

Título: Terceirização na Universidade Federal da Bahia

Nome da autora: Sâmia Gomes de Araújo

E-mail: samiaizabel@hotmail.com

Instituição: Universidade Federal da Bahia

País: Brasil

Resumo: O presente trabalho realizou uma pesquisa junto aos trabalhadores terceirizados da Universidade Federal da Bahia, nas áreas de limpeza, vigilância e portaria. Essa investigação foi realizada com o objetivo de conhecer quem são, e sob quais condições trabalham esses trabalhadores, que realizam atividades fundamentais para o funcionamento da Universidade. Nessa pesquisa investigou-se alguns aspectos da vida social desses trabalhadores; o grau de escolaridade, a renda familiar, o local onde moram, as atividades de lazer que realizam, etc. Investigou-se também suas condições de trabalho; jornada de trabalho, atraso de salário, quantas vezes já trocaram de empresas na Universidade, se já sofreram acidente de trabalho, como se relacionam entre si e com o restante da comunidade acadêmica, se tiram férias regularmente, se já precisaram entrar na Justiça do Trabalho etc. Para atingir tal objetivo, utilizou-se a técnica metodológica quali-quantitativa, com ênfase na metodologia qualitativa: levantamento bibliográfico, análise documental, aplicação de questionários com esses trabalhadores e análise dos dados que foram obtidos durante a pesquisa. Essa investigação procurou desvendar o “manto de invisibilidade” que existe sobre os trabalhadores terceirizados da Universidade Federal da Bahia, que embora realizem atividades indispensáveis para o funcionamento da Instituição- que é referência para a sociedade, pois ali se formam profissionais das mais diferentes áreas e nela é produzido conhecimento de extrema relevância-, esses trabalhadores e suas condições de trabalho são invisíveis para a imensa maioria da comunidade universitária.

Palavras- Chave: trabalhadores, terceirização, Universidade Federal da Bahia.

Word- key: workers, outsourcing, Federal University of Bahia

Introdução

Atualmente a Universidade Federal da Bahia conta com os serviços de 2.161 trabalhadores terceirizados nas áreas de: serviço de vigilância; serviço de portaria; serviços de recepção; manutenção técnica; limpeza; apoio de gestão de contratos; administração; apoio operacional de motoristas; serviços de biblioteca; serviços de TI; apoio operacional em projetos; apoio operacional em saúde bucal e apoio operacional em fazendas. Como podemos ver, os serviços prestados por esses trabalhadores são

fundamentais para o funcionamento da Universidade. Assim sendo, o objetivo dessa pesquisa é investigar quem são e sob quais condições trabalham os trabalhadores terceirizados das áreas de limpeza, portaria e vigilância, da Universidade Federal da Bahia. O objeto da presente pesquisa são os trabalhadores terceirizados, das áreas de limpeza, vigilância e portaria, da UFBA. Esses três segmentos foram escolhidos porque são os que têm os maiores números de trabalhadores na Universidade, diante disso, acredita-se que esses segmentos poderão oferecer uma melhor representatividade em relação ao que é proposto nessa investigação. Esse trabalho é fruto da minha participação, através do PIBIC, no projeto de pesquisa intitulado “*Terceirização na UFBA: um estudo de caso*”, coordenado pela professora do Departamento de Sociologia, Graça Druck, desenvolvido em 2015 e concluído em 2016, com o apoio do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC/UFBA/CNPq).

E é também parte da minha monografia, apresentada ao Departamento de Ciências Sociais- UFBA, em 31 de março de 2017.

1.0 Marco teórico

1.1 Terceirização e precarização do trabalho

Para Marcelino e Cavalcante (2012) terceirização é o processo, realizado por uma empresa, de contratação de mão de obra através de uma empresa interposta, que visa a redução de custos e a transferência de responsabilidades trabalhistas para a contratada. De acordo com os autores esse termo- que só existe no Brasil, já que outros países utilizam o termo subcontratação- revela muito bem a condição do trabalhador contratado através dessa modalidade, na condição de um terceiro, alguém que não faz parte diretamente de algo.

A subcontratação do trabalho não é um fenômeno recente, como mostra Robert Castel (2007), ela já existia desde o século XVI, na Inglaterra e na França: “[...] *procuram fazer com que os artesões ‘independentes’ entrem numa lógica de subcontratação.*” (Robert Castel *apud* Thebaud- Mony y Druck, 2007, p.23).

