



“Questão Social, Pandemia e Serviço Social: em defesa da vida e de uma educação emancipadora”

Eixo temático: Trabalho, Questão Social e Serviço Social
Sub-eixo: Relações de trabalho - organização, gestão e exploração da força de trabalho

A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO TERCEIRIZADO NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS:

trabalhadores como peças substituíveis na era do capital

THE PRECARIZATION OF OUTSOURCED WORK IN PUBLIC UNIVERSITIES: workers as

replaceable parts in the era of capital

MARCELO ROBERTO BECKER ¹
VANELISE DE PAULA ALORALDO ²
JAIRO DA LUZ OLIVEIRA ²
LARISSA RAMALHO PEREIRA ²

RESUMO: O avanço do sistema capitalista acarretou em grandes transformações no mundo do trabalho. Dentro desse panorama, busca-se respostas para uma das principais questões emergentes: a terceirização de serviços, especificamente, no âmbito da Universidade Pública. Nesse sentido, o presente artigo, extrato de uma dissertação de mestrado, visa analisar as condições de trabalho dos profissionais terceirizados na Universidade Federal de Santa Maria. Esta pesquisa tem caráter qualitativo, de cunho exploratório, por meio de entrevista individual semiestruturada. O método utilizado foi dialético-crítico. Os principais resultados apontam a terceirização como forma de potencializar a precarização do trabalho bem como a desregulamentação de

1 Profissional de outras áreas. Universidade Federal De Santa Maria

2 Professor com formação em Serviço Social. Universidade Federal De Santa Maria

direitos.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho Terceirizado; Universidade Pública; Precarização; Capitalismo.

ABSTRACT: The advance of the capitalist system resulted in transformations in the world of work. Within this panorama, we seek answers to one of the main emerging questions: the outsourcing of services, specifically, within the scope of the Public University. In this sense, this article, extracted from a master's thesis, aims to analyze the working conditions of outsourced professionals at the Federal University of Santa Maria. This research has a qualitative, exploratory nature, through a semi-structured individual interview. The method used was dialectical-critical. The results point to outsourcing as a way to enhance the precariousness of work as well as the deregulation of rights.

KEYWORDS: Outsourced Work; Public university; precariousness; Capitalism.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho faz parte da vida humana, caracterizando-se como elemento de realização do ser social, que se desenvolve por meio dos laços de cooperação social e também pelo ato que produz e reproduz a vida humana, tornando-se assim,

importante para o desenvolvimento individual e também para a evolução da sociedade (ANTUNES, 1995). Porém, com o advento da evolução do sistema capitalista o trabalho adquire uma nova configuração, promovendo a precarização das relações de trabalho e deixa de constituir-se em uma fonte de realização para o ser humano. Antunes (1995, p.124) afirma que “O que deveria se constituir na finalidade básica do ser social – a sua realização no e pelo trabalho – é pervertido e depauperado”.

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

Diante do exposto, o presente artigo é resultado da dissertação de mestrado, apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações Públicas da Universidade Federal de Santa Maria, que teve por objetivo central, *analisar como vêm se constituindo as relações de trabalho dos profissionais terceirizados na Universidade Federal de Santa Maria, a fim de promover ações de melhoria diante a realidade enfrentada no trabalho junto a Universidade*. Neste sentido, como parte das reflexões teóricas que sustentam a dissertação, aqui, busca-se trazer a cena do debate a categoria primordial que é o trabalho, e seus reflexos contemporâneos, no que tange a terceirização como uma das formas de precarização que vem crescendo nos últimos tempos. Utilizou-se de pesquisa qualitativa, a partir da perspectiva teórica em Marx e suas categorias centrais de análise da realidade: a historicidade, a totalidade, a contradição e mediação. Para tanto, o artigo está organizado na sequência da introdução, dois itens: o primeiro, tratará de abordar a terceirização como forma de precarização do mundo do trabalho, visando ampliar o horizonte teórico no qual se assenta o campo de problematização deste estudo. O segundo item versa acerca da terceirização do trabalho nas universidades públicas, a partir de um estudo bibliográfico e documental que cercam o debate, articulando dados dos resultados da pesquisa empírica, seguido de breves considerações finais.

