceiro, e, na maioria das vezes, utiliza de seus próprios insumos e ferramentas, por exemplo. Em 1943 com o advento da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), segundo Carelli “somente um dispositivo tratou de terceirização, justamente na forma de empreitada” (CARELLI, 2007, p. 60). Esta seria uma primeira forma apresentada na literatura pertinente quanto a possíveis formas de contratar que deram início a esse mecanismo de relação de trabalho¹⁶.

Quanto à segunda forma, Druck (1999) aponta a rede de fábricas que fornecem autopeças como uma configuração presente desde o início da indústria do automóvel no Brasil (DRUCK, 1999, 154). A autora alerta que com essa forma, “na realidade, não ocorre um processo de terceirização no sentido de transferir ou externalizar atividades para outras empresas/terceiras. A implantação do setor automotivo já ocorre estruturada dessa forma” (DRUCK, 1999, 154). No entanto, são a terceira e a quarta formas que mais se relacionam com as tendências recentes, refletindo mais precisamente o significado contemporâneo de terceirização, o qual se relaciona diretamente com os princípios da reestruturação produtiva baseada no enxugamento das fábricas e dos espaços de trabalho em geral.

¹⁶ Vale ainda a curiosidade a respeito do que destaca Gonçalves (2001) quando trata do conteúdo no seu aspecto histórico: No final da década de 40, mais precisamente em 1948, nos Estados Unidos, o advogado Winters necessitava apresentar um recuso à Suprema Corte, cujo prazo estava se esgotando o que se consubstanciava em 120 laudas datilografadas, quando, repentinamente, sua secretária adoeceu, deixando-o em situação delicada e angustiada. Comentado sua desdita com um colega de profissão, este lembrou-se de Mary, uma antiga secretária, que havia se casado e dedicava-se então exclusivamente ao lar. Talvez ela pudesse ajeitar a situação. Consultada, revelou dois detalhes importantes: ter folga em suas tardes e vontade de ganhar um dinheiro extra. O recurso foi realmente elaborado e oferecido em tempo hábil. Mary recebeu um dinheiro inesperado, e o advogado, feliz com o resultado, começou a pensar seriamente em quantas pessoas poderiam ter problemas semelhantes. (artigo publicado na revista da Associação dos Inspectores Federais do Trabalho, em São Paulo, nº 01, 1997, de autoria de O.P. de Baptista, de onde retiramos estas informações). A partir daí foi criada a *manpower* (mão-de-obra), que cresceu geometricamente, mantendo espalhados pelo mundo milhares de escritórios, empregando numerosos temporários em vários países (GONÇALVES, p. 11, 2001).

Seguindo essa orientação, na terceira forma indicada por Druck (1999, p. 155), ocorre “a terceirização dos chamados “serviços de apoio” ou “periféricos”. Os exemplos seriam os serviços de limpeza, jardinagem, transporte, vigilância. Os fatores que ensejaram essa utilização foram à intensificação da divisão social do trabalho bem como a especialização. O argumento central para os que defendem essa modalidade de contratação é que ela permite que as “empresas mãe” concentrem todos os seus esforços na sua atividade principal, transferindo as demais a terceiros. Druck (1999) leciona que “também esta modalidade é considerada antiga em todos os setores industriais” (DRUCK, 1999, p. 155), mas sua difusão é resultado do capitalismo atual na sua conjuntura de reestruturação produtiva. Por esse motivo, ainda segundo a autora, “os estudos empíricos tem demonstrado que são muito raras as empresas que não terceirizam estas áreas” (DRUCK, 1999, p. 155).

A pesquisa aqui apresentada tem como foco esta forma de terceirizar, pois se investiga justamente as funções consideradas de apoio na UFGD. De todo modo, cabe destacar a quarta e última forma, pois ela é fruto da intensificação da lógica já embutida nos processos que reestruturação que impulsionaram a forma anterior. Dito de outra maneira, com o avanço desses processos de reestruturação, a tendência à terceirização começa a penetrar “nas áreas produtivas ou na atividade-fim das empresas do setor industrial” (DRUCK, 1999, p. 155), gerando uma inflexão importante no debate. Isso porque, como pontua Carelli (2007), “conceitualmente, entretanto, a terceirização seria a entrega de determinada atividade periférica para ser realizada de forma autônoma por empresa especializada, não podendo ser confundida com fornecimento de mão de obra” (CARELLI, 2007, p. 59). De todo modo, o debate está colocado nestes termos, e é por isso que Druck afirma que esta quarta forma traz um “conteúdo novo” e “tem gerado um interesse especial nos meios acadêmico e sindical” (DRUCK, 1999, p. 155).

Embora não seja o foco no nosso trabalho a análise dessas atividades, atualmente, conforme disposição legal da Lei nº. 13.429/2017, no Brasil já se permite que sejam terceirizadas essas atividades consideradas principais das empresas ou instituições públicas ou privadas. Além disso, esta lei¹⁷, publicada em 31/03/2017 com vigência imediata, conceitua o trabalho temporário no seu artigo 2º com a seguinte redação: “trabalho temporário é aquele

¹⁷ Vale mencionar de maneira mais específica o que regula esta lei: “Altera dispositivos da Lei nº. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; **e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiro**. Art. 1º. Os arts. 1º, 2º, 4º, 5º, 6º, 9º, 10, o parágrafo único do art. 11 e o art. 12 da Lei nº. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passam a vigorar com a seguinte redação: Art. 1º. As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviços e contratante regem-se por esta Lei” (Lei nº. 13.429/17 – grifos nossos).

prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender às necessidades de substituição transitória de pessoal ou à demanda complementar de serviços”¹⁸ (Lei 13.429/2017). A nova lei regula as relações não apenas de trabalho temporário, mas também as relações de emprego entre empregado e prestadora de serviços. Não é muito abrangente o conceito legal, no entanto, foi redação aprovada e atualmente vigente no ordenamento jurídico pátrio.

Por isso, apesar da forma de terceirização investigada nesta pesquisa ser contemplada pela terceira forma apontada por Druck, o fenômeno pode ser tratado no sentido mais amplo, que contempla as tendências recentes que consideramos o fator essencial deste processo: a redução de custos e a “desresponsabilização” trabalhista. Assim, o conceito de terceirização utilizado seguirá a indicação apresentada por Marcelino: “terceirização é *todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custo com a força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas*” (MARCELINO, 2013, p. 50, grifos nossos). Em outras palavras, ainda segundo a autora,

é a relação onde o trabalho é realizado para uma empresa, mas contratado de maneira imediata por outra. Na realidade brasileira, a terceirização é inseparável da ampliação da exploração do trabalho, da precarização das condições de vida da classe trabalhadora e do esforço contínuo das empresas para enfraquecer as organizações dos trabalhadores. E, certamente, ela não teria abrangência que tem hoje se não fosse a sua capacidade de reduzir custos, de servir como poderoso instrumento para a recomposição das taxas de lucro (MARCELINO, 2013, p. 50).

Nesse sentido, além da ênfase na dimensão processual – e não puramente “técnica” – do fenômeno, esta análise da terceirização tem como referência decisiva os seus impactos sobre o mundo do trabalho, para além da ótica estrita da administração e seus critérios de eficiência. Isso porque, geralmente, faz-se terceirização com base em certo discurso de progresso, melhor gestão e diminuição do desemprego e menos onerosidade para a máquina pública. Por outro lado, como buscou-se mostrar, existem também fatores implícitos, de modo que a “flexibilização” representa mais liberdade para o capital e não para os/as trabalhadores/as:

Por isso, considera-se terceirização como a principal forma ou dimensão de flexibilização do trabalho, pois ela viabiliza um grau de liberdade do capital para gerir e dominar a força de trabalho quase sem limites, conforme demonstra a flexibilização dos contratos, a transferências de responsabilidade de gestão e de

¹⁸ Aqui é importante explicar o que a lei entende por serviço complementar no parágrafo 2º do artigo 2º. “considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal” (Lei nº. 13.429/17).

custos trabalhistas para um “terceiro” (DRUCK, 2007, p. 28).

Sendo assim, apresentado este histórico geral, torna-se necessário avançar a análise buscando as determinações mais profundas destas tendências de flexibilização, o que exige que seja abordada a emergência simultânea e articulada do neoliberalismo e da reestruturação produtiva, a partir das últimas décadas do século XX.

3. AS DETERMINAÇÕES DA TERCEIRIZAÇÃO: A REESTRUTURAÇÃO CAPITALISTA

A ascensão do fenômeno da terceirização é apenas um dos elementos – ainda que primordial – de um conjunto de modificações verificadas no mundo do trabalho, intimamente ligada a dinâmicas de flexibilização e precarização do trabalho. Segundo Graça Druck (2016), “é importante explicitar que a precarização é um movimento histórico, social e político” e, nesse sentido, a precarização e a terceirização são faces de uma mesma realidade:

Uma estratégia de dominação do capital num determinado momento histórico, combinando a crise do fordismo e dos estados de bem-estar social, a financeirização da economia, as políticas neoliberais e a reestruturação produtiva, que formam um novo regime de acumulação flexível; não é apenas um resultado ou consequência da flexibilização do trabalho, conforme afirmado em muitos estudos, ela é a própria flexibilização, pois flexibilizar é precarizar e precarizar é flexibilizar; além de ser um processo mundial, conforme já afirmado, se generaliza rompendo determinadas dualidades, a exemplo dos excluídos e incluídos, empregados e desempregados, formais e informais, ou seja, há um processo de precarização que se estende para todas as regiões e para todos os diferentes segmentos de trabalhadores, mesmo que se apresentando de forma hierarquizada; as implicações destas transformações do trabalho atingem todas as demais dimensões da vida social: a família, o estudo, o lazer e a restrição do acesso aos bens públicos (especialmente saúde, educação e moradia); se expressa não apenas no âmbito do mercado de trabalho, (contratos, inserção ocupacional, níveis salariais), mas em todos os campos, como na organização do trabalho e nas políticas de gestão, nas condições de trabalho e de saúde, nas formas de resistência e no papel do Estado (DRUCK, 2016, p. 41).

O momento histórico referido pela autora pode ser designado pelo que Harvey (2007) identifica como “acumulação flexível”. Tal dinâmica tem como pilares a reestruturação produtiva, a financeirização da economia e a reconfiguração do papel do Estado, mas ultrapassa as dimensões estritamente política e econômica, perpassando os fundamentos da organização social e incidindo no plano cultural¹⁹. Este novo cenário emergiu a partir da crise

¹⁹ A tese de Harvey (2007) implica em afirmar que é procedente a mutação nas práticas culturais, políticas e econômicas a partir dos anos 70 do século XX. Segundo o autor, sua tese consiste em analisar essa mutação, mudança ou modificação que vem ocorrendo, bem como sua vinculação com “à emergência de novas maneiras dominantes pelas quais experimentamos o tempo e o espaço. Embora a simultaneidade nas dimensões mutantes do tempo e do espaço não seja prova de conexão necessária ou causal, podem-se aduzir bases *a priori* em favor da proposição de que há algum tipo de relação necessária entre a ascensão de formas culturais pós-modernas, a

do padrão “fordista” de produção verificada no final dos anos 1960 e, principalmente, na década de 1970. Segundo Antunes,

A crise experimentada pelo capital, bem como suas respostas, das quais o neoliberalismo e a reestruturação produtiva da era da acumulação flexível são expressões, têm acarretado, entre tantas conseqüências, profundas mutações no interior do mundo do trabalho (ANTUNES, 2003, p. 15).

A partir do final dos anos de 1960, o processo de produção taylorista fordista começa a apresentar sinais de desgaste e esgotamento, que indicavam os limites desse modo de regulação, de gestão e de organização capitalista da produção. Neste passo, com a crise energética e o choque do petróleo em 1973 e 1979, bem como os agitos que valorizaram a esfera da finança, se consolida a crise desse modelo, formando um quadro crítico e complexo do capitalismo, que significou uma profunda crise estrutural deste sistema²⁰. Portanto, neste período, não se deparou apenas com uma crise do modelo de produção, mas sim de uma crise estrutural do sistema capitalista.

Em particular nos Estados Unidos, a crise sinaliza “uma reordenação nos mercados, ameaçando a perda da hegemonia americana no plano econômico. Isto porque a perda de competitividade americana significa a perda de seus mercados para outros países produtores”, (DRUCK, 1999, p. 69) a exemplo de comparação deste contexto, a economia do Japão já apresentava um crescimento com altos números referente à produtividade laboral. Assim, nos anos 70 do século XX, em linhas gerais, se notou uma evidente crise do fordismo americano, interrompendo a tendência de crescimento e expansão capitalista, iniciada depois da segunda guerra mundial. Dito de outra maneira, após os “anos de ouro do capitalismo”, período próspero na Europa e Estados Unidos, o neoliberalismo e a reestruturação produtiva aparecem como respostas ao Estado de bem estar social e ao modelo industrial fundado no taylorismo/fordismo²¹. Vejamos como mais detalhes essas mudanças e seus impactos sobre o

emergência de modos mais flexíveis de acumulação do capital e um novo ciclo de “compreensão do tempo-espaço” na organização do capitalismo. Mas essas mudanças, quando confrontadas com as regras de acumulação do capitalista, mostram-se mais como transformações da aparência superficial do que como sinais do surgimento de alguma sociedade pós-capitalista ou mesmo pós-industrial inteiramente nova” (HARVEY, 2007, p. 11).

²⁰Antunes (2003) preleciona que os traços evidentes dessa crise, foram: a queda da taxa de lucro, o esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção, a hipertrofia da esfera financeira, a maior concentração de capitais graças a fusões entre empresas monopolistas e oligopolistas, a crise do welfarestate e o incremento acentuado das privatizações (ANTUNES, 2003, p. 29).

²¹ Aqui vale lembrar o um pouco mais do contexto que envolve a reestruturação produtiva e a acumulação flexível, em meados dos anos de 1960, que tratamos segundo Harvey (2007-2008), “na época, a repactuação da Europa Ocidental e do Japão tinha se completado, seu mercado interno estava saturado e o impulso para criar mercados de exportação para os seus excedentes tinha de começar. E isso ocorreu no momento em que o sucesso da racionalização fordista significava o relativo deslocamento de um número cada vez maior de trabalhadores da manufatura. O conseqüente enfraquecimento da demanda efetiva foi compensada nos Estados Unidos pela

mundo do trabalho.

3.1 Neoliberalismo e Reestruturação Produtiva

O avanço do neoliberalismo e a reestruturação produtiva são “duas faces da mesma moeda” (BRAGA, 1996, p. 213), pois são dois movimentos integrados e complementares que formam um processo de ofensiva do capital sobre o mundo do trabalho no âmbito estatal e no universo produtivo, respectivamente. Esse receituário teve na ditadura Pinochet, no Chile a partir de 1973, seu primeiro laboratório, ganhando mais expressividade mundial na década seguinte, com os governos de Thatcher, na Inglaterra, e de Reagan, nos Estados Unidos.

Juntamente com esse avanço neoliberal, as alterações no universo produtivo vão se processando, no sentido de tornar mais flexíveis as relações de trabalho e as dinâmicas de produção e consumo, sob mesmo fundamento do mercado como único regulador aceitável. Essa reestruturação da produção, segundo Harvey (2007), “se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo” (HARVEY, 2007, p. 140). Tal processo impulsiona o “surgimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional” (HARVEY, 2007, p. 140). Neste mesmo norte, Oltramari (2006, p. 326) afirma que a reestruturação produtiva “pode ser entendida como uma nova estratégia do capital, um processo de transformação nas organizações a partir da introdução de inovações tecnológicas e organizacionais” (OLTRAMARI, 2006, p. 326), provocando modificações nas relações de trabalho e a maneira como se produz em determinada época. Assim, conforme indica Harvey, a dinâmica da acumulação flexível envolve, por um lado, a expansão do setor de serviços – que é foco do nosso estudo – e, por outro lado, a erosão dos

guerra à pobreza e pela guerra do Vietnã. Mas a queda da produtividade e da lucratividade corporativas depois de 1966 marcou o começo de um problema fiscal no Estados Unidos que só seria sanado às custas de uma aceleração da inflação, o que começou a solapar o papel do dólar como moeda-reserva internacional estável. A formação do mercado do eurodólar e a contração do crédito no período 1966-1967 foram na verdade, sinais prescientes da redução do poder norte-americano de regulamentação do sistema financeiro internacional. Foi também perto dessa época que as políticas de substituição de importações em muitos países do Terceiro Mundo (da América Latina em particular), associados ao primeiro grande movimento das multinacionais na direção da manufatura no estrangeiro (no Sudeste Asiático em especial), geraram uma onda de industrialização fordista competitiva em ambientes inteiramente novos, nos quais o contrato social com o trabalho era fracamente respeitado ou inexistente. Daí por diante, a competição internacional se intensificou à medida que a Europa Ocidental e o Japão, seguidos por toda uma gama de países recém-industrializados, desafiaram hegemonia estadunidense no âmbito do fordismo a ponto de fazer cair por terra o acordo de Betton Woods e de produzir a desvalorização do dólar. A partir de então, taxas de câmbio flutuantes e, muitas vezes sobremodo voláteis substituíram as taxas fixas da expansão do pós-guerra. De modo mais geral, o período de 1965 a 1973 tornou cada vez mais evidente a incapacidade e do keynesianismo de conter as contradições inerentes ao capitalismo” (HARVEY, 2007, p. 135). A título de esclarecimento, o acordo de Betton Woods ou acordos de Betton Woods, é o nome dado disposições acertadas entre 45 países aliados em 1994 com o objetivo de definir parâmetros que regeriam a economia mundial depois da segunda guerra mundial.

pilares fundamentais do mundo do trabalho fordista:

A acumulação flexível²² envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre 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 [...] o trabalho organizado foi solapado pela reconstrução de focos de acumulação flexível em regiões que careciam de tradições industriais anteriores e pela reimportação para os centros mais antigos das normas e práticas regressivas estabelecidas nessas novas áreas. A acumulação flexível parece implicar níveis relativamente altos de desemprego “estrutural” (em oposição a “friccional”), rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos (quando há) de salários reais e o retrocesso do poder sindical – uma das colunas políticas do regime fordista (HARVEY, 2007, p. 140).

Ainda segundo Harvey (2007), essas transformações se articularam com mudanças comportamentais, que impulsionaram, por um lado, a “celebração” da instabilidade e da efemeridade e, por outro lado, a grande expansão do setor de serviços:

A acumulação flexível foi acompanhada na ponta do consumo, portanto, por uma atenção muito maior às modas fugazes e pela mobilização de todos os artifícios de indução de necessidade e de transformação cultural que isso implica. A estética relativamente estável do modernismo fordista cedeu lugar a todo o fermento, instabilidade e qualidade fugidas de uma estética pós-moderna que celebra a diferença, a efemeridade, o espetáculo, a moda e a mercadificação de formas culturais. Essas mudanças na ponta do consumo, associadas a mudanças na produção na reunião de informações e no financiamento, parecem estar na base de um notável aumento proporcional do emprego no setor de serviços a partir do início dos anos 70 (HARVEY, 2007, p. 148).

Ainda de acordo com Harvey (2007), é interessante notar, neste contexto de reestruturação produtiva, o processo em que grandes corporações passam pela fase da flexibilização, que tende a alterar os diferentes aspectos da vida. Deste modo, a acumulação flexível, para Harvey (2007) “é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo” (HARVEY, 2007, p. 140). Esse cenário de “sucesso político” do neoconservadorismo,

²²A respeito dos arranjos “de emprego flexíveis” (HARVEY, 2007, p. 144) adverte que “não criam por si mesmos uma insatisfação trabalhista forte, visto que a flexibilidade pode às vezes ser mutuamente benéfica. Mas os efeitos agregados, quando se consideram a cobertura de seguro, os direitos de pensão, os níveis salariais e a segurança no emprego, de modo algum parecem positivos do ponto de vista da população trabalhadora como um todo. A mudança mais radical tem seguido a direção do aumento da subcontratação (70 por cento das firmas britânicas pesquisadas pelo National Economic Development Council [Conselho Nacional de Desenvolvimento Econômico] relataram um aumento da subcontratação entre 1982 e 1985) ou do trabalho temporário – em vez do trabalho em tempo parcial. Isso segue um padrão há muito estabelecido no Japão, onde, mesmo no fordismo, a subcontratação de pequenas empresas agia como protetor das grandes corporações do custo das flutuações do mercado. A atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores “centrais” e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins. [...] A subcontratação organizada abre oportunidade para a formação de pequenos negócios e, em alguns casos, permite que sistemas mais antigos de trabalho doméstico, artesanal, familiar (patriarcal) e paternalista (“padrinhos”, “patronos” e até estruturas semelhantes à da máfia) revivam e floresçam, mas agora como peças centrais, e não apêndices do sistema produtivo” (HARVEY, 2007, p. 144-145).

segundo Harvey (2007):

Difícilmente pode ser atribuído às suas realizações econômicas globais (seus fortes resultados negativos em termos de desemprego, de crescimento sofrível, de rápido deslocamento e da espiral da dívida só são compensados pelo controle da inflação), vários comentadores têm atribuído sua ascensão a uma mudança geral das normas e valores coletivos que tinham hegemonia, ao menos nas organizações operárias e outros movimentos sociais dos anos 50 e 60, para um individualismo muito mais competitivo como valor central numa cultura empreendedimentista que penetrou em muitos aspectos da vida (HARVEY, 2007, p. 161).

Em síntese, conforme aponta Graça Druck, abre-se uma passagem que movimenta o capital a fim de buscar uma reestruturação produtiva que altera os princípios de organização do trabalho e busca controlar todas as formas de resistência dos/as trabalhadores/as, apoiando-se na:

Crescente adoção da base tecnológica microeletrônica, nas novas políticas de gestão e organização do trabalho fundadas na “cultura da qualidade” e numa estratégia patronal que visa cooptar e neutralizar todas as formas de organização e resistência dos trabalhadores (DRUCK, 1999, p. 72).

Neste ponto, vale tratar a respeito do modelo de gestão da produção que é a base organizacional do processo de reestruturação produtiva: o “toyotismo”. Essa denominação resulta do fato de que o modelo da Toyota, idealizado pelo engenheiro Taiichi Ohno, tornou-se a referência principal para empresas de todo mundo nas últimas décadas do século XX. Como princípio geral, tal modelo se pauta pela “lifo-filização organizativa” (ANTUNES, 2003, p. 52), que representa a busca contínua pelo “enxugamento” das unidades produtivas, com a redução de postos de trabalho a um patamar mínimo, a flexibilização na contratação e na remuneração da força de trabalho, a eliminação do desperdício e o controle do trabalho através do estabelecimento de metas de produção. Neste mesmo norte, Lucas (2010, p. 6-7) aponta que o Toyotismo caracteriza-se “pelo uso de novas tecnologias, a orientação da produção pela demanda (just in time), a intensificação do ritmo de trabalho, as terceirizações, os programas de ‘gerência e manutenção autônomos’ e os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs)” (LUCAS, 2010, p. 6-7).

Nesta dinâmica de cortes contínuos, as atividades consideradas “improdutivas” – ou “auxiliares” – tendem, em parte, a serem transferidas para trabalhadores terceirizados e, noutra parte, passam “a ser diretamente incorporadas ao trabalhador *produtivo*” (ANTUNES, 2003, p. 53). De todo modo, o resultado é a tendência a intensificação do trabalho. Essa generalização é válida no seguinte sentido, segundo Mancebo (2016) “mesmo que

consideremos as especificidades, as transformações no mundo do trabalho têm-se encaminhado numa mesma direção: a perda dos direitos sociais do trabalho e sua respectiva intensificação” (MANCEBO, *et. al.* 2016, p. 752) que, com efeito, amortizam o custo da mercadoria da força de trabalho.