Druck e Franco (2007) afirmam que a terceirização/subcontratação é um fenômeno velho e novo. Velho porque é uma prática comum desde a Revolução Industrial e novo porque na atualidade se metamorfoseou, deixando de ocupar uma posição periférica, para ocupar uma posição central no mundo do trabalho, encontrando-se presente em grande parte dos novos contratos de trabalho. De acordo com as autoras, nas últimas duas décadas do século XX, a “lógica do mundo financeiro” passou a estar presente em todas as esferas da vida social, reconfigurando o trabalho e a vida dos indivíduos.

Segundo Druck (2011) essa lógica caracteriza-se por produzir uma necessidade de rapidez imediata em tudo que se vive, isso gera um sentimento de descartabilidade em tudo o que é produzido e principalmente em quem produz - os trabalhadores. Esse novo contexto de flexibilidade do trabalho influenciado pela lógica do mercado financeiro precisa contar com trabalhadores que consigam acompanhar essa nova dinâmica de transformações imediatas do trabalho. Isso faz com que, em um curto prazo, os trabalhadores se tornem obsoletos e sejam substituídos por uma mão de obra mais moderna, e em pouco tempo essa mão de obra que era considerada moderna passará pelo mesmo processo que seus predecessores. Esse processo de flexibilização e precarização do trabalho é um processo em curso, que atinge todos os trabalhadores, dos países mais desenvolvidos aos menos desenvolvidos economicamente, dos trabalhadores mais qualificados aos menos qualificados, em todos os setores. Segundo as autoras vivemos o tempo dos novos desempregados; homens e mulheres que permanecem empregados por pouco tempo, mudam constantemente de emprego e ocupam postos de trabalho com contratos e em condições precárias e flexíveis.

Segundo Bourdieu (1998), atualmente, a precariedade encontra-se em toda parte, do setor público ao privado, das indústrias às instituições culturais; afeta homens e mulheres com alto grau de qualificação ou não. A precariedade não é uma mera fatalidade ou algo natural no mundo do trabalho, mas sim fruto de uma vontade política. Em outras palavras, a precariedade é intencionalmente introduzida no mundo do trabalho para dominar e imobilizar os trabalhadores. E para tal feito, o desemprego tem um papel central. No mundo no qual a flexibilidade do trabalho se tornou a regra e, por conseguinte, onde as pessoas cada vez menos têm garantias de continuar empregadas, o emprego tornou-se algo raro e buscado por qualquer custo. Isso faz com que os trabalhadores se submetam a empregos com um alto nível de exploração, menores garantias e salários. Porque no mundo dos desempregados é melhor ter um emprego precário, flexível e com poucos

benefícios do que não ter nenhum. Diante disso, para garantir os empregos, os trabalhadores vivem em concorrência constante, em uma luta de todos contra todos, sendo capazes de qualquer coisa para continuar empregados, inclusive de serem passivos diante da exploração do capital. Os capitalistas e seus representantes na gestão das empresas e instituições sabem que existe um imenso exército de reserva pronto e desejoso a ocupar suas vagas de empregos, por mais precárias que estas sejam.

Segundo Druck e Franco (2007), a precarização do trabalho é fundamentalmente decorrente da flexibilização do trabalho. E a terceirização é a principal forma de flexibilização do trabalho porque ela permite ao capital total liberdade para contratar e descontratar empresas terceiras, sem assumir a responsabilidade pelos contratos com os trabalhadores. A flexibilização do trabalho é diretamente responsável pela:

[...] a fragmentação, a segmentação dos trabalhadores, a heterogeneidade, a individualização, a fragmentação dos coletivos, a informalização do trabalho, a fragilização e crise dos sindicatos e, a mais importante delas, a ideia de perda - de direitos de todo tipo- e da degradação das condições de saúde e de trabalho. (Druck y Franco, 2007, p.30).

A terceirização também dificulta a ação sindical. Segundo Silva e Franco (2007) a terceirização fragmentou a classe trabalhadora, dividindo os trabalhadores entre os estáveis (trabalhadores efetivos) e os instáveis (trabalhadores terceirizados). Diante dessa fragmentação, os sindicatos passaram a ter dificuldades de representar os trabalhadores, principalmente os terceirizados. Pois, os sindicatos que representam os trabalhadores efetivos são mais fortes, possuem maior poder de negociação e, por conseguinte, conseguem maiores conquistas para os trabalhadores.

