



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

A TERCEIRIZAÇÃO COMO FORMA DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: UM ESTUDO COM TRABALHADORES DE LIMPEZA EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

Carolina Leite Martins

carolinalm@id.uff.br

Universidade Federal de Juiz de Fora

Brasil

Victor Cláudio Paradela Ferreira

victor.paradela@hotmail.com

Universidade Federal de Juiz de Fora

Brasil

Raphaela Reis Conceição Castro Silva

castroreis@gmail.com

Instituto Federal do Rio de Janeiro

Brasil

Isabela Grossi Amaral

isabelagrossi2@gmail.com

Universidade Federal de Lavras

Brasil



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

RESUMO

Em meio a uma série de movimentos de expansão do capital às custas dos direitos e do bem estar dos trabalhadores, tem ocorrido uma série de modificações nas relações laborais. Embora sejam anunciadas como inevitáveis ou mesmo como vantajosas para todos os envolvidos, as novas configurações assumidas se apresentam como geradoras de perdas e desconforto para os trabalhadores, em especial os que possuem menor qualificação. A pesquisa cujos resultados estão aqui apresentados abordou uma das modalidades mais comuns desses novos arranjos produtivos, a terceirização. Foi enfocada uma categoria economicamente menos favorecida, os trabalhadores de limpeza, sendo estudados especificamente os terceirizados de uma universidade pública brasileira. Buscou-se levantar como eles se sentem em relação ao trabalho, ao ambiente organizacional e às pessoas com quem convivem, destacando os problemas enfrentados e seus reflexos sobre a autoestima e a realização profissional. Para alcançar seu propósito, a investigação foi desenvolvida sob a forma de uma pesquisa qualitativa, com o uso da entrevista compreensiva. Foram entrevistados vinte trabalhadores que revelaram que sofrem diversas formas de preconceito e discriminações, ainda que, por vezes, tenham naturalizado um certo sentimento de inferioridade, que faz com que não se percebam como vítimas desse processo.

ABSTRACT

Em meio a uma série de movimentos de expansão do capital às custas dos direitos e do bem estar dos trabalhadores, tem ocorrido uma série de modificações nas relações laborais. Embora sejam anunciadas como inevitáveis ou mesmo como vantajosas para todos os envolvidos, as novas configurações assumidas se apresentam como geradoras de perdas e desconforto para os trabalhadores, em especial os que possuem menor qualificação. A pesquisa cujos resultados estão aqui apresentados abordou uma das modalidades mais comuns desses novos arranjos produtivos, a



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

terceirização. Foi enfocada uma categoria economicamente menos favorecida, os trabalhadores de limpeza, sendo estudados especificamente os terceirizados de uma universidade pública brasileira. Buscou-se levantar como eles se sentem em relação ao trabalho, ao ambiente organizacional e às pessoas com quem convivem, destacando os problemas enfrentados e seus reflexos sobre a autoestima e a realização profissional. Para alcançar seu propósito, a investigação foi desenvolvida sob a forma de uma pesquisa qualitativa, com o uso da entrevista compreensiva. Foram entrevistados vinte trabalhadores que revelaram que sofrem diversas formas de preconceito e discriminações, ainda que, por vezes, tenham naturalizado um certo sentimento de inferioridade, que faz com que não se percebam como vítimas desse processo.

Palavras chave

Gestão de pessoas. Terceirização. Precarização do trabalho

Keywords

People management. Outsourcing. Precariousness of work



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

I. Introdução

O mundo tem passado, desde o final do século XX, por uma série de mudanças que deram origem ao ambiente social que se convencionou chamar de “sociedade do conhecimento”. O advento de novas tecnologias, em especial a difusão da informática e a internet, associado a uma série de mudanças no mercado global, trouxe novos desafios para as organizações de trabalho. As relações laborais foram fortemente afetadas, surgindo novos arranjos que, sob pretexto de flexibilização e modernização representam, em geral, instrumentos de precarização do trabalho e espoliação dos trabalhadores.

Marques (2013) afirma, nessa mesma direção, que o pano de fundo da atual problemática do mundo do trabalho decorre da globalização, difusão das TIC's, globalização financeira e econômica, estratégias de liberalização dos capitais e fluxos de informação, de privatização, de desregulamentação e de práticas diversas de flexibilização das relações de trabalho. Bresser Pereira (2009) classifica o neoliberalismo como uma forma contemporânea do agressivo *laissez-faire*, sendo uma ideologia de uso interno, destinada a legitimar a redução de gastos com a garantia dos direitos sociais.

