



MARIANA RODRIGUES AVELAR

**A [DES]CONSTRUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO
EM POSTOS TERCEIRIZADOS: ESTUDO EM UMA
INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR**

**LAVRAS-MG
2020**

MARIANA RODRIGUES AVELAR

**A [DES]CONSTRUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM POSTOS
TERCEIRIZADOS: ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO
SUPERIOR**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Administração Pública, para obtenção do título de Bacharel.

Profa. Dra. Nathália de Fátima Joaquim
Orientadora

**LAVRAS-MG
2020**

MARIANA RODRIGUES AVELAR

**A [DES]CONSTRUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM POSTOS
TERCEIRIZADOS: ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO
SUPERIOR**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Administração Pública, para obtenção do título de Bacharel.

APROVADA em 26 de agosto de 2020.

Profa. Dra. Nathália de Fátima Joaquim - UFLA

Profa. Ms. Reislá Suelen de Oliveira Silva - ULisboa

Profa. Dra. Nathália de Fátima Joaquim - UFLA
Orientadora

**LAVRAS-MG
2020**

*À minha mãe e aos meus avós, meus maiores exemplos de vida.
Ao Ramon, meu companheiro em todos os momentos.
À memória do meu pai.
E a todos aqueles que impulsionaram esse sonho.
DEDICO*

AGRADECIMENTOS

Chegando ao fim desta etapa de muito aprendizado e desafios, sou tomada pelo sentimento de gratidão. Gratidão por toda vivência e a todos aqueles que estiveram ao meu lado durante essa caminhada.

Agradeço, primeiramente, a Deus que em sua infinita bondade me permitiu chegar até aqui. Em momentos de fraqueza a fé foi meu alimento para persistir.

Agradeço em especial à minha mãe, Marcilene e aos meus avós, Maria Lúcia e Sebastião, por serem meu alicerce e sempre me incentivarem a continuar. Agradeço por todo amor, paciência e confiança em mim depositada. Vocês são meus exemplos de vida, devo tudo o que sou a vocês.

Agradeço aos meus tios, Marcelo, Marcos, Ademir e Aguinaldo, as minhas tias, Andreisa e Marcia Simone e aos meus primos, por entenderem minhas ausências e por todo incentivo e auxílio.

Agradeço ao meu namorado, Ramon, meu companheiro, por sempre me encorajar, por estar ao meu lado nas alegrias e nas angústias e por tornar minha vida mais iluminada. Agradeço também aos seus pais e irmãos, minha segunda família, por todo apoio e incentivo.

Agradeço aos meus colegas, com os quais compartilhei essa intensa jornada. De forma especial agradeço à minha grande amiga, Mariane Beatriz, pelo companheirismo e amizade e por ser, para mim, um exemplo de resiliência.

À minha família em Lavras, Camila, Flávia, Ivana e Lígia, pelo acolhimento e momentos partilhados.

Agradeço à minha orientadora, Nathália, por compartilhar comigo seu conhecimento, pela paciência, doçura e amparo em momentos de aflição.

Aos professores do curso de Administração Pública por todo conhecimento compartilhado.

Agradeço ao NIESP e ao OPP por todos os ensinamentos, oportunidades de crescimento e amizades construídas.

Agradeço à UFLA por todo suporte e estrutura oferecidos e, pelo ensino de qualidade.

Por fim, agradeço a todas as pessoas que direta ou indiretamente contribuíram para a realização dessa pesquisa.

Meu reconhecimento, carinho e gratidão a todos vocês!

“Atreva-se. Mas atreva-se com sabedoria. Dê um passo de cada vez, dentro de suas possibilidades. Contudo, comece já. E não desista por causa das dificuldades.”
(Márcio Mendes)

RESUMO

O presente estudo discorre acerca dos efeitos da terceirização na construção das relações de trabalho dentro de uma organização pública. Cabe destacar que a terceirização se configura como uma das principais formas de contratação da atualidade, sendo amplamente utilizada como ferramenta de gestão. No Brasil, esse modelo tende a se disseminar ainda mais depois da recente modificação na legislação que ampliou suas possibilidades. À vista disso, objetivou-se compreender como as relações de trabalho se constroem em uma empresa terceirizada que presta serviços para uma Instituição Pública de Ensino Superior. Para alcançar o objetivo proposto, foi realizado um estudo de caso. Sendo efetuada a coleta de dados por meio de entrevistas individuais com roteiro semiestruturado, onde foram entrevistadas oito trabalhadoras terceirizadas que exercem a função de Recepcionista, sendo estas identificadas através do método “bola de neve”. Observou-se que na organização pesquisada o cargo de Recepcionista é majoritariamente exercido por mulheres, as quais ocupam cerca de 88% do número total de vagas. Posteriormente, os dados coletados foram analisados de forma qualitativa, e agrupados por categorização, tendo por base as categorias: construção de sentido no trabalho, prazer e sofrimento no trabalho, impactos da terceirização na vivência profissional e precarização do trabalho. Evidenciou-se através da presente pesquisa que as trabalhadoras constroem vínculo com a organização para qual prestam serviços e não com a empresa contratante, devido ao distanciamento existente entre as partes. Assim, para elas a significação e percepção do trabalho são intrinsecamente influenciadas pelo local onde estão inseridas, não existindo uma forma de relação evidente com o empregador. Observou-se, também, a existência de divisão entre os trabalhadores dentro da organização, relacionada a forma de contratação, sendo identificada uma classe como inferior a outra, o que provoca sofrimento no ambiente de trabalho para as trabalhadoras terceirizadas. Por fim, percebeu-se que devido à situação de instabilidade contratual a qual as terceirizadas estão expostas, faz com que estas estejam sujeitas a uma maior exploração da força de trabalho e conseqüentemente de precarização. Portanto, avalia-se que o estudo contribui para a reflexão acerca da adoção da terceirização no setor público e os seus efeitos para o trabalhador, tendo em vista, que tal fenômeno se amplia mundialmente, tendo como prerrogativa única à redução de custos e assim acarretando na mercantilização do trabalho.

Palavras chave: Terceirização. Setor Público. Relações de Trabalho. Precarização.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	REFERENCIAL TEÓRICO	10
2.1	SENTIDOS DO TRABALHO	10
2.1.1	Prazer e sofrimento no trabalho.....	13
2.2	TERCEIRIZAÇÃO	16
2.2.1	Terceirização no Brasil	18
2.2.2	Terceirização no setor público	21
2.3	PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.....	22
3	METODOLOGIA	25
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	29
4.1	Construção de sentido do trabalho	29
4.2	Prazer e sofrimento no trabalho.....	32
4.3	Impactos da terceirização na vivência profissional.....	36
4.4	Precarização do trabalho	39
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42
	REFERÊNCIAS	43
	APÊNDICE A	48

1 INTRODUÇÃO

A história mundial é marcada por intensas transformações no mundo do trabalho, que alteraram sua forma de organização e significação para a sociedade. Dentre as principais mudanças, a mais recente foi à promovida pelo ideário neoliberal que resultou em significativas alterações na forma como são estabelecidas as relações de trabalho e sua estruturação nas organizações e no Estado.

Nesse cenário, a terceirização emergiu como uma das principais formas de contratação da atualidade, sendo disseminada mundialmente nos setores público e privado como alternativa para um melhor funcionamento das organizações, tendo como prerrogativa para sua adoção, questões como, redução de custos e possibilidade de focalização em atividades principais (DRUCK et al., 2018; LIMA, 2010; AMATO NETO, 1995). Entretanto, nota-se que a sua adoção tem refletido significativamente nas relações de trabalho e na vida dos trabalhadores.

Terceirizar consiste em uma forma de flexibilizar o processo produtivo por meio da sua reestruturação, no entanto, ainda que a flexibilização não acarrete necessariamente em precarização das relações de trabalho e dos processos, esse têm sido alguns dos principais efeitos da sua adoção (LIMA, 2010).

Desta forma, levando-se em consideração que no setor público brasileiro a terceirização tem se popularizado de forma intensa, ademais com a recente aprovação da Lei nº13.429/2017, que ampliou seu leque de possibilidades, permitindo a terceirização da atividade-fim das organizações, torna-se imprescindível verificar como sua adoção tem se manifestado no setor. À vista disso, a presente pesquisa foi norteada pela seguinte questão: *A terceirização é uma forma de precarizar as relações de trabalho no interior de organizações públicas?*

Objetivou-se com esta pesquisa compreender como as relações de trabalho se constroem em uma empresa terceirizada que presta serviços para uma instituição pública de ensino superior, tendo como objetivos específicos: analisar como os terceirizados percebem o trabalho dentro da instituição de ensino superior; analisar, a partir da ótica dos trabalhadores terceirizados, como é o comprometimento da empresa contratante com os funcionários; e identificar traços de precarização no trabalho realizado pelos trabalhadores terceirizados.

Ao que tange o campo de estudo, a investigação acerca dos efeitos da terceirização no setor público, justifica-se, pois se observa que a maior parte das pesquisas relacionadas

à terceirização e os seus efeitos para os trabalhadores foram realizadas no setor privado. Assim, com a recente mudança na legislação, torna-se imprescindível a verificação de como o fenômeno se desenvolve no ambiente público. Deste modo, possibilitando uma melhor reflexão e compreensão sobre as consequências da terceirização para os trabalhadores inseridos em organizações públicas.

A metodologia utilizada consiste em uma pesquisa qualitativa de abordagem descritiva, com a utilização do método de Estudo de Caso. Para coleta dos dados foram realizadas oito entrevistas individuais com trabalhadoras terceirizadas de uma Instituição Pública de Ensino Superior, identificadas a partir do método “bola de neve”. Sendo posteriormente realizada a análise dos dados, por meio da análise de conteúdo e categorização.

As categorias de análise utilizadas para o agrupamento dos dados foram: construção de sentido do trabalho; prazer e sofrimento no trabalho; impactos da terceirização na vivência profissional e; precarização do trabalho.

Além desta breve introdução o presente estudo apresenta referencial teórico com abordagem dos temas: sentidos do trabalho, terceirização e precarização do trabalho, onde são explorados os principais aspectos teóricos relacionados às temáticas estudadas, a partir da apresentação da visão de autores com grandes contribuições no campo de estudo. Em seguida, apresentam-se os procedimentos metodológicos, a análise e discussão dos resultados da pesquisa. Por fim, são tecidas as considerações finais e apresentadas as referências bibliográficas utilizadas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente referencial foi construído com o objetivo de explorar as principais abordagens teóricas a respeito das temáticas: sentidos do trabalho, terceirização, precarização do trabalho e temas correlatos pertinentes a estas.

2.1 SENTIDOS DO TRABALHO

O trabalho possui um espaço de centralidade na sociedade de forma econômica e psicológica, pois representa um importante aspecto na vida das pessoas, e configura-se como um fator de identificação social (NAVARRO e PADILHA, 2007). Mundialmente, muitas mudanças têm ocorrido nas relações de trabalho e nas suas formas de organização, com isso, os sentidos atribuídos a ele tem se transformado ao longo dos anos. Vale ressaltar, que a temática trabalho tem sido discutido por estudiosos de diversas áreas de estudo, podendo assim ser observadas semelhanças e divergências em sua definição.

Codo (1997, p.41), define trabalho como “uma relação de dupla transformação entre homem e a natureza, geradora de significado”, nessa acepção, o sujeito (trabalhador) possui a capacidade de transformar o objeto e vice-versa, sendo o trabalho a terceira parte nesse processo, como aquele que atribui significado a ação estabelecida pela relação mútua de troca entre as partes. Assim sendo, o trabalho possui a capacidade de modificar a forma como o sujeito se percebe e compreende o que está a sua volta.