Os sindicatos que representam trabalhadores terceirizados têm, por sua vez, pouca representatividade frente ao patronato, com pequeno poder de negociação e repressão para fazer valer acordos e contratos mais atraentes para seus representados. Um dos elementos responsáveis por isso é a alta rotatividade entre os terceirizados, o que dificulta a formação e ação das bases sindicais.

Para Silva e Franco (2007) a terceirização é também uma estratégia para desestruturar e fragilizar os sindicatos. A terceirização gera uma concorrência entre os trabalhadores terceirizados e não terceirizados, que trabalham em um mesmo setor. Isso enfraquece as ações de solidariedade entre os trabalhadores, dificultando qualquer organização reivindicatória entre estes, frente ao patronato. A greve, um instrumento de luta dos sindicatos para assegurar direitos aos trabalhadores foi afetada pela terceirização, pois, os trabalhadores terceirizados, que vivem uma maior rotatividade em seus empregos, sentem-se ameaçados ao fazerem greves por terem menor garantia que permanecerão empregados. Por outro lado, os trabalhadores efetivos, quando em greve, ao verem os terceirizados realizando parte de suas funções, também se sentem ameaçados de perderem seus empregos.

1.2 A terceirização no Serviço Público

Segundo Amorim (2009) desde o governo militar, em 1967, com o Decreto Lei (DL) n.200/1967, já se incentivava a contratação de empresas privadas para a execução de atividades consideradas secundárias no setor público, com a justificativa de não aumentar demasiadamente a máquina pública. Embora essa lei incentivasse a contratação da terceirização no setor público o que, por conseguinte, poderia levar a um alto crescimento da terceirização nesse setor, a não obrigatoriedade, na época, de concursos para a contratação de funcionários públicos foi um obstáculo para que isso ocorresse. Porque devido à essa não obrigatoriedade, era possível contratar diretamente funcionários com contratos flexíveis sem que fosse gerado um vínculo empregatício permanente com o Estado. Ou seja, não se utilizava a terceirização porque nesse momento havia um outro meio ou instrumento -a contratação direta- que cumpria um papel semelhante ao da terceirização, a contratação de funcionários sem vínculo empregatício.

Com a Constituição de 1988 passou a ser obrigatório a realização de concurso público para a contratação de pessoas para o exercício de cargos públicos.

Essa nova lei se tornou um obstáculo para a contratação direta no setor público. Segundo Amorim (2009), como não haviam concursos públicos suficientes para a contratação de funcionários, devido à política de enxugamento da máquina pública, os administradores passaram a adotar sistematicamente a contratação direta temporária. A Constituição prevê

esse tipo de contratação, mas apenas em caráter excepcional, em que a atividade que será realizada é de extrema importância, mas temporal, o que não justifica a criação de um cargo público para executá-la. Mas na maioria das vezes esse tipo de contratação acontece de forma irregular, isso porque essas contratações são realizadas a fim de atenderem demandas permanentes.

Nesse cenário de intenso esforço para reduzir o número de funcionários públicos, embora houvesse a necessidade de continuar contratando-os, e isso só podendo acontecer através de concursos públicos, a terceirização aparece como “a solução” para manter atividades que, mesmo consideradas “periféricas” ou “secundárias”, são fundamentais para garantir o funcionamento da administração pública e de seus serviços.

Segundo Souza (2012), em 1997, Luís Carlos Bresser, ministro da Administração Federal da época, publicou o documento “*A Reforma do Estado dos Anos 90: Lógica e Mecanismos de Controle*”, no qual trazia a proposta do então governo em relação à terceirização.

Segundo Amorim (2009) a partir dessa medida houve uma diminuição significativa na contratação de novos servidores públicos através de concursos. No ano de 1995, foram contratados 19.675 funcionários públicos; no ano de 1996, foram contratados 9.927; já em 1999 foram tão somente 2.927 novos servidores contratados por concurso. A partir dos anos 2000 a contratação de novos servidores públicos continuou sendo diminuta. Segundo Amorim (2009) algumas das consequências da terceirização do serviço público é a desprofissionalização do serviço público. Muitos cargos que existiam e eram ocupados por funcionários públicos que gozavam de certa estabilidade em seus empregos, foram extintos e esses serviços passaram a ser realizados por trabalhadores terceirizados que não têm nenhuma estabilidade em seus empregos e vivem flexíveis e precárias condições de trabalho.