Essa nova configuração da gestão, num quadro, como já mencionado em linhas anteriores, de um capital mundializado, impulsiona a ânsia de acelerar o ciclo do capital, atribuindo a este trabalho, portanto, a condição de precarização, na busca de se extrair excedente cada vez maior em menor tempo. Neste sentido, segundo Mancebo (2016):

A hegemonia do setor financeiro ultrapassa o terreno estritamente econômico do mercado e impregna todos os âmbitos da vida social, dando conteúdo a um novo modo não só de trabalho, mas também de vida. [...] É na busca da aceleração do ciclo do capital que se localiza a premência da flexibilização e da precarização do trabalho (MANCEBO, *et. al.* 2016, p. 741).

Essa aceleração é componente central da atual conjuntura do capital, a partir do final de 1970 e, o efeito suportado pelos/as trabalhadore/as é o da precarização do trabalho. Mancebo ressalta que: “por ocasião da mais recente crise global, a partir de 2007-2008, esse quadro foi aprofundado” (MANCEBO, *et. al.* 2016, p. 742).

Indiscutivelmente, assiste-se a uma explosão de novas modalidades de trabalho na indústria, na agricultura e nos serviços, que, de uma maneira geral, são mais precarizadas, permitindo-nos afirmar que a precarização social do trabalho está no centro da dinâmica do capitalismo flexível, combinando avanços tecnológicos com redução e precarização da força de trabalho (MANCEBO, *et. al.* 2016, p. 742).

De modo geral, é importante destacar que esses acontecimentos emergem favorecendo a desintegração da força de trabalho e a dispersão dos trabalhadores. Com a terceirização, isso tem se tornado cada vez mais visível. Este processo, por ser dialético, também é dotado de contradições. Se, por um lado, com a precarização, falta de reconhecimento, fragmentação etc. da classe trabalhadora, verifica-se um processo de “cima pra baixo”, vindo da estrutura objetivo composta pelas instituições, bancos, organismos multilaterais, Estado e corporações. Por outro lado, uma vez iniciado, ele também se dá “de baixo pra cima” (GAGO, 2018). Dito de outro modo, o neoliberalismo se recrudesceu na mentalidade das pessoas. Tem-se então, um processo que tem forjado uma “razão neoliberal”, conforme leciona Gago (2018)²³. Ou

²³ A autora pontua em síntese o seguinte: “A partir do estudo das dinâmicas inerentes à economia informal e aos bairros periféricos de Buenos Aires, com marcante presença de migrantes bolivianos, a pensadora argentina Verónica Gago debate neste livro o enraizamento do neoliberalismo nas subjetividades populares e sua persistência na América Latina. A razão neoliberal mostra que o neoliberalismo não ficou nos anos 1990, como sugeria a retórica dos “governos progressistas”. Uma maior intervenção do Estado na economia não

seja, as pessoas, em mentalidade, se transformaram também em empresas, deste modo também estão com o pensamento calcado sob os auspícios da doutrina liberal e acreditam que a saída é pelo mercado, pela liberdade, pela livre iniciativa, pela propriedade privada²⁴. Daí a fragilidade ou total ausência, com que se percebem conceitos clássicos da classe trabalhadora, forjada na disputa Capital x Trabalho, no seio da sociedade do trabalho.

É neste cenário de fragmentação e individualização que se consolida a figura da terceirização. Na atual conjuntura do trabalho tem-se a incidência cada vez maior da modalidade de contratação terceirizada na envergadura do processo de reestruturação do capital. A terceirização, neste viés histórico, tem se constituído em forte ferramenta de precarização e flexibilização utilizadas já no final do século XX, no entanto, com um acentuado crescimento no século XXI, tempo cujos enlaces são extremos: no Brasil, esta acentuação chegou ao ponto de se colocar a pauta da terceirização “irrestrita”, conforme indicam Gimenez e Krein (2016):

A questão é que a liberação total da terceirização no Brasil deve ser entendida como parte de uma estratégia de redução de custos, que tende a aprofundar características perversas de um mercado pouco estruturado e com brutal desigualdade de rendimento e de inserção dos trabalhadores (GIMENEZ; KREIN, 2016, p. 17).

necessariamente se opõe ao neoliberalismo. “A fórmula Estado versus mercado simplifica tanto o papel do estado no neoliberalismo quanto a própria noção de mercado”, explica a autora. “O neoliberalismo não vem apenas ‘de cima para baixo’, mas lê e captura tramas vitais que produzem valor, inventando recursos onde não há, repondo infraestrutura popular diante do despojo e criando modos de vida que excedem as fronteiras do capital.” Por isso, Verônica Gago propõe o conceito de “neoliberalismo desde baixo”, uma vez que o sistema conseguiu redefinir-se a partir dos territórios onde se cozinham as revoltas antineoliberais da virada do século. A razão neoliberal explica como a articulação entre os “governos progressistas”, os movimentos sociais e a financeirização da vida popular formou uma paisagem em que a produção de direitos e a inclusão social se realiza através da mediação financeira — e do consumo. “Esses processos são fundamentais para entender a ‘guinada à direita’ na região e o modo como se articularam neodesenvolvimentismo e neoextrativismo, relançando a acumulação de capital por meio da inserção subordinada de nossos países no mercado global.” (Disponível em: <https://www.travessa.com.br/a-razao-neoliberal-economias-barrocas-e-pragmatica-popular/artigo/f7e84221-ce83-4168-8c67-13d17dd76f8c>. acesso em: 01/02/2016 às 10h.06.min.

²⁴ A esse respeito do que dispõe a autora como sendo a “razão neoliberal”, é sem síntese, o seguinte: “É uma fórmula para mostrar o neoliberalismo como racionalidade, no sentido que Foucault deu ao termo: como a própria constituição da governabilidade, assim, como para contrapor-la às maneiras com que essa racionalidade é apropriada, arruinada, relançada e alterada por aqueles que, supõe-se, são apenas suas vítimas. Contudo, essa reapropriação não se dá apenas do ponto de vista de seu antagonismo direto, como se poderia supor uma geometria do conflito mais ou menos clássica, mas sim a partir de formas múltiplas pelas quais o neoliberalismo é usufruído e sofrido com base na recombinação e contaminação de outras lógicas e dinâmicas que pluralizam, inclusive, as próprias noções de racionalidade e conflito. Partindo desse ponto de vista, tentei argumentar duas coisas: primeiro, que o neoliberalismo não vem apenas “de cima”, sendo defendido por grandes atores que, além disso, compartilhariam o traço comum de serem antiestado e a favor do mercado (o que é sustentado pela teoria populista como “autonomia da política”); e, segundo, que o neoliberalismo exige ser caracterizado por sua capacidade polimórfica de “recuperar” muitos postulados libertários ao mesmo tempo que esse polimorfismo é tensionado e desafiado a partir de economias (comerciais, afetivas, produtivas), formas de fazer e calcular que usam o neoliberalismo taticamente e, em paralelo, colocam-no em crise de maneira intermitente, mas recursiva. A partir dessas tensões, formulo a noção de um “neoliberalismo de baixo para cima” (GAGO, 2018, p. 350).

Esta agenda teve êxito com a aprovação de projeto de lei, durante o governo Temer, em 2017. No entanto, a compreensão mais aprofundada da particularidade da terceirização no Brasil exige um exame da própria inserção do país nesta dinâmica mundial aqui descrita.

3.2 Flexibilização e Precarização do Trabalho no Brasil

O Brasil se insere de forma mais orgânica nesta dinâmica, baseada no neoliberalismo e na reestruturação produtiva, principalmente durante a década de 1990, a partir de um quadro que “pode ser sintetizado em desafios e contradições centradas num regime de altíssima inflação e incertezas quanto à condução política” (CARINHATO, 2008, p. 37). Com a eleição de Fernando Collor de Melo para Presidente da República, em 1989, o projeto neoliberal teve um primeiro passo importante, segundo Castelo (2013). O Brasil foi um dos últimos países da América Latina a aderi-lo. Esse “atraso” se deu em virtude de vários obstáculos impostos, no entanto, com o pontapé inicial dado²⁵, teve uma continuação nos governos de Fernando Henrique Cardoso com as privatizações e reformas no Estado, o que “promoveu a efetiva inserção do Brasil na nova divisão internacional do trabalho, adequando o país aos padrões globais [...]” (CASTELO, 2013, p. 342). Druck pontua que a “implementação das políticas neoliberais, na qual a expansão da terceirização tem um marco importante: os programas de privatizações de empresas e de serviços públicos implementados nos anos de 1990 e a reforma do Estado iniciada em 1995” (DRUCK, 2017, p. 63).

A década de 1990 também é marcante no sentido da reestruturação e da introdução do toyotismo no Brasil. Segundo Ruas (1993), “no âmbito da produção industrial, a reestruturação produtiva teve seus primeiros traços experimentais a partir de 1985/86” (RUAS, *et. al.*, 1993, p. 107), mas é em 1990 que o modelo se difunde e se consolida no país. Assim, como afirma Alves (2000b), “com o novo choque de competitividade imposto pelas transformações neoliberais no início dos anos 90, o novo complexo de reestruturação produtiva no Brasil adquiriu um novo impulso” (ALVES, 2000, p. 179). E, por aqui, essa reestruturação se dá “centralmente através de duas práticas de gestão de trabalho: os programas de qualidade total e a terceirização” (DRUCK, 1999, p. 126).

Por isso, Mancebo (2016) ressalta, que “no Brasil, a partir da década de 1990, a terceirização se constituiu na principal forma de flexibilização da contratação” (MANCEBO, *et. al.* 2016, p. 748), emergindo “no contexto de uma crise econômica, abertura comercial e

²⁵ Essas propostas neoliberais estavam prescritas no Consenso de Washington, em 1989, pontuando a abertura da economia, desregulação dos mercados produtivos e financeiros, bem como reformas estruturais do Estado, com ênfase em privatizações e quebra do monopólio estatal.

financeira com a valorização cambial, redefinição do papel do Estado, reestruturação e opção política pelo neoliberalismo”, (KREIN, 2007, p. 01). E que também possibilita o enxugamento das empresas e da máquina pública²⁶.

É importante salientar que, aqui, essas novas dinâmicas penetram numa realidade diferente do verificado nos países de capitalismo avançado. Nesse sentido, Gimenez e Krein (2016, p. 18) apontam um mercado pouco estruturado no Brasil, em razão de que por aqui “não se chegou a constituir uma sociedade organizada a partir do trabalho assalariado, que incluí a construção de direitos e proteção social para o conjunto de trabalhadores”. Neste contexto, o crescimento da terceirização não veio e não contribuiu para o crescimento da organização no mercado de trabalho do país, pelo contrário, o desorganizou ainda mais e, como característica desse mercado pouco estruturado a condição de baixos salários se apresenta fortemente.

Nos governos de Luís Inácio Lula da Silva e Dilma Rousseff, um importante processo de formalização do emprego se deu em conjunto com o aumento exponencial da terceirização de serviços, nos setores público e privado, que permite afirmar que os governos de Lula e Dilma tiveram um semblante de social-liberalismo: embora tenham desenvolvido diversas políticas de cunho social, as estruturas permaneceram conforme a marcha mundial do capitalismo. Katz (2016), afirma que “durante a última década no Brasil, o Partido dos Trabalhadores (PT) decepcionou aquelas que esperavam um governo com afinidades com aos assalariados” (KATZ, 2016, p. 55) em razão da sua integração com a classe dominante. Para Katz (2016), “esta política gera incontáveis contradições, mas não é neutra. É uma orientação a serviço do capital com alguns traços de tímido reformismo” (KATZ, 2016, p. 55)²⁷.

Como consequência, durante os anos 2000, no Brasil, afirma Krein (2013), “cresce o número de servidores concursados e o aumento da remuneração do trabalho em alguns setores, especialmente no âmbito federal. Por outro lado, há o avanço da terceirização” (KREIN, 2013, p. 07). E a nível mundial, Antunes e Druck (2013) cometam o seguinte: “em plena eclosão da mais recente crise global, a partir de 2007/2008, esse quadro se intensificou” (ANTUNES; DRUCK, 2013, p. 01), fazendo com que “a informalidade deixa de ser a exceção para tendencialmente, tornar-se regra e a precarização passa a ser o centro da dinâmica do capitalismo flexível” [...] (ANTUNES, DRUCK, 2013, p. 01).

²⁶ Vale mencionar que não é possível dizer, conforme Alves (2000) e Marcelino (2008) que o modelo fordista Brasil tenha se exaurido, nas décadas de 1970 e 80 do século XX, no entanto, houve de se adequar a uma nova frente capitalista mundial, com exigências de se reestruturar a produção e, consequentemente se teve de colocar outro molde.

²⁷ Para compreensão deste processo recomenda-se a leitura de SINGER, André; LOUREIRO, Isabel. As contradições do Lulismo: a que ponto chegamos? São Paulo: Boitempo, 2016.

Nesse sentido, Marcelino (2013) faz o seguinte balanço do período final do século XX e inicial do século XXI:

A terceirização [...] nos últimos vinte anos de nossa história, ela se tornou o mais importante recurso estratégico das empresas para gestão (e redução) dos custos e dos conflitos com a força de trabalho. [...] Na realidade brasileira, a terceirização é inseparável da ampliação da exploração do trabalho, da precarização das condições de vida da classe trabalhadora e do esforço contínuo das empresas para enfraquecer as organizações dos trabalhadores (MARCELINO, 2013, p. 49-50).

Nos últimos anos, essa tendência se intensificou profundamente, com a efetivação de uma reforma que, segundo Gimenez e Krein (2016, p. 25), apresenta três aspectos centrais: “a prevalência do negociado sobre o legislado, a liberação total da terceirização e a liberação para as empresas ajustarem jornada e salário com ajuda do Estado”. Sendo assim, permite-se atualmente a total e irrestrita terceirização – salvo carreiras “estratégicas” de Estado, como policiais, magistrados, membros da Defensoria Pública e Ministério Público. São fatos recentes que apenas confirmam a força do fenômeno da terceirização do capitalismo contemporâneo mundial e, especificamente, a situação de vulnerabilidade em que se encontra a classe trabalhadora brasileira.

Feita essa primeira aproximação com esse fenômeno, no próximo capítulo será tratada a sua especificidade no setor público e, principalmente, suas repercussões entre os sujeitos que constituem o foco particular desta análise: os terceirizados da UFGD.

CAPÍTULO II – OS IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO: PRECARIZAÇÃO E FRAGMENTAÇÃO

Neste segundo capítulo serão analisados os impactos da terceirização do trabalho na UFGD, destacando-se os elementos ligados à precarização do trabalho e à fragmentação dos/as trabalhadores/as. Para tanto, o ponto de partida será uma breve análise sobre a inserção da terceirização especificamente no setor público para, em seguida, apresentar elementos concretos da realidade verificada na pesquisa junto aos terceirizados dos setores de limpeza, vigilância e portaria da universidade. Nesse sentido, será apresentado um quadro geral marcado pela instabilidade e desrespeito de direitos trabalhistas, mas também de desvalorização e invisibilidade destes/as trabalhadores/as. Por último, destacaremos as consequências dessa condição vulnerável no sentido de fragmentar os trabalhadores da universidade – e a própria “comunidade universitária”. Mas, antes de mais nada, é preciso responder: qual a especificidade da terceirização no serviço público brasileiro?

1. A TERCEIRIZAÇÃO NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

Conforme foi indicado no capítulo anterior, a explosão dos processos de terceirização resulta de um contexto marcado pela confluência da ascensão do neoliberalismo e da reestruturação produtiva. No caso do serviço público, a terceirização conecta essas duas dimensões de forma ainda mais profunda, pois representa simultaneamente a redução neoliberal do Estado – com a redução do funcionalismo público em favor de empresas prestadoras – e a precarização do trabalho típica da dinâmica de reengenharia produtiva. Portanto, é interessante apresentar como essa dinâmica se deu no funcionalismo público brasileiro, especialmente nas universidades federais – e, particularmente, na UFGD.

1.1 A Regulamentação da Terceirização no Serviço Público

No Brasil, a terceirização é introduzida no âmbito do serviço público com o governo militar no ano de 1967 com uma reforma administrativa do aparelho estatal. Nesse sentido, a primeira regulamentação que se permitiu terceirizar “direta e explicitamente foi o Decreto-Lei nº. 200/67, que vigora até os dias de hoje, aplicável a toda a administração pública federal nas suas contratações de serviços” (CARELLI 2007, p. 60)²⁸. No ano de 1970 houve disposição a

²⁸ Carelli esclarece que em 1997 foi expedida a regulamentação do Decreto-Lei nº. 200/67, pelo Decreto nº. 2.271 daquele ano, que, para tentar impedir a má utilização do instituto para desvirtuar a regra constitucional da obrigatoriedade do concurso público, expôs no art. 4º., incisos II e IV, a proibição de que conste nos

respeito de quais serviços poderiam ser, portanto, contratados indiretamente através de empresas privadas prestadoras de serviço, com a Lei nº. 5.645, que não exigia a realização e aprovação em concurso público para que se contratassem funcionários públicos. Em 1974 veio a Lei nº. 6.019 que tratava do fornecimento de mão de obra temporária e na, década seguinte, o mesmo autor menciona outra medida em

1983, ao dispor de segurança em estabelecimentos financeiros, permitiu-se, no art. 10. §2º, que, além das entidades financeiras, pessoas físicas, estabelecimentos comerciais, de prestação de serviços e residenciais, entidades sem fins lucrativos e órgãos e empresas públicas poderia contratar empresas especializadas em prestação de serviços de segurança, vigilância e transporte em valores para o exercício de atividades de segurança esse foi o primeiro dispositivo a liberar, expressamente, a realização de terceirização em atividade determinada. Na época da preparação para a privatização das empresas estatais de serviços públicos, o governos de federal editou a Lei nº. 8.987, de 13 de fevereiro de 1995, regulamentando o regime de concessão e permissão da prestação do serviço adequado à população, previu-se em ser art. 25, § 1º que a “concessionária poderá contratar com terceiros o desenvolvimento da atividade inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados”. Seguindo a mesma linha, para “facilitar” a privatização das empresas públicas, foi editada a Lei Geral das Telecomunicações em 16 de julho de 1997, a Lei nº. 9.472/97, que dispôs, no inciso II do art. 94, que a concessionária poderia “contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associados”. A partir daí, as empresas privatizadas, concessionárias de serviço público, entenderam que qualquer atividade sua, inclusive aquela tida como fim, poderia ser entregue a outra empresa, na forma de terceirização ou mesmo de fornecimento de mão-de-obra (CARELLI, 2007, p. 61-62).

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, há maior respaldo ao valor social do trabalho, melhorias na condição social do trabalho, no entanto, a respeito de modalidade de trabalho terceirizado ou temporário, dispõe no seu artigo 37 a possibilidade de contratação de trabalho temporário conforme a excepcional necessidade e no interesse do poder público.

Mais adiante, no entanto, na década de 1990, a dinâmica da terceirização reaparece com mais força, agora impulsionada pelo avanço do neoliberalismo e da reestruturação produtiva no país. Em 1993, a Súmula 331/93 do TST – e a Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) da Lei nº. 8.666/93 votada em 2010 – indica que a responsabilidade da tomadora de serviços é subsidiária²⁹, o que quer dizer, que o empregado,

instrumentos contratuais a caracterização exclusiva do objeto do contrato como fornecimento de mão de obra, bem como a vedação de subordinação dos trabalhadores terceirizados para com a administração pública (CARELLI, p. 62, 2007).

²⁹ Aqui é importante diferenciar o que é responsabilidade solidária e responsabilidade subsidiária. Na primeira, quando há mais de um devedor, o credor pode exigir o cumprimento da obrigação de um, ou de todos os devedores ao mesmo tempo e, responsabilidade subsidiária é aquela que o ordenamento jurídico impõe ao credor o respeito ao benefício de ordem dos devedores, então primeiro o credor deve direcionar o processo em desfavor de uma determinada pessoa e, somente quando, exaurido todos os meios legais, o comando da execução será

numa eventual ação trabalhista, para ter direito de receber algum direito trabalhista da tomadora, necessita provar que esta não fiscalizou o que deveria ter fiscalizado, ou seja, foi negligente quando às suas responsabilidades. O que é possível, no entanto, pode gerar entraves ou dificuldades para o empregado³⁰.

Logo em seguida, com o governo de Fernando Henrique Cardoso e seu projeto de Reforma do Estado, a terceirização passa a assumir lugar central como mecanismo dessa reestruturação. Nesse sentido, Mancebo destaca:

Os programas de privatização de empresas e de serviços públicos implementados a partir dos anos 1990 e a reforma do Estado iniciada em 1995, por meio do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado, de responsabilidade do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (Mare), que estimula a extinção de cargos funcionais, dentro da lógica do enxugamento do aparelho do Estado. Simultaneamente, foi definida uma legislação que fomentou a terceirização. Primeiramente, o Decreto-Lei nº. 2.271, de 7 de julho de 1997 (BRASIL 1997) ampliou as atividades terceirizáveis e definiu aquelas que deveriam ser contratadas de forma indireta. Em seguida, tivemos a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), ou Lei Complementar nº. 101, de 4 de maio de 2000 (BRASIL 2000), que fixou um limite de gastos do governo com pessoal do quadro do serviço público, mas que não computou os contratos de prestação de serviços, isto é, a contratação de terceirizados. Em outros termos, esta legislação inibiu a realização de concursos públicos e incentivou a terceirização, pois as despesas com a subcontratação de empresas, a contratação temporária, emergencial e de comissionados não são computadas como pessoal (MANCIBO, *et. al* 2016, 749).

Apesar de não ter sido mencionado, é importante destacar que, após o decreto de 1997 ampliar o número de atividades terceirizáveis, em 1998 isso se consolidou com a Medida Provisória de nº. 1.606-20, convertida em Lei (L. 9.632/98), que dispõe sobre a extinção de

direcionado ao segundo responsável, que no caso, será o responsável subsidiário. No nosso caso, a UFGD é a responsável subsidiária. A grande diferença entre esses dois institutos reside no benefício de ordem, quanto ao cumprimento da obrigação. A obrigação solidária é compartilhada, aqui, o autor da demanda, ao acionar na justiça a empresa A e empresa B, ambas as empresas por força de determinação legal ou em virtude de um ajuste feito pelas partes em contrato, esse autor da demanda, poderá demandar tanto a empresa A ou B, ou ainda as duas juntas para obter a satisfação da obrigação. Já a responsabilidade subsidiária, ocorre quando o devedor principal não consegue cumprir devidamente todas as obrigações. Desta forma, quando uma empresa terceirizada não faz o pagamento dos serviços prestados por um profissional ou dos demais créditos trabalhistas, por exemplo, o tomador de serviços, que é o beneficiário da mão-de-obra, deve assumir a responsabilidade, ele age como uma espécie de fiador. Para ver mais a respeito, conferir: <http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1309397/Responsabilidade+subsidi%C3%A1ria+trabalhista>. No caso da universidade pública, a lei nº 8.666/93, dispõe em seu artigo 71, § 1º que a administração pública responde solidariamente, apenas com os encargos previdenciários. Portanto, exceto encargos de ordem previdenciária, a respeito dos demais direitos trabalhistas, a universidade pública, na terceirização, responde subsidiariamente.

³⁰A reforma trabalhista em específica altera mais de 200 dispositivos legais da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), ou seja, grande forma as mudanças. O que mencionamos acima foi uma exemplificação do que foi modificado e que respinga em nosso trabalho. O exemplo, no patamar da reforma trabalhista e o sindicato, esta primeira, trás em seu bojo uma modificação, a facultatividade na contribuição com o sindicato, ou seja, passa então o sindicato não ter mais obrigatoriedade de lei quanto a sua contribuição. Não se está aqui a julga a liberdade do trabalhador em se filiar e contribuir ou não com o sindicato de respectiva classe. Mas sim, ressaltado a questão da mobilização que engendra a relação de trabalho do terceirizado em razão da fragmentação provocada com essa articulação.

cargos no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional de atividade de apoio (atividades consideradas “atividades-meio”)³¹. Assim, se a lei de 1997 tornou a terceirização uma possibilidade para uma série de funções, a medida apresentada em 1998 tornou-a uma necessidade, com a extinção de cargos ligados a atividades-meio – aqui, grosso modo, se entendia como “atividades-meio” aquelas em que não compunha a atividade principal da empresa ou instituição, conceito este passível de críticas e divergências.