De acordo com o autor, os sentidos atribuídos ao trabalho estão relacionados à construção de significados que acontecem através da percepção das transformações que ocorrem quando a ação realizada transcende ao indivíduo que o realiza, produzindo efeitos. Desse modo, a ação apenas se torna e significa trabalho se não se restringir a quem a realiza, e se relacionada a outros aspectos, tais como: mercado, salário e técnica. Contudo, não se limita a apenas estes.

Dejours (2004) analisando o tema trabalho sobre a ótica da Psicodinâmica - abordagem clínica que relaciona trabalho e saúde mental - aponta que ele pode ser compreendido como aquilo que o indivíduo sabe fazer, ao que ele se esforça para realizar e utiliza suas capacidades interpessoais para vivenciar, lidando com as circunstâncias.

Nessa perspectiva, o trabalho e seu sentido são construídos de uma forma subjetiva, que se molda como os acontecimentos, mas não se reduz às experiências do trabalhador e as funções prescritas do trabalho desenvolvido por ele. Pois, de acordo com

Dejours (2004) existe uma lacuna entre o real e o prescrito que não é possível se prever antecipadamente. Sendo assim, a construção do sentido do trabalho é permeada pelas ações que os sujeitos desempenham por iniciativa própria para atender a finalidade de suas atribuições.

Apesar disso, o trabalho não se limita ao tempo trabalhado e as ações realizadas durante a sua execução, e não se constitui somente pela produção e desempenho. O trabalho influencia a personalidade do sujeito, transformando-o, através da construção de uma relação que pode se estabelecer como prazerosa ou de sofrimento (DEJOURS, 2004).

Para Antunes (2009) o trabalho é um espaço de “sociabilidade”, sendo uma “atividade vital” e um potencial emancipador para os seres humanos. Entretanto, o autor aponta que às transformações ocorridas na sociedade acarretaram em mudanças profundas na relação, homem e natureza, tendo em vista, a lógica do sistema de produção de mercadorias e divisão do trabalho no capitalismo, que tem provocado uma intensa precarização do trabalho, transformando-o em um fator de sofrimento e aprisionamento. Desta forma para o autor existe um dilema na relação estabelecida entre indivíduo, trabalho, capital e a sua significação.

Conforme apontado anteriormente, há uma hesitação quando se pensa em sentido do trabalho, pois o mesmo pode ser construído de forma positiva e satisfatória ou de forma negativa e penosa (DEJOURS, 2004; ANTUNES, 2009).

Neste contexto, percebe-se que a construção do sentido do trabalho pode ser fortemente influenciada pela forma como as relações entre sujeito e organizações são estabelecidas. A autora, Morin (2001) aponta que essas podem estar pautadas em questões como: reconhecimento, identificação com as atividades desenvolvidas, conquista de objetivos, autonomia de decisões, relacionamentos interpessoais satisfatórios, desenvolvimento de atividades socialmente responsáveis, remuneração que garanta segurança e independência, configurarem-se como uma atividade programada, com estabelecimento de sequências permitindo a organização da vida diária, dentre outros aspectos. Sendo, nesse sentido, o trabalho reconhecido como uma necessidade do sujeito para que este encontre sentido através da sua ocupação (MORIN, 2001).

Existem também, diferenças na construção do sentido do trabalho ao considerá-lo do ponto de vista individual ou coletivo, Dejours (2004, p.31) define que “O trabalho não é apenas uma atividade; ele é, também, uma forma de relação social (...)”. Desta maneira, a construção do sentido trabalho perpassa pela maneira como as relações de poder e

dominação são estabelecidas e como os sujeitos reagem e resistem a elas.

Portanto, o modo de relacionamento dentro das organizações é um fator de extrema relevância no entendimento do sentido do trabalho, observando-se a construção das relações entre chefes, subordinados, colegas e usuários.

Nota-se, ademais, que para alguns autores a construção do sentido recai sobre a forma como o sujeito entende e realiza seu trabalho, porém essa ideia é contraposta pela visão de que essa construção é determinada pela forma como as organizações estabelecem suas relações com os trabalhadores (CODO, 1997; DEJOURS, 2004; MORIN, 2001). Entretanto, percebe-se, conforme exposto por Dejours (2004), que questões individuais refletem no trabalho de forma coletiva, e da mesma maneira as relações estabelecidas coletivamente tem forte influência, subjetivamente, na percepção individual do sujeito, assim, não sendo possível apontar uma abordagem única para o entendimento da construção de sentido para o trabalho.

Evidenciado por Antunes (2009), constata-se que às formas de organização do trabalho são outro aspecto que influencia a construção do sentido do trabalho, visto que as transformações ocorridas mundialmente com o passar dos séculos modificaram profundamente a maneira como se estabelecem as relações entre empregador e empregado.

Dentre as principais alterações, com disseminação global, a mais recente foi a ocasionada pelo neoliberalismo, que alterou objetivo e forma de estruturação das organizações e do Estado, como, por exemplo, as transformações nas organizações brasileiras, onde o ideário neoliberal foi introduzido de forma abrupta na década de 90, durante o governo de Fernando Henrique Collor e posteriormente com Fernando Henrique Cardoso.

No país a adoção das medidas disseminadas pela onda neoliberal acarretou em uma série de transformações nos setores produtivos, que impactaram de forma intensa na forma de organização do trabalho e nas relações trabalhistas, como aponta Costa (2005):

“(…)Isso fez com que, forçosamente, fossem expandidos os processos de reestruturação produtiva: fechamento de fábricas, renovação tecnológica, terceirização, subcontratação, reorganização dos processos produtivos, enxugamento de quadros, entre outros, traduziram os ajustes. Em todos os casos os esforços se concentrariam primordialmente na racionalização de custos, com destaque para os custos do trabalho” (COSTA, 2005, p.120).

Nesta nova configuração, com a reestruturação produtiva e novos padrões de

acumulação através de processos flexíveis, houve uma intensificação da exploração da força de trabalho, a desestruturação dos mecanismos coletivos de reivindicações trabalhistas, como, por exemplo, e principalmente, os sindicatos e uma grave crise de empregos (ANTUNES, 2009).

Tais mudanças impactaram sobre os sentidos do trabalho, pois, com a desregulamentação, flexibilização e terceirização, foi atribuído ao trabalho uma lógica de competitividade extrema. Com isso, o desempenho individual e coletivo como forma exclusiva de avaliação tem acarretado em postos de trabalho cada vez mais precarizados, além de excluir uma grande parcela de trabalhadores do mercado de trabalho (ANTUNES, 2009).

Portanto, observa-se que a construção de sentido do trabalho é um processo complexo, influenciado por diversas variáveis, das quais alguns trabalhadores estão mais expostos que outros, a depender dos postos de trabalho ocupados e das formas de contratação. Nesse sentido, conforme citado anteriormente, a significação do trabalho é influenciada por aspectos que podem provocar prazer ou sofrimento no desenvolvimento das atividades laborais (DEJOURS, 2004). Sendo assim, para uma melhor explicitação da influência desses aspectos será discutido brevemente no próximo tópico a temática “Prazer e Sofrimento no Trabalho”, de modo a complementar a reflexão acerca da construção do sentido do trabalho.

2.1.1 Prazer e sofrimento no trabalho

O autor Christophe Dejours, configura-se como um dos principais pesquisadores do campo de estudo sobre prazer e sofrimento no trabalho, com importantes contribuições para a compreensão sobre como a forma de organização do trabalho afeta psicologicamente o trabalhador. Em sua obra, *Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*, Dejours, discute as vivências de prazer-sofrimento no trabalho, exemplificando os fatores de sofrimento e os mecanismos utilizados pelos trabalhadores para transformar situações de sofrimento em prazer, e esclarece como isso os afeta psicologicamente.

Na visão da psicodinâmica, o sofrimento no trabalho emerge do entrave na relação entre o trabalhador e a organização, quando não existe a possibilidade de confrontação entre a aspiração do sujeito-trabalhador e as determinações impostas pela organização de trabalho. Nesse sentido, o autor expõe o sentimento de sofrimento tende a piorar quando o trabalhador não possui liberdade para utilizar suas características individuais no exercício

de suas funções (DEJOURS, 2004 apud MENDES 2007). Para Dejours, as relações dentro do ambiente de trabalho somente são construídas de forma saudável quando existe espaço para que as situações de sofrimento possam ser transformadas, de modo a estimular o sentimento de prazer.

A precarização da organização de trabalho é outro ponto apontado pelo autor como causador de sofrimento, pois quando a organização possui traços como, por exemplo, desestruturação das formas de relacionamento coletivo, concepções de flexibilização do processo produtivo e condições que vulnerabilizam os trabalhadores, há uma tendência a propagação do sentimento de sofrimento entre seus funcionários. Dejours (2004) aponta que em razão da precarização e insegurança dos postos de trabalho, os trabalhadores são estimulados a desenvolverem formas de mediação do sofrimento ao invés de buscar alternativas de enfrentamento, o que acarreta em uma maior exploração de sua força de trabalho.

Essas formas de mediação e defesa são elucidadas pelo autor como modos de comportamento instituídos entre os trabalhadores de forma individual ou coletiva, objetivando minimizar o sofrimento vivenciado no ambiente de trabalho (DEJOURS, 2004 apud MENDES 2007). Ele define que esses modos de defesa podem ser de três tipos, são eles: proteção, adaptação e exploração.

De acordo com o autor, no modo de defesa de proteção o trabalhador cria estratégias através de maneiras de pensar, sentir e agir para resistir ao sofrimento, assim, se alienando a respeito de suas razões. Nesse contexto, o sujeito-trabalhador não tenta modificar a forma de organização de trabalho, ficando inerte a situação imposta. Nos modos de defesa de adaptação e exploração, os trabalhadores negam o sofrimento e se submetem às determinações de produção da organização. Com tais modos de defesa os trabalhadores atuam de forma inconsciente para alcançar as exigências impostas pela organização, desconsiderando seus próprios anseios (DEJOURS, 2004 apud MENDES 2007).

Nesse sentido, um risco eminente da utilização das estratégias de defesa é a alienação, de maneira que os trabalhadores camuflam os motivos reais de seus sofrimentos e se sujeitam às diversas situações de exploração, podendo levá-los a um estado de adoecimento (DEJOURS, 2004 apud MENDES 2007). Entretanto, por outro lado, o autor esclarece que existe a possibilidade de transformação de sofrimento em prazer, definindo como principal estratégia a Mobilização Subjetiva.

As autoras Mendes e Marrone (2002) definem mobilização subjetiva como um

processo de transformações das situações que provocam sofrimento em situações de prazer, através de recursos psicológicos do sujeito-trabalhador e de espaços coletivos para discussão do trabalho, de forma a propiciar o resgate do sentido do trabalho. De acordo com Mendes (2007, p.43) “Este sentido depende da relação entre a subjetividade do trabalhador, do saber fazer e do coletivo de trabalho”, desta forma, percebe-se que devem ser observadas a influência do trabalho de forma particular, mas torna-se é imprescindível o fortalecimento do coletivo, através da associação entre os trabalhadores, como a perpetuação de elementos como solidariedade, confiança e cooperação para que a situação de sofrimento seja superada.

Mendes (2007) aponta que a construção de identidade no trabalho também é um mecanismo de superação ao sofrimento, pois, quando o sujeito consegue exprimir suas características pessoais no ambiente de trabalho, se estabelece uma relação de troca entre organização de trabalho e o trabalhador. Sendo que, ao estabelecer uma relação de identificação com a organização, o trabalhador fortalece a construção de sentidos e percepções do trabalho.

