

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE
ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS

Marcelo Roberto Becker

**CONTRADIÇÕES E PRECARIIDADES NO TRABALHO
TERCEIRIZADO: O PAPEL DA GESTÃO PÚBLICA FEDERAL NO
ENFRENTAMENTO AOS DILEMAS DA TERCEIRIZAÇÃO EM UMA
INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICA.**

Santa Maria, RS
2021

Marcelo Roberto Becker

**CONTRADIÇÕES E PRECARIIDADES NO TRABALHO TERCEIRIZADO: O
PAPEL DA GESTÃO PÚBLICA FEDERAL NO ENFRENTAMENTO AOS DILEMAS
DA TERCEIRIZAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICA.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações Públicas da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do título de **Mestre em Gestão de Organizações Públicas.**

Orientador: Prof. Dr. Jairo da Luz Oliveira

Santa Maria, RS
2021

Becker, Marcelo Roberto

Contradições e Precariedades no Trabalho Terceirizado:
o Papel da Gestão Pública Federal no Enfrentamento aos
Dilemas da Terceirização em uma Instituição de Ensino
Superior Pública / Marcelo Roberto Becker.- 2021.

175 p.; 30 cm

Orientador: Jairo da Luz Oliveira

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa
Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de
Pós-Graduação em Gestão de Organizações Públicas, RS, 2021

1. Terceirização 2. Administração Pública 3. Relações de
Trabalho I. Oliveira, Jairo da Luz II. Título.

Sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFSM. Dados fornecidos pelo autor(a). Sob supervisão da Direção da Divisão de Processos Técnicos da Biblioteca Central. Bibliotecária responsável Paula Schoenfeldt Patta CRB 10/1728.

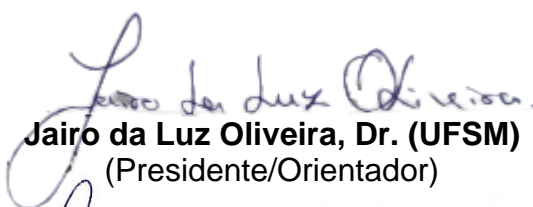
Declaro, MARCELO ROBERTO BECKER, para os devidos fins e sob as penas da lei, que a pesquisa constante neste trabalho de conclusão de curso (Dissertação) foi por mim elaborada e que as informações necessárias objeto de consulta em literatura e outras fontes estão devidamente referenciadas. Declaro, ainda, que este trabalho ou parte dele não foi apresentado anteriormente para obtenção de qualquer outro grau acadêmico, estando ciente de que a inveracidade da presente declaração poderá resultar na anulação da titulação pela Universidade, entre outras consequências legais.

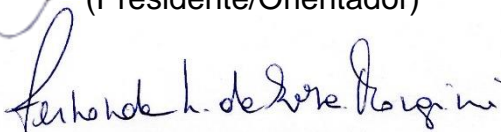
Marcelo Roberto Becker

CONTRADIÇÕES E PRECARIIDADES NO TRABALHO TERCEIRIZADO: O PAPEL DA GESTÃO PÚBLICA FEDERAL NO ENFRENTAMENTO AOS DILEMAS DA TERCEIRIZAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICA.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão de organizações Públicas da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do título de **Mestre em Gestão de Organizações Públicas**.

Aprovado em 30 de agosto 2021:


Jairo da Luz Oliveira, Dr. (UFSM)
(Presidente/Orientador)


Fernanda Nunes da Rosa Mangini, Dr^a. (UFSM)


Jorge Alexandre da Silva, Dr. (UNIPAMPA)

Santa Maria, RS
2021

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, à minha família, em especial a minha mãe, Silvia Maria Zart, pela educação, amor e por não medir esforços em fazer deste filho um profissional graduado, pavimentando o caminho para que chegasse até o mestrado. Uma mulher forte e batalhadora que tenho muito orgulho em chamar de mãe.

À Universidade Federal de Santa Maria, instituição pública, por toda a estrutura de qualidade e espaço de acolhimento voltados à construção de conhecimento, amparados na constante busca pela educação, tornando possível a minha qualificação pessoal e profissional.

Aos colegas de mestrado, em especial aos amigos Andreia, Diogo e Mariana, por tornar todo o percurso mais leve e divertido. O apoio mútuo foi fator determinante neste desafio da pós-graduação, e levo vocês como amigos para a vida.

Ao meu orientador, professor Jairo da Luz Oliveira, minha eterna gratidão pela acolhida, pelos ensinamentos, paciência, e sobretudo pela parceria durante a construção desta dissertação. Agradeço pela constante orientação em uma temática desafiadora e, até então, desconhecida por mim.

Aos demais membros da banca, professores Fernanda Nunes da Rosa Mangini e Jorge Alexandre da Silva, pelas oportunas contribuições no desenvolvimento desta pesquisa desde a qualificação até a versão final da dissertação.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações Públicas da UFSM, pelos conhecimentos repassados, e sobretudo por disponibilizarem um espaço de qualificação e discussão visando a melhoria dos serviços públicos prestados à sociedade.

Por fim, agradeço ao amor da minha vida, Leonardo Amaral Nunes, pelo companheirismo e incentivo durante toda essa jornada. Por entender os momentos de angústia e nunca me deixar sequer pensar em desistir. Obrigado pela vida compartilhada. Te amo!

“Nada a temer do lado dos proletários. Abandonados a si mesmos, continuarão trabalhando, reproduzindo-se e morrendo de geração em geração, século após século, não apenas sem o menor impulso no sentido de rebelar-se, como incapazes de perceber que o mundo poderia ser diferente do que é.”

(1984, de George Orwell)

RESUMO

CONTRADIÇÕES E PRECARIIDADES NO TRABALHO TERCEIRIZADO: O PAPEL DA GESTÃO PÚBLICA FEDERAL NO ENFRENTAMENTO AOS DILEMAS DA TERCEIRIZAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICA.

AUTOR: Marcelo Roberto Becker
ORIENTADOR: Prof. Dr. Jairo da Luz Oliveira

A globalização e o avanço do sistema capitalista se refletem em cenários de constantes mudanças políticas, econômicas e sociais, acarretando em grandes transformações no mundo do trabalho nas últimas décadas. Dentro desse panorama, faz-se necessário buscar respostas para uma das principais questões emergentes: a Terceirização de serviços, especificamente, na Administração Pública. Nesse sentido, o presente estudo teve por objetivo analisar como se constituem as relações de trabalho dos profissionais terceirizados na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), a fim de promover ações de melhoria diante a realidade enfrentada no trabalho junto a Universidade. Esta pesquisa tem caráter qualitativo, de cunho exploratório, e para tanto o método utilizado foi a entrevista semiestruturada. Para a análise dos dados foi utilizada a análise de discurso, baseado na metodologia proposta por Gagnetem (1987). O estudo foi aplicado em uma amostra de 11 funcionários terceirizados, 3 gestores da UFSM, e 2 gestores da empresa terceirizada, por meio de entrevistas individuais. Os principais resultados apontam a Terceirização na UFSM como fator de precarização do trabalho para os trabalhadores terceirizados, por meio de: avanço da terceirização; baixa remuneração; insegurança e sobrecarga de trabalho; enfraquecimento sindical; discriminação e invisibilidade; relação precária entre trabalhador terceirizado e a empresa prestadora de serviços; e a falta de segurança diante da pandemia de COVID-19. Além disso o estudo apontou para a tendência de coisificação humana no trabalho terceirizado, acarretando na alta rotatividade do segmento e da falta de criação de vínculos no trabalho. Por fim, o estudo apontou que todos entrevistados, apesar da situação degradante imposta pela terceirização, reconhecem a importância do trabalho desempenhado pelo segmento terceirizado na Instituição. Baseado nos resultados encontrados, este estudo propôs melhorias a fim de intervir na realidade pesquisada, das quais destaca-se a aproximação entre o órgão de Ouvidoria da UFSM e os trabalhadores terceirizados atuantes na Instituição, a fim de criar um espaço seguro e de acolhimento para este segmento, auxiliando no enfrentamento dos problemas encontrados.

Palavras-chave: Terceirização. Administração Pública. Relações de Trabalho.

ABSTRACT

CONTRADICTIONS AND PRECARIES IN OUTSOURCED WORK: THE ROLE OF FEDERAL PUBLIC MANAGEMENT IN CONFRONTATION OUTSOURCING DILEMMAS IN A PUBLIC HIGHER EDUCATION INSTITUTION.

AUTHOR: Marcelo Roberto Becker
ADVISOR: Prof. Dr. Jairo da Luz Oliveira

Globalization and the advance of the capitalist system are reflected in scenarios of constant political, economic and social changes, resulting in big transformations in the world of work in recent decades. Within this panorama, it is necessary to seek answers to one of the main emerging issues: the Outsourcing of services, specifically, in Public Administration. In this way, the present study aimed to analyze how the work relationships of outsourced professionals at the Federal University of Santa Maria (UFSM) are constituted, in order to promote actions to improve the reality faced in the work at the University. This research is qualitative, exploratory, and for that the method used was the semi-structured interview. For data analysis, discourse analysis was used, based on the methodology proposed by Gagnetem (1987). The study was applied to a sample of 11 outsourced employees, 3 managers from UFSM, and 2 managers from the outsourced company, through individual interviews. The main results point to Outsourcing at UFSM as a factor of precariousness of work for outsourced workers, through: advances in outsourcing; low pay; insecurity and work overload; union weakening; discrimination and invisibility; precarious relationship between outsourced worker and service provider company; and the lack of security in the face of the COVID-19 pandemic. In addition, the study pointed to the trend of human reification in outsourced work, resulting in high turnover of the segment and lack of creation of bonds at work. Finally, the study showed that all respondents, despite the degrading situation imposed by outsourcing, recognize the importance of the work performed by the outsourced segment in the institution. Based on the results found, this study proposed improvements in order to intervene in the researched reality, among which the approximation between the UFSM Ombudsman department and the outsourced workers at the institution stands out, in order to create a safe and welcoming space for this segment, helping to deal with the problems found.

Keywords: Outsourcing. Public Administration. Work Relationships.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Propósitos da terceirização segundo Martins	45
Quadro 2 – Principais formas de terceirização no Brasil	46
Quadro 3 – Principais atividades do NFC/CSG.....	57
Quadro 4 – Relação dos trabalhadores terceirizados participantes da pesquisa.....	65
Quadro 5 – Datas das entrevistas, duração e local.....	68

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Evolução do número de trabalhadores terceirizados no mercado de trabalho formal	76
--	----

LISTA DE ABREVIATURAS ESIGLAS

ANPAD	Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração
CAL	Centro de Artes e Letras
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CBO	Classificação Brasileiro de Ocupações
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CCNE	Centro de Ciências Naturais e Exatas
CCR	Centro de Ciências Rurais
CCS	Centro de Ciências da Saúde
CCSH	Centro de Ciências Sociais e Humanas
CE	Centro de Educação
CEFD	Centro de Educação Física e Desportos
CEIP	Clínica de Estudos e Intervenções em Psicologia
CEP	Comitê de Ética e Pesquisa
CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONEP	Comissão Nacional de Ética em Pesquisa
CSG	Coordenação de Serviços Gerais
CT	Centro de Tecnologia
CTISM	Colégio Técnico Industrial de Santa Maria
DEMAPA	Departamento de Material e Patrimônio
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
EBTT	Educação Básica, Técnica e Tecnológica
EnADI	Encontro de Administração da Informação
EnANPAD	Encontro da ANPAD
EnAPG	Encontro de Administração Pública e Governança da ANPAD
EnEO	Encontro da Divisão de Estudos Organizacionais
EnEPQ	Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade
EnGPR	Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
HUSM	Hospital Universitário de Santa Maria

IES	Instituição de Ensino Superior
IN	Instrução Normativa
MEC	Ministério da Educação
NFC	Núcleo de Fiscalização de Contratos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PPI	Projeto Pedagógico Institucional
PRA	Pró-Reitoria de Administração
PROGEP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
PROINFRA	Pró-Reitoria de Infraestrutura
RS	Rio Grande do Sul
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SINDASSEIO	Sindicato de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul
SINTEPS	Sindicato dos Trabalhadores em Serviços Terceirizados, Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana Ambiental e Áreas Verdes de Santa Maria
SITRACOVER	Sindicato dos Trabalhadores e Condutores de Veículos Rodoviários de Santa Maria e Região
TAEs	Técnico –Administrativos em Educação
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TR	Termo de Referência
TST	Tribunal Superior do Trabalho
EU	Unidade de Ensino
UEIIA	Unidade de Educação Infantil Ipê Amarelo
UFSM	Universidade Federal de Santa Maria

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	21
1.1 OBJETIVOS	23
1.1.1 Objetivo Geral	23
1.1.2 Objetivos Específicos	23
1.2 JUSTIFICATIVA	24
1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO	27
CAPÍTULO II	28
2 REFERENCIAL TEÓRICO E EPISTEMOLÓGICO QUE FUNDAMENTA A REALIDADE PESQUISADA	28
2.1 TRABALHO	28
2.1.1 O Trabalho: um Direito Social	39
2.1.2 O Trabalho Terceirizado	43
2.1.3 O Trabalho Terceirizado na Administração Pública	47
2.2 O PROCESSO DE CONTRATAÇÃO E GESTÃO DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS NA UFSM	55
2.2.1 Coordenação de Serviços Gerais/PROINFRA	56
2.2.2 Departamento de Material e Patrimônio/PRA	58
CAPÍTULO III	60
3 FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS E EPISTEMOLÓGICOS	60
3.1 O MÉTODO EM MARX	60
3.1.1 Historicidade	61
3.1.2 Totalidade	61
3.1.3 Contradição	62
3.2 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	63
3.3 CENÁRIO DE PESQUISA E DELINEAMENTO DOS PARTICIPANTES	64
3.3.1 Critérios de Inclusão e Exclusão	66
3.4 INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	67
3.5 TÉCNICA DE ANÁLISE DOS DADOS	69
CAPÍTULO IV	71
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	71
4.1 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	71
4.1.1 O Avanço da Terceirização	75
4.1.2 Baixa Remuneração	83
4.1.3 Insegurança e Sobrecarga de Trabalho	87
4.1.4 Enfraquecimento Sindical	98
4.1.5 Discriminação e Invisibilidade	106

4.1.6 Relação entre Trabalhador Terceirizado e a Empresa Prestadora de Serviços	113
4.1.7 Cenário Diante da Pandemia de COVID19	119
4.2 COISIFICAÇÃO HUMANA E O TRABALHO TERCEIRIZADO	129
4.2.1 Alta Rotatividade	133
4.2.2 Os Vínculos	137
4.3 A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO TERCEIRIZADO NA UFSM	144
4.4 RENOVANDO A REALIDADE INVESTIGADA	146
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E PROPOSIÇÕES FINAIS	153
REFERÊNCIAS	158
APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	168
APÊNDICE B - TERMO DE CONFIDENCIALIDADE	170
APÊNDICE C - AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL	171
APÊNDICE D - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	172

1 INTRODUÇÃO

O trabalho faz parte da vida humana, caracterizando-se como elemento de realização do ser social, que se desenvolve por meio dos laços de cooperação social e também pelo ato que produz e reproduz a vida humana, tornando-se assim, importante para o desenvolvimento individual e também para a evolução da sociedade (ANTUNES, 1995). Porém, com o advento da evolução do sistema capitalista o trabalho adquire uma nova configuração, promovendo a precarização das relações de trabalho e deixa de constituir-se em uma fonte de realização para o ser humano. Antunes (1995, p.124) afirma que “O que deveria se constituir na finalidade básica do ser social – a sua realização no e pelo trabalho – é pervertido e depauperado”.

Grande parte das novas configurações do trabalho acontecem a partir da crise dos sistemas de produção tayloristas/fordistas na década de 1970, quando o capital busca a superação das crises apoiando-se no modelo de acumulação flexível, ou sistema toyotista, que é caracterizado justamente pela flexibilidade da produção, dos processos de trabalho, dos mercados e da força de trabalho (ALVES, 2011). Neste panorama da flexibilização da força de trabalho, a terceirização do serviços, é uma das características mais significativas.

Silva Filho (2017) traz que esse novo modelo de contratação surge em um contexto neoliberal, devido ao avanço acelerado do capitalismo e da necessidade de descentralizar as atividades da empresa, concentrando assim o seu foco e capital em algumas atividades, aperfeiçoando-as para competir no mercado. Assim, atividades secundárias passariam a ser realizadas por outras empresas, afirmando que tais atividades seriam melhor executadas, já que estas empresas terceirizadas estariam focadas nelas.

O termo “Terceirização” tem origem na palavra “terceiro”, indicando assim um intermediário, e a criação desta expressão se deu na área de administração de empresas, em uma tentativa de descentralizar determinadas atividades a um terceiro (DELGADO 2016). O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE (2007) define terceirização como o processo pelo qual uma empresa deixa de executar uma ou mais atividades realizadas por trabalhadores diretamente contratados e as transfere para outra empresa, onde a empresa que

terceiriza é chamada de “empresa mãe ou contratante” e a empresa que executa a atividade terceirizada é chamada de “empresa terceira ou contratada”.

No entanto, no Brasil, o processo de terceirização aconteceu mais recentemente, pois teve início em meados da década de 1980 com o advento da indústria automobilística no país (QUEIROZ, 1998). O DIEESE (2007) corrobora com este fato e traz que a grande expansão do fenômeno da terceirização no Brasil, se deu no final dos anos 80 e início da década de 90. Período de forte retração da economia, onde foram adotadas medidas que visavam estimular a competitividade dos produtos brasileiros nos mercados nacionais e internacionais.

No contexto da Administração Pública brasileira, Bresser Pereira (2002) relata que a terceirização cresceu a partir de meados da década de 1990, amparada no Plano Diretor da Reforma do Aparelhamento do Estado, ou seja, indo ao encontro ao que Fernandes e Lara (2013) no fazem refletir ao constatar que a terceirização se desenvolveu de maneira mais rápida na década de 90 porque foi uma época marcada por inflação elevada, crises econômicas e dívida externa.

Porém, nos últimos anos houve um grande aumento nesta modalidade de contratação pela Administração Pública, e dentre os fatores que ocasionaram este aumento pode-se citar a extinção progressiva de cargos na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, de maneira que passam a ser desempenhados por trabalhadores terceirizados. Outro fator que influenciou neste contexto foi a aprovação da Lei nº 13.429/2017, a Lei da Terceirização, que libera a terceirização de atividades-fim das organizações, sejam públicas ou privadas.

A partir disso, a contratação de serviços terceirizados pela Administração Pública aumentou muito e a Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) faz parte deste cenário, onde a terceirização passou a ser implementada na prestação de vários serviços tais quais os de limpeza, vigilância, portaria, manutenção, transporte, entre outros.

Entretanto, contrapondo os benefícios administrativos que a terceirização oferece, como aumento de produtividade e redução de custos, Druck (2008) dá um outro viés à esta discussão, visto que seja na Administração Pública ou Privada, essa modalidade de contratação precariza o trabalho e o direito do trabalhador, já que degrada as condições de trabalho, transforma o trabalhador em uma mera ferramenta ou uma mercadoria a ser consumida. Assim a terceirização ao tratar o trabalhador como um objeto, afeta também sua autoestima, retira-lhe a noção de pertencimento,

onde não passa a ser tratado como trabalhador de uma classe, mas apenas como “terceirizado”. Estudos vêm sendo realizados ante esta realidade que vai tomando forma em outras Universidades Federais, e nestas pesquisas constatou-se um sentimento de exclusão, invisibilidade, e sofrimento destes trabalhadores (MARTINS et al., 2017; MEIRELES; ITUASSU; MOURA, 2016).

Dessa forma, o presente estudo tem a pretensão de contribuir com o tema da terceirização na Administração Pública, mais especificamente em uma Universidade Federal. Nesse sentido, o cenário de estudo desta pesquisa é a Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Instituição de Ensino Superior (IES), pertencente à Administração Pública Federal Indireta, como entidade autárquica especial sem fins lucrativos, localizada no Rio Grande do Sul.

Diante das referências apresentadas e da realidade sobre o trabalho terceirizado, o presente estudo objetivou responder ao seguinte questionamento através de seu problema de pesquisa: Como vêm se constituindo as relações de trabalho dos profissionais terceirizados na Universidade Federal de Santa Maria?

1.1 OBJETIVOS

Para o desenvolvimento deste estudo, foram idealizados um objetivo geral e quatro objetivos específicos, conforme apresentado a seguir.

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar como vêm se constituindo as relações de trabalho dos profissionais terceirizados na Universidade Federal de Santa Maria, a fim de promover ações de melhoria diante a realidade enfrentada no trabalho junto a Universidade.

1.1.2 Objetivos Específicos

Para que a consecução do objetivo geral seja possível, propõem-se como objetivos específicos:

I - Identificar como se estabelecem as normativas de trabalho e seus aspectos legais entre a UFSM e a empresa prestadora de serviços terceirizados;

II - Reconhecer junto aos gestores da UFSM e da empresa terceirizada a compreensão que possuem do trabalho terceirizado no cotidiano da Universidade;

III - Compreender junto aos trabalhadores terceirizados suas percepções sobre o trabalho desenvolvido, sobre as condições de trabalho na UFSM e se os mesmos se veem valorizados como trabalhadores no espaço público;

IIII – Propor ações de melhoria à realidade enfrentada pelo trabalhador terceirizado no seu trabalho na UFSM.

1.2 JUSTIFICATIVA

A ideia de estudar sobre o tema da terceirização dentro da Universidade Federal de Santa Maria surgiu inicialmente com a aproximação do pesquisador com os funcionários de limpeza terceirizados quando estes faziam a limpeza dos ambientes de trabalho. Essa aproximação possibilitou escutar relatos, por parte destes profissionais, que remetiam à invisibilidade, descaso e sofrimento no trabalho. Constatando-se assim que havia um problema a ser desvelado nessa realidade.

O debate sobre a terceirização do trabalho no Brasil é um tema que vem se desenvolvendo de maneira ampla e polêmica. De acordo com Campos (2018, p.7):

Os próprios conceitos estão sujeitos a discussão: trata-se de terceirização de trabalho, de trabalhadores, de atividades, de processos ou ainda de outros aspectos mais? Esses conceitos variam bastante, segundo o âmbito de discussão considerado – jurídico, econômico, social, político e assim por diante.

Quando se pensa em terceirização são inúmeros os estudos que tratam deste tema, e que também envolvem uma multiplicidade de motivações. Se para alguns dos sujeitos envolvidos, a grande motivação da terceirização está em uma maior especialização e produtividade do trabalho, para outros, as razões estão focadas na precarização e redução de custos (CAMPOS, 2018).

Para uma melhor compreensão acerca da relevância do tema foi realizado um levantamento bibliométrico em nível nacional acerca do tema, a fim de medir e monitorar a produção científica sobre a terceirização na Administração Pública

brasileira. De acordo com Oliveira et al. (2013), a pesquisa bibliométrica é um importante recurso para a ampliação e crescimento da produção científica e a sua finalidade é alcançada pois permite traçar o perfil e tendências das pesquisas já realizadas.

Neste sentido efetuou-se uma pesquisa na base de dados do Portal de Periódicos da CAPES e nos Anais dos Eventos (3Es, EMA, EnADI, EnANPAD, EnAPG, EnEO, EnEPQ, EnGPR e Simpósios) que foram promovidos pela Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração (ANPAD). O período de tempo compreendido para o levantamento foram os artigos publicados de 2015 à 2019. Para as pesquisas, em ambas as bases de dados, foi utilizado o termo “terceirização” e “administração pública”, e com base nestes resultados realizou-se a triagem das pesquisas que eram relacionadas à Instituições de Ensino Superior Públicas.

A pesquisa no Portal de Periódicos da CAPES retornou 158 resultados, e destes apenas 07 relacionavam-se à estudos que diziam respeito à Instituições de Ensino Superior públicas, já na busca efetuada nos Anais dos Eventos promovidos pela ANPAD retornaram 11 resultados, dos quais 5 eram estudos desenvolvidos em IES públicas. Dessa forma totalizou-se 12 estudos publicados no que se refere a terceirização na administração pública em Instituições de Ensino Superior públicas.

Ao analisar o conteúdo destes estudos notou-se que 6 deles têm como foco principal o profissional terceirizado, ao passo que os outros 6 artigos relacionam-se à análise dos impactos do serviço terceirizado para a Administração Pública, seja em qualidade de serviços, comparação de custos, efeitos positivos e/ou negativos.

Destaca-se entre os estudos uma pesquisa realizada em uma Instituição Federal de Ensino Superior focada nas desigualdades entre os servidores e os funcionários terceirizados. Nesta pesquisa desenvolvida por Camilo e Costa (2019), foram entrevistados trabalhadores terceirizados e servidores atuantes no setor de vigilância da Instituição. Dentre os principais resultados do estudo, constatou-se que há uma grande diferença no que tange reconhecimento, incentivos, e valorização entre estas categorias de trabalhadores, visto que emergiu na fala dos trabalhadores entrevistados alguns aspectos como: diferença no incentivo à qualificação, falta de organização sindical e não reconhecimento de classe por parte dos terceirizados, estabilidade dos servidores ao passo que os terceirizados tem em média sete meses de permanência no emprego, entre outros.

Esses resultados levantados vão ao encontro ao que Druck *et al.* (2018) relata, visto que ainda que exista um vasto campo de estudos sobre precarização e terceirização no Brasil nas últimas décadas, são raras e recentes as que focam na terceirização no serviço público no campo da sociologia do trabalho. E mais escassas ainda as pesquisas que estudam casos de terceirização no serviço público, por meio da subcontratação de empresas prestadoras de serviços (limpeza, manutenção, portaria, segurança). Dentre essas as que possuem como objeto de pesquisa os trabalhadores terceirizados são quase inexistentes.

É necessário ressaltar o Projeto Pedagógico Institucional (PPI) constante no Plano de Desenvolvimento Institucional da UFSM (PDI) vigente de 2016 a 2026, onde traz que a educação é um dos espaços para revelar, de forma crítica, as relações assimétricas da sociedade, e, por meio da construção de uma consciência crítica, buscar a transformação dessa realidade instaurada. De acordo com estudo produzido por Druck *et al.* (2018, p.135):

[...] nas universidades públicas, instituições que produzem conhecimento, formam gerações em todas as profissões, onde estão reunidos os principais intelectuais da sociedade, criou-se uma situação em que elas se tornaram cúmplices de um amplo processo de precarização do trabalho, com a criação de trabalhadores considerados de “segunda categoria”, que não pertencem formalmente à comunidade universitária, embora sejam indispensáveis para o funcionamento da universidade.

Nesse sentido, torna-se importante um estudo mais detalhado sobre o trabalhador terceirizado dentro da Administração Pública, e mais especificamente, em uma Instituição de Ensino Superior pública. É imprescindível que se possa conhecer, e principalmente ouvir, os anseios destes trabalhadores, suas percepções e aspirações, mas também, por outro lado, é necessário saber o que a gestão da Instituição pensa e como percebe esses indivíduos. A presente dissertação tem o intuito de fazer uma ponte entre a gestão e os trabalhadores terceirizados, para que assim possamos criar um instrumento que promova a integração do trabalhador terceirizado, criando um ambiente de trabalho acolhedor, que traga mais qualidade de vida para os funcionários terceirizados e mais produtividade à gestão.

Sendo assim justifica-se a relevância deste estudo, que não é apenas acadêmica, visto que a Universidade pode e deve ter um olhar social para toda sua comunidade, inclusive seus trabalhadores terceirizados, tão importantes para o bom funcionamento da Instituição.

1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO

Esta dissertação está estruturada em quatro capítulos, além desta introdução, que contextualiza a temática da pesquisa, sua delimitação e problema, sua justificativa, a metodologia, além de apresentar os objetivos gerais e específicos.

No segundo capítulo, apresenta-se a fundamentação teórica, na qual contém tópicos que conceituam o tema trabalhado e sua evolução como direito social, constituindo elementos teóricos que darão suporte para as realidades investigadas. Na sequência, é apresentado um panorama acerca do trabalho terceirizado e seus aspectos conceituais, bem como a realidade da terceirização junto à Administração Pública. Por fim encerra-se o capítulo expondo acerca do processo de contratação de licitação e contratação de trabalhadores terceirizados na UFSM.

O terceiro capítulo abrange os procedimentos metodológicos desenvolvidos, indicando o tipo de pesquisa, a população estudada, a forma de coleta e análise dos dados.

No quarto capítulo, exibe-se a análise e discussão das falas dos entrevistados, que resultaram em três grandes categorias emergentes: Precarização do Trabalho; Coisificação Humana no Trabalho Terceirizado; A Importância do Trabalho Terceirizado na UFSM. Junto às categorias há uma discussão das falas com os principais autores do tema, os resultados apresentados alicerçam a proposta de intervenção, incluída no final do capítulo.

Por fim, no quinto capítulo as considerações finais são apresentadas, bem como as reflexões do estudo e recomendações para futuras pesquisas.

CAPÍTULO II

2 REFERENCIAL TEÓRICO E EPISTEMOLÓGICO QUE FUNDAMENTA A REALIDADE PESQUISADA

O presente capítulo compreende o referencial teórico, que possibilita contextualizar o problema e objetivos do estudo. Pretende-se aprofundar e refletir a importância das categorias teóricas de análise sobre a realidade, afim de ampliar o horizonte teórico no qual se assentará o campo de problematização que o presente projeto se insere. Para tanto serão abordado os seguintes pontos que fundamentarão o estudo: trabalho, trabalho como direito social, trabalho terceirizado e o trabalho terceirizado na Administração Pública, e por fim o entendimento do processo de licitação e contratação de serviços terceirizados na UFSM.

2.1 TRABALHO

Para podermos entender o papel do trabalho na vida do ser humano é necessário que se faça uma retrospectiva de como esta realidade se originou e como vem sendo compreendida em diferentes épocas, como seu sentido e importância mudaram ao longo da história.

Engels (1977) sustenta que a origem do trabalho ocorre a partir do momento que o ser humano necessita buscar novas formas de atender às suas demandas de alimentação e condições de vida. Defende que a transição dos símios para o ser humano se dá a partir do momento no qual o animal assume a posição ereta e ocorre a libertação da mão. Essa libertação possibilitou que este membro do corpo fosse desenvolvido, proporcionando aquisição de destrezas e habilidades. Ou seja, a partir do momento em que o macaco não necessita mais do auxílio das mãos apoiadas no chão para se locomover, essas ficam livres para manusear instrumentos e ferramentas. Assim Engels afirma que a mão não é apenas o órgão do trabalho, mas também produto dele.

Nesse sentido o mesmo autor sustenta a tese de que o trabalho foi fator decisivo na evolução do homem, já que foi através dele que o ser humano começa a

criar novas possibilidades, desenvolvendo-se na medida em que transforma a realidade. Segundo Engels (1977, p. 66):

Primeiro o trabalho, e depois dele e com ele, a palavra articulada, foram os dois estímulos principais sob cuja influência o cérebro do macaco foi-se transformando gradualmente em cérebro humano – que, apesar de toda sua semelhança, supera-o consideravelmente em tamanho e em perfeição.

Oliveira (1995, p.5) considera que “A história do trabalho começa quando o homem buscou os meios de satisfazer suas necessidades - a produção da vida material”. Para o autor, enquanto o homem vivia em um estado selvagem, apenas sobrevivendo do que podia se apropriar naturalmente do meio em que estava, esta atividade não poderia ser considerada trabalho, pois nada produzia. Assim, enquanto não houvesse a utilização de instrumentos não poderia ser considerado trabalho, visto que o homem apenas se apoderava do que era necessário para alimentação, como qualquer outro animal. Como bem nos traz Engels (1977, p. 71):

[...] só o que podem fazer os animais é utilizar a natureza e modificá-la pelo mero fato de sua presença nela. O homem, ao contrário, modifica a natureza e a obriga a servir-lhe, domina-a. E aí está, em última análise, a diferença essencial entre o homem e os demais animais, diferença que, mais uma vez, resulta do trabalho.

Iamamoto (2006) corrobora com esta ideia ao trazer que o homem se diferencia dos demais seres da natureza, pois tem o trabalho como atividade vital, ao passo que os demais seres naturais se limitam a consumir diretamente o que lhes é disponibilizado no meio natural. Ou seja, o homem transforma a realidade a sua volta, alterando sua forma natural e produzindo algo que lhe seja útil. O homem tem consciência de que é através do trabalho que pode suprir suas carências e necessidades, e neste processo desenvolve a si mesmo.

De acordo com Marx (1985) o trabalho humano possui algumas características específicas: a dimensão teleológica, o uso e criação de instrumentos, e de novas necessidades. A dimensão teleológica é a capacidade do homem de projetar o resultado final do seu trabalho, pois tem a capacidade criativa de imaginar. A segunda característica refere-se aos meios de trabalho, que são veículos de ação para objetivos antecipados. Os meios de trabalho são indicadores das condições sociais sob as quais se efetua o trabalho e do grau de desenvolvimento da força de trabalho humana. A terceira característica nos traz a dimensão de que o homem, enquanto ser

criador e pensante, cria também novas necessidades a serem supridas. A ação de satisfazê-las e a criação de novos instrumentos culminam em novas necessidades e ao impulso de consumo. Neste sentido, o trabalho é questão central na vida do ser humano, é através dele que o homem, enquanto ser social se movimenta, se desenvolve, aprende e reaprende. Segundo Marx (1982 p. 202):

[...]é um processo de que participam o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele se confronta com a matéria natural como com uma potência natural [*Naturnacht*]. A fim de se apropriar da matéria natural de uma forma útil para sua própria vida, ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporeidade: seus braços e pernas, cabeça e mãos. Agindo sobre a natureza externa e modificando-a por meio desse movimento, ele modifica, ao mesmo tempo sua própria natureza.

Dejours (2011), nesta mesma linha nos traz que trabalhar não é somente produzir ou fabricar, não é apenas transformar o mundo, é também transformar-se a si próprio, produzir-se a si mesmo. Noutros termos, é através do trabalho que o sujeito se forma ou se transforma revelando-se a si próprio de tal forma que depois do trabalho ele já não é completamente o mesmo do que antes de tê-lo empreendido. lamamoto (2006, p.42) diz que:

Uma vez que o trabalho é um ato de acionar consciente, e assim põe e supõe um conhecimento de finalidades e meios. Todo trabalho implica em um certo saber sobre os homens e suas relações sociais e pessoais, como condição de induzir o sujeito a efetuar os propósitos desejados.

Oliveira (1995) frisa que o período entre o aparecimento do homem, em um estágio de animal selvagem, até a formação das primeiras sociedades humanas durou mais de 500.000 anos. De acordo com Braick e Mota (2007, p. 25) a humanidade sempre buscou a garantia da sobrevivência e ampliação de condições que pudessem levar ao seu desenvolvimento, através do desenvolvimento do raciocínio, cultura e aperfeiçoamento de materiais, adaptando assim seu modo de vida e se adequando ao ambiente. As atividades de caça e coleta consistiam nas primeiras atividades de subsistência do homem, que através de uma cultura nômade retirava da natureza o seu sustento. O desenvolvimento da agricultura, fez com que estes povos passassem a procurar um local fixo para moradia, perto de rios e áreas férteis, onde pudessem se assentar e não mais deslocar-se constantemente em busca de subsistência.

Essa fixação dos povos em um único local, devido aos novos meios de sobrevivência, propicia a socialização destes grupos, na medida em que os indivíduos começam a interagir mais com os membros de seu grupo. Por consequência dessa socialização, estes grupos começam a organizar formas coletivas de trabalho, ocorrendo assim o surgimento da propriedade comunal. A propriedade comunal prega um senso de que determinada faixa de terra pertence a todos integrantes de um determinado grupo, e todos são responsáveis por ela, ou seja todos seus integrantes trabalham e a produção é revertida para todo o grupo (OLIVEIRA, 1995).

Oliveira (1995) nos traz outro fato importante que deve ser levado em conta nesse período, é que a atividade desempenhada pelo homem, a produção, ainda não tinha fins comerciais ou de geração de excedentes, sendo vinculada apenas a manutenção, a sobrevivência dos membros do grupo. O aparecimento e desenvolvimento da propriedade privada da terra, em caráter de privilégio de classe, aconteceram a partir das formações antigas, Grécia e Roma, onde o Estado é legitimador dessa apropriação. Na Grécia essa apropriação se dá através do *oikos*, uma unidade familiar de produção e também de consumo, já em Roma essa ação se dá pela apropriação gentílica da terra.

Cabe ressaltar ainda que neste período, de acordo com Oliveira (1995), surgem as formações escravistas, onde ser escravo corresponde ao fato de que um ser humano é propriedade jurídica de outro ser humano. Chiarelli (2005) diz que as pessoas submetidas a este regime advinham de três vertentes: de guerras vencidas, do vínculo hereditário e de dívidas não saldadas. Ou seja, o soldado vencido, o filho do escravo e o devedor. Estes três segmentos compunham a maior parte dos escravos da época. E, como propriedade, o escravo é obrigado a trabalhar para seu proprietário. Neste ponto Oliveira (1995, p. 31) nos traz que:

Do ponto de vista econômico, o escravo é realizador do trabalho, o que produz, o produto direto, mas, como propriedade de outro homem, é também meio de produção, propriedade móvel, que pode ser vendida. A parte que cabe ao escravo do produto do seu trabalho corresponde ao mínimo vital, o suficiente para reproduzir a força de trabalho [...]

Saviani (2007) corrobora com esta ideia ao trazer que, apesar do trabalho garantir a existência do homem visto que este não tem sua sobrevivência garantida pela natureza sem agir sobre ela, o advento da propriedade privada possibilitou à classe dos proprietários viverem sem trabalhar. Nesse contexto o controle privado da

terra permitiu aos proprietários viver do trabalho alheio, onde os não-proprietários passam a ter a obrigação de sustentar a si mesmos e ao dono da terra, com o seu trabalho. O trabalho não tinha prestígio nesta época, era visto como atividade inferior e humilhante, dirigido às mulheres e escravos. Na Grécia Antiga, as atividades intelectuais eram destinadas somente aos membros das classes superiores. No Império Romano, da mesma maneira, aos homens mais abastados eram destinadas as atividades de estratégia de guerra e política, ao passo que o trabalho braçal, atividade considerada degradante, ficava a cargo dos escravos e homens livres pobres.

Destaca-se assim a formação de camadas sociais, que por sua vez acaba determinando os sujeitos que ficaram responsáveis pelos trabalhos braçais, de esforço físico, e quem serão os sujeitos que trabalharão nos afazeres de instrução, como pensadores, intelectuais, chefes de Estado (RODRIGUES, 2009).

A passagem das sociedades escravistas para as formações feudais, ocorridas na Europa ocidental, se dá em meio a uma crise onde os escravos já não correspondiam mais às necessidades de produção existentes devido ao avanço dos latifúndios e diminuição das cidades. Esses fatores aliados a invasão bárbara foi fator determinante neste processo, modificando a formação do Império Romano, organizando a sociedade em um curso de vida mais rural. O Sistema Feudal, ou Feudalismo, foi a última etapa no processo histórico da humanidade das formações pré-capitalistas. Segundo Oliveira (1995, p.48) o feudalismo:

[...] sugere fundamentalmente a persistência de formas de coerção direta muito variáveis, traduzidas pelo trabalho compulsório sob relações de dominação e de servidão. Essas relações se concretizam primordialmente no campo, onde o produtor direto não é proprietário da terra e trabalha para o senhor sob formas de dependência social e jurídica legitimadas pelo poder político.

Rodrigues (2009) reforça que nesse sistema de produção os trabalhadores eram servos dos senhores donos das terras e produziam em troca de algumas garantias na época, como comida e proteção. A partir desse sistema ocorre um profundo avanço, pois são criadas condições para que haja um aumento na produção de alimentos, e de artesanato, que por sua vez tornam-se a base do processo mercantil da época, pautados nos princípios de oferta e demanda. O comércio dessa época era baseado no excedente que era produzido pelos feudos, e a produção ficava

sob domínio dos senhores, e dessa forma aquilo que não era consumido pelo produtor tornava-se moeda de troca para adquirir algo que não produzisse. A produção de excedentes permite que se origine uma fonte geradora de riqueza, implementado pelas relações de troca e servindo de sustentação para a criação do dinheiro, símbolo que representa valor. Tal prática foi a grande responsável pela transição do Feudalismo para o Capitalismo, pois foi justamente pelo surgimento do comércio da época que novas cidades surgiram e outras voltaram a crescer.

De acordo com Oliveira (1995) o mesmo ainda infere que o renascimento urbano possibilitou o surgimento de várias atividades que movimentaram a economia da época, como artesanato, tecelagem, entre outros. O autor nos traz ainda que neste período emergiu um outro tipo de atividade: o mercantilismo, caracterizado por pessoas que passam a viver nas cidades com o único propósito de comercializar, ou seja estabelece-se um intermediário no processo de troca entre produtor e consumidor final, o qual inicia um processo de propagação de mercadorias e de estimulação de um comércio que até então estava restrito às trocas entre produtores.

Com o passar do tempo os mercadores tornam-se homens ricos, poderosos e influentes. Moradores das cidades, na época chamadas de burgos, estes habitantes constituíram uma nova classe social, os chamados burgueses. Para Wood (2001) a palavra francesa que definia os burgueses não significava outra coisa senão “[...] alguém sem status de nobreza que, embora trabalhasse para viver, em geral não sujava as mãos e usava mais a cabeça do que o corpo no trabalho” (2001, p. 23).

Segundo Rodrigues (2009) a expansão do comércio deu origem a um conflito de interesses entre senhores feudais e a classe burguesa, visto que a primeira classe tentava ainda impedir a ascensão do sistema capitalista, impondo tributos e limitando a quantidade de produtos a serem ofertados. Desta luta de classes entre senhores feudais e burguesia é que vem a queda do feudalismo e ascensão do capitalismo, resultando em uma maior liberdade tanto para burgueses como para os camponeses que trabalhavam nos feudos.

O início do capitalismo é marcado pelo deslocamento dos trabalhadores rurais para as cidades em busca de melhores condições de vida, expandindo o comércio e disponibilizando uma mão de obra que antes não existia. Em consequência deste fenômeno surgem as primeiras oficinas de tecelagem, modelo este que se transformará nas chamadas manufaturas, caracterizadas pelo grande uso de trabalho manual na produção, entretanto de forma técnica, padronizada e utilizando a divisão

de trabalho. Ou seja, diferentemente de quando o trabalhador confeccionava um produto do início até seu fim, agora ele é responsável apenas por parte do processo de trabalho, visando o aumento da produtividade. Sobre a divisão do trabalho neste período Oliveira (1995, 9.73) diz que:

A divisão do trabalho é organizada para atender ao aumento da demanda com maior produtividade, e é bastante nítida nos grêmios livres. Nesses casos, a divisão profissional do trabalho é substituída pela divisão técnica do trabalho, isto é, a exclusividade profissional dominante nas oficinas de artesanato medievais é substituída pela distribuição de funções nas oficinas de manufaturas modernas.

Entretanto o grande marco do início do capitalismo foi a Revolução Industrial, que teve como grande núcleo a Inglaterra, caracterizada pelo aperfeiçoamento e evolução tecnológica aplicados na produção. A invenção da máquina a vapor como fonte de força motriz em substituição às fontes de energias utilizadas até então (força manual, tração animal, e energia hidráulica) impulsionou o processo de industrialização da economia, alterando para sempre a relação entre capital e trabalho (CASSAR, 2017). Oliveira (1995, p. 77) diz que, no que tange às relações de trabalho da época:

O camponês foi aos poucos expropriado e, como artífice, transformado em trabalhador livre, obrigado a vender sua força de trabalho para sobreviver. A apropriação dos meios e o controle do trabalho passa ao burguês capitalista. A relação burguês-trabalhador no interesse da produção faz da força de trabalho mercadoria; o trabalho é apropriado pelo dinheiro, pelo salário [...]

Ou seja, se por um lado o trabalhador tornou-se livre, de acordo com os preceitos liberais, por outro o crescimento econômico da burguesia permitiu que fossem criadas regras de exploração do trabalho, e a lei da oferta e da procura se impõe como norteador dessa exploração (OLIVEIRA, 1995). Cassar (2017) nos traz que os regimes de trabalho vivenciados na época eram os piores desde a escravidão, com jornadas de trabalho intensas, trabalhos insalubres e salários que não possibilitavam aos trabalhadores as mínimas condições de vida. Era a criação de uma nova classe social: os operários.

Uma das principais mudanças promovidas na época foi desenvolvida por Frederick Winslow Taylor, em um movimento chamado de Taylorismo. Segundo Lucas (2016) era um sistema de produção que preconizava a criação de departamentos responsáveis pelo planejamento, a cronometragem dos movimentos e fixação de

tarefas rígidas aos operários. Taylor (2008, p. 26) defendia que “o trabalho da empresa [deve ser] realizado com o menor gasto de esforço humano, combinado com o menor gasto das matérias-primas, com a menor inversão de capital em instalações de máquinas, em edifícios, etc.”. Assim poderia extrair-se maximamente as habilidades de produção do operário, sem que se perdesse tempo na produção. Neste sistema o trabalhador era pago com base em sua produção, e havia uma clara divisão entre trabalho manual e trabalho intelectual.