Já para Druck (2016) a terceirização é um meio utilizado por políticas neoliberais para o desmonte do serviço público, para assim, tornar necessária a privatização dos serviços oferecidos gratuitamente pelo serviço público à sociedade.

1.3 Terceirização em universidades públicas do Brasil

Segundo Souza (2012) denúncias de irregularidades cometidas por empresas terceirizadas prestadoras de serviços a universidades públicas no Brasil tem sido frequente. Em 2009, a Universidade de Brasília tinha 2.000 trabalhadores em condições de irregularidade, além disso, os gastos da Universidade com a terceirização também foram alvo de denúncias e de investigações, a UNB gastou cerca de 150 milhões com a terceirização, valor muito maior que outras universidades, como por exemplo, a UFRJ que gastou, no mesmo ano, 13 milhões com serviços terceirizados.

Na Universidade de São Paulo-USP também houve denúncias de irregularidades por parte de empresas terceirizadas. A USP, assim como as demais universidades públicas do país, para a contratação de uma empresa terceirizada, utiliza nas licitações como critério principal o menor preço e, por conseguinte, muitas vezes acaba contratando empresas sem nenhuma credibilidade para prestar os serviços solicitados. E que, muitas vezes, para oferecer os menores preços nas licitações, deixam de garantir direitos básicos aos trabalhadores, como por exemplo, o direito ao pagamento de salário e o direito às férias remuneradas.

Segundo Souza (2012) em 2011, uma empresa prestadora de serviços de limpeza à USP não estava pagando, dentre outros direitos, nem o vale transporte aos trabalhadores. Além disso, em seu ambiente de trabalho, esses trabalhadores viviam em condições de extrema precariedade, como por exemplo, realizavam suas refeições nos banheiros, por não ser permitido que eles utilizassem os refeitórios da Universidade.

Segundo Souto Maior (2011) quando uma instituição pública, como por exemplo, uma universidade contrata uma empresa terceirizada, essa instituição está automaticamente precarizando o trabalho que foi terceirizado, pois ela transfere de uma instituição sólida, a instituição pública, para uma empresa vulnerável economicamente, a terceirizada, as responsabilidades trabalhistas. E com isso, os maiores prejudicados são os trabalhadores terceirizados.

Souto Maior (2011) ressalta que no caso da USP, muitos dos trabalhadores que estavam passando por essa situação, em 2011, já haviam passado por uma situação semelhante, em 2006. Ou seja, entra empresa, sai empresa, o problema se repete. Muitas empresas terceirizadas contratadas por instituições públicas, como é o caso de universidades do país, não respeitam a Legislação Trabalhista. Mesmo diante dessas denúncias, essas

instituições contratam determinados serviços apenas via terceirização, pois precisam seguir a recomendação do Governo Federal que, principalmente através da Reforma do Estado dos anos 90 e através da Lei de Licitações, estabeleceu que determinadas atividades no serviço público devem ser terceirizadas e as empresas contratadas devem ser aquelas que ofereçam os menores preços.

1.4 A Universidade Federal da Bahia e os trabalhadores terceirizados

Segundo Souza (2012) antes da criação da Lei 8.666/1993- Lei de Licitações, a contratação de empresas terceirizadas para atuarem no serviço público se dava via contratação direta. A partir da criação dessa lei, a licitação passa a ser obrigatória sempre que no serviço público houver contratação de serviços terceirizados; realização de obras; compra ou alienação de bens; e concessão e permissão de serviços. Isso pode ser feito através das seguintes modalidades: concorrência, tomada de preços, leilão, concurso e convite.

Segundo Souza (2012), para a contratação de empresas terceirizadas, a UFBA sempre adotou a modalidade concorrência. Entretanto, seguindo uma orientação do Governo Federal, em 2004, a Universidade passou a adotar a modalidade Pregão Eletrônico, Lei 10.520, criada no ano de 2002, que determina que no processo licitatório para a contratação de uma empresa terceirizada, a instituição pública deve contratar a empresa que oferecer o menor preço.