Para Dejours (2004 apud Mendes, 2007, p.45), a construção de identidade “mobiliza um processo de retribuição simbólica, de reconhecimento do trabalhador em sua singularidade pelo, o “outro”, através de contribuições à organização, especialmente aquelas dirigidas à superação de contradições entre organização prescrita e real”. Sendo assim, Mendes (2007) evidencia que o reconhecimento pode ser considerado como um importante fator para o prazer no trabalho, tendo em vista, que o trabalhador ao perceber que seu empenho para a realização de suas funções está sendo considerado, consegue dar significado ao sofrimento vivenciado.

A vista de tais considerações, observa-se, que a percepção do trabalho como espaço de prazer e sofrimento se constrói de forma relativa e sofre constantemente com as alterações em suas formas de organização. Como citado no tópico anterior, as transformações ocorridas a partir da disseminação no Neoliberalismo acarretaram em uma forte transformação no mundo do trabalho, ademais, com a generalização da terceirização como forma de contratação que modificou as formas de construção de relacionamento entres os trabalhadores e as organizações de trabalho. Sendo assim, no próximo tópico será apresentado o tema Terceirização, exemplificando suas características e efeitos para os trabalhadores.

2.2 TERCEIRIZAÇÃO

Como exposto no tópico anterior, o processo de reestruturação produtiva e de acumulação flexível associado ao neoliberalismo mundial alterou as formas de contratação e o estabelecimento de relações de trabalho das organizações, tanto no setor público quanto no setor privado (ANTUNES, 2009).

Visando à diminuição de gastos e pelo aumento da produtividade e competitividade, buscaram-se alternativas que possibilitasse que as organizações se concentrassem apenas em sua atividade principal, e promovesse uma descentralização de suas atividades para o alcance de melhores resultados, assim, a terceirização tornou-se uma das formas de contratação mais utilizada mundialmente, estando disseminada em diversas atividades e funções, sendo adotada em diferentes modalidades (DRUCK et al., 2018; LIMA, 2010; AMATO NETO, 1995).

Nesse sentido, a terceirização pode ser compreendida como uma ferramenta de gerenciamento que objetiva a flexibilização do processo produtivo, através da sua reorganização (DRUCK; BORGES, 2002; AMATO NETO, 1995). Onde as organizações subcontratam outras organizações para a realização de atividades que não são consideradas como essenciais para seu objetivo principal. Vale ressaltar, que o modelo de terceirização utilizado nas últimas décadas é baseado no “Toyotismo”, modelo japonês que possui a subcontratação como umas das suas principais práticas (DRUCK et al., 2018).

Brasil (1993, p.7) define terceirização como “um processo de transferência, dentro da firma (empresa-origem), de funções que podem ser executadas por outras empresas (empresa- destino)”, contudo, o autor aponta que existem vantagens e desvantagens na implementação da terceirização, relacionadas a questões econômicas e organizacionais.

De acordo com estudos de Viana (2009) para seus defensores a terceirização proporciona benefícios em vários aspectos e não seria apenas uma forma de aperfeiçoar a produção, mas também seria uma impulsionadora e propiciadora de geração de vagas de emprego, pois, a sua adoção provocaria um aumento de abertura de novas empresas. No entanto, o autor aponta que tal afirmação é questionável, tendo em vista, que a terceirização apenas modifica a condição dos trabalhadores, pois aqueles que poderiam se tornar funcionários efetivos acessam as organizações como terceirizados.

Ainda, segundo Viana (2009), para os trabalhadores a terceirização traz grandes

prejuízos, pois esses não são vistos por seus empregadores como produtores de bens e serviços e tornam-se um “valor de troca”, de forma que as empresas terceirizadas “comercializam” os empregados, tal como, outras empresas comercializam seus produtos.

Sendo possível constatar a partir da observação das circunstâncias a qual os trabalhadores e empresas subcontratadas são sujeitos, que na busca incessante de redução de custos, há um aumento significativo da carga de trabalho, sobrecarga de atribuições e precarização da condição de trabalho para os terceirizados (MARCELINO, 2006).

Nessa perspectiva, após uma profunda exploração das definições de terceirização e observação sob a ótica do trabalho, Marcelino e Cavalcante (2012, p.332) definem terceirização como “todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas”, o que reflete demasiadamente nas relações de trabalhistas.

Antunes (2015) aponta que a forma como a terceirização está disseminada provoca uma divisão no relacionamento entre os trabalhadores, dividindo-os em duas classes “primeira e segunda categoria”, evidenciando a diferença entre os contratados de forma direta e os que são terceirizados (ANTUNES, 2015).

Verifica-se também uma distinção ao que tange o exercício das funções, pois os terceirizados mesmo exercendo funções semelhantes às desenvolvidas dos outros trabalhadores, são submetidos a diferentes condições de trabalho, como, por exemplo, jornadas de trabalho mais extensas, salários menores, menos incentivo a qualificação e treinamentos, maior rotatividade nos cargos, dentre outros aspectos que deixavam evidente a forma de tratamento diferenciada entre os trabalhadores em um mesmo ambiente de trabalho (ANTUNES; DRUCK, 2014).

A terceirização é vista também como uma forma de enfraquecimento das formas de representação trabalhistas coletivas, o que acarreta na desproteção dos trabalhadores terceirizados na defesa de seus direitos, conforme descrito por Antunes (2015):

“(…) a terceirização fragmenta ainda mais as possibilidades de ação e de consciência coletivas, incentiva a nefasta individualização das relações de trabalho, amplia a concorrência decorrente do sistema de metas e competências, criando o cenário ideal para as empresas dificultarem ao máximo a atividade sindical em defesa dos direitos sociais do trabalho.” (ANTUNES, 2015, p.11)

Viana (2009) salienta que a terceirização se revela como uma forma de exercício de poder, não se limitando como ferramenta de gestão, pois, a sua adoção provoca a divisão da classe trabalhadora através da intimidação do trabalhador diante da insegurança provocada pelo modelo, fazendo com que estes vivenciem de forma individualizada os sofrimentos no ambiente de trabalho.

Nota-se, sobretudo, que a terceirização da forma como está disseminada mundialmente, não se resume apenas a uma forma de subcontratação, pois esta “(...) resulta da desverticalização das atividades no interior da empresa, como estratégia de competitividade e permanência no mercado” (LIMA, 2010, p.18). Essa desverticalização acarreta em uma instabilidade dos postos de trabalho, tendo em vista que é através da verticalização que são fortalecidos os vínculos trabalhistas, sendo assim, observa-se que a terceirização se caracteriza, principalmente, como uma forma de dissociação entre trabalhador e empregador (LOURENÇO FILHO; PAIXÃO, 2014)

Nesse sentido, torna-se evidente que a terceirização se popularizou pelo mundo e difundiu-se nos diversos setores, contudo, a sua adoção provoca efeitos não apenas no ambiente de trabalho, mas também na vida do trabalhador, sendo explícito a precarização em boa parte de casos de terceirização, como descrito por Lima (2010):

“Na atualidade, a discussão aponta para o caráter global da terceirização e sua “consumação” com impactos significativos, isso em direção à maior precarização das condições e relações de trabalho, por meio da redução dos contratos por tempo indeterminado e a instabilidade característica dos mercados de trabalho, afetando diretamente os trabalhadores em sua organização e planejamento da vida pessoal e familiar”. (LIMA, 2010, p.19)

Sendo a terceirização um fenômeno mundial, suas implicações refletem nas formas de organização do trabalho acentuadamente, como resultado de um contexto amplo. Desta forma, compreende-se que sua implementação pode ocorrer de forma distinta nos países e organizações, levando-se em consideração a possibilidade de influência de questões políticas, culturais, estruturais e econômicas, dentre outros aspectos. Assim sendo, para um melhor entendimento do objeto de estudo, buscou-se o aprofundamento de como ocorre o fenômeno da terceirização no Brasil e no Setor Público.

2.2.1 Terceirização no Brasil

A adoção da terceirização no Brasil, de acordo com Druck et al. (2018, p.114) iniciou-se no meio rural, através das contratações temporárias e sazonais, conhecidas como sistema “gato”, na qual trabalhadores são contratados por períodos, para atividades específicas, sendo esta uma modalidade de contratação utilizada desde o século XIX.

Entretanto, a popularização e ampliação da utilização de formas de terceirização de maneira unânime entre os setores iniciaram-se com a reforma administrativa ocorrida no país entre a década de 80 e 90, sendo um reflexo das mudanças provocadas pela reestruturação produtiva, globalização e adoção de políticas neoliberais, que acarretaram em transformações no mundo do trabalho nesse período (DRUCK et al., 2018; LIMA, 2010).

Com isso, a terceirização tornou-se no país uma importante ferramenta administrativa. Tendo seu fortalecimento no setor público e posteriormente se popularizando no setor privado, ganhando visibilidade em um período de recessão econômica onde se fazia necessária a racionalização de recursos, mudanças das formas de operação, implementação de processos com custos menores e maior flexibilidade, de modo, a manter as empresas no mercado e garantir a competitividade, sendo possível verificar atualmente a utilização da terceirização em todos os setores (COSTA, 1994).

Costa (2017) salienta que no Brasil, diferente do prometido, a terceirização não foi capaz de gerar postos de trabalho suficiente para atender a demanda do desemprego, resultado do processo de reestruturação produtiva, mas sim, derivou em uma situação contrária, pois, a ampliação da subcontratação provocou mudanças nas formas de contratação, e fez com que muitos postos de trabalho que antes eram tidos como estáveis fossem transformados em subempregos, acarretando também no desemprego propriamente dito. Desta forma, segundo a autora as mudanças provocadas pela transformação das formas de organização do trabalho auxiliaram no processo de precarização do mercado de trabalho no Brasil, que factualmente já se configurava como frágil.

A forma com a terceirização é praticada no país produz muitos questionamentos em relação a sua regulação e implementação, pois na maior parte das organizações brasileiras o objetivo exclusivo ao se terceirizar é a diminuição dos custos fixos através da redução do quadro de funcionários (COSTA, 1994). Tais considerações recaem sobre questões de precarização do trabalho, relações de emprego e a garantia de direitos trabalhistas, pois, fatores como crescimento econômico, abertura comercial e entrada de

capital estrangeiro, fez com que as organizações buscassem de todas as formas a redução de custos e maior participação na economia (AQUINO et al., 2016; LIMA, 2010).

Nesse sentido, Druck et al. (2018) ressalta que estudos realizados nos últimos 25 anos, demonstram que é indissociável o fenômeno da terceirização e a precarização do trabalho. Pois, as ações desempenhadas sob a ótica da terceirização, faz com que as relações de trabalho se estabeleçam de forma que os direitos não sejam respeitados, sendo firmados contratos sem garantias para os trabalhadores, com salários baixos, condições de trabalho precárias, provocando a deterioração das condições de saúde dos trabalhadores e o aumento de casos de acidentes, ademais, observa-se que as relações de trabalho são estabelecidas sem respaldo de ferramentas de reivindicações, como, por exemplo, os sindicatos (AQUINO et al., 2016; DRUCK et al., 2018).

Santos (2017) aponta que a forma com a terceirização está estabelecida no Brasil é profundamente danoso ao trabalhador e evidência à forma como este é visto no ambiente de trabalho.