No primeiro havia uma limitação a apenas execução de tarefas já definidas, enquanto o segundo era responsável por desenvolver formas mais rápidas e produtivas de execução de tarefas, e conseqüentemente produção. O sistema de produção deveria ser sempre que possível fragmentado, pois acreditava-se que o acúmulo de tarefas dentro de casa seção não deixava que seu cumprimento fosse feito com rapidez. Observa-se então que o trabalhador é reduzido ao trabalho de produção sem o uso das funções mentais, pois há uma dissociação entre as atividades entre mão e cérebro. (FILHO, GURGEL, 2016).

Outra teoria de sistema de produção que toma forma foi desenvolvida por Henry Ford, denominada fordismo. Ford fundou uma fábrica de carros em 1896 e aplicou seus pensamentos no sistema de produção. Esse sistema preconizava uma grande produção de estoque, pois havia um “reconhecimento explícito de que produção de massa significava consumo de massa” (HARVEY, 2010, p. 122). Para tanto, o sistema se estabelece como um rígido padrão de organização produtiva, pelo qual buscou a racionalização das operações, e dessa maneira, buscava um aumento do ritmo de exploração do trabalho a partir da eliminação do desperdício de tempo (FILHO, GURGEL, 2016). Mais uma característica do fordismo é que, aos moldes do taylorismo, o trabalhador realiza atividades parceladas, limitando o seu número de gestos no processo de produção. Na medida em que o trabalhador é limitado em sua atividade não consegue mais visualizar o todo do resultado final de seu trabalho e não se reconhece como criador do seu produto. Neste contexto Pinto (2010, p. 38) reflete que nas condições de trabalho do modelo fordista “a intervenção criativa dos trabalhadores nesse processo é praticamente nula, tal como a possibilidade de conceber o processo produtivo como um todo, pois cada qual é fixado num mesmo ponto da produção o tempo inteiro”.

Outra estratégia adotada pelo fordismo refere-se a criação da linha de montagem, pela qual interliga-se os trabalhos realizados em separado. Máquinas

passam a ser as responsáveis pelo deslocamento dos materiais e objetos do trabalho, substituindo o trabalho humano. Ao trabalhador restringia-se ao papel de operário que deveria seguir o ritmos de trabalho imposto pelas máquinas, em um processo repetitivo de movimentos. Buscava-se, dessa maneira, simplificar a produção, para que qualquer pessoa pudesse executar as tarefas, mesmo sem experiência. Baseada pela produção em massa dos produtos como estratégia de diminuir o custo de produção e assim vender os produtos a preços mais baixos, a filosofia fordista necessitava de muitos compradores para comprar as mercadorias (PINTO, 2010).

O método de Henry Ford generalizou-se na sociedade capitalista, extrapolando os limites fabris, de modo que promove mudanças no modo de viver dos sujeitos, mantendo-os sob a disciplina de trabalho para que pudesse produzir o estoque de produtos padronizados (BIZERRA; GOIS; PINHEIRO, 2016). Sobre as condições de trabalho na produção fordista, Bosquet (1972) coloca o seguinte:

Tente encaixar 13 pequenos pinos em 13 pequenos furos 60 vezes por hora, oito horas por dia. Soldar 67 placas de aço por hora, e então um dia se deparar com uma nova linha de montagem precisando de 110 placas por hora. Encaixar 100 bobinas em 100 carros a cada hora; apertar sete parafusos três vezes por minuto. Fazer seu trabalho em um local barulhento dentro do "limite de segurança", sob uma fina nevoa de óleo, solvente e pó de metal. Negociar o direito de ir ao banheiro - ou de se aliviar as escondidas sob grande pressão para não perder o seu ritmo e nem seu bônus. Apressar-se novamente na hora de limpar o nariz ou tirar poeira dos olhos. Comer rapidamente seu sanduiche sentado à beira de uma piscina de graxa já que a cantina está a 10 minutos e você só tem 40 para almoçar. Enquanto você cruza a entrada da fábrica, perde a liberdade de opinião, a liberdade de se expressar, o direito à afinidade e interação, supostamente garantidos na constituição. Obedecer sem argumentar, ser punido sem o direito de recorrer, pegar os piores trabalhos se o superior não gostar da sua cara. Tente ser um trabalhador da linha de montagem (BOSQUET, 1972, p. 23).

Neste modelo, onde o trabalhador funciona como auxiliar no sistema de máquinas, os capitalistas restringem a multiplicidade de tarefas e padronizam o trabalho, aumentando a produtividade pela produção homogeneizada. Dessa forma o trabalhador existe somente para produzir, submetido ao regime capitalista (BIZERRA; GOIS; PINHEIRO, 2016). Foi durante o período fordista que se consolida mais fortemente o *Welfare State*, ou Bem Estar Social, um mecanismo que conferia ao Estado o papel de promover a igualdade socioeconômica e institucionalizar os direitos sociais, bem como a demanda por seguridade econômica e social (SOUZA, 1999).

Em meados da década de 1970 eclode a crise do capital, revelando os sinais de esgotamento dos modelos de produção utilizados até então, e que impossibilitava

a expansão contínua do capital. De acordo com Alves (2011), a primeira grande recessão pós-guerra é desencadeada por um excesso de mercadorias que estão fora do poder de compra por grande parte dos consumidores, e não tendo como escoar a produção, cria-se um desalinhamento entre a produção e o consumo. Segundo Bizerra, Gois e Pinheiro (2016) o refluxo da economia mundial neste período, tem como alguns traços que se sobressaem:

[...] no esgotamento do padrão taylorista/fordista devido à sua incapacidade de responder, a longo prazo, à retração do consumo; na dissolução do *Welfare State*, com a conseqüente diminuição dos gastos públicos destinados à área "social" e transferências de recursos para a rede privada; no crescimento da dívida externa; na relação de dependência econômica dos países periféricos aos países centrais; na hipertrofia do setor financeiro em detrimento do setor produtivo, que não consegue reverter a capacidade ociosa das empresas; no aumento dos preços das matérias-primas e nas altas taxas de juros no mercado (BIZERRA, GOIS e PINHEIRO, 2016, p. 77).

Antunes (2007) nos diz que com o objetivo de dar resposta a esta realidade, o sistema capitalista deu início a uma reorganização econômica, que desfizesse a rigidez do sistema como um todo, onde tem-se a introdução do neoliberalismo, com a lógica da privatização do Estado, as reformas que desregulam os direitos do trabalho conquistados até então. Ainda segundo o autor, associada à estas transformações ocorre um conjunto de mudanças no processo produtivo, buscando a substituição do padrão rígido para um sistema produtivo pautado na flexibilidade (ANTUNES, 2007). Harvey (1992) caracteriza essa fase como acumulação flexível, que "se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo." (HARVEY, 1992, p.138).

Dentre as várias dimensões da flexibilidade dentro do sistema de acumulação flexível, deve-se destacar que para o capital a parte mais estratégica diz respeito à flexibilidade da força de trabalho, pois é na flexibilidade em relação à legislação e regulamentação que existe a possibilidade de variação de empregos, salários, horários e local do trabalho (Alves, 2011).

Nesse sentido, Alves (2011) traz que o grande expoente do sistema de acumulação flexível foi desenvolvido no Japão, onde a produção é realizada de acordo com a demanda do mercado. Este modelo, chamado de Sistema Toyota de Produção ou Toyotismo, tem dentre suas principais características a flexibilização da organização do trabalho e a busca de um trabalhador polivalente. Dessa maneira, prega-se a empresa enxuta que, mesmo empregando uma força de trabalho menor,

deve alcançar índices de produtividade mais altos, através de uma superexploração da força de trabalho (ALVES, 2011).

Sob a égide desta reestruturação, verifica-se uma nova morfologia do trabalho, onde há a diminuição dos trabalhadores fabris, mas em contrapartida, há um aumento dos trabalhadores no setor de serviços. Essa nova estrutura do trabalho, amparada na flexibilização, ocorre justamente para que a lógica de acumulação do capital tenha continuidade. Apresenta-se, dessa maneira, uma intensificação das formas flexíveis de contratação (ANTUNES, 2007). Antunes (2018) também coloca que:

Do ponto de vista de seu impacto nas relações de trabalho, a flexibilização se expressa na diminuição drástica das fronteiras entre atividade laboral e espaço da vida privada, no desmonte da legislação trabalhista, nas diferentes formas de contratação da força de trabalho e em sua expressão negada, o desemprego estrutural (ANTUNES, p. 141).

Druck (2011) menciona que as mudanças geradas pelo advento do sistema toyotista deram origem a uma forma de vida e de trabalho amparadas na flexibilização e na precarização do trabalho, como uma exigência da financeirização da economia. Segundo a autora o Estado adquire uma nova configuração neste processo, ao passo que desempenha “um papel cada vez mais de “gestor dos negócios da burguesia”, já que ele age agora em defesa da desregulamentação dos mercados, especialmente o financeiro e o de trabalho (DRUCK, 2011, p. 42). A autora cita ainda que o curto prazo demanda processos ágeis, tanto de produção quanto de trabalho, e para isso é necessário que haja trabalhadores que aceitem submeter-se a quaisquer condições de trabalho, com o objetivo de atender o novo ritmo imposto (DRUCK, 2011).

Segundo Castel (1998) a precarização do trabalho se coloca como um ponto central do desenvolvimento do capitalismo diante desta nova configuração, visto que cria um processo social que modifica as condições do assalariamento, até então hegemônico, no período fordista. Segundo Antunes (2018) o fenômeno da precarização demonstra o crescimento de trabalhos de:

[...] sucessivos contratos temporários, sem estabilidade, sem registro em carteira, dentro ou fora do espaço produtivo das empresas, quer em atividades mais instáveis, quer nas temporárias, quando não na situação de desemprego. (ANTUNES, 2018, p.156)

Nesse contexto a terceirização dos contratos de trabalho tem se mostrado uma das estratégias mais adotadas pelas empresas quando se pensa no conceito da

flexibilização. Segundo Druck e Franco (2009), a terceirização assume um fenômeno central quando se pensa na precarização do trabalho, em todas as suas modalidades e dimensões. Druck (2011) coloca que historicamente o capitalismo estabeleceu-se com:

[...]diferentes padrões de acumulação, frutos de um conjunto de fatores econômicos, sociais e políticos, destacadamente as lutas de resistência dos trabalhadores, que colocaram limites à acumulação, redefinindo e implementando direitos sociais e trabalhistas, assim como a aceitação e legitimação, pela sociedade e pelo Estado, da proteção social como um direito a ser garantido. (DRUCK, 2011, p.41)

Dessa forma pode-se entender o trabalho como inseparável de ideias, entendimentos de mundo, e formas de pensar a vida real, adquirindo um papel central na vida do ser humano, pois, mais que apenas fonte de sustento, faz com que o indivíduo se sinta útil, valorizado e produtivo. Entretanto muitas vezes, pelo constante avanço do sistema capitalista, o trabalho pode se tornar nocivo quando realizado de forma precarizada, onde o trabalhador não possui as suas garantias sociais relacionadas a uma qualidade de vida. Muitas vezes na sociedade do capital o trabalho se desenha em condições inadequadas, provocando doenças, levando à inatividade e encurtando a vida (ALVAREZ; AZEVEDO, 2016). Entende-se, com base no que foi apresentado até então, que umas das formas de se precarizar o trabalho se constitui a partir da terceirização do trabalho, onde cada vez mais o trabalho é fragmentado e subordinado a produção do capital, colocando o trabalhador em condição de subordinação, e não de realização pessoal e social devido a própria condição de precarização. No item seguinte se aprofundará o tema sobre o trabalho como um direito social, o trabalho terceirizado e o trabalho terceirizado na Administração Pública.

2.1.1 O Trabalho: um Direito Social

Direitos Sociais, por definição, são aqueles ditos fundamentais que buscam promover garantias básicas de sobrevivência, com um mínimo de qualidade de vida, e asseguradas a qualquer pessoa, independente de classe econômica, raça, gênero, etc. Ou seja, são aqueles direitos que buscam prover dignidade e reduzir as desigualdades sociais.

Para Silva (2009) são ações positivas promovidas pelo Estado, que visam proporcionar aos homens, principalmente ao trabalhador que não consegue sobreviver de sua renda e trabalha para obter melhores condições de vida e de redução da desigualdade social. Desta forma o Poder Público é responsável por realizar e conduzir serviços que viabilizem o princípio de equidade entre os homens, para que todos possam exercer a cidadania.

Mendes (2003) nos traz que durante milênios a humanidade foi governada por meio de instrumentos que evidenciavam em sua grande maioria os deveres do homem, tais quais a Lei das Doze Tábuas e os Dez Mandamentos, instrumentos direcionados a formalizar deveres e obrigações do homem com seu rei, deus, ou para um com os outros. A partir dessa perspectiva, a referida autora cita dois marcos no século XVIII que transformaram a humanidade no que tange os direitos dos homens: a Revolução Americana, em 1776 e a Revolução Francesa, em 1789.

O documento que declarou a independência dos Estados Unidos da América (1776) trazia em seu texto a existência de direitos intransferíveis do homem diante do Estado, segundo Mendes (p.40) “[...]o direito à vida, à liberdade, à luta pela felicidade, à propriedade...”, estes direitos deveriam ser garantidos pelo governo. Da Revolução Francesa nasceu a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, certificando que todos os homens, em teoria, nascem livres, e iguais em dignidade e direitos, baseado no lema de Liberdade, Igualdade e Fraternidade. Entretanto, conforme nos relata Hobsbawm (1995), esse movimento, apesar de abordar a questão dos direitos sociais não visava uma sociedade democrática e igualitária, isto porque o manifesto da Revolução Francesa tinha, somente, o intuito de fazer um protesto contra a nobreza e a hierarquia imposta na época, visto que foi uma revolução promovida pela burguesia.

As primeiras discussões acerca dos direitos sociais surgiram no período da Revolução Industrial na Europa, início do processo capitalista, sob duas óticas: a primeira relaciona-se às condições precárias e desumanas a que os trabalhadores eram submetidos nas fábricas, sem direitos trabalhistas e legislações; a segunda ótica diz respeito à revolução tecnológica, e consequente substituição do homem pela máquina (WEIS, 1999).

De acordo com Weis (1999) na primeira perspectiva compreende-se a exploração destes trabalhadores pelos burgueses capitalistas, com baixa remuneração, condições insalubres e alta carga horária diária de trabalho. Já a

segunda perspectiva remete ao fato do surgimento da tecnologia a vapor que começou a ser empregada nas grandes indústrias da época, substituindo uma grande massa de operários, que passa então a ser desempregada e a viver em situação de extrema pobreza. Estes dois fatos acabam então culminando em uma organização da classe operária com fins de reivindicar ao Estado medidas que lhes garantisse condições mínimas de trabalho e sobrevivência. Todas estas conquistas de direitos sociais foram fruto de grandes reivindicações e lutas populares que se deram ao longo dos séculos IX e XX, entretanto os grandes marcos internacionais que balizaram as maiores mudanças ocorreram no período final e após a Segunda Guerra Mundial.

De acordo com Corrêa (2009), em 1944, pouco antes do final da Segunda Guerra, foi assinada na 26ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) a Declaração da Filadélfia, onde é afirmado que o trabalho não é uma mercadoria, e que a liberdade sindical é imprescindível para que o desenvolvimento econômico de qualquer país seja possível. Outra característica desta declaração foi a de afirmar que a miséria em qualquer lugar é ameaça ao desenvolvimento em todos os lugares, reconhecendo assim um vínculo de solidariedade das nações desenvolvidas para com as demais não desenvolvidas, a fim de garantir condições dignas a todos trabalhadores. A OIT, desse modo, toma para si um compromisso com a promoção dos Direitos Humanos.

O segundo grande marco internacional é a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), proclamado pela Organização das Nações Unidas (ONU), no ano de 1948, após o término da Segunda Guerra Mundial. Nesta época existia um consenso geral de que era necessário encontrar uma maneira de manter a paz entre as nações, a fim de que os conflitos fossem resolvidos pacificamente e que se evitasse repetir os horrores já causados pela 2ª Guerra Mundial. A DUDH, elaborada por representante de culturas de todo o mundo, estabelece assim a proteção universal dos direitos humanos, pela primeira vez na história (ONU, 2019).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos pode ser entendida por gerações: direitos relacionados à liberdade (1ª geração), direitos relacionados a igualdade (2ª geração) e direitos relacionados a fraternidade (3ª geração) (PIOVESAN, 2004). Há ainda direitos considerados de 4ª e 5ª gerações, mas vamos nos ater mais nos direitos da segunda geração visto que é o foco da discussão.

Os direitos da 1ª geração são aqueles associados ao desejo de liberdade, ou seja direitos que limitam a intervenção do Estado, resguardando ao ser humano a

liberdade individual. São exemplos de direitos da 1ª geração os direitos civis e políticos. Já os direitos da 2ª geração amparam-se no princípio de igualdade e tinham a preocupação de proporcionar que a dignidade humana fosse protegida. Desta forma o Estado, que antes devia se ausentar, agora passa a ser quem deve garantir que esses direitos sejam providos e efetivados na prática. Os direitos da 2ª geração são aqueles econômicos, sociais e culturais, onde destacam-se o direito ao trabalho, a saúde, a educação, entre outros (COMPARATO, 2003).

Por último os direitos da 3ª geração, segundo Comparato (2003) relacionam-se aos princípios de fraternidade e solidariedade. São considerados direitos coletivos, aqueles que transcendem o individual e agem na coletividade, em grupos. Direito a paz, ao meio ambiente, à autodeterminação dos povos são exemplos de direitos coletivos, da 3ª geração.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 (CF 88), foi promulgada no dia 05 de abril do mesmo ano. Nossa Carta Magna foi resultado de uma redemocratização do país e elaborada de modo a acatar as decisões e acordos internacionais que regem os Direitos Humanos. Mais especificamente relacionado aos Direitos Sociais, de acordo com Sarlet (2007), foi na Constituição de 1988 que pela primeira vez na história do Brasil o tema foi abordado com a devida importância.

Em seu artigo 6º a CF 88 estabelece que são direitos do cidadão: a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, e a assistência aos desamparados. Este conjunto de direitos é intitulado na CF 88 como Direitos Sociais.

Nota-se na CF 88 uma preocupação especial acerca da proteção ao trabalho, visto o grande número de dispositivos direcionados ao tema, tanto individualmente quanto coletivamente (ZAINAGHI, 2001). Individualmente no que diz respeito à garantia do emprego, ao salário, ao repouso do trabalhador e outros direitos sociais, e coletivamente quanto ao direito de sindicalização, direito de greve, de participação em colegiados de órgãos públicos e direito de representação na empresa (CF88).

Entretanto, apesar das CF 88 amparar legalmente o cidadão constituindo o trabalho como um direito, e também dando proteção a este trabalhador, na prática veremos que a partir da década de 1990 o processo de globalização juntamente com o neoliberalismo afetou fortemente todo o mundo do trabalho. Antunes (2012) cita que entre os fenômenos que pode-se observar estão: a desregulamentação do trabalho, o fenômeno da terceirização, a fragmentação dos trabalhadores, entre outros.

Damascena (2017) reitera que no Brasil, apesar do direito ao trabalho constituir-se como um direito fundamental para a vida dos trabalhadores, o que acontece na prática são normativas determinadas pelo sistema capitalista com vistas a atender o objetivo, e manutenção, deste mesmo sistema. De acordo com a mesma autora, o Estado legitima esse modelo e, dessa forma, o direito ao trabalho para todos sempre será subjugado à acumulação de riquezas. Assim, o direito ao trabalho é delimitado às necessidades do sistema econômico e, segundo Damascena (2017):

[...] oferecerá como direito, as mínimas condições para a execução do trabalho abstrato e produtivo (exército ativo) e as mínimas condições de sobrevivência e consumo para as demais classes econômicas de trabalhadores (exército industrial de reserva). (DAMASCENA, 2017, p. 162)

Abordaremos no próximo capítulo questões referente ao conceito de terceirização e como se deu a sua relação com a Administração Pública.

2.1.2 O Trabalho Terceirizado

Conforme pôde-se acompanhar, no que diz respeito ao mundo do trabalho e sua evolução, diversas foram as transformações que aconteceram relacionando-se ao crescimento do sistema capitalista. Alves (2011) aponta que nesse processo de mudanças, com a intensificação da flexibilidade nos sistemas de produção, emerge um sistema de contratação focado na redução de custos e na melhoria da qualidade dos serviços nas empresas: a terceirização. Desta forma, neste tópico apresentaremos um definição de terceirização sob a ótica dos estudiosos no tema, suas consequências e implicações para o mundo do trabalho.

Do ponto de vista administrativo, a terceirização consiste em uma técnica administrativa por meio da qual uma organização contrata empresas especializadas a fim de executarem as atividades de apoio, para que assim consiga concentrar seus esforços nas atividades principais, ou finalísticas, da empresa. Dessa forma é possível reduzir custos e aumentar a sua produtividade e competitividade no mercado (LEIRIA E SARATT, 2006).

Para Giosa (1999) terceirização é conceituada como um processo de gestão no qual algumas atividades são repassadas para terceiros através de uma empresa intermediária, deixando a empresa contratante focada apenas nas tarefas diretamente

ligadas ao negócio em que atua. Amorim (2009) corrobora com este pensamento ao trazer que a terceirização tem como uma de suas características a transferência de atividades para serem desempenhadas por outras empresas, inserindo-se numa reengenharia de produção, característica do período pós-fordista. Ainda nessa linha de pensamento, Alvarez (1996) afirma a terceirização é uma moderna tendência de comprar tudo o que não diz respeito à missão da empresa, dando a opção de contratação para as demais atividades e com brechas para substituições devido à facilidade de relacionamento entre empresas.

O DIEESE (2007), detalha mais o processo de terceirização e coloca que é o procedimento pelo qual uma empresa deixa de executar uma ou mais atividades realizadas por trabalhadores diretamente contratados e as transfere para outra empresa, onde a empresa que terceiriza é chamada de “empresa mãe ou contratante” e a empresa que executa a atividade terceirizada é chamada de “empresa terceira ou contratada”. Ainda de acordo com o DIEESE (2007), a terceirização se realiza de duas formas não excludentes. Na primeira, a empresa deixa de produzir bens ou serviços utilizados em sua produção e passa a comprá-los de outra empresa, o que leva a desativação, parcial ou total, de setores que funcionavam anteriormente no interior da empresa. Já a segunda forma é a contratação de uma ou mais empresas para executar, dentro da empresa contratante, tarefas anteriormente realizadas por trabalhadores contratados diretamente.

Martins (2012) traz como exemplos de tipo de trabalho de acordo com as áreas de terceirização:

- a) Atividades acessórias: limpeza, alimentação, transporte de funcionários, vigilância.
- b) Atividades meio: departamento de pessoal, manutenção de máquinas, contabilidade.
- c) Atividades fim: produção, vendas, transportes de produtos.

Dessa forma, a grande vantagem no aspecto administrativo do fenômeno da terceirização estaria na possibilidade da melhora da qualidade do produto ou do serviço vendido pela empresa e, para além disso, obter-se-ia uma diminuição dos encargos trabalhistas e de previdência, reduzindo assim o preço do produto final e alavancando a taxa de lucros (ALBARELLO, 2016). Martins (1994) lista alguns propósitos da terceirização, conforme quadro 1 abaixo:

Quadro 1 – Propósitos da terceirização segundo Martins (1994)

	Objetivos	Aplicações
1	Redução de Despesas	Diminuição de encargos sociais derivado de contratações diretas de pessoa.
2	Mudanças Organizacionais	Aplicação de novos métodos de gerenciamento de mão de obra.
3	Racionalização Produtiva	Simplificação de modelos produtivos
4	Especialização Flexível	Transformação da relação: fornecedor, produtor e mercado consumidor.
5	Quebra do movimento sindical	Resolução dos conflitos entre contratante e contratado seriam resolvidos de forma interna.
6	<i>Outsourcing</i>	Busca de tecnologia própria, em empresas de países mais adiantados no ramo da terceirização que favorecesse novas metodologias para aperfeiçoar contratos e formas de prestação de serviços.

Fonte: adaptado a partir de Martins (1994).

Entretanto não podemos falar do fenômeno da terceirização apenas do ponto de vista de uma ferramenta de gestão, Marcelino (2004) diz que a terceirização para além de um processo de gestão que daria liberdade à empresa contratante de concentrar seus esforços em sua atividade principal, tem seu objetivo mais marcante na questão financeira, ou seja, na redução de custos e acumulação do capital à custa da força de trabalho. Silva Filho (2017) nos traz que esse modelo de contratação surge em um contexto neoliberal por conta do avanço acelerado do capitalismo e da necessidade da empresa descentralizar suas atividades, aperfeiçoando-se para competir no mercado. Marcelino e Cavalcanti (2012) deixam claro que sob a ótica sociológica, a terceirização é, inegavelmente, fator de caráter inseparável ao avanço da exploração do trabalho e da precarização do trabalho e vida dos trabalhadores.

Dessa forma, é necessário que se compreenda o caráter indissociável entre a terceirização e a exploração do trabalho, visto que é um instrumento que tem capacidade de reduzir custos e recompor a taxa de lucros em razão da precarização

das condições de vida da classe trabalhadora (MARCELINO, 2004). Verifica-se, portanto, que o fenômeno da terceirização tem a capacidade de reduzir os custos e repassar para as empresas contratadas todos os ônus no que diz respeito a encargos trabalhistas (MARCELINO, 2007). O mesmo autor aponta que as principais formas de terceirização no Brasil, conforme Quadro 2 abaixo, são:

Quadro 2 – Principais formas de terceirização no Brasil

Formas de terceirização mais comuns no Brasil	
1	Cooperativas prestadoras de serviço à uma empresa contratante, onde os trabalhadores recebem por produção
2	Empresas que pertencem a uma rede de fornecedores de peças ou produtos para uma empresa principal. Ex: Empresas de peças automotivas.
3	Empresas que são contratadas para atividades específicas e desenvolvem suas atividades fora da empresa contratante. Ex: Centrais de atendimento.
4	Empresas que prestam os serviços dentro da empresa contratante. Ex: Limpeza, Jardinagem, etc.
5	Empresas que não têm empregados e executam atividades antes desenvolvidas por trabalhadores assalariados da empresa contratante. São empresas interpostas, constituídas apenas por um trabalhador, geralmente pessoa jurídica.
6	Quarteirização, terceirização delegada ou terceirização em cascata. Empresas que gerenciam os contratos de uma empresa principal com outras subcontratadas.

Fonte: elaborado pelo autor baseado em Marcelino (2007).

Graça Druck, uma das grandes pesquisadoras no Brasil no que tange à terceirização, ao realizar uma pesquisa sobre o tema ainda na década de 1990, apontou dois eixos de análise: o primeiro eixo diz respeito ao efeito positivo da terceirização diante da parceria entre micro e pequenas empresas, com base na flexibilidade de produção, o que estimularia seu desenvolvimento. O segundo eixo traz a terceirização como um modelo de gestão flexível do trabalho, pelo qual sempre gera a precarização das condições de vida do trabalhador, no que tange sua saúde, seu

emprego e suas condições de trabalho (DRUCK, 2008). Sobre a defesa da terceirização em relação à precarização imposta aos trabalhadores Druck e Franco (2008) asseguram:

As definições apresentadas pelos apologistas da terceirização se constituem essencialmente numa justificativa para a sua aplicação, pois a defendem como um instrumento de focalização, isto é, a empresa deve se concentrar naquilo que é especialista, na sua atividade central e nuclear, ou naquilo que ela tem competência maior para fazer, e transferir as demais atividades para terceiros, cuja especialização trará melhores resultados em termos de redução de custos e produtividade. É interessante observar que neste quadro de definição – na perspectiva empresarial – fala-se em atividade, em negócios, em produção, etc., mas não se fala jamais em trabalho e em trabalhadores, que são exatamente os sujeitos principais que sustentarão as atividades, os negócios e a produção, «transferida», «externalizada», isto é, terceirizada. Para alguns autores, a terceirização é uma técnica administrativa (2008, p. 84).

Fato é que, a terceirização, a despeito de toda a gama negativa de precarizações demandadas aos trabalhadores, cresceu de forma nunca antes vista nas últimas duas décadas, e assumiu um papel central na estratégia das empresas, já que em todas as atividades e modalidades estabelecem o seu lucro em cima da classe trabalhadora. Por todo esse embate que, segundo Druck (2014) a terceirização assume um dos principais papéis diante do processo de corrosão do trabalho a nível mundial, e é por isso que também é tema de debate e levantes em todo o mundo.

2.1.3 O Trabalho Terceirizado na Administração Pública

Baseado nas informações acerca do mundo do trabalho, e do processo de terceirização compiladas até aqui, pretende-se agora demonstrar como a terceirização se instalou também na Administração Pública. Para tanto faz-se necessário que se faça um breve relato da origem desta prática no mundo, e também no Brasil. Por fim, abordaremos a terceirização no contexto da Administração Pública brasileira.

Druck (2018) afirma que a ideia da terceirização não é nova, pois já no século XVI haviam modelos de terceirização, exemplificados pelas subcontratações de artesãos pelos mercadores, prática comum na França e Inglaterra. Já Vieira e Furtado (2008), explicam que a terceirização teve origem nos Estados Unidos da América após a Segunda Guerra Mundial, quando as indústrias de armamento passaram a buscar parceiros externos para aumentar a sua capacidade de produção. Nesse mesmo

sentido, Nascimento Filho (2001) expõe que a indústria bélica, devido à falta de capacidade de atender a demanda, iniciou o processo de terceirização, de modo a dar suporte ao aumento da produção de uniformes militares, armamento, munição, e equipamentos de guerra, tais como navios, tanques e aviões. Conforme Giosa (1999):

Como processo e técnica de gestão administrativa-operacional concorrente nos países industrialmente competitivos, a Terceirização originou-se nos EUA, logo após a eclosão da II Guerra Mundial. As indústrias bélicas tinham como desafio concentrar-se no desenvolvimento da produção de armamentos a serem usados contra as forças do Eixo, e passaram a delegar algumas atividades de suporte a empresas portadoras de serviços mediante contratação. (GIOSA, 1999, p.12)

A partir da década de 1950 a terceirização começou a ser utilizada de forma mais sistemática, período após a Segunda Guerra Mundial em que o capitalismo buscava se reestruturar e reorganizar a estrutura de gerir o trabalho. Para Amorim (2009) o sistema taylorista, com sua metodologia de produção em esteiras de montagem foi um dos grandes propulsores da terceirização mundial. Este período coincide também com o ciclo de aumento da produção e da adoção do *welfare state*, ou estado de bem-estar.

Como já abordado anteriormente, a partir da crise do sistema capitalista nos moldes tayloristas de produção em meados da década de 1970, surge o modelo de acumulação flexível, e dará o grande impulso para que a terceirização alcance os números estrondosos que temos hoje. Este período foi marcado pelo início da globalização, que com o capital em crise, exigia das empresas uma competitividade maior no cenário internacional. Dessa forma há uma pressão por mais liberdade frente aos encargos trabalhistas, de maneira que as relações de trabalho fosse mais flexibilizadas (MARTINS, 2012). Assim a década de 1980 foi marcada pelo intenso processo de globalização e também pelo avanço dos ideais neoliberais, onde através de um discurso de competitividade, as empresas pressionam o Estado para que suavize as legislações trabalhistas, e desta forma eles possam deter maior poder sobre os processos de contratação e gestão da força de trabalho (MAZZUCHELLI, 2014).

No Brasil o primeiro processo de terceirização iniciou em 1929, época em que o país era assolado por uma crise econômica, ocasião em que os cafeicultores investiram em indústrias que empregavam terceiros para execução de tarefas secundárias, com objetivo de poupar a verba destinada a mão-de-obra (ALVES,

2008). Com a chegada das multinacionais na década de 1950, durante o primeiro processo de industrialização do país, o fenômeno começa a ganhar força. Entretanto, foi a partir da década de 1980 que houve o grande crescimento da terceirização no Brasil, devido principalmente a vinda de empresas multinacionais do ramo automobilístico, sendo inclusive época do primeiro registro de trabalhadores terceirizados contratados legalmente pela CLT (POCHMANN, 2008).

Se na década de 1980 de fato iniciou-se um crescimento da terceirização no Brasil, a partir da década de 1990 a terceirização adquire proporções nunca vistas antes. Amparado em uma política neoliberal, o governo Fernando Henrique Cardoso (1995-2003), promove a abertura de mercado brasileiro, reduzindo as tarifas de importações e sobrevalorizando a moeda brasileira. Dessa maneira a produção nacional tornou-se mais frágil na competição com os produtos importados, elevando as taxas de desemprego no país (ALVES, 2015). Alves (2015), afirma ainda que como estratégia para enfrentamento da crise o país aderiu à terceirização como modalidade de trabalho, permitindo dessa forma a precarização trabalhista.

Para Druck (2018) a terceirização, hoje, está amplamente difundida, consolidando-se como um dos principais meios de flexibilização do trabalho, visto que possibilita um cenário onde o capital pode gerir e dominar a força de trabalho. Druck (2021) afirma ainda que a terceirização alastrou-se por todas as atividades de trabalho “indústria, comércio, serviços, setor público e privado, deixando de ser periférica para se tornar uma prática-chave para todo tipo de empresa” (DRUCK, 2021, p. 3)

No que tange à Administração Pública, a terceirização é um termo que vem sendo utilizado para os contratos de serviços de apoio, acessório, ou que complementam as atividades-fim (LIMA, 2007). Porém, apesar de se fazer presente como realidade, a mão-de-obra intermediada não era regularizada até meado de 1960. Foi no período da ditadura militar, a partir da vigência do Decreto-Lei nº 200 de 25 de fevereiro de 1967, que a contratação de serviços pela Administração Pública Federal passou a ser regulamentada por norma legal, introduzindo uma noção de descentralização administrativa, distanciando o trabalhador daquele para quem ele prestava serviços, ou seja o Estado (MAEDA,2016). O Decreto-Lei nº 200/1967 em seu artigo 10º e parágrafos 7º e 8º dispõe:

Art. 10º. A execução das atividades da administração federal deverá ser amplamente descentralizada.

§ 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmensurado da máquina administrativa, a administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas recorrendo, sempre que possível a execução indireta, mediante contrato; desde que exista, na área privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.

§ 8º a aplicação desse critério está condicionada em qualquer caso aos ditames do interesse público e as conveniências da segurança nacional (BRASIL, 1967).

Cabe ressaltar, que apesar do Brasil já ter, desde 1º de maio de 1943, por meio do Decreto-lei nº 5.452/43 conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), uma legislação que tratasse das relações trabalhistas, ela não fazia menção à contratações aos moldes da terceirização na esfera pública e nem na privada. Portanto, a descentralização administrativa por meio do Decreto-lei n. 200/1967 é a primeira legislação que aborda o tema no país.

Posteriormente, foi promulgada a Lei 5.645 de 1970 que definiu em seu artigo 3º, com base no artigo 10º, parágrafo 7º do Decreto-Lei nº 200/67, uma gama de atividades que deveriam ser, de preferência, objeto de execução indireta. São as atividades relacionadas com: transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e assemelhados (BRASIL, 1970). Dessa maneira, definia-se as atividades que preferencialmente deveriam ser terceirizadas, porém não restringia a terceirização apenas àquelas atividades.

Em relação ao setor privado, que foi impulsionado pela criação de empresas para fornecer mão-de-obra para outras empresas, foi promulgada em 1974 a Lei nº 6.019 a fim de limitar a contratação de trabalhadores terceirizados apenas nos casos de necessidade transitória, porém com uma restrição temporal de 90 dias. Em 1983 a Lei nº 7.102/83 permitiu que a terceirização fosse permanente para as atividades de vigilância no setor bancário. Devido ao crescimento da terceirização na época, e sem legislação que regulasse o tema, em 1986, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a súmula 256 e limitou o trabalho terceirizado ao trabalho temporário e à área de vigilância (KELLER E KEMMELMEIER, 2016).

Com o advento da Constituição Federal de 1988, a entrada no serviço público passa a ser através de concurso público, não possibilitando outras modalidade de ingresso que não sob o regime jurídico único. Outra característica é que o Estado teve que aumentar a gama de serviços públicos prestados à sociedade, aumentando também seus gastos. Passou então a Administração Pública a utilizar-se cada vez

mais da terceirização de serviços. Na verdade, a Constituição de 1988 prevê, também, a terceirização na Administração Pública, entretanto, para isso precisaria de uma lei específica que previsse licitação e regramento para a contratação (ALBARELLO, 2016). A regulamentação deste item foi promulgada em 1993, sob a Lei nº 8.666/93, que deu início ao crescimento de contratos na Administração Pública.

Soma-se à regulamentação da Lei de Licitações e Contratos, a proposta de Reforma do Aparelho do Estado, promovido no governo de Fernando Henrique Cardoso na década de 1990 e teremos a diminuição da máquina pública resultando em um Estado enxuto. Na esteira da Reforma do Aparelho do Estado foi promulgada o Decreto nº 2.271 de 1997 que atualizava o rol de atividades passíveis de terceirização previstas na Lei nº 5.645/70. Para além de possibilitar a execução indireta de atividades acessórias e instrumentais, tal Decreto em seu artigo 1º, dispõe que algumas atividades serão preferencialmente de execução indireta. As atividades referidas são as seguintes: atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações.

Em 1998 seguindo o fluxo neoliberal da Reforma, o governo promulgou a Lei nº 9.632/98 que extinguiu cargos na Administração Pública, determinando que os cargos ocupados deveriam ser extintos ao vagarem. O mesmo dispositivo determinou que os cargos extintos por esta Lei, poderiam ser objetos de execução indireta, ou seja, terceirizados. Assim os cargos que a Lei nº 9.632/98 extinguiu foram: motoristas, porteiro, auxiliar de serviços gerais, auxiliar de limpeza, vigilante, telefonista, entre outros.

Ainda em 1993, devido a necessidade de atualizar a Súmula 256 de 1986, o TST define a Súmula nº 331 que passa a vigorar e torna lícita a terceirização nas situações definidas:

a) necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora ou necessidade resultante de acréscimo extraordinário de serviços;

b) atividades de vigilância;

c) conservação e limpeza;

d) serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador.

Ressalta-se que a Súmula nº 331 do TST não define o que é atividade-meio e atividade-fim, fato que acaba ocorrendo em confusão entre os conceitos, mas apenas

define que não pode ocorrer criação de vínculo empregatício na contratação ligados à atividade-meio (Carneiro, 2016).

De fato, segundo Alves (2009), o grande crescimento da terceirização dentro da Administração Pública veio junto à Reforma do Aparelho do Estado, sob o governo neoliberal durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, que propunha um enxugamento da máquina pública e flexibilização da estrutura administrativa. Sobre a Reforma do Estado e a terceirização Druck (2021, p. 6) coloca:

Uma das grandes inovações dessa reforma do Estado foi a concepção de “serviços não exclusivos”, que corresponde a uma instância denominada “setor público não estatal”, criada pela “escola do gerencialismo”, que transferiu serviços públicos para o setor privado ou para “organizações públicas não estatais”, criadas pela própria reforma, ou seja, o uso legal e regular da terceirização em atividades que até então eram centrais como serviços típicos de responsabilidade do Estado.

Druck (2021) ressalta que a Lei da Responsabilidade Fiscal, aprovada em 2000, é outro dispositivo que contribui para a terceirização na Administração Pública, ao passo que tem como foco principal o controle das contas públicas, onde a redução das despesas com o funcionalismo público é central. Dessa forma inibe a realização de concursos públicos e incentiva a terceirização, visto que as despesas com subcontratação de empresas não é classificada como despesa de pessoal.

Mais recentemente, no ano de 2017, foi aprovada a Lei nº 13.429, com texto elaborado no ano de 1998 durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, e aprovado no Senado no ano de 2002. Conhecida como Lei da Terceirização, derrubando a Súmula 331 do TST e liberando a terceirização às atividades-fim das organizações, sejam elas públicas ou privadas. Permite também a chamada “quarteirização”, que na prática significa que a empresa terceirizada também pode subcontratar outra empresa para executar os serviços (BRASIL, 2017). Cavalcante (2017) afirma que apesar do intuito de dar segurança jurídica ao tema, a Lei nº 13.429/17 é omissa em vários aspectos, já que não soluciona a questão da diferença entre atividade-fim e atividade-meio e também em sua escrita não restringe a terceirização ao Setor Privado, dando margem à interpretação de que a Administração Pública poderia valer-se de tal legislação e terceirizar sua atividade-fim. Como mais uma estratégia ao enxugamento do funcionalismo público, foi publicado em 2018, o Decreto nº 9.268/18 que aos moldes da Lei nº 9.632/98, extinguiu cargos na

Administração Pública Federal e proibiu o seu preenchimento naqueles que pudessem vagar (BRASIL, 2018).

Ainda no ano de 2018, foram promulgados o Decreto-lei nº 9.507 e a Portaria 443. O Decreto-lei nº 9.507/18 não lista quais atividades são passíveis de execução indireta, mas delega ao Ministro de Estado da Economia, a função de estabelecer os serviços que serão preferencialmente de execução indireta mediante contrato. Entretanto não serão todas as atividades que poderão ser listadas neste rol, uma vez que os artigos 3º e 4º enumeram atividades que não poderão ser terceirizadas, tais como: aquelas que envolvem tomada de decisões ou posicionamento institucional em planejamento, coordenação, supervisão e controle; as que sejam consideradas estratégicas para o órgão ou a entidade, cuja terceirização possa colocar em risco o controle de processos e de conhecimentos e tecnologias; as que estejam relacionados ao poder de polícia, de regulação, de outorga de serviços públicos e de aplicação de sanção (BRASIL, 2018). Sobre esta regulamentação, Druck (2021) reitera que diante do estabelecido não há limitação para evitar a terceirização do grande contingente de cargos no serviço público.

Já a Portaria 443/2018 regulamenta o Decreto-lei nº 9.507/18, e apresenta uma listagem maior das atividades que serão, preferencialmente, terceirizadas. Entre estas atividades estão: I - alimentação; II - armazenamento; III - atividades técnicas auxiliares de arquivo e biblioteconomia; IV - atividades técnicas auxiliares de laboratório; V - carregamento e descarregamento de materiais e equipamentos; VI - comunicação social, incluindo jornalismo, publicidade, relações públicas e cerimonial, diagramação, design gráfico, webdesign, edição, editoração e atividades afins; VII - conservação e jardinagem; VIII - copeiragem; IX - cultivo, extração ou exploração rural, agrícola ou agropecuária; X - elaboração de projetos de arquitetura e engenharia e acompanhamento de execução de obras; XI - geomensuração; XII - georeferenciamento; XIII - instalação, operação e manutenção de máquinas e equipamentos, incluindo os de captação, tratamento e transmissão de áudio, vídeo e imagens; XIV - limpeza; XV - manutenção de prédios e instalações, incluindo montagem, desmontagem, manutenção, recuperação e pequenas produções de bens móveis; XVI - mensageria; XVII - monitoria de atividades de visitação e de interação com público em parques, museus e demais órgãos e entidades da Administração Pública federal; XVIII - recepção, incluindo recepcionistas com habilidade de se comunicar na Linguagem Brasileira de Sinais - Libras; XIX - reprografia, plotagem,

digitalização e atividades afins; XX - secretariado, incluindo o secretariado executivo; XXI - segurança, vigilância patrimonial e brigada de incêndio; XXII - serviços de escritório e atividades auxiliares de apoio à gestão de documentação, incluindo manuseio, digitação ou digitalização de documentos e a tramitação de processos em meios físicos ou eletrônicos (sistemas de protocolo eletrônico); XXIII - serviços de tecnologia da informação e prestação de serviços de informação; XXIV - teleatendimento; XXV - telecomunicações; XXVI - tradução, inclusive tradução e interpretação de Língua Brasileira de Sinais (Libras); XXVII - degravação; XXVIII - transportes; XXIX - tratamento de animais; XXX - visitação domiciliar e comunitária para execução de atividades relacionadas a programas e projetos públicos, em áreas urbanas ou rurais; XXXI - monitoria de inclusão e acessibilidade; e XXXII - certificação de produtos e serviços, respeitado o contido no art. 3º, § 2º do Decreto nº 9.507, de 2018 (BRASIL, 2018).

Pode-se perceber que a terceirização é realidade junto à Administração Pública, promovida por um projeto de Estado. Druck (2021) defende a tese de que para além de um mecanismo eficiente que promove o desmonte social do Estado, a terceirização é, sobretudo, uma “das principais vias que o Estado neoliberal encontrou para pôr fim a um segmento dos trabalhadores- os servidores públicos.” (DRUCK, 2021, p.8).

Se por um lado a terceirização na Administração Pública se constitui como uma ferramenta de gestão importante para a expansão da estrutura e das organizações, bem como para a complexidade dos processos, visto que a delegação de processos permite que a organização venha a convergir seus esforços à sua atividade principal como defende Albarello (2016), por outro lado deveria ela atentar-se para os efeitos perversos da terceirização para o trabalhador, tais como nos traz Silva Filho (2017, p. 37):

São diversos efeitos perversos da terceirização para o trabalhador, mas dentre os principais, é possível identificar a dificuldade que os terceirizados enfrentam nas lutas coletivas em virtude da fragilização dos sindicatos e a violação à sua dignidade, a partir do momento em que o trabalhador deixa de ser tratado como sujeito e passa a ser tratado como coisa.