Segundo Duck (2016) na UFBA, entre 2006-2015 houve um crescimento de 127,2% do número de trabalhadores terceirizados, enquanto que o crescimento de funcionários efetivos foi de apenas 2,2%. Em 2015, do total de trabalhadores na Universidade, os terceirizados representavam 27,5%, número muito próximo aos docentes, que representavam 29,7%. Como explicar que as atividades “secundárias” (as atividades que são terceirizadas) e a atividade central da Universidade (a docência) sejam realizadas por um número tão próximo de trabalhadores? Esses dados contribuem para comprovar a relevância desses trabalhadores para a manutenção da vida da Universidade.

1.5 Metodologia

Para a realização dessa pesquisa, utilizou-se as técnicas metodológicas quali-quantitativa, com ênfase na qualitativa.

No primeiro momento dessa pesquisa, foi realizado um levantamento bibliográfico sobre a relação entre trabalho e terceirização e, em especial, sobre a terceirização no serviço público e na Universidade Federal da Bahia. Com isso, foi possível compreender a atuação e as consequências geradas pela terceirização no mundo do trabalho. Essa compreensão foi fundamental para que as outras etapas da pesquisa fossem realizadas.

Em seguida, elaborou-se um questionário, com o objetivo de aplicá-lo aos trabalhadores terceirizados dos segmentos abrangidos por essa pesquisa, que tratou dos seguintes aspectos: 1- perfil do trabalhador; 2- trajetória de trabalho; 3- condições de trabalho na UFBA, 4- empresa terceirizada empregadora do trabalhador; 5- questões relacionadas à saúde do trabalhador, desde quando começou a trabalhar na UFBA; 6- garantias de direitos trabalhistas ao trabalhador, desde quando começou a trabalhar na UFBA; 7- relacionamentos do trabalhador na Universidade; 8- satisfação do trabalhador com a atividade que realiza na Universidade; 9- processos na Justiça do Trabalho contra empresas terceirizadas contratadas pela UFBA; 10- questões relacionadas aos sindicatos que representam esses trabalhadores.

Esse questionário foi aplicado a 105 trabalhadores da Universidade Federal da Bahia. Para a escolha do número de entrevistados por unidade, utilizou-se como critério o número total de professores e alunos em cada uma das unidades, calculando o peso dessas no total da Universidade, já que quanto maior a unidade, maior o número de terceirizados necessário. A escolha desse procedimento se deve ao fato de a UFBA não dispor do número de terceirizados por unidade.

A etapa seguinte foi a tabulação dos questionários no Software Sphinx, programa de análise de dados qualitativos e quantitativos. Através dessa tabulação pode-se analisar os dados obtidos durante a pesquisa.

Por fim, através de documentos disponibilizados pela PROAD – Pró-Reitora de Administração e da SUMAI- Superintendência de Meio Ambiente e

Infraestrutura/UFBA, e Reitoria da UFBA, obteve-se algumas informações que auxiliaram na investigação de como ocorre a terceirização na UFBA.

1.6 Quem são os trabalhadores terceirizados na Universidade Federal da Bahia?

A maioria desses trabalhadores são soteropolitanos, 80%; moram em bairros periféricos da cidade 62%, sendo que 32% continuam morando no mesmo bairro que nasceram. Esses trabalhadores escolheram o bairro que vivem por ser o local onde foram criados; onde conseguiram adquirir a casa própria; porque estão perto de amigos e familiares, e por considerarem um bom bairro (barato, seguro, de fácil mobilidade etc.).

Majoritariamente, esses trabalhadores são homens, 52%; pretos ou pardos, 94%; têm o ensino médio completo 58%; são solteiros ou separados, 52%; têm filhos, 79%; e têm entre 46 e 50 anos de idade.

Um dado que chamou atenção é que a maioria desses trabalhadores tem idade média ou alta (entre 31 e 50 anos). O número de trabalhadores entre 51 e mais de 60 anos também é significativo, 18%, já os trabalhadores entre 20 e 25 anos são apenas 9,5%, e com menos de 20 não foi encontrado nenhum trabalhador.