“O retrato do terceirizado atual no Brasil, objeto de toda esta discussão é o de: um trabalhador invisível, abstrato, sem identidade própria em seu ambiente laboral, sem plano de carreira, que não incorpora conhecimento técnico, que no quadro atual não tem condições de evoluir profissionalmente e materialmente.” (SANTOS, 2017, p.57)

O autor expõe que a recente discussão acerca da mudança na Lei de Terceirização trouxe esperança de melhorias nas formas como são estabelecidas as relações de trabalho para os terceirizados no Brasil, entretanto, essa se configurou com uma nova alternativa para ampliação demasiada da terceirização, que poderá acentuar ainda precarização no mercado de trabalho.

Ao que tange a legislação de terceirização no país, vigorou até o ano de 2017 a Lei nº 6.019/1974, que permitia no país apenas a terceirização de atividade-meio, isto é, apenas poderia ser realizada a subcontratação de empresas para a realização de atividades essenciais para as organizações, mas que não estavam diretamente relacionadas a sua atividade principal, tais como: limpeza, manutenção, segurança, dentre outros. No entanto, a partir da aprovação da Lei nº 13.429/2017, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, passou a ser admitida a terceirização de atividade-fim, conforme previsto no Art. 9º, § 3º “*O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na*

empresa tomadora de serviços” (BRASIL, 2017).

Desta maneira, observa-se, que cada vez mais, o Setor Público tem se tornado um dos principais contratantes de mão-de-obra terceirizada, sob a justificativa de redução de gastos e focalizam em suas atividades principais. Neste contexto, questiona-se como a recente mudança na Lei será incorporada no setor. Assim sendo, no próximo tópico será feita uma breve explicação a acerca do fenômeno Terceirização no Setor Público e a sua disseminação.

2.2.2 Terceirização no setor público

No setor público brasileiro, a utilização da terceirização iniciou-se na década de 60 durante o governo militar, tendo como prerrogativa a reforma administrativa do aparelho do Estado, realizada com a finalidade de cessar o crescimento da máquina estatal, por conseguinte, a utilização da subcontratação como forma de descentralização da administração pública foi permitida pelo Decreto-Lei n° 200/1967, sendo posteriormente definidos os serviços que poderiam ser terceirizados através da Lei n° 5.645/1970 (DRUCK et al., 2018, p.117).

Desta maneira, essa forma de subcontratação passou a ser disseminada na Administração Pública. Entretanto, nesse período as admissões no setor ainda eram realizadas através das regras celetistas, assim, facilitando a contratação e demissão de servidores e por isso, a consolidação da terceirização como forma de contratação apenas se fortaleceu depois da redemocratização em 1988 com a nova Constituição Federal, que alterou os mecanismos de ingresso no setor público, passando este a ser realizado através de concurso público (AMORIM, 2009 apud DRUCK et al., 2018).

A terceirização de serviços no setor público se constitui como uma forma de parceria entre o ente público e o privado para descentralização da execução de serviços que são responsabilidades do Estado, ou seja, contratam-se empresas para a realização de atividades que são de incumbência do setor público e que são transferidas ao setor privado, sob a justificativa que desta forma a administração pública se dedicará apenas a suas atividades principais (SILVA, 2011).

Todavia, Souto Maior (2005) destaca que o princípio da terceirização de redução de custos e focalização em atividades principais de produção, não se estabelece ao setor público, tendo em vista que o Estado não é um “produtor de riquezas”, assim, quando este realiza a subcontratação não tem como objetivo a melhoria de sua produção, mas

sim a redução de custos de mão-de-obra, o que acarreta na exploração desta. Ainda de acordo com o autor, o que se estabeleceu no Brasil em relação à terceirização foi meramente a uma “intermediação de mão-de-obra”.

Outro questionamento levantado pelo autor está relacionado ao procedimento de contratação, pois considerando que a subcontratação é realizada através de processo licitatório, conforme previsto na Lei 8.666/93, via de regra é considerado vencedor o licitante que apresentar proposta de menor preço, dentre outros quesitos, o que gera insegurança acerca da qualidade dos serviços prestados.

Desta maneira, torna-se evidente que a nova lei de terceirização acarreta em uma série de consequências prejudiciais às relações de trabalho, tendo que vista que a partir da sua aprovação a terceirização pode ser utilizada de forma irrestrita, sendo possível a substituição de trabalhadores efetivos por terceirizados (SANTOS, 2017).

Segundo Druck et al. (2018) a adoção da terceirização no setor público faz parte de um processo de enfraquecimento da imagem do papel do servidor para as instituições, com objetivo de modificar as formas de contratação do setor.

“Embora sejam modalidades diferentes de terceirização, o que as unifica é que todas substituem o trabalho do servidor público, reduzindo-o não só numericamente, o que já é grave, dadas as necessidades da maior parte da sociedade brasileira, como redefinindo o seu lugar e a sua importância, desqualificando-o com o objetivo de mostrar que ele não é mais necessário, que pode ser descartado, superado, substituído, uma vez que o discurso dominante insiste na suposta eficiência de instituições de natureza privada, mais flexíveis e ágeis, em contraposição ao padrão do serviço público brasileiro”. (DRUCK et al., 2018, p.133)

Considerando que no Brasil o termo terceirização e precarização estão diretamente relacionados (DRUCK et al., 2018), no tópico seguinte buscou-se a explicitação acerca do fenômeno de precarização do trabalho e a sua manifestação em postos de trabalho terceirizados.

2.3 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A transformação mundial do capitalismo, e a sua nova perspectiva de acumulação flexível e ilimitada do capital acarretou em uma série de modificações e mutações em diversos segmentos da sociedade não se restringindo apenas a questões econômicas, assim surgindo um novo padrão de vida e trabalho, pautado na flexibilização e precarização como requisito para a manutenção da economia (DRUCK, 2011).

Essa nova visão exigiu que, cada vez mais, o modelo de produção e as relações de trabalho acontecessem de forma volátil, rápida e barata, sendo neste processo os trabalhadores considerados como descartáveis, de forma que esse novo padrão, assolado por uma forte crise de empregos, faz com que os trabalhadores se sujeitem a quaisquer condições de trabalho, de modo a escapar do desemprego (DRUCK, 2011). “Afinal, ter qualquer emprego é melhor do que não ter nenhum” (DRUCK, 2011, p.43).

Para a maior parte de população, os pertencentes das classes econômicas média e baixa, o processo de acumulação do capital resultou em uma forte exclusão social, distanciamento de discussões no âmbito político e uma significativa deterioração das condições de vida e padrões de educação, alimentação, moradia e saneamento, dentre outros aspectos (MACHADO; GIONGO; MENDES, 2016).

Druck (2011) ressalta que neste novo modelo de produção, cada vez mais rápido, produtos e trabalhadores são considerados ultrapassados, assim devendo ser substituídos por novos. E no caso dos trabalhadores, que sejam mais flexíveis e aceitem as precárias condições de trabalho e emprego. Assim, a precarização do trabalho e social, surge como consequência de distintas formas de fragilização e exclusão imposta à sociedade.

A reestruturação produtiva resultou em uma forte divisão no mundo do trabalho, subdividindo os trabalhadores em efetivos, terceirizados, temporários, informais e outros, alteração que está diretamente atrelada ao desmantelamento de direitos trabalhistas, tendo em vista, que algumas destas categorias são contratadas sem garantias mínimas, no entanto, apesar disso, os trabalhadores passaram a acreditar que essa era uma forma aceitável de contratação e, assim, foi concebida uma visão de normalidade perante a sociedade (ASSUNÇÃO, 2013; MACHADO; GIONGO; MENDES, 2016).

Conforme apontado anteriormente, as novas formas de organização do trabalho possuem como umas de suas principais características a perda de vínculo trabalhista, que ocasiona a perda de muitos benefícios já conquistados, como, por exemplo, férias remuneradas, descanso remunerado, auxílio-transporte, auxílio-alimentação, referência de horas de trabalho e também uma significativa perda em ganhos salariais (MACHADO; GIONGO; MENDES, 2016).

Além disso, a subdivisão do trabalho possibilitou que dentro de uma mesma organização existam trabalhadores de diferentes categorias, mas que desempenham as mesmas funções, entretanto, com salários e garantias diferentes, o que faz com que os trabalhadores não se percebam como parte de uma classe única (ASSUNÇÃO, 2013). Assim, o distanciamento desses trabalhadores dos mecanismos de participação e

reivindicações coletivas, tais como: associações e sindicatos, têm feito com que o trabalho se torne cada mais individualizado, o que acarreta em um sofrimento vivenciado de forma solitária (ASSUNÇÃO, 2013; MACHADO; GIONGO; MENDES, 2016).

Nesse sentido, Machado, Giongo e Machado (2016) ressaltam que entre os terceirizados os efeitos de precarização de trabalho são sentidos de uma forma mais intensa, tendo em vista, que estes estão em uma situação de maior vulnerabilidade, provocada pela desproteção em termo de assistência jurídica ligada a sua situação econômica.

Conforme aponta Souto Maior (2005), além das perdas de direitos acima evidenciados, há também um forte separação entre servidores efetivos e terceirizados dentro das organizações, pois, em muitos casos estes não utilizam os mesmos ambientes dos efetivos para as refeições e convivência, ou se utilizam, o faz em horários distintos, dentre outras distinções que ocorrem no trabalho, assim, ficando evidente a sensação de não pertencimento do trabalhador ao ambiente de trabalho. Pois, como mencionado anteriormente, dentro das organizações os trabalhadores são divididos como de “primeira e segunda categoria” (ANTUNES, 2015).

No setor público, diversos serviços sofreram transformações com o processo de reestruturação produtiva que se instaurou mundialmente, e se subordinaram a Mercantilização do Trabalho, com isso, houve uma profunda precarização, marcada pela intensificação do uso da força de trabalho, aumento das terceirizações e mudanças na forma como os serviços são prestados, sendo assim, um quadro caracterizado por um processo de precarização estrutural do trabalho (ANTUNES, 2009).

3 METODOLOGIA

O presente estudo possui como objetivo compreender como as relações de trabalho se constroem em uma empresa terceirizada que presta serviços para uma Instituição Pública de Ensino Superior, de forma a refletir acerca de como o fenômeno da terceirização se manifesta no ambiente público.

Nesse sentido, Neves (1996), aponta que para compreender e interpretar fenômenos com base em seus significados, faz-se necessário que sejam utilizados métodos que possibilitem uma discussão mais ampla dos problemas, que proporcionem uma maior aproximação com o objeto estudado e que ofereçam uma perspectiva diferente para compreensão da realidade.

Desta forma, esta pesquisa classifica-se como qualitativa e de natureza descritiva. Pois, conforme salientam Lakatos e Marconi (2010), a abordagem qualitativa permite analisar a complexidade do comportamento humano, através de seus hábitos e atitudes. Sendo uma pesquisa descritiva, pois objetiva analisar a percepção dos trabalhadores terceirizados em relação às funções por eles desempenhadas.

A pesquisa configura-se como Estudo de Caso, que conforme exposto por Yin (2015, p.4) “(...) é usado em muitas situações, para contribuir ao nosso conhecimento dos fenômenos individuais, grupais, organizacionais, sociais, políticos”, desta forma, possibilitando um melhor entendimento do fenômeno da terceirização em uma organização pública.

O estudo foi realizado com trabalhadores terceirizados de uma instituição pública de ensino superior que ocupam cargos de Recepcionista, e prestam serviço de apoio as atividades administrativas. De acordo com a CBO - Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho (2020) as atribuições do cargo de Recepcionista são: recepcionar e prestar serviços de apoio a clientes, pacientes, hóspedes, visitantes e passageiros; prestar atendimento telefônico e fornecer informações; marcar entrevistas ou consultas e receber clientes ou visitantes; averiguar suas necessidades e dirigi-lo ao lugar ou a pessoa procurados; agendar serviços, reservar e indicar acomodações; observar normas internas de segurança, conferir documentos e idoneidade dos clientes e notificar seguranças sobre presenças estranhas; fecham contas e estadas de clientes; organizar informações e planejar o trabalho do cotidiano.