Segundo Druck *et al.* (2018) os estudos feitos no Brasil acerca da terceirização iniciam a partir da década de 1990, e os resultados enfatizam a relação entre o fenômeno da terceirização e a precarização do trabalho em todos os segmentos

pesquisados nos últimos 25 anos. Acrescenta-se ainda que muitos dos indicadores construídos pelas pesquisas mostram a degradação do trabalho em várias dimensões, tais quais: o desrespeito aos direitos dos trabalhadores, as más condições de trabalho, baixa remuneração, a piora das condições de saúde, o elevado índice de acidentes de trabalho e a vulnerabilidade política dos trabalhadores, uma vez que estão alienados, dispersos e desunidos, têm dificuldades para se organizar coletivamente. A respeito das universidades públicas Druck (2018, p.135) faz a seguinte contribuição:

No caso das universidades públicas, instituições que produzem conhecimento, formam gerações em todas as profissões, onde estão reunidos os principais intelectuais da sociedade, criou-se uma situação em que elas se tornaram cúmplices de um amplo processo de precarização do trabalho, com a criação de trabalhadores considerados de “segunda categoria”, que não pertencem formalmente à comunidade universitária, embora sejam indispensáveis para o funcionamento da universidade.

Nesse sentido, pode-se perceber que a terceirização vêm tomando conta das instituições públicas, inclusive IFES, sem que ocorra uma avaliação acerca do impacto dessa modalidade contratual para a vida e trabalho destes profissionais terceirizados, ou seja, é adotada como ferramenta de gestão com o único propósito de reduzir custos. Nota-se, que nesse caso, reduzir custos significa pagar o menor valor possível às empresas subcontratadas, que repassarão aos trabalhadores terceirizados o valor mais baixo que puderem, a fim de ficar com a maior taxa de lucro.

2.2 O PROCESSO DE CONTRATAÇÃO E GESTÃO DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS NA UFSM

De acordo com o Regimento Geral vigente na UFSM (2019), são duas as Unidades envolvidas no processo de contratação de serviços terceirizados na Instituição: a Pró-Reitoria de Administração (PRA) e a Pró-Reitoria de Infraestrutura (PROINFRA).

De maneira mais simplificada podemos dizer que as duas Unidades trabalham em conjunto, onde a PROINFRA realiza estudos, planeja e envia a demanda dos serviços a serem contratados, e a PRA executa o processo de licitação para a contratação dos serviços, conforme a Lei nº 8.666/93. Após o processo de licitação e assinatura do contrato junto à empresa vencedora, esta começa a prestar os serviços

na UFSM e, após este momento a atribuição de gestão e fiscalização do contrato ficam a cargo da PROINFRA (ALBARELLO, 2016).

Para que se compreenda melhor como acontece este processo faz-se necessário conhecermos um pouco mais as unidades e subunidades executoras das ações. Dessa forma apresentaremos abaixo os setores responsáveis que fazem parte do processo de contratações de serviços terceirizados, mediante licitação, na UFSM, São eles: Coordenação de Serviços Gerais (CSG) pertencente à PROINFRA, e Departamento de Material e Patrimônio (DEMAPA) pertencente à PRA.

2.2.1 Coordenação de Serviços Gerais/PROINFRA

A Pró-Reitoria de Infraestrutura, antigamente chamada de Prefeitura da Cidade Universitária, é uma unidade da UFSM criada em 2009 a qual compete planejar, coordenar, supervisionar, executar os serviços de obras, manutenção e serviços gerais da Universidade. Dentre suas atribuições especificadas no Regimento Geral da UFSM, no que tange o processo de terceirização dentro da Instituição, podemos destacar que é o setor responsável por coordenar, executar e supervisionar os serviços de vigilância, de portaria, de limpeza, urbanização e paisagismo, transporte e manutenção. E, além disso, a PROINFRA ainda fica responsável por elaborar e sugerir convênios que sejam atinentes à sua área de atuação (UFSM, 2019).

Para que atenda a todas as suas atribuições, a PROINFRA está dividida em Coordenadorias, das quais iremos focar na Coordenadoria de Serviços Gerais (CSG), pois é aquela com a incumbência de tratar dos assuntos no que se refere à contratação dos serviços terceirizados.

É, portanto, na CSG que é feita a parte de estudos acerca das demandas dos serviços que são terceirizados, da quantidade de trabalhadores necessários, quais as atividades que tem necessidade de aumento ou diminuição de pessoal. A CSG também é responsável pela construção, em conjunto com o DEMAPA, dos documentos que irão subsidiar a licitação e posteriormente o contrato, tal qual o Termo de Referência (TR), que é o documento que contém as informações relevantes sobre a descrição e forma que serão prestados os serviços, e também os locais e frequências.

Cabe destacar ainda, que a CSG, após o contrato estar vigente, é responsável pelo contato junto à empresa contratada sempre que houver algum problema diante dos serviços prestados, ou que envolva algum trabalhador terceirizado. Nesse caso, a CSG tem a incumbência de resolver eventuais conflitos, juntamente com os gestores da empresa contratada, que envolvam os serviços terceirizados nos diversos setores da UFSM.

Merece destaque também o Núcleo de Fiscalização de Contratos (NFC), que integra a CSG. Nesse Núcleo são realizadas atividades de acompanhamento e fiscalização das obrigações contratuais das empresas prestadoras de serviços na UFSM, das quais podemos destacar, conforme Quadro 3:

Quadro 3 – Principais atividades do NFC/CSG

Atividades desempenhas pelo Núcleo de Fiscalização de Contratos
Realizar a fiscalização administrativa dos contratos terceirizados firmados entre a UFSM e as empresas, de acordo com as legislação vigente e com o ANEXO VII-B da IN 05, de 26 de maio de 2017, SEGES/MPDG.
Fiscalizar o cumprimento das obrigações sociais, trabalhistas e previdenciárias das empresas terceirizadas em relação aos seus empregados que prestam serviços na UFSM;
Acompanhar as contratações, substituições, devoluções e/ou remanejamento do efetivo de terceirizados através de planilha-resumo de todos os contratos vigentes;
Elaborar, mensalmente, o relatório de fiscalização administrativa de cada contrato para subsidiar o gestor na certificação dos serviços prestados;
Auxiliar no planejamento das contratações, nos estudos preliminares, no gerenciamento de riscos e na elaboração dos termos de referência, indicando servidores para compor a Comissão de Planejamento da Contratação;
Prestar informações necessárias às ações de natureza trabalhista junto ao Ministério Público do Trabalho;
Redigir Carta de Preposto/UFSM para que seja apresentada nas audiências trabalhistas, pelo servidor indicado;
Acompanhar as atividades vinculadas à gestão dos contratos, instruindo, quando for o caso, quanto às vigências e os prazos para prorrogação, repactuação, revisão, reajuste de preço, acréscimo e supressão, a serem encaminhadas pelos gestores dos contratos à unidade administrativa responsável para confecção dos termos aditivos ou apostilamentos.

Destaca-se, com especial atenção, o serviço efetuado pelo NFC na fiscalização do cumprimento, por parte das empresas terceirizadas, das obrigações legais, a fim de evitar que a empresa contratada possa negar aos trabalhadores seus direitos. Percebe-se, frente ao apresentado, que a CSG/PROINFRA é um dos setores chave dentro da UFSM no que diz respeito ao serviço terceirizado realizado na Instituição, de maneira que consolida-se como um dos locais mais importantes para o andamento deste estudo.

2.2.2 Departamento de Material e Patrimônio/PRA

De acordo com o regimento interno da UFSM, é atribuição do Departamento de Material e Patrimônio (DEMAPA) planejar, organizar, coordenar, executar e controlar as atividades relativas à contratações de serviços, aquisição e gestão de materiais e patrimônio da UFSM (UFSM, 2019). Conforme informações extraídas da página online da UFSM (2021), o DEMAPA é um órgão executivo da Administração Superior, na área de material e patrimônio, subordinado à Pró-Reitoria de Administração (PRA). E, nesse sentido, tem como finalidade coordenar, dirigir e executar as atividades relativas a licitações destinadas a aquisição de material, contratações de serviços e importações, controle patrimonial de bens móveis e imóveis, manutenção de estoques de material de consumo e sua distribuição a todas subunidades, de acordo com a legislação vigente.

No que diz respeito às atividades ligadas à terceirização, o DEMAPA é responsável pela organização e encaminhamentos legais do processo licitatório, que compreende a elaboração dos editais de licitação, a publicação destes editais e condução da sessão pública. Ou seja, este órgão visa o cumprimento dos aspectos legais na execução da licitação com base na legislação vigente, da qual a normativa balizadora é a Lei nº 8.666/93.

De acordo com mapeamento do processo das atividades executadas pelo DEMAPA, sobre os processos de licitação de serviços terceirizados, Albarello (2016) relata que após recebida a demanda pela PROINFRA e do recebimento do TR por parte desta, o DEMAPA fica responsável por analisar se o documento está dentro das normas legais. Estando correto, o documento é enviado à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) para que se faça a conferência com a legislação vigente que

dispõe acerca da extinção de cargos na Administração Pública, visto que é permitida a terceirização apenas daqueles cargos extintos por Lei.

Depois deste procedimento é feita a elaboração do edital e consequente publicação, a partir do qual ocorre o processo de licitação e escolha da proposta de menor valor, desde que atenda aos requisitos exigidos. Após a efetivação, o ganhador da licitação assina o contrato, que já estava disponível em formato de minuta no processo licitatório. Findado o processo, os contratos de serviços terceirizados retornam a responsabilidade da PROINFRA, que através da CSG fará a gestão e fiscalização (ALBARELLO, 2016).

CAPÍTULO III

3 FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS E EPISTEMOLÓGICOS

No presente capítulo serão apresentados os procedimentos metodológicos e epistemológicos que foram utilizados a fim de alcançar os objetivos propostos nesta pesquisa. De acordo com Gil (2008) o método é necessário, visto que é um caminho utilizado para chegar a um fim específico. Oliveira (2000) coaduna com este pensamento ao trazer que para responder aos questionamentos propostos em uma pesquisa faz-se imprescindível o uso de uma metodologia científica. Nesse sentido, utilizou-se da perspectiva teórica em Marx visando dar visibilidade ao campo epistemológico que norteou o presente estudo. Desta forma serão apresentados, a seguir, o campo teórico através do pensamento de Marx e suas categorias centrais de análise da realidade: a historicidade, a totalidade e a contradição. Na mesma lógica de apresentação apontaremos a caracterização da pesquisa, o cenário de pesquisa e delimitação dos participantes, os instrumentos e procedimentos de coleta de dados, a técnica de análise dos dados e por fim os aspectos éticos da pesquisa.

3.1 O MÉTODO EM MARX

De acordo com o materialismo histórico de Marx, o homem se constitui como ser histórico alocado dentro de uma sociedade que é marcada pela interação social entre os sujeitos. Diversas são as influências que permeiam o panorama e refletem na realidade, tais como os contextos sociais, econômicos e políticos, a cultura na qual o sujeito está inserido, as relações afetivas, entre outras que são vivenciadas e experienciadas no dia-a-dia, ou seja, no cotidiano da vida. Tais vivências colocam o homem em situação de agente transformador do mundo e do próprio ser humano ao mesmo tempo.

Desta forma o método questiona o que está posto como realidade, ainda que aparentemente pareça estar imóvel, baseando-se nas seguintes categorias centrais: a historicidade, a totalidade e a contradição.

3.1.1 Historicidade

Quando o ser humano nasce torna-se ferramenta da construção e transformação da História do próprio homem, isso acontece porque na medida em que a integração com outros indivíduos acontece a história vai tomando forma na vida cotidiana das pessoas e da sociedade de um modo geral. A história, de fato, nada mais é que o produto da vida em sociedade, materializada no cotidiano dos homens e das mulheres.

Entretanto, de acordo com Kosik (1995), apesar do homem e da mulher serem agentes criadores da história e de realizarem-se através dela, muitas vezes não possuem a percepção do seu agir como elemento criador e transformador da mesma, e, nesse sentido, não percebem o seu papel na construção da História deste ser particular que denomina-se por humanidade. Nesta perspectiva é preciso que o ser humano compreenda a sua conexão com a História, visto que ela é construída no dia-a-dia por meio da transmissão de valores, hábitos, costumes, crenças, ou seja, daquilo tudo que se movimenta continuamente através dos tempos.

Assim, a historicidade é elemento central do método dialético marxista e deste estudo, posto que para além de obra do próprio ser humano, são as condições históricas que limitam a existência humana e suas construções no plano material e racional. Ou seja, a validade de todo conceito ou ideia é limitada quando analisado somente um dado recorte histórico a que pretende-se discutir, denominado neste estudo de terceirização na Administração Pública, compreendida no conjunto da história da sociedade brasileira e do mundo do trabalho de um modo geral.

Nesse sentido, com a análise por meio da categoria historicidade, é importante enxergar e analisar este dado recorte histórico no conjunto da própria história para assim compreender suas contradições internas. Buscou-se assim compreender este fenômeno social contemporâneo no mundo do trabalho por meio da leitura da própria história.

3.1.2 Totalidade

Qualquer fenômeno social só existe porque está interligado com outros fatores que interagem entre si, logo para que possam ser compreendidos é imprescindível

visualizar o todo no qual o fenômeno está inserido. Nessa perspectiva, Gamboa (1999) nos traz que para entender um fenômeno é necessário que se compreenda a totalidade em que está envolvida, de maneira que não é possível a compreensão de um fenômeno isolado, ou seja, para que se compreenda uma parte do todo é preciso compreender o sistema em que está integrado, e, da mesma forma, para que se compreenda a totalidade é preciso debruçar-se nas pequenas partes que a compõem.

Como categoria metodológica de análise, a totalidade, segundo Lowy (1998, p.16), busca “[...] a percepção da realidade social como um todo orgânico, estruturado, no qual não se pode entender um elemento, um aspecto, uma dimensão, sem perder sua relação com o conjunto.” Para que se possa compreender o fenômeno da terceirização do trabalho na Administração Pública, o estudo dessa categoria caracteriza-se de extrema relevância, visto que esta não é uma situação desassociada de outros fatos sociais que deram origem a este cenário.

3.1.3 Contradição

A vida do ser humano é repleta de realizações e acontecimentos proporcionada pelas suas demandas e desejos. O constante movimento de busca pela superação destas demandas impulsiona o ser humano na construção da caminhada da humanidade, de maneira que são os movimentos contraditórios que instigam esse fenômeno.

A categoria contradição é princípio básico para a compreensão da realidade, buscando compreender o movimento interno por onde a vida se expressa, ou seja, as contradições existentes no cotidiano da vida são pontos interligados em permanente sintonia, se interpenetrando uns com os outros buscando a sua superação. Sobre esta categoria Triviños expressa:

Os contrários interpenetram-se, porque em sua essência têm alguma semelhança, alguma identidade, que se alcança quando se soluciona a contradição, quando se realiza a passagem dos contrários de um para outro (TRIVIÑOS, 1987, p.69).

Nessa perspectiva, Lowy (1998, p.16) enfatiza: “[...] análise dialética é sempre uma análise das contradições internas da realidade.”, ou seja, os opostos estão em constante e real interação, entretanto muitas vezes no cotidiano da vida este cenário

não é percebido, de forma que se faz necessário que estudos sejam realizados e aprofundados para que esta realidade seja revelada e compreendida. Assim, a categoria contradição permeia este estudo, visto que é instrumento importante no desvelamento da realidade social que está sendo pesquisada.

Neste sentido as categorias do método dialético crítico postuladas por Marx nos permitem realizar uma análise crítica sobre a realidade na forma como ela se manifesta, buscando através da pesquisa vislumbrar a essência da forma como essa realidade se expressa para o pesquisador. O tema pesquisado, a terceirização na Administração Pública, instigou a compreender como vêm se constituindo as relações de trabalho dos profissionais terceirizados na Universidade Federal de Santa Maria.

3.2 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Tomando como ponto inicial o objetivo principal da pesquisa – analisar como vêm se constituindo as relações de trabalho dos profissionais terceirizados na Universidade Federal de Santa Maria, a fim de promover ações de melhoria diante a realidade enfrentada no trabalho junto a Universidade, o método de pesquisa adotado foi de abordagem qualitativa, de caráter exploratório, considerado o mais apropriado para o tipo de análise feita.

Minayo (2002) explica que a pesquisa qualitativa responde a questões muito específicas. Para a referida autora esta modalidade de pesquisa trabalha com uma realidade que possui um universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, não podendo assim ser apenas quantificada. Ou seja, são relações, processos e fenômenos que não podem reduzir-se apenas a operações variáveis. Goldenberg (2004) corrobora com este pensamento ao nos trazer que a pesquisa sob o viés de uma abordagem qualitativa deixa de lado a representatividade numérica, e foca, mais precisamente, no entendimento de um fenômeno sob o olhar de um grupo social e/ou de uma organização. Sobre a pesquisa qualitativa, Minayo (2007) ainda complementa que tal abordagem assegura um modelo que permite o entendimento profundo de ligações entre elementos, visando orientar uma maior compreensão do objeto de estudo pelo pesquisador.

A pesquisa caracteriza-se como exploratória, como nos explica Gil (2008) tais pesquisas têm por objetivo proporcionar um olhar mais abrangente de um

determinado problema ou fato, de maneira aproximativa. Além disso, as pesquisas exploratórias proporcionam uma maior proximidade acerca do problema a ser estudado, com o objetivo de deixá-lo mais claro, podendo assim compor novas concepções acerca do tema (GIL, 2008).

3.3 CENÁRIO DE PESQUISA E DELINEAMENTO DOS PARTICIPANTES

O presente estudo foi realizado na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), *campus* de Santa Maria, RS. A UFSM é uma instituição federal criada pela Lei N. 3.834-C de 14 de dezembro de 1960 e federalizada pela Lei N. 4.759 de 20 de agosto de 1965, constituindo-se a época como a primeira universidade federal instituída fora de uma capital brasileira. A UFSM é Instituição Federal de Ensino Superior vinculada ao Ministério da Educação como uma autarquia especial, e tem sua sede na cidade de Santa Maria, localizada na região central do Rio Grande do Sul, possui ainda outros três campi localizados nos municípios gaúchos de Cachoeira do Sul, Frederico Westphalen e Palmeira das Missões. Atualmente a UFSM atende aproximadamente 30 mil alunos, distribuídos em 272 cursos de ensino médio, técnico, graduação e pós-graduação, estes dois últimos nas modalidades presencial e a distância, além de quase 5 mil servidores, entre docentes e técnicos administrativos em educação (TAEs), que atuam nas áreas acadêmicas e administrativas da Instituição. O número de funcionários terceirizados que exercem suas funções na instituição não são referidos no Plano de Desenvolvimento Institucional 2016-2026 da UFSM (UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA, 2016).

Este trabalho tem como foco de pesquisa os funcionários terceirizados e gestores, todos atuantes no *campus* sede da UFSM, além de gestores funcionários da empresa terceirizada. A sede da Instituição possui nove Unidades Universitárias: Centro de Artes e Letras (CAL), Centro de Ciências Naturais e Exatas (CCNE), Centro de Ciências Rurais (CCR), Centro de Ciências da Saúde (CCS), Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH), Centro de Educação (CE), Centro de Educação Física e Desportos (CEFD) e Centro de Tecnologia (CT). A instituição possui ainda três unidade de Educação Básica, Técnica e Tecnológica (EBTT): Colégio Técnico Industrial de Santa Maria (CTISM), o Colégio Politécnico da Universidade Federal de Santa Maria e a Unidade de Educação Infantil Ipê Amarelo (UEIIA).

Devido à grande amplitude do *campus* sede, optou-se por focar a pesquisa em 16 sujeitos, destes, 11 são funcionários terceirizados e 05 são gestores da UFSM e da empresa terceirizada. Os funcionários terceirizados que farão parte da pesquisa atuam nas seguintes áreas/profissões: motorista (2 sujeitos), agente de portaria (2 sujeitos), segurança/vigilância (2 sujeitos), serviços de apoio (1 sujeito) e serviço de limpeza (4 sujeitos). Os motoristas, por atenderem às demandas de toda a UFSM, foram escolhidos aleatoriamente junto ao setor de transportes da Universidade. Já nas demais áreas optou-se por profissionais atuantes nas Unidades de Ensino e Reitoria, de forma que constitui grande representatividade do segmento. O quantitativo de sujeitos participantes da área de serviços de limpeza é maior porque o número de funcionários terceirizados que atuam nesse setor é mais significativo em relação aos demais setores. Na sequência, o Quadro 4 evidencia o cargo, o local de atuação e o tempo de serviço na UFSM dos trabalhadores terceirizados entrevistados.

Quadro 4 – Relação dos trabalhadores terceirizados participantes da pesquisa

Cargo	Local de atuação	Tempo de serviço na UFSM
Auxiliar de Limpeza	Centro de Ciências Sociais e Humanas	1 ano e 11 meses
Auxiliar de Limpeza	Centro de Tecnologia	3 anos
Auxiliar de Limpeza	Centro de Tecnologia	6 meses
Auxiliar de Limpeza	7º andar da Reitoria	3 anos
Motorista	UFSM	7 anos
Motorista	UFSM	8 anos
Agente de Portaria	Centro de Ciências Sociais e Humanas	2 anos
Agente de Portaria	Centro de Ciências Sociais e Humanas	1 ano
Vigilante	Centro de Ciências Sociais e Humanas	4 meses
Vigilante	Centro de Tecnologia/ Centro de Educação	4 meses
Almoxarife /Serviço de Apoio	Centro de Tecnologia	7 anos

Fonte: Elaborado pelo autor

No que diz respeito aos gestores da UFSM a pesquisa foi realizada com o atual gestor da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) e com o chefe da Coordenadoria de Serviços Gerais (CSG/PROINFRA), visto que são os órgãos responsáveis, respectivamente, por fazer o gerenciamento dos funcionários públicos da UFSM e por fazer o gerenciamento do contrato dos funcionários terceirizados.

Inicialmente, tinha-se como objetivo realizar a entrevista com o atual gestor da Pró-reitora de Infraestrutura (PROINFRA), entretanto não obteve-se resposta acerca de sua participação, optando-se assim, por realizar a entrevista com a chefia da CSG. Também foi realizada entrevista com o Diretor da Unidade de Ensino selecionada. Já no âmbito de gestão da empresa terceirizada os participantes foram o gestor geral que é responsável pelos contratos da empresa com a UFSM, e o gestor setorial alocado na Universidade, responsável imediato pelos trabalhadores terceirizados da Instituição.

A escolha dos participantes ocorreu de forma intencional, visando abarcar todas as áreas terceirizadas da Instituição e selecionar os nichos de gestão dentro da Universidade.

3.3.1 Critérios de Inclusão e Exclusão

Para que fosse possível a elaboração e aplicação dos protocolos de pesquisa foram criados critérios de inclusão e exclusão dos participantes do estudo. Dessa forma, inicialmente, pensou-se na adoção dos seguintes critérios de inclusão: ser funcionário terceirizado atuante na UFSM e que esteja desempenhando o seu trabalho há pelo menos um ano, ser funcionário da empresa contratada para desempenhar os serviços terceirizados na UFSM e atuar em cargos de gestão destes serviços, ser servidor da UFSM (Técnico Administrativo em Educação ou Docente) e ocupar os cargos de Pró-reitor de Gestão de Pessoas, Pró-reitor de Infraestrutura, e Diretor da Unidade de Ensino selecionada, além de aceitar as condições da pesquisa e assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE.

Entretanto, no decorrer da pesquisa, entendeu-se que não seria possível manter o critério de inclusão referente ao tempo mínimo de um ano trabalhado na UFSM para os trabalhadores terceirizados, visto que o segmento têm uma alta rotatividade, além disso, os serviços de vigilância e segurança foram fruto de licitação e contrato recentes, logo os trabalhadores da área não poderiam atender ao critério. Outro quesito de inclusão que não foi possível cumprir refere-se à entrevista com o gestor ocupante do cargo de Pró-reitor de Infraestrutura pois, como já mencionando anteriormente, não obteve-se retorno às tentativas de contato. Desta forma, optou-se por realizar a entrevista com o chefe da Coordenação de Serviços Gerais da UFSM.

3.4 INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Para a coleta de dados desta pesquisa foi adotado o procedimento da entrevista semiestruturada. É por meio da entrevista que, segundo Minayo (2002, p. 57):

[...] o pesquisador busca obter informes contidos na fala dos atores sociais. Ela não significa uma conversa despreziosa e neutra, uma vez que se insere como meio de coleta dos fatos relatados pelos atores, enquanto sujeitos-objeto da pesquisa que vivenciam uma determinada realidade que está sendo focalizada.

No que se refere a entrevista de tipo semiestruturada, de acordo com Yin (2016), o protocolo de uma entrevista é um ponto importante do instrumento, pois possibilita que se aborde na entrevista os temas mais pertinentes ao estudo, e se usado corretamente possibilita uma conversa guiada. Triviños (1987) ressalta que a entrevista semiestruturada é um dos principais caminhos para que o pesquisador realize a coleta de dados em pesquisas qualitativas, visto que valoriza a presença do pesquisador e também oportuniza que o participante tenha a liberdade e necessária. Deste modo evitou-se utilizar neste estudo um instrumento de coleta de dados que fosse composto por perguntas fechadas, pois tais respostas talvez não fossem suficientes para responder ao problema do estudo.

A fim de atender aos critérios éticos, o projeto foi submetido à aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFSM, reconhecido pela Comissão de Ética em Pesquisa (CONEP), e aprovado sob número 40210020.3.0000.5346. Todos os respondentes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), antes da realização das entrevistas concordando com a participação na pesquisa. Foi assegurado aos respondentes todos os esclarecimentos que envolvem a pesquisa, bem como da possibilidade de retirar a qualquer momento o consentimento de participação do estudo sem qualquer penalização.

A participação na pesquisa foi facultativa, e os participantes foram informados que poderiam desistir se assim fosse sua vontade. A fim de garantir o sigilo da identidade dos participantes foram utilizadas codificações para os trabalhadores terceirizados (TT1, TT2, TT3 [...] TT11), para os gestores da empresa terceirizada

(GET1 e GET2), e para os gestores da UFSM (GU1, GU2 e GU3), de acordo com o andamento das entrevistas, assegurando assim que seus nomes não fossem revelados. Além disso obteve-se autorização institucional da UFSM para a realização do estudo.

Devido as características diferentes que cada segmento, optou-se pela criação de três roteiros diferentes de entrevista, abrangendo 1 roteiro para os trabalhadores terceirizados, 1 para os gestores da empresa terceirizada e 1 para os gestores da UFSM.

As entrevistas ocorreram no período de 12 de janeiro de 2021 a 16 de fevereiro de 2021, presencialmente e de maneira individual, no local de trabalho de cada um dos participantes. Todas as entrevistas aconteceram por meio de agendamento pessoalmente ou por e-mail, gravadas em áudio e posteriormente transcritas em sua totalidade, com a autorização de cada um dos participantes. Podemos observar no Quadro 5 abaixo a data das entrevistas de cada um dos participantes, local e duração.

Quadro 5 – Datas das entrevistas, duração e local.

(continua)

Entrevistado	Data	Duração da gravação	Local da entrevista
TT1 (Portaria)	12 de janeiro de 2021	33 minutos	Hall do 2º andar do Prédio 74B - CCSH
TT2 (Portaria)	20 de janeiro de 2021	14 minutos	Hall do 2º andar do Prédio 74B - CCSH
TT3 (Limpeza)	02 de fevereiro de 2021	9 minutos	Sala em baixo da escada do Prédio 74A - CCSH
TT4 (Limpeza)	02 de fevereiro de 2021	35 minutos	Cozinha do 7º andar da Reitoria
TT5 (Limpeza)	03 de fevereiro de 2021	14 minutos	Sala 336 do Prédio 7 - CT
TT6 (Motorista)	09 de fevereiro de 2021	16 minutos	Sala de Convivência do Núcleo de Transportes/UFSM
TT7 (Motorista)	09 de fevereiro de 2021	23 minutos	Sala de Convivência do Núcleo de Transportes/UFSM
TT8 (Limpeza)	11 de fevereiro de 2021	15 minutos	Sala 336 do Prédio 7 - CT
TT9 (Serviço de Apoio)	12 de fevereiro de 2021	24 minutos	Sala 336 do Prédio 7 - CT
TT10 (Vigilância)	14 de fevereiro de 2021	12 minutos	Cozinha do Prédio 74A - CCSH
TT11 (Vigilância)	14 de fevereiro de 2021	8 minutos	Cozinha do Prédio 74A - CCSH
GET1	05 de fevereiro de 2021	15 minutos	Sede da Empresa Terceirizada – Centro de SM
GET2	10 de fevereiro de 2021	58 minutos	Sede da Empresa Terceirizada – Campus/UFSM

(continua)

GU2	18 de fevereiro de 2021	38 minutos	PROGEP – Prédio da Reitoria
GU3	22 de fevereiro de 2021	1 hora e 13 minutos	CSG/UFMS

Fonte: Elaborado pelo autor.

Antes do início de cada uma das entrevistas, foi realizada uma pequena explanação acerca do tema, dos objetivos e da relevância da pesquisa a cada um dos participantes. Pelo fato das entrevistas terem ocorrido em período de pandemia, devido à Covid-19, protocolos de prevenção foram adotados para garantir a segurança dos entrevistados e do pesquisador. Ambos, pesquisador e entrevistados, usaram máscara durante todo o tempo de duração das entrevistas, mantendo o distanciamento mínimo de dois metros e utilizando, preferencialmente, ambientes ventilados para as entrevistas.

3.5 TÉCNICA DE ANÁLISE DOS DADOS

A análise e interpretação dos dados coletados foram embasados pela metodologia de análise do discurso embasado Gagnetem (1987), que atua numa abordagem dialético-crítica. O método desenvolvido pela referida autora apresenta-se em etapas que não são estanques, fechadas, indicando diferentes fases de um mesmo processo, ordenado a prática do presente estudo.

As fases que constituem o referido método de análise são: reconstrução, análise, interpretação, conceitualização, generalização, conclusão, e elaboração de propostas. Essas fases se relacionam e compõem todo o processo de análise.

A reconstrução baseia-se na leitura atenta do material que foi coletado, separa-se as falas dos entrevistados em pequenos fragmentos, de acordo com a relevância dos pontos pré-estabelecidos. A análise consiste na separação e ordenação das falas em três categorias: reiteração (o que mais se repete nas falas), ressonância (o que mais chama a atenção do pesquisador) e a estratégia (o que é possível identificar como possibilidades para futuras intervenções).

A interpretação refere-se à sistematização de diferentes temáticas, composição do todo através das partes. A conceitualização é a formação de ideias teóricas em

relação aos elementos percebidos e observados no processo, ou seja, a aproximação dos aspectos teóricos com a prática da pesquisa.

A generalização consiste em extrair o universal do particular, e é atingida quando as diferentes particularidades de um fenômeno se confrontam. Gagnetem (1987) salienta que na maioria das pesquisas essa etapa não se concretiza, visto que compõe uma realidade particular, onde não é possível realizar generalizações.

Para a conclusão a referida autora nos traz que é necessário retornar aos objetivos propostos pela pesquisa, com o intuito de avaliar o que foi possível alcançar, e a partir disso fazer uma discussão acerca do tema pesquisado e do processo de análise. A elaboração de propostas é a fase que tem como objetivo a formulação de propostas que possam contribuir com a realidade investigada, buscando sempre melhorar o cenário e a vida dos sujeitos.

Seguindo o método proposto por Gagnetem (1987), após a transcrição das entrevistas o material foi lido com atenção pelo pesquisador e os fragmentos que mais se destacaram foram separados para análise. Na análise buscou-se entender quais pontos em comum foram abordados por diferentes entrevistados, bem como os pontos que mais chamaram atenção. Passou-se então à o que a autora chama de conceitualização, onde buscou-se entender as categorias emergentes nas falas e dialogar com os teóricos que embasam a pesquisa. Por fim, buscou-se a formulação de uma proposta de intervenção na realidade estudada.

CAPÍTULO IV

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Após a explanação dos procedimentos realizados para se analisar os dados coletados, neste subitem apresentam-se as categorias que emergiram na fala dos sujeitos entrevistados, através da análise da fala dos Trabalhadores Terceirizados, Gestores da UFSM e Gestores da empresa contratada: a Precarização do Trabalho, Coisificação Humana e o Trabalho Terceirizado e Importância do Trabalho Terceirizado na UFSM. Desta forma inicia-se a construção da tarefa proposta inicialmente quando se mergulhou no universo do trabalho terceirizado dentro da UFSM, tendo como objetivo identificar como se constituem as relações de trabalho neste ambiente.

4.1 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

O que é precarização? Silva (2011) nos traz que a noção de precarização tem origem no termo *precário* que vem do latim *precarius*, que tem como significado algo instável, frágil e insuficiente. Dessa forma precarizar traduz-se como a ação de tornar algo precário. Para que se compreenda como a precarização se dá no contexto atual do mundo do trabalho, é necessário entender como se deu a evolução do cenário até o momento em que estamos hoje.

O avanço do modo de produção capitalista e suas constantes transformações nas últimas décadas, principalmente a partir das crises do modelo fordista nos anos 1970, buscando sempre a maximização do lucro no menor tempo possível, acarretou e vem acarretando constantes ataques aos direitos dos trabalhadores, apoiados nas soluções preconizadas pelas políticas neoliberais para saída das crises (FRANCO; DRUCK; SILVA, 2010). De acordo com Alves (1999), neste novo cenário, alicerçado no modelo toyotista de produção, há um processo de reestruturação da economia e que conseqüentemente acaba por alterar a configuração do trabalho, reduzindo a classe trabalhadora operária industrial e impulsionando as metamorfoses do trabalho. O autor observa também que na medida em que há essa reestruturação dos meios de produção e diminuição da classe operária tradicional, ocorre a expansão do

trabalho assalariado no setor de serviços, onde esses trabalhadores são fragmentados e adquirem novas características (ALVES, 1999).

O rompimento com os modelos de produção taylorista e fordista, e a consequente reestruturação produtiva baseada no modelo japonês toyotista, alterou os padrões e introduziu o conceito de acumulação flexível. A acumulação flexível é caracterizada por uma produção flexível e *just-in-time*, ou seja, há o mínimo de estoque possível e a produção, que deve ser efetivada no menor tempo possível, é vinculada à demanda do mercado. A acumulação flexível também depende de um processo produtivo flexível, o que demanda que o trabalhador opere simultaneamente várias máquinas. Outra característica é que nos processos fordista e taylorista, aproximadamente 75% da produção acontecia dentro da fábrica, já na acumulação flexível a fábrica fica responsável por somente 25%, e o restante fica a cargo de terceirizados ou subcontratados (ANTUNES, 2018). Sobre este paralelo entre os modelos de produção Antunes e Druck colocam:

[...] se no apogeu do taylorismo/fordismo mensurava-se a pujança de uma empresa pelo número de operários que nela exerciam sua atividade laborativa - a era do operário-massa-, pode-se dizer que, na era da acumulação flexível e da "empresa enxuta", são merecedoras de destaque as empresas que mantêm menor contingente de trabalhadores e, apesar disso, aumentam seus índices de produtividade (ANTUNES; DRUCK, 2014, p.14).

No que diz respeito a essa nova morfologia do trabalho no sistema capitalista contemporâneo, Antunes (2007) afirma que apesar de haver uma desproletarização do trabalho industrial fabril, ou seja, uma diminuição da classe operária tradicional, concretizou-se neste período uma grande expansão do trabalho assalariado, baseada na gigante ampliação do setor de serviços.

Uma vez em que há a expansão do trabalho assalariado no setor de serviços, há também um aguçamento da precarização do trabalho, baseado na desregulamentação e flexibilização dos direitos dos trabalhadores. Mendes (2003), reitera que nessa nova lógica de produção passam a ser utilizadas novas formas de gerir a organização do trabalho, centradas na flexibilização. De acordo com a autora, os empregadores, em nome da competitividade, passam a impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis e precários. Sobre este fenômeno Antunes cita que:

[...] verificou-se uma significativa heterogeneização do trabalho, expressa também através da crescente incorporação do contingente feminino no mundo operário; vivencia-se também uma subproletarização intensificada, presente na expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, “terceirizado”, que marca a sociedade dual no capitalismo avançado [...] (ANTUNES, 2007, p.49).

É imprescindível que no sistema de acumulação flexível sejam flexibilizados também os trabalhadores. Alves (2011, p.5) diz que “Na verdade, o trabalho flexível impõe-se como principal característica do novo e precário mundo do trabalho”. Antunes (1995) reitera que o sistema toyotista, ou de acumulação flexível, estrutura-se através de um número mínimo de trabalhadores, e dependendo das demandas de mercado, amplia sua força de trabalho por meio de horas extras, trabalhadores temporários e terceirizados. É nesse sentido que Hirata (1997) observa que há um crescimento do trabalho temporário, parcial e terceirizado, ou seja, observa-se que estes trabalhadores constituem a cota majoritária na empresa, frente a minoria de trabalhadores permanentes.

Há uma relativa qualificação e intelectualização do trabalho por um lado, mas por outro desqualifica-se e precariza, porque cria-se em escala minoritária um trabalhador polivalente, que opera máquinas com tecnologia avançada, e que por vezes exercita com maior afinco sua dimensão intelectual. Entretanto, no outro lado, há um grande contingente de trabalhadores sem qualificação, com formas de contratação temporária, parcial ou terceirizada, constituindo uma massa de trabalhadores precarizados (ANTUNES, 2010).

Segundo Antunes e Praun (2015), a precarização e o capitalismo são indissociáveis, visto que é um fenômeno que faz parte da sociedade capitalista e intensifica-se nos momentos de crise. Dessa forma, segundo os autores, não há “limites para a precarização, mas apenas formas diferenciadas de sua manifestação” (ANTUNES; PRAUN, 2015, p. 413).

O mesmo pensamento é adotado por Druck (2011), visto que a autora traz a precarização do trabalho como um ponto central para o desenvolvimento do atual capitalismo, pois ele origina um processo social que transforma as condições de trabalho, resultando em uma vulnerabilidade social, modificando assim as formas de trabalho - assalariado e estável- até então hegemônicas no período fordista. A autora ainda reforça que apesar da precariedade ser estrutural no capitalismo, ela não é estanque, mas sim, se altera em cada momento histórico, de maneira que se

reconfigura e resulta em processos diferentes de precarização do trabalho, de acordo com o atual período.

Atualmente, a precarização está institucionalizada em todas as regiões do mundo, de países desenvolvidos até países como o Brasil, ou seja, deixou de ser um fenômeno periférico e residual para se enraizar por todos os lugares (DRUCK e ANTUNES, 2014). Nos encontramos diante de um momento de desconstrução do trabalho sem precedentes na era moderna, com o aumento da precarização e da informalidade. Como cita Antunes:

Se no século XX presenciamos a vigência da era da degradação do trabalho, na transição para o século XXI passamos a estar diante de novas modalidades de ser da precarização, da qual a terceirização tem sido um de seus elementos mais decisivos (ANTUNES, 2018, p.156).

A partir dessa lógica, temos a terceirização como um fenômeno central do sistema capitalista baseado na acumulação flexível, e conseqüentemente da precarização no trabalho, pois esse mecanismo de contratação oculta as relações sociais estabelecidas entre capital e trabalho, e as converte em relações entre empresas, dando viabilidade para que flexibilize-se as relações de trabalho (ANTUNES, 2018). Dessa maneira, a terceirização torna-se um elemento central de gestão e espalha-se por todas as áreas, como bem coloca Druck e Antunes (2014, p.17) "...constata-se uma verdadeira epidemia nas última duas décadas, que contaminou a indústria, os serviços a agricultura, o serviço público...". Neste contexto, Araújo (2001, p.51) afirma que:

A atualidade, entretanto, imprime à terceirização determinados atributos, ao ponto de se poder afirmar, sem exageros, tratar-se de um fenômeno novo. De peça acessória, periférica, complementar na arquitetura produtiva, ela se transforma em elemento central, em condição de flexibilidade, portanto, fundamental do ponto de vista da produtividade e da competitividade das empresas.

A realidade da terceirização no serviço público não é diferente, visto que os avanços do mercado neoliberal adentraram à Administração Pública com força na década de 1990, e promoveram o constante esvaziamento de trabalhadores concursados de cargos de atividades consideradas acessórias, instrumentais ou complementares, como limpeza, conservação, copeiragem, segurança, vigilância, entre outros. Nesse entendimento o Decreto nº 2.271/1997 diferenciou atividade-meio

e atividade-fim, delimitando a terceirização apenas ao primeiro tipo de atividade (DRUCK et al, 2018). Mais recentemente, em 2017, a terceirização foi sancionada de maneira mais cruel, por meio da Lei 13.429/2017, que regulamenta a terceirização para qualquer atividade nas organizações, sejam elas atividades-meio ou atividades-fim (BRASIL, 2017).

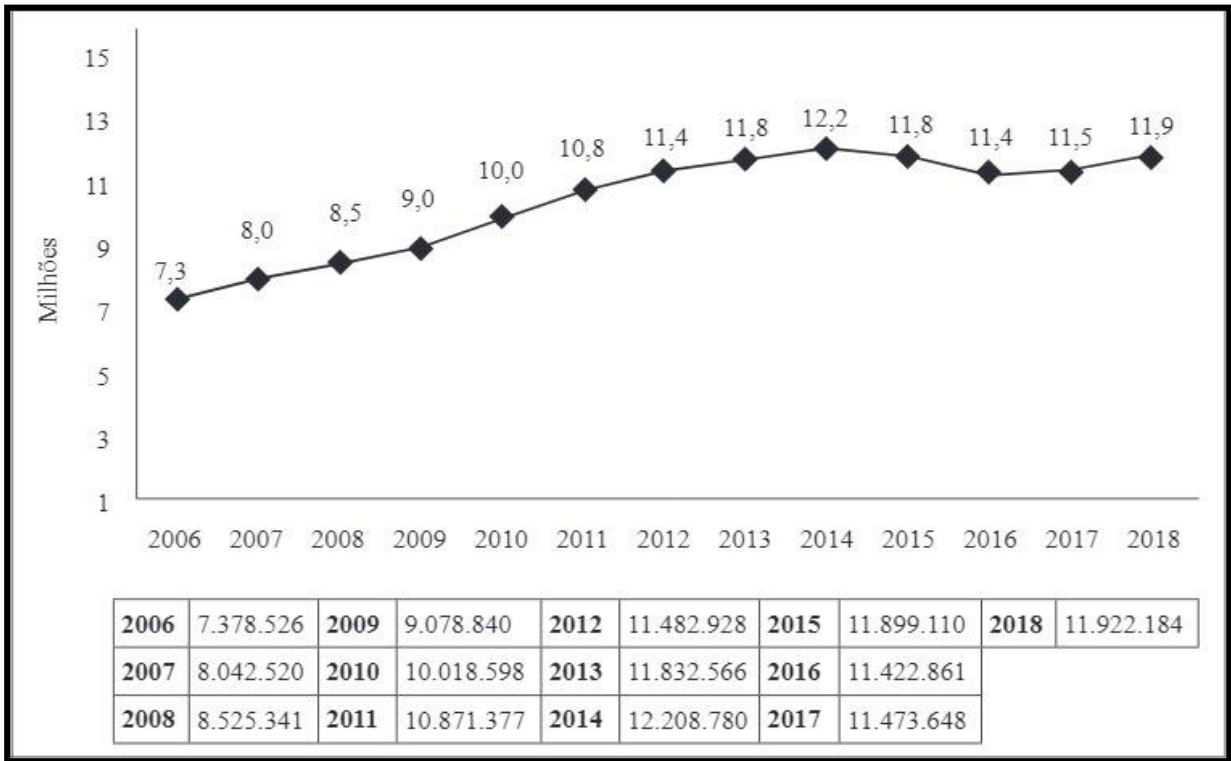
O setor da educação pública, mais especificamente das Universidades Públicas, vive um panorama igualmente assolador. Como bem traz Aquino (2014, p. 179) “A Universidade Pública Federal não ficou imune a essas transformações, sendo percebidos, também, nestas instituições, efeitos da política gerencialista...”. É a aproximação da realidade laboral das Universidades Públicas ao contexto da realidade do setor privado, desfocando de sua função social para uma visão neoliberal orientada pela gestão baseada nas demandas de mercado (AQUINO, 2014).

4.1.1 O Avanço da Terceirização

Uma das questões emergentes junto aos sujeitos entrevistados, foi no que diz respeito ao avanço da terceirização em todos os segmentos, principalmente nos últimos anos. De acordo com Antunes e Druck (2013) nos anos 2000 houve um grande crescimento da terceirização em todas as direções, mas com especial destaque no setor público. Os autores relatam ainda que não existem estatísticas precisas sobre os números da terceirização no Brasil. Entretanto, um estudo realizado em 2011 pela CUT/DIEESE apresentou números que demonstram que naquela época os trabalhadores terceirizados constituíam cerca de 25,5% dos empregos formais no Brasil.