A este respeito, Gonçalves (2006) apresenta demais legislações que já dispõe sobre terceirização de serviços no Brasil na década de 2000:

Decreto 4.547 de 27 de dezembro de 2002 – dispõe sobre a extinção de cargos efetivos no âmbito da Administração Federal, Portaria n. 9 LTI, de 21 de dezembro de 2005 – Estabelece limites máximos para contratação e repactuação de serviços de vigilância, limpeza e conservação, Decreto 2.487, de 02 de fevereiro de 1998 – Dispõe sobre a qualificação de autarquias e fundações como agências executivas, estabelece critérios e procedimentos para a elaboração, acompanhamento e avaliação dos contratos de gestão e dos planos estratégicos de reestruturação e de desenvolvimento institucional das entidades qualificadas e dá outras providências, Decreto n. 3.751, de 15 de fevereiro de 2001 – Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Administração Pública Federal direta e indireta, para fins de gestão de projetos, no âmbito dos acordos de cooperação técnica com Organismos Internacionais, Lei 10.520, de 17 de julho de 2002 – Institui, no âmbito da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, modalidade de licitação denominada pregão, para aquisição de bens e serviços comuns (GONÇALVES, 2006, p. 33-35).

A fim de possibilitar um panorama legislativo sobre a terceirização no Brasil, ainda que não abarque todos os dispositivos mencionados aqui, Souza (2012) fornece um quadro que oferece uma relação dos diplomas legais que envolvem a terceirização no Brasil:

Quadro 9: Regulamentações Nacionais sobre Terceirização

Processo de regulamentação da terceirização no serviço público Lei	Refere-se à (ao)	Sobre a terceirização no serviço público
Lei n. 5.645 de 1970. Revogado pela Lei 9.527 de 1997.	Ao plano de classificação dos cargos no serviço civil da União e das autarquias	Institui a realização indireta, pela União, de atividades relacionadas ao transporte, conservação, limpeza, custódia e operação de elevadores.
Enunciado 331 de 1993. Revisão da súmula 256 de 1986, com alterações pela Res. 96/2000	A legalidade do contrato de prestação de serviços	Determina a existência da responsabilidade subsidiária ao tomador dos serviços em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas pela empresa terceirizada. Ainda que este tomador seja a União.
Lei 8.666/1993 (Lei de	As normas de licitação de	Fixa as normas gerais para licitação dos mais

³¹ Ainda em 1997, é aprovada outra lei importante em favor da terceirização. Neste caso, não exatamente para instituir a terceirização no interior do serviço público, mas como forma de estimular a própria privatização de empresas públicas – no caso, do setor de telecomunicações. Conforme aponta Carelli (2007, p. 61-62), “para ‘facilitar’ a privatização das empresas públicas, foi editada a Lei Geral das Telecomunicações em 16 de julho de 1997, a Lei nº. 9.472/97, que dispôs, no inciso II do art. 94, que a concessionária poderia ‘contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associados’”.

Licitações e Contratos) com alterações pelas leis n. 8.883 de 1994 e n. 9.648 de 1998	contratos na Administração Pública	diversos tipos de contratos no Estado, sejam eles serviços, obras, etc. Cria as distintas modalidades de licitações e os critérios para a sua realização.
Decreto 2.271 de 1997	Contratação de serviços na Administração Pública	Distingue as atividades “terceirizáveis” das atividades inscritas no plano de cargos na União.
Lei Complementar n. 101 de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal)	Normas para administração das finanças públicas, relacionadas à responsabilidade fiscal.	Dispõe sobre os limites dos gastos feitos pelo Estado com a terceirização.
Ação Declaratória de Constitucionalidade N. 16 de 2007.	Responsabilidade do Estado no contrato de prestação de serviços	Esta ação declara a inconstitucionalidade ³² da responsabilidade subsidiária em relação ao Estado.

Fonte: Elaboração de Elaine Souza em dissertação de mestrado da Universidade Federal da Bahia no ano de 2012 com base nas referidas legislações e Augusto Júnior *et. al.* (2009)

Nos últimos dois anos, durante a própria realização da pesquisa, a possibilidade de terceirização no serviço público ampliou-se ainda mais. Após a aprovação da lei 13.429/17, que libera a terceirização irrestrita (não mais limitada às atividades-meio), o governo Temer lançou o decreto 9.507/18 – que dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal – excluindo da possibilidade de terceirização apenas cargos estratégicos, ligados a fiscalização, regulação e planejamento. Portanto, se havia esperança de que a regulamentação da terceirização colocasse limites a alguns efeitos mais negativos da terceirização, ocorreu exatamente o contrário – pois além de se manter a responsabilidade subsidiária, ampliou-se a possibilidade de terceirização para as atividades-fim. Ainda não é possível saber como essas medidas afetarão as universidades públicas, mas os impactos da terceirização nas atividades-meio – objeto de análise desta pesquisa – podem constituir um indício importante.

1.2 Degradação do Trabalho nas Universidades

Como foi indicado, a terceirização no setor público, implementada mediante projetos políticos neoliberais, faz parte de um processo de reestruturação do capitalismo que impõe, ao mesmo tempo, a redução da amplitude do Estado e a flexibilização das relações e condições de trabalho. Dito de outra forma, a terceirização na esfera pública condensa dois aspectos

³² Aqui é importante esclarecer que se trata de dado secundário, que possivelmente tenha ocorrido erro material de digitação da autora e, constato no quadro informativo a expressão inconstitucionalidade, quando deveria ser constitucionalidade, pois se trata de Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC), medida constitucional, utilizada para se declarar a constitucionalidade de determinada lei, ou parte dela, cuja competência para processar e julgar é do Supremo Tribunal Federal (STF). No caso da ADC 16/07, o órgão julgador entendeu constitucional o art. 71, § 1º da Lei nº. 8666/93, portanto, a responsabilidade, em caso de inadimplência da empresa prestadora de serviços, é subsidiária. Ou seja, na terceirização, a responsabilidade do ente público tomador de serviços, não é solidária, e sim, subsidiária.

cruciais do receituário neoliberal: redução dos gastos com funcionalismo público e a precarização das condições de trabalho em geral, exercendo impacto forte no mundo do trabalho. Nesse sentido, Druck defende a tese de que “a terceirização do serviço público no Brasil é um dos mecanismos mais eficientes de desmonte do conteúdo social do Estado e de sua privatização”³³ (DRUCK, 2017, p. 61). Neste viés, são diversos os ataques ao serviço público no país que se encontra altamente prejudicado por falta de investimento e valorização.

No caso das universidades públicas, fica evidenciado que uma consequência direta do desmonte do serviço público é a degradação das condições de trabalho. Nesse sentido, Burawoy (2015, p. 46) destaca que, diante a imposição de restrições orçamentárias, “a alternativa consiste em reduzir o custo da força de trabalho através da implementação de uma variedade de estratégias de ‘precarização’, que transformam as relações de trabalho e reduzem a folha de pagamento”.

Assim, para os servidores efetivos, docentes e técnicos administrativos, impõem-se tendências – que podem conjunturalmente balanceadas pelas resistências e por contextos econômicos mais favoráveis – de achatamento salarial, desestruturação das carreiras e intensificação do trabalho, em função do déficit de servidores. Na UFGD, segundo informações obtidas junto a Progesp (Pro-Reitoria de gestão de pessoas), os cerca de 938 técnicos realizam um trabalho que exigiria em torno de 160 trabalhadores/as suplementares, segundo o projeto administrativo da universidade. Já entre os professores, que somam aproximadamente 604 efetivos na instituição, o déficit gira em torno de 53 servidores³⁴. Mas a realidade da degradação do trabalho é muito mais evidente em casos, como os apresentados

³³ Aqui vale esclarecer que apesar de estarmos falando do quão a terceirização está atrelada a terceirização num contexto de precarização social do trabalho. Essa luta está também ligada à luta contra a privatização, que tanto abalam a classe trabalhadora. Segundo Federici (2017) “desde o começo do capitalismo, a guerra e a privatização da terra empobreceram a classe trabalhadora” (FEDERICI, 2017, p. 130). Embora a privatização seja encontrada no discurso neoliberal como agenda de sua política. Ela é anterior a esse movimento e faz parte do capitalismo desde sua gênese. Federici (2017), em termos históricos, mostra ainda que: “Este fenômeno foi internacional. Em meados do século XVI, os comerciantes europeus haviam expropriado boa parte da terra das Ilhas Canárias para transforma-la em *plantations* de cana-de-açúcar. O maior processo de privatização e cercamento de terras ocorreu no continente americano, onde, no início do século XVII, os espanhóis tinham se apropriado de um terço das terras comunais indígenas sob o sistema da *encomienda*. A caca de escravos na África trouxe como consequência a perda de terras, porque privou muitas comunidades de seus melhores jovens. Na Europa, a privatização da terra começou no final do século XV, coincidindo com a expansão colonial. Ela assumiu formas diferentes: despejo de inquilinos, aumento de aluguel e impostos elevados por parte do Estado, o que levou ao endividamento e a venda de terras. Defino todos esses processos como expropriação de terra, porque, mesmo quando a força não era usada, a perda da terra se dava contra a vontade do indivíduo ou da comunidade, solapando sua capacidade de subsistência. Duas formas de expropriação de terra devem ser mencionadas: a guerra — cujo caráter mudou nesse período, uma vez que passou a ser usada como meio para transformar arranjos territoriais e econômicos — e a reforma religiosa (FEDERICI, 2017, p. 130).

³⁴ No caso dos professores, apesar do acúmulo de responsabilidades (disciplinas, orientações, demandas administrativas etc.), o déficit é amenizado com as contratações de “professores substitutos”. No caso dos técnicos, sem a figura do “substituto”, o resultado é o acúmulo de funções e/ou a transferência de atividades para estagiários.

nessa pesquisa e que são uma tendência mundial das universidades: “a terceirização da força de trabalho auxiliar – serviços com baixa remuneração, como o de zeladores, auxiliares de escritório, trabalhadores/as da cantina, jardineiros/as etc. – para empresas que negam aos funcionários direitos trabalhistas básicos e proteção” (BURAWOY, 2015, p. 46).

Neste sentido, Druck e Santana (2015) expõem que:

Sob o signo da constituição de um Estado “gerencial”, as universidades públicas foram obrigadas a seguir um caminho único – dito mais “econômico” e “eficiente” –, substituindo servidores por empresas de prestação de serviços para “atividades meio”. Com isso, uma mudança de fundo se operou nos orçamentos das universidades federais e um número crescente de servidores foi deslocada da verba de pessoal para a de custeio, na condição de terceirizados (DRUCK; SANTANA, 2015, p. 53).

Como foi indicado nesta pesquisa, a expansão da terceirização nas universidades resultou da reforma do Estado em 1995, por meio do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado, de responsabilidade do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (Mare). Druck e Santana (2015) lecionam que:

Nessa reforma, cargos funcionais foram extintos, como parte do enxugamento do aparelho do Estado, definiu-se uma legislação que estimulava a terceirização: a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), que fixa um limite de fastos do governo com pessoal do quadro do serviço público – que não computa os contratos de prestação de serviços, isto é, a terceirização – e o Decreto-Lei n. 2.271/1997, quem amplia as atividades terceirizáveis e define aquelas que deveriam ser contratadas de forma indireta, pois não são parte do plano de cargos do funcionalismo público (DRUCK; SANTANA, 2015, p. 53).

A partir desses marcos, a terceirização se alastrou para maioria das “atividades-meio” das instituições públicas. Neste contexto em que Druck e Santana (2015) chamam de Estado “gerencial”, se operou modificação nos orçamentos das universidades federais ocorrendo o deslocamento da verba de pessoal para o de custeio. Tendo em vista toda essa conjuntura que envolve o trabalho terceirizado, estão estes trabalhadores/as no limbo, à margem, na incerteza cotidiana com os frequentes descumprimentos contratuais, Druck e Santana (2015) pontuam que “as universidades ficam reféns de determinadas ações das empresas. Em muitos casos, a queda de braço acaba sendo repassada pelas empresas aos trabalhadores” (DRUCK; SANTANA, 2015, p. 54).

A situação se agravou a partir de 2015, no segundo mandato de Dilma Rousseff além de ter havido a suspensão da reestruturação da universidade, “paralisando até mesmo obras já iniciadas, passou-se a experimentar uma política de arrocho orçamentário na “Pátria Educadora”(DRUCK; SANTANA, 2015, p. 52). Os autores pontuam que:

O corte de verbas para a educação como parte do ajuste fiscal efetivado pelo governo reduziu drasticamente as verbas de custeio e congelou os recursos para investimentos, criando uma situação de estrangulamento para as universidades. Isso porque entre 80% e 90% das despesas de custeio são para pagamento da prestação de serviços (limpeza, portaria, vigilância, manutenção etc) realizada por empresas contratadas, cujas atividades são indispensáveis pra o funcionamento da universidade (DRUCK e SANTANA, 2015, p. 52).

Como consequência, a partir de 2015, “com o corte de verbas de custeio, a maioria das universidades federais ficou sem pagar as empresas prestadoras de serviços e, conseqüentemente, estas não pagaram seus empregados” (DRUCK; SANTANA, 2015, p. 55). Assim, se inicialmente as universidades eram reféns de empresas que tendiam a descumprir os contratos, com os cortes a partir de 2015 – tendência que só se intensificou nos governos seguintes – as próprias universidades passaram a ter dificuldades de cumprir seus compromissos com as empresas, tornando ainda mais grave a situação dos/as trabalhadores/as terceirizados/as. Essa realidade foi verificada no caso da UFGD, como afirma o entrevistado número 5 a respeito de dificuldades que tem percebido no exercício da sua função de gestor de contratos da limpeza, em função da crise financeira vivenciada. Além da diminuição de valores pecuniários à instituição, há dificuldades na relação de trabalho terceirização na UFGD com a recorrência de casos de atraso de salário, trabalhadores/as com mais de uma férias vencidas, o não pagamento de 13º salário, descumprimento com os depósitos de INSS e FGTS, em especial os da função da portaria da instituição, que além de duas férias vencidas, houve troca de empresa e os trabalhadores/as tiveram que ingressar com ação judicial para tentar reaver seu direitos laborais, no entanto, com o contrato de empresa com a UFGD sendo rescindido, havendo troca de empresa prestadora de serviços para a função. Com efeito, mesmo com uma relação formal de trabalho, nos moldes da CLT, os trabalhadores/as estão tendo seus direitos sistematicamente desrespeitados. Esse é o quadro que será apresentado a seguir.

1.3 A Terceirização na UFGD

O processo de terceirização se iniciou quando a instituição ainda era Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), com a terceirização na vigilância, no ano de 1998, como apontou o entrevistado 2 então membro da administração da instituição. Assim, desde a discussão do projeto da UFGD (Universidade Federal da Grande Dourados), em meados de 2003, conforme aponta o entrevistado número 1, já havia um “cenário, institucional, político, legal, estabelecido, que é daquelas áreas ou tipos e serviços que não se enquadrava dentro daquela reforma do Estado” (ENTREVISTADO NÚMERO 1). O entrevistado complementa a explanação no seguinte sentido:

É um projeto grande de reforma do Estado ... aí nesse projeto ele definia os serviços que era exclusivamente do Estado e aqueles poderia ser compartilhados por iniciativa privada e aqueles que eram exclusivamente da iniciativa privada. E todos aqueles serviços que eram exclusivamente da iniciativa privada o Estado não poderia mais contratar por meio de concurso público (ENTREVISTADO NÚMERO 1).

A UFGD se constitui oficialmente e, nesta época, a terceirização já havia aumentado e várias eram as funções que eram terceirizadas, conforme aponta entrevistado número 1. O entrevistado enfatiza que, em 2005, havia apenas dois ou três funcionários públicos concursados remanescentes – nos setores de vigilância e copa – mas atualmente aposentados. Nessa conjuntura, a contratação precederia de licitação e não mais de concurso público, para contratação de postos de trabalho para exercício das então chamadas de “atividade-meio”³⁵ da instituição, ou seja, portaria, manutenção, vigilância, limpeza, copa, dentre outras. Atualmente, a terceirização na UFGD, conforme dados coletados junto à Prefeitura Universitária, conta com três (3) divisões (divisão de transporte, divisão de conservação e serviços urbanos e divisão de proteção patrimonial), que estão sob responsabilidade da Prefeitura Universitária, dentre elas, encontra-se as que fazem parte do nosso *locus de estudos*. Nestas divisões, encontramos 6 (seis) contratos licitatórios de terceirização com os seguintes postos de trabalho: motorista, limpeza, jardinagem, copa e recepção, portaria e vigilância, com efeito, são 6 (seis) as empresas prestadoras de serviço que fazem parte dos contratos. No total, sob responsabilidade da Prefeitura Universitária, a UFGD conta com o total de 239 terceirizados, sem contar a terceirização na Fazenda Experimental (trabalho no campo) e na Divisão de Eventos (equipamentos de sonorização).

A amplitude deste processo se reflete no próprio volume de recursos destinado às empresas terceirizadas, conforme menciona o entrevistado 3: “vale ressaltar que os maiores

³⁵ Por “atividade-meio” entendia-se como a função que não é principal de determinada empresa ou instituição.

contratos em volume de recursos financeiros na UFGD hoje, em 2018, são os contratos terceirizados” (ENTREVISTADO NÚMERO 3). Em entrevista com o participante número 11, foi apresentado os seguintes números, em relação a valores dos contratos de vigilância e portaria:

Quadro 10: Valor do Último Contrato de Limpeza da UFGD

Limpeza
Valor mensal dos postos de serviços: R\$ 304.726,85
Valor anual: R\$ 4. 011.147,12
Valor mensal dos materiais: R\$ 29.535,41

Fonte: Entrevistado número 5. Gestor de Contratos Terceirizado da Divisão de Conservação e Serviços Urbanos UFGD forneceu informações a respeito do anexo III – quadro resumo (valor total estimado – CCT 2018 – jn. 2018).

Quadro 11: Valores dos Últimos Contratos de Vigilância e Portaria da UFGD

Vigilância	Portaria
Valor mensal do contato: R\$ 339.312,57	Valor mensal do contrato: 54.905,04
Valor anual do contrato: 4.071.752,00	Valor anual do contrato: 658.860,00

Fonte: Entrevista com Gestor de Contratos Terceirizados da Divisão de Proteção Patrimonial UFGD.

Como se percebe, a soma dos valores dos contratos licitatórios das funções estudadas nesta pesquisa totalizam uma quantia de quase 9 milhões de reais anualmente. Nesse sentido, o argumento de que a terceirização proporciona uma redução de custos no setor público parece pouco efetivo, ocorrendo, na verdade, uma transferência de responsabilidade trabalhista e um repasse de dinheiro público para o âmbito privado. Tudo isso à custa da desvalorização salarial dos/as trabalhadores/as que realizam estas atividades, visto que nos setores investigados nesta pesquisa a remuneração varia entre um salário mínimo (limpeza e portaria) e um salário mínimo e meio (vigilância). No entanto, antes de aprofundarmos os aspectos ligados às condições dos/as trabalhadores/as cabe indicar alguns problemas gerais que envolvem a terceirização nas universidades.

Mancebo afirma que “deve-se atentar para o fato de que as universidades públicas vêm experimentando muitos problemas com o uso da terceirização em variadas frentes” (MANCERO, *et. al.* 2016, p. 752). A entrevistado 1, ex-administrador da instituição, afirma que esta dinâmica apresenta graves problemas em três eixos fundamentais: a qualidade do serviço prestado; a superexploração dos/as trabalhadores/as; e a dificuldade de administração

e gestão. Ainda segundo ele, os problemas se iniciam no próprio processo licitatório:

A lógica é que as licitações têm parâmetros estabelecidos pra fazer licitação, mas sempre ganha o menor preço. E a empresa que oferece o menor preço, é sempre a empresa que tem uma maior capacidade de arrochar os trabalhadores em termos de salário, que é a composição, sempre a mais pesada em termos de custos das empresas. Isso vai decorrer um conjunto grande de problemas pra universidade: o primeiro é que você tem que desenvolver uma lógica interna de controle desses serviços, sem que você tenha uma gerência direta sobre eles. Você fiscaliza aquilo que a empresa realiza você fiscaliza o contrato. E a lógica da empresa é sempre fugir do contrato, porque a capacidade dela de maximizar lucro é explorar cada vez mais o trabalhador e na outra ponta realizar menos o serviço que ela contratou. São duas pontas que são contraditórias, porque ela tem que contratar trabalhadores com menor preço, mesmo que estabelecido por acordos coletivos que a universidade sempre respeita, mas é sempre com o menor preço e a universidade por outro lado tem que fiscalizar com o máximo rigor exigindo que o serviço seja o da melhor qualidade, o que nem sempre, ou quase sempre, é difícil de acontecer por conta dessas duas lógicas distintas. Nem sempre os trabalhadores têm as melhores condições de trabalho, as condições mais adequadas de um modo geral do contrato de trabalho. De modo que a gente sempre tem na relação então que fica entre universidade e empresa, muitos pontos de atritos. É com frequência você ter empresas contratadas que no meio do contrato você começa a estabelecer um conjunto de não é o termo correto, mas de reprimendas, a parte da fiscalização, tipo avisos, multas, até que você chega ao rompimento do contrato, quebra de serviço, problemas com a prestação de serviço interno na universidade, isso é frequente (ENTREVISTADO NÚMERO 01).

O entrevistado ainda menciona que não é incomum que aconteça de empresas prestadoras do serviço, mal estruturadas, no meio do contrato se mostrarem insolventes e irem à falência: “ao longo deste período, é difícil a gente ter pego uma empresa, talvez uma ou duas, que tenham realizado todas as suas obras do começo ao final” (ENTREVISTADO, NÚMERO 7), o mais visível é em relação as obras. No mesmo norte o entrevistado número 3 afirma que:

Via de regra tem um problema sério também, isso você pode constatar inclusive buscando os contratos se tiver no bojo da pesquisa, muita desistência das empresas no meio do contrato, muitas empresas param de prestar o serviço, ou por algum problema contratual ou porque vem a falência inclusive, vem a fechar (ENTREVISTADO NÚMERO 3).

O entrevistado número 1 complementa o raciocínio no seguinte sentido a respeito de problemas por parte da gestão com a terceirização na UFGD:

Elas apresentam um valor pra ganhar o contrato, abaixo daquilo que é razoável e aí não consegue tocar a obra. Isso vira um problema ... isso acontece em todos os setores da atividade de um modo geral. Então assim, há um prejuízo para a universidade do ponto de vista da realização de todos os serviços, partir da contratação de empresas. Não são todas as empresas, tem empresas que trabalham de modo muito adequado, são bem planejadas, administradas, etc, mas acho que não é o mais comum, o mais comum é o inverso (ENTREVISTADO NÚMERO 01).

Não se trata de uma realidade isolada da UFGD, como indica Mancebo, ao afirmar que “as empresas contratadas pelo menor preço, conforme a lei de licitações, não possuem, em geral, situação financeira estável, e para garantia seu preço, economizam na força de trabalho, no pagamento dos direitos e dos salários dos trabalhadores” (MANCEBO, *et. al.* 2016, p. 753). O entrevistado número 1 chega a afirmar que, em certos casos, o rompimento passa a ser “planejado”, de forma a evitar maiores prejuízos:

Tem empresa que você percebe, em dois, três meses de serviços você fala... você planeja o rompimento, você fala, não vai ter jeito. Você percebe que o cara não tem capital de giro, que o cara não entende de administração, não entende de planejamento. Tem cara que ganha a primeira licitação, ele recebe o dinheiro do primeiro mês, ele acha que é uma bolada extraordinária que ele nunca recebeu na vida e ele vai pra Miami. [...] Você planeja o rompimento, já pensa aí como é que vai ocorrer o rompimento do contrato porque ele vai acontecer (ENTREVISTADO NÚMERO 1).