A IES, loco da pesquisa, possui cerca de 620 trabalhadores terceirizados, sendo estes contratados por três empresas distintas, cujos objetos dos contratos com a instituição

se dividem pelo segmento da atividade desenvolvida, que são: limpeza, obra, assistência administrativa, vigilância, paisagismo e afins. O grupo de entrevistados da pesquisa pertencem a uma mesma empresa, a qual presta serviços de assistência administrativa para a instituição.

Para definição dos trabalhadores a serem entrevistados, foi constituída uma amostragem do tipo “bola de neve”, que de acordo com Vinuto (2014), é um método utilizado quando não se sabe ao certo a quantidade de possíveis entrevistados e como encontrá-los, configurando-se como uma amostra não probabilística, definida por acessibilidade. A amostra foi constituída por oito participantes do sexo feminino, alocadas no cargo de Recepcionista e atuam no segmento de assistência administrativa, sendo estas identificadas neste estudo com nomes fictícios. A construção da amostra se deu por acessibilidade, não sendo gênero uma variável do estudo. Contudo, observa-se que na instituição de ensino pesquisada aproximadamente 88% dos cargos de Recepcionista são ocupados por mulheres, de acordo com dados disponibilizados pelo site da organização pública pesquisada em cumprimento as exigências da Lei da Transparência.

Tabela 1 - Identificação dos entrevistados

Ordem de realização das entrevistas	Tempo de experiência como trabalhador terceirizado	Identificação no texto
1. ^a	20 anos	Lara
2. ^a	10 anos e meio	Márcia
3. ^a	4 anos	Lena
4. ^a	10 anos	Soraia
5. ^a	17 anos	Sheila
6. ^a	18 anos	Andreisa
7. ^a	Aproximadamente 20 anos, entre demissões e recontrações	Nely
8. ^a	1 anos e 3 meses	Maria Lúcia

Fonte: elaborado pela autora (2020)

A coleta de dados foi realizada através de entrevistas individuais, semiestruturadas, norteadas por roteiro previamente elaborado, construído a partir dos tópicos explorados no Referencial Teórico. As entrevistas foram realizadas em março de 2020, no local de

trabalho das terceirizadas durante o horário de expediente, de acordo com a disponibilidade de cada participante. As entrevistas foram gravadas com devida autorização e posteriormente transcritas integralmente.

Após a coleta de dados, foi realizada a Análise de Conteúdo, que de acordo com Moraes (1999, p.2)

“(…) constitui uma metodologia de pesquisa usada para descrever e interpretar o conteúdo de toda classe de documentos e textos. Essa análise, conduzindo a descrições sistemáticas, qualitativas ou quantitativas, ajuda a reinterpretar as mensagens e a atingir uma compreensão de seus significados num nível que vai além de uma leitura comum (...) faz parte de uma busca teórica e prática, com um significado especial no campo das investigações sociais. Constitui-se em bem mais do que uma simples técnica de análise de dados, representando uma abordagem metodológica com características e possibilidades próprias.

Para análise, o conteúdo foi agrupado em categorias estabelecidas previamente com base no Referencial Teórico, sendo esta metodologia denominada como Categorização, que segundo Moraes (1999, p.6) “é um procedimento de agrupar dados considerando a parte comum existente entre eles. Classifica-se por semelhança ou analogia, segundo critérios previamente estabelecidos ou definidos no processo”.

A análise foi realizada tendo como base as seguintes categorias:

Quadro 1 - Categorias de Análise

Categorias	Descrição
Construção de sentido do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Atribuição de significado - Construção de vínculos - Relacionamentos Interpessoal - Identificação com as atividades desenvolvidas - Identificação com o ambiente de trabalho
Prazer e sofrimento no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Reconhecimento - Descontentamento - Percepção do tratamento no ambiente de trabalho
Impactos da terceirização na vivência profissional	<ul style="list-style-type: none"> - Percepção do comprometimento da empresa contratante - Desvalorização do trabalhador - Diferenciação entre os servidores

Precarização do trabalho	<ul style="list-style-type: none">- Inseguridade contratual- Percepção em comparação com servidores efetivos- Análise das garantias trabalhistas, incentivos e assistência.
--------------------------	---

Fonte: elaborado pela autora com base no Referencial Teórico (2020).

Posteriormente a descrição dos procedimentos metodológicos utilizados no presente estudo, no próximo tópico serão analisados e discutidos os resultados obtidos com a coleta de dados com base nas categorias apresentadas, tendo por objetivo averiguar como se constroem as relações de trabalho na empresa terceirizada a partir da percepção dos trabalhadores da empresa.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste tópico pretendeu-se apresentar os resultados obtidos e construir uma discussão relacionando a teoria e a prática, de modo a identificar como o fenômeno da terceirização tem se manifestado e influenciado as relações de trabalho na Instituição Pública de Ensino Superior, pesquisada. Os resultados apresentados nas sessões de discussão seguem a organização do quadro apresentado no tópico anterior.

A princípio é importante ressaltar que a empresa que presta serviços de assistência administrativa, possui contrato há cerca de 10 anos com a organização pública pesquisada, com isso, as trabalhadoras entrevistadas possuem um vínculo duradouro com a empresa contratante, o que não se configura como situação comum entre os postos de trabalho terceirizados.

4.1 Construção de sentido do trabalho

Navarro e Padilha (2007) apontam que o trabalho possui um espaço de centralidade na vida das pessoas, configurando-se como fator de identificação social. Assim, ao que tange os sentidos atribuídos ao trabalho pelas participantes, através das entrevistas, evidenciou-se que para elas o trabalho possui um aspecto central em suas vidas como forma de subsistência e de realização pessoal. Desta forma, corroborando como a afirmação de Navarro e Padilha (2007).

“Ai, eu acho que ele é tudo para mim (...)Eu considero o local, o meu trabalho com as pessoas é tudo uma família, uma outra família.” [LARA]

“Primeiro é a questão que eu tenho que [me] manter né?! Sobrevivência mesmo. E sinceramente eu gosto de trabalhar (...) Eu gosto de trabalhar, sinceramente é uma coisa que eu faço assim além da obrigação. Lógico, tem a obrigação, né? Tenho que manter [o emprego], mas eu gosto de trabalhar, é uma coisa que eu preciso e gosto.” [MÁRCIA]

“Eu gosto muito de trabalhar aqui, principalmente no setor que eu trabalho. Então, é eu tenho até um certo orgulho de estar aqui né, eu gosto muito.” [NELY]

Ao comparar os colegas de trabalho à família (Lara) e o orgulho em relação ao pertencimento ao local de trabalho (Nely) demonstra que o trabalho vai muito além da

prestação de serviços para elas. Embora haja a necessidade de sobrevivência, como afirma Márcia, isso não parece ser maior do que a relação afetiva que ela construiu com o seu posto de trabalho.

Desta forma, observa-se que a atribuição de sentido do trabalho pelas entrevistadas perpassa por questões intimamente relacionadas à construção dos relacionamentos interpessoais. Ao considerar a equipe de trabalho como uma **família**, Lara demonstra que no ambiente de trabalho a relação com os colegas é construída de forma afetuosa. O **orgulho** sentido por Nely evidencia que o local de trabalho é para ela um fator de reconhecimento.

De acordo com Dejours (2004), Antunes (2009) e Morin (2001) os sentidos atribuídos ao trabalho são construídos de forma subjetiva, sendo fortemente influenciados pela maneira como são estabelecidas as relações entre o sujeito e a organização. Nos postos de trabalho terceirizados os trabalhadores contratados possuem vínculo contratual com uma organização e prestam serviços para outra.

Tal fato faz com que haja interferência na construção do sentido do trabalho para as trabalhadoras. Além disso, a diferença de tempo de trabalho na instituição também é um fator que interfere nesse processo. A partir dos dados coletados, percebeu-se que as trabalhadoras entrevistadas se identificam com o local de trabalho, contudo, essa identificação corresponde à relação estabelecida com a IES e com os servidores efetivos, e não com a organização contratante.

Observou-se, que não há a construção de vínculo entre as partes, de modo que as trabalhadoras que passaram pelo processo de mudança de empresa não se recordam com clareza dos nomes dos empregadores pelos quais foram contratadas no passado. Para elas a mudança não provocou alterações em seus cargos, funções e salários, sendo assim, compreendida apenas como uma modificação de nome da empresa contratante. Evidenciou-se também que apesar das trabalhadoras terceirizadas se conhecerem, não há entre elas a percepção evidente dos outros terceirizados (alocados em outros setores) como colegas de trabalho, sendo observada de forma evidente apenas a construção de vínculo dentro dos setores com os trabalhadores efetivos. Tal fato pode ser um indicativo de que as relações no ambiente de trabalho se constroem muito mais pelo convívio que se estabelece cotidianamente, do que a partir de um vínculo contratual, já que as trabalhadoras terceirizadas que foram entrevistadas se percebem muito mais como parte da instituição pública do que efetivamente da empresa com a qual possuem vínculos formais de emprego.

Os relatos abaixo demonstram como as trabalhadoras percebem o processo de

mudança de empresa, quando questionadas sobre as alterações e possíveis prejuízos.

“Não, porque eu continuei com o mesmo serviço, no mesmo local.” [LARA]
“(...)Não, foi tranquilo eles mudaram assim e a gente continuou o contrato, só mudou o nome da empresa.” [NELY]

Portanto, percebe-se que as entrevistadas, subjetivamente se identificam como trabalhadoras da instituição de ensino superior, ao afirmar que mesmo com a mudança da empresa que as contratou, elas não sentiram nenhuma mudança, uma vez que o vínculo com o trabalho continuou o mesmo, inclusive no mesmo local, para elas, nada mudou, a não ser o “nome da empresa”, essa foi a única diferença apontada por elas.

Além disso, o bom relacionamento construído com os colegas de trabalho e com a comunidade acadêmica, faz com que exista o sentimento de pertencimento. No entanto, por outro lado, não há a demonstração de traços de identificação com a empresa terceirizada contratante.

Ao que tange o relacionamento interpessoal, na percepção das entrevistadas os relacionamentos no ambiente de trabalho acontecem de forma positiva, saudável e sem distinções. Contudo, percebeu-se que em alguns casos a forma como as participantes se referiram ao relacionamento dentro do ambiente, demonstra que subjetivamente há a percepção de que o trabalhador terceirizado é diferente do trabalhador efetivo.

“Aqui no departamento que eu trabalho é tudo muito igual, assim não tem distinção... é como se eu fosse uma pessoa como eles também, né (...)” [LENA]

A fala de Lena é muito forte, uma vez que, por não ser concursada, ela acredita que é uma vantagem os servidores efetivos a tratarem como uma pessoa. Assim, tal apontamento evidencia a divisão existente entre os trabalhadores dentro de uma mesma organização, de maneira que o próprio trabalhador terceirizado se percebe com inferioridade em relação ao trabalhador efetivo.

Nesse sentido, Dejours (2004) aponta que o trabalho é uma forma de relação social, sendo seu sentido influenciado pela forma como são estabelecidas as relações entre as partes, como, por exemplo, chefes, subordinados, colegas e usuários. Assim observa-se que a existência da percepção de distinção, mesmo que de forma subjetiva, recai sobre a forma como o trabalhador constrói a significação do trabalho e do seu papel dentro da

organização.