Para 59% desses trabalhadores, o salário que recebem é a renda principal da casa onde moram, mas nem sempre esse salário é suficiente para arcar com suas despesas e as despesas da família, pois, na maioria das vezes, a família é composta por duas a quatro pessoas.

Como o salário que recebem não é suficiente para arcar com as despesas do número total de pessoas que residem na casa, 49% desses trabalhadores precisam realizar uma outra atividade de trabalho, na maioria das vezes um “bico”. Além disso, 40%, se dedicam às atividades domésticas depois do trabalho.

Na hora de lazer, esses trabalhadores realizam atividades de custo baixo ou gratuitas e que, geralmente, envolvem a família e os amigos. Antes de trabalhar como terceirizados na UFBA, esses trabalhadores já realizaram inúmeras outras atividades: auxiliar de enfermagem, cozinheiro, motorista, servente, secretária, militar, manicure, frentista, eletricitista, doméstica, entregador etc. A maioria com carteira assinada, 90%. Mas embora

com carteira de trabalho assinada, a maioria desses trabalhadores não viveram condições estáveis de trabalho. 43% dos trabalhadores da UFBA já trabalharam em 4 a 11 empresas com carteira de trabalho assinada antes de trabalharem na Universidade. Esses dados mostram que esses trabalhadores estão habituados a viver em uma constante incerteza a respeito de seus trabalhos, a incerteza de que amanhã ou depois estarão empregados. Assim sendo, esses trabalhadores passam a ver no trabalho apenas um meio de manutenção imediata das suas necessidades básicas. Não veem, pois não lhes são permitido, o trabalho como algo através do qual se possa planejar o futuro.

Também um número significativo já trabalhou como terceirizado, 35%, o que mostra uma tendência dos trabalhadores terceirizados a permanecerem nessa condição ao longo de sua trajetória de trabalho.

Na UFBA, esses trabalhadores continuam vivenciando esta instabilidade. Embora a maioria desses trabalhadores já trabalhem há anos na Universidade (entre 1 e 2 anos, são 32% dos trabalhadores; entre 3 e 6 anos, são 22%; e entre 6 e mais de 10 anos, são 34%), não podem usufruir de direitos provenientes desse tempo de serviço prestado, pois na verdade são constantemente recém contratados porque constantemente trocam de empresas.

A maioria dos terceirizados da UFBA, 40,6% já trocou de empresas de 2 a 4 vezes. Essa é uma prática comum entre as empresas terceirizadas, conhecida como “troca de crachás”, acontece quando a contratante contrata uma nova empresa terceirizada, mas os trabalhadores permanecem os mesmos, apenas substituem o crachá pelo o da nova empresa. No caso da UFBA e de outras instituições, é a própria contratante que exige que os trabalhadores permaneçam os mesmos. Pois, estes já conhecem a dinâmica e o funcionamento da instituição e já adquiriram o “saber fazer”, que só é adquirido por trabalhadores que estão ligados diretamente a uma instituição, diferentemente da ideia do terceiro, aquele que não faz parte, ou que é uma parte irrelevante em um determinado processo.

Essa troca constante de empresas gera inúmeras consequências para esses trabalhadores. Mas o que mais chamou atenção é a quantidade de trabalhadores que não tiram férias regularmente. O direito a férias nem sempre é garantido aos trabalhadores terceirizados da UFBA, existem trabalhadores na Universidade que ficaram mais de 10 anos sem tirar férias.

A não de garantia de outros direitos como pagamento de salário, depósito do FGTS etc., também pode ser proveniente da “troca de crachás”, pois os trabalhadores, muitas vezes, não buscam apoio jurídico receosos ou ameaçados de não serem contratados pela próxima empresa. Conforme podemos conferir na fala abaixo:

“Ele nos disse: *quer colocar na justiça, então coloque, mas depois se preparem porque quando a gente voltar vai todo mundo para o olho da rua.*” (Depoimento de uma trabalhadora durante a pesquisa de campo,2016).

A fala dessa trabalhadora reflete uma prática comum realizada por empresas terceirizadas. Empresas que declaram falência para não arcarem com o conjunto de obrigação que lhes são devidas, inclusive pagamento de salários aos trabalhadores. E, em seguida, reabrem com outro nome e outro Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas- CNPJ, com os mesmos donos, a mesma estrutura e com os mesmos trabalhadores, caso estes não tenham procurado a Justiça do Trabalho, é claro.