O fato é que tem-se buscado naturalizar as mudanças nas relações de e no trabalho e emprego, apontadas como sendo plenamente justificadas pelas transformações observadas nos sistemas econômico, político e social. Diversas práticas têm sido adotadas em nome da sobrevivência no mercado cada vez mais competitivo, em uma espécie de darwinismo econômico. Uma dessas práticas, a terceirização, representa o foco de atenção deste artigo.

Os terceirizados podem, pela lei brasileira, receber salários menores e não ter acesso aos mesmos benefícios e condições ofertados aos trabalhadores próprios. Sendo em geral menos qualificados e economicamente menos favorecidos, possuem também menor poder de mobilização e de pressão, tendo condições desfavoráveis para lutar pelos seus direitos. Desta forma, a terceirização se estabelece como uma ferramenta a serviço dessa estratégia de diferenciação, de criação de dois grupos bem distintos: os que serão valorizados, reconhecidos e aqueles aos quais pouca importância é dada pelas organizações



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Souza e Lemos (2016) afirmam que na literatura brasileira de estudos organizacionais sobre relações de trabalho predominam artigos que posicionam-se criticamente, perspectiva essa que também foi adotada na pesquisa cujos resultados estão aqui apresentados.

Este artigo aborda, então, a terceirização, destacando seus efeitos na precarização do trabalho. Enfoca uma categoria socialmente e economicamente menos favorecida, os trabalhadores de limpeza, especificamente os terceirizados de uma universidade pública brasileira. A questão norteadora adotada foi: Como esses trabalhadores tem se sentido em relação ao seu trabalho, ao ambiente organizacional e as pessoas que dele fazem parte?

O artigo está organizado em cinco seções, contando com esta introdução. A próxima apresenta o referencial teórico adotado, resgatando as contribuições de autores que auxiliam na compreensão dos mecanismos que levam à precarização do trabalho dos terceirizados e das consequências por eles geradas. Depois, são explicados os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa que deu origem a este trabalho. Na sequência, são resumidos e analisados os dados levantados no campo. Por fim, são apresentadas as conclusões a que foi possível se chegar.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

II. Marco teórico

Desde a crise petrolífera dos anos 1970, a sociedade contemporânea tem enfrentado fenômenos diversos que afetaram sobremaneira o mercado de trabalho no qual vários atores sociais partilham entre si uma crescente vulnerabilidade e precariedade, incluindo vivência de experiências de desemprego e inatividade constrangida (MARQUES, 2013).

As mudanças trazidas pelos novos paradigmas produtivos resultam em uma crescente exclusão social, representando um elemento estrutural do reposicionamento das tendências do trabalho e potencializando o alcance e generalização do capitalismo. Ao mesmo tempo, observa-se que o Estado deixa de cumprir sua função de proteção das economias nacionais, o que agrava os impactos sobre os trabalhadores, em especial os menos qualificados (BORGES & DRUCK, 1993).

Segundo Antunes (2015), os capitais transnacionais vêm exigindo dos governos a flexibilização da legislação do trabalho, o que na realidade representa uma desconstrução de direitos sociais conseguidos através de longas lutas e embates do trabalho contra o capital desde a Revolução Industrial. Sob o pretexto de que as leis de proteção ao trabalhador determinam a perda da competitividade e reduzem a atratividade a novos investimentos, atacam-se garantias historicamente conquistadas e passam a ser admitidos os chamados “arranjos flexíveis”.

No Brasil, país onde se deu o estudo aqui apresentado, o processo de reestruturação da economia envolveu a adoção de diversas medidas de flexibilização como a adoção de banco de horas (em substituição ao pagamento de horas extras); suspensão temporária do contrato de trabalho; instituição do trabalho temporário; regulamentação de cooperativas de trabalho, incluindo empresas capitalistas disfarçadas dessa modalidade, dentre outras. Tais medidas representaram, em muitos casos, graves danos aos trabalhadores (SOUZA & LEMOS, 2016).

Estudiosos das tendências da sociedade do conhecimento, como Toffler (1980), procuraram apresentar as mudanças que estão ocorrendo como naturais e necessárias. Na verdade, todavia, o processo de reestruturação produtiva decorre basicamente de necessidades capitalistas e não do interesse dos trabalhadores, o qual, por sinal, costuma ser bastante prejudicado. O que tem prevalecido é a hipercompetição, da qual decorrem pressões crescentes sobre a produtividade dos trabalhadores.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

No contexto da economia global, a divisão entre trabalho qualificado e o não-qualificado se amplia, sendo os “ganhadores” aqueles que controlam o setor da informação e do conhecimento. Por outro lado, os “perdedores” são representados por aqueles que excluídos do processo de modernização. As atividades do “perdedores” são caracterizadas como rotineiras e interpessoais (Marques, 2013).