Quanto à influência do local no processo de significação do trabalho, foi revelador perceber que para as participantes o fato de estarem inseridas em uma Instituição Pública de Ensino Superior proporciona a elas um significado diferente do significado atribuído ao trabalho em outras organizações. Mesmo entre as entrevistadas que não tiveram outras experiências de trabalho existe a percepção de que trabalhar na instituição é diferente, considerado como algo melhor em comparação com outros locais, pois se trata de uma organização com grande importância na localidade onde está inserida. O que demonstra, mais uma vez, que para as entrevistadas o sentido do trabalho está atrelada a organização na qual elas estão alocadas para a prestação de serviços e não com a empresa contratante.

4.2 Prazer e sofrimento no trabalho

De acordo com Dejours (2004) a dualidade prazer e sofrimento no trabalho estão relacionados ao entrave entre os anseios do trabalhador e as determinações da organização e, ao grau de liberdade que o trabalhador possui para se adaptar e modificar as circunstâncias no ambiente de trabalho. Sendo assim, a forma como o relacionamento entre a organização e o trabalhador é estabelecida definem o caráter de prazer ou sofrimento no trabalho.

A partir dos dados coletados, percebeu-se, que majoritariamente as trabalhadoras estão satisfeitas com o trabalho que desenvolvem, não sendo demonstrado desejo de mudança nesse sentido. No entanto, existe o anseio por um salário maior e pela possibilidade de flexibilização de horário de trabalho, semelhante à desfrutada pelos servidores efetivos em casos justificados, como pode ser observado nos relatos abaixo:

“Poderia mudar o salário, poderia ser maior um pouco (...)” [LENA]

“Então (...), talvez a flexibilidade de horário, porque realmente ficar 9 horas por dia aqui é puxado, você passa mais da metade do seu dia aqui, então às vezes essa questão de flexibilidade de horário. Porque talvez eu conseguiria desempenhar as atividades em menos tempo, não precisaria ficar aqui” [MARIA LÚCIA]

A ideia de que o salário “poderia ser maior um pouco” está intimamente relacionada à percepção que elas têm de que o trabalho que desempenham é semelhante (se não maior) àquele desenvolvido pelo servidor efetivo, com a diferença de que este possui salário

melhor e direitos garantidos. Quanto à flexibilização de horário, é uma clara comparação com a carga horária dos servidores efetivos que cumprem 8 horas diárias, perfazendo um total de 40 horas semanais, enquanto os terceirizados precisam cumprir contratos de 44 horas semanais.

Sendo assim, compreende-se que as situações de descontentamento no trabalho, que podem vir a gerar sofrimento, estão associadas às diferenças de regras entre os servidores efetivos e os terceirizados. Tendo em vista, que na organização estudada ambos desenvolvem funções semelhantes e, por isso, tal diferenciação é um fator de sofrimento no trabalho para os terceirizados.

Observadas as atribuições do cargo de Recepcionista, torna-se evidente que em alguns casos as funções desenvolvidas pelas trabalhadoras terceirizadas vão além das previstas, uma vez que além das atribuições de recepção, são designadas a elas atividades de auxílio em funções administrativas. E que, por vezes, provoca uma sobrecarga de trabalho. A sobrecarga de trabalho evidencia uma forma de precarização do trabalho e conseqüentemente de sofrimento. Outro aspecto observado nas entrevistas é que para as trabalhadoras a empresa contratante não os valoriza como indivíduo, sendo estas consideradas apenas como números, tendo em vista o distanciamento entre as partes. Mendes (2007) evidencia que o reconhecimento pode ser considerado como um importante fator para o prazer no trabalho, pois para o trabalhador o reconhecimento configura-se como uma forma de significação ao sofrimento vivenciado no ambiente de trabalho.

“Pela empresa (que me contratou)? Não sei, eu me sinto mais uma funcionária, pela empresa sim. Acho que (...) pra eles eu ou outra tanto faz, um número mesmo.

[MÁRCIA]

“Então a empresa (terceirizada) são muitos funcionários, né? Eu acho que não tem como eles saberem de cada um (...).” [NELY]

“(...)agora questão de, por exemplo, valorização deles observar o meu trabalho e verem que eu sou boa e querer me mandar para um lugar melhor e tal, isso eu não vejo, não, eles não têm.” [MARIA LÚCIA]

A percepção de relacionamento com a empresa evidencia a ausência de reconhecimento e distanciamento entre o empregador e os empregados. À vista disso, particularidades como, por exemplo, qualificação superior à exigida para o cargo, tempo de experiência e forma de desempenho das atividades não são valorizados pelo contratante.

Sendo o contato estabelecido entre as partes exclusivamente para a resolução de questões contratuais, uma vez que a empresa não possui canais efetivos de comunicação com os trabalhadores.

Ao se considerar apenas como um número para a empresa, Márcia expõe uma realidade vivenciada pelos trabalhadores na atualidade, à mercantilização do trabalho. Ocasionalmente pela reestruturação produtiva, ela está presente no mundo do trabalho de uma forma geral e, principalmente, nos postos terceirizados, sendo os trabalhadores considerados como descartáveis e apenas números para as empresas. Sendo assim, verifica-se que o fato da empresa contratante não estabelecer uma relação de proximidade com os trabalhadores terceirizados faz com que estes não se sintam reconhecidos pela forma como desenvolvem seu trabalho, o que subjetivamente causa sofrimento, pois estes não se sentem relevantes para a prestação dos serviços que a empresa oferece, o que gera o receio de serem substituídos a qualquer momento.

Como consequência surge o descontentamento no trabalho, pois para as trabalhadoras entrevistadas não existem formas de incentivo e valorização por parte do contratante para que elas se motivem no exercício de suas funções. Assim demonstrando que na visão do empregador, o desempenho dos empregados está associado apenas à necessidade de permanência no emprego.

Antunes (2009) evidencia que as transformações que ocorreram no mundo do trabalho fizeram com que ele se tornasse um fator de sofrimento e aprisionamento. Nesse sentido, Dejours (2004) aponta que em razão da precarização e insegurança dos postos de trabalho, os trabalhadores são estimulados a desenvolverem formas de mediação do sofrimento ao invés de buscar alternativas de enfrentamento, estes mediam o sofrimento se alienando, se adaptando ou negando a sua existência, o que acarreta em uma maior exploração de sua força de trabalho.

Através das entrevistas foi possível perceber que as trabalhadoras utilizam formas de mediação para aceitar as circunstâncias no trabalho, como, por exemplo, a percepção de maior cobrança e observação em relação ao trabalho que elas desenvolvem do que em relação ao trabalho desenvolvido pelos servidores efetivos, que é tido por elas como algo aceitável tendo em vista que são terceirizadas. Com isso, percebe-se que entre as trabalhadoras não há uma percepção clara acerca do sofrimento que tais aspectos podem provocar no ambiente de trabalho, fazendo com que haja uma adaptação a forma como a relação é estabelecida. Como pode ser percebido no relato abaixo:

“Não tem tanta diferença não, às vezes algum tratamento só. O resto é tranquilo. A gente que é terceirizado é muito mais questionado, mais observado do que quem é do quadro [efetivo].” [ANDREISA]

O apontamento de Andreisa evidencia a pressão no ambiente de trabalho, uma vez que os trabalhadores terceirizados são constantemente contestados no desenvolvimento de suas funções. Por estarem inseridos na instituição através de um regime distinto de contratação, por vezes considerado facilitado, esses trabalhadores muitas vezes têm suas habilidades questionadas e sofrem um nível maior de cobrança. Sendo essa pressão presente no dia-a-dia do trabalhador terceirizado um fator de sofrimento.

Ademais, conforme explicitado, por não existir reconhecimento por parte da empresa contratante, os trabalhadores são tomados pelo medo constante de demissão. Situação diferente da vivenciada pelos servidores efetivos, que possuem estabilidade no cargo, sendo esta diferença de condição mais um aspecto que ocasiona sofrimento no trabalho para o terceirizados.

Outra questão evidenciada são que as trabalhadoras terceirizados não possuem uma forma facilitada de diálogo com a empresa contratante, e, por isso, estabelecem uma relação de forma mais próxima apenas com os servidores efetivos da organização, chefes dos setores no qual estão inseridas. Recorrendo a estes para a resolução de problemas que surgem no desempenho de suas funções.

Contudo, de acordo com os relatos esses são os responsáveis pela avaliação das mesmas junto à empresa terceirizada, estando a permanência destas condicionada a avaliação dada pelo servidor efetivo. O que faz com que as trabalhadoras, por receio, não tenham autonomia para buscar alternativas de melhoria frente às situações que provocam sofrimento no trabalho.

Essa questão revela uma irregularidade na execução do contrato, tendo em vista que descumpre a legislação que regulamenta a terceirização. Afinal, é vedada *“a pessoalidade e a subordinação direta dos empregados da contratada aos gestores da contratante”*, de acordo com o Art. 7º, inciso IV do Decreto N° 9.507, de 21 de setembro de 2018. Desta forma, o correto seria que tal avaliação fosse realizada pela Comissão de Fiscalização prevista no contrato, e repassada ao representante da empresa. Sendo proibida sua realização por servidores dos setores nos quais as trabalhadoras estão inseridas.

Sendo assim, os trabalhadores terceirizados devem estar subordinadas somente ao representante da empresa contratante e não ao chefe dos setores. Para isso, faz-se

necessário que a relação com a empresa se estabeleça de forma mais próxima, com meios de diálogo para resolução de problemas e sem intermediação do servidor efetivo.

4.3 Impactos da terceirização na vivência profissional

A terceirização é um fenômeno mundial e seus efeitos refletem nas formas e organização do trabalho em todo o mundo, afetando diretamente a maneira como os trabalhadores se organizam no âmbito profissional e pessoal (LIMA, 2010).

Através dos dados coletados, foi possível perceber, conforme exposto no tópico Construção de Sentido do trabalho, a existência do sentimento de pertencimento das trabalhadoras entrevistadas em relação à organização na qual prestam serviços. Entretanto, observou-se que mesmo existindo a sensação de pertencimento, as entrevistadas têm consciência de que existe distinção dentro da instituição entre trabalhadores terceirizados e servidores efetivos. Como pode ser observado abaixo:

“Ah tem essa diferenciação talvez por a pessoa ser servidor ela é tida como melhor funcionário [do] que você que é terceirizado, sabe?” [MÁRCIA]

“Dependendo da pessoa, depende de pessoa porque tem os que tratam diferente e tem os tratam com igualdade. (...) Tipo, falando (perguntando se) eu sou do quadro (sobre situação onde foi confrontada sobre ser terceirizada).” [ANDREISA]

“Às vezes tem né, acontece alguma diferenciação quando chega, tem gente que pergunta “A você é do quadro[efetivo] ou você é terceirizada?” [MARIA LÚCIA]

Ao apontar a existência do questionamento quanto à forma de contratação, as entrevistadas evidenciam que por serem terceirizadas, por vezes, essas são consideradas menos aptas a realizar as atividades em comparação aos servidores efetivos, admitidos através de concurso “por a pessoa ser servidor ela é tida como melhor funcionário”. Pois, como mencionado, a contratação através de contrato de terceirização é considerada por muitos como uma forma facilitada de acesso ao setor público, tendo em vista a concorrência existente nos concursos públicos.