Mais recentemente, um estudo desenvolvido com o objetivo de traçar o perfil dos trabalhadores terceirizados no Brasil, destacou que de 2006 a 2018 houve um crescimento de 4,5 milhões de postos de trabalho terceirizados no país, totalizando em 2018 11,9 milhões, conforme podemos acompanhar na Figura 1 (RODRIGUES; SANTOS; SILVA, 2020).

Figura 1 – Evolução do número de trabalhadores terceirizados no mercado de trabalho formal – BRASIL, 2006-2018.



Fonte: (RODRIGUES; SANTOS; SILVA, 2020, p. 172)

A preocupação com a crescente terceirização junto a Administração Pública, e especificamente dentro da Universidade é apontada pelos Gestores Universitários entrevistados, como pode-se conferir em suas falas:

Aí nós temos uma questão conjuntural de política de Estado. Eu acho assim, num país que nem o Brasil, eu acho meio perigoso esse tipo de atitude, de atividade. O problema do país é o seguinte, a gente não sabe exatamente onde é que isso vai dar. É, essa me parece a preocupação. Mas de qualquer maneira, mas assim no nosso país, quando tem essas mudanças de política de governos assim, elas são sempre muito, não sei se assustadoras, mas a gente fica com medo assim. A gente não sabe exatamente o que está por trás disso (GU1).

O entrevistado GU1 traz, na fala acima, o entendimento de que a terceirização na Administração Pública é um projeto do próprio Estado, que vem sendo intensificado nos últimos anos, baseado fortemente na lógica neoliberal. Sobre esse ponto, Druck (2021), disserta que esta formatação de um Estado neoliberal é uma exigência do

capitalismo flexível e globalizado, fazendo com que serviços públicos passem a ser transferidos e oferecidos por empresas privadas.

Seguindo nessa linha de pensamento, onde o Estado vem buscando alinhar-se aos parâmetros neoliberais, a diminuição de servidores públicos através do avanço da terceirização vem se tornando uma das estratégias adotadas neste processo. O entrevistado GU3 traz, em sua fala abaixo, sobre as recentes mudanças para que se possa efetuar a realização de concursos públicos, e a consequente dificuldade imposta às Instituições quanto à autorização do governo.

Porque agora a gente já tá com algumas limitações em relação a abertura de novos concursos para técnico-administrativos, né? Pra eu fazer um novo concurso é que eu tenho que atender o decreto do governo que estabelece 14 critérios, digamos assim, pra gente atender antes de abrir esse concurso. E na verdade a abertura do concurso é autorizada pelo Ministério da Economia e um dos itens, só pra gente fazer o link aqui com o assunto, um dos itens é: eu tenho que mostrar pro governo porque eu não terceirizei? Qual foi meu motivo? Eu poderia ter terceirizado? O governo quer que a gente mostre porque que eu não estou terceirizando sendo que a terceirização é um custo muitíssimo menor, né? Muito menor do que tu contratar efetivo (GU3).

As informações trazidas pelo entrevistado acima fazem referência a Instrução Normativa Nº2/2019 do Ministério da Economia, neste documento são dispostos critérios gerais que necessitarão ser preenchidos para que se possa obter autorização para realização de novos concursos públicos. Desta forma, os órgãos que pretendem realizar concurso público para provimento de cargos deverão encaminhar o pedido ao Ministério da Economia, impreterivelmente até o dia 31 de maio de cada ano. Ressalta-se que neste pedido deve conter uma gama de informações acerca da evolução do quadro de pessoal do órgão, seus impactos, número de aposentadorias previstas, entre outros. Dentre um dos aspectos de análise do pedido, a Instrução Normativa cita que é preciso que seja demonstrado que os serviços que justificam a realização da contratação temporária não podem ser prestados por meio da execução indireta, ou seja terceirizados.

Essas falas trazem à tona a realidade da terceirização no serviço público diante de um cenário que vem se agravando cada vez mais, amparado pelo Estado, que pretende introduzir um modelo gerencialista aos moldes do setor privado na Administração Pública. Druck (2018) reitera que esta é uma característica da era neoliberal, que é marcada por privatizações de empresas públicas e principalmente pelo enxugamento da máquina do Estado, onde a terceirização é um fenômeno central

deste movimento. O entrevistado GU2 esboça um pensamento que traduz a expansão da terceirização dentro da Universidade:

O crescimento do serviço terceirizado que começou há alguns anos já, né? E vem crescendo, e vai crescer mais ainda. Nós, a Universidade, até o início do ano passado, toda a confecção de alimentação era da Universidade, era nosso, né? Cozinheiro era nosso, copeiro, e ano passado começou a confecção de alimentos com uma empresa. Então foi terceirizado todo o Restaurante Universitário. E anos atrás ninguém cogitava isso, ninguém cogitava (GU2).

Essas são preocupações que acometem os Gestores Entrevistados da Universidade, pois notam que a terceirização vem ganhando espaço dentro da Instituição nos últimos anos, fato este que podemos ligar a promulgação da Lei 13.429/2017 que aumentou a gama de atividades que podem ser terceirizadas. Há um receio de que as atividades-fim sejam também alvo da terceirização, conforme expressa o entrevistado GU2:

Os cargos administrativos, os cargos de gestão, de controle, eu acho arriscado, são atividades que eu considero sensíveis, são informações sensíveis. São atividades que penso que não devem ser terceirizadas de maneira nenhuma (GU2).

De fato, a Lei 13.429/17 trouxe mudanças significativas no que tange às relações de trabalho, tanto para a iniciativa privada como no serviço público. Há uma preocupação diante da expansão do processo de terceirização no contexto da Administração Pública, principalmente no que diz respeito às atividades-fim, e no aumento do número da contratação de trabalhadores terceirizados para desempenhar as mesmas atividades que um servidor público. Não obstante, foi sancionado no ano de 2018 o Decreto 9.262/2018 que extinguiu cargos vagos na Administração Pública e vetou a abertura de novos concursos públicos para aqueles que pudessem vir a vagar. O entrevistado TT6 percebe esse aumento também:

Cada vez cresce mais, né? Porque muitas, como é que vou lhe dizer, órgãos públicos começam a extinguir os cargos, né? Por exemplo: motorista, vigilante, serviços gerais que é serviço de limpeza, jardinagem,. E daí na parte do setor público federal, estadual e municipal tão terceirizando bastante (TT6).

Ainda no ano de 2018 foram publicados o Decreto 9507/18 e a Portaria 443/2018 que facilitaram ainda mais o avanço de atividades terceirizáveis na Administração Pública. O Decreto 9507/18 proíbe a terceirização apenas nas atividades que envolvam tomada de decisão ou posição institucional, que sejam considerados estratégicos para o órgão ou entidade, que estejam relacionados ao poder de polícia, de regulação, de outorga de serviços públicos e de aplicação de sanção, ou que sejam categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou da entidade (BRASIL, 2018). Ou seja, ao delimitar somente as atividades que não são passíveis de terceirização, o Decreto 9507/18 deixa uma brecha muito grande para todas as outras atividades que podem ser terceirizadas. A Portaria 443/18, publicada em 28/12/2018, veio então regulamentar o Decreto 9507/18 e dispôs uma gama maior de atividades que preferencialmente deverão ser desempenhadas de maneira indireta pela Administração Pública, ou seja, que deverão ser desempenhadas através de contratos terceirizados e não mais por servidores de carreira.

Apesar dos Gestores Universitários entrevistados terem manifestado uma preocupação com o avanço da terceirização na Instituição, um dos Gestores da Empresa Terceirizada e 4 Trabalhadores Terceirizados entrevistados manifestaram visões diferentes do que foi trazido até aqui, ou seja, uma contradição em relação ao tema. Nota-se uma congruência entre as falas dos Trabalhadores Terceirizados relacionando a terceirização a maior oferta de empregos como percebemos nas seguintes falas:

Abre mais oportunidades, mais caminhos, né? Digamos que hoje tu trabalha com um funcionário, no caso de carreira, tu pode colocar mais dois ou três funcionários, né? Claro que terceirizando aquela parte, né? Cabe mais empregos, né? (TT7).

Pode-se observar que o entrevistado TT7 tem noção de que o trabalhador terceirizado possui uma condição mais precária, pois cita o fato de que um funcionário concursado seria equivalente, de certa forma, a um número maior de trabalhadores terceirizados. Entretanto, o trabalhador terceirizado em sua situação de precariedade enxerga a terceirização como fonte de oportunidades, como forma de empregar mais pessoas, e não como uma ferramenta de exploração e de precarização do trabalho. Nesse mesmo sentido, a fala do entrevistado TT10 reitera:

Olha eu vou te dizer assim ó, que o trabalho terceirizado, eu no meu ponto de vista, ele dá muito mais oportunidade pro todo, né? Pro pessoal arrumar emprego. Porque às vezes a firma privada, assim que não pega terceirizados por fora, é mais complicado, bem mais complicado o pessoal arrumar serviço. Não sendo terceirizado, no caso, né? (TT10).

O Entrevistado TT9 também reitera esse ponto em sua fala: “Ah, o trabalho terceirizado em si eu acho que ele colabora bastante para... em questão de economia, né?” Na mesma linha de raciocínio o Entrevistado TT11 entende que o avanço do trabalho terceirizado: “Ajuda bastante, né? Em todas as áreas assim, acho que é uma grande ajuda, né? Emprego.”.

Esses pensamentos podem ser relacionados ao atual momento de crise em que vivemos, com o grande número de trabalhadores desempregados e acentuação das políticas neoliberais. O desemprego tem sua origem junto ao início do próprio capitalismo, ou como diz Marx (1982) o desemprego estrutural é uma das condições da sociedade capitalista. Sobre esta questão o autor cita:

[...] população trabalhadora excedente é um produto necessário da acumulação ou do desenvolvimento da riqueza com base capitalista, essa superpopulação se converte, em contrapartida, em alavanca da acumulação capitalista, e até mesmo numa condição de existência do modo de produção capitalista. Ela constitui um exército industrial de reserva disponível, que pertence ao capital de maneira tão absoluta como se ele o tivesse criado por sua própria conta. Ela fornece a suas necessidades variáveis de valorização o material humano sempre pronto para ser explorado, independentemente dos limites do verdadeiro aumento populacional (MARX, 1982, p. 707).

Nesse sentido, devemos analisar a ótica dos trabalhadores terceirizados entrevistados a partir de uma classe desprovida de oportunidades e assolada pelo medo do desemprego. Tem se que compreender que o desemprego estruturante age de forma a ter sempre disponível uma superpopulação apta a aceitar as diversas formas de precarização das condições de trabalho, onde o próprio posto de trabalho por si só é visto como uma vantagem, face ao grande contingente de trabalhadores desempregados. Alencar (2011) corrobora que o desemprego torna-se uma arma contra os próprios trabalhadores, visto que tende a enfraquecer os movimentos dos trabalhadores e, dessa forma, os subjugam às imposições do capital, que vai ao encontro a perdas de direitos sociais e condições de trabalho cada vez mais precárias. Observa-se essa questão na fala do entrevistado TT8, que reitera a falta de

oportunidades e o aceite das condições de trabalho impostas, ainda que não fossem sua vontade:

Bom, esse é meu primeiro trabalho de carteira assinada, e eu cheguei mesmo mais pela necessidade financeira. E aí eu comecei a largar currículo, currículo, currículo... e aí eu fui conseguir mesmo agora na pandemia, mas antes eu não tinha conseguido nada. Então, e tipo, não é algo que eu queria, mas a gente pega o que vem, né? Porque a gente não pode estar escolhendo (TT8).

Entretanto, o Entrevistado Gestor da Empresa Terceirizada GET2 liga o crescimento do fenômeno da terceirização ao crescimento da sociedade como um todo:

Eu vejo a terceirização crescendo e penso que é muito positivo. Nessa parceria sai todo mundo ganhando. Pra mim é pensar no crescimento da sociedade no mundo todo. E o crescimento é inevitável. Então, quando a gente fala em serviço terceirizado hoje a nível geral, não tem como não pensar num crescimento da sociedade, porque gera emprego. Então assim, esse crescimento da sociedade, quando a gente tem essa parceria entre órgão público e serviço terceirizado, empresas sérias nesse sentido, não tem como não crescer uma sociedade, entende? E todo mundo cresce com isso, então não tem como não pensar em serviço terceirizado hoje num ambiente da sociedade que a gente tem, sem pensar nesse crescimento da própria sociedade. A roda gira e a economia cresce (GET2).

Pode-se perceber que o Entrevistado GET2 tem uma visão gerencial que se associa aos pensamentos neoliberais acerca da terceirização, embasada nas ideias da terceirização como uma ferramenta de gestão, que vai propiciar vantagens para todos os envolvidos, desde a prestadora de serviços e a empresa contratante até o trabalhador terceirizado. Pois a terceirização teria a capacidade de disponibilizar à empresa que contrata uma mão de obra mais qualificada, ao passo que poderia dar maior atenção às atividades que considerasse fundamentais. Para a sociedade e para o trabalhador seria o aumento da oferta de empregos, e a consequente saída do desemprego e informalidade.

Contudo, Antunes (2018) afirma que são falsas as alegações de que a terceirização e sua regulamentação - e consequente desregulamentação dos direitos - são necessárias para a criação de empregos e de que funcionam como alternativa para saída da crise econômica, pois de fato ela desemprega ao invés de criar empregos. Uma vez que os trabalhadores terceirizados são submetidos a jornadas maiores e com ritmo exaustivo, acaba-se reduzindo os postos de trabalho (DIEESE,

2011). Ressalta-se ainda que a fala do Entrevistado GET2 entra em contradição acerca dos benefícios da terceirização, conforme a seguir:

Eu vejo claramente isso, porque todos os dias ex-funcionários, funcionários atuais, se tratando num momento de pandemia que a gente tá vivendo, tem muita gente solicitando emprego pra poder sobreviver, pela dificuldade que tá todo mundo vivendo hoje na sociedade (GET2).

Na fala fica claro que o Gestor da Empresa Terceirizada GET2 tem a noção de que o trabalho terceirizado não fornece as condições necessárias para que o trabalhador viva plenamente. Delimita a condição do emprego à de sobrevivência, o que nos leva a crer que o entrevistado conhece as precarizações que assolam o trabalhador do segmento.

Dessa maneira podemos entender que os três grupos de entrevistados nesta pesquisa, Gestores Universitários, Gestores da Empresa Terceirizada e Trabalhadores Terceirizados, enxergam o aumento da terceirização de formas diferentes, mas que relacionam-se entre si. O primeiro grupo compreende o aumento da terceirização, no que diz respeito a Administração Pública, como um instrumento do Estado numa possível Reforma Administrativa, com o objetivo de efetuar a troca do efetivo de trabalhadores concursados por aqueles contratados por meio de empresas terceirizadas. Na visão dos Gestores Universitários esse aumento da terceirização não traz benefícios à sociedade, pelo contrário, ela troca um trabalhador contratado diretamente ou concursado, por um trabalhador terceirizado que tem muito menos direitos e garantias. Como diz Antunes (2018, p. 174) “criando trabalhadores e trabalhadoras de “primeira e segunda categorias””. Pode-se visualizar tal aspecto na fala do entrevistado GU1 a seguir:

Obviamente que tá escrito lá que pra eficiência, tá? Eficiência e economia. Mas aí que tá, veja que palavra interessante, né? Eficiência ainda vai lá, mas economia, o quê que significa exatamente economia. Economia significa pagar menos e tirar direitos. Sim, porque eu outra economia exatamente a gente tá falando, sabe? Porque se tu diz assim: “No lugar do fulano eu vou contratar um terceirizado para economizar”. É engraçado, né? Tipo assim, mas per aí, então o fulano tem um salário maior e mais direitos do que aquele outro que vai vir de uma outra empresa. Tá isso é tão simples assim? Tá resolvido então o problema do país? É essa a solução? Então a gente não para pra pensar, e aí tem uma questão da sociedade (GU1).

O grupo dos Gestores da Empresa Terceirizada reiteram em suas ideias a lógica da terceirização como uma modalidade que emprega mais pessoas e,

consequentemente, melhora a economia e as condições da sociedade, sem considerar as condições precárias que tal fenômeno impõe aos trabalhadores do segmento. Ao passo que o grupo dos Trabalhadores Terceirizados citam apenas a questão positiva da terceirização como oportunidade de emprego, pois convivem diariamente com o medo de perder seu trabalho e sua renda, vendo na terceirização uma modalidade que, apesar de toda a precarização, oferece mais postos de trabalho.

Dessa forma, diante do exposto acima entende-se que o avanço da terceirização caracteriza-se como um dos aspectos considerados precarizador das condições de trabalho, das relações e do próprio mundo do trabalho.

4.1.2 Baixa Remuneração

Outra questão emergente, fator de precarização, identificada pela pesquisa foi a baixa remuneração dos trabalhadores terceirizados. Quando questionados se os seus ganhos seriam suficientes para garantir a sua qualidade de vida, os trabalhadores terceirizados trouxeram em suas falas relatos que deixam claro o quanto sua remuneração é baixa e insuficiente. Sobre essa questão o entrevistado TT1 relatou “Não (risos) ... infelizmente não, né? Mas assim eu... o salário que a empresa oferece eu nas minhas condições não tinha como escolher.” Essa fala deixa claro que o entrevistado não considera que o salário recebido satisfaça sua demanda, mas que por uma questão de necessidade é obrigado a aceitar as condições impostas.

Segundo Alves (2015), essa exploração do trabalhador ao máximo, sem a remuneração adequada, é uma característica do sistema capitalista brasileiro, visto que o baixo desenvolvimento do país contribui para que exista a possibilidade da exploração máxima do trabalhador, uma vez que a crise e o desemprego assolam o Brasil. Dessa maneira o trabalhador sujeita-se às mais diversas e perversas condições impostas de trabalho, com medo de ser demitido, e que outra pessoa assuma seu trabalho e tome para si sua única fonte de renda (ALVES, 2015).

O entrevistado TT8 corrobora com esse pensamento ao trazer que seus ganhos apenas cobrem os custos do mês, visto que seus rendimentos provenientes do seu trabalho em suas palavras “Não são nem um pouco suficientes. Dá mesmo só para pagar contas assim, sabe? Mas não é algo que sobre no mês. É só pra se manter mesmo pagando as conta.”. Em pesquisa realizada pela CUT/DIEESE em 2010,

constatou-se que os funcionários terceirizados tinham um ganho menor de cerca de 27,1% quando comparado a trabalhadores que desempenhavam a mesma atividade, mas contratados diretamente pelas empresas (CUT/DIEESE, 2011). No que tange à Administração Pública, é difícil que se façam equiparações salariais entre servidores concursados e trabalhadores terceirizados, pois as atividades tipicamente terceirizadas no setor público quase não possuem servidores que desempenhem tais funções, apesar da tendência de mudança desta realidade com o advento do avanço da terceirização. O GU3 relata que na Instituição o cargo de motorista é um dos cenários onde é possível constatar a realidade de diferença salarial entre servidores e trabalhadores terceirizados que desempenham a mesma função. Sobre essa questão GU3 traz em sua fala:

Motoristas é um lugar bem isso aí, o Núcleo de Transportes. O Núcleo de Transportes tu tem o servidor efetivo e tu tem o terceirizado. E é impressionante a diferença né, de um e de outro, um com salário "X", o outro com "X++" (GU3).

É nesse mesmo sentido que o GET2 relata que existe a diferença salarial acentuada entre o trabalhador terceirizado e o servidor que desempenha a mesma função conforme sua fala "Só que a diferença é que o servidor ganha quase 5 vezes mais. E muitas vezes o funcionário terceirizado faz muito mais dentro do setor, na mesma função, ganha muito menos do que servidor que tá ali." Graça Druck (2018) analisa essa questão e reitera que é como se fossem criados trabalhadores e trabalhadoras de primeira e segunda categorias, trazendo essa diferenciação entre os trabalhadores terceirizados e os contratados diretamente ou concursados.

Alves (2015) reconhece que um dos principais problemas no que se refere à terceirização são os baixos salários que estes profissionais recebem, o autor chama essa característica de barbárie salarial. Reitera-se que há por um lado uma superexploração da força de trabalho e por outro a remuneração baixíssima que estes trabalhadores recebem (ALVES, 2015).

Outro ponto percebido nessa questão, é que há algumas estratégias entre os trabalhadores terceirizados para que consigam complementar a sua renda. Entre eles destaca-se a questão da soma dos ganhos da família como maneira de conseguir aumentar o montante e viver com um pouco mais de dignidade. Este ponto vêm na fala do TT5 "Olha, se eu fosse sozinha não daria, né? Mas ainda bem que o meu

companheiro me ajuda também, né? Complementa, é porque ele ganha mais, né? Um pouquinho mais.”. Nota-se que a mesma estratégia é reiterada na fala do entrevistado TT6 abaixo:

Hoje em dia com a pandemia que nós estamos... não dá muito. Dá porque eu trabalho, a esposa trabalha e o enteado tem uma barbearia, entendeu? Então agora tá dando, mas ali assim ó de 2020, de outubro... junho, julho ali de 2020 tava feio (TT6).

A precarização através do salário é algo muito comum no processo de terceirização, visto que no sistema capitalista de acumulação flexível em que o fenômeno está inserido sempre há o objetivo de obtenção do lucro. Se um das premissas da terceirização é a redução do custo pela empresa contratante e no entanto a empresa que é contratada visa também a lucratividade, o resultado dessa conta recairá sobre o trabalhador terceirizado. Destaca-se, neste sentido ainda, a fala do entrevistado TT10, que reitera a necessidade de somar seus ganhos ao de seus familiares para que possa garantir um situação um pouco melhor no que tange à renda: “[...] olha ... pelo menos lá em casa, juntando o meu salário e o salário da minha esposa, né? Dá pra viver, sem muito luxo, mas dá pra viver.”.

Destaca-se ainda, que na impossibilidade de conseguir o sustento e garantia de qualidade devida através de seu salário, os trabalhadores terceirizados relatam que buscam complementar a sua renda através de outras atividades desempenhadas fora do seu emprego formal, como cita o TT1:

Hoje o que é que eu faço, eu trabalho aqui, eu trabalho com vendas, eu vendo Boticário, eu vendo roupas, né? E faço essas coisas, às vezes eu costuro, faço alguma coisa em casa sabe? Pra complementar. Sim, se não... não chega né? (TT1).

Essa mesma realidade é trazida ainda nas falas de dois trabalhadores terceirizados. O TT5 relata na sua fala “[...] eu costuro...não faço, não faço roupa, sabe? Mas eu ajeito, eu alargo ou diminuo, sabe? Faço bainha, faço máscara também. Faço pra pegar mais uns troquinhos. (TT5)”. Também chama a atenção a fala do entrevistado TT4 que cita a dificuldade de manter uma casa sendo chefe de família contando apenas com o salário proveniente de seu trabalho desempenhado na UFSM:

Porque eu sou pai e mãe dentro de casa, então tem gente que diz assim: ah é fácil cuidar de uma casa... mas é difícil, a gente tem que batalhar e eu batalho, sabe? Então daí tem água, tem luz, tem as comida pra dentro de casa. Então pra mim eu complemento, porque eu lido com venda, sabe? Com as vendas. Eu vendo Eudora (TT4).

É importante ressaltar que os baixos salários a que são submetidos os trabalhadores terceirizados no que tange à Administração Pública relaciona-se diretamente ao processo de licitação que define a empresa ganhadora que irá prestar os serviços. Quando questionado acerca da baixa remuneração dos trabalhadores terceirizados, o GET1 traz em sua fala que a modalidade de contratação através da licitação visa sempre que a empresa que oferece o serviço com o valor mais baixo saia vitoriosa do pleito, conforme podemos ver abaixo:

A gente tem que ter em mente também que a questão própria da modalidade de contratação do setor público, que é a questão simplesmente pelo menor preço. É ... até nem vou entrar na discussão se é o mais justo, se não é o mais justo, se é o mais correto ou se não é o mais correto, mas é o que é. Que é hoje convencionado e o que é aplicado, ele não visa muito essa questão de remuneração. Ele visa trazer a maior economicidade pra dentro ... Claro que ele importa parâmetros de qualidade, nesse sentido. Mas numa licitação qualquer empresa que for participar ela vai estar preocupada primeiramente com a questão de custo para poder ganhar a licitação. Então nisso a gente sabe que vai ter essa disparidade (GET1).

De fato, a contratação de serviços terceirizados pela Administração Pública ocorre através de licitações, na modalidade chamada de Pregão. Nessa modalidade a disputa entre as empresas participantes é feita em sessão pública e as melhores propostas são ordenadas por meio de lances, onde a empresa vencedora será aquela que oferta o menor preço a ser cobrado pelo serviço prestado (VASCONCELOS, 2005). O mesmo pensamento é corroborado na fala do entrevistado GU2 abaixo:

Então essas pessoas, eu sou fã dessas pessoas, sabe? Porque apesar de ganhar pouco, porque a gente faz com que elas ganhem pouco. Porque os nossos contratos a gente... é pelo menor preço, então o menor preço que as contratadas devem ofertar, na hora da licitação, é o salário base, que tá na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT). Então as empresas jogam o salário base. Então um eletricitista, R\$1400,00 pelo serviço do cara, por exemplo. Então a empresa, quando ela vai participar da licitação, todas elas jogam o salário base como salário da CCT. Eles não dão um upgrade naquele salário. E aí quando a empresa ganha a licitação, ela contrata os funcionários dela para trabalhar aqui dentro e paga o salário base. Então eles ganham muito pouco, muito pouco (GU2).

Dessa maneira, pode-se verificar que os baixos salários impostos aos trabalhadores terceirizados são de conhecimento tanto da empresa que emprega diretamente estes trabalhadores, quanto da UFSM, que contrata a empresa com base no menor valor de custo. Sob o princípio da economicidade e modernização do Estado, a Administração Pública torna-se cúmplice neste processo que beneficia os envolvidos, excluindo-se os trabalhadores, que tem sua remuneração baseado no mínimo possível. Entende-se que a UFSM segue a legislação vigente, e que não pode contrariar o disposto em lei, mas nem por isso pode-se deixar de observar a grande contradição nesta questão, visto que a mesma Instituição Federal de Ensino Superior que tem como missão a contribuição para o desenvolvimento da sociedade, amparada em valores como ética e justiça, é a mesma que compactua com a superexploração da força de trabalho e, conscientemente reitera a precarização do trabalhador terceirizado.

4.1.3 Insegurança e Sobrecarga de Trabalho

A insegurança no trabalho, que se dá pelo constante medo de demissão foi outra questão reiterada por nove entre os onze trabalhadores terceirizados entrevistados, visto que relatam a redução de funcionários nos ambientes em que trabalham. Quando questionado se convivia com medo de perder o emprego, o entrevistado TT10 trouxe a seguinte fala:

Ah, a gente sempre fica um pouco com o pezinho atrás, né? Bah, que Deus não deixa acontecer, mas a gente corre o risco, né? De sei lá, o contrato não dar certo, alguma coisa, né? A gente corre esse risco. A gente tá sempre correndo esse risco, mas enquanto a gente tá...a gente tá cumprindo o nosso dever, né? Dentro da Universidade (TT10).

Percebe-se na fala acima que há um sentimento constante de insegurança, onde o trabalhador sabe que o risco de perder o emprego está presente no cotidiano do seu dia a dia. Essa insegurança, o sentimento de instabilidade que assola a classe terceirizada se dá muito em função da flexibilidade dos contratos de trabalho a que são submetidos os trabalhadores terceirizados, visto que eles são contratados pela empresa terceirizada sob demanda de um contrato com uma empresa contratante.

Isso significa que, se a UFSM diminui o contrato com a empresa terceirizada, os trabalhadores não são alocados em outras empresas ou Instituições que a empresa mãe atende, ao invés disso, esses trabalhadores são demitidos. Esse mesmo sentimento de insegurança vem na fala do entrevistado TT9:

Ah a gente sente, né? Porque todo mundo tem. Essa renovação de contrato, ou a cada dois anos, não sei como que faz esse valor do contrato ai. A gente fica apreensivo, porque tu faz parte do teu setor ali, por exemplo no almoxarifado, que eu sou. Então quando vem aquele aviso, a folha de aviso, tu fica pensando tudo esses anos que tu tem de Universidade em um mês tu pode deixar pra trás (TT9).

As constantes demissões que causam a insegurança nos trabalhadores estão diretamente relacionadas aos cortes orçamentários que as Instituições Federais de Ensino Superior sofrem ano após ano. Sobre o tema, Druck (2021) coloca que nas Universidades Federais os gastos com a contratação de serviços terceirizados consomem, em média, 60% do orçamento de custeio das Instituições. Em tempo, o orçamento de custeio são aqueles relacionados ao funcionamento geral da Universidade, contemplando despesas como energia elétrica, serviços terceirizados, apoio técnico, entre outros.

Na UFSM a parte do orçamento de custeio que a autora refere, é denominada como encargos gerais, e pelo que consta no último Relatório de Gestão da UFSM referente ao ano de 2019, o valor total gasto foi de R\$ 64.055.530,77. De acordo com o mesmo relatório, o valor gasto com contratos com a principal empresa que presta serviços terceirizados à UFSM e que emprega os trabalhadores terceirizados entrevistados neste estudo, no ano de 2019 foi de R\$ 33.646.630,40. Este valor gasto com a empresa terceirizada representa um total de 52,52% do valor destinado ao custeio da UFSM no ano de 2019.

Dessa forma, diante dos cortes orçamentários impostos pelo governo, que restringe o valor destinado ao custeio das Universidades, inevitavelmente esse ônus recairá sobre os contratos de serviços terceirizados, ocasionando demissões. Os efeitos dos cortes são percebidos pelos entrevistados, como pode-se observar na fala do entrevistado TT4:

Acho que faz uns dois anos que teve solicitação aí foi muita gente embora. Muita gente trabalhadeira que eu vi assim, sabe? Eu observo as colegas assim, sabe? Que trabalham e que não trabalham, que dá duro. Muita gente legal foram embora aqui da Reitoria. Mas fazer o que? (TT4).

Nota-se também na fala acima que o entrevistado TT4 sente-se incapaz de contestar a situação das demissões, que denota um sentimento de impotência frente a situação em que está inserida. Essa mesma situação é percebida na fala do entrevistado TT2 que relata as demissões e, no final da fala, deixa claro que existe um receio por parte do trabalhador de se pronunciar sobre o ocorrido, como pode-se perceber: “Agora, até semana passada reduziram bastante funcionários, a empresa prestadora de serviços no caso. Foi reduzido, mas tiraram uns antigos, sabe? Até não achei legal isso, o que fizeram, mas... é que eu não posso falar nada (TT2)”.

De acordo com Mandarin e Sticca (2019), um ponto sensível ao sentimento de insegurança e instabilidade no trabalho proveniente dos contratos de terceirização é o fato de que trabalhador terceirizado não é envolvido no processo de negociação. Ou seja, se há cortes orçamentários, as estratégias e decisões são tomadas entre Instituição contratante e a empresa prestadora dos serviços. Esse não envolvimento gera incertezas ao trabalhador que acaba convivendo com o fato de não saber se corre risco eminente de demissão ou não.

Nessa mesma linha de pensamento o entrevistado TT6, reitera o sentimento de medo que mais cortes orçamentários aconteçam, porque tem a noção das consequências que isso traz ao segmento, como visualiza-se na fala abaixo:

Ah sim, a gente convive com medo de demissão, porque por exemplo se o governo federal quiser enxugar mais o orçamento vai afetar em quem? Nos terceirizados, né? Que já afetou a parte da vigilância muito, o senhor que estuda aqui vê, né? Afetou muito na parte da vigilância. Tá, claro que colocaram câmeras bastante, tão colocando mais câmeras, mas a presença humana ali no prédio, ou na rua, né? É mais eficaz por causa dos assaltos, roubo, essas coisas assim. A gente tem medo que o governo enxugue mais o orçamento, entendeu? Que o governo federal enxugue mais o orçamento e aí pode acontecer mais cortes, né? Na parte de terceirizados (TT6).

De acordo com Druck (2021), o primeiro efeito nocivo dos bloqueios e contingenciamento por parte do Ministério da Educação no ano de 2019, foi a diminuição dos contratos de serviços terceirizados ou inadimplência por parte das Universidades Federais, que culminou na demissão dos trabalhadores terceirizados por parte das empresas prestadoras de serviços. O entrevistado TT9 enfatiza em sua fala os cortes nos contratos com a empresa prestadora dos serviços terceirizados visíveis no cotidiano do seu trabalho:

Ah no dia a dia eu vi que mudou bastante coisas na questão de funcionários, né? Antes nós era entre uns... mais de 30 aqui digamos, na parte da limpeza, e com esses cortes de gasto nos contrato, a gente vê que reduziu bastante. Mas a questão de qualidade de trabalho.... elas se vira, né? Se vira. Tenta dar o máximo ali, mas é quando tu tem um corte assim de surpresa, de... algum setor vai sentir. Então eu acho que hoje aqui no *Campus*, o setor que tá mais sentindo é o setor da parte do paisagismo, né? Que eu percebo que é muita tarefa e poucos funcionários, né? (TT9).

O que percebe-se também na fala do entrevistado TT9, para além da redução de trabalhadores, é que ele traz uma consequência desta redução: a sobrecarga de trabalho. Deveras, se diminuem os postos de trabalho, porém o trabalho a ser realizado continua o mesmo, conseqüentemente os trabalhadores que permanecem no emprego terão de compensar as atividades daqueles que foram demitidos. Fato que é reiterado pela fala do gestor universitário entrevistado, que faz o paralelo dos cortes orçamentários com a redução dos postos de trabalho, e indicando que haverá efetivamente uma sobrecarga de trabalho para aqueles que permanecerem trabalhando junto à Universidade, como é possível perceber na sua fala abaixo:

A tendência é aumentar o número dos terceirizados, mas também pode ser o contrário, por causa da restrição orçamentária. Ano passado o nosso orçamento pra encargos, que também engloba os terceirizados, tava em 71 milhões. Esse ano veio pra 48 milhões, então nós já estamos estudando a possibilidade de redução de terceirizados. Complicado, né? A gente precisa do serviço, é extremamente importante, mas não tem como manter esse custo. Então quem ficar dos terceirizados vai ter que trabalhar por ele e pelo outro ainda, que possa vir a ser demitido (GU2).

Entretanto, essa já é uma realidade enfrentada no dia a dia da Instituição, visível aos olhos tanto dos trabalhadores terceirizados entrevistados, quanto dos gestores da Universidade que fizeram parte do estudo. O entrevistado GU3 reitera esse cenário de sobrecarga na seguinte fala:

Teve demissões então, momento que nós tínhamos duas meninas, a gente passou a ter uma, por exemplo, né? Eu acho bem complicado, eu acho assim ó, acho difícil, acho que essa pessoa vai sim se sentir sobrecarregada, mas claro que respeitando a carga horária dela (GU3).

Segundo o entrevistado GU3 já há a sobrecarga de trabalho no dia a dia dos trabalhadores terceirizados no setor em que trabalha, entretanto como estes trabalhadores possuem carga horária diária definida, a penalização vai ocorrer sobre o volume de trabalho, mas não sobre as horas a serem trabalhadas. O entrevistado GU3 continua:

[...] serão penalizadas sobre a questão sentimento eu acho. Porque daí assim ó, elas vão deixar sala sem limpar, conscientemente, elas vão deixar sala sem limpar. Então eu acho, aí vai depender do trabalhador, vai depender dela, se ela é uma pessoa extremamente, por exemplo, preocupada com seu trabalho, com fazer bem feito, ela vai ficar frustrada e vai se sentir... vai ter um sentimento ruim em relação a isso. De tipo assim, de não completude, sabe? De não ter completado o trabalho (GU3).

A sobrecarga de trabalho vivenciada pelos trabalhadores é um fator precarizador das condições do próprio trabalho, que afetam diretamente a saúde do indivíduo. O estresse proporcionado pela sobrecarga de trabalho, somado ao exigente grau de produtividade imposto ao trabalhador, bem como da obtenção de resultados cada vez maiores, sobretudo dos lucros para a empresa empregadora, é fonte de condições perversas de trabalho, que atacam, para além da saúde do trabalhador, a sua dignidade (ARAÚJO; MORAIS, 2017). Visualiza-se este panorama extenuante a que são submetidos os trabalhadores terceirizados na fala do TT4 abaixo:

Agora, agora no momento que eu vou te falar, é complicado, né? Porque diminuiu bastante gente e daí tá sendo muita coisa pra nós. E daí que eu tô fazendo 2 andar, tô fazendo aqui e 3º. É aí teve corte, né? Com as pessoas e acho que eles não tão pegando ninguém, que eu não vejo ninguém diferente aqui dentro. Sabe só ta brabo que ta sendo muita coisa pra quem ta aqui. Em poucas gurias e o serviço aumentado, a gente cansa muito e não dá conta, sabe? (TT4).

Seligmann-Silva (2011) reforça que a sobrecarga de trabalho ocasiona um acentuado medo de não conseguir atingir as metas impostas e de cometer erros no trabalho, ao mesmo tempo que o cansaço e a fadiga tomam conta do indivíduo, e ao contrário do esperado, a produção no trabalho ao invés de aumentar, diminui. A referida autora cita que como consequência, a fadiga alcança para além do âmbito do trabalho, a vida familiar, o lazer e as diversas interações sociais, interferindo na vida do trabalhador como um todo.

Contudo, a realidade atual, de contingenciamento orçamentário e superexploração da força de trabalho, parece não levar em conta as consequências da sobrecarga de trabalho na vida do trabalhador. O entrevistado GU2 deixa claro que da maneira que o orçamento da Universidade está posto, caso não haja um crédito suplementar por parte do governo a situação tende a ficar pior, comprometendo inclusive o funcionamento da Instituição: “E aí vamos ter que começar a cortar postos, né? Cortar vigilante, cortar vigia, cortar agente de portaria, motorista. E daí como que

tu vai dar andamento no funcionamento de uma Instituição tão grande assim? Cortando tantos postos” (GU2).

O entrevistado GU2 traz ainda que a gestão da Universidade busca estabelecer estratégias para continuar com os serviços que fazem a Instituição funcionar, tentando encaixá-los ao máximo dentro do orçamento disponível. Diante disso, traz como uma das estratégias a troca de cargos de trabalho específicos por outros que custam menos e podem efetuar mais atividades, conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Podemos visualizar o disposto na seguinte fala:

E a gente tá no desespero aqui, só fazendo cálculo, cálculo pra tentar diminuir, pra tentar... por exemplo, a gente tinha postos de agente de portaria. Tinha o posto “X” lá, e aí a gente conseguiu ter essa excelente ideia de trocar por vigia. O vigia ele faz mais coisa que o agente de portaria faz, mais atividades ele pode fazer, de acordo com o CBO. E o custo é menor, mais baixo (GU2).

Outra estratégia adotada foi em relação aos postos de vigilância, onde antes havia vigilantes em postos fixos dentro da Universidade, que faziam a segurança permanente dos prédios e Unidades de Ensino, agora estes postos foram diminuídos e tornados móveis, decidiu-se, dessa forma, que os trabalhadores tem de ficar em constante movimento:

Nós tivemos uma redução grande agora no contrato da vigilância, vários postos que antes eram fixos agora são móveis. Se tu ver tem pessoal de moto e de bicicleta aqui no *Campus*. Aquele lá acho que tinha 90, 97 funcionários terceirizados de vigilância, e hoje tem a metade. E aí nós estamos procurando entender como que tá funcionando a vigilância, né? Se foi uma boa, uma boa resposta da gente frente a crise orçamentária ou não (GU2).

Nota-se, que os repetidos cortes dos orçamentos das Universidades Federais, somado à política de terceirização do serviço público incentivada pelo Estado, exige que a gestão da UFSM adote estratégias e procure cada vez mais se encaixar neste cenário. Entretanto, compreende-se também que sempre é o elo mais fraco que sofre acentuadamente com esta realidade, que neste caso é o trabalhador terceirizado.

Conforme citado anteriormente, o trabalhador do cargo de vigia, além de desempenhar sua função deverá atender também à portaria dos prédios, sendo remunerado com o mesmo salário, ou ainda, a situação dos vigias que agora devem pedalar deslocando-se pelo *campus* durante quase todo seu expediente de trabalho, para suprir os postos que foram excluídos. São estratégias que visam apenas a

economicidade para a Instituição, sem levar em conta a precarização e sobrecarga de trabalho que são impostas a estes trabalhadores.

Cabe destacar ainda que esses movimentos para se adequar ao orçamento cada vez menor e visando a economia no setor público, não necessariamente se traduzem em qualidade no serviço prestado, visto que na continuidade de sua fala sobre as estratégias adotadas para a redução dos cargos de vigia, o GU2 traz:

Por enquanto tá sendo tranquilo, não tem quase furto, nem roubo, nem estupro, nem abigeato, não teve nada nesse sentido. É um risco, porque se a pessoa que quer cometer um delito aqui dentro, percebe que a vigilância é deficiente, ela vai se sentir mais encorajada. A gente tá pedindo pro pessoal da vigilância dar um gás nesses primeiros três meses mesmo. A gente pediu para eles ficarem bem ativos na parte da noite, fazer a ronda, não ficar só no prédio dele, né? Mas fazer umas rondas mais afastadas do prédio (GU2).

A fala do GU2 deixa claro que a gestão da Universidade tem conhecimento que a estratégia adotada ocasiona a deficiência na qualidade do serviço prestado, e que dessa forma ocasiona um risco à Instituição, seu patrimônio e às pessoas que ali transitam. Além disso, exige do vigilante, trabalhador terceirizado, que intensifique sua carga de trabalho a fim de tentar evitar que algum delito aconteça, colocando, dessa forma, a responsabilidade de suprir a deficiência de trabalhadores terceirizados, sobre o próprio trabalhador.

Ainda sobre os constantes cortes, quando perguntado se houve muitas demissões que atingiram os trabalhadores terceirizados na UFSM, o entrevistado GET1 informa:

Sim, teve. Teve do contrato que a gente tinha em 2013 até 2018, tá? E aí entrou um outro em 2019. Não teve retorno nem de 25% do efetivo. Depois, durante 2019 e 2020, a gente teve mais cortes referente a questões orçamentárias que eles nos passavam, questões orçamentárias, né? Que a Universidade tinha que trabalhar pra chegar no final do ano e pode pagar a empresa, né? (GET1).

Segundo disposto acima, os cortes orçamentários configuram-se como um elemento chave quando se pensa em demissões na UFSM, estando sempre presentes e impactando diretamente no número de trabalhadores terceirizados em atividade na Instituição. Contudo, um fato que chama a atenção na entrevista do GET1, é que o mesmo enxerga os cortes orçamentários e consequentes demissões

de maneira positiva, pois segundo ele, contratos menores garantem o pagamento da empresa pela Universidade, como pode-se visualizar em sua fala abaixo:

Mas se por um lado, diminui nosso tamanho, diminui nossa estrutura de atendimento, de outro lado pra empresa é muito mais saudável a gente ter contratos menores que receba, e que a gente tenha a certeza que a Universidade não vai atrasar. Que a Universidade vai nos pagar, do que a gente ter contratos muito grandes e que a gente vai ter problema de pagamentos. Então pra nós é melhor ter contratos menores e que tenha a certeza que vai ganhar, do que ter contratos muito grandes e que a gente tenha problemas de ... ter esse problema de pagamento (GET1).

No papel de gestor da empresa, compreende-se a postura do entrevistado no sentido de priorizar a saúde financeira da organização da qual faz parte e de onde vem seu sustento, todavia, deve-se observar a lógica do capital inserida neste contexto, e percebendo-se as características do sistema de acumulação flexível reiteradas nesse cenário. De acordo com Alves (2011), a empresa toyotista, moldada no preceito da acumulação flexível, é uma empresa enxuta, que busca a flexibilização das formas de contratação, utilizando-se de terceirização e do trabalho por encomenda. Ou seja, a possibilidade de variar o volume de empregos, de salários e horários, sempre visando a lucratividade.

Nesse sentido, traçando um paralelo, percebe-se que a empresa prestadora de serviços está diretamente inserida neste contexto, pois prioriza o lucro acima de tudo, e sobretudo dos trabalhadores, nem que para isso tenha que enxugar um pouco sua estrutura, e causar demissões.

Não obstante o sentimento de insegurança dos trabalhadores terceirizados, constantemente assombrados pela possibilidade de demissão, devido às reduções orçamentárias da UFSM, e da sobrecarga de trabalho imposta, o cenário foi agravado no ano de 2020 por conta da pandemia de Covid-19 que atingiu o mundo inteiro. Devido à gravidade da situação, em dezessete de março de 2020, por meio da Portaria 93.935, a UFSM decretou a suspensão das atividades presenciais, tanto acadêmicas como administrativas, situação que perdurou todo o ano de 2020, e se mantém até a data de defesa deste estudo.