2 A TERCEIRIZAÇÃO COMO FORMA DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: ASPECTOS DO CARÁTER INDISSOCIÁVEL ENTRE CAPITALISMO E EXPLORAÇÃO

A noção de precarização tem origem no termo “precário” que vem do latim *precarius*, que tem como significado algo instável, frágil e insuficiente. Dessa forma precarizar traduz-se como a ação de tornar algo precário (SILVA, 2011). Para que se compreenda como a precarização se dá no contexto atual do mundo do trabalho, é necessário entender como se deram as transformações que culminaram no cenário vivido cotidianamente hoje.

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

O rompimento com os modelos de produção taylorista e fordista, e a conseqüente reestruturação produtiva baseada no modelo japonês toyotista, alterou os padrões e introduziu o conceito de acumulação flexível. A acumulação flexível é caracterizada por uma produção flexível e *just-in-time*, ou seja, há o mínimo de estoque possível e a produção, que

deve ser efetivada no menor tempo possível, é vinculada à demanda do mercado. A acumulação flexível também depende de um processo produtivo flexível, o que demanda que o trabalhador opere simultaneamente várias máquinas. Outra característica é que nos processos fordista e taylorista, aproximadamente 75% da produção acontecia dentro da fábrica, já na acumulação flexível a fábrica fica responsável por somente 25%, e o restante fica a cargo de terceirizados ou subcontratados (ANTUNES, 2007). Sobre este paralelo entre os modelos de produção Antunes e Druck acrescentam que:

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

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

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

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

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

Há uma relativa qualificação e intelectualização do trabalho por um lado, mas por outro desqualifica-se e precariza, porque cria-se em escala minoritária um trabalhador polivalente, que opera máquinas com tecnologia avançada, e que por vezes exercita com maior afinco sua dimensão intelectual. Entretanto, no outro lado, há um grande contingente de trabalhadores sem qualificação, com formas de contratação temporária, parcial ou terceirizada, constituindo uma massa de trabalhadores precarizados (ANTUNES, 2007). A precarização e o capitalismo são indissociáveis, visto que é um fenômeno que faz parte da sociedade capitalista e intensifica-se nos momentos de crise. Dessa forma, há formas diferenciadas de sua manifestação.

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

altera em cada momento histórico, de maneira que se reconfigura e resulta em processos diferentes de precarização do trabalho, de acordo com cada período.

Atualmente, a precarização está institucionalizada em todas as regiões do mundo, em países periféricos como o Brasil ou países desenvolvidos, ou seja, se enraiza por todos os lugares (ANTUNES; DRUCK, 2014). Nos encontramos diante de um momento de desconstrução do trabalho sem precedentes na era moderna, com o aumento da precarização e da informalidade. Como aponta Antunes “se no século XX presenciamos a vigência da era da degradação do trabalho, na transição para o século XXI passamos a estar diante de novas modalidades de ser da precarização, da qual a terceirização tem sido um de seus elementos mais decisivos” (ANTUNES, 2018, p.156).

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

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

A realidade da terceirização no serviço público não é diferente, visto que os avanços do mercado neoliberal adentraram à Administração Pública com força na década de 1990, e promoveram o constante esvaziamento de trabalhadores concursados de cargos de

atividades consideradas acessórias, instrumentais ou complementares, como limpeza, conservação, copeiragem, segurança, vigilância, entre outros. Nesse entendimento o Decreto nº 2.271/1997 diferenciou atividade-meio e atividade-fim, delimitando a terceirização apenas ao primeiro tipo de atividade (DRUCK et al, 2018). Mais recentemente, em 2017, a terceirização foi sancionada de maneira mais cruel, por meio da Lei 13.429/2017, que regulamenta a terceirização para qualquer atividade nas organizações, sejam elas atividades-meio ou atividades- fim (BRASIL, 2017).

O setor da educação pública, mais especificamente das Universidades Públicas, vive um panorama igualmente assolador. A Universidade Pública Federal também vem apresentando efeitos da política gerencialista, por meio da aproximação da realidade laboral das Universidades Públicas ao contexto da realidade do setor privado, desfocando de sua função social para uma visão neoliberal orientada pela gestão baseada nas demandas de mercado.