O relato de Andreisa denuncia uma situação de assédio moral sofrida por ela no local de trabalho, onde a trabalhadora foi confrontada de forma constrangedora durante o exercício de sua função. Maria Lúcia também revela que por diversas vezes foi questionada, e alega que apesar de realizar a mesma atividade que a servidora efetiva do

setor onde está alocada, já ocorreram situações onde o usuário optou por ser atendido pela servidora efetiva em detrimento a ela, que é terceirizada.

Desta forma, como salientado por Antunes (2015) a existência de formas de diferenciação dentro da instituição, faz com que os trabalhadores sejam divididos em duas classes, sendo uma classe considerada superior a outra. Sendo assim, constata-se esse efeito da terceirização para as trabalhadoras entrevistadas, pois, estas no exercício de suas funções têm suas capacidades questionadas por causa da forma de contratação a qual estão sujeitas.

Quanto a percepção de comprometimento com a empresa contratante, percebeu-se que para as entrevistadas a forma de relacionamento com a empresa é incipiente, entretanto, estas relataram que a empresa cumpre com os deveres trabalhistas básicos, como, por exemplo, pagamento de salário na data correta, pagamento de vale-alimentação e vale-transporte e férias, o que configura-se para as trabalhadoras como uma forma de comprometimento da empresa com os trabalhadores.

Conquanto, observou-se um efeito negativo da terceirização nos relatos, relacionado ao período de vencimento dos contratos e transição de empresa. Processo costumeiro para as empresas terceirizadas, tendo em vista o prazo determinado dos contratos. Desta forma, mesmo com a definição das entrevistadas que passaram por esse processo, como um processo “tranquilo”, evidenciou-se que na transição de empresa muitos trabalhadores não conseguiram usufruir do seu direito de descanso, pois, receberam suas férias em pecúnia. Configurando-se assim como um descumprimento ao direito previsto na CLT, observado que somente é permitida a venda de 1/3 do período de férias.

Como apontado por Antunes e Druck (2014) os trabalhadores terceirizados exercem funções semelhantes às desenvolvidas dos outros trabalhadores, entretanto, são submetidos a diferentes condições de trabalho, como, por exemplo, jornadas de trabalho mais extensas, salários menores, menos incentivo a qualificação e treinamentos, maior rotatividade nos cargos. Através das entrevistas identificou-se como tais aspectos estão presentes na organização pesquisada.

Os trabalhadores terceirizados da instituição de ensino pesquisada cumprem uma jornada de trabalho de 44 horas semanais, diferente da jornada de trabalho dos servidores efetivos que cumprem 40 horas semanais. A diferença salarial em comparação com os servidores efetivos da instituição também é evidente, chegando a ser, conforme relato, mais que o dobro do salário recebido pelos terceirizados, levando em consideração que muitas vezes os terceirizados exercem funções semelhantes às desenvolvidas pelos servidores efetivos.

“Primeiro vem a questão salarial né que todo mundo sabe. Às vezes a pessoa assim o terceirizado e um servidor fazem o mesmo trabalho, às vezes o terceirizado pode até fazer mais, e o salário do servidor é o que, mais que o dobro, questão salarial é fato.”

[MÁRCIA]

“Então os concursados eles têm mais privilégios né, em relação a algumas coisas, por exemplo, flexibilidade de horário, questão de feriados e recessos, eles têm um pouco mais de privilégio nessa questão, por esse ponto.” [MARIA LÚCIA]

Assim, ao que tange a diferença salarial, vale ressaltar que conforme dados disponibilizados pela organização pública, o salário de Recepcionista é R\$ 1.775,60 (mil setecentos e setenta e cinco reais e sessenta centavos), já o cargo efetivo que desempenha funções semelhantes é de R\$3.434,01 (três mil trezentos e trinta e quatro reais e um centavo). Todavia, é importante destacar que a definição dos salários dos terceirizados é feita pela empresa que vence a licitação. Não tendo a organização pública nenhum tipo de interferência em tal definição. Assim considerando o alto custo dos contratos de terceirização firmados entre as organizações públicas e as empresas terceirizadas, pode-se afirmar que os contratos de terceirização são muito vantajosos para as empresas que vencem os processos licitatórios, mas em termos financeiros, não são vantajosos nem para a organização pública e nem para os trabalhadores, que recebem salários abaixo daqueles praticados para atribuições semelhantes no serviço público.

A visão de que os servidores efetivos possuem “privilégios” em detrimento aos outros trabalhadores configura-se como uma visão distorcida do que na verdade são direitos. Essa compreensão ocorre, pois, a terceirização provoca uma desvalorização do trabalhador e a precarização das relações trabalhistas, uma vez que muitos direitos não são respaldados.

Nota-se, que essa diferenciação provoca a desmotivação do trabalhador no exercício de suas funções e acarreta na divisão da classe trabalhadora. Considerando-se que os trabalhadores estão inseridos dentro de uma mesma organização, os terceirizados tendem a vivenciar de forma mais onerosa à atividade laboral por estarem expostos a diversas situações de insegurança, exploração da força de trabalho e desvalorização. Sendo influenciados a compactuar com a concepção de que a contratação através a terceirização é mais vantajosa para a organização, pois a estabilidade dos servidores efetivos pode fazer com que estes não desempenhem suas atividades com a assiduidade necessária e acarretar na sobrecarga do terceirizado.

Desta forma, observam-se os impactos da terceirização na vivência profissional dos terceirizados inseridos na organização pública, pois, mesmo exercendo funções semelhantes à dos servidores efetivos estes possuem condições de trabalho diferentes, assim, evidenciando como a terceirização afeta o trabalhador. Além disso, tais aspectos acarretam no enfraquecimento do relacionamento dentro da organização de trabalho, pois não possibilita a construção do sentimento de pertencimento a uma classe única, o que consequentemente gera uma divisão entre os trabalhadores.

4. 4 Precarização do trabalho

Druck et al. (2018) aponta que estudos demonstram que é indissociável o fenômeno da terceirização e precarização do trabalho, pois diversas características dos contratos de trabalho terceirizados evidenciam a desproteção do trabalhador. Através das entrevistas, percebeu-se que na organização pesquisada as formas de precarização são menos evidentes, mas, ainda assim, existentes. Foi possível perceber que entre as entrevistadas existe a aflição de serem demitidas a qualquer momento, pois, para elas quando existe a necessidade de diminuição de gastos, a demissão de terceirizados é primeira opção para o gestor. Existindo também o receio em relação a realização de novos concursos.

“Não tem estabilidade, por exemplo, se tem concurso a gente corre risco de ser substituído e se tem um corte de verba a gente também está ameaçado, entende?!”

[SORAIA]

“Não, eu sinto, sinto medo sim [de perder meu emprego]. Ainda mais com essas crises, então não tem estabilidade nenhuma.” [MARIA LÚCIA]

Tais considerações evidenciam a instabilidade contratual dos postos de trabalho terceirizados, que estão sujeitos a diversas variáveis que independem da forma com o trabalhador desempenha suas atividades. Percebeu-se, que apesar da empresa contratante prestar serviço para a Instituição Pública de Ensino Superior acerca de 10 anos, sempre quando ocorre o vencimento do contrato gera uma situação de insegurança e preocupação para os trabalhadores, pois a depender do resultado do processo licitatório estas podem vir a serem demitidas. Evidenciando, mais uma vez, como os trabalhadores são considerados apenas como números.

A instabilidade evidenciada interfere na forma como as trabalhadoras lidam com as circunstâncias cotidianas do trabalho, fazendo com muitas vezes essas assumam maiores responsabilidades que os servidores efetivos, mesmo recebendo salários menores que estes. Tal atitude contribui para a exploração da força de trabalho, pois, os trabalhadores se sujeitam a essas condições por não possuírem garantias de permanência no emprego. Impactando também na forma como eles se organizam no âmbito pessoal, posto que, a condição de incerteza impossibilita planejamentos a longo prazo. Tais aspectos se associam a questões de sofrimento e adoecimento no trabalho, visto que, tendem a gerar impactos como ansiedade e tensão.

“A gente fica com medo, mas os dirigentes, eles correm atrás e conseguem estabilizar novamente o nosso trabalho. (...) Fica meio tenso, fica tenso sim, porque pode haver cortes e a gente não sabe por onde que vão começar, entendeu?” [ANDREISA]

Ao que tange às garantias e incentivos desfrutados pelos trabalhadores terceirizados, observa-se que esses possuem apenas as garantias básicas e não recebem nenhuma forma de incentivo. Comprovando, assim, a diferença existente em comparação com os servidores efetivos.

“Não, aí não. (...) A eles têm... o salário deles é maior, eles têm plano de saúde, a gente não tem, aí nesse ponto aí a empresa peca, plano de saúde que poderia ter. E eles tem plano de carreira, essas coisas que a gente não tem né.” [Nely]

“(...) Por exemplo, incentivo de qualificação a gente não tem. É questão até mesmo flexibilidade, por exemplo, pra fazer o mestrado, que eles têm flexibilidade de sair para poder assistir aula e depois compensar horário, nada disso. Então é completamente diferente” [MARIA LÚCIA].

Ao apontar as diferenças existentes ao que tange os direitos desfrutados pelos trabalhadores efetivos, Nely e Maria Lúcia, assim como as demais entrevistadas, exprimem o desejo que seus direitos fossem semelhantes aos deles, haja vista que estão inseridas na mesma organização e desempenham funções semelhantes. Entretanto, a forma como são estabelecidas as relações de trabalho dos terceirizados que prestam serviços na organização pública pesquisada refletem aspectos da precarização do trabalho, sendo por consequência os trabalhadores afetados pela ausência de garantias e incentivos trabalhistas.

Desta forma, constata-se, que mesmo a precarização não se evidenciando de forma clara nos cargos ocupados pelas trabalhadoras entrevistadas, as suas características são intrínsecas a forma como são estabelecidas as relações de trabalho, sendo seus danos camuflados pela idealização que a terceirização é forma mais facilitada de acesso ao trabalho em organizações públicas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo objetivou compreender como as relações de trabalho se constroem em uma empresa terceirizada que presta serviços para uma Instituição Pública de Ensino Superior, a partir da visão dos trabalhadores terceirizados. Com base nos resultados desta pesquisa, foi possível observar que nos cargos ocupados pelas trabalhadoras terceirizadas entrevistadas à percepção dos efeitos da terceirização, tal como distinção, é menos evidente. Nesse caso, as trabalhadoras, por exercerem funções semelhantes às dos servidores efetivos e estarem alocados dentro dos setores, por vezes, são identificadas como servidoras da universidade, assim estabelecendo o sentimento de pertencimento a organização pública e não a empresa contratante.

Ademais, o fato da organização pública para a qual as trabalhadoras prestam serviços possuir um notório papel para a cidade e região onde está localizada, faz com que o local de trabalho seja objeto de orgulho para elas. Assim, evidenciando que muitas vezes os indivíduos se submetem a condições precárias de trabalho e se alienam em relação a elas, pela relação estabelecida com o local de trabalho e não com o empregador.

Neste contexto, observou-se a ausência de autonomia para a reflexão acerca do fenômeno da terceirização e, em relação à forma como são estabelecidas as relações de trabalho com a empresa contratante, refletidas pelas manifestações receosas e contidas sobre o assunto e, por vezes, a exposição de posicionamentos que remetem a alienação.

Percebeu-se, que apesar da diferença salarial existente entre os trabalhadores efetivos e terceirizados, os custos dos contratos de terceirização são muito altos para as organizações públicas. Assim, tendo em vista, que a definição dos salários é realizada pela empresa terceirizada sem a interferência da organização pública, fica evidente que o contrato de terceirização, em termos financeiros, não é vantajoso nem para a organização pública e tão pouco para os trabalhadores terceirizados, pois estes recebem salários abaixo daqueles praticados para atribuições semelhantes no serviço público.