As atividades interpessoais são aquelas que envolvem contato direto com os clientes como: vendas, recepcionistas, porteiros, vigilantes, segurança, cuidadores, educadoras de infância, trabalhadores de limpeza, motoristas, entre outros.

No grupo de “ganhadores” estão aqueles que desempenham atividades associadas com altos padrões de rendimento e de prestígio social como investigadores científicos, gestores de alto escalão, analistas de sistemas, *designers* e estrategistas de marketing, comunicação e imagem, entre outros (MARQUES, 2013).

Para Harvey (2008), os trabalhadores são divididos em grupos de acordo com sua posição no mercado de trabalho em condições de acumulação flexível. No centro, estão os trabalhadores especializados e necessários para o longo prazo da organização, possuindo maior estabilidade. Na periferia, estão os grupos composto por empregados com habilidades facilmente disponíveis no mercado de trabalho, que executam atividades rotineiras e trabalho manual pouco especializado, oferecendo grande flexibilidade numérica, além de condições de contratação precárias.

2.2 Flexibilização e precarização

Em nome da flexibilização do trabalho, momentos de perda de direitos sociais, políticos e sindicais são vivenciados em diferentes partes do mundo globalizado (Borges & Druck, 1993). A segmentação e a precarização são novas formas de desigualdade social, que são bases para o atual modelo de desenvolvimento econômico. Ademais, as estratégias atuais de flexibilização são consideradas autoexploratórias por meio de formas sutis de dominação imposta aos trabalhadores.

Para Marques (2013), as desigualdades sociais são visíveis nas situações de precariedade, por meio de uma crescente atipicidade laboral, relações de subemprego e desemprego, que são resultados das atuais tendências de globalização econômica e de fragmentação dos sistemas de traba-



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

lho. Ao mesmo tempo, está surgindo uma nova classe dominante que compõem a parte superior da pirâmide como gestores de topo, funcionários das instituições do Estado, cientistas de renome, entre outros.

Tais desigualdades manifestam-se, segundo Morin (2001), em função das mudanças no mundo do trabalho, com novas formas de organização e o desaparecimento de empregos permanentes. Tais mudanças têm feito com que milhares de indivíduos sofrem o desemprego crescente, enquanto outros acabam tendo que trabalhar excessivamente.

As atividades anteriormente conhecidas como Administração de Recursos Humanos e agora denominadas Gestão de Pessoas vinculam-se a essa lógica neoliberal e procuram fornecer um verniz de legitimidade à exploração do capital sobre o trabalho. Como destacam Oltramari, Paula e Ferraz (2014), elas têm se direcionado fortemente para a busca da cooptação dos trabalhadores por meio de uma nova roupagem na atividade de controle, agora travestida de comprometimento com os objetivos organizacionais. Nessa mesma direção, Brito *et al* (2006) apontam que essas políticas de gestão, difundidas como se fossem uma forma mais humana de relacionamento com os trabalhadores, estariam, na verdade, representando novas estratégias para o seu disciplinamento.

Dentre as consequências negativas dos novos arranjos laborais, destacam-se a intensificação do ritmo de trabalho, a marginalização dos trabalhadores com menores competências, a degradação das condições de trabalho e de contratação, da qualidade de vida no trabalho e o comprometimento das condições de um exercício de cidadania ativa e responsável (Marques, 2013).

O termo flexibilização, muito associado às novas formas de relações trabalhistas, não possui uma conceitual consensual. Como já destacado, ele tem sido empregado pelos que defendem a redução dos direitos trabalhistas como um movimento positivo e necessário. Em uma visão crítica, porém, não é esse o verdadeiro sentido. Segundo Marques (2013), há duas grandes tendências a partir do ponto de vista de quem a interprete: (1) desejo dos empregadores em desregular a proteção ao emprego; (2) a precariedade das relações de trabalho gerando e perpetuando os processos de segmentação e diferenciação de emprego e salário.