Nesse sentido, é difícil imaginar que a terceirização garanta, de fato, uma racionalização dos gastos, dada a quantidade de contratos não cumpridos, gerando uma série de transtornos para a instituição e os/as trabalhadores/as. Assim, segundo o entrevistado número 1, se existe algum ponto de redução de custos, ele se encontra na possibilidade de maior exploração de mais valia e, fazendo uma equivalência geral, pode ser que se chegue a uma diminuição de custos da máquina pública. No entanto, tão redução não facilita a gestão, pelo contrário, dificulta, não só em razão das relações com as empresas serem muito difíceis, mas porque trazem grande risco pra quem é gestor. Neste norte, é possível apontar que para o empresariado, a vantagem da terceirização está no ponto da redução de custos e simplificação organizacional, no entanto, os ônus oriundos dessa forma de contratação ficam por conta do empregado.

A respeito ainda da diminuição de custo da máquina pública, Abtibol (2013), em dissertação sobre a terceirização no serviço público, aponta que:

Os gastos com pessoal terceirizado aumentaram 82% entre 2005 e 2010 no Governo Federal. Se observarmos as variações reais (em %) entre esses anos, verifica-se que a taxa de terceirização de pessoal se apresenta maior que as taxas de todas as outras grandes despesas do governo federal, ou seja, apesar das despesas com o processo de terceirização apresentarem valores menores que as dos outros gastos, preocupa a terceirização na prática, pois pode não estar correspondendo ao que se esperava na teoria, principalmente em termos de economia de custos e de eficiência (ABTIBOL, 2013, p. 65).

O entrevistado número 1 comenta que nas relações com a empresa, o tempo inteiro se

corre o risco de pagar por algo que não se é responsável direto. Portanto, o nível de tensão com as empresas é sempre muito alto. Segundo ele, a qualidade do serviço prestado também tende a não ser a mesma que seria obtida com o emprego de funcionários públicos para executar a função. Isso porque o terceirizado, ao contrário do servidor público, não tem a possibilidade de construir uma carreira na instituição, estando passível de ser deslocado para outro lugar ou de ser demitido a qualquer momento. Esse apontamento dialoga diretamente com o depoimento da entrevistada número 4, no sentido de que o servidor tem a intenção de crescer e desenvolver sua carreira junto com o crescimento daquela instituição, e que quanto o terceirizado não se é possível: “a ideia do servidor era construir uma carreira no local, crescer naquele... fazer aquela instituição se desenvolver” (ENTREVISTADA NÚMERO 4). Nesse sentido, fica evidente que a terceirização coloca dilemas para a administração e dúvidas quanto ao serviço prestado, no entanto, certamente os mais afetados pela dinâmica da terceirização são os próprios trabalhadores e trabalhadoras que desempenham cotidianamente suas funções na UFGD, sem ter vínculo com a instituição. O próximo item é dedicado a esta questão.

3. A SITUAÇÃO DOS TERCEIRIZADOS NA UFGD

Como foi apresentado, o processo de terceirização nas universidades envolve uma série de dilemas e dificuldades administrativas, mas traz grande impacto para os/as trabalhadores/as envolvidos. Nesse sentido, Druck aponta que essas últimas décadas de expansão da terceirização produziram uma “nova precarização” no Brasil, cujo caráter

É determinado por uma institucionalização da flexibilização e da precarização modernas do trabalho mundializada, renovando e reconfigurando a precarização histórica e estrutural do trabalho no Brasil, agora justificada = na visão hegemonizada pelo capital, -, pela necessidade de adaptação aos novos tempos, marcados pela inevitabilidade e inexorabilidade de um processo mundial de precarização, também vivido a passos largos pelos países desenvolvidos (DRUCK, 2016, p. 43).

Essa “institucionalização” fica evidente no caso das universidades, pois a transformação de parte do gasto com pessoal em gasto com custeio é mais que uma alteração contábil, pois carrega um sentido social profundo de mercantilização máxima da força de trabalho. Isso porque a condição de trabalhar na universidade, sem possuir vínculo com a mesma, coloca os/as trabalhadores/as terceirizados numa posição de vulnerabilidade e insegurança quanto aos direitos trabalhistas mais elementares, além de expostos a uma série

de dinâmicas de exclusão e de violências simbólicas, o que acaba por comprometer a criação de laços de solidariedade e fragmentar suas resistências e representações sindicais.

2.1 Desvalorização e Desrespeito

A partir da realização desta pesquisa, percebeu-se que os terceirizados da UFGD apresentam queixas semelhantes e recorrentes. Uma primeira se refere aos salários, considerados baixos pela ampla maioria. A entrevistada 13, encarregada de uma das empresas, afirmou que os terceirizados em geral “reclamam que [o salário] é pouco e tal” (ENTREVISTADA NÚMERO 13). Ela disse também não estar contente com seu salário e que este é o ponto de maior dificuldade enfrentado no seu trabalho:

Eu acho que a maior dificuldade que a gente tem tudo rola em cima do salário, tudo rola em cima do salário, porque assim, lógico, pra gente entender melhor a gente tinha que passar, vamos supor ter um salário melhor pra gente poder entender, ver se seria isso mesmo. Mas pelo que eu vejo é questão de salário, funcionário dá mais problema causa de salário, funcionário muitas das vezes deixa de fazer alguma coisa por conta de salário e isso gera todo um transtorno (ENTREVISTADA NÚMERO 13).

Em relação a esse aspecto, é revelador o relato de um vigilante aposentado, funcionário público concursado, que conviveu – durante o período de transição até a terceirização completa do setor – com colegas terceirizados na mesma função. Segundo ele, existia entre ele e esses colegas uma “diferença de cinco salários”, o que gerava certo constrangimento:

O trabalho prestado é o mesmo, mas o salário, por exemplo, é muito diferenciado [...] é de dar dó, você via que a pessoa trabalhava igual, mesma responsabilidade, mesma jornada, as vezes um tratamento até mais duro³⁶ [...] a gente evitava até falar de salário porque era meio constrangedor (entrevistado número 12).

Ainda com relação aos salários, outro problema recorrente apontado foram os constantes atrasos no pagamento, que se somam a uma série de outros atrasos e inobservâncias dos direitos trabalhistas, tais como atraso no cumprimento de férias – ou seja, trabalhadores/as com mais de umas férias vencidas, em especial na função da portaria – não

³⁶ A esse respeito de tratamento “mais duro” mencionado pelo entrevistado número 12 (2019) é possível identificar a presença de relações de poder nas relações de trabalho, em especial, com maior acentuação na terceirização. A esse respeito, a leitura em Michel Foucault (1979) é precisa. Embora não seja o foco deste trabalho analisar esse tipo de relação em específico, vale a nota. Neste norte, intrigante a indagação: de que forma se manifesta o poder nas relações entre a tomadora de serviços e os trabalhadores terceirizados? Vale ressaltar que como já dito, este trabalho utiliza-se do referencial teórico da Sociologia do Trabalho e o seu paradigma científico se encontra na discussão de capital x trabalho em Marx (1967).

pagamento de 13º salário, o não fornecimento de equipamentos de proteção, atrasos nos vale-transporte e vale-alimentação, não depósito de FGTS e INSS apesar de descontado da folha de pagamento, dentre outros. A entrevistada 6 resume esse quadro da seguinte forma:

Ultimamente a gente ficou sabendo que não estava sendo depositado o FGTS e o INSS, e é onde a gente se dirigiu até a Caixa Econômica e a Previdência Social, e realmente a gente foi tirar um extrato detalhado e não tinha mesmo depositado, não tem nada depositado. O FGTS foi depositado até setembro de 2016, daí pra cá não depositaram mais. O INSS não depositaram nada, enquanto estão descontando da nossa folha de pagamento. E o salário todo mês atrasa. Eles estão pagando dia 19, 21, 25, 27 (ENTREVISTADA NÚMERO 6).

A mesma entrevistada afirma, inclusive, ter duas férias atrasadas que faz jus de gozá-las. No mesmo sentido, a entrevistada número 8 afirma: “eu tenho duas férias atrasadas, estou indo pra terceira, dentro de três anos eu tirei uma férias” (ENTREVISTADA NÚMERO 8). Ela também relata que precisou sacar o valor do INSS para fins de tratamento de saúde, mas havia na conta cerca de 200 reais apenas, mesmo estando empregada nesta empresa prestadora de serviço há mais de três anos. Não deveria ter muito mais depositado na conta? Neste sentido a precarização incide pelo não cumprimento de obrigações básicas da empregadora (prestadora de serviço) contidas na CLT.

Por esses motivos, os entrevistados números 1 e 5, afirmam que mais de uma vez a instituição, em razão da sua responsabilidade subsidiária, teve que arcar com pagamento de encargos trabalhistas em razão do não cumprimento por parte da empresa prestadora de serviços. Mais de uma vez também, os trabalhadores/as necessitaram ir à Justiça do Trabalho para receber seus direitos. Nos últimos anos, a situação dos/as trabalhadores/as da portaria se mostrou especialmente delicada nesse sentido, o que levou, segundo a entrevistada 6, à realização de uma greve de 5 dias no setor da portaria na UFGD. Em seguida, para manter o serviço, entre agosto e dezembro de 2018, a instituição de ensino passou a pagar o salário aos empregados da portaria diretamente, em razão das falhas da prestadora de serviços, empregadora dos/as trabalhadores/as terceirizados/as. Por fim, o contrato celebrado chegou ao seu término e outra empresa foi vencedora da licitação, de modo que, a partir de dezembro de 2018, não é mais a empresa Luger³⁷ quem presta o serviço de portaria na UFGD e sim outra empresa ganhadora da nova licitação, chamada Bela Vista³⁸, do Estado de Santa Catarina.

³⁷ Importante mencionar que as trabalhadoras/es terceirizadas/es da portaria entraram com ação judicial para reaver os direitos que lhe foram negados. As ações estão em curso.

³⁸ Vale mencionar que em razão de em 2018 a prestação do serviço de portaria estar contratada com a empresa Luger, os participantes das entrevistas eram empregados desta empresa. No entanto, em razão do término do contrato, outra empresa ganhou a licitação e, portanto, o encarregado entrevistado na função da portaria é empregado da nova empresa prestadora de serviço a Bela Vista e não mais da Luger. De todo modo, é importante

Como se percebe, não se trata de fatos isolados e nem de uma especificidade da UFGD. Assim como o descumprimento dos contratos licitatórios, o desrespeito aos direitos trabalhistas é uma tendência comum, como afirma Druck:

A sonegação aos direitos estabelecidos pela CLT também tem uma incidência muito grande, especialmente para o caso dos petroquímicos, petroleiros e trabalhadores do serviço público. Ocorre desrespeito aos direitos básicos estabelecidos para os empregados com carteira assinada, como atraso de salários, não depósito do FGTS, atraso de 13º, sem gozo de férias, sem CIPAs. No caso de terceirizados no serviço público, caso estudado em uma universidade federal, se encontrou trabalhadores sem férias há dez anos, pois há rodízio de empresas contratadas que não cumprem os contratos e desaparecem, sendo substituídas por outras do mesmo naipe, situações em que seus empregados não chegam a ter um ano de trabalho e, por isso, não podem tirar férias (DRUCK, 2016, p. 50).

Nesse sentido é que Mancebo afirma que “todo trabalhador está sujeito à precarização e a não ver respeitados seus direitos, mas a terceirização potencializa essa tendência” (MANCEBO, *et. al.* 2016, p. 721). Como consequência, o contraste dessa condição frente à condição do funcionalismo público extrapola a questão salarial, como indica o vigilante aposentado mencionado acima:

Eu sei que a gente ganhava muito mais que eles. Isso aí não tinha como e outra coisa, eu tenho estabilidade, eles não tinham estabilidade, eles tinham um contrato de um ano, além de ganhar um salário pequeno, eles ficavam preocupados “puxa vida, já vai terminar meu contrato, será que vão me contratar de novo, será que não vão” e aquela pressão toda, aquela preocupação de pai de família, porque o salário já não é lá essas coisas depois o cara perde o emprego, ou às vezes a pessoa é mais de idade também, igual tinha umas pessoas de idade que trabalhavam lá, pessoas de idade mais avançada, e essa preocupação tinha, é constante, isso aí tirava até o sossego, o conforto deles, isso prejudicava até a saúde as vezes da pessoa, porque a gente via preocupação deles, era visível (ENTREVISTADO NÚMERO 12).

Por isso, a maioria dos terceirizados entrevistados relatam o interesse por condições mais estáveis, como as garantidas – até o momento – pelo funcionalismo público. A entrevista 6, por exemplo, afirma trabalhar como terceirizada já 20 anos e que “é uma luta”. Ela ressalta a sensação de que estão sempre desprotegidos, não tem quem os ampare, “em especial no setor da portaria, tá complicado” (Entrevistada número 6). As últimas alterações na legislação trabalhista – reforma trabalhista e lei da terceirização – reforçaram essa sensação, provavelmente pela mescla da experiência já vivenciada com informações novas sobre a desproteção que trás a lei que torna a terceirização irrestrita:

destacar que, seguindo uma tendência da terceirização destes serviços, a nova empresa tende a contratar os mesmos trabalhadores empregados pela empresa anterior – o que de fato aconteceu na troca em questão.

Principalmente depois que houve essa lei aí da terceirização, mudou bastante [...] a gente se sente desamparado, parece que não tem lei mais que protege a gente, a gente vai num lugar, eles falam que é assim mesmo, a empresa terceirizada agora está assim mesmo, teve muita mudança, porque a lei não é mais como era, é diferente.

Essa sensação de desamparo permite que a análise avance em outras dimensões. Isso porque os baixos salários e o não cumprimento de obrigações trabalhistas básicas são os aspectos mais visíveis, mas não são os únicos problemas vivenciados pelos terceirizados da UFGD. A essas dificuldades se somam o sentimento de falta de amparo e de pertencimento ao espaço universitário, relacionados a uma condição de invisibilidade, fragmentação e exclusão cotidianamente vivenciada por estes/as trabalhadores/as. Essa dimensão simbólica da precarização gerada pela terceirização que será analisada a seguir.

2.2 Invisibilidade e Exclusão

Pode-se dizer que os/as trabalhadores/as terceirizados/as ocupam um “não lugar” na UFGD pois, apesar de trabalharem cotidianamente na instituição, não tem vínculos com ela. O entrevistado número 3, ligado à gestão de pessoas da instituição, expôs essa situação delicada do setor de gestão de pessoas não ter absolutamente nada a ver com o/a trabalhador/a terceirizado/a que ali executa os serviços: “nós não temos vínculos com os trabalhadores [terceirizados]. Arrisco-me a dizer que eles têm invisibilidade inclusive, dentro da universidade” (ENTREVISTADO NÚMERO 3).

A questão da invisibilidade foi trabalhada de forma bastante representativa no trabalho de Fernando Braga da Costa (2008) que analisou a situação dos garis na Universidade de São Paulo (USP), destacando este aspecto intrínseco às suas funções: a invisibilidade pública, o desaparecimento de um ser humano entre outros seres humanos. No processo de pesquisa, o autor inclusive se disfarçou de gari e não foi notado pelos colegas da instituição por conta do uniforme de trabalhador da limpeza, o que denota uma invisibilidade ligada ao tipo de serviço que executa, que por sua vez é subalterno, um trabalho não qualificado e não reconhecido. É importante fazer a ressalva que o caso analisado pelo autor não era de terceirizados, mas essa tendência a invisibilidade só se reforça no caso aqui pesquisado, pois além de serem funções tidas como subalternas, o próprio tipo de vínculo reforça a invisibilidade. Nesse sentido, o autor afirma:

Situações crônicas de disparidade social e econômica, em geral fundadas sobre vínculos de mandonismo e subalternidade, prejudicam – e até meso interrompem – o poder de comunicação que é próprio aos seres humanos. Todos calam. Ninguém

conversa. A comunicação retrai-se. Acabamos habituais às conversas magras e pálidas anoréxicas. É porque ficamos todos nós também anoréxicos, recusando o sabor dos outros – azedume ou doçura, não importa – sem que seja possível alimentar-se da presença do outro. A conversa econômica, magra por assim dizer, é resultado de olhar estreito – também magro – que no mundo mercantil admitimos, em geral, anestesiados. Na sociedade de classes, deslocar-se para o lado dos oprimidos é o que possibilita enxergar o mundo de um lugar diferente do meu, um lugar o mais próximo possível do ponto a partir do qual a vida se abre para meu interlocutor (DA COSTA, 2008, p. 05-06).

Este ponto trata, portanto, de violência simbólica e material que oprime pessoas de classes pobres. Os terceirizados estão invisíveis por conta do seu trabalho pouco reconhecido e de sua relação contratual de trabalho. Pode-se dizer que o terceirizado que trabalha no interior da UFGD (e isso vale pra qualquer instituição pública de ensino), não pertence àquele lugar e, a rigor, não compõe a “comunidade universitária”. A relação da UFGD neste caso é de impessoalidade, pois o vínculo é apenas com a empresa contratada, não importando quem são as pessoas empregadas para realização do serviço. O extremo desta condição é a orientação – de pouca eficácia prática, mas reveladora – dada pelas empresas para que estes/as trabalhadores/as evitem falar com estudantes e servidores. Uma das terceirizadas entrevistadas menciona que:

Parece que eles enxergam o terceirizado como se um a mais ali. Não dá tanto valor pro terceirizado. Eu acho assim, a instituição não dá o valor que é desejado, pro trabalhador terceirizado. Portanto, quanto tem, por exemplo, tem uma ponte aí, tem feriado na quinta, na sexta-feira, terceirizado trabalha normal. Se fosse funcionário público seria diferente. Então tem essa visão assim, bastante, que o terceirizado as vezes fica um pouco de lado, pra essas coisas, né. Às vezes o meu pensar é que o terceirizado tem que cumprir sua obrigação ali, não importa se ele tá trabalhando na instituição, ele é um terceirizado, ele é baixo, né. Muitos a gente vai procurar ajuda e as vezes falam assim: a corda arrebenta sempre da parte do mais fraco, né, que seria nós. Se eu for lá questionar o porque que meu salário tá atrasado, porque que o meu FGTS, essas coisas assim, a corda vai arrebentar pra mim. O que eles fazem? Vão mandar ela embora porque tá me dando dor de cabeça e vão contratar outra pessoa. então você não tem o direito de questionar E até mesmo a gente tem medo de acionar e acabar acontecendo isso, porque é o que a gente ouve. (ENTREVISTADA NÚMERO 8).

Ela complementa que “a gente acaba se sentindo abaixo, uma pessoa abaixo do que você faz, a gente se sente como se a instituição só precisa do nosso serviço, não de nós” (ENTREVISTA NÚMERO 8). Em entrevista, o participante, entrevistado número 7, menciona: “a empresa permite que a gente não fale com os alunos” (ENTREVISTADO NÚMERO 7). Vale dizer que o entrevistado – pessoa humilde, com baixa escolaridade – quando diz que a empresa “permite” que eles não falam com os alunos, acentua que é a orientação da empresa em relação ao contato com os estudantes, por exemplo. O vigilante

aposentado entrevistado menciona a respeito do contato entre os alunos e professores que:

Os alunos eles respeitavam o segurança e tudo, mas a gente percebia que por ser terceirizado havia uma certa diferença. É uma coisa assim que é quase que natural, o ser humano faz por natureza, essa diferença, a gente percebia assim (ENTREVISTADO NÚMRO 12).

Essa relação de trabalho é para o/a trabalhador/a ser invisível, não ser notado, ficando escondido com seu uniforme que o diferencia numa primeira vista, como sendo um terceirizado naquele lugar. O entrevistado número 3, professor ligado à gestão de pessoas, ressalta que é forte essa percepção visual quanto à “indumentária do trabalho” (ENTREVISTADO NÚMRO 3). O entrevistado número 12, mencionado acima, discorre a esse respeito da invisibilidade que:

Tem pessoas que às vezes passam por um terceirizado assim, nem olham, nem falam bom dia, professor doutorado às vezes, os caras chegavam, passava assim achava que era um “joão” qualquer [...] isso aí machucava muito eles. Eles reclamavam disso (ENTREVISTADO NÚMRO 12).

A entrevistada número 13³⁹, encarregada de uma das empresas, em indagação a respeito do contato cotidiano dos terceirizados com as demais pessoas que circulam pela UFGD, afirmou que já houveram reclamações de desrespeito, que envolvem xingamentos e desprezo pelo trabalho realizado, usando o ambiente de forma inadequada e sujando o que acabou de ser limpo.

Quanto este aspecto, vale mencionar Elias⁴⁰ (2000) com a noção dos “estabelecidos e os outsiders”, pois na relação de terceirização, pela própria natureza da contratação, se permite, que no mesmo espaço de trabalho existem de um lado aqueles que pertencem à aquele lugar onde trabalham, portanto, os “nativos”, estabelecidos de longa data, com um vínculo forte com aquele lugar e os “outsiders”, aqueles de “fora”, que seriam, aqui na nossa pesquisa os terceirizados, os que estão abstraídos do lugar em que trabalham, padecendo

³⁹ Importante nota de fato constada no *lôcus* da pesquisa pelo pesquisador. Ao se dirigir para entrevista com a participante número 13, em seu local de trabalho dentro da UFGD, na parte em que ficam os terceirizados, ao sentir sede, me dirigi ao bebedouro que ali está instalado, no barracão em que os trabalhadores, em especial da limpeza, almoçam, ao beber água, percebi-me que diferentemente dos demais bebedouros dos blocos e das faculdades, a água não estava gelada. Este bebedouro, segundo informação do gestor de contratos da limpeza na UFGD, foi instalado pela Prefeitura Universitária. Isso deixa um tanto quanto claro o diálogo em que fizemos com Elias (2000) e Goffman (1988) no sentido que para a primeira leitura, existem pessoas na UFGD que estão de fora até na maneira como são tratados e, para a segunda leitura a estigmatização suportada por uns e praticada por outros.

⁴⁰ Uma análise micro do social possibilita “construir um modelo explicativo, em pequena escala, da figuração que se acredita se universal – um modelo pronto para ser testado, ampliado e, se necessário, revisto através da investigação de figurações correlatas em maior escala.” (ELIAS, 2000, p. 20). O modelo de uma figuração estabelecidos-outsiders que resulta da investigação.

também de estigmatização, conforme a leitura de Goffman (1988), sendo pessoa de “menor valor humano” (ELIAS, 2000, p. 19) e é neste sentido que Goffman explica que “um atributo que estigmatiza alguém pode confirmar a normalidade de outrem” (GOFFMAN, 1988, p.06). Segundo Elias (2000) “os indivíduos “superiores” podem fazer com que os próprios indivíduos inferiores se sintam, eles mesmos, carentes de virtudes – julgando-se humanamente inferiores” (ELIAS, 2000, p. 20).

Neste viés, é possível elucidar o exemplo da relação de trabalho do empregado terceirizado da UFGD. Elias exemplifica como pode ser entendida a noção elucidada:

O sentido literal do termo “aristocracia” pode servir de exemplo. Tratava-se de um nome que classe mais alta ateniense, composta de guerreiros que eram senhores de escravos, aplicava ao tipo de relação de poder, que permitia a seu grupo assumir a posição dominante em Atenas. Mais significava, literalmente, “dominação dos melhores”. Até hoje, o termo “nobre” preserva o *duplo* sentido de categoria social elevada e de atitude humana altamente valorizada, como na expressão “gesto nobre”; do mesmo modo vilão, derivado de um termo que era aplicado a um grupo social de condição inferior e, portanto, de baixo valor humano, ainda conserva sua significação neste último sentido – como expressão designativa de uma pessoa de moral baixa (ELIAS, 2000, p. 19).

Portanto, neste ponto de vista, pela própria natureza da relação de trabalho do terceirizado o fator da invisibilidade é patente no cotidiano dos/as trabalhadores/as porque estão de “fora” da instituição padecendo de estigmatização. Não são empregados da instituição, figuram apenas como empregados de uma empresa privada que presta serviço dentro da instituição por força de um contrato licitatório, podendo ser substituídos de um dia para o outro. Nesse sentido, os próprios moldes da relação de trabalho terceirizado é fonte de diferenciação de pessoas. Ou seja, no mesmo espaço de trabalho, existem aqueles que estão do “lado de dentro”, fazem parte da instituição em razão de trabalharem nela, e aqueles que não fazem parte dela, embora prestem seus serviços naquele local, pois são empregados de uma empresa privada prestadora de serviços. A seguir duas fotos ilustram o raciocínio feito:



Figura 1: Posto das empresas terceirizadas. Os/as trabalhadores/as iriam iniciar seu horário de almoço. A foto foi registrada aproximadamente 11h15min.
Foto: Wender Carbonari.