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

O termo “Terceirização” tem origem na palavra “terceiro”, indicando assim um intermediário, e a criação desta expressão se deu na área de administração de empresas, em uma tentativa de descentralizar determinadas atividades a um terceiro (DELGADO 2016). Assim a terceirização ao tratar o trabalhador como um objeto, afeta também sua autoestima, retira-lhe a noção de pertencimento, onde não passa a ser tratado como trabalhador de uma classe, mas apenas como “terceirizado”. O trabalho terceirizado separa os trabalhadores e cria duas espécies: os de primeira e os de segunda categorias. A primeira categoria consiste naqueles que têm mais direitos e a segunda categoria aqueles que

possuem menos direitos (DRUCK, 2018). Esses dois conjuntos convivem muitas vezes no mesmo ambiente de trabalho, o que propicia um cenário fértil para que discriminações e injustiças ocorram (FONSECA, 2018). A discriminação é uma das faces mais cruéis que a terceirização traz à tona, sobretudo, porque muitas vezes se dá de maneira invisível e não aparece nas estatísticas, ou seja, a invisibilidade daqueles que vivem da venda da força de trabalho e mantêm a vida em sociedade em constante continuidade.

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

3 O TRABALHO TERCEIRIZADO E O DESMONTE SOCIAL DO ESTADO: AVANÇO DA LÓGICA NEOLIBERAL NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

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

Se por um lado a terceirização na Administração Pública se constitui como uma ferramenta de gestão importante para a expansão da estrutura e das organizações, bem como para a complexidade dos processos, visto que a delegação de processos permite que a organização venha a convergir seus esforços à sua atividade principal como defende

Albarelo (2016), por outro lado deveria ela atentar-se para os efeitos perversos da terceirização para o trabalhador, pois

São diversos efeitos perversos da terceirização para o trabalhador, mas dentre os principais, é possível identificar a dificuldade que os terceirizados enfrentam nas lutas coletivas em virtude da fragilização dos sindicatos e a violação à sua dignidade, a partir do momento em que o trabalhador deixa de ser tratado como sujeito e passa a ser tratado como coisa (SILVA FILHO, 2017, p. 37).

Muitos dos indicadores construídos pelas pesquisas mostram a degradação do trabalho em várias dimensões, tais quais: o desrespeito aos direitos dos trabalhadores, as más condições de trabalho, baixa remuneração, a piora das condições de saúde, o elevado índice de acidentes de trabalho e a vulnerabilidade política dos trabalhadores, uma vez que estão alienados, dispersos e desunidos, têm dificuldades para se organizar coletivamente.

A respeito das universidades públicas Druck (2018, p. 135) faz a seguinte contribuição:

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

Nesse sentido, pode-se perceber que as terceirizações vêm tomando conta das instituições públicas, inclusive IFES, sem que ocorra uma avaliação acerca do impacto dessa modalidade contratual para a vida e trabalho destes profissionais terceirizados, ou seja, é adotada como ferramenta de gestão com o único propósito de reduzir custos. Nota-se, que

nesse caso, reduzir custos significa pagar o menor valor possível às empresas subcontratadas, que repassarão aos trabalhadores terceirizados o valor mais baixo que puderem, a fim de ficar com a maior taxa de lucro.

O presente estudo foi realizado na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), campus de Santa Maria/RS. A UFSM é uma instituição federal criada pela Lei n. 3.834-C de 14 de dezembro de 1960 e federalizada pela Lei n. 4.759 de 20 de agosto de 1965, constituindo-se a época como a primeira universidade federal instituída fora de uma capital brasileira. A UFSM é Instituição Federal de Ensino Superior vinculada ao Ministério da Educação como uma autarquia especial, e tem sua sede na cidade de Santa Maria, localizada na região central do Rio Grande do Sul, possui ainda outros três campi localizados nos municípios gaúchos de Cachoeira do Sul, Frederico Westphalen e Palmeira das Missões. Atualmente a UFSM atende aproximadamente 30 mil alunos, distribuídos em 272 cursos de ensino médio, técnico, graduação e pós-graduação, estes dois últimos nas modalidades presencial e a distância, além de quase 5 mil servidores, entre docentes e técnicos administrativos em educação (TAEs), que atuam nas áreas acadêmicas e administrativas da Instituição. O número de funcionários terceirizados que exercem suas funções na instituição não são referidos no Plano de Desenvolvimento Institucional 2016-2026 da UFSM (UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA, 2016). A pesquisa empírica entrevistou 11 funcionários terceirizados e 05 gestores, todos atuantes no campus sede da UFSM, além de gestores funcionários da empresa terceirizada.