Ou seja, esses trabalhadores além de viverem condições de trabalho precárias, muitas vezes, não podem nem contar com o amparo da justiça, pois estrategicamente são ameaçados pelo desemprego.

Outros dados que revelam a precarização das condições dos trabalhadores terceirizados da UFBA é que 58% recebem seus salários atrasados sempre ou às vezes. O direito ao horário de almoço não é garantido para 21% desses trabalhadores. Dos trabalhadores que realizaram hora –extra, 20% não receberam nenhum tipo de remuneração. Como podemos ver, direitos básicos, como o direito ao horário de almoço, nem sempre é garantido a esses trabalhadores.

Esses trabalhadores também já adquiriram algumas doenças no ambiente de trabalho, como por exemplo, Zica/Chikunguya 27%; problemas osteomusculares 33%; e alergia 33%.

As dificuldades no trabalho, apontadas por esses trabalhadores são diversas: problemas de relacionamento com servidores, docentes e estudantes; dificuldades para ir ao banheiro; não ter horário de almoço, ambiente de trabalho vulnerável e sem estrutura, muitos “chefes”, uso de drogas de alunos, desvio de função etc.

Já as coisas que a maioria desses trabalhadores (55%) mais gostam em seus trabalhos são o ambiente da Universidade e as relações que desenvolvem com as pessoas que

frequentam a Instituição. Apenas 13% disseram que o que mais gostam é realizar suas atividades de trabalho.

A relação desses trabalhadores com estudantes, docentes, funcionários e outros terceirizados geralmente é boa ou regular. Entretanto, 22% dos trabalhadores terceirizados já foram discriminados. Destes, 57% por docentes; 43% por estudantes; e 39% funcionários da UFBA. Esses dados comprovam que uma das consequências geradas pela terceirização é a discriminação, mesmo num ambiente universitário, supostamente mais democrático.

Dos trabalhadores entrevistados, 89% estão satisfeitos com seus empregos, pelos mais diversos motivos: porque gostam do ambiente, 47%; porque têm um emprego e, conseqüentemente, um salário, 32%; porque têm boa convivência e não sofrem pressão, 19%; têm bom relacionamento com os alunos, 9%, dentre outros motivos. Os motivos apresentados por aqueles que não estão satisfeitos com seus empregos são: não gostam das atividades que realizam, 42%; consideram as condições de trabalho ruins, 17% etc.

Embora a maioria desses trabalhadores estejam satisfeitos com seus empregos, 77% gostariam de ter outro emprego, a maioria, 60% porque gostaria de ter uma melhor remuneração, os que gostariam de realizar outra atividade são 23%, e os que gostariam de ter melhores condições de trabalho são 14,8%, dentre outros motivos apresentados. E quando perguntados se gostariam de trabalhar como terceirizados ou contratados diretamente pela Universidade, praticamente todos, 99%, gostariam de trabalhar na UFBA com contratos diretos, a maioria, 70% porque gostariam de ter mais estabilidade e segurança, 43% gostariam de ter melhores salários, e 37,5% gostariam de ter mais direitos.

Essas respostas mostram que embora esses trabalhadores estejam satisfeitos com seus empregos, rejeitam a condição de terceirizados a qual se encontram por considerá-la precária: baixos salários, sem estabilidade e segurança etc. E como pudemos notar ao longo da pesquisa, a satisfação desses trabalhadores e seus vínculos estão muito mais relacionados à Universidade em si, do que com às atividades que realizam e, muito menos ainda com as empresas que os contratam.

CONCLUSÃO

A partir da amostra de 105 trabalhadores terceirizados, lotados em 14 unidades de ensino que cobrem todas as áreas da Universidade, pode-se afirmar que os trabalhadores terceirizados da UFBA são, em sua maioria, homens negros, têm entre 46 e 50 anos de idade, com ensino médio completo, solteiros ou separados, com filhos, residentes de bairros periféricos da cidade, que recebem, em média, um salário mínimo, e esse salário geralmente é a renda principal de suas casas, o que não é suficiente para arcar com as despesas de suas famílias compostas, geralmente, de duas a quatro pessoas. Devido a isso, esses trabalhadores precisam realizar outras atividades para completar a renda, geralmente um “bico”. Como não lhes sobram tempo e nem disposição física, esses trabalhadores não podem buscar formas que qualificação e, assim, permanecem compondo a reserva de mão de obra barata, necessária para a prestação de serviços precários, como por exemplo, os serviços terceirizados.