Figura 2: Gabinetes FCA I e II – Gabinetes de docentes da faculdade de ciências agrárias
Foto: Wender Carbonari.

As fotos acima ilustram duas realidades distintas das quais estamos tratando. Por um lado, os terceirizados/as numa condição visivelmente diferente das pessoas que compõe a comunidade acadêmica. As duas fotos foram registradas minutos de diferença uma da outra também a poucos metros de distância.

Nas dinâmicas do mundo do trabalho, essas relações de invisibilidade e subalternidade geralmente estão marcadas pela dimensão étnico-racial e de gênero. No caso desse estudo, não é diferente. A função de vigilância é a única em que a predominância de homens –

justamente o setor em que a remuneração é um pouco superior, e os casos de descumprimento da legislação são mais raros. Nos setores de limpeza e portaria a predominância é ampla de mulheres – cerca de 80% e 70%, respectivamente⁴¹. Se pensarmos que a maioria são mulheres, e a terceirização é forma de trabalho precário, se está, portanto, diante de um cenário onde a mulher está inserida na ocupação de funções precárias, subalternizadas, invisíveis, com salários mais baixos, fragmentada e que padece de estigmatização além de não pertencerem ao lugar onde trabalham, ou seja, não são reconhecidas como trabalhadoras da instituição e sim, de determinada empresa privada prestadora de serviços.

Percebe-se que mulheres no âmbito do trabalho, segundo Goffman, ainda se encontram “inabilitada para a aceitação social plena” (GOFFMAN, 1988, p.06). Essa dinâmica pode ser discutida em Davis (2016) embora não seja objeto central da pesquisa, vale mencionar a questão existente que foi encontrada e que, no particular das mulheres, é referência imperiosa para se ponderar a dinâmica da exclusão capitalista, adotando como conexão preeminente, o racismo e o sexismo. Neste ponto, também é frutífera a leitura de Federici (2017) no livro *Calibã e a Bruxa: mulheres, corpos e acumulação primitiva*, obra que trás suas principais referências conceituais do feminismo, de Foucault, quanto ao corpo, e de Marx, quanto à principiológica acumulação primitiva do capital. Federici (2017) se empenha em mostrar que “mesmo quando os homens alcançaram certo grau de liberdade formal, as mulheres sempre foram tratadas como seres socialmente inferiores, exploradas de modo similar às formas de escravidão” (FEDERICI, 2017, p. 27). Neste ponto, se mostra a importância desse elemento do gênero, da intersecção de classe, raça e gênero que dialogam com a teoria e o *lôcus* de estudos desta pesquisa.

Ainda a respeito da intersecção de classe, raça e gênero, em Federici (2017), é averiguada a natureza da divisão sexual do trabalho, em especial nas colônias “e dos laços que podiam ser estabelecidos ali entre as mulheres europeias, as indígenas e as africanas, em virtude de uma experiência comum da discriminação sexual” (FEDERICI, 2017, p. 215). A autora ressalta ainda, a título de exemplo, a faceta que interliga essa intersecção aqui observada que de algum, ou de vários modos, ainda resta presente na sociedade atualmente, e constatamos isso no *lôcus* de estudos, na maneira como está inserida a mulher na sociedade do trabalho. Segundo Federici (2017):

⁴¹ Vale mencionar que os dados fornecidos pelos gestores de contratos terceirizado da UFGD não trazem informação acerca de cor/raça, por esta razão, não houve análise desta categoria. No entanto, a partir de observação participante do pesquisador é possível constatar visualmente que existem uma maioria de trabalhadores homens e mulheres pardos e negros. Em relação especificamente aos entrevistados, a respeito da raça, o questionário mostrou que os entrevistados terceirizados, 50% se declaram pardos e os outros 50% se declaram brancos.

Um exemplo ainda mais extraordinário vem do Caribe, onde as mulheres inglesas de classe baixa “degredadas” da Grã-Bretanha como condenadas ou servas por dívidas tornaram-se uma parte significativa das turmas de trabalho sob comando unificado nas fazendas açucareiras. “Consideradas inadequadas para o casamento pelos homens brancos proprietários e desqualificadas para o trabalho doméstico” pela sua insolência e temperamento arruaceiro, “as mulheres brancas sem-terra eram relegadas ao trabalho manual nas *plantations*, às obras públicas e ao setor de serviços urbanos. Nesse universo, se sociabilizavam com a comunidade escrava e com homens negros escravizados” (FEDERICI, 2017, p. 215-216).

A autora pontua ainda a respeito da divisão sexual do trabalho que na acumulação primitiva “assim como a divisão internacional do trabalho, a divisão sexual foi, sobretudo, uma relação de poder, uma divisão dentro da força de trabalho, ao mesmo tempo que um imenso impulso a acumulação capitalista” (FEDERICI, 2017, p. 232). Com efeito, não é por acaso a relação existente entre a divisão sexual do trabalho ou para alguns a noção de relações sociais do sexo, conforme Kergoat (2003) e a terceirização que, por sua vez, é de extrema importância para a compreensão da relação de poder entre capital x trabalho, bem como, entre homens e mulheres.

As informações colhidas junto aos trabalhadores entrevistados indicam uma dinâmica de exclusão também no aspecto do espaço urbano, já que é quase inânime a indicação de que moram em bairros periféricos da cidade de Dourados-MS – sendo a única exceção um trabalhador residente em cidade vizinha. Assim, pode-se dizer que esses/as trabalhadores/as estão às margens da universidade e também da cidade.

Em síntese, a condição de terceirizado na universidade impõe uma dinâmica de invisibilidade, exclusão e não pertencimento à “comunidade universitária”. Tal dinâmica está ligada a um aspecto fundamental da terceirização, que ultrapassa a especificidade da universidade e está presente em todos os espaços de trabalho onde ela é empregada: a fragmentação do coletivo de trabalhadores. Nesse sentido, Druck e Santana afirmam que:

Assim como nas empresas capitalistas, a terceirização fragmenta essas/es trabalhadoras/es por empresas. As universidades têm optado por tal prática, mesmo quando se trata de um único serviço, para não ficarem dependentes de uma mesma empresa. Na estrutura administrativa elas/es acabam ficando sob responsabilidade da área de finanças e contratos ou administrativa, e não do setor de pessoal, como as/os demais trabalhadoras/es da universidade (DRUCK ;SANTANA, 2015, p. 54).

Essa tendência à fragmentação tem reflexos no cotidiano de trabalho, gerando constrangimentos e colocando empecilhos na formação de laços de solidariedade, e também nas formas de organização e representação sindical. Por isso, como forma de encerrar este capítulo, será apresentado como tais questões apareceram na pesquisa realizada.

2.3 Terceirização e Fragmentação dos Trabalhadores

Com o objetivo de problematizar a fragmentação gerada pela terceirização, Mancebo faz um questionamento importante: “quem é o trabalhador da universidade hoje?” (MANCEBO, *et. al.* 2016, p. 740). Como já foi indicado, os terceirizados, apesar de trabalharem *na* instituição, não são trabalhadores/as *da* instituição, pois não integram seu quadro de pessoal. Por isso, a autora mencionada afirma que a “nova precarização” se baseia na instabilidade e insegurança produzida pela situação de desemprego e “pelas diversas formas de adaptabilidade e de fragmentação dos coletivos de trabalhadores no interior dos locais de trabalho” (MANCEBO, *et. al.* 2016, p. 743). Mancebo completa o raciocínio empregando a terceirização como par da precarização, sendo ambas, inseparáveis por desagregar e degradar o seu processo a respeito de salário, condições de trabalho, preservação da saúde e organização sindical. Perde-se a conexão simbólica de contato da relação de trabalho. O entrevistado número 3 ressalta que “você perde a noção de coleguismo, a horizontalidade que a gente tem entre os colegas da universidade, pra formar a comunidade horizontal o máximo possível, ela é fraturada nessa forma de relação de trabalho” (ENTREVISTADO NÚMERO 3).

No caso aqui analisado, de início, essa fragmentação aparecia até mesmo no interior de uma mesma categoria, como ficou evidenciado no início da terceirização da função de vigilância em 1998, conforme relata por um professor aposentado e ex-administrador da instituição (entrevistado número 2). Esse episódio permitiu que, por dado período, se tivesse no mesmo local e função de trabalho, trabalhadores/as cujas relações de trabalho eram distintas, pois havia o funcionário público da vigilância e o terceirizado também da vigilância. Como foi indicado, o entrevistado número 12 – funcionário público aposentado da função de vigilância – citou situações de constrangimento por desempenhar função igual ao do terceirizado, dividindo os corredores da instituição, mas com relações de trabalho diferentes – no caso, muito desfavoráveis para seus colegas.

Com o passar dos anos, as funções de apoio foram integralmente assumidas por trabalhadores/as terceirizados/as e a consequência foi uma fragmentação estável e estrutural no interior das universidades, com os servidores executando exclusivamente o trabalho considerado “superior” – ligado diretamente ao ambiente acadêmico. Neste patamar, os efeitos dessa precarização geram a falta de autorreconhecimento e reconhecimento dos laços coletivos no âmbito do trabalho, numa relação de promiscuidade entre instituições públicas de ensino e empresas privadas que disputam contratos de prestação de serviços e o/a trabalhador/a nesta relação não passa de um empregado da prestadora de serviços, ele não tem

reconhecimento no seu local de trabalho.

A entrevistada número 4, funcionária pública e representante sindical (integrante da Fasubra, Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior do Brasil), aponta que a terceirização gera fragmentação dos/as trabalhadores/as e não reconhecimento no local de trabalho. Quando, em um único espaço de trabalho se têm diversos tipos de relações de trabalho, pessoas que fazem parte do quadro de trabalhadores daquele lugar (funcionários públicos, por exemplo) e, outros que desempenham suas funções laborais, naquele mesmo lugar, no entanto, não tem qualquer vínculo com o ente em que prestar serviços (terceirizados), se têm uma distinção entre pessoas.

Neste mesmo norte, narra a entrevistada que, dentro da instituição, existem lugares onde o funcionário público pode ter acesso, a exemplo a copa, no entanto, os terceirizados não podem ter acesso. São restritos os lugares em que eles podem ter contato. Via de regra, apenas os que estão ligados ao exercício de sua função. Em outra entrevista, a participante número 8 que exerce função terceirizada, narrou não poder acessar a copa, o que reforça os indícios de distinção, fragmentação e não reconhecimento do/a trabalhador/a no seu local de trabalho e subalternidade e isolamento. A entrevistada número 4 expõe que a relação de terceirização geram reflexos negativos para o trabalhador/a terceirizado/a, pois fragmenta a relação de trabalho, bem como, coloca uma falta de reconhecimento. Sobre a impressão quanto às condições de trabalho, reconhecimento, entrevistada destaca que:

São profissionais tão quão importantes como todos os outros, mas estão marginalizados, como menos importante, que não precisam estar na estrutura, no plano de carreira, não precisam ter um lugar adequado. E daí se vende essa proposta, primeiro muitas pessoas acreditam inclusive alguns trabalhadores, porque se fragmentam se mostrando... falando, olha, você é mais importante, você é menos importante. Você deve ser terceirizado, e você não deve. E isso trás pra gente, depois que se inicia de fato, os reais danos [...]. E se vende, e depois quando se vê é uma máscara [...]. O que nós temos visto sobre condições de trabalho, é que eles não tem um refeitório, [...] muitas vezes até a copa é a ideia de copa para dos técnicos administrativos, não é pro pessoal terceirizado. Então existe um espaço para os “servidores” e os demais não ocupam esse mesmo espaço. A gente aqui tinha diferenciação no nosso refeitório (ENTREVISTADA NÚMERO 4).

Embora não seja objeto da pesquisa, vale mencionar no hospital universitário esta dinâmica de fragmentação se acentua, pois existem três (3) diferentes vínculos de trabalho que são: a terceirização, regime jurídico único⁴² e a Ebserh⁴³ (Empresa Brasileira de Serviços

⁴² A respeito do que seja o Regime Jurídico Único: “O *regime jurídico dos servidores* é, portanto, o conjunto de normas que estabelecem os direitos e deveres desses agentes públicos, pelo menos aqueles que se possam imputar de modo geral aos servidores públicos. Isso porque, para além de direitos e deveres gerais, os servidores públicos também devem observar normas específicas, relativas a determinadas categorias de agentes,

Hospitales) que também são celetistas, no entanto, contratados pela modalidade de empregos públicos⁴⁴. De todo modo, a divisão entre servidores e terceirizados parece ser a mais marcante, em função do grau de diferença nas condições. Essa fragmentação desloca totalmente os trabalhadores/as terceirizados da instituição, pois eles não fazem parte dela, não há qualquer vínculo de trabalho. Até a comunicação da instituição com eles não é permitida dada conjuntura formal da relação. Não há possibilidade formal sequer de a instituição oferecer algum benefício aos trabalhadores/as, seja ele de saúde ou de qualificação, conforme narra o entrevistado número 3. Esses/as trabalhadores/as estão completamente alheios e estranhos ao lugar onde trabalham, por isso muitos relatam se sentirem “invisíveis”.

diferenciados, sobretudo, pela natureza da atividade exercida. Assim é que servidores tais como professores, policiais civis e médicos, além das normas do regime jurídico único comum a todos, deverão também submeter-se a regras que são próprias das atividades exercidas pelas respectivas categorias. Mas mesmo essas normas específicas devem ser da mesma natureza daquelas do regime comum dos servidores públicos, no sentido de pertencerem ao direito administrativo ou ao direito do trabalho, conforme a posição adotada em relação à natureza do regime único, como será exposto adiante. Quanto aos *planos de carreira*, a expressão indica a organização dos cargos públicos de provimento efetivo, situados em classes escalonadas, de modo a permitir o desenvolvimento profissional do servidor e consequentes melhorias de padrão remuneratório. Enquanto o regime jurídico deve ser *único*, os planos de carreira serão tantos quanto necessário para organizar o escalonamento de cargos de diferentes atribuições, ou de diferentes escolaridades exigidas para o seu exercício. Postas estas premissas, passemos à análise do *regime jurídico único*, desde a concepção normativa da ideia até as perspectivas que se vislumbram atualmente nesta matéria” Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/23/edicao-1/regime-juridico-unico>).

⁴³ No site institucional da Ebserh se encontra a seguinte definição sobre sua história: “A criação da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh) integra um conjunto de ações empreendidas pelo Governo Federal no sentido de recuperar os hospitais vinculados às universidades federais. Desde 2010, por meio do Programa Nacional de Reestruturação dos Hospitais Universitários Federais (Rehuf), criado pelo Decreto nº 7.082, foram adotadas medidas que contemplam a reestruturação física e tecnológica das unidades, com a modernização do parque tecnológico; a revisão do financiamento da rede, com aumento progressivo do orçamento destinado às instituições; a melhoria dos processos de gestão; a recuperação do quadro de recursos humanos dos hospitais e o aprimoramento das atividades hospitalares vinculadas ao ensino, pesquisa e extensão, bem como à assistência à saúde. Com a finalidade de dar prosseguimento ao processo de recuperação dos hospitais universitários federais, foi criada, em 2011, por meio da Lei nº 12.550, a Ebserh, uma empresa pública vinculada ao Ministério da Educação. Com isso, a empresa passa a ser o órgão do MEC responsável pela gestão do Programa de Reestruturação e que, por meio de contrato firmado com as universidades federais que assim optarem, atuará no sentido de modernizar a gestão dos hospitais universitários federais, preservando e reforçando o papel estratégico desempenhado por essas unidades de centros de formação de profissionais na área da saúde e de prestação de assistência à saúde da população integralmente no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS)” (Disponível em: <http://www.ebserh.gov.br/web/portal-ebserh/historia>).

⁴⁴ Sobre a modalidade de emprego público vale mencionar entrevista encontrada no TST (Superior Tribunal do Trabalho) a respeito. “Algo em comum, o servidor público e o empregado público devem ter além da palavra final, não é mesmo?! Uma semelhança, por exemplo, é que a admissão pode ser feita por meio de uma prova.. E é aí que as diferenças começam a surgir... pela contratação. A Lei 9.962 de 2000, que disciplina o regime de emprego público na Administração Federal, determina que as relações de trabalho desses profissionais são regidas pela CLT, ou seja, com direito ao FGTS, por exemplo. A lei não trata da questão da estabilidade, mas diz que o contrato de trabalho só pode ser encerrado por justa causa, necessidade de redução de pessoal por excesso de despesa e acumulação ilegal de cargos. Esse modelo de contratação é utilizado, por exemplo, pelo Banco do Brasil, Petrobrás, Correios, empresas públicas e de sociedade de economia mista. Já o servidor público é regido pela Lei 8.112 de 1990, que prevê, no artigo 21, estabilidade ao aprovado em concurso público depois completar 2 anos de efetivo exercício. Além disso, é assegurada isonomia, ou seja, igualdade, de salários em cargos ou atribuições iguais ou semelhantes do mesmo poder ou entre servidores dos três poderes. Vale lembrar que os ocupantes de cargo em comissão também são regidos pela lei dos servidores públicos” (Disponível em http://www.tst.jus.br/radio-outras-noticias/-/asset_publisher/0H7n/content/direito-garantido-diferenca-entre-empregado-publico-e-servidor-public)]?inheritRedirect=true).

Mancebo sintetiza esses aspectos, chamando a atenção para seus impactos na representação sindical e na luta por direitos dos/as trabalhadores/as:

Fruto da desvalorização simbólica e real [...] a terceirização contribui para romper laços de solidariedade não somente por essas razões interpessoais – que já seria suficiente. A terceirização contribui fortemente pra fragilizar e desunificar a representação sindical, pois criam uma variedade de atores, sindicatos e trabalhadores, com interesses coletivos diversos – não raro divergentes – que impõe limites objetivos á luta coletiva (MANCEBO, *et. al.* 2016, p. 739).

Para aprofundar estes aspectos, é preciso ressaltar que, no sentido amplo, a ascensão do neoliberalismo e da reestruturação produtiva coloca uma série de desafios para os sindicatos. Segundo Silva (2001), no contexto de flexibilização e horizontalização das etapas produtivas trazidos pela reestruturação produtiva do capital, são pegos de surpresa pelo conjunto de transformações no mundo do trabalho:

Sua antiga estrutura, adaptada a uma realidade produtiva erigida sobre a dualidade fordismo-keynesianismo, não é mais sensível à nova realidade do mundo do trabalho, que se funda agora na flexibilidade toyotista e na vigência do Estado desregulamentador e “não-interventor”. Surge um hiato entre o trabalho e suas formas de representação, que, pressionadas pela conjuntura econômica e política desfavorável e incapazes de aglutinar trabalhadores em torno de reivindicações mais amplas, começam a agir de forma cada vez mais defensiva, restringindo sua ação à luta pelos direitos mais elementares, como o direito ao trabalho, ao emprego; não só, o sindicalismo nos países capitalistas centrais, dada a perda de referencia política e ideológica quando da queda do socialismo real, envereda por uma atuação que incentive a participação nas políticas gerenciais, nas decisões e nos lucros das empresas (SILVA, 2001, p. 21).

No caso específico aqui analisado, a terceirização coloca desafios para os sindicatos que tradicionalmente representam os servidores das universidades, como apontam Druck e Santana:

A atenção de sindicatos de servidores das universidades fica comprometida e tem demorado a incorporar, senão nos marcos legais, ao menos nos marcos políticos, as/os terceirizadas/os e suas demandas. Junte-se a isso o fato de que, entre outros, eles têm alta rotatividade, não estão no plano de cargos e salários das/os demais trabalhadoras/es das universidades e não têm qualquer possibilidade de qualificação e capacitação dentro e fora da universidade (DRUCK; SANTANA, 2015, p. 54).

Nesse contexto, os sindicatos de servidores tendem a perder força, pois perdem uma parte de sua base representativa potencial – inclusive, em setores estratégicos para realização de paralisações, por exemplo – por serem incapazes, jurídica e politicamente, de incorporarem os terceirizados. Por outro lado, os terceirizados se sentem pouco amparados, sendo

representados por sindicatos menos expressivos e com menor histórico de lutas, além de tendencialmente mais distantes dos locais de trabalho. Nesse sentido, foram muito comuns os relatos de terceirizados demonstrando certo indiferença ou menos descrédito em relação ao sindicato. Mesmo o terceirizado da vigilância (entrevistado 9), que afirma contribuir e considerar importante o sindicato, afirmou ainda nunca ter visto a presença do sindicato na instituição – fazendo a ponderação de que, em outros estados em que trabalhou, os sindicatos eram mais presentes.

Neste sentido o entrevistado 15 narrou que a demanda é muito pequena em relação aos contribuintes do sindicato: “o nosso sindicato é um sindicato muito fraco, porque representa de conservação e asseio nos representamos só Dourados, se você pegar nossa convenção vai tá escrito sindicato e conservação e asseio de Dourados, nós não representamos o Estado[...] e nós temos uma demanda muito pequena de contribuintes (ENTREVISTADO NÚMERO 15). Arremata o entrevistado que como a demanda é pequena é difícil se buscar melhorias.

Em síntese, no que se refere à dinâmica da terceirização na universidade pública, esta pesquisa identificou a terceirização como uma permanente zona de tensão e instabilidade, que coloca desafios e gera conflitos de diversos níveis, envolvendo a administração da instituição, as empresas prestadoras, a “comunidade universitária”, os sindicatos e, evidentemente, os próprios trabalhadores terceirizados. Em relação a estes últimos, percebeu-se várias formas e dimensões da precarização: nos tipos de contratação, no baixo salário, no atraso de salário, nas condições de trabalho, na ausência de reconhecimento e na dificuldade de representação sindical. Em outras palavras, é possível concluir além de negação de direitos básicos previstos na CLT, incide a precarização do trabalho quanto à fragmentação dos/as trabalhadores/as que, por sua vez, se funda na exclusão e invisibilidade que trazem no bojo de sua relação contratual – isso tudo, ocorrendo numa conjuntura do capitalismo em que se orienta por uma política neoliberal, em pleno incremento com a reestruturação produtiva. Mancebo afirma que

Deve-se destacar que muitas organizações (como é o caso das IES) fazem uso da terceirização não porque estejam buscando uma especialização técnica externa, que pudesse incrementar a produtividade, mas sim, com o objetivo de racionalizar gastos e, no caso do setor privado, visando ao aumento de seus lucros, em especial através do pagamento de baixíssimos salários, da imposição de extensas jornadas, com o mínimo de investimento nas condições de trabalho (MANCEBO, *et. al.* 2016, p. 748).

Esta pesquisa trouxe elementos que permitem afirmar que essa “racionalização de gastos” por parte da IES é, no mínimo, duvidosa, em função dos inconvenientes gerados e parte do dinheiro público que precisa ser convertido em ganho privado das empresas

envolvidas. No entanto, seja efetiva ou ilusória no resultado contábil, essa dinâmica transforma o ambiente de formação superior em ambiente de trabalho precarizado, suportado pelos/as trabalhadores/as que, em meio a um contexto de ameaça de desemprego, não tem escolhas se não se submeter esta determinada condição laboral.