Pochmann (2016) argumenta que o Brasil está vivendo a quarta fase de flexibilização do sistema de proteção social e trabalhista. A primeira se refere a segunda metade da década de 1960,



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

com a ascensão da Ditadura Militar (1964-1985), quando foi implantado o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), por exemplo, que interrompeu a trajetória de estabilidade no emprego, e deu oportunidade à adoção de uma forte rotatividade no quadro de trabalhadores das empresas. A segunda se deu na política salarial vigente entre 1964 e 1994, que impôs baixas remunerações. A terceira ocorreu na década de 1990, com a dominação de governos neoliberais, crescimento dos processos de terceirização, o aumento do desemprego e a precarização das relações de trabalho. A quarta é vivenciada atualmente, referindo-se à chamada UBERização do trabalho. Este termo deriva do UBER, a empresa que desenvolveu um aplicativo de contratação de viagens junto a motoristas previamente cadastrados. Essa companhia estabeleceu com os motoristas cadastrados uma relação de trabalho distinta da tradicional, tratando-os como se fossem autônomos que contratam o serviço do aplicativo, desobrigando-se, assim, de qualquer responsabilidade trabalhista. Outras empresas, de diferentes setores, têm seguido esse modelo, que se distancia crescentemente da regularidade do assalariamento formal, acompanhado geralmente pela garantia dos direitos sociais e trabalhistas.

É possível supor que o contexto atual de prevalência de práticas de flexibilização do trabalho trará vantagens para um grupo de trabalhadores como melhoria das condições de remuneração, qualificação, conciliação da vida profissional com a pessoal. Contudo, para uma grande maioria isso não ocorrerá. Estes terão menor estabilidade ou segurança no emprego, uma desestabilização da condição salarial e desemprego. Nas palavras de Pochmann (2016, p. 711), “os avanços ocorridos têm sido para poucos, enquanto o retrocesso observado serve a muitos”.

2.3 Terceirização

A subcontratação, ou terceirização, tem suas raízes enquanto forma de organização do trabalho a partir do século XVI, sendo um arranjo no qual o mercador-capitalista pagava por uma determinada produção previamente acordada, cabendo a preocupação com o processo de trabalho e as ferramentas necessárias ao trabalhador ou grupos de trabalhadores contratados, enquanto o mercador posteriormente apenas recolhia o produto final (Macedo, 2004).

Girardi (2008) defende que o objetivo da terceirização seria o de concentrar esforços na razão de ser da empresa, na manutenção das vantagens competitivas. A terceirização se apresenta



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

como uma ferramenta de gestão e, portanto, não deve ser tratada apenas para a conquista da redução de custo, mas sim como algo embutido nos objetivos e na estratégia geral da organização.

A base dessa transformação está no desenvolvimento tecnológico e científico, que permitiu ao homem obter produtividade com menos mão-de-obra, além do êxodo rural, envelhecimento da população agrícola, da fraca capacidade atrativa do setor agrícola, crescimento do setor público e da profissionalização de diversos grupos profissionalizados sancionados por diplomas (Marques, 2013).

A terceirização reestrutura a produção, diminuindo gastos e promovendo a divisão entre os trabalhadores, oferecendo assim maior controle sobre a força de trabalho. Ela se justifica para o capital produtivo por aumentar a competitividade e inserção no mercado globalizado, focalizando os esforços da empresa nas suas atividades principais (Marcelino, 2006).

O processo de terceirização remonta à década de 1970, com a gradativa implantação do toyotismo, associada à crescente automação do processo. Contudo, foi a partir dos anos de 1990 que a prática de terceirização ganhou força no cenário nacional, alcançando atividades empresariais nucleares (Souza & Lemos, 2016).

Sua implementação se baseia no discurso de redução dos custos de pessoal, tendo por meta gerar ganhos de qualidade, eficiência, especialização, eficácia e produtividade. Girardi (2008) destaca, que o que se observa muitas vezes, entretanto, é apenas a redução de custos, com a contratação de trabalhadores com pouca qualificação, remuneração inferior, e praticamente sem benefícios. Com isso, o profissional terceirizado tem sido uma categoria especialmente sensível à precarização do trabalho, impactando em seu relacionamento e tratamento diferenciado dentro das empresas.

Souza e Lemos (2016) destacam que a grande maioria dos casos de terceirizações são vinculados à crescente redução dos direitos sociais e trabalhistas. Sendo que, os trabalhadores terceirizados são, em sua maioria, mulheres, jovens, negros e imigrantes. Além disso, os salários dos terceirizados quando comparados ao de trabalhadores efetivos são 27,1% menores e sua permanência no emprego é inferior a 45% do tempo médio deste. Além disso, em função da precariedade das condições de segurança e a natureza dos postos de trabalho, mais de 80% do total de acidentes do trabalho ocorrem com trabalhadores terceirizados.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

No Brasil, a ausência de um Estado de Bem-Estar Social acirrou o caráter excludente da industrialização, reproduzindo um mercado de trabalho desorganizado, com estrutura informal, sem garantias institucionais para uma grande parte da sociedade. Com isso, uma das consequências mais problemáticas é a redução dos trabalhadores com vínculos empregatícios institucionalizados e protegidos (Borges & Druck, 1993).