Este cenário é fator agravante no que diz respeito às demissões de trabalhadores terceirizados e de sobrecarga de trabalho, visto que com o esvaziamento do campus da UFSM durante este período, a Instituição juntamente com a empresa prestadora de serviços optou por adotar estratégias que diminuiriam o

efetivo de trabalhadores terceirizados em serviço. A fala do TT6 abaixo, reforça o sentimento de medo e de insegurança frente a situação:

É a gente até tava comentando hoje ao meio dia, que depois que a gente almoça a gente fica todo mundo conversando aqui. A gente tava comentando que a gente tá rezando que com essa pandemia todos tomemos a vacina, né? Pra Universidade retornar, para não enxugar mais o orçamento, né? Porque se enxugar mais o orçamento pode diminuir o efetivo terceirizado, né? (TT6).

Outras falas, tanto de gestores da universidade, como dos trabalhadores terceirizados reiteram que houve demissões e conseqüente diminuição do efetivo de trabalhadores terceirizados ocasionando a sobrecarga de trabalho, como podemos observar na fala do TT7:

Por causa dessa pandemia, aí pouca demanda, pouca solicitação. Aí como tu vai pagar o..tipo o salário às vezes no caso, né? Tipo muito poucos. E tava naquela época da licitação e daí começaram a ganhar aviso. Diminuiu 80%. A Universidade visou mais manter os motoristas assim ó..pra manter fixo. Não tem sobrando. Tá no mínimo mas também as demandas, são bem reduzidas. Só para manter mesmo e não parar. Só para manter a Universidade (TT7).

É possível visualizar a mesma observação quanto às demissões no período de pandemia quando o entrevistado TT3 traz a seguinte fala: “Pra nós foi brabo, assim foi muito porque cortaram as pessoas, né? Aumentaram mais o serviço, porque tem bastante prédio que começou a abrir. É brabo as pessoa né, que cortaram e aí aumenta mais pra nós fazer aqui o serviço, né?”. Reitera-se esse ponto na fala do GU1 abaixo:

Aí 2020, ano de pandemia, aí não tem muito assim, aí é um ano totalmente atípico, aí teve muita negociação. Seguramos o que deu durante alguns meses, a empresa deu aqueles três meses lá que o governo deu de... tipo, o governo mandava metade do salário. Eu sei que aí não tem muito parâmetro pra dizer se diminuiu. Provavelmente diminuiu, né? Porque, por exemplo, nossos prédios tinha creio que tipo umas 10, 12 mulher de limpeza. Hoje tem o que? Três, Quatro (GU1).

Observa-se assim, que repetidamente os entrevistados trouxeram nas suas falas a percepção de que houve diminuição dos trabalhadores terceirizados no cotidiano das atividades que deveriam ser mantidas na UFSM. Entretanto, contrapondo essas falas o gestor da empresa terceirizada, GET2, afirma que não houve demissões no período, e que a empresa se adequou ao momento de crise,

adotando estratégias para evitar as demissões de se seus funcionários, conforme fala abaixo:

Graças a Deus, entre a empresa prestadora de serviços e Universidade foi feita uma estratégia muito boa pra poder continuar atendendo, e a gente conseguiu manter o ano inteiro todo mundo empregado, né? Teve a questão do governo, o pessoal que ficou em suspensão, o pessoal que ficou em redução. Terminou dia 31 de dezembro, daí esse pessoal retornou pra cá em sua escala normal. Só que claro, não todo mundo todos os dias, né? Então é feita uma escala. Manutenção, por exemplo, ah uma semana vai o pessoal da hidráulica, são 10 funcionários, vem 5 numa semana e 5 na outra. Então tu trabalha uma semana e folga uma, trabalha uma semana e folga uma, entende? Isso tudo trabalho junto com a Universidade. Pra que? Pra não ter o acúmulo de pessoas, aglomerações, né? E todo mundo poder receber o seu salário integral (GET2).

Constata-se assim, que há uma divergência de informações entre o que é relatado pelos trabalhadores terceirizados e por um dos gestores da UFSM e o gestor da empresa terceirizada. Sabe-se que a empresa prestadora de serviços utilizou-se dos benefícios oferecidos pelo governo, como a suspensão de contratos e redução de salários, de maneira que o governo completou a renda dos trabalhadores. Benefícios esses concedidos até o final do ano de 2020. Porém, essas informações não estão disponíveis para consulta, de maneira que não foi possível verificar se houve demissões ou não.

Fato é que independente de demissões no período da pandemia, há a sobrecarga de trabalho, visto que a Instituição continua funcionando e os trabalhadores terceirizados que lá estão, devem cumprir as atividades suprindo o trabalho dos que não estão, estejam eles afastados ou demitidos.

Sendo a terceirização uma das modalidades de contratação flexível mais utilizadas, constituindo-se como, já citado, uma elemento central do sistema de acumulação flexível, a força de trabalho é contratada sob demanda. É possível perceber essa realidade no dia a dia da Instituição, pois se há uma relativa diminuição de atividades laborais a serem desempenhadas, neste caso em função da pandemia de Covid19, os trabalhadores sem demanda serão dispensados, visto que o sistema busca sempre a redução de custos. Por sua vez, essa busca incessante na redução dos custos, superexplora e sobrecarrega, intensificando o trabalho daqueles que continuam em seus postos.

Soma-se à questão da intensificação e sobrecarga do trabalho, a contínua ameaça do desemprego, na hipótese do trabalhador não atender às expectativas da

empresa, e tem-se um cenário desolador para o trabalhador. Esse cenário é ambiente degradante e consiste num campo que propicia o adoecimento do trabalhador (MENDES, 2007).

Identificou-se ainda, na fala de um dos trabalhadores terceirizados um fato que chamou a atenção do pesquisador. O entrevistado TT8 relatou que houve cortes de funcionários concomitante a sua contratação pela empresa, e informa que foi contratado na modalidade de jovem aprendiz, como podemos perceber na sua fala “É, eu ouvi bastante que tinha tido corte. E logo que a gente entrou, aconteceu esses corte, então pra eles foi bom, porque a gente recebe menos e de um que eles pagavam eles pagam dois aprendiz. Então eles saíram no lucro” (TT8).

O Jovem Aprendiz é um programa de capacitação com objetivo de incluir social e profissionalmente, através de formação técnico-profissional, jovens entre 14 e 24 anos, e é regulamentado por meio da Lei nº 10.097/2000. A lei ainda estabelece que toda média e grande empresa, deve destinar uma cota de aprendizagem que pode variar de 5% a 15% do total de seu quadro de funcionários. Na prática, as empresas contratam esses jovens, que devem estar regularmente matriculados na escola ou, caso já tenham concluído o ensino médio, em programa de aprendizagem em entidades qualificadas. De acordo com a Lei, os contratos deverão ter duração máxima de dois anos.

No caso do entrevistado TT8, ele relata que, a entidade na qual os jovens aprendizes contratados pela empresa prestadora de serviços terceirizados realizam sua capacitação é o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) de Santa Maria, onde frequenta as aulas às sextas-feiras. Apesar da iniciativa de inclusão dos jovens no mercado de trabalho ser louvável, entende-se que neste caso o que houve foi a substituição de trabalhadores convencionais por aqueles provenientes do programa Jovem Aprendiz, com objetivo de redução de custos. Conclui-se isso pois, apesar desta modalidade de contratação estar amparada com todos os direitos constantes na CLT, o salário do jovem aprendiz é calculado por meio do valor da hora trabalhada de acordo com o salário mínimo, caracterizando um valor menor a ser pago pela empresa quando comparado ao trabalhador terceirizado contratado de forma convencional.

O entrevistado TT8 ainda complementa sua fala: “[...] fica complicado pra quem foi demitido e não pra empresa, né? Porque ela deu um jeito de contratar, contratou uma mão de obra dupla pra pagar um valor só.”. Observa-se que o entrevistado traz

a lógica da desvalorização que a modalidade de contratação de jovem aprendiz impõe ao trabalhador, pois permite que a empresa realize a troca de um trabalhador terceirizado convencional por dois contratados como jovens aprendizes, de maneira que vai gastar menos remunerando dois trabalhadores que vão poder efetuar uma gama de atividades maiores do que aquele que foi demitido.

Além disso, como a modalidade permite que sejam realizados contratos de 20 horas semanais, o que perfaz 4 horas diárias de trabalho, a empresa não é obrigada a fornecer o benefício do vale-alimentação, desvelando o caráter cada vez mais perverso que o sistema capitalista impõe ao trabalhador. O entrevistado TT8 continua: “Apesar de ser 4 horas, a gente como é aprendiz, a gente não tem intervalo, e cansa bastante, porque a gente na verdade faz o serviço de uma mesma pessoa que trabalha seis horas.”. Ou seja, reitera-se a lógica de superexploração do trabalhador, exigindo que se cumpra cargas de trabalho cada vez maiores em menos tempo ao passo que remunera-se cada vez menos.

Em síntese, através da análise das entrevistas identificou-se o constante sentimento de insegurança que acompanha o dia a dia dos trabalhadores terceirizados, visto que visualizam as demissões de seus colegas de trabalho no cotidiano, e não tem gerência sobre as negociações que dizem respeito aos seu trabalho, visto que essas discussões se dão no âmbito da UFSM com a empresa prestadora de serviços. Percebe-se também, que as demissões, muito atribuídas ao enxugamento do orçamento da UFSM e a questão da pandemia de Covid19, acarretam em sobrecarga de trabalho aos funcionários do segmento, pois devem cumprir a demanda de serviço daqueles que foram demitidos. Em suma, é a lógica do capital, explorando ao máximo a classe trabalhadora, que vende sua força de trabalho e ainda sim, não possui garantias mínimas para viver com qualidade.

4.1.4 Enfraquecimento Sindical

A luta pelos direitos dos trabalhadores frente as injustiças promovidas no mundo do trabalho é, historicamente, uma empreitada baseada na coletividade, onde a união da classe trabalhadora garante poder de luta e negociação diante do sistema capitalista. Essas unidades coletivas de trabalhadores são organizadas na forma de sindicatos, que lutam pela diminuição da desigualdade e por melhores condições de

trabalho, e de certa forma, são essenciais para a reivindicação das demandas dos trabalhadores.

A percepção sobre a representação sindical foi um dos pontos abordados junto aos trabalhadores entrevistados, ao passo que com os gestores entrevistados buscou-se identificar quais são os seus posicionamentos acerca do tema para os trabalhadores terceirizados. Consta-se de imediato, no decorrer das entrevistas, que os trabalhadores terceirizados, apesar de reconhecer a importância da representação sindical para o segmento, não sentem-se representados de maneira efetiva pelas suas entidades sindicais, com exceção dos trabalhadores do cargo de motorista. Essa forma de pensar pode ser vista na fala do TT1 abaixo:

Olha, a gente desconta o sindicato nosso, acho que a cada três meses descontam um valor. Mas não sei de nada, porque eu acho que é só para pagar mesmo. Porque fazer alguma coisa por nós... Não (TT1).

Ao ser questionado se acredita que o sindicato é importante para o trabalhador, o entrevistado TT1 continua “Ai eu acho que sim, com certeza. Com certeza, tu tá pagando. Mas hoje eu vejo, é só um desconto. Eu não vejo eles fazer nada, mas seria importante né? Seria importante se fizesse algo por você.”. Entende-se, a partir dessa fala, que o trabalhador terceirizado não consegue visualizar as ações do sindicato no seu cotidiano, de maneira que as classifique como sendo de uma organização que luta pelos direitos da categoria, mas sim apenas como um desconto na sua folha de pagamento, sem ter efetivo retorno à classe.

Alguns entrevistados, apesar de reconhecerem a importância da representatividade sindical, reiteram em suas falas o desconhecimento sobre o sindicato e não sabem se estão ou não filiados, como podemos perceber na fala do TT3 “Ah! Eu acho que é bom, né? Não sei. Qualquer coisa que acontece, né? Na firma a gente já... Eu acho que tem aquele o principal que fica os trabalhadores que vinham aí até, mas eu não tenho muito conhecimento. Acho que não tô.”. A mesma linha de pensamento é observada na fala do TT8:

Não, não tenho conhecimento. Mas eu acho importante sim, porque eu acho que é uma visão a mais, porque além de ter só a empresa tem outro lugar que tá vendo também. E eu acho que quando tu vai na empresa e não resolve, vai no sindicato e eles tem que resolver. Alguém vai ter que resolver (TT8).

Observa-se, por meio das falas, que existe um enfraquecimento da representatividade sindical no que é relatado pelos trabalhadores terceirizados. De acordo com Druck (2011), um dos fatores de precarização no trabalho imposto pela terceirização é justamente a dificuldade de organização dos trabalhadores, de maneira que fragiliza-se o poder de luta coletiva por direitos. A terceirização promove a divisão dos trabalhadores visto que criam-se vários sindicatos e pulverizam-se os trabalhadores de acordo com sua atividade de trabalho. Essa heterogeneização consequentemente é fator de enfraquecimento das entidades, visto que na diminuição destas perde-se a força coletiva.

A fala do entrevistado GET2 acerca do sindicatos dos trabalhadores terceirizados deixa claro essa fragmentação das entidades representativas “Porque todo pessoal do apoio administrativo e limpeza é o SINTEPS, e aí o pessoal da construção civil, hidráulica e elétrica, é esse sindicato da construção civil aqui de Santa Maria.”. O entrevistado corrobora com a ideia de pulverização de sindicatos trazida por Druck (2011) pois relata que os trabalhadores terceirizados são representados por mais de um sindicato. O GET2 traz ainda que um dos sindicatos é o SINTEPS, que para fins de informação é o Sindicato dos Trabalhadores em Serviços Terceirizados, Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana Ambiental e Áreas Verdes de Santa Maria.

Entretanto, o outro gestor da empresa terceirizada entrevistado, GET1, relata outro sindicato como sendo aquele que representa a classe, conforme sua fala “Sim, hoje tem o SINDASSEIO, que é o sindicato deles. Tem a presença aqui em Santa Maria, né?”. Para que se compreenda melhor, o SINDASSEIO é o Sindicato Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul. Portanto nota-se que há uma divergência de informações no que diz respeito aos sindicatos que representam, ao menos, uma parte da categoria dos trabalhadores terceirizados. Situação que denota uma certa despreocupação em relação ao tema por parte da empresa prestadora de serviços.

De acordo com Dossiê publicado pela CUT/DIEESE (2011), com o advento da terceirização diversas atividades que antes tinham um única representação sindical, passaram a dividir-se de acordo com o cargo profissional. Na prática, isso significa que passa-se a ter vários sindicatos na mesma empresa ou Instituição, pois pode-se ter um sindicato para os trabalhadores da limpeza, um para o setor de vigilância, outra para os serviços de manutenção, e assim por diante.

Essa fragmentação tem como consequência o enfraquecimento dos sindicatos, e aquele trabalhador que antes tinha uma representação por meio de uma entidade sindical com mais força, mais organização, e com maior poder de luta, passa então a ter entidades mais frágeis atuando como interlocutoras, tendo assim menos poder de reivindicação. Esse fator, pode ser observado na fala do entrevistado TT4, quando questionado acerca da importância do sindicato, conforme fala abaixo:

Eu, o quê que eu vou te falar. Porque assim ó, pra mim eu acho que não porque tem uma colega minha que ela ficou 11 ano na empresa e ela precisou do sindicato e o sindicato foi a favor da empresa. Eu não sei o que que aconteceu entre eles, mas assim aí eu vi aquele problema e eu fiquei “Ai será? Será que vai acontecer comigo um dia?”. Porque eu quero ser protegida, né? Por alguém. E eu naquele dia vi aquela cena e fiquei com um pé atrás. Eu disse assim: “Vou tirar meu sindicato então.” E eu não sei se tirei ou não, mas eu fui lá pra mim desenrola o contrato (TT4).

Visualiza-se na fala acima a desconfiança e o descrédito do trabalhador em relação ao sindicato, fator que o leva a pedir a desfiliação do mesmo, visto que não sente-se amparado pela entidade sindical. Pode-se constatar a mesma linha de pensamento na fala do entrevistado TT5 “Tem um sindicato, mas eu não me, como se diz, eu não...Assim as outras colegas eles fizeram contrato acho, né? É e eu não fiz ainda.”.

Entende-se que, como o trabalhador não visualiza o sindicato como uma entidade que visa a luta pela conquista e proteção de seus direitos, acaba por concluir que não necessita estar filiado a este. Quando questionado se o sindicato seria importante para o trabalhador o entrevistado TT5 finaliza “Eu pra mim...acho que não.”.

Ainda que os trabalhadores não identifiquem a proteção de seus direitos pelos sindicatos no dia a dia, cabe ressaltar que o GET2 evidencia que os trabalhadores terceirizados não possuem a compreensão total das atividades desempenhadas pela representação sindical, conforme fala abaixo:

O cara vê que só aumentou o salário dele, só vê que aumentou o vale-alimentação dele, eles tão vinculando isso a uma atitude da empresa, porque é o contracheque dele, é o ticket dele. Então: “Oh, a empresa aumentou o meu salário. Oh, a empresa aumentou meu vale.”. Não, foi o sindicato (GET2).

Ou seja, segundo o GET2, os trabalhadores terceirizados relacionam o aumento de seus benefícios à uma iniciativa da empresa, e não à uma luta e negociação feita pelo sindicato da categoria. O GET2 complementa que o sindicato deveria investir em divulgação de suas ações junto aos trabalhadores terceirizados, para que estes conhecessem o que é desenvolvido e assim, se filiassem ao sindicato:

O sindicato tá tendo.. o marketeiro deles não tá funcionando, entendeu? Se o marketeiro deles conseguisse um site bem divulgado, cadastrasse todo mundo dentro do site, divulgasse essas ações, benefícios que eles tem, questão jurídica, tudo que eles podem oferecer pro funcionário... cara eles iam ganhar muita gente, muita gente (GET2).

Em contraponto a este pensamento acerca do sindicato como algo que não tem impacto efetivo no cotidiano, um dos trabalhadores terceirizados entrevistados relatou sua experiência positiva diante atuação do sindicato, reconhecendo-o como entidade de garantia de direitos, tal qual percebe-se na fala do TT9:

A questão do sindicato, quando eu mudei a minha função na carteira, meu ticket alimentação aumentou também, então eu já vi uma qualidade de vida um pouquinho melhor. Aumentou e já tive várias outras questões de amparo, há.... não precisei ir no sindicato nada, né? Mas a empresa por enquanto tá cumprindo o que tá pelo sindicato. Então eu fico agradecido a parte de ter sindicato assim pra ter um amparo pra nós, sabe? Pra cobrar essas questões de benefícios, né? Salário, né? Então é isso aí que eles dão um auxílio pra nós, né? Tanto que tu paga uma taxa pro sindicato pra ter esse apoio (TT9).

Um ponto que se destaca é a boa referência pelos entrevistados do cargo de motorista em relação ao sindicato que os representa, o Sindicato dos Trabalhadores e Condutores de Veículos Rodoviários de Santa Maria e Região (SITRACOVER). Os entrevistados TT6 e TT7 destacam a importância do sindicato bem como sua atuação constante. O TT6 relata quando questionado acerca da importância do sindicato, que é “Sim, muito importante. A gente tem sede própria com piscina, com churrasqueira. Tem dentista, tem médico, clínico geral, tem ginecologista, tem pediatra, tudo pelo sindicato.”. Seguindo a mesma lógica, o TT8 indica a importância e atuação do sindicato, ao mesmo tempo que ressalta que não são todas as categorias que possuem a representação sindical atuante, como pode-se evidenciar na seguinte fala “Muito importante, ajuda bastante. Ajuda muito, sabe? Tem muito assim, depende da área, né? Não tem um sindicato, não tá presente. Mas nós, graças a Deus, o nosso atende bem.”

O SITRACOVER é um sindicato que é voltado a todos os trabalhadores de Santa Maria e região que trabalham como motoristas, seja do transporte urbano, intermunicipal ou de carga. É um sindicato fundado na década de 1980 com histórico de luta pelos direitos da categoria, que engloba também os trabalhadores terceirizados do segmento (SITRACOVER, 2021).

Dito isso, pode-se fazer um paralelo ao relatado pelos trabalhadores terceirizados filiados aos sindicatos exclusivamente voltados ao segmento da terceirização, pois visualiza-se que quando comparado aos sindicatos dos motoristas, estes são pouco atuantes e não atendem de maneira satisfatória aos anseios da classe. Nota-se, dessa forma, que a terceirização de fato promove o enfraquecimento sindical, pois como citado anteriormente promove a criação de várias entidades que não possuem a estrutura, organização e histórico de lutas e conquistas de sindicatos mais antigos e consolidados, de maneira que os trabalhadores neles filiados não possuem o mesmo grau de reivindicação de direitos.

Pode-se ressaltar também, que o trecho da fala já supracitada do TT8 “Tem muito assim, depende da área, né? Não tem sindicato, não tá presente [...]” desvela um panorama de divisão e de falta de empatia entre os trabalhadores, visto que há representações sindicais distintas. De acordo com o Dossiê desenvolvido pela CUT/DIEESE (2011), essa condição produz efeitos no cotidiano dos trabalhadores, já que desestimula a ação conjunta e a solidariedade entre eles. De maneira que, os problemas que afligem apenas uma das categorias, não é sentido por outras, e assim não há luta coletiva para o enfrentamento aos ataques do sistema.

Entretanto, acredita-se que este enfraquecimento, esvaziamento e pulverização dos sindicatos seja um dos objetivos do sistema de acumulação flexível, pois ele enfraquece a organização que justamente se contrapõe ao seu avanço irrestrito de lucro em cima da classe trabalhadora. Essa lógica vai ao encontro do pensamento esboçado por Araújo e Morais (2017), onde classifica-se o enfraquecimento do sindicatos como uma estratégia adotada pelo mercado neoliberal, pois consegue mais facilmente flexibilizar direitos, sem que os trabalhadores ofereçam resistência, e dessa maneira promovendo o distanciamento da classe trabalhadora da luta por melhores condições de trabalho e de vida.

Dada esta realidade, faz-se importante trazer o pensamento dos gestores da UFSM quanto à realidade sindical vivenciada pelos trabalhadores terceirizados. Os gestores entrevistados relataram um certo desconhecimento acerca da atuação dos

sindicatos que representam o segmento terceirizado dentro da UFSM. O GU1 relata em sua fala “Assim ó, eu ouço falar no sindicato deles assim só quando tem o dissídio. Quando a gente tem a obrigação de renovar, de reajustar o contrato. Mas é só, só aí que ouço falar do sindicato.”. No mesmo eixo, quando questionado se reconhece alguma representação sindical do segmento terceirizado, o GU2 relata que “Não, não tem relação nenhuma. Nós aqui na CSG não.”. É possível perceber o grau de desconhecimento acerca do tema pelo GU3, conforme fala abaixo:

Não, não conheço, vou te falar bem sinceramente, não. Porque assim como eles são terceirizados, são CLT, né? Então eu não saberia te dizer, porque a gente tem muito contato aqui com os sindicatos da Universidade, né? Mas deles eu confesso que não (GU3).

Visualiza-se ainda uma questão importante na fala do GU2, visto que o gestor possui o entendimento da importância da representação sindical, sobretudo no que diz respeito aos trabalhadores terceirizados, como podemos visualizar em sua fala “O sindicato, principalmente nesses serviços mais operacionais, onde a empresa ela explora muito o empregado, é importantíssimo.”. Sobre a importância da representação sindical, o GU3 complementa:

Olha, o sindicato é sempre um grupo, né? Que te defende. Que defende os teus direitos, né? Então muitas conquistas que nós temos, grandes conquistas que nós temos no serviço público, foi em função da lutas dessas pessoas. Eu acho que o sindicato é importante, falando dos terceirizados, pra defender os seus direitos, né? Porque a gente sabe que o funcionário sozinho, ele não tem força. Ele não tem força, por exemplo, de ir pedir um aumento pro seu patrão, pro seu chefe, ele não tem. Mas num coletivo é muito mais fácil, né? Então eu acho sim que a organização sindical, organização coletiva ela é sempre importante (GU3).

Os gestores da Universidade entrevistados ainda foram indagados se a UFSM desenvolvia alguma atividade que pudesse contribuir para a mudança desta realidade e promovesse uma unidade à classe terceirizada. Como respostas, todos os entrevistados afirmaram desconhecer quaisquer atividades desenvolvidas pela UFSM neste sentido.

É preciso destacar, dessa forma, a contradição exposta, pois há o entendimento da importância do sindicato, bem como o conhecimento de que a classe de trabalhadores do segmento terceirizado é mais explorado pelas empresas, e em contrapartida nada é feito pela Instituição com vistas a mudar essa realidade. O que

percebe-se dessa maneira, é que a UFSM, enquanto Instituição, não busca saber se os trabalhadores terceirizados das empresas que atuam dentro da Universidade estão assistidos por sindicatos, e preocupa-se menos ainda com o grau de comprometimento destas entidades quanto à luta por direitos.

Essa despreocupação diante da fraca representação sindical, aliado ao aumento da terceirização pode voltar-se contra a organização de sindicatos do próprio serviço público, uma vez que Druck (2021), acredita que o fenômeno da terceirização no serviço público tem justamente como finalidade o enfraquecimento e futura aniquilação da classe trabalhadora que compõe os servidores públicos. Como consequência tem-se a substituição dos servidores concursados pelos trabalhadores terceirizados, com menos direitos, sem estabilidade, e como já exposto, com representação sindical deficiente.

Em suma, percebe-se diante do exposto no subcapítulo que há nitidamente um enfraquecimento sindical no que se refere às organizações que representam os trabalhadores terceirizados que exercem suas atividades dentro da UFSM. Constata-se uma insatisfação por parte dos trabalhadores terceirizados quanto às atividades desempenhadas pelos seus sindicatos, que resulta, inclusive, em desfiliação. Há um abismo entre o trabalhador e seu sindicato, pois o mesmo não visualiza as ações no dia a dia do seu trabalho, que resulta em desconhecimento, e conseqüentemente distanciamento. Todos esses aspectos vão, aos poucos, corroendo as organizações sindicais e enfraquecem ao mesmo tempo o sindicato e o trabalhador, já que o primeiro está sendo esvaziado, perde força e não tem a quem representar, e o segundo perdendo a organização coletiva, fica individualmente sem força para lutar por seus direitos.

Por fim, entende-se a UFSM como Instituição que se isenta diante situação apresentada, já que sabedora da realidade sindical do trabalhador terceirizado não promove nenhuma ação que vise mudar a realidade. Neste cenário, quem ganha é o sistema de acumulação flexível baseado na lógica de mercado neoliberal, que constata o sucesso da sua estratégia de enfraquecimento sindical, como um dos meios de usurpar mais direitos da classe trabalhadora.

4.1.5 Discriminação e Invisibilidade

O trabalho terceirizado, como já citado anteriormente, muitas vezes, separa os trabalhadores e cria duas espécies: os de primeira e os de segunda categorias. A primeira categoria consiste naqueles que têm mais direitos e a segunda categoria aqueles que possuem menos direitos (DRUCK, 2018). Esses dois conjuntos convivem muitas vezes no mesmo ambiente de trabalho, o que propicia um cenário fértil para que discriminações e injustiças ocorram (FONSECA, 2018). Neste sentido, uma das questões que emergiram na fala de alguns entrevistados diz respeito aos sentimentos de discriminação e invisibilidade vivenciadas pelos trabalhadores terceirizados no cotidiano do seu trabalho. Cabe apontar que essa questão não é regra na fala dos sujeitos, entretanto por tratar-se de tema sensível, fator degradante do ser humano, entende-se como relevante neste estudo que seja debatido e evidenciado, a fim de buscar o desvelamento e a mudança da realidade.

A discriminação é uma das faces mais cruéis que a terceirização traz à tona, sobretudo, porque muitas vezes se dá de maneira invisível e não aparece nas estatísticas (CUT/DIEESE, 2011). A fala do entrevistado TT1 evidencia essa situação no dia a dia: “É o que eu te digo assim ó, como nós na portaria, tu tá ali, todo mundo passa por ti, né? E tem pessoas que passam por ti e parece que tu é invisível. Não te dá nem um bom dia, não te dá um sorriso.”

Com base na fala do TT1 supracitada, o entrevistado esboça o sentimento de invisibilidade experienciado no seu cotidiano, fator de sofrimento e humilhação para aquele que sente-se invisível. De acordo com Costa (2008), a invisibilidade pode ser definida como o desaparecimento de um homem dentre outros homens e que no contexto de sociedades capitalistas passam a assumir um caráter crônico. O mesmo autor cita que esse fenômeno se dá no rebaixamento da percepção do outro, mais particularmente se o outro for relacionado a trabalhos assalariados mais baixos, do trabalho com menos qualificação e alienado.

O entrevistado TT5 também relata que, por vezes, não sente-se visto pela comunidade acadêmica: “Às vezes eu cumprimento mas eles não respondem, né? Alguns, né? É difícil...”. Nota-se que o entrevistado TT5 expressa um sentimento de sofrimento pela invisibilidade pela qual é acometido. Costa (2008), reitera que o sentimento de estar invisível não passa despercebido por quem foi submetido a tal

condição, de maneira que afeta o ser humano, e enfraquece o poder de aparição do sujeito.

O entrevistado TT1 traz em sua fala que só é visto e percebido quando necessitam do seu trabalho, ou ainda quando demandam de favores, conforme pode-se visualizar na fala abaixo:

Mas às vezes até mesmo os alunos passavam, só chegavam e via que tu era um ser humano que tava ali quando precisavam. Tipo: “Ô tia” ...eles me chamavam de tia... “Tu tem um pouquinho de sal pra me emprestar, ou tu tem um papel higiênico, ou um álcool em gel, um sabonete?”. Daí sabiam te chegar e te pedir alguma coisa, pelo contrário...(TT1).

A invisibilidade relatada nas falas acima, torna-se de maior preocupação pois, entende-se que, por se tratar do ambiente de uma universidade, a representação humana deveria ser mais sensível ao olhar do outro. Dessa forma, pode-se relacionar a invisibilidade à desvalorização do trabalho manual em detrimento do trabalho intelectual, teoria que tem origem na divisão social do trabalho.

De acordo com Marx e Engels (2009), com o advento do capitalismo, de novas tecnologias de produção e também da diversificação das relações de trabalho, as funções passaram a ser divididas entre aqueles sujeitos que desempenham um trabalho realizado pela mente e aqueles que desempenham um trabalho realizado pelas mãos. Nesse sentido, o trabalho passa a ser efetuado por indivíduos diferentes, e condiciona a divisão da sociedade em classes, onde o trabalho manual é desvalorizado em relação ao trabalho intelectual, adquirindo status de inferioridade e consequente baixa remuneração.

Destaca-se ainda que a sociedade capitalista dita as regras do reconhecimento dos sujeitos, que gira em torno dos aspectos financeiros, de lucro e de consumo. Dessa maneira, aqueles que não conseguem inserir-se na lógica do capitalismo não serão reconhecidos. E nessa lógica, o que não é reconhecido não é visto (SOBRAL; SANTIAGO e COSTA, 2009). Ou seja, todas aquelas profissões que historicamente são desvalorizadas, podem ser fonte de invisibilidade por parte da sociedade.

Essa é uma das faces a que são submetidos os trabalhadores que desempenham atividades em profissões consideradas inferiores. Entende-se que não é possível referir que a invisibilidade relatada decorre unicamente do fenômeno da terceirização, pois ela atinge os tipos de trabalho classificados como subalternos, de baixa remuneração e que exigem, na maioria das vezes, pouca qualificação.

Entretanto, deve-se entender a terceirização como um fenômeno que é caracterizado em grande parte, por trabalhos que possuem essa característica. Sobretudo, a terceirização é fator central na expansão deste cenário precarizado.

Outra questão apontada por um dos entrevistados, foi em relação ao uso do uniforme pelo trabalhador terceirizado como fator de diferenciação, de discriminação e invisibilização. Quando questionado se sentia diferença ao estar utilizando uniforme que o caracterizava como trabalhador terceirizado dentro do *campus* da UFSM, o entrevistado TT 8 trouxe o seguinte relato: “Sim, muita diferença. Sinto bastante. Sempre tem aqueles olhares maldosos, né? É tipo a gente que tá no lugar de ser visto, a gente percebe bastante.”.

Percebe-se que o entrevistado explicita a discriminação velada que sofre quando uniformizado, e expressa o sentimento de mágoa e humilhação que acompanha o ato. O TT8 ainda continua: “Porque é bem, é bem complicado, na verdade, fazer o trabalho terceirizado e além de não ser bem remunerado, não ser...não ter uma empatia das outras pessoas.”.

Pode-se dizer que o uniforme é caracterizado como um marcador do segmento terceirizado dentro da Universidade, visto que todos os trabalhadores terceirizados devem desempenhar suas atividades utilizando uniforme. Ao passo que todos os outros trabalhadores da Instituição, servidores públicos, vestem-se de forma casual, ou seja, sem uniforme, de maneira que misturam-se à comunidade acadêmica e não são identificados.

Para além do uniforme como uma ferramenta de proteção individual em determinadas atividades, acredita-se que essa diferenciação tende a invisibilizar os trabalhadores terceirizados, pois não enxerga-se mais a pessoa que o utiliza, mas sim o cargo que o indivíduo ocupa. Os uniformes utilizados pelos trabalhadores terceirizados na Instituição diferenciam-se de acordo com a atividade que desempenham, de maneira que o uniforme da limpeza – cinza escuro – é distinto daquele utilizado pelo setor de paisagismo – bege claro - e assim por diante. Entretanto, apesar desta distinção entre os uniformes, todos eles tem um denominador comum: as cores opacas em tons pastéis, quase como se o objetivo fosse torna-los parte da paisagem.

De acordo com Costa (2008), o processo de invisibilidade decorre quando os sujeitos são vistos como ferramentas ou parte da paisagem. Na prática isso significa que devem desempenhar suas atividades sem serem vistos, sem falar, sem atrapalhar

o funcionamento da Instituição. Reitera-se o exposto anteriormente nesta mesma seção pelo TT1 em sua fala: “só chegavam e via que tu era um ser humano que tava ali quando precisavam.”. Ou seja, não percebe-se o sujeito por trás do uniforme, reconhece-se sim sua função, sua utilidade, apenas como ferramenta. É como se o uniforme tomasse o lugar do trabalhador, e tomasse o foco de visão de quem o enxerga, fazendo desaparecer o indivíduo dentro dele (GONÇALVES FILHO, 1998). Nesse mesmo sentido o entrevistado TT8 ainda relata o olhar diferenciado que o uniforme direciona a si pelas demais pessoas, e relaciona ao cargo que ocupa:

[...] eu não sei qual o problema das pessoas em ver uma pessoa terceirizada de uniforme. Não sei o quê que passa na cabeça delas, eu acho que talvez não veja que a gente tem valor também só por conta de tá usando uniforme, e também por a gente estar nesse lugar, usando esse uniforme, tipo como a gente mesmo, a gente é auxiliar de limpeza, então não tem o mesmo olhar. Porque quem trabalha na portaria é outro uniforme, então eles tem outra visão pra quem trabalha na portaria do que quem trabalha limpando chão (TT8).

De fato há essa diferenciação dos uniformes entre os trabalhadores terceirizados de acordo com o cargo e atividades que desempenham. Os trabalhadores que atuam como agentes de portaria, como motoristas ou serviços de apoio administrativo são caracterizados com um uniforme mais formal, que constitui calça e camisa sociais com a identificação da empresa e sapato social. Já para os trabalhadores que atuam na limpeza, na manutenção, e demais cargos considerados inferiores e de atividades manuais o uniforme se constitui de camisetas e calças simples com logomarca da empresa prestadora dos serviços, e uma bota de trabalho preta.

Reitera-se a lógica de discriminação dos trabalhos mais inferiorizados socialmente, visto que considera-se que quem ocupa os cargos de agente de portaria e de apoio administrativo possui mais qualificação em relação aos que desempenham atividades de limpeza e manutenção. Fator que é agravado não só pelo uso do uniforme, mas também pela diferenciação deste entre os cargos, pois aqueles que realizam trabalhos ditos mais intelectuais são melhores uniformizados.

De acordo com a fala do GET2, constata-se que o uniforme é obrigatório devido ao contrato estabelecido entre a Universidade e a empresa prestadora de serviços no momento da licitação, e por este motivo não pode ser abolido sem que haja um novo processo licitatório. Para além disso o GET2 deixa claro que o objetivo do uniforme é justamente marcar a distinção entre aquele trabalhador que é terceirizado e aquele

que é servidor concursado dentro da Instituição, conforme pode-se visualizar na fala do gestor: “É uma exigência contratual, é uma cláusula contratual que todos usem uniforme, tenham crachá e sejam identificados, justamente para que o cliente saiba quem é servidor e quem é terceirizado.”.

O uniforme por ser marcador daquele indivíduo que não é concursado público, ou seja, deixa evidente quem é servidor público e quem é trabalhador terceirizado, traz a luz situações de discriminação que são vivenciadas no dia a dia, como observa-se na fala do GET2:

Só que isso também causa algum transtorno em alguns setores que eles mandaram um e-mail documentando, dizendo que não vão cobrar e que a empresa também não vai receber nenhum tipo de desconto pelo funcionário não estar usando uniforme, né? Porque daí eu estaria descumprindo uma cláusula contratual, né? Porque inúmeras vezes os funcionários do setor “X” foram discriminados por serem terceirizados. Então eles não usam crachá, não usam uniforme nada, para que as pessoas que vão lá e sejam atendidas achem que estão sendo atendidas por colegas, isso já aconteceu. Continua acontecendo. Existem setores ainda dentro da Universidade que têm essa situação latente acontecendo. Onde tem um fluxo de atendimento muito grande, né? Servidor, com aluno, com professor, e que o profissional da Empresa lá dentro não usa uniforme, nem crachá, porque já foi discriminado. Já houve essa diferença (GET2).

Essa situação é reiterada pelo GET1, que confirma a situação supracitada em sua fala e deixa clara a realidade enfrentada por alguns trabalhadores terceirizados em seus locais de trabalho dentro da UFSM. Nota-se que, de acordo com o relatado, o público a que o trabalhador terceirizado atende em alguns setores, prefere ser atendido por servidores concursados e não pelos trabalhadores do segmento, como se estes não possuíssem a qualificação para o trabalho e portanto não conseguiriam atender a demanda do solicitante. Pode-se visualizar os fatos na fala do GET1:

Mas hoje a gente vê que tem alguns setores ainda que a gente tem uma certa resistência por...própria da UFSM, ou dos servidores daquele setor específico. E que nos relata: “Ah mas tu chega aqui e a única pessoa que tá com uniforme terceirizada é um, o cara aí trabalha com o restante da equipe, ele vai se sentir diferenciado, ele vai ter um tratamento diferenciado das pessoas que chegam aqui, não vão querer falar com ele, vão querer que a gente atenda”. Então ainda tem alguns setores que ainda nos relatam isso (GET1).

Identifica-se como fator crítico que, de acordo com as falas dos GET1 e GET2, essa situação que vem acontecendo na Instituição é de conhecimento dos servidores públicos que atuam nestes setores, e que estes pedem que o trabalhador terceirizado

seja dispensado de utilizar o uniforme como forma de cessar o problema discriminatório. Fato que é confirmado na fala do GET2, deixando claro que os servidores não acionarão o contrato para aplicação de multa à empresa pela não utilização do uniforme do trabalhador, conforme fala abaixo:

Então, tem funcionário que eu tenho há mais de 9 anos dentro de um setor trabalhando e quando eu exigi a questão do uniforme pra ele, foi extremamente resistente quanto a isso. E abriu a boca pra falar aos 4 cantos do mundo dizendo que: “Se eu usar, eu não vou conseguir ficar aqui dentro desse setor, porque eu sou discriminado quando eu uso o uniforme da Empresa. E isso há muitos anos, eu usei e senti isso, e não quero sentir mais isso. E o setor disse que não se importa também. Se chegar alguma coisa pra vocês referente a desconto, ou cláusula contratual que não foi cumprida, aí é só falar com o chefe do setor que ele vai responder pra vocês.” (GET2).

De acordo com um dos gestores da Universidade entrevistado, os uniformes são exigidos em contrato, porém está em discussão a possibilidade de rever essa cláusula contratual e mudança na exigência para futuras licitações, tal qual pode-se verificar na fala do GU2:

Que a gente tá pra renovar esse contrato, que é apoio, limpeza e manutenção, e um dos itens é uniformes. E aí a procuradoria jurídica questionou, pediu pra gente fazer uma análise de mercado pra saber se os valores ainda estavam atuais. Aí eu mandei pro Fulano, já pro próximo contrato tirar os uniformes. Aí o Fulano disse: “Ó, no próximo contrato vamos botar só o crachá.” Perfeito, mas pode? O uniforme não é obrigatório? Ele disse: “Não.”. É obrigado pelo contrato, né? Mas se tu fizer a licitação já sem o uniforme, tu cobrando só o crachá da empresa. A empresa vai fazer a proposta dela em cima do crachá e não do uniforme (GU2).

Ainda de acordo com o GU2, a decisão de rever o uso obrigatório de uniformes se dá a partir da lógica financeira, ou seja, a fim de diminuir custos, já que o valor dos uniformes está inserido no valor total pago à empresa prestadora de serviços. Pode-se visualizar o disposto na seguinte fala do GU2: “A gente precisa diminuir esse custo, eu acho que tava vendo ontem isso em casa, o pessoal da limpeza por mês pra cada um a gente paga R\$38,00 acho, de uniforme. Então se tu tirar isso do custo é uma economia pra Universidade.”. Ou seja, apesar de ser fator de segregação e discriminação, a lógica que se destaca para a eliminação do uniforme pauta-se na economia, no menor valor possível a ser gasto com o contrato de trabalho terceirizado. Ainda assim, caso efetivamente adotada, entende-se como positiva a medida da exclusão do uniforme para aquelas profissões que não exijam equipamentos de

proteção individuais específicos, visto que hoje, diante do que foi exposto, caracterizam-se como ponto que aguça a discriminação ao trabalhador terceirizado.

Destaca-se ainda, no que tange à questão dos uniformes, o fato da baixa qualidade das roupas disponibilizadas pela empresa aos trabalhadores. De acordo com a fala do GU2: “[...] o uniforme é de tão má qualidade que as pessoas não querem usar. Diz que a calça o tecido é tão fino que as mulheres não querem usar, porque marca. E aí tem o cara que se nega a usar, ou coloca duas calças, pra não ficar transparente.”. Percebe-se assim, mais um das situações do cotidiano que agridem o trabalhador terceirizado, que na ânsia da diminuição de custos pela empresa, lhe é imposta uma vestimenta que por ser de baixa qualidade, para além de segregara, também constrange.

Uma fala que chamou a atenção do pesquisador não relaciona-se diretamente ao tema da discriminação, mas entende-se que é pertinente que seja citado neste estudo. Na medida que o entrevistado GET2 expõe em sua fala sobre as situações discriminatórias vivenciadas pelos trabalhadores terceirizados na UFSM, já que por ser gestor da empresa prestadora de serviços estes relatos chegam até ele, vai expondo também pensamentos que, ao mesmo tempo, deixam claro o abismo entre os trabalhadores terceirizados e servidores da UFSM no que tange à remuneração, e reforça uma lógica meritocrática na sociedade. Pode-se visualizar o disposto na fala abaixo:

Simplemente cada um entender a sua função e seguir a vida, entende? Sem precisar fazer com que o outros se sintam inferiorizado a ti. Ah isso é ...olha acho que é a degradação da humanidade. É uma visão tão clara, tão simples assim de entender, saber viver com outras pessoas. Cada um aceitou a sua condição. Tá ali lutando pelas suas motivações pessoais: “quero comprar minha TVzinha” e o outro “ah quero viajar pra Miami”, “ah eu quero comprar um caderno novo pro meu filho”, “ah eu vou pra Europa mês que vem.”. Todo mundo aceitou essa condição, que tá ali no mesmo ambiente, cada um aceitou sua condição. Respeita (GET2).

Identifica-se na fala acima a nítida diferença relatada quanto ao poder aquisitivo entre trabalhador terceirizado e servidor público. Pois percebe-se que enquanto um dos segmentos, de certa forma, tenta sobreviver comprando uma “TVzinha” e um caderno para o filho, a outra classe planeja viagens para o exterior. Sabe-se que a desigualdade social no país é grave e assoladora, porém o modo como é relatado, trazendo ares de normalidade à situação, e tratando como se essa realidade posta não devesse ser mudada, é o que assusta. Além disso, subentende-se na fala do

GET2 que essa condição não foi imposta aos trabalhadores menos favorecidos, visto que, na sua visão, eles aceitaram a sua condição.

É a contradição marcada na fala do entrevistado, pois o mesmo sujeito que entende a inferiorização do trabalhador terceirizado como “degradação da humanidade”, normaliza a classe trabalhadora terceirizada adquirir status de sobrevivente, ao passo que outra classe goza de privilégios e planeja viagens de lazer. É fator agravante ainda, pois é o pensamento do gestor da empresa prestadora de serviços, que em teoria, poderia tentar mudar um pouco a realidade dessa categoria, mas diante da fala apresentada percebe-se que a realidade está posta, e não há pretensão de modificá-la.

Percebe-se diante do exposto, que os trabalhadores terceirizados estão suscetíveis à sofrer discriminação no seu cotidiano, seja ela explícita ou velada, de maneira que ocasiona humilhação e sofrimento. Fato que é agravado pelo uso do uniforme que, ao mesmo tempo, marca e diferencia aquele trabalhador, invisibilizando o sujeito que o veste.