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

Mais recentemente, um estudo desenvolvido com o objetivo de traçar o perfil dos trabalhadores terceirizados no Brasil, destacou que de 2006 a 2018 houve um crescimento

de 4,5 milhões de postos de trabalho terceirizados no país, totalizando em 2018 11,9 milhões (RODRIGUES; SANTOS; SILVA, 2020).

A preocupação com a crescente terceirização junto a Administração Pública, e especificamente dentro da Universidade é apontada pelos Gestores Universitários entrevistados, como pode-se conferir no extrato a seguir:

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

O entrevistado GU1 traz, na fala acima, o entendimento de que a terceirização na Administração Pública é um projeto do próprio Estado, que vem sendo intensificado nos últimos anos, baseado fortemente na lógica neoliberal. Sobre esse ponto, Druck (2021), disserta que esta formatação de um Estado neoliberal é uma exigência do capitalismo flexível e globalizado, fazendo com que serviços públicos passem a ser transferidos e oferecidos por empresas privadas.

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

Porque agora a gente já tá com algumas limitações em relação a abertura de novos concursos para técnico-administrativos, né? Pra eu fazer um novo concurso é que eu tenho que atender o decreto do governo que estabelece 14 critérios, digamos

assim, pra gente atender antes de abrir esse concurso. E na verdade a abertura do concurso é autorizada pelo Ministério da Economia e um dos itens, só pra gente fazer o link aqui com o assunto, um dos itens é: eu tenho que mostrar pro governo porque eu não terceirizei? Qual foi meu motivo? Eu poderia ter terceirizado? O governo quer que a gente mostre porque que eu não estou terceirizando sendo que a terceirização é um custo muitíssimo menor, né? Muito menor do que tu contratar efetivo (GU3).

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

Essas falas trazem à tona a realidade da terceirização no serviço público diante de um cenário que vem se agravando cada vez mais, amparado pelo Estado, que pretende introduzir um modelo gerencialista aos moldes do setor privado na Administração Pública. Druck (2018) reitera que esta é uma característica da era neoliberal, que é marcada por privatizações de empresas públicas e principalmente pelo enxugamento da máquina do Estado, onde a terceirização é um fenômeno central deste movimento. O entrevistado GU2 esboça um pensamento que traduz a expansão da terceirização dentro da Universidade:

Nós, a Universidade, até o início do ano passado, toda a confecção de alimentação era da Universidade, era nosso, né? Cozinheiro era nosso, copeiro, e ano passado começou a confecção de alimentos com uma empresa. Então foi terceirizado todo o Restaurante Universitário. E anos atrás ninguém cogitava isso, ninguém cogitava (GU2).

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

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

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

Apesar dos Gestores Universitários entrevistados terem manifestado uma preocupação com o avanço da terceirização na Instituição, um dos Gestores da Empresa Terceirizada e 4

Trabalhadores Terceirizados entrevistados manifestaram visões diferentes do que foi trazido até aqui, ou seja, uma contradição em relação ao tema. Nota-se uma congruência entre as falas dos Trabalhadores Terceirizados relacionando a terceirização a maior oferta de empregos como percebemos na seguinte fala: *“Abre mais oportunidades, mais caminhos, né? Digamos que hoje tu trabalha com um funcionário, no caso de carreira, tu pode colocar mais dois ou três funcionários, né? Claro que terceirizando aquela parte, né? Cabe mais empregos, né?”* (TT7).