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

III. Metodología

A pesquisa foi desenvolvida com orientação qualitativa, privilegiando-se a percepção dos sujeitos entrevistados. Essa opção deriva do pressuposto que essa abordagem mostra-se mais favorável para “apreender e explicitar o sentido da atividade social individual e coletiva enquanto realização de uma intenção” (BRUYNE, HERMAN & SCHOUTHEETE, 1991, p. 139).

O universo estudado está constituído dos trabalhadores terceirizados que atuam na limpeza da Universidade Federal de Juiz de Fora, instituição de ensino superior localizada no estado de Minas Gerais, no Brasil. Foi constituída uma amostra não probabilística por acessibilidade, sendo entrevistadas vinte pessoas que se dispuseram a participar da pesquisa.

O levantamento de dados se deu com base no método da entrevista compreensiva. De acordo com Kaufmann (2013), que o desenvolveu, esse método visa resgatar o elo entre o debate teórico e o metodológico, revendo uma separação ocasionada pelo efeito do utilitarismo, que desestimula a curiosidade científica.

A análise dos dados obtidos seguiu o proposto por Kaufmann (2013), o processo denominado de narração argumentativa, na qual tem-se como fio condutor as suposições iniciais adotadas na pesquisa, as quais são confrontadas com as narrativas desenvolvidas pelos entrevistados. Foram identificadas, então, as categorias nativas, compostas por frases e expressões que se destacaram nas falas dos entrevistados.

Uma das principais limitações do método adotado é a possibilidade de que os entrevistados tenham filtrado seus discursos, não se sentindo totalmente à vontade para manifestar suas opiniões de forma sincera. A dinâmica da entrevista compreensiva ajuda a minimizar esse problema, pois procura estabelecer um ambiente mais intimista entre os pesquisadores e os entrevistados.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

IV. Análise e discussão dos dados levantados

As entrevistas realizadas proporcionaram o conhecimento da realidade vivenciada pelos terceirizados ocupantes de cargos mais simples a partir do ponto de vista dos trabalhadores pesquisados. A análise aqui apresentada está dividida em três aspectos principais: o ambiente organizacional no qual estão inseridos, o trabalho executado e as relações mantidas com as pessoas com as quais convivem, conforme a seguir apresentado.

O ambiente organizacional

O ambiente organizacional em que os entrevistados estão inseridos é, conforme já destacado, uma universidade pública brasileira. Apesar de estarem inseridas no meio universitário, que se destaca pelas frentes de luta de sindicatos com o Estado e de muitas pesquisas sobre o assunto, nenhum dos entrevistados revelou possuir conhecimento, mesmo que básico, sobre o sindicato de sua categoria. A maioria desses trabalhadores, quando sindicalizados, não se sentem parte do mesmo, o qual em suas percepções, apenas descontam um valor do seu salário, que vem sendo cada vez maior. Segundo Roberta, “o sindicato não puxa para o lado do funcionário. Eles nunca fazem nada a nosso favor”. Para Lúcia, “o sindicato vem na importância de ter o plano de saúde”. Insistindo na pergunta e questionando se o sindicato para ela tinha outras influências, Lúcia disse que é importante também para ir ao dentista, fazer exames que não consegue obter pelo sistema público de saúde.

Vale destacar que no dia seguinte à entrevista feita com Ana, ocorreria uma paralização nacional contra a reforma da previdência promovida pelo governo brasileiro. Questionada se poderia aderir, à mesma disse: “Não, não pode não! Nossa senhora... (risos) (...) se o setor [da universidade] não liberar, nada feito, a gente tem que vim. A gente tem que vim”. Isso demonstra como os funcionários terceirizados e seus sindicatos estão submetidos a seus empregadores, mesmo que esta ordem de não adesão a reivindicações seja só uma “recomendação”.

Os entrevistados tiveram dificuldade em responder quando questionados sobre como seria o ambiente de trabalho em um dia considerado normal. Além de terem certa demora em responder e



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

pensar bastante, deram respostas evasivas: “a gente limpa, faz café... É tranquilo mesmo” (Cristina). Ou ainda “chegar fazer o que tem que ser feito e ir embora” (Roberta). A superficialidade em suas falas podem revelar muitos conflitos nas relações do dia-a-dia ocultos no que não foi dito.