Entende-se também que alguns setores da UFSM, como estratégia de enfrentamento à situação, preferem que os uniformes sejam abolidos ainda que vá contra o disposto em contrato com a empresa prestadora de serviços. Entretanto, esse enfrentamento é direcionado apenas aqueles trabalhadores dos serviços de apoio administrativo, deixando de lado todos os outros cargos de trabalho terceirizado que atuam na Instituição. Em suma, a discriminação existe e é enfrentada pelos trabalhadores terceirizados, e sua origem pode partir dos mais diversos atores envolvidos, sejam eles técnicos administrativos em educação, alunos, professores, gestores da própria empresa terceirizada e comunidade em geral.

4.1.6 Relação entre Trabalhador Terceirizado e a Empresa Prestadora de Serviços

Como já exposto, a terceirização é um fenômeno onde o trabalhador terceirizado não atua no local de trabalho da empresa que o contrata, e assim desempenha suas atividades em organizações com as quais não possui um vínculo formal de emprego. Este vínculo é estabelecido entre a empresa que contrata os serviços e aquela que presta os serviços. Nesse sentido, o trabalhador terceirizado

encontra-se, de certa forma, distante da empresa que o contrata, e por consequência o relacionamento entre trabalhador e empresa fica mais distante também. Por entender que esta modalidade de contratação é fator precarizador do trabalho, faz-se necessário identificar como o trabalhador terceirizado sente-se em relação a empresa que o contrata e como se dá o diálogo entre as partes.

Devido ao grande número de cargos e trabalhadores terceirizados, a empresa prestadora de serviços possui um setor dentro da UFSM, onde ficam os gestores gerais do contrato, já os encarregados diretos dos trabalhadores ficam circulando pelo *campus*. Essa é uma estratégia adotada pela empresa, visto que sua sede localiza-se no Centro da cidade, distante do *campus* sede da Universidade. Assim, a relação entre os atores acontece na interação entre o trabalhador terceirizado e suas chefias, no dia a dia do trabalho.

No decorrer das entrevistas, identificou-se que cinco dos onze trabalhadores terceirizados referiram situações negativas no que diz respeito ao relacionamento estabelecido com o a empresa que os contrata. Percebe-se essa relação, por vezes conflituosa, na seguinte fala do entrevistado TT4:

Só que daí eles são umas pessoas que dá duro com os empregados, né? Porque sim, tem que ser o certo, o justo, né? Mas eu sempre dou meu melhor aqui. Só que eu fico triste porque eu ganho muita advertência e ganho aviso, não sei se é a norma deles, sabe? Mas fazer o que? Advertência do nada assim, os encarregados gostam de dar uma advertência. Tudo é advertência. Isso aí eu acho um pouco complicado, né? (TT4).

Na referida fala do TT4, a qual se refere ao seu encarregado direto, ou seja, sua chefia imediata, é possível visualizar que a relação entre trabalhador terceirizado e a empresa, no cotidiano do trabalho, constitui-se como ponto crítico para o trabalhador. Percebe-se que o entrevistado considera-se um bom empregado, e que desempenha suas atividades sempre se doando ao máximo e, ainda assim, recebe advertências. Entende-se que pode haver uma estratégia na empresa prestadora de serviços, no sentido de manter os trabalhadores em constante situação de ameaça, sob pena de receber advertências, a fim de manter a produtividade do empregado no trabalho. Essa cobrança excessiva, de acordo com o relato do TT4, é fonte de sofrimento para ele, já que refere que essa situação gera tristeza para si.

Percebe-se também, que não há de fato uma padronização nos procedimentos e cobranças adotados pelos encarregados com os trabalhadores terceirizados quanto

ao seu trabalho, o que dificulta o relacionamento entre as partes. A afirmação do entrevistado TT3 reafirma essa questão: “Tem encarregados bons de trabalhar. Tem alguns assim que não são muito, entendeu?”. A mesma circunstância é relatada pelo entrevistado TT8, como é possível visualizar na fala abaixo:

Eu acho que depende de qual profissional a gente tá falando, porque tem muita diferença. Tem uns que são mais abertos pra ouvir, e tem outros que não são tão abertos assim. Aí acho que varia. Depende da pessoa mesmo. Ai... o que eu posso dizer? Como a gente é uma turma nova, a gente tá acostumado a falar, a gente não se cala por qualquer coisa e se tá errado a gente vai atrás (TT8).

Dessa maneira, é reafirmado o panorama de que a relação entre trabalhadores terceirizados e suas chefias, depende de quem é a chefia imediata responsável, ou seja, o trabalhador fica à mercê de como o seu encarregado decide que a relação vai ser. Essa relação conflituosa entre trabalhadores e suas chefias é constatada também na fala do GU2:

Pessoal totalmente desmotivado da empresa, dizendo que eles não fazem o que eles têm que fazer, os encarregados não...dependendo do encarregado, o encarregado cobra e o outro não cobra. E aí então tem colegas que ganham a mesma coisa que tu, e tu faz muito mais do que ela. E mesmo assim tu continua sendo cobrada porque o teu encarregado é caxias, ele é cricri, ele vai lá e te cobra, e a outra não faz nada e o encarregado não cobra, ele não tá nem aí também (GU2).

Esse cenário cria um clima de desconfiança na relação entre trabalhador terceirizado e a empresa, pois não há procedimentos definidos na relação entre este e sua chefia imediata. Como fator agravante, o trabalhador terceirizado não vai em busca da resolução deste problema, visto que nas palavras do próprio GU2: “E com medo de ser demitido, não questiona.”. Constata-se, dessa forma, que há entre os trabalhadores o medo do desemprego, e esse é fator relevante para que não sejam feitas reclamações junto a empresa. Como já afirmado anteriormente, é o exército de reserva promovido pelo próprio sistema capitalista, que mantém os trabalhadores em seus empregos, aceitando as diversas formas de precarização, pois caso sejam demitidos suas vagas são preenchidas automaticamente, ao passo que os trabalhadores demitidos perdem suas, ainda que precárias, fontes de renda.

Para além disso existem reclamações dos trabalhadores terceirizados no que diz respeito à negação de direitos trabalhistas, que, independentemente de serem

fundadas ou não, quando procuram a empresa para sanar suas dúvidas não são bem recebidos. Esta constatação pode ser verificada na fala do TT9 abaixo:

[...] a última vez que eu fui lá até fui tratado mais ou menos mal educado por eles né? Sendo colaborador né, eu disse pro responsável né, da empresa aqui dentro da Universidade. Eu fui reclamar um direito meu né? Um direito meu né, que não entrou o vale alimentação e me tratou igual uma pessoa que... igual cachorro né? (TT9).

Dessa maneira, percebe-se que as falas acima, trazidas tanto pelos trabalhadores terceirizados quanto por um dos gestores da Instituição, podem caracterizar, para além de uma má relação entre empresa e empregado, assédio moral. O assédio moral pode ser definido, segundo Hirigoyen (2002, p. 25), como:

Toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atende, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Levando em conta a definição supracitada, constata-se que há indícios de que alguns trabalhadores terceirizados sejam vítimas de assédio moral dentro da Instituição, por parte da empresa prestadora de serviços. Esse fato ainda pode ser reiterado pela fala do TT4, visto que refere ser sistematicamente perseguida: “E sobre os encarregados assim ó, eu não sei. Eles se encarnam em mim do nada assim chega com advertência.”. De fato, o assédio moral encontra na terceirização um local fértil para se desenvolver. Yokoyama (2005), nos traz que mais do que um ato isolado de uma pessoa desequilibrada, o assédio moral é resultado de grandes mudanças no mundo do trabalho, tais quais a competitividade, redução de custos, flexibilizações nas relações de trabalho, o alto índice de desemprego, a terceirização, entre outros.

O TT9 relata que depois de ter sido mal recebido pela empresa, ou nas suas palavras “igual cachorro”, sentiu-se constrangido diante dos demais trabalhadores que presenciaram o fato, conforme pode-se visualizar na sua fala:

Cheguei na porta e ele não quis, disse que não podia falar comigo que não podia. E tinha uns dez, doze colaboradores lá fora, tudo olhando aquela cena ali. Aquilo ali ficou muito na minha cabeça. Daí tu faz, faz as coisas, aí chega na hora um direito teu e não te tratam na mesma proporção que tu trata as pessoas né? E daí essa vez, essa vez eu fiquei bem magoado com eles né? (TT9).

São situações que acometem os trabalhadores terceirizados e podem trazer consequências para a saúde do sujeito que sofre o assédio. Hirigoyen (2002) afirma que a repetição de atos que desvalorizem, humilhem, isolem ou constringam, podem causar sérios danos à vítima. A autora coloca que os sintomas mais comuns do assédio moral são: cansaço, nervosismo, insônia, dores, depressão e estresse.

Outro relato trazido pelo GU2, retrata o caráter perverso que a relação entre o trabalhador terceirizado e empresa pode assumir, pois há neste contexto toda a relação de poder entre aquele ente que detém a gerência do capital e aquele que vende a sua força de trabalho, nessa situação específica, para sobreviver. De acordo com o entrevistado GU2:

Em 2019 uma moça da limpeza da Reitoria estava subindo as escadas e torceu o pé, ficou sete dias em casa, e descontaram dela o salário, mesmo com atestado médico descontaram. Falei não, porque ela foi falar comigo, isso aqui tá errado. O atestado médico não tem o que descontar, só vão descontar de ti o Vale-alimentação e Vale-transporte (GU2).

Nota-se que há um desrespeito legal às normas trabalhistas que a empresa impõe aos trabalhadores, e que se não fosse a UFSM no caso citado acima, a trabalhadora teria seu salário descontado ilegalmente. Entretanto, o GU2 no complemento de sua fala deixa claro o assédio moral que a empresa impõe à trabalhadora citada, como pode-se conferir abaixo:

E aí a empresa chamou ela e disse: “Olha, tu não conversa com mais ninguém lá da Reitoria, se a gente souber que tu foi reclamar lá, a gente vai te mandar embora, por justa causa.” E teve outros casos também, chamaram a funcionária e dizem: “Ó, tu assina isso aqui, mas fica só entre nós, não leva pro pessoal da Universidade.” (GU2).

Conforme a fala acima, há claramente uma intenção de coação – por vezes com sucesso – aos trabalhadores terceirizados, visto que ameaça-se o emprego dos trabalhadores a fim de negar-lhes os direitos trabalhistas. O GU2, na continuidade revela que os profissionais terceirizados sofrem pressão por parte da empresa prestadora de serviços: “Eu acho que a empresa contratada faz pressão, rola uma pressão mesmo. A gente conversando com o pessoal da empresa, os terceirizados, rola uma pressão às vezes.”. É uma das características da terceirização, visto que, quase sempre, esta é inseparável da exploração do trabalho e da precarização das condições de vida dos trabalhadores, pois busca-se a capacidade de reduzir custos,

de modo que não importa o peso que essa mudança tenha na vida dos trabalhadores e na sociedade em detrimento ao lucro gerado (MARCELINO, 2007).

Deve-se citar também, que estes casos de assédio moral e de negação dos direitos trabalhistas não chegam ao conhecimento dos gestores e fiscais de contrato da UFSM, caso os trabalhadores não procurem diretamente a CSG. O NFC faz a gestão e fiscalização dos direitos trabalhistas relacionados à folha de pagamento, aos cálculos de férias, 13º salário e rescisões. Porém, as situações abusivas que acontecem no dia a dia do trabalhador, caso não sejam denunciadas ao setor responsável da UFSM, não chegam ao conhecimento da Instituição e consequentemente não são resolvidas.

Esse fato reitera a lógica de que a terceirização, muitas vezes, encobre as relações trabalhistas, de maneira que nesta triangulação entre a UFSM, a empresa prestadora de serviços e o trabalhador terceirizado, este último é quem sai perdendo. Neste cenário, o trabalhador terceirizado é aquele que é passível de sofrer assédio moral e negação de direitos trabalhistas sem o conhecimento da Universidade, e ao mesmo tempo, é aquele que na relação entre UFSM e empresa não participa da negociação, logo não tem conhecimento do panorama que envolve diretamente seu emprego.

É preciso destacar que seis dos onze trabalhadores entrevistados trouxeram em suas falas o bom relacionamento estabelecido com a empresa prestadora de serviços. Quando questionado acerca do relacionamento com a empresa o entrevistado TT7 relata: “Muito bom. Sim, muito bom assim, mesmo. Falar a verdade, sabe? Tudo com todo suporte, apoio que a gente precisa”.

Ainda que existam falas positivas sobre a relação entre o trabalhador terceirizado e a empresa prestadora de serviços, faz-se necessário relacionar o assédio moral a que alguns trabalhadores foram acometidos, com o receio de expor as fragilidades e aspectos negativos dessa relação. Por mais que o pesquisador tenha deixado claro que todas as informações coletadas seriam especificamente para o desenvolvimento deste estudo, e que todas as identidades seriam mantidas em sigilo, durante as entrevistas observou-se que alguns participantes não sentiam-se confortáveis em falar acerca desse relacionamento. Dessa forma, apesar de não ser possível afirmar que os trabalhadores terceirizados que descreveram bom relacionamento com a empresa, estivessem com receio de que essas informações

viesses a público e assim colocassem seus empregos em risco, esta é uma hipótese a ser considerada.

A fala de outro entrevistado deixa evidente ainda que o bom relacionamento é condicionado a inexistência de falhas no serviço desempenhado, ou seja, deve-se executar o trabalho sem que haja nenhum erro ou desvio, para que não existam problemas com a empresa. Pode-se visualizar essa questão na seguinte fala do TT5: “Eu não tenho queixa deles, né? Porque eu sempre faço direitinho o serviço, né? Nunca falhei, sempre cheguei no meu horário certo, né? Pra não dá queixa, né? Faço meu serviço direito, né?”.

Diante do exposto, pode-se concluir que as relações entre os trabalhadores terceirizados que atuam na UFSM e a empresa prestadora de serviços, demonstram que o assédio moral, negação de direitos trabalhistas e indefinições na gerência do trabalho são pontos a serem revistos e melhores trabalhados, para assim garantir melhor ambiente ao trabalhador. São ações que acontecem no cotidiano do trabalhador, na maioria das vezes sem que os demais sujeitos no entorno percebam, e podem afetar diretamente seu desempenho, sua relação com o trabalho, e sobretudo sua saúde. Percebe-se ainda, que para a Instituição que contrata os serviços, a UFSM, são difíceis a fiscalização e o controle destas ações veladas, já que a gerência sobre o trabalhador fica a cargo da empresa que presta os serviços. Neste sentido, é possível concluir que este constitui-se como mais um fator precarizador do trabalho, no que diz respeito à terceirização na UFSM, que emergiu neste estudo.

4.1.7 Cenário Diante da Pandemia de COVID-19

A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou no dia 11 de março de 2020 a pandemia de COVID-19. Junto a esta declaração várias foram as medidas que a acompanharam, tais quais distanciamento social, fechamento de fronteiras, interrupção de serviços, fechamentos de instituições de ensino de todos os níveis, entre elas, as Universidades. Todas essas ações tem como objetivo controlar a disseminação de um vírus mortal e assim, resguardar a saúde da população. Contudo, esse cenário de paralisação traz transformações econômicas e sociais marcantes.

Enquanto em todo o mundo trabalhadores são aconselhados a desempenhar suas atividades de casa para evitar aglomerações, alguns setores considerados essenciais devem continuar atuando, e em grande parte, esses setores se constituem de serviços, o que relaciona-se diretamente ao trabalhador terceirizado, que é quem desempenha grande parte dessas funções no Brasil (DRUCK, 2020). São trabalhadores que não podem dar-se ao luxo de executar suas atividades de dentro de sua casa, resguardando a sua saúde e de sua família, seja pela essencialidade do seu trabalho ou pela necessidade de garantir seu sustento.

Conforme já mencionado neste estudo, a UFSM, por meio da Portaria 93.935 de dezessete de março de 2020, suspendeu suas atividades presenciais acadêmicas e administrativas, de maneira que as aulas passaram a ser ministradas remotamente, e os servidores da Instituição adotaram o teletrabalho para que a UFSM não parasse. Dessa forma, prédios foram fechados, pessoas foram proibidas de entrar na Universidade, tudo com o objetivo de cessar ou diminuir a circulação do vírus.

Porém cabe salientar que a Universidade possui uma gama de serviços que não podem parar, tal qual a limpeza – tão importante neste momento de pandemia – e a vigilância, setor importantíssimo na segurança do patrimônio e para fazer o controle de pessoas que adentram na UFSM. Dessa maneira, ainda que em menor número devido à suspensão das demais atividades presenciais, o segmento terceirizado continuou desempenhando seu trabalho dentro da Universidade. Nesse sentido buscou-se compreender junto aos trabalhadores terceirizados, bem como aos gestores da UFSM e da empresa terceirizada, as medidas adotadas para a proteção dos trabalhadores do segmento que necessitaram continuar trabalhando.

De acordo com os gestores da empresa terceirizada várias foram as estratégias adotadas para preservar a saúde e o emprego dos trabalhadores. Dentre estas pode-se destacar que o trabalho remoto foi uma alternativa para aqueles que exercem serviços administrativos, ao passo que para os trabalhadores com necessidades de executarem suas atividades presencialmente no *campus*, adotou-se um sistema de rodízio de equipes, como é possível conferir na fala do GET1 abaixo:

Então muitos começaram a trabalhar remotamente, utilizando a mesma estratégia da Universidade. É... trabalho remoto, então outros a gente fez rodízio pra não ter um número muito grande de funcionários ao mesmo tempo. Então a manutenção continuou com a mesma número de trabalhadores, mas fazendo rodízio, né? Um dia eu trabalho com uma equipe, outro dia eu trabalho com a outra, pra poder manter as atividades pelo menos

de manutenção da parte da universidade, predial, elétrica, hidráulica, né? E os funcionários que continuaram trabalhando (GET1).

O GET1, relata ainda que, para aqueles que permaneceram trabalhando presencialmente na Universidade, foram realizados treinamentos referentes à proteção ao COVID-19, e disponibilizados máscaras e álcool em gel aos trabalhadores, como pode-se visualizar na sua fala: “A gente fez treinamentos mensais referentes a boas práticas em relação ao COVID-19, e também a questão de distribuição de álcool em gel e máscaras.”. Na mesma linha de pensamento o GET2 quando questionado acerca das medidas de proteção aos trabalhadores, afirma que foram disponibilizados todos os Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), mas sem citar quais eram estes equipamentos. O entrevistado GET2 continua sua fala abordando outras estratégias seguidas:

[...] todos funcionários acima de 60 anos a gente afastou, todo mundo que tinha problema respiratório, asma, ficou afastado o tempo todo, né? E quando se voltou ao normal, quando terminou as reduções e suspensões, esse pessoal teve tempo pra conseguir se tratar, fazer medicação, se cuidar, né? E aí, nesse sentido, também voltar melhor, né? (GET2).

De fato a estratégia de afastamento dos grupos de risco foi adotada, porém, ao contrário do que deixa a entender o entrevistado GET2 de que esta seria uma estratégia da empresa, foi na verdade o cumprimento de uma determinação estabelecida pela Portaria nº 534 do MEC, publicada em 23 de março de 2020. O referido documento definia medidas temporárias de prevenção no que tange o segmento terceirizado no âmbito das Instituições subordinadas ao MEC. Entre estas medidas consta o afastamento imediato de pessoas pertencentes a 4 grupos de risco: pessoas com 60 anos ou mais; imunodeficientes ou com doenças preexistentes crônicas ou graves; responsáveis pelo cuidado de uma ou mais pessoas com suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção pelo Novo Coronavírus, desde que haja coabitação; e grávidas e/ou lactantes (BRASIL, 2020).

Verifica-se, desta maneira, que a estratégia relatada não foi uma ideia da empresa para a preservação daqueles indivíduos com maior risco de morte, foi unicamente uma ação que visava cumprir o estabelecido em determinação legal. Observou-se também que os gestores da empresa terceirizada não relataram em nenhum momento sobre a utilização do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, criado pelo Governo Federal por meio da Lei nº 14.020 de 6 de

julho de 2020. Este Programa permitiu que as empresas reduzissem proporcionalmente as jornadas de trabalho e os salários dos trabalhadores, ou ainda suspendessem o contrato de trabalho, de maneira que o governo federal ficou responsável por efetuar o pagamento dos valores parciais ou totais referentes às remunerações dos trabalhadores, de acordo com a modalidade de flexibilização. Essa versão do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda teve validade até 31 de dezembro de 2020.

Conforme relatado na fala do GET2 supracitada, o gestor cita reduções e suspensões, porém não traz em sua fala a ajuda governamental por meio da Lei nº 14.020/20. Esta situação vem a conhecimento do pesquisador por meio das falas dos trabalhadores terceirizados entrevistados, como pode-se verificar na fala do TT9:

Fiquei afastado do CT por causa da pandemia. Daí eu fiquei recebendo meu salário normal, recebi meu salário normal em casa, e aí teve alguns colegas que foram pra casa e tavam recebendo ajuda do governo, né? A empresa pagava um valor e eles pagavam outra, né? Esse valor que o governo depositou pra eles aí. E agora por causa da pandemia talvez voltassem a trabalhar, a maioria voltou já aos poucos, né? Eles se reestruturaram pra receber os funcionários de novo (TT9).

É importante destacar que os dois gestores da empresa terceirizada, quando questionados acerca das estratégias adotadas no enfrentamento da pandemia no que tange a saúde do trabalhador, relataram inicialmente protocolos de limpeza adotados nos locais de trabalho da UFSM, como se o pesquisador estivesse levantado dados sobre as mudanças na própria limpeza e não sobre a proteção do trabalhador que necessita desempenhar suas atividades no *campus*. Na entrevista com o GET2, este descreveu minuciosamente a mudança dos protocolos da limpeza, os produtos que estavam sendo usados, os equipamentos que foram trocados para que a limpeza fosse mais efetiva e o número de vezes que cada ambiente e objeto deveria ser limpo diariamente. Entretanto, fez-se necessário que fosse questionado novamente sobre as medidas adotadas para a proteção do trabalhador terceirizado, ao passo que o entrevistado GET2 apenas respondeu: “Sim, EPI’s todos, né?”.

Visualiza-se, dessa maneira, que a saúde do trabalhador terceirizado não é prioridade, de acordo com a argumentação dos gestores da empresa terceirizada entrevistados, visto que os mesmos deixam a entender que o trabalho desempenhado é mais importante que o trabalhador que o executa. Entende-se a importância da limpeza e dos novos protocolos como maneira de enfrentamento à propagação do

vírus COVID-19, porém deve-se levar em conta, primeiramente, a proteção da saúde e da vida daqueles que estão desempenhando seu trabalho, ainda que sob o risco de contágio.

Nas falas dos trabalhadores terceirizados entrevistados percebeu-se que algumas medidas foram adotadas a fim de promover a sua proteção no dia a dia do trabalho, entretanto os trabalhadores indicam as estratégias como insuficientes. A totalidade dos trabalhadores terceirizados entrevistados referiram que a empresa prestadora de serviços disponibilizou duas máscaras reutilizáveis a cada um como equipamento de proteção. Entretanto, alguns entrevistados relatam utilizar máscara própria, devido à má qualidade daquela fornecida pela empresa. Pode-se visualizar essa questão na fala do entrevistado TT4 a seguir:

Duas pra cada um. Eu logo no começo que eu vinha eu começava a usar as que eu tava fazendo, né? Que eu pegava e fazia. E é o que eu tava usando, mas depois proibiram, não podia usar aquelas de pano, né? Aí deram essas aqui, mas essas aqui é uma dificuldade. Embaça o óculos e sem óculos fica ruim, né? Mas tem que usar, né? É obrigado agora (TT4).

Observou-se que a máscara utilizada pelo entrevistado neste momento consistia de um material espesso, que provavelmente ocasionava dificuldades na respiração de quem a usava, ocasionando as reclamações dos trabalhadores. O entrevistado TT2 afirma que não utiliza a máscara disponibilizada em função de não adaptar-se a ela: “[...] no caso eu não tô usando as máscaras que eles me deram, não consigo, uso a minha.”. O entrevistado TT10 também traz em sua fala a questão da qualidade da máscara: “Até esses dias a minha máscara arrebentou, e eu entrei em contato com o pessoal lá de cima e eles já me mandaram, na hora, né?”.

Outra questão a respeito das máscaras foi a constatação do número insuficiente disponibilizado, visto que são máscaras reutilizáveis. Foram disponibilizadas duas máscaras por trabalhador, o que torna deficiente a proteção, já que, de acordo com as instruções da comunidade médica, a máscara deve ser trocada quando estiver úmida, ou a cada 3 horas. Constata-se a deficiência nesta questão, pois a maioria dos trabalhadores possuem carga horária diária de 6 horas de trabalho, e assim utilizam, na melhor das hipóteses, as duas máscaras em um dia de trabalho. Entretanto ao chegar em casa devem lavá-las para reutilizar no próximo dia, fato que pode inviabilizar que as máscaras sequem corretamente e estejam aptas a serem

utilizadas na próxima jornada de trabalho. Esse fato é reiterado na fala do entrevistado TT5: “Duas é pouco, né? Tinha que ser mais. A gente soa muito, né? Soa muito.”.

Dessa maneira, o que se percebe é que há um cuidado da empresa em disponibilizar máscaras aos trabalhadores, porém ao fornecer o material com qualidade inferior e em pequena quantidade, os trabalhadores enfrentam dificuldades em usá-los e por vezes utilizam máscaras próprias como estratégia de proteção ao COVID-19.

No que diz respeito ao fornecimento de álcool em gel, apesar dos gestores da empresa terceirizada entrevistados relatarem que disponibilizam o item de proteção, os trabalhadores referem que não é disponibilizado. Esse fato é constatado na fala do TT2: “Porque diz que a empresa tem que dar o álcool gel né? Eles não deram, né?”. A mesma constatação pode ser visualizada na fala do TT5: “Aí é, o meu companheiro que se queixa muito que eles não botam álcool em gel, né? É uma briga pra colocarem lá na parte do ponto, né? Aqui mesmo não tem, né? Então eu uso do meu, né?”.

Verifica-se que a empresa não disponibiliza o álcool em gel ao seu quadro de funcionários, fazendo com que eles tenham que dispor deste item de proteção para que possam garantir um nível um pouco melhor de segurança e evitar o contágio pelo vírus. É importante salientar que os trabalhadores terceirizados possuem um ponto eletrônico através do sistema de biometria para o controle da frequência, logo todos devem colocar seus dedos no mesmo equipamento para registrar o começo e o fim da sua jornada diária de trabalho. Ou seja, é um ponto crítico onde pode haver a transmissão do vírus, e sequer nestes locais, de acordo com o entrevistado, há a disponibilização do álcool em gel para que se faça a higienização das mãos.

Nesse mesmo sentido, quando questionado se a empresa disponibilizava álcool em gel, o entrevistado TT4 relata: “Aham, tem que passar nas mesas.”. Questionado novamente se não era disponibilizado o item para a higienização das mãos, o entrevistado TT4 complementa: “Não, só pra fazer a limpeza, né? Por isso que eu acho que não peguei Corona ainda, que só vivo com álcool nas mão. Nem quero, Deus o livre.”.

Reitera-se a lógica de precarização, quando itens pessoais básicos de proteção ao COVID-19 não são fornecidos aos trabalhadores terceirizados, ao passo que o material para a limpeza dos ambientes não falta. Outra questão trazida pelo entrevistado TT4 foi o relato que teve contato com um servidor que testou positivo para o COVID-19, e quando questionado pelo pesquisador sobre quais as ações e

instruções tomadas pela empresa, obteve-se a seguinte resposta: “Sim, né? Pra se cuidar, que limpasse o ambiente dele.”. Nota-se o descaso com que o trabalhador é tratado, mesmo quando está desempenhando sua atividade laboral sob o risco de saúde, ao passo que a empresa visualiza apenas sua função: limpar o ambiente em que o servidor positivado estava trabalhando.

Outra questão que emergiu nas entrevistas foi referente à questão do deslocamento até o trabalho. A UFSM, geralmente, fica longe da residência dos trabalhadores terceirizados, de maneira que, caso não tenham transporte próprio, dependem do transporte público ou do transporte disponibilizado pela empresa. Vários são os trabalhadores terceirizados que utilizam o transporte disponibilizado pela empresa, pois possui horário próprio e rotas alternativas pela cidade, o que muitas vezes facilita o trajeto de ida e volta ao trabalho. Entretanto, a fala de um dos entrevistados deixa evidente que se tratando de período de pandemia, este pode ser um fator de risco. Quando questionado sobre o transporte da empresa e sobre os cuidados com a pandemia, o entrevistado TT1 traz a seguinte fala:

Olha assim, o que vou te dizer. O pessoal por exemplo, tipo as gurias da limpeza lá de dentro do HUSM não podem entrar com aquele uniforme, aquelas coisas. Todo mundo com máscara, mas não tem assim ó.. É muntuadinho, de dois em cada banco porque não pode ir ninguém de pé e o ônibus é superlotado (TT1).

Enquanto em todos os lugares a recomendação para os transportes é que não estejam lotados, e que haja o maior distanciamento possível entre as pessoas, percebe-se que nesse caso este conselho não é posto em prática, o que coloca em risco todos aqueles que utilizam o transporte. A situação é mais complicada ainda, dada a informação de que trabalhadores que desempenham suas atividades na linha de frente de combate ao COVID-19, dentro do Hospital Universitário de Santa Maria (HUSM) também utilizam o ônibus.

O que de fato percebe-se é que cada trabalhador individualmente, adota suas próprias estratégias de proteção ao COVID-19, pois considera as ações da empresa insuficientes. Quando questionado se achava que as ações da empresa davam conta de proteger o trabalhador, o TT1 sussurrou: “Claro que não.”. Na sequência o entrevistado TT1 relata sua rotina para se proteger:

Olha só, daí tu tem que ir se cuidando assim, né? Tu ter o teu material individual, teu álcool, tuas coisas pra ti ter o teu, pra ti usar na bolsa, pra ti andar no ônibus, essas coisas, só assim o cuidado do distanciamento, sabe? Essas coisas assim, o basiquinho (TT1).

Tomando como base as falas dos entrevistados TT6 e TT7, que atuam como motoristas junto ao setor de transportes da UFSM, e onde ficam alocados todos trabalhadores deste segmento, verifica-se que o setor parece ser mais organizado no que tange aos protocolos adotados de controle e proteção ao COVID-19. Os referidos entrevistados relatam uma rotina adotada na hora das refeições, como observa-se na fala do TT6:

Na hora do almoço só almoça 4, a mesa é grande mas daí é um lado para almoçar, a fita isola aqui, outro lá. Só os 4. E daí a gente começa a almoçar cedo quando não tem demanda ali no serviço, aí a gente vem e almoça cedo, né? Pra todos almoçarem, né? Que aqui nós estamos em 11, é 11 motoristas (TT6).

Foi possível observar a mesa do refeitório no momento da entrevista, e dessa maneira percebeu-se que realmente estava devidamente marcada com fitas, demarcando o espaço para que apenas 4 pessoas utilizassem o refeitório por vez. No que diz respeito à rotina adotada durante o trabalho de motorista, verificou-se que as viagens de van, micro-ônibus e ônibus foram todas suspensas, permanecendo apenas às viagens de carro com no máximo dois passageiros. As viagens que ocorrem são de pequenas distâncias e segue uma rotina de cuidados conforme relata o entrevistado TT7:

O uso dos veículos, chegou de uma missão (viagem) o guri da lavagem tem que passar álcool em todo o carro. Os veículos não podem estar totalmente fechados, os vidros tem que tá um pouco aberto...pode ligar o ar condicionado, mas tem que tá ventilado (TT7).

O entrevistado TT7 também relatou que os motoristas não recebem o álcool em gel por parte da empresa prestadora de serviços, mas que conseguem o item junto aos servidores da Universidade, como pode visualizar em sua fala: “[...] álcool aí os servidores conseguiram pela Universidade aí pros veículos, né e pra nós.”. Cabe salientar que o Núcleo de Transportes da Instituição é chefiado por servidores da UFSM que desempenham suas atividades no mesmo local em que os motoristas terceirizados trabalham. Também cabe destacar que o quadro de motoristas é misto,

e possui servidores concursados anteriormente à extinção do cargo pelo governo federal. Dessa maneira, pode-se relacionar esse cenário mais organizado e favorável aos cuidados de proteção ao COVID-19, com a presença constante de servidores da UFSM, de maneira que podem ajudar na criação de protocolos e de fiscalização do mesmo.

Apesar dos indicadores de que a participação da UFSM na gestão dos protocolos COVID-19 no que tange a segurança dos trabalhadores terceirizados no Núcleo de Transportes apontarem para um melhor resultado na condução dos protocolos de prevenção, essa não é a realidade constatada junto aos gestores da Universidade entrevistados. Quando questionado acerca do acompanhamento da UFSM junto à empresa prestadora de serviços no que se refere às estratégias, protocolos, e equipamentos de proteção dos trabalhadores terceirizados, o GU3 relata não saber se foi disponibilizado, mas destaca algumas ações da própria Universidade:

Eu acho que sim, tá? Mas eu não fui atrás, eu não tenho uma informação mais precisa pra te dar. Olha, o que a gente pôde fazer, nós Universidade, sabe? Nós demos alguns cursinho rápidos, né? De cuidados, desse tipo de cuidados, passar álcool em gel, usar luva, usar máscara (GU3).

A fala do entrevistado GU1 segue a mesma linha, relatando que não tem conhecimento e não participa da gestão deste tópico: “Aí eu não sei. Aí eu vou te dizer assim, até como gestor assim, a gente não teve muita, não teve muita participação. Porque isso ficou a cargo da Coordenadoria de Serviços Gerais.”. O entrevistado GU2, que atua junto à Coordenadoria de Serviços Gerais, afirmou que houve uma cobrança junto a empresa terceirizada para que algumas medidas fossem adotadas, conforme fala abaixo:

Foi cobrado que a empresa fornecesse todos os EPI's necessários e estabeleceu que no caso de suspeita de COVID, o funcionário era pra ser afastado imediatamente. O acompanhamento tem sido não pela parte do setor, mas das Unidades. As Unidades tão no dia a dia dele, então eles tão cobrando se tá de máscara, se tá usando álcool em gel, se não estão se aglomerando. Mas a gente não faz o controle aqui, a gente não sai pelo *Campus* olhando se todo mundo tá usando (GU2).

Nota-se que o GU2 refere que houve uma cobrança junto a empresa terceirizada, no entanto não é possível que seja feita a fiscalização. Para além disso, quando fala em fiscalização, o GU2 subentende que essa deveria se dar em razão de maus comportamentos dos trabalhadores terceirizados, e não da indisponibilidade de

equipamentos de proteção por parte da empresa. Apesar de citar a cobrança por parte da CSG à empresa terceirizada, o GU2 desconhece documento formal quanto a isso:

E não fizemos uma formalização, até onde eu sei, né? Mas não tem documento, assim existe um protocolo, um acordo de cavalheiros eu acho, não sei se o Gestor X fez algum documento. Mas teve essa conversa e eu sei que existe esse protocolo de se der positivo, se tu tiver com suspeita, tem que ser afastado (GU2).

É possível constatar que há uma deficiência na gestão da UFSM no que se refere à condução de procedimentos e protocolos de proteção à saúde do trabalhador terceirizado. Sabe-se que a empresa prestadora de serviços deixa a desejar em muitos aspectos, tais como qualidade de uniformes, relacionamento com seus funcionários, negação de direitos, entre outros. Fatos estes que, conforme falas já citadas nesta pesquisa, são de conhecimento do GU2. Dessa maneira, tendo conhecimento dos fatos que consistem em precarização do trabalho, pode-se entender a gestão da UFSM como omissa, ao confiar na empresa prestadora de serviços sem quaisquer documentação formal e fiscalização, no que diz respeito à proteção da saúde do trabalhador terceirizado no período de pandemia.

O GU2, ainda cita um caso onde uma trabalhadora terceirizada testou positivo para o COVID-19 e a empresa não a afastou do trabalho por 14 dias, período que é recomendado pela comunidade médica, mas sim concedeu um período de 10 dias, amparado por atestado médico. Segundo relato, após 10 dias no retorno ao trabalho, os servidores atuantes no local acionaram a CSG, visto que o período de afastamento era inferior ao considerado seguro. Só após este procedimento, e conversa com os gestores da empresa prestadora de serviços, foi que a empresa aceitou conceder os 4 dias adicionais. Pode-se visualizar essa situação na fala do GU2:

E aí quando ela voltou começaram a ligar: “Não, mas não faz 14 dias ainda. O correto é 14 dias”. E ela: “Não, mas me deram um atestado só de 10.”. E aí ligaram pra cá, e aí eu chamei o GET2 pra conversar, o GET2 e o GET1, e aí eles: “Cara, mas o pessoal lá fora tá dando só 10.”. Eu disse: “Ah mas não são 14?”. Aí eles disseram: “É a gente sabia que era 14, mas tão dando 10 lá fora, o que eu vou fazer?”. Aí falei: “Não, não, é 14 dias. É 14. Ó pega a tua funcionária e vai pra casa e dá atestado de mais 4 dias.”. E ela foi (GU2).

Ou seja, é possível notar que para a empresa terceirizada o que importa é o lucro, que é baseado na produtividade do trabalhador, de maneira, que a saúde dele torna-se irrelevante. Para além disso, situações como essas são um risco à saúde de

todos os outros trabalhadores, sejam eles servidores ou terceirizados, o que consiste um risco ao próprio funcionamento da Instituição.

Em síntese, pode-se perceber diante do exposto que as estratégias e equipamentos de proteção ao trabalhador terceirizado, disponibilizados pela empresa terceirizada, na prevenção ao COVID-19 são insuficientes. A empresa refere adotar medidas de afastamentos como se fosse uma ação benevolente de sua parte, quando na realidade são obrigações legais que devem ser cumpridas. Paralelamente os gestores da empresa terceirizada também alegam disponibilizar equipamentos de proteção com qualidade e em quantidade suficientes, mas na prática os trabalhadores terceirizados atestam o contrário. Visualiza-se ainda, que nos setores em que a UFSM está mais presente e participa ativamente do processo de controle dos protocolos de prevenção, é promovida uma melhoria e estabelecido o cumprimento de normas mais seguras. Entretanto constata-se que essa não é uma política generalizada na Instituição, ao passo que a CSG, setor responsável pela gestão dos contratos terceirizados, afirma não saber da existência de documento oficial estabelecendo protocolos, e também não realiza fiscalizações.

Entende-se assim, que o cenário de pandemia da COVID-19, agrava ainda mais a situação do trabalhador terceirizado na UFSM, pois estes encontram-se em um panorama de precarização. São obrigados a trabalhar para garantir sua renda, mas sem equipamentos de proteção adequados, sem o apoio necessário da empresa prestadora de serviços e da própria UFSM. São estes trabalhadores que evitam que a Universidade pare totalmente suas atividades, mas para isso colocam em risco sua saúde e de seus familiares.

4.2 COISIFICAÇÃO HUMANA E O TRABALHO TERCEIRIZADO

O sistema de produção de acumulação flexível, como já abordado anteriormente, exige que as relações de trabalho adquiram novas configurações, o que se reflete na busca cada vez maior de força de trabalho sob demanda, ou seja, subcontratada. Dessa forma, aqueles trabalhadores que são terceirizados e contratados por uma empresa prestadora de serviços, desempenham suas atividades em outra empresa com a qual não possuem vínculo formal de trabalho. Assim, é como

se a empresa prestadora de serviços estivesse vendendo a força de trabalho dos trabalhadores, os transformando em coisas, coisificando o trabalhador.

Para que se entenda o conceito de coisificação do homem faz-se necessário entender que o trabalho, apesar de constituir-se como atividade vital do ser humano, quando inserido na lógica capitalista adquire status alienantes, e degradante da dignidade humana.

Marx (1983) afirma que o trabalho em sociedade é a base do processo de humanização do homem, que se dá através das experiências vivenciadas no próprio fazer do labor, fundamentando a existência social. Da mesma maneira, Lukács (2003) entende o trabalho como a característica do ser humano que é fator que o diferencia de outro ser apenas biológico, sendo determinante do ser social.

Entretanto, identificam-se contradições quando constata-se, que a partir da evolução da sociedade e conseqüente advento do sistema capitalista, o trabalho adquire uma faceta contraditória, onde ao mesmo tempo que é fonte de realização do ser humano é objeto de superexploração daqueles que detêm os recursos e meios de produção. Sobre este aspecto, Antunes (1995) afirma:

Se na formulação marxiana o trabalho é o ponto de partida do processo de humanização do ser social, também é verdade que, tal como se objetiva na sociedade capitalista, o trabalho é degradado e aviltado. O que deveria se constituir na finalidade básica do ser social – a sua realização no e pelo trabalho – é pervertido e depauperado. O trabalho transforma-se em meio de subsistência (ANTUNES, 1995, p. 124).

Ao trabalhador era possível visualizar o produto do seu trabalho e enxergar-se nele, ao passo que com o avanço da sociedade capitalista e dos avanços tecnológicos dos sistemas de produção, o homem passa a ser aviltado do processo de produção e do próprio objeto que produz e, dessa forma, aliena o homem, aliena o trabalho. A alienação é fruto do processo de captação dos meios de produção por parte dos capitalistas, pois não podendo produzir por si só, o sujeito trabalhador vende sua força de trabalho transformando em mercadoria (MARX, 1983).

Se antes do capitalismo o trabalho tinha como fim suprir as próprias necessidades do sujeito, na sociedade capitalista ele passa a ser voltado para a lógica do lucro. A partir da alienação, o produto do trabalho deixa de pertencer àquele que o produz, e passa a pertencer ao capitalista que paga um salário ao trabalhador. Outra característica é que, se antes o trabalhador produzia o seu produto na totalidade, no

sistema capitalista a produção é muitas vezes fracionada, e assim, o trabalhador produz apenas parte do produto final, de modo que, não consegue reconhecer nele o seu trabalho.

Segundo Marx (1982) a remuneração pelo capitalista ao trabalhador é sempre menor do que o valor produzido pelo trabalho desenvolvido, ou seja, o trabalhador recebe um salário de subsistência como remuneração, e o restante fica com aquele que detém os meios de produção, o capitalista. Dessa forma o trabalho necessário é aquele que equivale ao seu salário e o trabalho excedente é aquele tomado pelo capitalista, do qual pelo valor gerado obtém seu lucro.

Marx (1982) define a diferença entre o valor que o trabalhador produz e o que ele recebe como mais-valia. Ou seja, o capitalista explora o trabalhador que vende sua força de trabalho como mercadoria, e o remunera com valor inferior ao que o trabalhador produz, extraíndo dele o mais valia e aumentando assim o seu capital. A alienação ajuda a promover esse cenário, pois distancia o trabalhador do seu produto final, e ao não reconhecer seu trabalho fica incapacitado de mensurar seu valor, possibilitando assim que o capitalista aproprie-se de parte dele.

Dessa maneira, o sistema capitalista tem como objetivo a produção de objetos que possam dar retorno financeiro ao próprio capitalista, ou seja, de produtos direcionados ao mercado, mantendo o próprio sistema nesta lógica de exploração. Denominam-se estes produtos como mercadoria. Para Marx e Engels (2009), surge nesse contexto o chamado fetichismo da mercadoria, que é decorrente da alienação do trabalhador em relação ao seu trabalho e ao seu produto. O fetichismo da mercadoria se dá quando o trabalhador não reconhece-se no produto de seu trabalho, de maneira que esta criação do ser humano é vista por este como objeto independente de si e com vida própria. A este produto destinado ao mercado, produto do trabalho do homem que não o reconhece, advém a mercadoria.

Lukács (2003), a partir da análise realizada por Marx, retoma a discussão do fetiche da mercadoria e afirma que a relação mercantil das sociedades capitalistas produz o fenômeno da reificação, ou coisificação. Ou seja, as relações sociais e a própria subjetividade do homem são sujeitadas à qualidade de produto de mercado, identificando-se com objetos sem vida que podem ser vendidos e comprados. Dessa forma o ser humano adquire status de coisa, e a partir do processo de coisificação do homem é reduzido a valores materiais.

Nesse sentido, entende-se a terceirização como expressão da coisificação do homem, na medida em que a força de trabalho do trabalhador terceirizado é negociada entre empresas, ou seja, é como se este sujeito estivesse exposto em uma prateleira à espera que surja um comprador que o negociará com o seu vendedor.

Viana (2015), expõe que a terceirização é a transformação do trabalhador em mercadoria, promovendo no sujeito o sentimento de sentir-se coisa. Sobre este tema, Alves e Martins (2020) fazem uma analogia do trabalho escravo no Brasil Colônia e Império com o trabalho terceirizado hoje:

O escravizado era considerado juridicamente coisa, embora se sentisse pessoa e fosse muitas vezes tratado como tal até mesmo pelos senhores e pela sociedade da época. O trabalhador terceirizado é considerado juridicamente pessoa, empregado celetista de um contratante formal, mas muitas vezes se sente e é tratado como mero objeto para reprodução dos lucros do empregador e do tomador dos seus serviços (ALVES e MARTINS, 2020, p. 90).