Portanto, a partir da presente abordagem, conclui-se que mesmo de forma mais velada os efeitos da terceirização estão presentes na organização e cargo investigados e afeta os trabalhadores em diferentes proporções. Desta forma, almeja-se contribuir para o campo de estudo, ao que tange a reflexão dos impactos da terceirização para os trabalhadores no âmbito pessoal e profissional. E problematizar sobre a viabilidade de se terceirizar determinadas funções em organizações públicas.

REFERÊNCIAS

- AMATO NETO, J. Reestruturação industrial, terceirização e redes de subcontratação. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 35, n. 2, p. 33-42, 1995. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n2/a06v35n2.pdf>. Acesso em: 30 set. 2019.
- AMORIM, H. **Terceirização no serviço público: uma análise à luz da nova hermenêutica constitucional**. Rio de Janeiro. PUC-Rio, 2008. Disponível em: https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/12932/12932_1.PDF. Acesso em: 10 de out. de 2019.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.
- _____. O trabalho, sua nova morfologia e a era da precarização estrutural. **Theomai**, Buenos Aires, n. 19, p. 47-57, 2009. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/124/12415104007.pdf>. Acesso em: 16 de Out. de 2019.
- _____. A sociedade da terceirização total. **Revista da ABET**, v. 14, n. 1, p. 6-12, 2015. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/1453/21f95e2ba0f5b91497b0bf8caa13949b20ca.pdf>. Acesso em: 21 de Mar. de 2020.
- ANTUNES, R; DRUCK, G. A epidemia da terceirização. *In*: ANTUNES, R. (org), **Riqueza e Miséria do Trabalho**, vol III. São Paulo: Ed. Boitempo, 2014.
- ASSUNÇÃO, D. A precarização tem rosto de mulher. São Paulo: Iskra. Augusto Júnior, F. et al.(2009). **Terceirização no setor público brasileiro**. São Paulo: Boitempo, 2013.
- AQUINO, C. A. B. et al. Terceirização e saúde do trabalhador: Uma revisão da literatura nacional. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**. Brasília-DF, v. 16, n. 2, p. 130-142, abr-jun 2016. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v16n2/v16n2a03.pdf>. Acesso em: 11 de Out. de 2019.
- BRASIL, H. G. A empresa e a estratégia da terceirização. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 33, n. 2, p. 6-11, 1993. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v33n2/a02v33n2.pdf>. Acesso em: 15 de Out. de 2019.
- BRASIL. Lei Nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF, Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 10 de out. de 2019.
- BRASIL. Decreto n.o 9.507, de 21 de Setembro de 2018. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 24 de set. 2018. Seção 1, p. 3-4.
- CODO, W. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). **Trabalho, organizações e cultura**, cap. 3, p. 21-40, 1997. Disponível em:

<http://www.anpepp.org.br/acervo/Colets/v01n11a05.pdf>. Acesso em: 20 de set. de 2019.

COSTA, M.S. Terceirização/parceria e suas implicações no âmbito jurídico-sindical. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 34, n. 1, p. 6-11, 1994. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v34n1/a02v34n1.pdf>. Acesso em: 20 out. 2019.

_____. O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. São Paulo, v. 20, n. 59, p. 111-131, out 2005. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-69092005000300008&script=sci_arttext. Acesso em: 20 fev. 2020.

_____. Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais incluyente. **Cadernos Ebape. Br**. Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 115-131, 2017. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512017000100008&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 30 jan. 2020.

DEJOURS, C., ABDOUCHELI, E., JAYET, C., BETIOL, M. I. S. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista produção**. São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/%0D/prod/v14n3/PROD%20v14%20n3.pdf#page=27>. Acesso em: 15 set. 2019.

DRUCK, G., BORGES, A. Terceirização: balanço de uma década. **Caderno CRH**. Salvador, v. 15, n. 37, 2002. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/18604>. Acesso em: 10 de out. de 2019.

DRUCK, G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. **Caderno CRH**. Salvador, v. 24, n. 1, p. 37-57, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nsp1/a04v24nsp1>. Acesso em: 13 de out. de 2019.

DRUCK, G. et al. A terceirização no serviço público: particularidades e implicações. In: CAMPOS, A. Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília. IPEA, 2018. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8709/1/A%20Terceiriza%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 05 out. 2019.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia científica**. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMA, J. C. A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. São Paulo, v. 13, n. 1, p. 17-26, 2010. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v13n1/v13n1a03.pdf>. Acesso em: 15 de out. de 2019.

LOURENÇO FILHO, R.; PAIXÃO, C. Impactos da terceirização no mundo do trabalho: tempo, espaço e subjetividade. **Revista TST**. Brasília, vol. 80, no 3, jul/set 2014. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/71033/003_paixao_lourenco_filh

o.pdf?sequence=1. Acesso em: 10 de out. de 2019.

MACHADO, F. K. S.; GIONGO, C. R.; MENDES, J. M. R. Terceirização e Precarização do Trabalho: uma questão de sofrimento social. **Revista Psicologia Política**. v. 16, n. 36, p. 227-240, 2016. Disponível em:<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpp/v16n36/v16n36a07.pdf>. Acesso em: 02 out. 2019.

MARCELINO, P. R. P. Terceirização do trabalho no Brasil e na França. **Anais do II Simpósio Estadual Lutas Sociais na América Latina**. 2006. Disponível em: <http://www.uel.br/grupopesquisa/gepal/segundosimposio/paulareginapereiramarcelino.pdf>. Acesso em: 10 out. 2019.

MARCELINO, P; CAVALCANTE, S. Por uma definição de terceirização. **Caderno CRH**. Salvador, v. 25, n. 65, p. 331-346, Maio/Agosto 2012. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3476/347632188010.pdf>. Acesso em: 15 out. 2019.

MENDES, A. M. **Psicodinâmica Do Trabalho: Teoria, Método e pesquisas**. São Paulo. Casa do psicólogo, 2007.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Classificação Brasileira de Ocupações – CBO**. Brasília, 2020. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>. Acesso em: 30 de jul. de 2020.

MORAES, R. Análise de conteúdo. **Revista Educação**. Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999. Disponível em: <http://pesquisaemeducacaoufrgs.pbworks.com/w/file/fetch/60815562/Analise%20de%20conte%C3%BAdo.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2019.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, Ana Luisa Vieira. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, Minas Gerais, v. 19, n. 1, p. 47-56, 2007. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3093/309326396008.pdf>. Acesso em: 20 set. 2019.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de administração de empresas**. São Paulo, v. 41, n. 3, p. 08-19, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02.pdf>. Acesso em: 15 set. 2019.

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**. Minas Gerais, v. 19, n. 1, p. 14-20, 2007. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3093/309326396004.pdf>. Acesso em: 19 out. 2019.

NEVES, J. L. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. **Caderno de pesquisas em administração**. São Paulo, v. 1, n. 3, p. 1-5, 1996. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1973386/mod_resource/content/1/C03-art06.pdf. Acesso em: 29 nov. 2019.

SANTOS, E. R. A nova lei da terceirização: Lei n. 13.429/2017: um cheque em branco ao empresariado. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**. Porto Alegre, v. 13, n. 204, p. 51-59, jun. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108554/2017santosenoquenoval>

i.pdf. Acesso em: 17 out. 2019.

SOUTO MAIOR, J. L. Terceirização na Administração Pública: uma prática inconstitucional. **Boletim Científico ESMPU**. Brasília, n. 17, p. 87-117, 2005. Disponível em:

http://bibliotecadigital.mpf.mp.br/bdmpf/bitstream/handle/11549/7777/BC_017_Art04.pdf?sequence=3&isAllowed=y. Acesso em: 20 out. 2019.

SILVA, P. P. Terceirização nos serviços públicos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, v. 77, n. 1 p. 95-130, jan./mar. 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/22336>. Acesso em: 18 out. 2019.

VIANA, M. T. As várias faces da terceirização. **Revista Faculdade Direito Universidade Federal Minas Gerais**. Belo Horizonte, v. 54, p. 141-156, 2009. Disponível em: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/rvufmg54&div=10&id=&page>. Acesso em: 05 out. 2019.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**. Campinas, v. 44, n. 22, p. 203-2020, 2016. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/cd8e/3ecb215bf9ea6468624149a343f8a1fa8456.pdf>. Acesso em: 29 de nov. 2019

YIN, R. K. **Estudo de Caso: Planejamento e métodos**. São Paulo. Bookman editora, 2015.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS TRABALHADORES

OBJETIVO	QUESTÕES RELACIONADAS
Compreender como as relações de trabalho se constroem em uma empresa terceirizada que presta serviços para uma instituição pública de ensino superior	<ol style="list-style-type: none"> 1. A quanto tempo você trabalha na universidade? 2. Foi sempre para a mesma empresa? 3. Se não, isso trouxe algum prejuízo para você? 4. Como você se sente em relação aos seus colegas de trabalho? 5. Como é a sua relação com os servidores da universidade? 6. E como é a sua relação com os professores? 7. E com os alunos?
Analisar como os terceirizados percebem o trabalho dentro da instituição de ensino superior	<ol style="list-style-type: none"> 1. Por favor, descreva como é o seu trabalho na universidade. 2. Como é a sua rotina? 3. Quais as atividades você desenvolve? 4. Você sente que o tratamento que os terceirizados recebem no dia a dia na Universidade é diferente de alguma forma do tratamento que é dado aos concursados? Quais diferenças você percebe? 5. Você já passou por alguma situação com os outros servidores e/ou alunos que o tenha deixado desconfortável ou chateado? 6. Pra você qual é o sentido do trabalho, qual a importância dele para sua vida? 7. Você se sente realizado? 8. Trabalhar na universidade é diferente de trabalhar em outro lugar? 9. O que você sente por trabalhar neste lugar? 10. Você acha que as pessoas de fora do seu ambiente de trabalho te valorizam pelo fato de você trabalhar na universidade? Por que isso acontece?
Analisar, a partir da ótica dos trabalhadores terceirizados, como é o comprometimento da empresa contratante com os funcionários	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se você pudesse mudar alguma coisa em relação ao seu trabalho, o que seria? Por que? 2. Quais são as atitudes que a empresa que te contratou têm com os funcionários que você percebe que eles se preocupam com vocês? 3. E em quais situações você percebe que não há preocupação com o funcionário? 4. Você se sente valorizado pela empresa? 5. Você se sente valorizado pela universidade? 6. Que tipo de sentimento você tem por trabalhar nesta empresa? 7. Se esta empresa não prestasse serviço para a universidade, o que isso mudaria para você em relação à sua satisfação no trabalho?
Identificar traços de precarização no trabalho realizado pelos trabalhadores terceirizados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existe “estabilidade” no seu emprego ou você sente medo de ser demitido? Por que? 2. O que acontece quando vence o contrato de

	<p>terceirização da empresa com a Universidade?</p> <ol style="list-style-type: none">3. Você acha que o seu salário é justo em relação ao trabalho que você desenvolve?4. Você possui os mesmos benefícios que os servidores efetivos? Por quê?5. Quais são as garantias que a empresa que te contratou te oferece? Elas são compatíveis com as garantias que os servidores efetivos possuem?6. A sua jornada de trabalho é coincidente com a jornada de trabalho dos servidores concursados? O que é diferente?7. Suas funções são semelhantes às funções desenvolvidas por servidores efetivos? Se sim, o seu salário também é semelhante?8. Quando surgem problemas há diálogo com o chefe (representante da empresa)?
--	---

Fonte: elaborado pela autora (2020).