Quando perguntados se já participaram de confraternizações com os colegas de trabalho de toda faculdade, a maioria disse que sim. Chamou a atenção que tenham considerado isso como uma espécie de concessão. Revelaram claramente a distinção que fazem de si mesmos, demonstrando os quão inferiorizados devem se ver ou ser no dia-a-dia: “Ah, eu me senti como se fosse um deles né. Um deles, pelo menos um cadinho” (Fernanda).

Destaca-se o relato da entrevistada Lúcia, em que podemos ter essa reflexão de maneira mais clara, onde ao contrário de se sentir bem e honrada, a mesma tem uma percepção crítica dessa inferiorização em sua realidade: “Eu me senti péssima porque aqui eles veem a gente de qualquer maneira, de uniforme e etc. etc. E aí de repente você chega toda produzida e a pessoa fala assim, ‘nossa, é aquela que estava lá no serviço social, não acredito que é você!’. (...) Aí fica aqueles comentários... sei lá, eu acho meio debochado sabe? (...) Eu não gosto, eu sou muito de ver o meu lugar. Lá o tratamento é uma maravilha (...). Chega aqui minha filha, é totalmente diferente”. O que vai de acordo com o pensamento de Yasmin, “cada um no seu quadrado (...). Não dá para misturar muito não, é bem dividido isso aí”.

Foi solicitado que mencionassem um momento especial que passaram dentro do ambiente de trabalho. Chamou a atenção o fato da maioria não soube citar nenhum, que não são comuns eventos marcantes no dia a dia profissional desses trabalhadores.

Na narrativa de um momento triste que passaram dentro do ambiente de trabalho, foram citadas desavenças pessoais com colegas de trabalho e a falência da empresa terceirizada na qual trabalhavam que deixou muitos pagamentos pendentes. Chamou a atenção um relato do sumiço de um equipamento que estava na casa de um professor, mas até a conclusão do caso, a desconfiança recaiu sobre os funcionários da limpeza, que chegaram a ter conversas gravadas e sentiram-se coagidos e assustados. Nesta pergunta, ao contrário da anterior, apenas três entrevistados disseram não ter nenhum momento triste no ambiente de trabalho. Após o termino da entrevista, fora do



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

gravador, a entrevistada Roberta falou que no momento não está podendo falar muito a verdade, argumentando que se isso acontecer é “ra, ré, ri, ró, rua”.

O trabalho executado

O grupo de terceirizados pesquisado se volta para atividades rotineiras e repetitivas, muitas vezes sendo invisíveis ou menosprezados por aqueles com os quais dividem o ambiente de trabalho. Como consequência deste processo já discutido, a precarização das condições de trabalho é evidenciada neste contexto, com relações que promovem instabilidade ao trabalhador.

Com a realização da entrevista com os trabalhadores, alguns questionamentos sobre o trabalho foram sendo abordados para compreensão da perspectiva por eles mantida. Quando indagados sobre a divisão do trabalho, parece não haver consenso entre as opiniões. A maioria considera justa a divisão, afirmando que não fica pesado para ninguém. Chamou a atenção, porém, que normalmente a divisão é feita por funcionários efetivos da universidade, ou seja, à revelia das pessoas diretamente envolvidas na sua execução.

As opiniões sobre desempenhar o trabalho como terceirizado corroboram em sua maioria com a visão de trabalho desvalorizado e precário, como retrata a fala de Haroldo, que aponta que é bom poder trabalhar, mas é ruim não haver valorização deste tipo de funcionário, muitas vezes não possuindo direitos que ele acredita que deveria ter. Alessandra e Fernanda destacam que há desvalorização do trabalhador, com salários baixos e desrespeito no horário das pausas para refeições. Já Teresa, que relata ter trabalhado anteriormente como doméstica, considera que hoje em sua situação de terceirizada há melhores condições de trabalho e acesso a direitos.

Os relatos dos entrevistados corroboram com a literatura que aponta a precarização que resulta da terceirização, sendo visto que em sua maioria são contratados trabalhadores sem especialização, com remuneração inferior aos demais, sem benefícios e com insegurança quanto à durabilidade do contrato. Além da instabilidade das relações trabalhistas, que trazem incerteza sobre o futuro do trabalhador, algumas vezes os terceirizados se sentem marginalizados pelos funcionários efetivos por terem menos competências e isto gera insatisfação com o ambiente de trabalho.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Relacionamentos mantidos

De maneira geral, os participantes lidam com pares, com supervisores da conservadora prestadora do serviço, com os alunos que estudam na faculdade na qual estão alocados, com técnicos administrativos, com professores efetivos e substitutos, com a chefia da faculdade.