Na medida em que considera-se o ser humano como coisa, passível de ser comercializado tal qual uma mercadoria, a terceirização subloca o próprio sujeito trabalhador. Pois ao contrário de um trabalhador que vende sua força de trabalho para produção de bens e mercadorias, no caso da terceirização o próprio trabalhador é o produto comercializado (VIANA, 2015).

No presente estudo, o impacto desse fenômeno na vida e no trabalho do próprio sujeito foi identificado ao constatar que coisificando o homem e a mulher, a terceirização incute ao trabalhador o status de peça, de objeto inanimado, que pode ser facilmente trocado quando apresenta defeitos, ocasionando a alta rotatividade dos trabalhadores terceirizados. Além disso, adquirindo o status de coisa, abre-se a possibilidade de negar aos trabalhadores terceirizados a constituição de vínculos com a Instituição na qual desempenham suas atividades, e com os outros trabalhadores que ali atuam. Dessa maneira apresentaremos na sequência as duas subcategorias que emergiram da análise da presente pesquisa classificadas como Coisificação Humana e o Trabalho Terceirizado: Alta Rotatividade e a quebra de Vínculos.

4.2.1 Alta Rotatividade

A precarização do trabalho e dos modelos flexíveis de contratação que são impostos pela terceirização refletem diretamente na alta taxa de rotatividade que acomete os trabalhadores do setor. Segundo pesquisa realizada pela CUT/DIEESE (2015), no ano de 2013 o tempo médio de permanência no emprego para os trabalhadores diretamente contratados era de 5,8 anos, ao passo que para os trabalhadores terceirizados esse tempo era reduzido para 2,7 anos. Ou seja, o tempo de permanência no emprego para o segmento terceirizado é, em média, menos da metade do tempo que os trabalhadores diretos ficam no mesmo emprego. O mesmo documento divulga que essa diferença se dá pela alta taxa de rotatividade dos trabalhadores terceirizados, pois na pesquisa é apontado que, enquanto no segmento terceirizado essa taxa gira em torno de 64,4%, os trabalhadores diretamente contratados possuem uma taxa bem inferior, que em média é de 33%. Verifica-se assim que a taxa de rotatividade dos trabalhadores terceirizados é quase duas vezes maior que a dos trabalhadores diretamente contratados.

Essa diferença entre a taxa de rotatividade dos trabalhadores terceirizados e diretamente contratados não se aplica à realidade da Administração Pública, e mais especificamente à Universidade pesquisada, já que os servidores públicos possuem estabilidade e portanto não é possível fazer a mesma comparação. Entretanto, entende-se que o segmento terceirizado têm essa característica independente do setor que está inserido, seja ele o público ou o privado, e nesse sentido, estes dados merecem atenção.

Dessa forma, ao compararmos a taxa de rotatividade dos trabalhadores terceirizados com a dos servidores públicos, temos um cenário muito diferente, pois enquanto um setor está amplamente protegido o outro está sob constante ameaça de perder o emprego. Na prática, significa que o servidor público rompe o vínculo de emprego somente quando solicita a sua exoneração, solicita sua aposentadoria, ou é exonerado - se comete crime contra a Administração Pública – ao passo que o trabalhador terceirizado pode perder seu emprego a qualquer momento, de acordo com a vontade do empregador.

O tema da alta taxa de rotatividade não foi constatado junto aos trabalhadores terceirizados entrevistados, além do tema já abordado anteriormente que se refere às demissões, e a periodicidade que acontecem. Porém visualizou-se essa questão

dentro da UFSM nas falas dos gestores da Universidade e também nos gestores da empresa terceirizada. Foi possível constatar essas situações de rotatividade, conforme a fala do GET2, onde deixa claro que o vínculo empregatício com a empresa é muito tênue: “Se um funcionário pestaneja dentro do contrato de trabalho dele já não fica, a gente contrata outro.”. Dessa forma, o entrevistado GET2 deixa evidente a instabilidade que acompanha o trabalhador terceirizado, pois quanto utiliza a palavra “pestanejar” dá a entender que se o funcionário cometer qualquer erro, por menor que seja, será imediatamente demitido, ao passo que outro será alocado em seu lugar. Ou seja, o trabalhador será trocado, reafirmando a lógica do trabalhador como coisa, peça passível de ser trocada. Não obstante, o GET2 deixa claro que se o trabalhador terceirizado cometer erros, esse fato vai chegar ao conhecimento da empresa, conforme fala abaixo:

Então eu sempre gosto de falar isso e reforçar isso com todos os nossos funcionários: “Tu não precisa ter o teu encarregado ou teu supervisor, pra cuidar do teu serviço, porque tem 40 mil pessoas vendo o que tu tá fazendo, e se tu não tiver fazendo bem feito isso vai chegar pra nós. Então faz o certo mesmo quando não tem ninguém olhando, que tu vai crescer.” (GET2).

Na fala acima, o GET2 cita as 40 mil pessoas referindo-se à toda comunidade acadêmica, dando a entender que todos estão vigiando cada um dos trabalhadores e avaliando o seu trabalho. É possível visualizar que há um tom de ameaça e controle, por onde busca-se fazer com que o trabalhador desempenhe suas atividades sem cometer erros, mas caso ocorra o erro a empresa saberá, e poderá efetuar punição, quiçá demissão.

O alto grau de rotatividade é constatado na fala dos gestores da Universidade também, pois relatam que os trabalhadores terceirizados com quem tem contato, na maioria das vezes são substituídos. Pode-se observar o fato na fala do GU1: “Os professores gostavam muito da Cicrana, da limpeza lá. Eu lembro até o nome dela, e ela anoiteceu e não amanheceu.”. Situação semelhante é abordada pelo entrevistado GU3 na fala abaixo:

Eu tinha três senhoras aqui da limpeza, depois eu não vi mais, duas pelo menos. Elas são muito...elas passam muito rapidamente. Elas passam, elas ficam um tempo e daí ali a pouco elas somem. Tipo, por que? Porque a empresa manda elas pra outro lugar, ou porque a empresa demite, sem te dar a mínima satisfação. Ela te bota outro no lugar (GU3).

Verifica-se, que o entrevistado GU3 visualiza no cotidiano do seu trabalho que há um movimento contínuo onde os trabalhadores terceirizados são trocados por outros, reiterando a lógica coisificada do homem. Fazendo uma analogia, é como se os trabalhadores referidos fossem peças de uma máquina, que ao menor sinal de defeito devem ser substituídos, de maneira que não afetem a produtividade deste equipamento. Seguindo a lógica, esta peça é facilmente substituída, e como há grande oferta dela no mercado é possível inclusive barganhar o preço, substituindo a antiga por uma peça em melhores condições e com menor custo. O entrevistado GU3 ainda reitera mais vezes as situações onde trabalhadores “desaparecem” e outros “aparecem” no seu lugar:

Simplesmente a pessoa some. Tu nunca mais vê. E daí dali a pouco tu vê outra no lugar, que daí às vezes, também, ninguém te apresenta, sabe? Mas tu entende? Mas isso eu acho bem estranho, sabe? Porque é bem assim, a pessoa aparece, a pessoa some, tu não fica sabendo de nada. A pessoa desaparece (GU3).

Por visualizar o trabalhador como coisa a empresa constantemente efetua demissões e repõe outro trabalhador no lugar, o que além de ter efeitos nefastos sobre a vida do trabalhador é ruim também para a UFSM, pois afeta a qualidade do serviço prestado na medida em que se faz necessário que os novos trabalhadores contratados aprendam a rotina do trabalho do setor em que vão desempenhar as suas atividades. Tomando-se como parâmetro que o fenômeno da rotatividade é cíclico, constantemente deve-se também realizar o treinamento e adequação dos novos trabalhadores, demandando tempo e afetando a qualidade do serviço oferecido.

Em contrapartida, o entrevistado GU2 relata que já houve casos onde a troca de um trabalhador terceirizado é realizada por demanda do próprio setor da UFSM onde trabalha, ou pelo servidor que chefia este trabalhador, conforme pode-se visualizar na seguinte fala: “A gente já teve casos aqui de terceirizados que prenderam o pé e aí o chefe ligou, liga pra cá e diz: Olha, eu não quero mais esse servidor aqui.”. O mesmo entrevistado ainda evidencia, que agora é preciso que haja um motivo para que este trabalhador terceirizado seja demitido. Porém, alguns anos atrás, havendo demanda do servidor que atuava como chefia do trabalhador terceirizado, este era sumariamente demitido, conforme verifica-se na fala do entrevistado GU2 abaixo:

[...] até o GET2 comentou comigo esses dias, que não sei há quantos anos atrás, quando acontecia isso do servidor da Universidade ligar: “Olha, o fulano de tal aqui, terceirizado, não tem mais condições, eu quero ele fora daqui.”. Por qualquer motivo que seja, o pessoal da empresa prestadora de serviços dizia: “Olha, passa no RH pega tuas coisas e vai embora.”. Hoje em dia ele disse que é diferente, ele me disse que tem que ter um motivo (GU2).

As consequências das elevadas taxas de rotatividade afetam a vida do trabalhador em vários aspectos, pois este alterna entre períodos de trabalho com outros de desemprego, promovendo uma situação financeiramente instável na vida do sujeito. Esta situação inviabiliza a organização e planejamento de sua vida por parte do trabalhador, impedindo a busca da realização de projetos pessoais, entre eles cursos de qualificação profissional para obter uma melhor colocação no mercado de trabalho (CUT/DIEESE, 2015).

Para Pelatieri *et al.* (2018) a alta taxa de rotatividade é um indicador bastante preocupante, tendo em vista que afetam os empregadores, os trabalhadores e o próprio Estado. Para os empregadores representa um custo na seleção e treinamento, ao trabalhador significa a incerteza de encontrar um novo emprego, com risco de ter que submeter-se a condições mais precárias de trabalho e remuneração. E as consequências ao Estado baseiam-se nas despesas com seguro-desemprego e na descapitalização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Dessa maneira, percebe-se que independentemente da terceirização ocorrer na esfera privada ou na pública, ela possui altas taxas de rotatividade, na medida em que a transformação do trabalhador em coisa acontece em toda a sociedade. Quando se pensa no trabalhador do segmento terceirizado, o fenômeno da coisificação se agrava, pois uma empresa negocia com a outra o “aluguel” do trabalhador, como se o sujeito fosse mercadoria.

Entende-se também, que a elevada taxa de rotatividade traz uma série de consequências negativas para o Estado, para as Instituições, no que tange a qualidade e custo do serviço prestado, mas sobretudo para a vida do trabalhador. Este último convive na incerteza do emprego e renda, sem perspectiva de mudança e assim tendo que vender sua força de trabalho por um preço cada vez menor. Em síntese, constata-se a coisificação do homem nas relações de trabalho estabelecidas no fenômeno da terceirização na Universidade, e como consequência tem-se a rotatividade elevada dos trabalhadores terceirizados - movidos de lá para cá, demitidos, realocados, trocados, “alugados”, coisificados e mercantilizados.

4.2.2 Vínculos

Ao coisificar o homem e passar a enxergá-lo como objeto - como mercadoria - o sistema capitalista permite que o sujeito seja tratado como uma peça no meio da produção, e assim possa ser facilmente trocado, da onde entende-se que tem origem a alta taxa de rotatividade entre os trabalhadores terceirizados. Porém, muitas vezes visualiza-se que ao ser tratado como coisa, é negada ao trabalhador terceirizado a constituição de vínculos no ambiente de trabalho, tanto com a Instituição na qual desenvolve suas atividades, bem como com os trabalhadores dessa instituição.

Para que se entenda melhor a importância dos vínculos na vida do sujeito e no estabelecimento das relações sociais, faz-se necessário compreender a origem e o significado da palavra. De acordo com Zimerman (2000), a origem da palavra vínculo vem do latim "*vinculum*", que significa união, sugerindo união entre partes. Na definição do dicionário vínculo significa: "O que ata, liga ou aperta. O que estabelece uma relação lógica ou de subordinação. O que liga afetivamente duas ou mais pessoas; relacionamento." (VÍNCULO, 2021).

Entende-se também que o trabalho é elemento central na constituição do ser social, e por isso enquanto categoria de análise, é considerado primordial na compreensão da relação do homem com o seu meio (IAMAMOTO, 2006). Ou seja, vivemos em uma sociedade onde o ser humano busca a sua realização por meio do trabalho, e é no cotidiano da relação homem e trabalho, que o ser humano vai construindo uma organização coletiva de sociedade (OLIVEIRA e SANGHI, 2008).

Dessa forma, entende-se que a constituição de vínculos é de extrema importância para o trabalhador, pois são as relações estabelecidas com outros sujeitos no cotidiano que propiciam ao ser humano transformar a sociedade e a si mesmo. Oliveira e Sanghi (2008) reiteram esse pensamento, ao afirmarem que o ser humano é, em definição, um ser social porque interage com os demais e com a sociedade, por meio de um conjunto de normas, valores, percepções e emoções.

Considerando a importância da criação de vínculos no trabalho para a constituição subjetiva do ser humano, verifica-se que, muitas vezes, ao promover ciclicamente a rotatividade dos trabalhadores terceirizados, a empresa terceirizada nega que vínculos sejam estabelecidos entre os trabalhadores terceirizados e os

servidores da UFSM, bem como com toda a comunidade acadêmica. Sobre esta questão, quando perguntado como enxergava a constituição dos vínculos com os trabalhadores terceirizados, o entrevistado GU3 relata:

É, eu sinceramente não saberia te dizer se existe essa preocupação de criação de vínculo. Assim, me parece, mas não sendo direta, né? Me parece que não se tem muito essa preocupação assim da empresa, de estabelecer um vínculo (GU3).

Percebe-se que o entrevistado GU3 evidencia em sua fala acima que não vê a criação de vínculos com os trabalhadores terceirizados como uma preocupação da empresa prestadora de serviços. Na sequência o entrevistado relata a constante tentativa de aproximação com os trabalhadores terceirizados, no sentido de estabelecer uma relação com aquele sujeito, entretanto reitera a alta taxa de rotatividade como um dos empecilhos de desenvolver esse laço conforme fala abaixo:

Uma outra moça que tá vindo aqui, que ela tá grávida até, daí até eu disse pra ela: "Tu me conta quando souber o sexo do nenê.", porque eu quero comprar um mimo pra ela, pra ele, né enfim. Aí é bem querida assim, mas assim eu sei como que é, porque já teve uma outra que aconteceu a mesma coisa. Ela apareceu grávida e depois ela sumiu. Eu até queria, né? Pra saber como é que foi, enfim, como tá o bebe, como foi o nascimento do bebê. Nunca mais vi. Então elas vão assim pra outros setores eu acho. Tiram daqui e mandam pro Centro de Eventos, mandam pra Biblioteca, mandam pra não sei aonde e a gente não fica sabendo (GU2).

Fica evidente, dessa maneira, que ao demitir ou realocar os trabalhadores nega-se aos sujeitos que relacionem-se e criem laços com aqueles demais trabalhadores com quem dividem o espaço de trabalho. E nega-se também que os sujeitos envolvidos, tanto trabalhadores terceirizados quanto servidores, opinem nesse processo já que este é gerenciado pela empresa prestadora dos serviços. É interessante perceber que, apesar dos trabalhadores do segmento terceirizado atuarem dentro do espaço da UFSM desempenhando atividades para o bom funcionamento da Instituição, a gestão fica totalmente a cargo da empresa prestadora de serviços, e esta pode decidir de maneira unilateral sobre o destino do trabalhador. Esse ponto é reiterado na seguinte fala do GU3:

Então quer dizer, não tem aquela preocupação por exemplo do supervisor, ele não pensa, o supervisor da empresa eu quero dizer né, ele não pensa que a gente pode ter criado uma afinidade. E eu não recebo nenhum comunicado:

“Olha a dona Maria não vem mais, porque ...sei lá porque.”, entendeu? Digamos que ela deu uma explicação, não a gente não tem (GU3).

Entretanto, nota-se que os cargos que mais estão suscetíveis a rotatividade e negação dos vínculos são aqueles relacionados à trabalhos manuais, como limpeza e manutenção, como pode-se verificar na fala do GU3 abaixo:

Não, isso que eu tô te falando é do pessoal da limpeza, mas tem um pessoal do administrativo que são super envolvidos. Mas, por exemplo, a PROINFRA tem pessoal da Empresa Terceirizada que tá dentro do setor administrativo, tem pessoal lá que é anos dentro do setor administrativo. O DERCA tem também. Então elas são colegas (GU3).

Ou seja, verifica-se que a questão do cargo é fator determinante para que o trabalhador terceirizado permaneça mais tempo no emprego, e assim consiga desenvolver vínculos com os demais trabalhadores do setor que atua. Verifica-se também, que o GU3 acredita que a rotatividade e a não criação de vínculos, pode ser algo inerente ao cargo que o trabalhador ocupa: “Então eu acho assim ó, eu não sei daí se isso já é uma... pela natureza do cargo, ser um cargo transitório, de não, realmente, criar muitas, muitas ligações assim.”.

Pode-se pontuar inclusive que quando trata-se de cargos que exijam mais qualificação, tal qual o serviço de apoio administrativo, o entrevistado refere-se aos trabalhadores como “colegas”, deixando clara a divisão promovida baseada no trabalho exercido. Essa mesma questão é trazida na fala do entrevistado GU2:

Tem muitos setores que o servidor concursado da Universidade ele enxerga aquele terceirizado como colega, como colega mesmo. Aqui tem a Fulana, que trabalha na recepção, e todo mundo enxerga como uma colega assim, não como alguém de fora, um terceirizado (GU2).

Percebe-se que, conforme as falas do GU2 e GU3 supracitadas, há uma maior propensão que se criem vínculos entre os servidores e aqueles trabalhadores terceirizados que atuem nas áreas administrativas, ao ponto de serem definidas como “colegas” e não como um “terceirizado”. Entretanto, não se pode afirmar que seja unicamente em função do cargo e atividade desempenhada pois, como já mencionado, a rotatividade dos cargos de trabalhos mais manuais é maior, o que dificulta a convivência por mais tempo entre servidores e trabalhadores terceirizados. Outra questão que pode influenciar refere-se ao fato de trabalhadores da limpeza e manutenção, por exemplo, desempenharem suas atividades em mais de um lugar

durante sua jornada de trabalho, de maneira que não é possível conviver com maior proximidade junto aos demais trabalhadores que atuam unicamente em um setor.

Importante destacar também, que o GU3 traz em uma de suas falas o pensamento de que a alta rotatividade é uma forma intencional da empresa prestadora de serviços de evitar que os trabalhadores terceirizados desenvolvam vínculos no trabalho. Esse ponto é abordado na seguinte fala do GU3: “Eu acho que pode ser uma estratégia da própria empresa, para que a gente não fique muito ligado.”. Por fim o entrevistado GU3 define a relação entre trabalhadores terceirizados e servidores da seguinte forma:

Mas enfim, é bem difícil assim. É uma relação que hoje eu entendo que ela é uma relação não tão harmônica..., eu ia dizer harmoniosa mas não, ela não tem tanta ...não existe uma relação, sabe? Acho que essa é a palavra. Ela é muito superficial assim, sabe? (GU3).

Entretanto, no decorrer da pesquisa notou-se que a empresa terceirizada, por meio das falas do GET2, acredita que a criação de vínculos entre os trabalhadores terceirizados e os servidores é benéfica. Porém, identifica-se também que essa opinião está atrelada diretamente à produtividade, ou seja, um bom relacionamento resulta em um trabalhador mais produtivo. Quando questionado sobre os vínculos estabelecidos pelos trabalhadores terceirizados, o GET2 relata: “Isso é fato, até pela questão do próprio acolhimento que existe por parte do servidor público. Tem muitos setores que a pessoa se sente o filho da casa, né? Isso é bem normal de acontecer.”. Na sequência o GET2 evidencia que existem trabalhadores que identificam-se, inclusive, mais com a própria UFSM do que com a empresa prestadora de serviços:

Quando acontece a situação de ser bem acolhido, é inevitável que tu veja postagens no Facebook: “Trabalhando na UFSM”, o nome da empresa terceirizada tu nem vê, né? Coloca lá: “Onde é que tu trabalha: na empresa Universidade Federal de Santa Maria” (GET2).

De fato, o que se percebe no relato acima é que, muitas vezes, há uma identificação maior com a UFSM, Instituição onde os trabalhadores desempenham suas atividades do que com a própria empresa que os contrata. Depreende-se que, esta realidade acima relatada, vem carregada de muitos significados, o fato de se trabalhar na terceirização, muitas vezes, é motivo da pessoa se sentir diminuída, ao passo que, colocar-se como sujeito que trabalha na UFSM pode engrandecer seu

status. Se para o trabalhador terceirizado é motivo de orgulho demonstrar publicamente que desempenha sua atividade de labor dentro do espaço da Universidade – ainda que seu vínculo formal de emprego seja com a empresa prestadora de serviços – para a empresa que o contrata esse bom relacionamento e sentimento de pertencimento só é válido caso tenha retorno para a própria empresa. Pode-se verificar na fala do GET2 abaixo essa questão:

E a gente gosta porque quando a gente vê esse tipo de publicação de alguns funcionários, a gente vê que essa pessoa nunca vai dar problema, porque ela foi acolhida e entrega um serviço bom. Ela tomou pra si aquele setor. Ela diz: “Se eu não fizer isso aqui direito, eu vou sair daqui. E eu não posso fazer isso com eles, porque eles me acolheram tão bem.”. Então pra nós não é problema, entende? Pra mim não é problema (GET2).

Ou seja, o que percebe-se é que na visão do gestor da empresa terceirizada, os vínculos são bem vistos, pois o trabalhador terceirizado vai se estimular a trabalhar melhor e a render mais no trabalho, visto que, caso não o faça vai ser removido, e vai perder o vínculo com as pessoas daquele setor. Entende-se, dessa maneira, que o vínculo é visto como uma ferramenta que pode aumentar a produção, não porque a relação e a boa convivência com os demais trabalhadores estimulem o trabalhador terceirizado, e sim porque teme perder o vínculo e ser realocado em outro lugar que não vai encontrar tal receptividade dos demais.

Identifica-se também que, quando há o estabelecimento de vínculos fortes, o trabalhador terceirizado sente-se à vontade de relatar situações vivenciadas junto a empresa prestadora de serviços para os servidores. Dessa forma, essa relação próxima entre os trabalhadores permite que revelem-se algumas situações, sejam elas provenientes de dúvidas e reclamações indevidas, sejam daquelas que atentam contra os direitos dos trabalhadores terceirizados, como descontos indevidos na folha de pagamento. Esse ponto é constatado na seguinte fala do GET2:

Eu não me importo do funcionário ir até o servidor e ele tiver essa disponibilidade e essa atenção com o funcionário de querer ir atrás, de resolver o problema e deixar o funcionário tranquilo. Não tenho nenhum galho. Mas desde que isso venha em primeira mão para a empresa que é quem tem que resolver, né? Que a empresa tenha a oportunidade de resolver isso em primeira mão, rápido, e sem prejudicar ninguém. Nem o funcionário e muito menos o atendimento ao setor (GET2).

Entende-se que há um receio por parte da empresa prestadora de serviços de que as situações e a maneira com que fazem a gestão dos trabalhadores terceirizados sejam expostas aos servidores da Universidade, de maneira, que possam interferir neste processo e efetuar cobranças à empresa. Esse é um tema que o entrevistado GU2 também considera sensível, pois entende que as cobranças ou problemas do trabalhador terceirizado não devem ser repassadas aos servidores da UFSM, e sim diretamente com a empresa que o emprega. Visualiza-se essa questão na seguinte fala:

Isso acontece muito, e eu não gosto. Eu como gestor, não como servidor. Mas como gestor dos contratos de terceirizados eu sempre oriento a não fazer. Eles são empregados da empresa contratada, né? Não nossos empregados. Então qualquer dificuldade, qualquer dúvida, reclamação, o primeiro contato é com a empresa (GU2).

Vislumbra-se que há um esforço conjunto entre a UFSM e a empresa terceirizada no sentido de evitar que os trabalhadores terceirizados comentem suas demandas em relação à empresa prestadora de serviços com os servidores, visto que muito provavelmente o servidor vai tentar ajudar e resolver o problema relatado. Uma das situações é relatada pelo GU2 deixa evidente esse ponto, conforme abaixo:

Mês passado mesmo, pessoal da limpeza do Setor Y foi se queixar pra Diretora de lá, dizendo que tinha desconto a mais no contracheque, tinha muito desconto e tava errado. E aí a diretora ligou pra eu resolver. Aí eu só liguei pro GET2 e disse: "Ó vai lá e resolve, porque é empregado de vocês.". Eu como gestor, a orientação é essa. Não tem que ter esse vínculo. Esse vínculo é entre empregado e empregador, nós não somos empregadores deles. Nossa relação é com a empresa contratada, então qualquer problema de terceirizado, eu trato com o preposto da empresa (GU2).

Faz-se necessário apontar que o GU2 é o mesmo gestor entrevistado que relata ter conhecimento de descontos indevidos na folha de pagamento de uma trabalhadora terceirizada, enquanto a mesma estava em período de recuperação amparada por atestado médico, e reitera que a empresa prestadora de serviços faz pressão em cima de seus funcionários para que não façam reclamações com servidores da UFSM. Ou seja, ao mesmo tempo que se tem conhecimento dos abusos praticados pela empresa terceirizada, incentiva-se aos trabalhadores terceirizados que continuem tratando seus problemas somente internamente, de maneira que quaisquer eventuais desrespeitos legais fiquem ocultos. Apesar dos gestores da

empresa e da UFSM reiterarem que quaisquer demandas devam ser resolvidas entre empregado e empregador, nota-se que, por desenvolverem vínculos fortes, os trabalhadores terceirizados continuam procurando os servidores para que os ajudem:

A gente sabe que tem servidor e funcionário terceirizado que é quase da família, tem uma professora ali do CCR que leva a funcionária pra almoçar na hora do meio dia, bota no carro, leva e paga o almoço pra ela. Teve outra que deu uma bicicleta pra um funcionário, e daí tu acha que esse cara vai na empresa reclamar? Reclamar de desconto do vale alimentação? Não vai, vai reclamar pra ela. E ela vai reclamar pro Setor X, entendeu? E é uma coisa que a gente vem tentando mudar. Explicar que é muito mais rápido e ágil ir direto na empresa, porque se vier pra nós vai ir pra empresa direto. Eu não vou ficar analisando contracheque (GU2).

Esse cenário, como já mencionado, é terra fértil para que a empresa terceirizada continue executando suas ações de maneira oculta, de forma que se houver algum problema de negação de direitos, estes não virão a público e o ônus, na maioria das vezes, recairá sobre o trabalhador. Percebe-se, por meio de uma fala do entrevistado GET2, como a empresa enxerga a relação que deve acontecer entre o trabalhador terceirizado e o servidor: “Mas a gente tá tentando desmistificar isso, de desvincular e deixar o servidor sendo “dono da casa” e prestando atenção se a “casa tá sendo limpa e atendida”, né?”.

Visualiza-se, na fala do GET2 acima, que este entende que o vínculo entre o servidor e o trabalhador terceirizado não deve ser de amizade, mas sim de subalternidade e inferioridade, onde um manda e o outro obedece. O entrevistado faz o uso, inclusive, da palavra “desvincular” para explicar como acha que deve acontecer o vínculo, ou seja, sob esta visão o vínculo não deve existir.

Em suma, como já citado anteriormente, em consequência da coisificação do ser humano, percebe-se que a alta rotatividade imposta à alguns cargos impede que os trabalhadores terceirizados estabeleçam vínculos no cotidiano do seu trabalho, e dessa maneira interferem na constituição subjetiva deste trabalhador. Entretanto, diante das dificuldades impostas ao segmento dos trabalhadores terceirizados no dia a dia do seu trabalho, muitas vezes estes sujeitos de forma frágil conseguem, em alguns setores e cargos, estabelecer uma relação de amizade no trabalho.

Percebe-se também, que a empresa prestadora de serviços incentiva o vínculo e acolhimento dos trabalhadores terceirizados no trabalho, desde que aumente a produtividade do trabalhador e que estes trabalhadores não exponham quaisquer situações que vivenciem com a sua empregadora. Ou seja, que este vínculo seja

meramente formal, de patrão e empregado, ou nas palavras do próprio GET2 de “dono da casa” e aquele limpa e atende.

4.3 A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO TERCEIRIZADO NA UFSM

A relevância do trabalho terceirizado no cotidiano da UFSM foi um dos pontos abordados neste estudo e, a despeito de toda a precarização e fatores negativos já apontados, os entrevistados consideram o trabalho desenvolvido pelo segmento terceirizado importante para o funcionamento da Universidade. No que se refere aos trabalhadores terceirizados entrevistados percebe-se que há uma visão mais focada nas atividades que seu cargo desempenha. Visualiza-se essa questão na fala do entrevistado TT4, quando perguntado sobre a importância do trabalho terceirizado na Instituição: “Normal, né? É o que eu faço. Limpar parede, limpar teto, limpar chão, sabe? Sempre dando o meu melhor. Então é assim que eu tenho que fazer. Sempre dar o meu melhor.”. A mesma questão pode ser vista na fala do entrevistado TT8: “Acho que manter o local limpo, né? Ainda mais agora nessa época de pandemia. A gente tem que ter o cuidado redobrado pra não se acumular.”.

Ou seja, constata-se que aqueles entrevistados que desempenham suas funções na área de limpeza relacionam a importância do trabalho terceirizado na UFSM às atividades que fazem parte do dia a dia do seu trabalho. Fato que é reiterado pelo entrevistado TT5, também atuante nos serviços de limpeza terceirizados: “Ai eu acho importante, né? Pra ficar tudo bonito. Eu acho... é eu acho porque assim ó, eu gosto de fazer o serviço, né? Adoro fazer limpeza, adoro ajudar as pessoas também, ajudar as colegas também.”.

O mesmo pensamento é reiterado pelos entrevistados TT1 e TT2, atuantes no cargo de portaria, pois associam a relevância do trabalho terceirizado àquelas atividades do seu dia a dia que consideram importantes. É possível visualizar esse tema na fala do TT2: “É importante a gente da portaria pra saber localizar as pessoas, pra entregar as chaves, né?”. Essa mesma questão também foi apontada pelos demais trabalhadores terceirizados, de acordo com o cargo que atuam, sendo eles vigias, motoristas e serviço de apoio.

Ou seja, constata-se que os trabalhadores terceirizados entrevistados entendem a importância do trabalho terceirizado na Instituição, a partir das atividades

que desempenham no seu dia a dia, aquelas que fazem parte especificamente do cargo em que atuam. Se por um lado considera-se significativo que os trabalhadores reconheçam a importância do seu trabalho para o bom andamento da UFSM e por consequência a sua importância como trabalhador, por outro lado visualiza-se que o trabalhador terceirizado não enxerga o segmento como um todo, mas sim subdividido por cargo que desempenha. Fato que reitera a lógica de fragmentação que a terceirização promove, pois ao separar os trabalhadores por áreas e atividades desempenhadas, estes não se reconhecem como unidade.

Em contraponto à essa visão, os gestores entrevistados, tanto da Universidade quanto da empresa prestadora de serviços, destacam a fundamental importância do serviço desempenhado pelos trabalhadores terceirizados no dia a dia da UFSM. Pode-se visualizar esse ponto na fala do GET1 abaixo:

Pela minha experiência de ter trabalhado 10 anos dentro do *campus* da Universidade, cuidando dos contratos de lá. Querendo ou não, tenho a certeza de que ele é extremamente importante para o funcionamento da Universidade hoje. Aí dando motivo que se torne, não digo refém, mas ela hoje necessita do trabalho terceirizado. Bah! Porque se der qualquer imprevisto, se der problema num contrato hoje que tenha, que a universidade fique sem um contrato de terceirização, ela não vai conseguir realizar suas atividades diárias e corriqueiras. Pra ter ideia lá na manutenção, se for lá é toda terceirizada. Motorista é praticamente 90% terceirizado. Limpeza é toda terceirizada. Recepção, almoxarife é tudo terceirizado. Então qualquer um desse aí que parasse de trabalhar não teria, a Universidade não teria condições de continuar atendendo, né? (GET1).

Na fala do GET1 supracitada, nota-se a grande dimensão dos serviços que são terceirizados na UFSM, de maneira que o entrevistado deixa evidente que é inconcebível o funcionamento da Instituição hoje sem que os trabalhadores terceirizados estejam inseridos nesse contexto. Esse mesmo pensamento de inviabilização da Universidade sem o serviço desempenhado pelos trabalhadores terceirizados pode ser constatada na fala do GU1: “[...] a gente nem para para pensar muito, mas a Universidade pararia em horas, ou dias, ela pararia. Ela ia parar.”. Nesse mesmo contexto, o GU2 traz em sua fala:

E aí tu me perguntou como tu vê o trabalho no dia a dia, aí eu começo a fazer um cenário: Como seria a Universidade sem eles? Por exemplo, sem os motoristas. Como é que faz? Sem o pedreiro. Ah queimou uma lâmpada e tem que trocar, sem o electricista. É... pessoal da vigilância. Cara, eles tão no dia a dia da gente, né? Eu não consigo enxergar a Universidade sem eles. Então a importância deles é extremamente alta de mais assim. Porque, imagina cara, tu não tem como tu manter uma instituição tão grande assim

sem esse pessoal tá trabalhando com a gente. Não tem cara. Não consigo enxergar isso aí (GU2).

O que observa-se, novamente, é que os gestores entendem como impossível um cenário sem os trabalhadores terceirizados e os serviços que eles desempenham dentro da Instituição, visto que as atividades que executam são aquelas que mantêm a Universidade funcionando. Percebe-se uma contradição, nesse sentido, quando observa-se que os gestores da UFSM reconhecem a importância do trabalho terceirizado no cotidiano da Instituição e ao mesmo tempo, como já observado, têm conhecimento de várias das precarizações que atingem o segmento terceirizado. Ou seja, aqueles trabalhadores que movem a UFSM, são os mesmos que não aparecem na contabilização da “UFSM em Números” do site da Universidade, onde constam apenas o número de Docentes, TAE’s, Alunos e Cursos.

Em suma, é possível visualizar que os trabalhadores terceirizados enxergam a importância do trabalho terceirizado no cotidiano da UFSM a partir do cargo que exercem, de maneira que, é fator positivo que entendam a relevância do seu trabalho. Porém constata-se que não visualizam a classe trabalhadora do segmento terceirizado como um todo, o que prejudica a consciência coletiva e conseqüentemente enfraquece a categoria. Percebe-se ainda que entre os gestores da empresa terceirizada e da UFSM há um consenso acerca da necessidade do trabalho terceirizado dentro da Instituição, sem o qual a UFSM não conseguiria dar andamento ao seu funcionamento. Nesse sentido, entende-se que falta um reconhecimento por parte da Instituição, pois sabendo que muitas vezes este segmento sofre com situações no dia a dia do trabalho, não recebem um olhar que enxergue – de verdade – o trabalhador terceirizado e suas demandas.

4.4 RENOVANDO A REALIDADE INVESTIGADA

A análise dos dados desta pesquisa indicou a precarização do trabalho imposta ao segmento terceirizado na UFSM. Identificou-se também a coisificação humana, expressa especialmente ao considerar o trabalhador como uma peça substituível. Além disso, entende-se que o momento para abordar e discutir o tema é adequado, dada a crescente expansão da terceirização como forma de contratação nos

segmentos público e privado. Muito além, mostra-se uma discussão necessária quando analisa-se que a terceirização no serviço público é um plano de governo.

O Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações Públicas exige como um dos requisitos para obtenção do título, além desta dissertação, que sejam desenvolvidas propostas de melhorias para a realidade pesquisada e, dessa maneira, cabe ao pesquisador propor as ações à Instituição investigada. Em virtude disso, foram desenvolvidas propostas para o enfrentamento das questões identificadas que são apresentadas na continuidade do subcapítulo.

A Precarização do Trabalho foi uma grande categoria que emergiu na presente pesquisa e, de onde constatou-se diversas subcategorias: O Avanço da Terceirização; Baixa Remuneração; Insegurança e Sobrecarga de Trabalho; Enfraquecimento Sindical; Discriminação e Invisibilidade; Relação entre Trabalhador Terceirizado e a Empresa Prestadora de Serviços; e o Cenário Diante da Pandemia de COVID-19. Entende-se que no caso específico da subcategoria O Avanço da Terceirização não há especificamente propostas que possam ser feitas à UFSM para o enfrentamento desta realidade, visto que a expansão da terceirização no setor público se dá por determinações legais, das quais a Universidade tem a obrigação de seguir. Considera-se, inclusive, que a Instituição já adota, na medida do possível, ações no sentido de tentar frear o avanço da terceirização em novos cargos, quando continua efetuando a tentativa da abertura de concursos públicos, mesmo diante de negativas por parte do Ministério da Economia.

A Insegurança e a Sobrecarga de Trabalho identificadas relacionam-se diretamente às demissões devido aos cortes orçamentários. No que tange aos cortes no orçamento anual da UFSM, já existe um movimento da gestão da Instituição que trabalha para que o governo compreenda a situação financeira da Universidade e realize aportes financeiros. Entretanto, como proposta de enfrentamento desta realidade, do sentimento de insegurança e sobrecarga de trabalho que atinge os trabalhadores terceirizados, sugere-se que a UFSM realize estudos com a finalidade de dimensionar o número de trabalhadores necessários para que se desempenhe os serviços terceirizados, conforme o local e demanda. Porém, diferentemente do que acontece hoje, que o estudo calcule a quantidade adequada de trabalhadores, e não o número mínimo que sobrecarrega e superexplora o trabalhador. Além disso, sugere-se que, independentemente de cortes que possam acontecer, a Universidade mantenha este número de trabalhadores evitando as demissões, de maneira que

mude a situação que existe hoje, onde o trabalhador precisa desempenhar uma carga de trabalho maior que sua capacidade de cumpri-la.

Conforme apontam os resultados acerca do Enfraquecimento Sindical, a análise revelou uma dissolução dos trabalhadores em mais de um sindicato, prejudicando sua unidade, e para além disso, sindicatos que, muitas vezes, os trabalhadores entendem como pouco atuantes na luta pelos seus direitos. Como ações para enfrentar a realidade, entende-se que a UFSM, por meio do Núcleo de Fiscalização de Contratos/PROINFRA, pode realizar uma aproximação com as entidades sindicais que representam os trabalhadores terceirizados na Universidade, de maneira que, por meio de ações conjuntas, promova o elo entre os trabalhadores e sua representação sindical. Para além disso, a aproximação dos sindicatos com a UFSM, pode gerar uma parceria que vise uma melhor fiscalização dos contratos trabalhistas de cada funcionário, para que se assegure que todos os direitos do trabalhador sejam garantidos.

Entende-se, inclusive, que a aproximação entre as entidades sindicais e a Universidade é uma proposta que pode auxiliar na resolução das questões identificadas na subcategoria que evidencia o Relacionamento entre Trabalhador Terceirizado e a Empresa Prestadora de Serviços. Essa é uma proposta que pode auxiliar o trabalhador a denunciar caso sofra assédio moral ou, como já citado acima, que tenha seus direitos trabalhistas negados. Ao trabalhar conjuntamente, UFSM e representações sindicais, podem criar um canal de comunicação com os trabalhadores e, dessa forma, solicitar conjuntamente junto a empresa prestadora de serviços a resolução de quaisquer problemas que possam acontecer. Assim, o trabalhador estará melhor amparado, diferentemente de hoje, que quando tenta resolver problemas relacionados ao trabalho junto a empresa que o contrata, o faz sozinho.

No que diz respeito ao Cenário diante da Pandemia de COVID-19, foi identificado junto aos entrevistados que as estratégias de proteção ao trabalhador são insuficientes. Além disso, a UFSM não possui documento oficial que regulamente e obrigue a empresa prestadora de serviços a adotar as ações acordadas, pois foi disposta apenas em um 'acordo de cavalheiros'. Nesse sentido, propõe-se que seja construído e publicado um documento que vise regulamentar quais as ações devem ser adotadas para garantir a proteção do trabalhador terceirizado. Ainda sugere-se a

realização de fiscalizações para averiguar se as determinações e distribuição de equipamentos estão sendo cumpridas.

A Baixa Remuneração constatada no estudo relaciona-se diretamente à modalidade de contratação de serviços terceirizados na Administração Pública, visto que a licitação por meio do pregão eletrônico visa, como objetivo principal, a contratação da empresa que ofereça o serviço pelo menor valor. Entende-se porém, que não é possível afirmar que a empresa pagaria maiores salários aos seus funcionários caso o critério de seleção da licitação fosse outro que não o valor cobrado. Entretanto, o processo e critérios estabelecidos hoje nas licitações, condicionam a remuneração aos menores valores possíveis.

Em um cenário perfeito, o ideal seria rever os parâmetros do processo de licitação de maneira que fosse observado outros critérios para que se definisse a empresa ganhadora da licitação, tais quais: qualidade do serviço prestado, histórico e idoneidade da empresa, entre outros. E para além disso, que fosse garantido no processo licitatório um valor justo de remuneração para os trabalhadores terceirizados. Porém, esses parâmetros são dispostos em leis e não são passíveis de simples modificações. Dessa forma, sugere-se que, pelo menos, seja intensificada a fiscalização da UFSM no que tange à remuneração dos trabalhadores terceirizados, de maneira que o pouco que recebem não lhes seja aviltado indevidamente.

Ao refletir sobre a questão da Discriminação e Invisibilidade entende-se que os trabalhadores terceirizados, muitas vezes, sofrem com preconceito no seu dia a dia, às vezes de forma explícita e por vezes de maneira velada. Seja ela qual for, é motivo de sofrimento para o trabalhador, e é preciso dar voz a este sujeito para que possa efetuar as denúncias de quaisquer agressões que possa vir a sofrer. Percebe-se que hoje o trabalhador terceirizado não tem conhecimento de um canal de comunicação para que possa denunciar, visto que, é o sujeito que está no meio de uma relação entre UFSM e empresa prestadora de serviços, constituindo-se como o elo mais frágil desta tríade.

Dessa forma, propõe-se como melhorias duas ferramentas: a primeira constitui-se da divulgação da utilização do canal da Ouvidoria UFSM para que os trabalhadores terceirizados e demais membros da comunidade acadêmica possam efetuar denúncias que eventualmente sofram ou presenciem, garantindo o anonimato daquele sujeito que a efetuou; a segunda refere-se a conscientização da comunidade acadêmica acerca do cenário enfrentado pelos trabalhadores terceirizados,

promovendo a valorização e reconhecimento do trabalhador terceirizado na UFSM e divulgando os canais de denúncia caso aconteçam situações de discriminação. Esta proposta pode, inclusive, funcionar também como canal para as denúncias de assédio moral que possam a vir acontecer, já que foram identificados indícios deste tema na fala dos entrevistados.

Outra grande categoria que emergiu do estudo foi a Coisificação Humana e o Trabalho Terceirizado, da qual identificou-se duas subcategorias: Alta Rotatividade e Vínculos. Entende-se que essas duas subcategorias estão diretamente ligadas uma à outra, já que por visualizar o ser humano como uma coisa, uma peça de máquina, o trabalhador terceirizado é constantemente realocado em outro setor ou demitido. Fato que interfere na vida e planejamento do sujeito e, para além disso, muitas vezes nega que este ser humano estabeleça vínculos afetivos no trabalho.

Como proposta de melhoria desta situação, sugere-se que a UFSM estabeleça junto à empresa prestadora de serviços uma política para que estes trabalhadores não sejam sumariamente realocados ou demitidos, sem uma conversa com servidores dos setores onde estes profissionais atuam. E dessa forma seja respaldado do porquê de efetuar uma demissão ou realocação, inclusive para que os servidores possam participar deste processo, já que são eles que estão com o trabalhador terceirizado no dia a dia do seu trabalho. Paralelamente à isso, faz-se necessário que a UFSM promova a integração entre os servidores e os trabalhadores terceirizados, de maneira que seja possível criar relações mais próximas no trabalho, melhorando o ambiente laboral e criando vínculos entre os sujeitos. Entende-se que estas ações podem partir de uma ação de conscientização da Instituição com os servidores, incentivando a integração e o estreitamento dos vínculos.

A última categoria identificada na pesquisa diz respeito ao reconhecimento da Importância do Trabalho Terceirizado na UFSM, onde todos reconhecem que o funcionamento da Instituição depende diretamente dos serviços desempenhados pelo segmento terceirizado. Constatou-se que, é uma relação contraditória o fato de todos entrevistados entenderem como indispensável o trabalho terceirizado e ao mesmo tempo terem conhecimento da grande precarização a que estes trabalhadores estão expostos. Nesse sentido, faz-se necessário que sejam feitas ações de conscientizações para todos, destacando o real valor do trabalho desempenhado e daqueles trabalhadores que desempenham essas atividades. Entende-se como importante também, promover o debate junto aos trabalhadores terceirizados, de

maneira que reconheçam a importância do trabalhador terceirizado como um todo, valorizando a força da coletividade.

Após a explanação dos problemas encontrados e de possíveis propostas de melhorias, pensou-se em uma ferramenta que pudesse auxiliar na resolução de algumas questões de maneira mais objetiva. Dessa forma, chegou-se à conclusão de que o serviço de Ouvidoria da UFSM é um instrumento que pode servir como canal de reclamações e denúncias para o segmento terceirizado.