CAPÍTULO III – BALANÇO DA TERCEIRIZAÇÃO NA UFGD

Neste terceiro capítulo será apresentado um balanço da terceirização na UFGD, no sentido de sintetizar a diversidade de aspectos levantados nesta pesquisa. Para tanto, partiremos de uma breve reflexão acerca das tendências de mercantilização e privatização do ensino superior, o que permite compreender a terceirização dentro de um contexto mundial de crise das universidades. Em seguida, este balanço será aprofundado através das diferentes perspectivas em torno da terceirização, levando em conta a posição dos diversos agentes que contribuíram nesta pesquisa – trabalhadores/as terceirizados/as representantes sindicais, administradores da universidade, gestores de contratos e encarregados. Por último, como considerações finais, será apresentado um resumo das condições dos terceirizados na UFGD e suas consequências mais diretas para a universidade, bem como uma breve reflexão sobre as perspectivas para o mundo do trabalho, levando em conta as alterações na legislação trabalhista, aprovadas nos últimos anos, que intensificam as tendências de flexibilização e terceirização do trabalho.

1. A UNIVERSIDADE EM CRISE: A MERCANTILIZAÇÃO DO CONHECIMENTO

A significativa ampliação do lugar ocupado pelo trabalho terceirizado nas universidades nas últimas décadas deve ser enquadrada no seu contexto geral, caracterizado pela mercantilização e privatização do ensino superior. Tal processo traz consequências importantes no sentido da degradação do trabalho nas universidades públicas, afetando seus servidores efetivos e, principalmente, a fração dos/as trabalhadores/as submetidos à dinâmica da terceirização. São esses os aspectos analisados a seguir.

Em tempos de mercantilização de todos os espaços da vida humana, o próprio processo de produção e transmissão do conhecimento é afetado, trazendo efeitos não apenas para alunos, mas também para o conjunto daqueles que trabalham no interior das instituições de ensino. Conforme aponta Burawoy, trata-se de uma marcha mundial que se revela pelo fato de que “as universidades estão em crise em todos os lugares, não apenas no Brasil e na América Latina, mas também na Europa, na América do Norte, na Ásia, no Oriente Médio e no mundo pós-soviético” (BURAWOY, 2015, p. 43). Isso é resultado, conforme o autor, do “desenvolvimento, combinado e desigual” do sistema capitalista que introduziu a mercantilização na produção e na disseminação do conhecimento. Burawoy expõe ainda a esse respeito de como tem se dado essa invasão:

Sem dúvida essa invasão tem se dado de forma diferente em muitas partes da Europa e em algumas partes da América Latina, enfrentando até então um processo de privatização mais limitado, mas ainda assim real, ao passo que as universidades dos Estados Unidos, da Inglaterra e de outras partes da América Latina estão sucumbindo à privatização. A invasão do mercado na produção e na disseminação do conhecimento combinou-se com sistemas nacionais de educação superior preexistentes para produzir resultados muito diversos, gerando uma série de crises que impactam diferentes níveis de cada sistema de forma distinta. Mas também existem semelhanças (BURAWOY, 2015, p. 43).

De modo geral, de acordo com Leher, pode-se dizer que “a maior transformação nas universidades e na educação superior foi engendrada pela hegemonia do capital financeiro, sob a égide do capital portador de juros e do capital fictício” (LEHER, 2015, p. 31). O autor avança do debate explicando o seguinte:

A “diferença específica” da mercantilização da educação sob a hegemonia financeira, em contraste com os negócios educacionais sob o controle familiar, é que as empresas líderes pertencem agora aos fundos de investimentos e a educação deixou de ser o objetivo central do investidor: o negócio principal é o próprio fundo de investimento, que pode buscar lucros tanto na educação quanto na fusão de empresas alimentares (caso da Sadia e da Perdigão) ou de grupos cervejeiros (LEHER, 2015, p. 35).

Segundo Braga e Bianchi, tal dinâmica de mercantilização, sob a égide do capital financeiro, altera o próprio sentido do conhecimento e a dinâmica interna das instituições públicas:

A atual onda de mercantilização do conhecimento impediria a realização do seu valor de uso, ou seja, a promoção do progresso social, ao espoliar sua natureza pública. A crise de financiamento das universidades públicas em diferentes países do mundo, o endividamento crescente da juventude trabalhadora a fim de sustentar seus estudos e o aprofundamento da burocratização por meio do bloqueio da participação democrática nas decisões estratégicas das universidades seriam diferentes dimensões de uma mesma realidade: o ataque ao conhecimento público promovido pelas formas de mercado (BRAGA; BIANCHI, 2015, p. 37).

Levando em conta este contexto mais amplo, Leher (2015) arremata que essa crise da universidade “não tem como epicentro as próprias instituições de ensino, mas as transformações do capitalismo em crise” (LEHER, 2015, p. 35). Com efeito, ocorre que este modelo, mercantiliza a educação, cada vez mais numa marcha de torna-la privatizada, ou seja, “a liderança do conjunto da educação, sem meias palavras e sensibilidades, pertence ao setor empresarial” (LEHER, 2015, p. 35).

Uma consequência bastante visível da mercantilização é a difusão dos “padrões de *rankings*” atualmente buscados pelas universidades, que culminam numa classificação das

chamadas “universidades de classe mundial” e permitem a “retirada seletiva de fundos públicos” (BURAWOY, 2015, P. 43). Ainda segundo o autor, essa dinâmica gera uma espécie de efeito cascata, com uma série de crises nos âmbitos orçamentário, de governança, de identidade e de legitimação⁴⁵. Em relação à primeira, a *crise orçamentária*, o autor afirma que, com a retirada de financiamento estatal, as instituições públicas criam “um déficit orçamentário que, se não houver outras fontes de receitas, facilmente se transforma em crise”, exigindo medidas que produzem uma grande distorção na missão original da universidade” (BURAWOY, 2015, p. 45). A consequência dessa distorção é o que o autor chama *crise de governança*, pois:

Uma vez que os orçamentos universitários estão em queda, são desenvolvidas lutas externas para recuperar receitas, bem como lutas internas para ver quem pagará o custo dos ajustes. Onde a ênfase é buscar receitas externas, seja de empresas privadas, taxas estudantis⁴⁶, seja do Estado, a universidade desenvolve um braço administrativo que faz com que ela se pareça cada vez mais com uma empresa. A administração da universidade desenvolve um departamento de vendas para atrair estudantes pagantes e investimento empresarial. Um tal departamento busca caracterizar a universidade como tendo um produto superior, e uma das medidas de sua superioridade é sua posição em *rankings* nacionais e globais. A universidade transforma-se na imitação de uma empresa, e sua estrutura vai ficando cada vez mais parecida com a de uma corporação, com aumentos surpreendentes tanto em seu pessoal como no pagamento de seu pessoal (BURAWOY, 2015, p. 46-47).

Ainda segundo Burawoy, as respostas a essas duas primeiras crises conduziram à *crise de identidade*, pois levam ao questionamento do próprio sentido da universidade:

Há muito tempo tem havido debates sobre sua verdadeira finalidade. Se é ensino ou pesquisa, se é formar especialistas ou criar cidadãos com ampla formação, se é ser uma instituição de elite buscando a excelência ou se deveria abrir suas portas para todos, se é ser uma universidade de massa definida por uma máquina burocrática ou se é ser uma universidade múltipla, isto é, com muitas funções. Mas hoje os debates são muito mais graves e precedidos diariamente por decisões que ameaçam a viabilidade das universidades. Primeiramente, o que está em jogo é a autonomia universitária. A fim de enfrentar a crise orçamentária, a universidade compromete-se com estratégias para buscar investimentos, o que a deixará em dívida com grandes empresas. Será que a universidade deve vender sua alma à Halliburton, à British Petroleum, à Petrobrás? Existem maneiras de proteger a autonomia da universidade diante de tais corporações? Será que elas promovem de fato a vitalidade da universidade? E será que elas realmente contribuem para resolver a crise orçamentária ou será que sua intervenção não resulta em mais má distribuição de recursos, favorecendo os setores da universidade que produzem pesquisas atraentes para as empresas, com o envolvimento de indivíduos particulares? (BURAWOY, 2015, p. 48).

⁴⁵ Para Burawoy (2015) a crise de identidade está ligada. Esses são alguns problemas enfrentados pelas universidades públicas atualmente.

⁴⁶ A este respeito, vale mencionar ainda que, no Brasil, atualmente, já existe a possibilidade de cobrança por parte de instituição de ensino público em cursos de pós-graduação lato senso (especialização).

A indagação do autor está relacionada à grande questão: em que grau a universidade se torna um mero instrumento do canal do capital? E desse questionamento quanto à identidade e à finalidade da universidade, resulta a quarta crise mencionada pelo autor: a *crise de legitimidade*. Isso porque após um longo período em que foi considerada “uma instituição consolidada, central para a sociedade moderna” e “um bem público que constitui um pilar econômico, político e cultural”, atualmente a “centralidade” da universidade está sendo questionada:

Com crescente frequência, as universidades são vistas como uma máquina de credenciais com um conteúdo cada vez mais irrelevante. Há alegações de que os alunos aprendem pouco ou nada, de que a pesquisa acadêmica contribui pouco para a sociedade e de que seus administradores chafurdam em gordos salários. Melhor gastar dinheiro em prisões do que em universidades, e com isso as instituições de ensino devem apertar seus orçamentos e os estudantes têm que pagar taxas mais elevadas e contrair empréstimos, o que os leva a procurar empregos – isso na medida em que há ocupações cada vez mais escassas e/ou precárias - , e eles aceitam, mesmo que as dívidas continuem a estrangular sua vida”(BURAWOY, 2015, p. 50).

O autor, por fim, complementa que “o ataque à universidade pública leva a uma autoperpetuação da retirada de legitimidade. Como ela se torna um bem privado e isso justifica cada vez mais tal situação, seu papel passa a ser questionado, com esvaziamento do financiamento público, criando uma espiral descendente de legitimação e mais cortes” (BURAWOY, 2015, p. 50). Levando em conta essa espiral, que começa e termina em cortes orçamentários, pode-se afirmar que a mercantilização/privatização não remete apenas à ampliação do sistema privado de ensino superior, mas altera a própria concepção de universidade pública, nas quais as tendências à mercantilização se somam à burocratização, como bem mostra o caso brasileiro⁴⁷.

As consequências deste conjunto de crises são profundas para os estudantes que ingressam ou querem ingressar nelas – levando em conta a possibilidade de redução de vagas e/ou do fim da gratuidade, além da precarização das condições de ensino e do enfraquecimento de políticas de permanência – e também para os que nela trabalham. Dito de outra forma, com a educação não mais sendo o centro das atenções, gera-se um impacto imediato não apenas para aqueles que – seja por meio de Enem, vestibular ou concursos

⁴⁷ “A articulação entre precarização e privatização resulta do desenvolvimento da mercantilização da universidade brasileira. Em essência, não há grande diferença entre o sistema federal e o sistema paulista. No caso das universidades públicas, trata-se de um processo cujo núcleo se radica na apropriação do aparelho universitário por uma burocracia cujo compromisso principal não é com as classes subalternas que financiam a universidade, mas, sim, com seus próprios interesses mesquinhos de camada social privilegiada em busca de enriquecimento” (BRAGA; BIANCHI, 2015, p. 42).

públicos – ingressaram com algum vínculo formal com a instituição de ensino, mas, sobretudo, aqueles que não fazem parte formalmente da instituição e tem sua condição de trabalho degradada – ou seja, os terceirizados/as.

Nesse sentido, a terceirização é expressão do conjunto de crises vivenciado pelas universidades hoje, pois não se relaciona apenas com a dimensão orçamentária original. As dimensões de crise de governança, identidade e legitimidade, apontadas por Burawoy, apareceram de forma evidente nesta pesquisa. Nesse sentido, vimos que a busca pela “racionalização dos gastos”, via terceirização, levou a UFGD – assim como muitas universidades públicas – a dificuldades administrativas com abandonos de contratos de prestação de serviços, ausência de garantias quanto a sua qualidade e dificuldades de gestão de pessoal. Além disso, a dinâmica da terceirização afeta a própria identidade da instituição. Como foi questionado no decorrer desta pesquisa, quem são os/as trabalhadores/as da universidade hoje? Os terceirizados compõem o que chamamos de “comunidade universitária”? Por último, é preciso registrar que a entrega de parte do funcionamento da instituição à iniciativa privada e à busca do lucro afeta a sua legitimidade, ainda mais considerando as condições de trabalho em que isso se concretiza. Nesse sentido, vale a crítica de Noronha à especificidade da terceirização na esfera pública, que segue um trâmite padrão bastante questionável:

O loteamento de atividades/serviços no interior do setor público à iniciativa privada via licitação; a vitória de uma empresa via oferta dos serviços a preço irrealizável; o desrespeito dos direitos do trabalhador; o final do contrato de prestação de serviços; a falência ou o desaparecimento da empresa interposta. A partir daí o ciclo se inicia novamente, no qual muitas das vezes, os mesmos trabalhadores são contratados pela nova empresa vencedora e, assim, precarizados seguidamente no interior do setor público. Portanto, percebemos o ente público promovendo a acumulação privada, às custas da exploração rentista dos trabalhadores terceirizados (NORONHA, 2014, p. 73-74).

Essa dimensão é ainda mais dramática para as universidades, pois, além de serem “entes públicos”, são espaços de construção e transmissão de conhecimentos, no intuito de atender demandas da sociedade e promover o bem comum. Dessa forma, instituições orientadas pelo respeito à diversidade e à dignidade humanas tornam-se ambientes de aceitação e indiferença diante do desrespeito cotidiano e sistemático aos direitos sociais e trabalhistas mais básicos. Assim, pode-se dizer que a privatização e a terceirização são parte de um mesmo processo em que padece o mundo contemporâneo do trabalho.

Por isso, Leher leciona que “a luta pela desmercantilização da educação não pode estar circunscrita aos estudantes, aos docentes e aos técnicos-administrativos” (LEHER, 2015, p.

35). Dessa forma, a luta contra a mercantilização, que impõe uma série de crises para as universidades, deve passar pela superação da tendência que a própria terceirização reforça: a fragmentação do/as trabalhadores/as e da comunidade universitária como um todo. No intuito de fornecer elementos nesse sentido, será apresentado adiante um balanço das diferentes perspectivas sobre a terceirização apresentadas pelos diversos sujeitos que contribuíram neste estudo.

2. AS DIVERSAS PERSPECTIVAS E OS DILEMAS DA TERCEIRIZAÇÃO

Como este trabalho procurou demonstrar, até mesmo em função da fragmentação que proporciona, a terceirização é vista e percebida por diversos prismas de acordo com as posições e interesses dos atores envolvidos. Por isso, neste balanço é importante avaliar e sintetizar os pontos de vista dos diversos sujeitos envolvidos nesta questão no âmbito da UFGD.

2.1 Os Terceirizados e suas Resistências

A reclamação mais incidente encontrada sejam por parte do sindicato, gestores da instituição de ensino e os próprios trabalhadores/as terceirizados/as, é que o salário é baixo na terceirização em comparação com o empregado também celetista, no entanto não é terceirizado, mas contratado diretamente pelo empregador, o salário do terceirizado tende a ser menor de acordo ao que foi encontrado na empiria desta pesquisa.

Em verdade, o salário do terceirizado não consegue suprir as necessidades mensais da pessoa. Inclusive, foi encontrada mais de uma entrevistada que mantém dois empregos, digam-se as entrevistadas número 8 e 14. A entrevistada número 6 apontou estar totalmente decepcionada com a empresa prestadora de serviço em razão dos descasos apresentados de não pagamento de FGTS e INSS.

O entrevistado 9 entende que, caso fosse funcionário público na vigilância, concursado pela UFGD, caso houvesse essa possibilidade, certamente receberia um melhor salário, haja vista afirmar que trabalha como terceirizado há 17 (dezessete) anos, a maioria desses anos como vigilante (embora já tenha também trabalhado como motorista terceirizado em usina de cana), por ser terceirizado, o salário é menor. E, não entende a razão pela qual a instituição não oferece mais concurso público para essas funções, em especial a dele, na vigilância, devido sua importância para o funcionamento da instituição.

A entrevistado número 6 faz a seguinte afirmação sobre as reclamações feitas pelos

trabalhadores/as da função:

A gente tem reclamado bastante, a gente já teve conversando com o prefeito, a gente já teve conversando com o gestor do contrato, mas até agora nada foi legalizado, não houve nenhuma reação até agora, inclusive agora no final de junho a gente tava com atraso de pagamento, não recebia, não recebia, a gente se dirigiu todos a reitoria para conversar com uma ouvidora, fazer uma reclamação até a ouvidoria, e aí ela disse que não tava a par da situação, até ela ficou assim, horrorizada, espantada com a nossa situação, falou “nossa”! Nós fomos parece que em dez lá, reclamar, sabe? Entramos todos na sala dela e reclamamos, falamos da nossa situação, reclamamos do FGTS e do INSS e ela falou “meu deus, não tava sabendo de nada disso, mas eu vou entrar em contato com o gestor de contrato e com prefeito pra ver que providência vai ser tomada por vocês, porque vocês estão numa situação gravíssima, esse caso de vocês é grave”. Aí nós falamos, então, nós estamos nessa situação e a gente já tem reclamado pro gestor do contrato, a gente já tem falado com ele, só que até o momento, nada resolvido, já faz tempo que a gente tá nessa luta, mas, estamos assim, sempre levando prejuízo, porque a gente tem o salário atrasado, a gente vai pagar as contas, já ganha pouco, né? Porque a gente aqui no salário não tira nem mil reais por mês, aí a gente vai pagar as contas atrasado, já paga juros, fui pagar o meu cartão esse mês passado eu paguei vinte e oito reais só de juros, por atraso do pagamento, então é assim, só decepção (ENTREVISTADA NÚMERO 6).

Como brevemente já mencionado, em houve greve do setor da portaria da UFGD por 5 dias. Explica a entrevistada número 6 que a greve ocorreu por falta de pagamento. Nesse aspecto, a respeito da participação do seu sindicato na greve⁴⁸, a entrevista relata que:

Às vezes a gente tem assim, um apoio, alguma coisa, quando por exemplo, a gente participou de uma greve e tal, ele vem a gente e faz a ata, trás a documentação a gente assina, quando tá muito atrasado a gente participa da greve, inclusive a última greve que a gente participou, não saia, não saia o pagamento, aí ele notificou a empresa, aí deu as setenta e duas horas e eles não pagaram aí a gente iniciou a greve. Aí a gente ficou cinco dias de greve e ele junto e tal, dando o apoio necessário conforme a lei. Aí a gente ficou cinco dias de greve, no quinto dia, pro sexto aí eles pagaram, aí liberou o pagamento. Só que daí no próximo mês eles descontaram os cinco dias que a gente ficou de greve, a empresa descontou do nosso salário como se fosse falta. Entendeu? E sendo que a greve pelo que eu entendo, é um direito, se a

⁴⁸ Recentemente, em matéria veiculada nas mídias, houve apontamento sobre as greves ocorridas em 2018, conforme informações coletada no Dieese. A matéria aponta que os terceirizado/as têm ganhado protagonismo nas greves desde 2013, cujas principais reivindicações são em razão do atraso de salário, no entanto, embora em 2018 o número de greves tenha sido menor quem em 2017, e isso por conta do alto desemprego e a diminuição da formalização, que provoca receio dos empregados em aderirem movimento parvistas. “No ano passado, foram realizadas 1.453 greves no Brasil, ante 1.568 paralisações de 2017, segundo o “Balanço das greves de 2018” do Dieese, antecipado com exclusividade ao Valor. Este foi o segundo ano seguido de retração no número de greves realizadas, após um pico de 2.114 em 2016 [...] a matéria aponta ainda que: Das greves de 2018, 791 foram realizadas na esfera pública, 655, na esfera privada, e 7 envolveram os setores público e privado conjuntamente. No setor privado, 459 greves foram realizadas por trabalhadores de categorias tipicamente terceirizadas (vigilância e limpeza), ou de empresas privadas concessionárias de serviços públicos (transporte coletivo e entidades privadas da saúde), representando 70% das mobilizações do setor privado e 32% do total de paralisações do ano. A participação dessas categorias no total de greves do setor privado atingiu a mínima recente em 2012, quando representaram 25% do total. De 2013 em diante, os terceirizados ganharam ano a ano espaço na mobilização da esfera privada, superando os 60% em 2015 e chegando a um pico de 74% em 2017, apesar de serem trabalhadores de organização sindical mais frágil e mobilização mais difícil”. Disponível em: <https://www.valor.com.br/brasil/6201429/terceirizados-fazem-7-de-cada-10-greves-do-setor-privado>. Acesso em: 09/4/2019 Às 08h58min.

gente não tá recebendo a gente tem um direito, tem uma lei que ampara que a gente pode participar da greve que não vem o desconto, e eles descontaram, eles descontaram do salário, descontaram o “ticket” alimentação, descontaram o vale transporte, descontaram tudo. Aí porque que eles descontaram? Porque eles alegaram que o sindicato não fez o término, o fechamento da greve, ele abriu a ata, mas não fechou a ata, então a gente não assinou o final da ata, o final da greve, entendeu? Então eles alegaram isso, só que na verdade ele mesmo não tinha trazido a ata pra gente assinar. Só que agora nesse dia que a gente foi lá na ouvidoria, aí ele levou um documento pra gente assinar, pra que eles possam ressarcir esse dinheiro que descontaram da gente. Aí eu não sei se eles vão fazer isso, mas a gente assinou um documento pedindo isso daí, pra eles ressarcir pra gente. E na verdade na greve a gente cumpriu os 30% tudo, porque na greve não pode parar o total, tem que ter pelo menos 30% trabalhando, e é o que a gente fazia 30% trabalhava entendeu? A gente não parou totalmente os blocos e mesmo assim descontou, a empresa descontou. Segundo a empresa, a UFGD descontou da empresa e a empresa descontou de nós, entendeu? A UFGD ficou sentida pelo motivo de não ter sido amparada nesses cinco dias nas portarias e descontou da empresa, aí a empresa ficou mais nervosa ainda e descontou de nós (ENTREVISTADA NÚMERO 6).

A expectativa demonstrada pelos trabalhadores/as entrevistados é sempre no sentido de buscar algo fora da terceirização, seja a aprovação em concurso público, começar o próprio negócio, ou seja, melhorar economicamente de vida. Ao ser questionada sobre sua visão acerca da terceirização, uma das entrevistadas afirmou: “eu acho que afirma terceirizada não é boa pro empregado” (ENTREVISTADA NÚMERO 16). Outra trabalhadora entrevistada aprofunda a questão com a seguinte análise: “parece que nós estamos lá em baixo mesmo, só vai caindo. Então a empresa terceirizada hoje não dá mais uma garantia para o funcionário, você não tem mais garantia, eu tô aqui, amanhã eu não sei se eu tô” (ENTREVISTADA NÚMERO 6).

A entrevista número 6 menciona ainda que, no emprego anterior, também como terceirizada, precisou ajuizar ação após o término do contrato de trabalho, com a decretação de falência, para tentar reaver o pagamento da multa de 40% sobre o FGTS. Ao relatar o contato com advogado do sindicato que a representou na ação judicial, a entrevistada afirmou que:

A gente ganhou porque sempre o trabalhador, ainda a gente ganhava, agora pra frente eu não sei se a gente vai ganhar devido essas mudanças de lei. Mas foi ganho a questão e ele (advogado) alegou que a UFGD não quer pagar porque a empresa decretou falência, sumiu, não acha mais nada, não tem como pegar algum bem dela para pagar os funcionários, e a UFGD alegou que não vai pagar e tá lá o processo (ENTREVISTADA NÚMERO 6).

Com efeito, se percebe que de modo geral, os relatos dos entrevistados se completam expondo uma realidade laboral de dificuldades, cujas lutas e resistências são permanentes para eles.

2.2 Os Sindicatos

Na UFGD quanto às funções analisadas (limpeza, vigilância e portaria) a representação sindical é dividida em dois sindicatos diferentes. A limpeza e a portaria estão representadas pelo Sindicato dos Trabalhadores nas empresas de Asseio e Conservação (STEAC-MS). Sua representação abrange apenas a cidade de Dourados-MS. A vigilância fica por conta do Sindicato dos vigilantes (Seesvda). Deste modo, nota-se que há uma fragmentação em relação a representação sindical, pois são vários sindicatos representando pessoas num mesmo espaço de trabalho. Alguns, inclusive, tem o mesmo vínculo de trabalho como terceirizado, como é o caso dos trabalhadores/as da limpeza, vigilância e portaria mas tem diferentes sindicatos que os representam. Os técnicos-administrativos vinculados diretamente à UFGD, por sua vez, são representados pelo Sintef, que tende a perder força com a não participação de trabalhadores/as terceirizados.