Ao serem perguntados sobre a relação com os colegas, as respostas, em geral, foram curtas e de prontidão: “boa”, “tranquila”, “normais”. No entanto, quando perguntados sobre encontros após o horário do trabalho, as respostas foram unânimes: “Não”, indicando um certo distanciamento pessoal.

Sobre a relação com o supervisor, as respostas, em geral, foram curtas e de prontidão: “boa”, “tranquila”, “normais”. Contudo, ressaltaram há pouco contato presencial, pois eles vão até a universidade em alguns momentos e não estão presentes diariamente, mas que deixam o número do telefone, caso precisem de algo.

Ao serem perguntadas sobre a relação com os alunos, as respostas, em geral, foram curtas e de prontidão: “boa”, “tranquila”, “normais”. Algumas trabalhadoras falam sobre serem tratadas como “tia” e uma delas como “mãe”, o que de certa forma, remete ao afeto familiar. Outros destacam que conversam com a minoria e as conversam se limitam ao “bom dia”, “boa tarde” e “boa noite”. Uma fala que nos chamou a atenção foi “*Não tive problema com aluno não*”, como se o problema fosse algo esperado.

Ao serem perguntados sobre a relação com os professores, as respostas iniciais, se repetem: “boa”, “tranquila”, “normais”. Alguns disseram claramente que “*não tem intimidade*”, “*é distante*”. Uma fala merece destaque: “*eles pra lá, e a gente pra cá*”. Ou seja, cada profissional ocupa seu espaço, e além disso, são espaços diferentes. Outro depoimento, indica a preocupação dos professores com a profissional da limpeza. A maioria afirmou que são chamados pelos nomes pelos professores e que estes são muito educados com eles, mas o que se constatou foi que há um relacionamento distante e cortes.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Outro ponto que merece destaque diz respeito a forma como as respostas foram dadas durante a entrevista. Estas, em sua maioria, são simples e diretas. As expressões “boa”, “tranquila”, “normais” se repetem nas falas dos vinte entrevistados. Estes trabalhadores – perdedores, segundo Marques (2013) - são menos qualificados e economicamente menos favorecidos, e possuem também menor poder de mobilização e de pressão, tendo condições desfavoráveis para lutar pelos seus direitos, pois se encontram na periferia do mercado de trabalho, de acordo com a divisão proposta por Harvey (2008), já que estes que executam atividades rotineiras e trabalho manual pouco especializado estão disponíveis.

Conhecidas, então, as principais constatações a que foi possível se chegar com as entrevistas realizadas, a próxima seção traz as reflexões finais proporcionadas pela pesquisa.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

V. Conclusões

A pesquisa corroborou os pressupostos levantados a partir do estudo dos autores analisados na revisão da literatura. De fato, a terceirização tem trazido a precarização do trabalho e a deterioração das condições laborais, especialmente para os ocupantes de funções mais simples. Com se percebeu nos depoimentos que foram colhidos.

Sendo uma espécie de imposição do capital em sua atual forma de organização produtiva, a contratação por intermédio da terceirização acaba sendo a única alternativa que muitos trabalhadores encontram para permanecer empregados. Longe de representar uma situação confortável, esse modo de relacionamento com as organizações nas quais trabalham tem lhes trazido prejuízos que vão além da percepção de salários menores e da falta de isonomia de direitos com os funcionários efetivos. Como se viu na pesquisa realizada, há também problemas de natureza comportamental que contribuem para a degradação das condições de trabalho.

Chama a atenção o sentimento de inferioridade que muitos dos entrevistados revelaram ter incorporado, o que se manifestou, por exemplo, na forma como reagem quando são convidados para uma confraternização ou uma reunião geral dos trabalhadores dos órgãos nos quais prestam seus serviços. O que deveria ser visto como natural, afinal, eles também são parte da equipe, acaba sendo percebido como uma deferência, uma concessão dos gestores.

Não poucos são os preconceitos e discriminações que esses trabalhadores sofrem, sendo tratados em muitos aspectos como cidadãos de segunda categoria. Essa situação torna-se ainda mais degradante quando se constata que várias manifestações preconceituosas têm sido naturalizadas pelas vítimas, que manifestam, no máximo, certa tristeza diante do eu vivem mas não chegam propriamente a se revoltar. Muito menos, lutam de forma organizada por seus direitos, já que não se sindicalizam nem se sentem chamados a participar de nenhum movimento reivindicatório.