Os trabalhadores terceirizados da Universidade Federal da Bahia realizam atividades que antes faziam parte do quadro da Universidade e que eram realizadas por servidores públicos, que tinham, como todo servidor, estabilidade e um plano de carreira. Mas muitos cargos foram terceirizados e outros extintos. Mas embora alguns cargos tenham sido extintos, a necessidade pela atividade continuou existindo, isso fez com que trabalhadores terceirizados passassem a realizar essas atividades, num claro desvio de função. Como por exemplo, o cargo de copeira que foi extinto, e essa atividade passou a ser realizada, geralmente, pelo pessoal da limpeza.

Esses trabalhadores terceirizados são trabalhadores que, assim como os servidores públicos, prestam serviços há muito tempo para a Universidade, mas são constantemente recém contratados e não têm nenhum vínculo formal com a Instituição e, por conseguinte, não podem usufruir dos mesmos direitos que os servidores.

Nessa pesquisa constatou-se que esses trabalhadores, embora sintam uma satisfação em trabalhar na Universidade, rejeitam a sua condição de terceirizado, pois sentem-se vinculados à UFBA e não às empresas que os contratam. Não poderia ser diferente, já que muitos desses trabalhadores estão há décadas trabalhando na Universidade; têm o roteiro de suas atividades determinado por alguém da UFBA; e alguns, na parte de biblioteca, por exemplo, desenvolvem as mesmas

atividades que um funcionário efetivo da Universidade; têm relações afetivas com os estudantes, professores e funcionários da Instituição; etc. Por isso, não sem razão, quando perguntados onde trabalham, respondem: “eu trabalho na UFBA”.

Bibliografia

AMORIM, H. (2007) **A terceirização no serviço público: à luz da nova hermenêutica constitucional.** São Paulo, Brasil: LRT.

BOURDIEU, P. (1998) **Contrafogos.** São Paulo, Brasil: Zahar.

DRUCK, G. y FRANCO, T. (2007). Terceirização e Precarização : o binômio anti-social em indústrias. En: **A Perda da Razão Social do Trabalho: terceirização e precarização.** (p.97-118). Salvador, Brasil: Boitempo.

DRUCK, G. y MONY, A. (2007) Terceirização: a erosão dos direitos trabalhistas na França e no Brasil .En: DRUCK, G. FRANCO, T. (Orgs.). **A Perda da Razão Social do Trabalho: terceirização e precarização.** (p.23-58). Salvador, Brasil: Boitempo.

DRUCK, G. (2011) **Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios?** Revista Caderno CRH, pp. 35-55.

DRUCK, G. (2016) **A terceirização na Saúde Pública: formas diversas de precarização do trabalho.** Revista Trabalho, Educação e Saúde, pp. 15-43.

DRUCK, G. (2016) **A Terceirização no Setor Público e a Proposta da Liberalização da Terceirização pelo PL 4330.** Blog da Boitempo, Recuperado de: <http://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/a-terceirizacao-no-setor-publico-e-a-proposta-de-liberalizacao-da-terceirizacao-pelo-pl-4330/>

MARCELINO, P. y CAVALCANTE, S. (2012). **Por uma Definição de Terceirização**. Revista Caderno do CRH, pp. 85-104.

SILVA, S. C. y FRANCO, T. (2007). Flexibilização do Trabalho: vulnerabilidade da prevenção e fragilização sindical. En: DRUCK, G.; FRANCO, T. (Orgs.). **A Perda da Razão Social do Trabalho: terceirização e precarização**. Salvador, Brasil: Boitempo, pp.119-146.

SOUZA, E.(2012) **A “Maquiagem” do trabalho formal: Um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor de limpeza na Universidade Federal da Bahia**. Dissertação (Mestrado) Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador, Brasil.

MAIOR, J. (2017) **Carta aberta aos “terceirizados” da USP e aos juristas brasileiros**. Blog Souto Maior. Recuperado de <http://www.jorgesoutomaior.com/terceirizaccedilatildeo.html>