Nesse sentido, uma representante sindical dos técnicos-administrativos (Sintef/Fasubra) apresenta o seguinte panorama a respeito da terceirização:

Hoje não existe um compartilhamento entre os trabalhadores. Então se você não sabe, se você não é técnico administrativo você não sabe que eles são nem trabalhadores da universidade, não há um reconhecimento, a universidade não os vê dessa forma, vê como algo separada, é a empresa tal”.[...] e a gente percebe isso também nos fluxos de trabalho, não se vê mais como classe, como todos servidores da universidade (ENTREVISTADA NÚMERO 4).

O resultado disso é degradante ao trabalhador/a e, segundo a entrevistada, “a palavra precarização é pouco às vezes para o que a gente sente aqui da realidade de trabalho dessas pessoas”. Com isso, “se gasta mais, você tem uma rotatividade muito grande, muita insatisfação no trabalho, muitos atestados e muitas demissões injustificadas. Então para os trabalhadores o reflexo é muito negativo. Essa é minha primeira interpretação” (ENTREVISTADA NÚMERO 4). Complementa o entrevistado número 1 a respeito da rotatividade das empresas afirmando que “as empresas mudam muito” (ENTREVISTADO NÚMERO 1).

Enquanto a representante do sindicato dos técnicos da UFGD – que perdeu parte de sua base de trabalhadores com tais processos de terceirização – apresenta essa análise bastante crítica da terceirização, o sindicalista da entidade que representa esses trabalhadores terceirizados (STEAC) não vê tantos problemas nesta forma de contratação:

Não, eu acho que pra quem trabalha na área de limpeza, não importa se ele é terceirizado, ou se ele é contratado diretamente. Porque, tipo assim, você tem uma empresa, porque que você terceiriza? Pra você o seu custo sai menor. Tá? Porque aí você não vai ter dor de cabeça com FGTS, não vai ter dor de cabeça de tá pagando funcionário, entendeu? Então você vai pagar aquela quantia de um valor “x” pra mim e, você não vai ter dor de cabeça com nada mais. Agora eu sim, eu vou ter que arcar com toda a minha responsabilidade com um sujeito lá na frente ainda sofrer algumas ações trabalhistas, é por isso que a maioria das empresas tá terceirizando. Hoje eu não vejo tanta burocracia na terceirização (ENTREVISTADO NÚMERO 15).

Além disso, o representante sindical, ao ser indagado sobre a incidência da precarização do trabalho na terceirização, expõe que:

Eu não falo em precária! Você sabe por que eu não falo em precária. Eu particularmente eu acho pouco, justamente por causa disso, toda vez que você vai num lugar o preço das mercadorias estão altas, o salário é pouco sim, mas eu te mostro, é que a gente já mandou, mas eu recebo aqui em torno de trinta a quarenta currículos por dia, de gente querendo ganhar 1.032 (um mil e trinta e dois reais), mas entrar em questão precária não entra não. Porque é aquele velho ditado que eu sempre uso, é melhor o pouco com deus, do que o muito sem nada (ENTREVISTADA NÚMERO 15).

Apesar de não considerar uma relação precária, o entrevistado faz a ressalva de que o salário é realmente baixo: “a única coisa que eu vejo na terceirização é a questão do salário baixo. É um salário muito baixo, entendeu?” (ENTREVISTADO NÚMERO 15). Nesse sentido, ele diz insistir sobre este aspecto nas negociações com os representantes patronais:

Quando a gente vai negociar salário, toda vez eu bato nessa tecla com o presidente do sindicato patronal. Você vive com mil reais? Eu não vivo, eu particularmente não vivo com mil reais, certo? Eu falo pra ele, o senhor vive com mil reais? Ai mas não tem como a gente jogar muito alto porque depois as entidades não vão querer contratar porque vai dar elas por elas, aí nós vamos ser obrigados a acabar com a terceirização e tem toda aquela conversa e a gente acaba empatando no zero a zero ali e fica isso por isso, entendeu? ENTREVISTADOR/PESQUISADOR: Mas o salário continua baixo? Entrevistado: pra mim continua baixo (ENTREVISTADO NÚMERO 15).

Segundo ele, a falta de resultados mais efetivos nas negociações se deve ao distanciamento dos trabalhadores em relação à entidade e, como consequência, ao fato de ser um sindicato “muito fraco”:

Estamos batalhando, estamos correndo atrás de algumas melhorias, por nosso sindicato ser um sindicato muito fraco, porque o Sindicato de Conservação e Asseio, nós representamos só Dourados se você pegar nossa convenção lá vai estar escrito Sindicato de Conservação e Asseio de Dourados [...] e nós temos uma demanda muito pequena de contribuintes, muita gente acha que nós estamos aqui só pra embolsar dinheiro. Não. Certo? Se você vir aqui, isso aqui que nós temos aqui é tudo

alugado, certo? Então, tipo assim, como a demanda é pequena não tem como eu buscar melhorias (ENTREVISTADO NÚMERO 15).

O entrevistado narrou ainda sobre as dificuldades enfrentadas pelo sindicato para atrair novos associados: “eles não querem, ‘ah é 15 reais, 15 reais já me dá um pacote de arroz, eu vou pagar sindicato pra que?’ Então é aquela questão que tem muito problema, o sindicato pequeno, a gente tenta, mas fazer o que, é realidade nossa” (ENTREVISTADO NÚMERO 15). O entrevistado apontou uma estimativa de que na cidade de Dourados-MS há cerca de dois mil a dois mil e quinhentos trabalhadores/as terceirizados/as nas atividades representadas pelo sindicato, no entanto, cerca de apenas quatrocentos são filiados ao sindicato⁴⁹. No entanto, apesar dessa dificuldade, o sindicalista não apresenta grande preocupação com a busca de novos filiados, como fica expresso no seu relato a respeito da representação dos trabalhadores do setor de portaria da UFGD:

Quando era a outra empresa que tava lá, a maioria, praticamente todo mundo, era filiado. Depois que entrou essa outra empresa, ninguém me procurou. Então, tipo assim, a portaria hoje, eles não tem representante porque eu não fui atrás e eles também não vieram atrás. Então tipo assim, eu nem sei que pé que anda, entendeu? Porque eu sempre deixo acontecer alguma coisa pra depois eu chegar na pessoa e falar. No primeiro salário que a empresa atrasar eles vão procurar o sindicato (ENTREVISTADO NÚMERO 15).

Deste modo, existe aqui certa desassistência ao trabalhador/a terceirizado/a o que enfraquece ainda mais como parte na relação de trabalho com o empregador (empresa prestadora de serviços) e tomadora dos serviços (contratante da empresa prestadora de serviços). Isso porque, nota-se certa despreocupação por parte do sindicato que representa os trabalhadores/as terceirizados/as da limpeza e portaria da UFGD. Além de a representação sindical ser fragmentada pela própria relação, ainda incide uma falta de atenção, de engajamento nas questões trabalhistas que são de interesses destes empregados.

Na medida em que o representante afirma não haver precarização do trabalho, mostra a desatenção quanto a dificuldade permanente suportada por estes trabalhadores/as e mais, mostra ainda uma falta de cuidado por parte do sindicato que não busca se envolver, não busca interagir com os seus representados/as, não há sequer assembleias e reuniões para discussão de melhorias para a classe. Em que pese as dificuldades para a atividade sindical, não há justificavas para não buscar se aproximar daqueles que por ele são representados/as.

⁴⁹ Vale a ressalva aqui que este número corresponde apenas à aqueles que integram o Steac, a vigilância, como dito em linha anteriores, e representada por outro sindicato, isso indicado um número ainda maior de terceirizados na cidade de Dourados-MS.

Deste modo, vale dizer que, não apenas por parte da universidade estão excluídos os trabalhadores/as terceirizados/as, mas também estão esquecidos pelo seu próprio sindicato.

2.3 A Administração

Outro prisma importante a partir do qual a terceirização pode ser percebida é o da administração da universidade. Em relação a esse aspecto, um administrador da instituição no período anterior à criação da UFGD, afirma ter vivido “muitas transformações da UFGD” (ENTREVISTADO NÚMERO 2). Uma dessas transformações foi a chegada da terceirização na instituição como já mencionado. Narra o entrevistado a respeito da “inevitabilidade” da terceirização na implantação do neoliberalismo no serviço público e, com efeito, no sucateamento da universidade. Quando não se contrata funcionários, e evidentemente se existe a necessidade da realização dos serviços, se terceiriza, menciona o entrevistado número 2.

O entrevistado narra que “eu acompanhei muito o sucateamento da universidade, e o início, ainda um pouco precário, mas o início da terceirização dos serviços públicos” (ENTREVISTADO NÚMERO 2). É nesse cenário não só no Brasil, mas no mundo que vem ocorrendo a proliferação da terceirização por força de políticas neoliberais no bojo de uma reestruturação produtiva do capital. Por ter acompanhado o processo de transição para o trabalho terceirizado, este administrador enfrentou a concomitância de funcionários públicos e terceirizados exercendo a mesma função de vigilância, ressaltando que essa situação “sempre complica um pouco, né, sempre complica um pouco” (ENTREVISTADO NÚMERO 2).

Outro entrevistado, um administrador já do período posterior à criação da UFGD, aponta que a terceirização coloca dificuldades permanentes por parte da instituição em termos de gestão, em três dimensões principais:

Primeiro, propriamente dos serviços prestados, [segundo] de um conjunto de trabalhadores que quase sempre são superexplorados na comparação com serviços similares que a gente tem dentro da universidade, e o terceiro, que coloca a gestão em risco (ENTREVISTADO NÚMERO 1).

O entrevistado menciona ainda que o primeiro desses problemas se relaciona à necessidade de desenvolvimento de uma lógica interna de controle desses serviços, mas sem a possibilidade de gerência direta sobre dos trabalhadores/as terceirizados/as. A instituição fiscaliza a empresa, no que tange ao cumprimento do contrato. Essa lógica dificulta a gerência da universidade, pois, o tomador de serviços se encontra distante do trabalhador/a que

efetivamente presta o serviço na universidade. Além de que, do ponto de vista de gestão pública da universidade, o entrevistado conclui que há prejuízos por conta de diversos fatores, por exemplo, o frequente abandono do serviço na metade do contrato, quebrando o cumprimento do contato. Embora não sejam objeto de análise os postos de trabalho da manutenção, o entrevistado menciona que raramente as empresas que começaram uma obra foram as mesmas que terminaram.

O mesmo entrevistado analisa que são lógicas diferentes: da instituição pública de ensino e da empresa prestadora de serviço. Enquanto a primeira visa o princípio do bem público, a segunda com o princípio da lucratividade. E isso faz com que a instituição a todo o momento necessita resolver problemas. Por isso, cada contrato de terceirização é fronteira de tensão para a universidade, conforme o relato apresentado: “todo contrato é um foco de tensão dentro da universidade, qualquer gestor de contrato, fiscal sabe disso” (ENTREVISTADO NÚMERO 1).

Outro administrador entrevistado, a partir da sua ótica de pró-reitor da gestão de pessoas da instituição, expôs a dificuldade quanto à fragmentação da comunidade e a instabilidade do terceirizado. Ele arremata que como gestor de pessoas não há possibilidades de se fazer algo para o terceirizado/a na instituição, inclusive em razão de haver vedação legal a respeito:

Eu não posso fazer gestão dessa mão-de-obra, não posso participar da capacitação desse grupo, não posso participar de um acolhimento, parte de saúde a gente não pode oferecer saúde, não pode oferecer serviço da universidade, nós estimulamos a capacitação, mas tudo informalmente. Como instituição o nosso relacionamento é com a empresa contratada (ENTREVISTADO NÚMERO 3).

O mesmo entrevistado menciona ainda que a rotatividade dos terceirizados não permite que se desenvolva entre o/a servidor/a e terceirizado/a nenhum tipo de vínculo de amizade, companheirismo, laços inerentes à relação social do ser humano em comunidade. Complementa o raciocínio a fala do entrevistado número 1, no seguinte sentido “Você tem uma dificuldade imensa com relação aos terceirizados, porque você por lei é proibido de ter relacionamento direto com ele” (ENTREVISTADO NÚMERO 1). Com esse cenário de desrespeito e tensões trabalhistas, segundo o entrevistado, apesar de necessidade de contratar esses serviços, as universidades públicas de uma maneira geral, são refratárias à terceirização: “a gente é combativo [...] as universidades são combativas ao processo de terceirização, ela tem esse entendimento que não foi um *case* de sucesso” (ENTREVISTADO NÚMERO 3).

Nota-se, portanto, um panorama de problemas e dificuldades gerados pela

terceirização na universidade, de acordo, em especial com os relatos de gestores da instituição. Os ditos problemas encontrados são os seguintes: quebra de contratos, ineficiência ou má prestação dos serviços e dificuldades de gestão de pessoas na universidade.

2.4 Os Gestores de Contrato e Encarregados

Um último ponto de vista a respeito da terceirização verificado pela pesquisa foi a dos gestores de contrato – vinculados à universidade – e dos encarregados – vinculados às empresas terceirizadas. Apesar das diferenças, ambos estão nesta posição intermediária entre os terceirizados e os postos de comando – seja da universidade ou da empresa prestadora de serviço – e, portanto, estão direta e cotidianamente em contato com as dificuldades geradas pela relação terceirizada.

O entrevistado número 5, gestor de contratos de limpeza explica que atualmente, o contrato no setor público, a partir da instituição normativa nº 05 de 2017 que é do Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão que foi convencionado que:

A fase prévia da contratação é o planejamento, hoje, então você tem que fazer os estudos preliminares e aí é montado uma comissão pra fazer esses estudos preliminares, depois dos estudos preliminares você tem a fase da gestão de risco de um contrato, por exemplo, gestão de risco, vamos colocar assim, se a universidade formalizou outra empresa para prestação de serviço pra gente, normal, de repente ela entra em falência, como fica a situação dos terceirizados e como nós ficamos? Porque nós temos serviços essenciais, no caso de limpeza, porque hoje se ficar um recinto aqui sem higienização cria uma série de inconvenientes aqui pra gente e compromete a nossa prestação de serviço aqui no caso, né. (entrevistado número 5).

A respeito dos comprometimentos da gestão em razão de ser terceirizar, o gestor aponta que

Já tivemos um problema aqui, num contrato de copa e recepção, a empresa simplesmente deixou de pagar os terceirizados, deixou os funcionários aqui em situação complicada, aí tivemos que fazer a rescisão desse contrato, até hoje a empresa não apresentou pra nós o termo o de rescisão desse contrato, não fez o acerto com os funcionários e tudo mais (ENTREVISTADO NÚMERO 5).

O entrevistado número explica ainda que a empresa não abriu falência, mas sim, deixou mesmo de cumprir com suas obrigações contratuais abandonando o serviço, cuja realização minimamente adequada era uma necessidade da universidade, dos trabalhadores/as e da sociedade como um todo. Esse cenário acentua as dificuldades na terceirização de serviços e, com efeito, exerce força negativa seja em relação à universidade, sejam os trabalhadores/as e a sociedade de um modo geral.

O mesmo entrevistado afirma que, em caso de reclamação por parte dos terceirizados/as com relação à empresa ou prepostos e encarregados da mesma, considerando a não possibilidade de contato direto com a UFGD, que no cotidiano “se, por exemplo, tiver alguma queixa de mau trato, ou alguma questão de assédio ou outro algo do gênero, nós disponibilizamos a ouvidoria e a comissão de ética eles podem usar” (ENTREVISTADO NÚMERO 5). Ele aponta também as dificuldades econômicas enfrentadas pela universidade nos últimos anos, que gera dificuldades no cumprimento dos contratos com as empresas contratadas:

A gente acompanhou os dois mandatos, tanto do governo atual, como do governo anterior e nós notamos que a prevalência dessa questão de arrecadação e também do pagamento e em dia, vamos colocar assim, dos contratos ela tá mais prevalente nesse contrato aqui, a gente sentiu mesmo, de verdade houve uma redução nos repasses, né (ENTREVISTADO NÚMERO 5).

O entrevistado mostra ainda que, segundo a prática cotidiana por ele vivida na universidade, entende que de um modo geral não há diminuição dos gastos da máquina pública com a terceirização e que a relação e condição de trabalho são precárias.

Por sua vez, a entrevistado número 11, gestor de contratos da portaria e vigilância da UFGD, a respeito da diminuição dos gastos da universidade, expõe que a terceirização é um pouco mais onerosa que se tivessem servidores concursados nas funções, mas em contrapartida, a administração pública tem essa flexibilidade e fica mais contundente administrar:

Em termos de valores eu acho que fica uma situação assim muito pra gente discutir por quê? Ao mesmo tempo em que muitos defendem que pode ser mais barato, eu já não vejo assim, porque o contrato não é você pagar somente aquilo que você vai pagar pra uma pessoa no posto, né, existe todo um incremento de valor que você tem que considerar os tantos custos benefícios, sociais que você paga, os outros digamos assim, incrementos de valor que tem que ser colocados lá (ENTREVISTADO NÚMERO 11).

Assim, o mesmo entrevistado, diante a sua prática e experiência cotidiana, afirmou entender que não há diminuição de custos. Este entendimento comunga com o entendimento do entrevistado número 5 que, a partir também da sua prática e experiência cotidiana na gestão de contratos da instituição, não entende que há diminuição de custo da máquina pública com a terceirização.

A respeito da visão geral do entrevistado número 11 sobre a terceirização, explica:

Olha, em minha opinião, se você, no caso, perguntar o que eu vejo com terceirização como um todo, eu vejo tanto como certas vantagens, como também certas desvantagens, mas no pesar da balança eu vejo assim de forma mais vantajosa até pela flexibilidade que isso dispõe para o serviço público (ENTREVISTADO NÚMERO 11).

Por sua vez, a encarregada de uma das empresas, ao ser indagada acerca da precarização do trabalho incidente na terceirização, expôs que:

Até então não achei nada precário [...] ela vai tá prestando um serviço, vai tá ajudando a população da mesma maneira, o salário, é um salário que é por lei, dá todo o suporte para o funcionário, a gente também dá todo o suporte. Então eu acredito que é uma ajuda a mais que as empresas tem as terceirizadas, acredito que é interessante, é importante (ENTREVISTADA NÚMERO 14).

Por outro lado, ao ser indagada sobre a possibilidade hipotética de ainda haver concurso público para a função, afirma que:

Eu acredito que um concurso é sempre importante pra vida de uma pessoa, é uma garantia a mais, se você é concursado e tem um...é aquele contrato que já é pra uma longa data, se você tiver dentro dos padrões da empresa do concurso, então você tem uma segurança pra sua vida, uma segurança geral. Agora o terceirizado é uma contratação de uma empresa como qualquer outra. Se a UFGD tivesse a possibilidade hoje de abrir um concurso pra essas pessoas, seria interessante pra população, mas já que não abre, a terceirização é importante também, porque ela abre o caminho, uma oportunidade pras pessoas, ainda mais as que moram próximas ali da UFGD (ENTREVISTADA NÚMERO 14).

Noutro norte, a entrevistada número 13, também uma das encarregadas da empresa prestadora de serviços de limpeza na UFGD, que foi entrevistada, sobre essa hipótese de ser um funcionário público com mais garantias legais executar os serviços com maior comprometimento, a entrevistada responde que: “eu acho que melhoraria” (ENTREVISTADA NÚMERO 13). Percebe-se diferença nas narrativas das entrevistadas número 13 e 14, que ambas são encarregadas de empresas prestadoras de serviços na universidade, ou seja, exercem mesma função como trabalhadoras.

Nota-se, portanto, dificuldades de gestão, dificuldades econômicas, dificuldades de relação e na condição de trabalho, de falta de reconhecimento do trabalhador/a terceirizado/a pelo que faz e onde se faz, tudo isso são efeitos de se terceirizar serviços na administração pública com um discurso de venda de que se busca especialização e melhorias para o funcionamento da máquina pública. O que não se verificou no caso analisado.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização na UFGD, em síntese, representa degradação e precarização do trabalho. Embora a universidade seja um lugar privilegiado, é apenas para uma parcela daqueles que a frequentam. Os terceirizados, a exemplo, estão à margem, não gozam deste privilégio na sua relação e condição de trabalho dentro da instituição por não fazerem parte do quadro de pessoas dela. E essa generalização, em razão do que dispõe a lei, vale para todas as universidades do país, pois onde há terceirização, os trabalhadores da prestadora de serviços estão legalmente vetados de terem qualquer relação de proximidade com quem toma o serviço, no caso a UFGD, a chamada tomadora de serviços, seja em âmbito público ou privado.

Essas atividades chamadas de “apoio” são, na prática, tratadas como menos importantes, no entanto, foi possível notar a partir não somente da literatura a respeito do tema, mas, em especial, com os relatos dos entrevistados participantes da pesquisa a enorme importância dessas atividades – tanto que, se param atividades como de limpeza e/ou vigilância, a instituição fica impossibilitada de funcionar. O trabalho que é realizado por trabalhadores/as terceirizados/as por meio de uma empresa privada prestadora de serviço, é tão importante quanto qualquer outra função laboral ali desempenhada, pois caso venha faltar esses serviços terceirizados, a universidade corre o risco de interromper seu funcionamento. Nesse sentido, Druck e Santana (2015) dão exemplos concretos:

A falta de limpeza e/ou de vigilância inviabiliza a prestação de qualquer serviço público, seja na educação, seja na saúde, levando a paralisação dessas instituições. Assim demonstram o quanto são essenciais para a atividade pública e que, portanto, deveriam fazer parte do corpo do funcionalismo, como fizeram no passado. Foi o que ficou explicitado na prática nos casos da UFF e da UFRJ, que tiveram de adiar o início das aulas ou suspender as atividades, porque não, podiam funcionar sem o trabalho de limpeza, vigilância e portaria, realizado por essas/es trabalhadoras/es terceirizadas/os (DRUCK; SANTANA, 2015. p. 55).

Vale mencionar que a este respeito, um antigo administrador entrevistado expôs que: “a presença e a importância deles, evidentemente que é muitíssimo grande dentro da universidade, a universidade não funciona sem esses trabalhadores, sem a prestação dos serviços deles de modo algum” (ENTREVISTADO NÚMERO 1). No mesmo norte, um dos gestores de contrato aponta o caráter essencial do serviço de limpeza, por exemplo: “cria uma série de inconvenientes aqui pra gente e compromete a nossa prestação de serviço aqui no caso” (ENTREVISTADO NÚMERO 5).

Por isso, esta pesquisa expõe essa condição geral dos trabalhadores terceirizados: serviços essenciais à universidade são executados por trabalhadores mal remunerados, sem a mínima estabilidade no emprego e com direitos básicos constantemente ameaçados, sendo vítimas ainda de uma condição de invisibilidade e exclusão em relação ao conjunto da comunidade universitária. E as perspectivas futuras, no que tange a terceirização e precarização do trabalho, são ainda mais dramáticas.

Com vistas a um aspecto legislativo importante de aprovações de leis que modificaram o mundo do trabalho no Brasil, em especial no governo de Michel Temer com a aprovação da Lei nº. 13.467/17 (lei da reforma trabalhista) e a regulamentação da terceirização sem limites, com a Lei 13.429/17, ocorrendo num contexto neoliberal que tem consolidado cada vez mais a terceirização, não só no Brasil, como no mundo, portanto, este processo vem numa marcha mundial. Se analisarmos a numeração das leis aprovadas, percebe-se que além de serem no mesmo ano, a numeração uma das outras é bem próxima.

Na década de 1990 apareceram os primeiros projetos de lei para flexibilizar a legislação trabalhista e regulamentar a terceirização, mas não foram encontradas condições para aprovação. Com cerca de duas décadas de “espera”, na oportunidade, com rapidez, cumpriram os interesses da agenda neoliberal. E, continuando esse cenário neoconservador dos costumes e privatista da economia, a terceirização tende a ganhar ainda mais força.