Vale esclarecer que a adoção da entrevista compreensiva visou estabelecer uma dinâmica de conversação mais rica do que a mera resposta às perguntas. Contudo, os trabalhadores apresentaram uma certa dificuldade em expressar suas ideias e também em compreender as perguntas feitas.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Ainda assim, no entanto, foi possível perceber como o grupo estudado tem sofrido preconceitos e enfrentado de forma mais severa o processo de precarização do trabalho. Assim, as constatações aqui expostas poderão ser aprofundadas e outras certamente serão possíveis por meio de estudos futuros que sejam feitos empregando técnicas de investigações complementares. Tais estudos poderão, também, enriquecer a compreensão do objeto aqui investigado caso incluam no levantamento de opiniões outros atores envolvidos, como os funcionários efetivos e os alunos que lidam com os terceirizados. Interessante também seria replicar essa investigação em terceirizados de funções mais qualificadas, estabelecendo-se, então, comparações com o que foi encontrado na investigação dos trabalhadores aqui enfocados.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

VI. Bibliografia

ANTUNES, R. *Construção e desconstrução da legislação social no Brasil*. In: Riqueza e miséria do trabalho no Brasil / organização Ricardo Antunes. – 1. ed. atualizada – São Paulo: Boitempo, 2015.

BORGES, A. & DRUCK, M. G. (1993). Crise Global, terceirização e a exclusão no mundo do trabalho. *Caderno CRH 19*. Salvador.

BRITO, M. J. de; CAPPELLE, M. C. A.; NAVES, C. R.; OLIVEIRA, S. B. A gestão de pessoas em análise: disciplina e subjetividade no espaço organizacional. *Gestão.Org*, v. 4, n. 1, Jan./Abr. 2006

BRUYNE, Paul de, HERMAN, Jacques, SCHOUTHEETE, Marc de. *Dinâmica da pesquisa em ciências sociais*. 5.ed.Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1991.

CARNEIRO, H. S. (2012). Rebeliões e Ocupações de 2011. *Occupy*: movimentos de protesto que tomaram as ruas. São Paulo: Boitempo.

GIRARDI, D. *O impacto da terceirização nas organizações*: evolução histórica e tendências. Florianópolis: Pandion, 2008.

HARVEY, D. (2008) *A condição pós moderna* (17a ed.). São Paulo: Loyola.

KAUFMANN, J. *A entrevista compreensiva*: um guia para pesquisa de campo. Petrópolis: Vozes, 2013.

MACEDO, C. V. (2004). A descentralização da produção e a terceirização do trabalho — tendências gerais e evidências da Companhia Aços Especiais Itabira (Acesita S/A). *Ensaio FEE*. 25(2), 495-522.

MARCELINO, P. R. P. (2006). Terceirização do trabalho no Brasil e na França. *Anais do II Simpósio Estadual Lutas Sociais na América Latina. Crise das Democracias Latino-americanas: dilemas e contradições*, Londrina, PR, Brasil.

MARQUES, A. P. P. Reestruturação produtiva e recomposições do trabalho e emprego: um périplo pelas “novas” formas de desigualdade social. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 18, n. 6, p. 1545-1554, 2013.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. In: *Revista de Administração de Empresas (RAE)*. São Paulo, v. 41, n. 3, jul/set 2001: 8-19.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

OLTRAMARI, Andrea Poletto; PAULA, Marcos Júnior de Moura; FERRAZ, Desise Luiza da Silva. Do departamento pessoal ao recursos humanos estratégico: os subsistemas e a sofisticação do controle do trabalhador. *In: Gestão de pessoas: armadilhas da organização do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014, cap. 1, p. 3-15.

PADILHA, Valquíria. Capitalismo, modelos de gestão e assédio moral no trabalho. *In: PADILHA, Valquíria (org.). Antimanual de gestão: desconstruindo os discursos do management*. Cap. 4. São Paulo: Ideias e Letras, 2015, p. 127 a 157

POCHMANN, M. A crise capitalista e os desafios dos trabalhadores. *Cadernos do CEAS*, Salvador, n. 239, p. 698-712, 2016.

SOUZA, F. A. S. de. LEMOS, A. H. da C. Terceirização e resistência no Brasil: o Projeto de Lei n. 4.330/04 e a ação dos atores coletivos. *Cadernos EBAPE.BR*, v.14, n. 4, out./dez. 2016.

TOFFLER, Alvin. *A terceira onda: a morte do industrialismo e o nascimento de uma nova civilização*. Rio de Janeiro: Record, 1980.