A Ouvidoria é um órgão de controle interno, que visa humanizar e estreitar as relações institucionais e pessoais estabelecidas no âmbito da UFSM. Uma ferramenta prática e efetiva, disponibilizada para o encaminhamento de soluções aos problemas identificados como ameaças ao bom funcionamento institucional (UFSM, 2021). Entretanto ao analisar o Regimento Interno da Ouvidoria da UFSM, constatou-se que no Art. 4º, inciso I, entre as competências da órgão estão: “Receber, examinar e encaminhar as reclamações, elogios e sugestões de professores, técnico-administrativos em educação, alunos e integrantes da comunidade externa, abrangendo todos os campi e unidades da Instituição.” (UFSM, 2010).

Percebe-se, dessa maneira, que o documento supracitado não coloca os trabalhadores terceirizados como público alvo do órgão. Nesse sentido, para compreender melhor o funcionamento e o serviço da Ouvidoria, no que tange especificamente ao trabalhadores terceirizados, estabeleceu-se o contato com a ouvidora da Instituição.

Tomando como base os resultados da pesquisa e as informações fornecidas pela Ouvidoria da Instituição, entende-se que o órgão tem a incumbência de efetuar a mediação entre a sociedade em geral e a gestão da UFSM, de maneira que as reclamações e/ou denúncias provenientes do trabalhador terceirizado são contempladas nesse cenário. Entende-se portanto, a Ouvidoria como um grande canal de comunicação que está disponível para a tentativa da resolução de problemas que possam acontecer junto aos trabalhadores terceirizados.

Identificou-se como ponto chave, junto à Ouvidoria da UFSM, que a informação da existência desse órgão de mediação entre os trabalhadores terceirizados é falha. Ou seja, os trabalhadores terceirizados não tem conhecimento que podem utilizar esse canal de comunicação para efetuar denúncias e ou reclamações, seja contra a empresa que o contrata, seja com algum problema com os próprios servidores da UFSM. Pois, havendo o contato com a Ouvidoria, o órgão além de abrir um processo

solicitando que o problema seja resolvido, orienta o sujeito em quais medidas devem ser adotadas em situações mais graves, tal qual assédio moral.

Dessa forma, como proposta final, sugere-se um projeto de intervenção junto à Ouvidoria da Universidade, estabelecendo os seguintes passos:

1 – Apresentação do trabalho constituído na presente dissertação à Ouvidoria da UFSM, a fim de sensibilizar acerca da realidade pesquisada;

2 – Verificar a possibilidade, em parceria com a Ouvidoria, da construção de uma via de comunicação destinada ao trabalhador terceirizado, garantindo um espaço acolhedor para que este segmento possa efetuar denúncias e reclamações sobre qualquer injustiça no trabalho realizado nas dependências da UFSM;

3 – Discutir, junto à Ouvidoria, acerca da necessidade de dar visibilidade a este espaço de acolhimento ao trabalhador terceirizado, de maneira que sejam criados informativos (folders, cartazes, sites, entre outros) com informações e comunicações acessíveis a todos, em linguagem simples, evidenciando os canais de denúncia, o que pode ser denunciado, da responsabilidade da Instituição de encaminhar as manifestações às unidades responsáveis para a resolução dos problemas;

4 – Refletir junto à Ouvidoria acerca da necessidade de modificar o regimento interno, no sentido de incluir os trabalhador terceirizado junto ao seu público alvo;

Por fim, deve-se destacar a Ouvidoria como um espaço de acolhimento e, sobretudo, deixar claro que o segmento terceirizado deve ser tratado com dignidade e ter seus direitos garantidos, principalmente dentro da Instituição.

5 CONSIDERAÇÕES E PROPOSIÇÕES FINAIS

Neste capítulo serão apresentadas as considerações finais do estudo, retomando os objetivos propostos, os principais achados, as limitações da pesquisa e as sugestões para trabalhos futuros.

A terceirização é uma modalidade de contratação em constante crescimento no Brasil e no mundo, e vem avançando tanto no segmento privado como no público. Sob a perspectiva de contratos de trabalho cada vez mais flexíveis, amparados pela Lei nº 13.429/2017, a terceirização é uma forma de organização do trabalho que visa atender a lógica do capitalismo neoliberal. Essas transformações no mundo do trabalho, sob o argumento de promover economicidade e melhor qualificação nos serviços prestados, se caracterizam na verdade por uma maior precarização no trabalho.

Dessa maneira, este estudo teve o intuito de averiguar como o fenômeno da terceirização acontece dentro da UFSM e também contribuir com a gestão da Instituição, no sentido de evidenciar os problemas existentes e propor melhorias. Sendo assim, este estudo teve como objetivo geral analisar como vêm se constituindo as relações de trabalho dos profissionais terceirizados na Universidade Federal de Santa Maria, a fim de promover ações de melhoria diante a realidade enfrentada no trabalho junto a Universidade. Para tanto, foram elencados quatro objetivos específicos.

O primeiro objetivo específico consistiu em identificar como se estabelecem as normativas de trabalho e seus aspectos legais entre a UFSM e a empresa prestadora de serviços terceirizados. Para tanto foi levantado junto à CSG como se dá o processo de contratação dos serviços terceirizados, quais os órgãos responsáveis pelos processos licitatórios e na elaboração dos Termos de Referência do contratos na UFSM.

O segundo objetivo compreendeu-se em reconhecer junto aos gestores da UFSM e da empresa terceirizada a compreensão que possuem do trabalho terceirizado no cotidiano da Universidade. Para isso, foram realizadas entrevistas individuais com três gestores da UFSM e dois gestores da empresa terceirizada prestadora de serviços. Paralelamente, foram entrevistados 11 trabalhadores terceirizados a fim de atingir o terceiro objetivo específico, que constituiu-se em compreender junto aos trabalhadores terceirizados suas percepções sobre o trabalho

desenvolvido, sobre as condições de trabalho na UFSM e se os mesmos se veem valorizados como trabalhadores no espaço público.

A partir desses dois objetivos, foi feita a análise das entrevistas realizadas das quais emergiram três grandes categorias: Precarização do Trabalho; Coisificação Humana e o Trabalho Terceirizado na UFSM; e A Importância do Trabalho Terceirizado na UFSM. A categoria Precarização do Trabalho revelou que a terceirização na UFSM promove situações degradantes ao trabalhador, e foi dividida em 7 subcategorias.

A primeira subcategoria foi identificada como “O Avanço da Terceirização” revelou a preocupação dos gestores da Instituição no que tange ao crescimento contínuo de tal modalidade de contratação no setor público, constatando-se como um plano de governo, já que há a tendência da extinção de cargos públicos ao passo que se dificulta a abertura de novos concursos para o preenchimento de vagas. Outra subcategoria que emergiu foi a “Baixa Remuneração” dos trabalhadores terceirizados, visto que os trabalhadores relataram que seus ganhos não são suficientes para manter sua qualidade de vida, e muitos deles tem que complementar a sua renda com outros empregos ou serviços informais. Da mesma maneira, os gestores tanto da UFSM quanto da empresa terceirizada, têm consciência da precariedade salarial imposta à esta classe de trabalhadores, inclusive pela própria modalidade de contratação dos serviços terceirizados na Administração Pública, visto que nas licitações ganha a empresa que oferece o serviço pelo menor valor.

A “Insegurança e Sobrecarga de Trabalho” foi a terceira subcategoria identificada na fala dos entrevistados e apontou que há um sentimento de insegurança no trabalho devido às constantes demissões de trabalhadores terceirizados visualizadas no dia a dia. As demissões devem-se muito ao constante enxugamento do orçamento disponibilizado à Instituição, o que acarreta no corte de trabalhadores terceirizados. Para além disso, aqueles trabalhadores que continuam em suas funções precisam desempenhar uma carga de trabalho maior, visto que necessitam desempenhar o mesmo trabalho com número reduzido de funcionários.

A quarta subcategoria emergente foi identificada como “Enfraquecimento Sindical”, pois constatou-se que a terceirização promove a dissolução dos trabalhadores terceirizados em vários sindicatos e, dessa maneira, dificulta que os mesmo tenham uma unidade coletiva e representativa, que possa efetivamente buscar garantir os direitos dos trabalhadores e melhorias nas condições de trabalho.

Além disso os trabalhadores relataram não se sentirem representados pelo sindicato, o classificando como não atuante.

“Discriminação e Invisibilidade” foi a quinta subcategoria que emergiu, já que identificou-se nas falas dos trabalhadores e gestores entrevistados situações de discriminação dos trabalhadores apenas pelo fato de serem terceirizados. Ainda identificou-se que, muitas vezes, o trabalhador terceirizado sente-se invisível, e é apenas visto quando necessitam do seu trabalho. A sexta subcategoria foi chamada de “Relação entre Trabalhador Terceirizado e a Empresa Prestadora de Serviços”, na qual constatou-se que a relação entre a empresa terceirizada prestadora de serviços e o trabalhador terceirizado, muitas vezes é ponto crítico, e constitui-se como cenário propício ao assédio moral e negação de direitos.

No que diz respeito a última subcategoria emergente, foram identificadas fragilidades nas estratégias de proteção aos trabalhadores terceirizados diante da pandemia de Covid-19. Pôde-se perceber que por não haver fiscalização efetiva por parte da UFSM, muitas vezes a empresa prestadora de serviços não disponibiliza equipamentos de proteção aos trabalhadores terceirizados. Dessa maneira classificou-se essa subcategoria como “Cenário Diante da Pandemia de Covid-19”.

A segunda grande categoria identificada foi “Coisificação Humana e o Trabalho Terceirizado”, na qual constatou-se que o trabalhador terceirizado é visto como coisa, mais especificamente uma mercadoria. Dessa maneira é possível efetuar sua troca sempre que o mesmo apresenta algum problema, pois a produtividade é o fator que mais importa. A partir dessa categoria emergiram duas subcategorias: “Alta Rotatividade” e “Vínculos”. Na primeira subcategoria citada identificou-se a partir das falas dos entrevistados, que os trabalhadores terceirizados tem a tendência de serem constantemente realocados ou demitidos, de maneira que há uma grande rotatividade nos cargos, promovendo uma dificuldade na vida do trabalhador que não consegue organizar-se na vida pessoal, convivendo com a incerteza de emprego e renda.

A segunda subcategoria, chamada de “Vínculos” reflete a questão que a alta rotatividade promove, pois há uma grande dificuldade na constituição de vínculos entre os trabalhadores terceirizados e os servidores da Instituição. A falta de laços estabelecidos com os demais trabalhadores tendem a atingir os trabalhadores daqueles serviços mais braçais, visto que percebeu-se uma valorização na fala dos entrevistados de trabalhos intelectuais em detrimento dos manuais.

Por fim, a última categoria emergente, “Importância do Trabalho Terceirizado na UFSM”, traz à tona a opinião dos entrevistados acerca da grande importância do trabalho desempenhado pelo segmento terceirizado no dia a dia da Universidade. Nessa categoria, os gestores expressaram o entendimento da importância do trabalho terceirizado como um todo, ao passo que os trabalhadores terceirizados entrevistados visualizaram esta questão a partir do cargo que ocupa e funções que desempenha.

O quarto e último objetivo específico constituiu-se em propor ações de melhoria à realidade enfrentada pelo trabalhador terceirizado no seu trabalho na UFSM. Para tanto, consideram-se as análises das entrevistas e resultados que indicaram os pontos críticos e dessa forma pode-se indicar as seguintes ações: estudo para dimensionar a quantidade adequada de trabalhadores necessários a fim de evitar a sobrecarga de trabalho; aproximação da UFSM com as entidades sindicais para promover o elo entre trabalhador terceirizados e o sindicato; promover uma maior fiscalização dos contratos por meio da parceria entre UFSM e sindicatos; construção de um documento pela UFSM para regulamentar as estratégias de proteção ao Covid-19 e realizar a efetiva fiscalização do cumprimento destas diretrizes; promover o debate para conscientização da importância desta classe de trabalhadores no cotidiano da Universidade; construir uma política entre a UFSM e a empresa prestadora de serviços a fim trazer os setores da Instituição para o debate quanto a necessidade de realocação ou demissão de trabalhadores; incentivar por parte da Instituição ações que promovam a integração entre os trabalhadores terceirizados e servidores concursados; promover a divulgação entre os trabalhadores terceirizados da Ouvidoria da UFSM como órgão que está à disposição para reclamações e denúncias.

No que se refere às contribuições deste estudo pode-se citar a relevância no preenchimento da lacuna de pesquisas acerca dos efeitos da terceirização na Administração Pública, mais especificamente em uma Instituição de Ensino Superior. Além disso, entende-se que desvelando a realidade estudada é possível suscitar o debate acerca do tema e ao propor melhorias, tentar efetivar uma mudança do cenário e melhorar as condições e relações de trabalho do segmento terceirizado.

Quanto as limitações deste estudo, a primeira delas diz respeito à escassez de estudos acerca da terceirização na Administração Pública, mais especificamente em Instituições de Ensino Superior Públicas. Outra limitação encontrada, deve-se ao fato da pesquisa ter ocorrido durante a pandemia de Covid-19, e assim, a disponibilidade dos trabalhadores terceirizados participarem do estudo foi dificultada.

Como sugestão para futuros trabalhos, sugere-se a realização de estudos que possam se aprofundar nas questões de gênero que permeiam as relações de trabalho e a divisão de tarefas, bem como estudos que investiguem mais a fundo o assédio moral sofrido pelos trabalhadores terceirizados. Além disso, estudos que possam utilizar-se de dados quantitativos no que diz respeito às demissões, taxa de rotatividade, faixa salarial, entre outros, podem contribuir trazendo à tona números palpáveis da precarização promovida pela terceirização. Por fim, sugere-se que estudos sejam realizados em outras IFES a fim de identificar como o processo de terceirização vem ocorrendo e quais as práticas que a gestão utiliza no combate às mazelas promovidas por esta modalidade de contratação.

REFERÊNCIAS

ALBARELLO, S. **Análise da gestão do contrato de terceirização de limpeza da Universidade Federal de Santa Maria/UFSM**. 2016. 99f. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, 2016.

ALVAREZ, D.; AZEVEDO, E. R. O Trabalho Feminino na Função de limpeza de prestadoras de serviço em uma instituição de Ensino Superior. **Revista Vianna Sapiens**, Juiz de Fora, v.7, n.1, p.185-211, jan./jun. 2016. Disponível em: <<http://www.viannasapiens.com.br/revista/article/view/188>> Acesso em: 15 out. 2019.

ALVAREZ, M. S. B. **Terceirização: Parceria e qualidade**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1996. 109 p.

ALVES, A. C; MARTINS, A. L. M. Trabalhador como Mercadoria: Análise do aluguel de mão de obra negra no Brasil Colônia e Império e do atual cenário social e normativo da Terceirização. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, Lisboa, n.2, p. 69-100, 2020. Disponível em: <<https://www.cidp.pt/publicacao/revista-juridica-lusobrasileira-ano-6-2020-n-2/204>>. Acesso em: 10 out. 2021.

ALVES, O. N. Terceirização de Serviços na Administração Pública. **Tribunal de Contas da União**, 2008. Disponível em: <<https://portal.tcu.gov.br/biblioteca-digital/terceirizacao-de-servicos-na-administracao-publica-8A81881F6364D8370163EC8572573E10.htm>> Acesso em: 28 nov. 2019.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo : Boitempo, 2011.

_____, Giovanni. Terceirização e barbárie salarial. In: RAMOS FILHO, Wilson. **Terceirização no STF: elementos do debate constitucional**. Bauru: Canal 6, 2015.

AMORIM, H. S. **A terceirização no serviço público: à luz da nova hermenêutica constitucional**. São Paulo: LTr, 2009.

ANTUNES, R. **ADEUS AO TRABALHO?** Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. 3. ed. São Paulo: Cortez, 1995.

_____, R. **Os Sentidos do Trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2007.

_____, R. Afinal, quem é a classe trabalhadora hoje? **Revista da Rede de Estudos do Trabalho**. Ano 2, n.3, 2008.

ARAÚJO, M. R. M. de; MORAIS, K. R. S. de. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, vol. 20, n. 1, p.1-13, 2017. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/149091>>. Acesso em: 4 jul. 2021.

BIZERRA, F. de A.; GOIS, J. C. da S. G.; PINHEIRO, M. A. O trabalho improdutivo e suas configurações no século XX. **Em Pauta**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 37, p. 61-87, 1º semestre de 2016.

BOSQUET, M. "The Prison Factory". In: **New Left Review**, n. 73. Tradução de Fernanda Beltrão. Londres, 1972.

BRAICK, P. P.; MOTA, M. B. **História**: das cavernas ao terceiro milênio. 2. ed. São Paulo: Moderna, 2011. v. 2.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ, mai. 1946. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm#art486. Acesso em: 02 nov. 2020.

_____. **Decreto-Lei nº 200**, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Brasília, DF, fev. 1967. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.html . Acesso em: 02 Nov. 2020.

_____. **Lei nº 5.645**, de 10 de dezembro de 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Brasília, DF, dez. 1970. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5645.html . Acesso em: 02 nov. 2020.

_____. **Lei nº 6.019**, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF, jan. 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.html . Acesso em: 05 nov. 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Enunciado nº 256**, de 22 de setembro de 1986. Contrato de prestação de serviços: Legalidade – Revista pelo Enunciado n. 331. Diário da Justiça [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 30 set. 1986. Seção 1.

_____. **Decreto-Lei nº 2.300**, de 21 de novembro de 1986. Dispõe sobre licitações e contratos da Administração Federal e dá outras providências. Brasília, DF, Nov. 1986. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De12300-86.htm . Acesso em: 05 nov. 2020.

_____. **Constituição Federal (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 17 nov. 2019.

_____. **Lei nº 8.666**, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília, Distrito Federal, 22 jun. 1993. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 15 jul. 2017.

_____. **Decreto nº 2.271**, de 07 julho de 1997. Dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências. Brasília, DF, jul. 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2271.htm . Acesso em: 02. nov. 2019.

_____. **Lei nº 9.632**, de 7 de maio de 1998. Dispõe sobre a extinção de cargos no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 07 maio 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9632.htm>. Acesso em: 15 out. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Enunciado nº 331**, de 11 de setembro de 2000. Contrato de prestação de serviços: Legalidade – Revisão do Enunciado n. 256. **Diário da Justiça [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 19 set. 2000. Seção 1.

_____. **Lei nº 13.429**, de 31 de março de 2017. Brasília. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 25 mai. 2021.

_____. **Decreto nº 9.507**, de 21 de setembro de 2018. 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. Brasília, DF, set. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/Decreto/D9507.htm . Acesso em: 03 mar. 2021.

_____. **Portaria nº 534**, de 23 de março de 2020. Estabelece medidas temporárias de prevenção ao contágio pelo Novo Coronavírus (COVID-19) a serem adotadas no âmbito do Ministério da Educação, no que se refere aos prestadores de serviços terceirizados. Brasília, DF, mar. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-534-de-23-de-marco-de-2020-249312779> Acesso em: 02 jun. 2021.

_____. **Lei nº 14.020**, de 06 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF, jul. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-286950160> Acesso em: 02 jun. 2021.

BRESSER PEREIRA, C. L. Reforma da nova gestão pública: agora na agenda da América Latina, no entanto ..., **Revista do Serviço Público**, Brasília, n.1, jan./mar. 2002. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/278>> Acesso em: 17 dez. 2019.

CAMILO, T. A.; COSTA, S. H. B. Terceirização: as Desigualdades entre Servidores e Terceirizados em uma Instituição Federal de Ensino Superior. In: XLIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2019, São Paulo. **Anais...**São Paulo: XLIII EnANPAD.

CAMPOS, A. G. **Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate.** Brasília: IPEA, 2018.

CARNEIRO, F. M. A. A Terceirização na Administração Pública: Vantagens, Desvantagens e Ameaças ao Regime Jurídico das Relações do Trabalho. **Revista de Direito Administrativo e Gestão Pública**, v. 2, n. 2, p. 61-80, 2016.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho.** 15 ed. Editora Método, 2017.

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

CAVALCANTE, Vanessa Capistrano. **Terceirização: advento da Lei 13.429/17 e sua (in)aplicabilidade no âmbito da Administração Pública** Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: ago. 2017. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/50568/terceirizacao-advento-da-lei-13-429-17-e-sua-in-aplicabilidade-no-ambito-da-administracao-publica>. Acesso em: 23 jun. 2021.

CHIARELLI, C. A. **O trabalho e o sindicato: evolução e desafios.** São Paulo: LTR, 2005.

COMPARATO, F. K. **A afirmação histórica dos direitos humanos.** 2ª tiragem. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

CORRÊA, L. B. Normas Internacionais do Trabalho e Direitos Fundamentais do Ser Humano. **Rev. TST**, Brasília, vol. 75, no 1, jan./mar., 2009.

COSTA, F. B. da. **Moisés e Nilce: retratos biográficos de dois garis. Um estudo de psicologia social a partir de observação participante e entrevistas.** 2008. Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

DAMASCENA, M. B. **Uma análise marxiana do direito ao trabalho: da normatização à execução no Brasil.** 2017. Tese de Doutorado, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho.** 15ª Edição. São Paulo: LTr, 2016.

DIEESE. **Relatório Técnico: O Processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os Trabalhadores no Brasil.** 2007. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2007/terceirizacao.pdf>.> Acesso em 10 out. 2018.

DIEESE/CUT. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e proposta para garantir a igualdade de direitos. São Paulo, 2011.

DEJOURS, C. Trabalhar não é derrogar. **Revista Laboreal**, Porto, v.7, n.1, p.76-80, 2011. Disponível em: http://laboreal.up.pt/files/articles/76_80f1.pdf. Acesso em: 16 out. 2018.

DRUCK, M. G.; FRANCO, T. A Terceirização no Brasil: velho e novo fenômeno. **Laboreal**, v. 4, n. 2, p. 83-94, 2008.

DRUCK, M. G.; ANTUNES, R. A epidemia da terceirização. In: ANTUNES, R. (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2014.

DRUCK, M. G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. **Caderno CRH**, v. 24, n. 1, 2011.

_____. et al. A Terceirização no Serviço Público: Particularidades e Implicações. In: CAMPOS, A. G. **Terceirização do Trabalho no Brasil**: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: IPEA, p.113-141, 2018.

_____. A terceirização no serviço público brasileiro: instrumento de privatização do Estado. **Cadernos da Reforma Administrativa**. Caderno 17. FONACATE, 2021.

ENGELS, F. Sobre o papel da transformação do macaco em homem. In: **Textos**. Edições Sociais, São Paulo, 1977.

FERNANDES, J. U. J.; LARA, D. B. Terceirização no Serviço Público. **Revista do Tribunal de Contas do Município do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, n.54, p.4-8, mai. 2013. Disponível em: <http://www.tcm.ba.gov.br/wp-content/uploads/2015/07/Revista_TCMRJ_54.pdf.> Acesso em 29 set. 2018

FILHO, R. de S.; GURGEL, C. **Gestão democrática e Serviço Social**: princípios e propostas para a intervenção crítica. São Paulo: Cortez, 2016.

FONSECA, V. P. da, Terceirizar atividade-fim é alugar trabalhador. In: CAMPOS, A. G. **Terceirização do Trabalho no Brasil**: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: IPEA, p. 95 -111, 2018.

GAGNETEM, M. M. **Hacia una metodología de sistematización de la practica**. Buenos Aires: Humanitas, 1987.

GAMBOA, S. S. A dialética na pesquisa em educação: elementos de contexto. In: FAZENDA, I. C. (Org.). **Novos enfoques da pesquisa educacional**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 1999. 135 p.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIOSA, L. A. **Terceirização**: Uma abordagem estratégica. São Paulo: Pioneira, 1999.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar**: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais. 8. Ed. Rio de Janeiro: Record, 2004.

GONÇALVES FILHO, J M. Humilhação social-um problema político em psicologia. **Psicologia USP**, v. 9, n. 2, p. 11-67, 1998.

HARVEY, D. **A condição pós moderna**. São Paulo: Loyola, 1992

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, 65 p.

HOBBSBAWM, E. **A era dos extremos**: o breve século XX: 1914-1941. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

IAMAMOTO, M. V. **Trabalho e indivíduo social**. São Paulo: Cortez, 2006

KELLER, R. B. de B.; KEMMELMEIER, C. S. A inconstitucionalidade da terceirização das atividades-fim no direito trabalhista brasileiro. **Contribuciones a las Ciencias Sociales**, v. 1, 2016. Disponível em: <https://www.eumed.net/rev/cccss/2016/01/direitos-sociais.html>. Acesso em: 25 mai. 2021.

KOSIK, K. **Dialética do Concreto**. Trad. Tcheco. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

LEIRIA, J.S.; SARATT, N. D. **Gestão da terceirização & gestão de contratos**. 2 ed. Porto Alegre: Leiria & Pietzsch, 2006.

LEIRIA, J. S.; SARATT, N. D. **Terceirização**: uma alternativa de flexibilidade empresarial. 8. Ed. São Paulo: Gente, 1993.

LIMA, D. H. C. **Terceirização na administração pública**: as cooperativas de trabalho. Belo Horizonte: Fórum, 2007.

LOWY, M. **Ideologias e ciência social**: elementos para uma análise marxista. 12.ed. São Paulo: Cortez, 1998

LUCAS, M. R.; Trabalho, racionalização e emancipação: de Marx ao Marxismo, e a volta. **Trab. Educ. Saúde**. Rio de Janeiro, v. 14, n. 3, set./dez., 2016.

LUKÁCS, Georg. **História e Consciência de Classe**. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

MACIEL, J.F.R.; AGUIAR, R. **História do direito**. São Paulo: Saraiva, 2009.

MAEDA, P. Terceirização no Brasil: históricos e perspectivas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n.49, 2016.

MANDARINI, M.B; STICCA, M.G. Fatores de risco psicossocial relacionados ao estresse em trabalhadores terceirizados: uma revisão. **Psicol. pesq.**, Juiz de Fora, v. 13, n. 1, p. 12-21, abr. 2019. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-12472019000100002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 09 jul. 2021.

MARCELINO, P.R. P. **A Logística da Precarização**: terceirização do trabalho na Honda do Brasil. 1. ed. São Paulo: Expresso Popular, 2004.

_____. Afinal, o que é terceirização? Em busca de ferramentas de análise e de ação política. **PEGADA-A Revista da Geografia do Trabalho**, v. 8, n. 2, 2007.

MARCELINO, P.; CAVALCANTE, S. Por uma definição de terceirização. **Caderno CRH**, Salvador, v. 25, n. 65, 2012.

MARTINS, H. H. T. S (org.). **Terceirização**: diversidade e negociação no mundo do trabalho. São Paulo: Hucitec, 1994.

MARTINS, D. L. M. et al. Estudo sobre as trabalhadoras da limpeza em uma Universidade Federal. In: XLI Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2017, São Paulo. **Anais...**São Paulo: XLI EnANPAD.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas S.A., 2012.

MARX, K. **O Capital**: crítica à economia política. Trad. Reginaldo Sant`Anna. 8. ed., Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, L.1, v. 1, 1982.

_____. Manuscritos Econômicos e Filosóficos. In: FROMM, E. **Conceito Marxista do Homem**. 8ª edição, Rio de Janeiro: Zahar, 1983.

MARX, K; ENGELS, F. **A ideologia alemã**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

MAZZUCHELLI, F. A Desorganização dos Anos 1970. **Revista Política Social e Desenvolvimento**, Campinas, n. 11, p. 06-16, 2014.

MEIRELES, V. de A.; ITUASSU, C. T.; MOURA, L. R. C. Retrato da invisibilidade profissional de terceirizados: Estudo de casos com trabalhadores de Belo Horizonte. In: XLI Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2016, Costa do Sauipe. **Anais...**Costa do Sauipe: XLI EnANPAD.

Mendes, A. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: A. M. Mendes (org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método, pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 29-61, 2007.

MENDES, J. M. S. **O verso e o averso de uma história**: o acidente e a morte no trabalho. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2003.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 10. ed. São Paulo: HUCITEC, 2007.

MINAYO, M. C. de S. (org.). **Pesquisa Social**: teoria, método e criatividade. Petrópolis, Vozes, 2002.

NASCIMENTO FILHO, A. F. do. **Terceirização**: aspectos práticos e teóricos. 2001. Monografia. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2001.

OLIVEIRA, C. R. **História do trabalho**. Série Princípios. 3. ed. São Paulo: Ática. 1995.

OLIVEIRA, S. C. M.; BARBOSA, E. S.; REZENDE, I. C. C.; SILVA, R. P.; ALBUQUERQUE, L. S. Bibliometria em artigos de contabilidade aplicada ao setor público. In: **CONGRESSO BRASILEIRO DE CUSTOS**, 10. 2013, Uberlândia. **Anais...** Uberlândia: CBC, 2013.

OLIVEIRA, S. L. de. **Tratado de metodologia científica**. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 2000.

OLIVEIRA, J. L.; SANGHI, S. F. **Fundamentos da vida social**. Canoas: Ed. Ulbra, 2008.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 2020. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 15 ago. 2020.

PELATIERI, P. et al. Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. In: CAMPOS, A. G. **Terceirização do Trabalho no Brasil**: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: IPEA, 2018, p.11-31.

PIOVESAN, F. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 6. ed. São Paulo: Max Limonad, 2004.

POCHMANN, M. **O emprego no desenvolvimento da nação**. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 2008.

QUEIROZ, C. A. S. R. de. **Manual e terceirização**. 9. ed. São Paulo: STS, 1998.

RODRIGUES, F. **O trabalho como elemento transformador do homem e da natureza**: desenvolvimento e sustentabilidade. 2009. 104f. Dissertação de Mestrado. Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2009.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011, p. 458-491.

SILVA, J. A. da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 32. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2009.

SARLET, I. W. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SAVIANI, D. Trabalho e Educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Rev. Bras. Educ.** v. 12, n 34. Rio de Janeiro, 2007.

SILVA FILHO, A. A. C. **Terceirização e a dignidade humana**: a terceirização assegura um trabalho digno? 2017. 76f. Monografia de Graduação. Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

SITRACOVER. **Sindicato dos Trabalhadores e Condutores de Veículos Rodoviários de Santa Maria e Região**. 2021. Disponível em: <http://www.sitracover.com.br/>

SOBRAL, N. G.; SANTIAGO, I. M. F. L.; COSTA, J. C. Invisibilidade de Gênero: nuances do trabalho de catação de materiais recicláveis. **Anais...** do II Seminário Nacional Gênero e Práticas Culturais. João Pessoa/PB, 2009. Disponível em: <http://docplayer.com.br/7478921-Genero-e-invisibilidade-social-entre-catadores-de-materiais-reciclaeis-de-campina-grande-pb.html>. Acesso em 03 jul. 2021.

SOUZA, M. M. C. de, **A Transposição de Teorias sobre a Institucionalização do Welfare State para o caso dos países subdesenvolvidos**. Rio de Janeiro: IPEA, 1999.

TAYLOR, F. W. **Princípios de Administração Científica**. Trad. Arlindo Vieira Ramos – 8ª Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. **Plano de Desenvolvimento Institucional (2016-2026)**. Santa Maria, 2016. Disponível em: <https://www.ufsm.br/pro-reitorias/proplan/pdi/wp-content/uploads/sites/500/2018/12/00-DocumentoPDI-TextoBaseCONSU.pdf>. Acesso em: 07 out. 2019.

_____. **Ouvidoria**. 2021. Disponível em: <https://www.ufsm.br/reitoria/ouvidoria/>. Acesso em: 15 jul. 2021.

_____. **Regimento Interno da Ouvidoria da UFSM**. Santa Maria, 2010. Disponível em: <https://www.ufsm.br/pro-reitorias/proplan/regimento-interno-da-ouvidoria-da-ufsm-2010/>. Acesso em: 15 de jul. 2021.

VASCONCELOS, F. Licitação pública: análise dos aspectos relevantes do Pregão. **Prima Facie**, João Pessoa, v. 4, n. 7, p.151-163, dez. 2005. Semestral. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/issue/view/519>. Acesso em: 19 abr. 2020.

VIANA, M. T. **Para Entender a Terceirização**. São Paulo: LTr., 2015.

VIEIRA, A. P.; FURTADO, M. R.; **Gestão de Contratos de Terceirização na Administração Pública**. Belo Horizonte: Fórum, 2008.

VÍNCULO. **Dicionário online Michaelis**, 21 jul. 2021. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/vinculo>. Acesso em 21 jul. 2021.

WEBER, M. **A Ética Protestante e O Espírito do Capitalismo**. São Paulo: Companhia Das Letras, 2007.

WEIS, C. **Os direitos humanos contemporâneos**. São Paulo: Malheiros, 1999.

WOOD, E. M. **A origem do capitalismo**. Tradução de Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

YIN, R. K. **Pesquisa qualitativa: do início ao fim**. Porto Alegre: Penso, 2016.

YOKOYAMA, N. **Assédio moral: psicoterrorismo que destrói os ativos tangíveis e intangíveis da organização**. Maringá, 2005. 178f. Dissertação de Mestrado em Gestão de Negócios – Universidade Estadual de Londrina e Universidade Estadual de Maringá, 2005.

ZAINAGHI, D. S. **Escorço Histórico do Constitucionalismo Social**. Em: Direitos Sociais no Brasil e na Argentina: posituação constitucional e concretização. Organizado por Anna Cândida da Cunha Ferraz e Margareth Anne Leister. Osasco: EDIFIEO, 2013.

ZIMERMAN, D. E. **Fundamentos Básicos das Grupoterapias**. 2ª ed. Porto Alegre: Artemed, 2000.

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do estudo: O trabalho terceirizado na gestão pública: um olhar humanizado sobre as relações de trabalho na Universidade Federal de Santa Maria

Pesquisador responsável: Prof. Dr. Jairo da Luz Oliveira

Instituição/Departamento: Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas, Universidade Federal de Santa Maria

Telefone e endereço postal completo: (55) 3220.9316. Avenida Roraima, 1000, prédio 74B, sala 3350, 97105-970 - Santa Maria - RS E-mail: jairooliveira.ufsm@gmail.com

Local da coleta de dados: Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria - RS.

Eu, *Jairo da Luz Oliveira*, responsável pela pesquisa, o convido para participar do estudo intitulado “O trabalho terceirizado na gestão pública: um olhar humanizado sobre as relações de trabalho na Universidade Federal de Santa Maria”, desenvolvido pelo aluno Marcelo Roberto Becker, sob minha orientação.

O objetivo central do estudo é propor um plano de ações humanizadoras no trabalho visando os profissionais terceirizados na Universidade Federal de Santa Maria, e para isso uma das etapas consiste em entrevista semiestruturada a ser realizada com gestores da UFSM, da empresa terceirizada e profissionais terceirizados atuantes na UFSM. Sua participação consistirá em responder à entrevista. Acreditamos que sua contribuição seja importante diante da possibilidade de colaborar com a construção de um ambiente de trabalho mais saudável.

Os benefícios aos participantes serão indiretos, visto que as informações obtidas tem por objetivo um maior conhecimento sobre a temática abordada, fornecendo subsídios para a melhoria das relações de trabalho dos trabalhadores terceirizados na UFSM.

Você tem plena autonomia para decidir participar ou não da pesquisa, bem como desistir da colaboração neste estudo a qualquer momento sem necessidade de explicação e sem nenhuma forma de penalização. Os riscos decorrentes da participação na pesquisa são: possível cansaço, constrangimento e/ou desconforto emocional. Nesse caso, recomenda-se que o respondente interrompa imediatamente o preenchimento do questionário. Os gastos necessários para a sua participação na pesquisa serão assumidos pelos pesquisadores. Além disso, você não receberá remuneração e nenhum tipo de recompensa nesta pesquisa, sendo sua participação voluntária. A confidencialidade e privacidade das informações prestadas por você

serão garantidas. Os dados brutos coletados nesta pesquisa serão mantidos na sala 3350 do prédio 74b, do Centro de Ciências Humanas e Sociais (CCSH) da UFSM por um período de 5 anos e, após esse tempo, serão descartados.

Os resultados deste estudo serão divulgados apenas em eventos e/ou publicações científicas, havendo sigilo de seus dados pessoais. A qualquer momento, durante a pesquisa ou posteriormente, você poderá solicitar aos pesquisadores informações sobre a participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito por meio dos contatos explicitados neste Termo, por meio do e-mail mar.r.becker@gmail.com ou pelo telefone (51) 981936202. Caso concorde em participar, uma via deste termo ficará em seu poder e a outra será entregue aos pesquisadores.

Desde já agradecemos sua colaboração!

AUTORIZAÇÃO

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa e concordo em participar. Sei que em qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão se assim eu o desejar.

Nome completo do(a) participante: _____

Assinatura: _____

APÊNDICE B - TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

Título do projeto: O trabalho terceirizado na gestão pública: um olhar humanizado sobre as relações de trabalho na Universidade Federal de Santa Maria.

Pesquisador responsável: Jairo da Luz Oliveira

Instituição: Universidade Federal de Santa Maria - UFSM

Telefone para contato: (55) 99901964 e (51) 981936202

Local da coleta de dados: Universidade Federal de Santa Maria - UFSM

Os responsáveis pelo presente projeto se comprometem a preservar a confidencialidade dos dados dos participantes envolvidos no trabalho, que serão coletados por meio de entrevistas semiestruturadas.

Informam, ainda, que estas informações serão utilizadas, única e exclusivamente, no decorrer da execução do presente projeto e que estas somente serão divulgadas de forma anônima, bem como serão mantidas no seguinte local: UFSM, Avenida Roraima, 1000, prédio 74B, sala 3350, 97105-970 - Santa Maria - RS, por um período de cinco anos, sob a responsabilidade de Jairo da Luz Oliveira. Após esse período os dados serão destruídos.

Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSM em/...../....., com o número de registro Caae

Santa Maria, 29 de setembro de 2020.

.....

Prof. Dr. Jairo da Luz Oliveira

APÊNDICE C - AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL



AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL

Eu, Marcia Helena do Nascimento Lorentz, abaixo assinada, responsável pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFSM, autorizo a realização do estudo “O trabalho terceirizado na gestão pública: um olhar humanizado sobre as relações de trabalho na Universidade Federal de Santa Maria”, a ser conduzido pelo pesquisador Marcelo Roberto Becker, aluno do Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações Públicas – PPGOP/UFSM e pelo pesquisador Prof Dr Jairo da Luz Oliveira, docente do Centro de Ciências Sociais e Humanas da UFSM.

O estudo só poderá ser realizado se aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos.

Santa Maria, 31 de agosto de 2020.

MARCIA HELENA DO
NASCIMENTO
LORENTZ:64323862091

Assinado de forma digital por
MARCIA HELENA DO NASCIMENTO
LORENTZ:64323862091
Dados: 2020.08.31 17:00:42 -03'00'

Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

APÊNDICE D - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Prezado(a),

Convidamos você a participar voluntariamente da pesquisa, a qual visa identificar como vêm se constituindo as relações de trabalho dos profissionais terceirizados na Universidade Federal de Santa Maria.

Esta pesquisa integra os estudos de mestrado profissional em Gestão de Organizações Públicas do acadêmico Marcelo Roberto Becker, sob orientação do Prof. Dr. Jairo da Luz Oliveira. Seus resultados fornecerão subsídios para a elaboração de um plano de ações a fim de promover ações mais efetivas de humanização no trabalho junto a Universidade.

Agradecemos antecipadamente sua colaboração e colocamo-nos à disposição para qualquer esclarecimento que se fizer necessário por meio do e-mail mar.r.becker@gmail.com.

() Concordo com as condições do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Entrevista Semiestruturada (Gestores da Empresa Terceirizada)

1 - Qual a importância e compreensão acerca do trabalho terceirizado?
2 - Você acredita que o trabalhador terceirizado tem as mesmas condições de acesso à bens e serviços que garantam sua qualidade de vida, quando comparado a outros trabalhadores?
3 - Qual a importância do trabalho terceirizado no dia a dia da UFSM?
4 - Quando contrata um funcionário terceirizado e o encaminha para uma instituição pública, qual seu grau de preocupação em relação ao trabalhador terceirizado na constituição de vínculos com a empresa contratante sabendo-se que o mesmo desenvolve suas ações em outros espaços de trabalho?
5 - Quais os benefícios que o trabalhador junto ao trabalho terceirizado obtém a partir deste vínculo de trabalho?
6 - Qual a importância da utilização de uniformes padronizados que o caracteriza dentro dos espaços de trabalho públicos para o cotidiano de seu trabalho?
7 - Na sua compreensão como gestor de uma empresa que trabalha com prestação de serviços, você reconhece algum tipo de organização sindical destes trabalhadores, que busque garantir a eles uma identidade social coletiva? Se sim, qual? Se não, você acha isso importante?

8 - Como você tem conseguido lidar junto às questões da redução de mão de obra de trabalho junto às Instituições Públicas que por questões econômicas e políticas, vem reduzindo drasticamente seus contratos?

9 - Diante da pandemia do Covid-19, a empresa forneceu equipamentos de proteção individual e adotou estratégias que garantam a segurança dos trabalhadores terceirizados no ambiente de trabalho? Se sim, quais as medidas que foram tomadas? O que você pensa a respeito?

Entrevista Semiestruturada (Gestores da UFSM)

1 - Qual a importância e compreensão acerca do trabalho terceirizado?

2 - Sabendo-se que o trabalhador terceirizado não tem as mesmas condições de acesso à bens e serviços que garantam sua qualidade de vida, quando comparado a outros trabalhadores, existe alguma ação da UFSM que vise garantir possibilidades de mudança desta realidade? Quais?

3 - Qual a importância do trabalho terceirizado no dia a dia da UFSM?

4 - Qual sua percepção sobre a terceirização dos serviços na administração pública, levando em conta a Lei 14.329/2017, que permite a contratação de se serviços terceirizados para atividades fim das Instituições?

5 - Na medida em que a Universidade contrata serviços terceirizados qual o nível de preocupação da UFSM na construção de vínculos institucionais com a empresa contratante e da UFSM? Isso seria relevante no seu ponto de vista como gestor?

6 - Na sua compreensão como gestor de Universidade Pública que contrata serviços terceirizados, você reconhece algum tipo de organização sindical destes trabalhadores, que busque garantir a eles uma identidade social coletiva? Se sim, qual? Se não, você acha isso importante?

7 - A UFSM já desenvolve alguma ação que possa favorecer uma unidade a este trabalhador terceirizado? Se sim, qual? Se não, você acha importante?

8 - Tendo em conta a redução de contratos de trabalho junto à empresas terceirizadas por questões econômicas e políticas, como a UFSM percebe essa realidade em que se reduz a mão de obra para o mesmo trabalho? Exigindo deste trabalhador um rendimento dobrado de seu trabalho?

9 - Diante da pandemia do Covid-19, a UFSM acompanhou se a empresa contratada forneceu equipamentos de proteção individual e adotou estratégias que garantam a segurança dos trabalhadores terceirizados no ambiente de trabalho? Se sim, quais as medidas que foram tomadas? O que você pensa a respeito?

Entrevista Semiestruturada (Profissionais Terceirizados da UFSM)

1 - Qual seu nome? Qual sua idade? Estado civil? Filhos? Idoso? Mais algum dependente? Renda? Moradia?

2 - Conte um pouco sobre a sua trajetória profissional, como foi o caminho até chegar ao trabalho terceirizado?

3 – Como você percebe o relacionamento entre a empresa mãe e o trabalhador terceirizado?

4 - A empresa proporciona algum tipo benefício a você? Se sim, quais? Se não, como você se sente em relação a isso?

5 - Você considera que os seus ganhos são suficientes para garantir sua qualidade de vida?

6 - Qual a importância e compreensão acerca do trabalho terceirizado de modo geral?

7 - Qual a importância do trabalho terceirizado no dia a dia da UFSM?

8 - Qual a sua percepção sobre as relações entre servidores da UFSM e o trabalhador terceirizado?

9 - Você acredita que o trabalhador terceirizado tem as mesmas condições de acesso à bens e serviços que garantam sua qualidade de vida, quando comparado a outros trabalhadores?

10 - Quando você está trabalhando nas dependências da UFSM você se sente acolhido pelos servidores? Se sim, de que forma? Se não, o que você pensa a respeito?

11 - Você se percebe um trabalhador diferenciado pelo fato de ter que usar os uniformes que padronizam o trabalhador terceirizado na UFSM? Se sim, de que forma? Se não, gostaria de não usar o uniforme?

12 - Você se sente acolhido pelos alunos, enquanto trabalhador terceirizado, dentro da UFSM quando executa suas funções?

13 - Você reconhece algum tipo de organização sindical dos trabalhadores terceirizados, que busque garantir a vocês uma identidade social coletiva? Se sim, qual? Se não, você acha isso importante?

14 - Diante dos cortes orçamentários que levaram à redução de mão de obra nos serviços terceirizados da UFSM. Como você consegue lidar junto às questões no dia a dia do seu trabalho?

15 - Diante da pandemia do Covid-19, a empresa forneceu equipamentos de proteção individual e adotou estratégias que garantam a sua segurança no ambiente de trabalho? Se sim, quais as medidas que foram tomadas? O que você pensa a respeito? Se não como você se organizou para realizar esse enfrentamento?