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

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

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

Essas concepções, produzidas pela sociabilidade do capital, podem ser relacionadas ao atual momento de crise em que vivemos, com o grande número de trabalhadores desempregados e acentuação das políticas neoliberais. O desemprego tem sua origem junto

ao início do próprio capitalismo, ou como diz Marx (1982) o desemprego estrutural é uma das condições da sociedade capitalista. Sobre esta questão o autor cita:

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

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

CONCLUSÃO

O sistema de produção de acumulação flexível exige que as relações de trabalho adquiram novas configurações, o que se reflete na busca cada vez maior de força de trabalho sob demanda, ou seja, subcontratada. Dessa forma, aqueles trabalhadores que são terceirizados e subcontratados por uma empresa prestadora de serviços, desempenham suas atividades em outra empresa com a qual não possuem vínculo formal de trabalho, vivenciando uma soma de precarizações, inseguranças e maior exploração no espaço de trabalho.

A visão gerencial perpetuada pela lógica do capital nas relações sociais, se associa aos pensamentos neoliberais de que a terceirização como uma ferramenta de gestão, propiciará vantagens para todos os envolvidos, desde a prestadora de serviços e a empresa contratante até o trabalhador terceirizado, pois a terceirização teria a capacidade de disponibilizar à empresa que contrata uma mão de obra mais qualificada, ao passo que poderia dar maior atenção às atividades que considerasse fundamentais. Para a sociedade e para o trabalhador seria o aumento da oferta de empregos, e a conseqüente saída do desemprego e informalidade. Contudo, o que se verifica na realidade é que a terceirização e sua regulamentação - e conseqüente desregulamentação dos direitos - funcionam como alternativa para saída da crise econômica, pois de fato ela desemprega ao invés de criar empregos. Uma vez que os trabalhadores terceirizados são submetidos a jornadas maiores e com ritmo exaustivo, sem fornecer as condições necessárias para que o trabalhador viva plenamente em segurança, além de contribuir efetivamente para a redução dos postos de trabalho

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

Dessa forma, diante do exposto, entende-se que o avanço da terceirização se caracteriza como um dos aspectos considerados de maior precarização e devastação do mundo do trabalho, das suas condições e relações entre os trabalhadores e com seus empregadores.

REFERÊNCIAS

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

ALENCAR, Mônica Maria Torres de. O desemprego contemporâneo como elemento da acumulação capitalista e da luta de classes, **O Social em Questão** - Ano XIV - nº 25/26 – 2011. Disponível em: <
http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/6_OSQ_25_26_Alencar.pdf >. Acesso em jul. 2022.

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

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

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

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

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

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

Antunes, R.; Praun, L. Sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social & Sociedade** [online]. 2015, v. 00, n. 123, Acesso em: 31 Ago. 2022, pp. 407-427. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0101-6628.030>>.

BRASIL. **Lei nº 13.429**, de 31 de março de 2017. Brasília. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 25 mai. 2021.

. **Decreto nº 9.507**, de 21 de setembro de 2018. Dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília, DF, set. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9507.htm. Acesso em: 03 mar. 2021.

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

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

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

DRUCK, M. G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?.

Caderno CRH, v. 24, n. 1, 2011.

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

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

FONSECA, V. P. da, Terceirizar atividade-fim é alugar trabalhador. In: CAMPOS, A.

G. **Terceirização do Trabalho no Brasil**: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: IPEA, p. 95 -111, 2018.

MARCELINO, P.R. P. **A Logística da Precarização**: terceirização do trabalho na Honda do Brasil. 1. ed. São Paulo: Expresso Popular, 2004.

MARCELINO, P.; CAVALCANTE, S. Por uma definição de terceirização. **Caderno CRH**, Salvador, v. 25, n. 65, 2012.

MARX, K. **O Capital**: crítica à economia política. Trad. Reginaldo Sant`Anna. 8. ed., Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, L.1, v. 1, 1982.

MENDES, J. M. S. **O verso e o averso de uma história**: o acidente e a morte no trabalho. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2003.

SILVA FILHO, A. A. C. **Terceirização e a dignidade humana**: a terceirização assegura um trabalho digno? 2017. 76f. Monografia de Graduação. Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. **Plano de Desenvolvimento Institucional (2016-2026)**. Santa Maria, 2016. Disponível em:

<<https://www.ufsm.br/pro-reitorias/proplan/pdi/wp-content/uploads/sites/500/2018/12/00-DocumentoPDI-TextoBaseCONSU.pdf>>. Acesso em: 07 out. 2019.

,