Com relação à reforma trabalhista, um forte impacto que enfatiza a fragmentação da classe trabalhadora terceirizada é a possibilidade legal vigente de negociação coletiva direta com o patrão. Pelo lado da terceirização, se tinha um discurso de que a terceirização deveria ser regulamentada por lei, o que até a aprovação da lei da terceirização irrestrita não havia. Havia-se também certa esperança por parte da classe trabalhadora de não se tão afetada negativamente. No congresso existia o Projeto de Lei nº 4.330/04 de Sandro Mabel que mais era discutido, pois quase ninguém, lembrava-se do projeto de 1998 que foi aprovado⁵⁰. O projeto de 2004 previa que a responsabilidade da tomadora de serviços passaria a ser solidária, todavia, o projeto aprovado foi aquele quase esquecido (de 1998), ofertado pelo poder executivo da época. Essa esperança da classe trabalhadora de ao menos ter a responsabilidade da tomadora como solidária, com a aprovação da lei da terceirização irrestrita caiu por terra, além da terceirização torna-se ainda mais sem peias, tornando-se

⁵⁰ Vale mencionar que, em 1998, o projeto de lei nº 4.302/98 que foi oferecido pelo poder executivo e, recebido na câmara pelo ex - Presidente da República, que a época, era presidente da Câmara Federal, Michel Temer. Este projeto de lei foi enviado ao senado por Temer, onde à época, como senador estava presente Romero Jucá, o projeto foi votado e aprovado no Senado Federal. Em 2017, foi votado e aprovado pela Câmara e, sancionado por Michel Temer. Isso não é por acaso. Na oportunidade que tiveram, terminaram o que haviam começado em 1998.

irrestrita a qualquer atividade de uma empresa ou instituição e, continuou a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços. Não houve melhoria de garantia legal alguma para o trabalhador/a terceirizado/a, pelo contrário, o cenário legal ficou ainda mais massacrante para o trabalhador/a, em especial o terceirizado/a.

Neste cenário, vale fazer um destaque: atualmente, é permitido, inclusive mediante reconhecimento da constitucionalidade da medida, segundo o STF, que a terceirização seja aplicada irrestritamente, ou seja, pode-se terceirizar toda e qualquer função, seja no Estado ou na iniciativa privada. Com efeito, se manifesta a precarização da relação social de trabalho. Para dimensionar o que não poderá se terceirizar no serviço público, o decreto 9.507/18⁵¹, lançado pelo governo de Michel Temer, dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal. Com efeito, a dúvida está lançada, esse decreto pode custar vários concursos públicos em âmbito federal?

Com efeito, incide a flexibilização das normas trabalhistas que retroage a um patamar de insegurança no tocante a relação e a condição de trabalho desses empregados terceirizados haja vista a concomitância de uma reforma trabalhista discutida atualmente na sociedade brasileira acentua a ideia de flexibilização que faz parte de um ideário que caminha no meio social do trabalho no bojo de uma reestruturação produtiva. Como aponta um dos entrevistados, “a terceirização faz parte não só de um tresloucado governo golpista aí do Temer, entreguista, mas faz parte de uma conjuntura internacional” (ENTREVISTADO NÚMERO 2). O entrevistado expõe ainda, que segundo seu entendimento, “eu temo muito, puxa vida, como eu temo, que a gente esteja não só conservando, nos estejamos regredindo, é um retrocesso que estamos assistindo, eu penso que nesses dois anos o Temer, ele conseguiu uma destruição talvez maior que o Fernando Henrique em oito” (ENTREVISTADO NÚMERO 2).

A terceirização sem dúvida gera uma relação de trabalho complexa e um tanto quanto desajustada quando despeja inúmeros ônus materiais e não materiais sobre a instituição ou empresa que terceiriza seus serviços, mas principalmente para os trabalhadores/as. Com efeito, percebe-se que há mais problemas e dificuldades para a maioria dos envolvidos com a terceirização do que benefícios, gerando precarização no trabalho dentro da universidade para

⁵¹ É importante dimensionar que este decreto regula apenas cargos da administração pública indireta federal, o que quer dizer que não abrangem Estados e Municípios. O decreto dispõe ainda sobre os cargos em que não são por ele regulados, e, portanto, não podem ser terceirizados como carreiras de Estado que possuam a competência fiscalizatória, regulatória ou de planejamento. Em site do Congresso Nacional, encontra-se o Decreto na íntegra que dispõe: “Dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União”. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9507.htm. Acesso em 07/02/2019 às 10h32min.

aqueles que são terceirizados. E, continuando esse cenário neoconservador dos costumes e privatista da economia, a terceirização tende a ganhar ainda mais força como sendo uma indispensável ferramenta de precarização do trabalho.

A este respeito, de precarização da relação e condição de trabalho do terceirizado/a, verifica-se a síntese de que há complicações quanto aos baixos salários, e neste ponto vale mencionar a respeito do que foi mencionado no primeiro capítulo, quanto ao valor repassado para a empresa por cada trabalhador/a, em comparação com os respectivos salários deles, a diferença é grande (utilizamos o contrato de vigilância no quadro 11 para exemplificação). Desrespeito e ameaças aos direitos dos trabalhadores/as que geram instabilidade a eles a sua desvalorização no ambiente em que trabalha, por não fazer parte dele, torna-se invisível. Outro aspecto incidente é a fragmentação e a fragilidade em que esses trabalhadores/as são expostos sem qualquer amparo seja de quem for e tendo seu poder de negociação, por parte do sindicato reduzido.

Com efeito, promove-se a essa relação e condição de trabalho dos terceirizados/as uma redução/erosão do sentido de comunidade acadêmica universitária, pois exclui os terceirizados – ainda que o trabalho seja fundamental como acima já demonstrado, inclusive por trechos sobre a interpretação dos entrevistados. Em síntese, a terceirização atende a interesses de empresas privadas prestadoras de serviços, enquanto precariza para os trabalhadores e dificulta a gestão pública e a prestação dos serviços.

Aqui vale algumas indagações reflexivas sobre a terceirização. Para onde vai a universidade com essa lógica? Caminharemos rumo à intensificação da terceirização (de parte maior do trabalho administrativo, ou mesmo da atividade de docência)? Uma legislação que impusesse responsabilidade solidária impediria ou pelo menos diminuiria a condição precária? Para onde vai o mundo do trabalho e o funcionalismo público nesta tendência de terceirização e flexibilização trabalhista sem limites? Um “precariado” (STANDING, 2015) cada vez mais abrangente? Uma fragmentação da classe trabalhadora cada vez mais acentuada?

Esses são plausíveis questionamentos acerca dessa modalidade de contratação tão utilizada atualmente seja no na esfera pública ou privada e que tem degradado o trabalho na sociedade atual, provocando a famigerada precarização social do trabalho na relação de condição de trabalho do/a terceirizado/a, que derradeiramente é quem mais suporta as dificuldades deste tipo de contratação.

Com a nova previsão de terceirizar irrestritamente as atividades, vale dizer que o cenário é propício para as questões que tratamos como fatores de precarização na presente

pesquisa, quais sejam: Fragmentar a classe trabalhadora, dificultar a formação da consciência de classe, estimular a concorrência entre os trabalhadores, difundir com mais facilidade as estratégias de gestão baseadas em fixação de metas impossíveis de serem alcançadas e assediantes, detonadoras da auto-estima, incentivar práticas individualistas e, conseqüentemente, destrutivas da solidariedade, inibir a capacidade de organização coletiva, minar o poder de resistência e de luta dos trabalhadores, aumentar a submissão (juridicamente apelidada de subordinação) do trabalhador, facilitar a mercantilização da mão-de-obra, por sua vez, a terceirização sem limites, admite que seja produzidos efeitos que prejudicam os trabalhadores, sem falar de trocas de horários de trabalho, alterações de postos de trabalho e intensificação da rotatividade de mão-de-obra, fatores que precarizam a relação de trabalho e a coloca em condição de subcidadania.

REFERÊNCIAS

ABTIBOL, Luiz Felipe Bianchi. **Terceirização de mão de obra direta no Serviço Público Federal**: estudo de caso no Instituto de Pesquisas Jardim Botânico do Rio de Janeiro / Luiz Felipe Bianchi Abtibol; orientador: Paulo Roberto Tavares Dalcol. – 2013.

ADORNO, T.W. **Introdução à Sociologia**. São Paulo: Editora Unesp. 19-60.

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. 1ª edição: setembro de 2000. 1ª reimpressão: setembro de 2005. Editora Boitempo-SP.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização como regra? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em:
<https://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/55995/011_antunes_druck.pdf?sequence=1>. Acesso em: 18/07/2016. 15h58min.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo-SP: Boitempo, 6ª reimpressão, 2003.

AUGUSTO JÚNIOR, Fausto; *et al.* Terceirização no setor público brasileiro. In: **Terceirização no Brasil**: Do discurso da inovação à precarização do trabalho. Denise Motta Dauet alii (Orgs). São Paulo: Annablume, CUT, 2009.

BECKER, H. **Métodos de Pesquisa em Ciências Sociais**. 2ª ed. São Paulo, Hucitex, 1984, p. 17-47.

_____. A Epistemologia da Pesquisa Qualitativa. **Revista de Estudos Empíricos em Direito** 184 Brazilian Journal of Empirical Legal Studies. Vol. 1, n. 2, jul. 2014, p. 184-198.

BEZERRA, Raynne Serafim. RITS, Gabriel. GOMES, Cristian Matozo. **Qualidade de vida no trabalho terceirizado**: um estudo de caso em empresa de serviços gerais. 2018.

BOAVENTURA, José. Experiências com a terceirização *in* **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização / organizadoras Graça Druck, Tânia Franco, São Paulo: boitempo, 2007.

BOURDIEU, P.; CHAMBOREDON, J.-C. & PASSERON, J.-C.. 1999. **A profissão de sociólogo**. Preliminares epistemológicas. Petrópolis: Vozes, p. 45-73.

BRAGA, Ruy. **Uma Sociologia da condição proletária contemporânea**. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/ts/article/viewFile/12496/14273>. Acesso em: 16/07/2018. 13h49min.

BRAGA, Ruy. BIANCHI, Alvaro. **Entre duas ameaças**: a burocracia e a mercantilização da universidade *In* Margem a Esquerda – Ensaio Marxistas n. 25. Ed. Boitempo, São Paulo-SP, 2015, p. 36-42.

BURAWOY, Michael. Ensino Superior em Crise: o contexto global *In* **Margem a Esquerda – Ensaio Marxistas** n. 25. Trad. De Natália Cindra. Revisão técnica de Marco Aurélio

Santana e Ruy Braga. (N.E.). Ed. Boitempo, São Paulo-SP, 2015, p. 43-51.

CASTELO, Rodrigo. **O social liberalismo**: auge e crise da supremacia burguesa na era neoliberal. 1ª. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013. 400 p.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Terceirização e Direitos Trabalhistas no Brasil. *in* **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização / organizadoras Graça Druck, Tânia Franco – São Paulo: Boitempo, 2007.

CARINHATO, Pedro Henrique. Neoliberalismo, Reforma do Estado e Políticas Sociais nas Últimas décadas do Século XX no Brasil. **Aurora** ano II, número 3. Dezembro de 2008.

CELLARD, André. “A análise documental”. *In*: POUPART, Jean. (2008). **A pesquisa Qualitativa**: Enfoques epistemológicos e metodológicos. Trad. Ana Cristina Nasser. Petrópolis, Vozes, 295-316.

CHESNAIS, François. **A mundialização do Capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

DA COSTA, Fernando Braga. **Moisés e Nilce**: retratos biográficos de dois garis. Um estudo de psicologia social a partir de observação participante e entrevistas. São Paulo, 2008. Disponível em:

file:///C:/Documents%20and%20Settings/RICARDO/Meus%20documentos/Downloads/costa fernando_do%20(1).pdf. Acesso em: 29/11/2018 às 13h12min.

DECRETO 9.507/18. Dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9507.htm. Acesso em: 07/02/2019 às 10h54min.

DECRETO 200/67. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm. Acesso em: 07/2019 às 10h56min.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Heci Regina Candiani. - 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. Ed. São Paulo: LTr, 2013.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004, p.429.

_____. UDF – **Terceirização Trabalhista**. Documento eletrônico disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=5UdBSJ-YfNQ>. Acesso em: 10/03/2016.

DUARTE, Rosália. Pesquisa qualitativa: reflexão sobre o trabalho de campo. **Cad. Pesquisa**, São Paulo, n. 115-, p. 139-154, mar. 2002.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização**: (Des) fordizando a fábrica um estudo do complexo

petroquímico. 1ª edição. Boitempo Editorial – São Paulo-SP, 1999.

DRUCK, Maria da Graça. SANTANA, Marco Aurélio. Terceirização e degradação do trabalho nas universidades brasileiras *In Margem a Esquerda* – Ensaio Marxistas n. 25. Ed. Boitempo, São Paulo-SP, 2015, p. 52-58.

_____.; FRANCO, Tânia. M. A. . **A terceirização no Brasil: velho e novo fenômeno.** Laboreal, Portugal, v. IV, n. 02, 2008, p. 83-94.

_____. Terceirização no serviço público: múltiplas formas de precarização do trabalho. *in O avesso do trabalho IV: terceirização: precarização e adoecimento no mundo do trabalho.* Vera Lúcia Navarro, Edvânia Ângela de Souza Lourenço (organizadoras) 1ª ed. – São Paulo: Outras Expressões, 2017, p. 59-87.

_____. A Terceirização no Serviço Público: particularidades e implicações. In **Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate.** Disponível em:

http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/livros/180215_terc_do_trab_no_brasil_novas_e_dist_persp_para_o_debate_cap_06.pdf. Acesso em: 24/09/2018. às 13h27min.

_____. **A terceirização no setor público e a proposta de liberalização da terceirização pelo PL 4330.** Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/a-terceirizacao-no-setor-publico-e-a-proposta-de-liberalizacao-da-terceirizacao-pelo-pl-4330/>. Acesso em: 13/11/2018 às 16h21min.

_____. A indissociabilidade entre precarização social do trabalho e terceirização *In Precarização e terceirização: faces da mesma realidade.* Marilane Oliveira Teixeira, Helio Rodrigues, Elaine d'Ávila Coelho (orgs.) São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, 2016, p. 42.

EBSERH. Disponível em: <http://www.ebserh.gov.br/web/portal-ebserh/historia>. Acesso em: 03/10/2018 às 12h35min.

ELIAS, Norbert e SCOTSON, John. **Os Estabelecidos e os Outsiders**,ed. Zahar, 2000.

EMPREGO PÚBLICO. **Diferença entre empregado público e servidor.** Disponível em http://www.tst.jus.br/radio-outras-noticias/-/asset_publisher/0H7n/content/direito-garantido-diferenca-entre-empregado-publico-e-servidor-publico?inheritRedirect=true. Acesso em: 04/10/2018 às 13h56min.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa: Mulheres, corpo e acumulação primitiva.** Trad. Coletivo Sycorax. São Paulo. Ed. Elefante. 2017.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder.** Organização e tradução de Roberto Machado. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais: *In: BAUER, M.W e GASKELL. G. Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático.* Petrópolis: Editora Vozes, 2002, p. 64-90.

GAGO, Verônica. **A razão neoliberal: Economias barrocas e pragmáticas popular.** 1ª ed.

Tradução: Igor Peres, 2018. Disponível em: <https://www.travessa.com.br/a-razao-neoliberal-economias-barrocas-e-pragmatica-popular/artigo/f7e84221-ce83-4168-8c67-13d17dd76f8c>. acesso em: 01/02/2016 às 10h.06.min.

_____, Verônica. **A razão neoliberal: economias barrocas e pragmáticas popular**; tradução de Igor Peres. São Paulo: Elefante, 2018.

GOFFMAN, E. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1988.

GONÇALVES, Laura Atalanta Escovar Bello. **Sistema de controle da terceirização na Universidade Federal do Rio Grande do Sul**. Porto Alegre, 2006.

HONNETH, Axel. Trabalho e reconhecimento. Tentativa de uma definição. **Civitas – Revista de Ciências Sociais**, v. 8, n. 1, jan.-abr. 2008.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna: Uma pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural**. Trad. Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 2008.

_____, David. **Condição Pós-Moderna: Uma pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural**. Trad. Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 2008.

HISTÓRICO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL. Disponível em: <https://www.ufgd.edu.br/reitoria/aufgd/historico>. Acesso em: 17/07/2018, às 08h45min.

KATZ, Claudio. **Neoliberalismo, neodesenvolvimentismo, socialismo**. 1ª ed. São Paulo: Expressão Popular: Perseu Abramo, 2016.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. **Dictionnaire critique Du féminisme**. Helena Hirata, et. al (Orgs). Ed. Presses Universitaires de France. Paris, novembro de 2000. Tradução de Mirian Nobre em agosto de 2003.

KREIN, José Dari. As transformações no mundo do trabalho e as tendências das relações de trabalho na primeira década do século XXI no Brasil. **Revista NECAT – ANO 2, nº. 3**. Jan-Jun de 2013.

LEHER, Roberto. Crise universitária, Crise do Capital *In Margem a Esquerda – Ensaio Marxistas* n. 25. Ed. Boitempo, São Paulo-SP, 2015, p. 27-35.

LEI Nº. 8.112/90. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em: 07/02/2019 às 11h13min.

LEI Nº. 5.452/43. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/111983249/consolidacao-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43>. Acesso em: 07/02/2019 às 11h15min.

LEI Nº. 13.429 DE 31 DE MARÇO DE 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em:

26/02/2018 às 14h12min.

LEI 6.019/74. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm. Acesso em: 07/02/2019 às 11h.07min.

LEI 9.632/98. **Dispõe sobre a extinção de cargos no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9632.htm. Acesso em: 07/02/2019 às 11h20min.

LEI 9.527/97. **Altera dispositivos das Leis nºs 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 2.180, de 5 de fevereiro de 1954, e dá outras providências..** disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9527.htm. Acesso em: 07/02/2019 às 11h25min.

LEI 8.666/93. **Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências..** disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8666cons.htm. Acesso em: 07/02/2019 às 11h28min.

LEI COMPLEMENTAR 101/2000. **Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp101.htm. Acesso em: 07/02/2019 às 11h30min.

LEI 10.520/02. **Institui, no âmbito da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, nos termos do art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, modalidade de licitação denominada pregão, para aquisição de bens e serviços comuns, e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10520.htm. Acesso em: 07/02/2019 às 11h33min .

LEI 1.153/05. **Altera a legislação tributária federal relativa ao parcelamento ordinário de débitos tributários, concede remissão nos casos em que especifica, institui regime tributário de transição e dá outras providencias.** Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/96512/lei-11153-05>. Acesso em: 07/02/2019 às 11h37min.

LEI 12.550/11. **Autoriza o Poder Executivo a criar a empresa pública denominada Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH; acrescenta dispositivos ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal; e dá outras providências..** disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12550.htm. Acesso em: 01/02/2019 às 11h26min.

LUCAS, Marcilio Rodrigues. **Resestruturação produtiva, experiência dos trabalhadores e atuação sindical:** um estudo sobre a Votorantim Metais. Campinas, SP. 2010.

MANCEBO, Deise. *Et. al.* O trabalho nas instituições de Educação Superior *in* **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação.** Periódico científico editado pela Anpae. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/rbpae/article/view/68572/39682>. Acesso em: 13/11/2018 às 16h.18min.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. **Trabalhadores terceirizados e luta sindical**. 1. ed. Curitiba: Appris, 2013.

_____. **Por uma definição de terceirização**. Disponível em: <http://www.producao.usp.br/bitstream/handle/BDPI/39213/S0103-49792012000200010.pdf;jsessionid=4A58920F37B5786CABAEA39EA31EF6F8?sequence=1>. Acesso em: 28/11/2018 às 09h22min.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. Ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

MATEU, Mirian Cristina Franco. **Desarticulação do mundo do trabalho e suas implicações no movimento sindical: caso do sindicato dos bancários de Dourados (1990 – 2000)**. 2004.

_____. **Metamorfoses no mundo do trabalho: caso do setor bancário em Dourados (1990 – 2000)**. UFGD. 2007.

MARX, Karl, ENGELS, Friedrich. A mercadoria. In: **O Capital. Livro I**. Tradução Rubens Enderle. Editorial Boi Tempo.

NORONHA, Gustavo Silva. **Terceirização e precarização do vigilante frente à vigília do capital**. 2014. 131 f.

OLTRAMARI, André Poletto. Reestruturação Produtiva, Flexibilizações nos Mecanismos de Controle numa Empresa do Setor Têxtil. *in* **Trabalho e Trabalhadores: significados e significações**. Cleide Fátima Moretto (organizadora). – Ijuí: Ed. Unijuí, 2006. 384 p.

PIRES, A.P. Sobre algumas questões epistemológicas de uma metodologia geral para as ciências sociais. P. 43-94. *In*: POUPART, J. *et. al.* **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. 3 ed. Petrópolis, TJ: Ed. Vozes, 2012.

_____. Amostragem e pesquisa qualitativa: considerações epistemológicas, teóricas e metodológicas. P. 215-254. *In*: POUPART, J. *et. al.* **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. 3 ed. Petrópolis, RJ: Ed. Vozes, 2012.

PRETTI, Gleibe. **Manual de Direito do Trabalho**. Florianópolis: Conceito Editorial, 2010.

REGIME JURÍDICO ÚNICO. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/23/edicao-1/regime-juridico-unico>. acesso em: 01/10/2018 às 15h42min.

Saberes em construção: experiências coletivas de sem terra e a Universidade Federal da Grande Dourados. Alzira Menegat, Marisa de Fátima Lomba Farias, Walter Roberto Marschner, (orgs.) – Dourados: Editora da UFGD, 2009.

SANTOS, Cleusa. Uma nova onda neoliberal varre os direitos sociais: notas de leituras sobre o debate atual da terceirização. *In*: **Universidade e Sociedade/Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior** – Ano I, nº 1 (fev. 1991). Brasília. 2016 – Ano XXXVI. Nº. 57.

SILVA, Sidartha Sória e. **Reestruturação produtiva, crise econômica e os rumos do sindicalismo no Brasil**. Brasília: Fundação Milton Campos, Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras, 2001.

SINGER, André; LOUREIRO, Isabel. **As contradições do Lulismo: a que ponto chegamos?** São Paulo: Boitempo, 2016.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho: a relação de emprego**, volume II, São Paulo: LTr, 2008.

SOUZA, Leonardo Roza. **O setor terciário como manifestação da divisão territorial do trabalho nos municípios de Dourados e Três Lagoas/MS**, 2017.

SOUZA, Elaine Silva de. **A “Maquiagem” do trabalho formal: um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor de limpeza na Universidade Federal da Bahia**. 2012.

SÚMULA 331 DO TST. Disponível em:

<https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=331>. Acesso em: 07/02/2019 às 11h04min.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica, 2015.

TERCEIRIZAÇÃO: **Trabalho temporário**: orientação ao tomador de serviços: apresentação de Vera Olímpia Gonçalves – Brasília: SIE, STI, 2001. Disponível em: <http://www.saudeetrabalho.com.br/download/manual-sobre-terceirizacao.pdf>. Acesso em: 13/03/2018 às 14h17 min.

TERCEIRIZAÇÃO: **Diversidade e Negociação no Mundo do Trabalho**. Organizado por Heloísa Helena Teixeira de Souza Martins e Jose Ricardo Ramalho. São Paulo: Hucitec: Cedi/Nets, 1994.

THÉBAUD-MONY, Annie. DRUCK, Graça. Terceirização: A Erosão Dos Direitos Dos Trabalhadores Na França e No Brasil in **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização** / organizadoras Graça Druck, Tânia Franco – São Paulo: Boitempo, 2007.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – Coordenadoria de Documentação. **Bibliografia Seleccionada. Responsabilidade Subsidiária Trabalhista**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1309397/Responsabilidade+subsidi%C3%A1ria+trabalhista>. Acesso em: 23/07/2018 às 09h. 41min.