

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS, AMBIENTAIS E BIOLÓGICAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE POLÍTICAS  
PÚBLICAS E SEGURANÇA SOCIAL  
CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL**

**“Tempos Modernos”: A terceirização na Universidade Federal do Recôncavo  
da Bahia**

**GUSTAVO CARVALHO DOS SANTOS**

**CRUZ DAS ALMAS – BAHIA  
2014**

GUSTAVO CARVALHO DOS SANTOS

**“Tempos Modernos”: A Terceirização na Universidade Federal do Recôncavo  
da Bahia**

Dissertação apresentada à Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social do Centro de Ciências Agrárias, Ambientais e Biológicas da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia como requisito para obtenção do título de Mestre em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria Inês  
Caetano Ferreira

**CRUZ DAS ALMAS – BAHIA  
2014**

## FICHA CATALOGRÁFICA

S237t Santos, Gustavo Carvalho dos

“Tempos modernos”: a terceirização na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia / Gustavo Carvalho dos Santos. – Cruz das Almas, 2014.

119 f.;

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dra. Maria Inês Caetano Ferreira

Dissertação (Mestrado em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social) – Programa de Pós-Graduação em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social, Centro de Ciências Agrárias, Ambientais e Biológicas, Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, 2014.

1. Terceirização 2. Administração Pública 3. Direitos trabalhistas 4. Eficiência I. Ferreira, Maria Inês Caetano II. Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Centro de Ciências Agrárias, Ambientais e Biológicas III. Título.

CDD 658.042

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS, AMBIENTAIS E BIOLÓGICAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE POLÍTICAS  
PÚBLICAS E SEGURANÇA SOCIAL**

**COMISSÃO EXAMINADORA DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE  
GUSTAVO CARVALHO DOS SANTOS**

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup> Maria Inês Caetano Ferreira

Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – UFRB (Orientadora)

---

Prof. Dr. José Alexandre de Souza Menezes

Universidade Federal da Bahia – UFBA

---

Prof. Dr. Emanuel Luís Roque Soares

Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – UFRB

Dissertação homologada pelo Colegiado do Curso de Mestrado Profissional em  
Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social em .....,  
conferindo o Grau de Mestre em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social  
em .....

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todos trabalhadores terceirizados do Brasil. Especialmente aos trabalhadores terceirizados da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia.

Entretanto peço licença a esses trabalhadores para dedicar também esta peleja a mestre Diamante (meu saudoso tio Ailton Ferreira). Foi ele quem primeiro conseguiu um título de mestre para nossa família. Ele me contou que na sua vinda de Itajuípe-Ba para Salvador conheceu o mestre Bimba, capoeirista renomado. Em um bate-papo, mestre Bimba soube que meu tio veio da região do cacau, que era por muito conhecido como “o diamante negro”. Assim, resolveu este mestre batizá-lo de Diamante.

Os últimos sete anos de sua vida eu pude ter o prazer de acompanhá-lo muitas vezes e aprender coisas da vida com esse malandro<sup>1</sup>. E uma memória que me ocorre de Mestre Diamante é que logo após ele me contar porque ele atendia por este heterônimo, o fato se confirmou. Eu estava saindo do condomínio recanto das flores em Brotas, Salvador BA, lugar que passou o resto de sua vida e também está sepultado (Jardim da Saudade). De repente, assim que passamos pelo portão principal, próximo a alguns bares, ao vê-lo, um jovem grita: “mestre diamante”. Sou capaz de lembrar ele olhando mais para mim do que para o próprio rapaz. Como se me dissesse, “eu não lhe falei que sou mestre diamante”. Ele já tinha se afastado da capoeira há mais de 10 anos, mas isso soava como se seu lugar estivesse ali de forma indelével. Portanto, quero dedicar também este título ao primeiro mestre que

---

<sup>1</sup> Malandro é um adjetivo que se deve usar com muito cuidado. Parece-me ser hoje sinônimo de pessoa que leva vida de forma honesta e tem como virtude maior a inteligência na condução da mesma. Esse conceito para mim se impõe principalmente depois da ascensão do samba enquanto música popular brasileira. Contudo, recordo-me que ao conversar com um senhor de aproximadamente 60 anos; ex-funcionário da Petrobrás, que tinha sido aposentado por invalidez devido aos problemas mentais ocasionados pelo vício alcoólico; quando o chamei de malandro ele logo retrucou: posso beber, mas malandro não sou! Logo essa situação me remeteu a ideia de que existia um ruído em nossa comunicação. Faço questão de esclarecer que utilizo o termo malandro, ao qualificar o mestre diamante, meu tio, dando-lhe o sinônimo de inteligência para as diversas situações da vida. Essa inteligência não se adquire em banco de universidade. Como dizia meu professor Fábio Lima, é mais fácil encontrá-la nos corredores da universidade ou mesmo em um bar tomando uma cerveja.

tenho notícias de minha família. Queria poder tocar mais um samba com ele nesse momento especial para mim!

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

**CCAAB - CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIA AMBIENTAL E BIOLÓGICA**

**CCS - CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE**

**CLT - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

**CTPS - CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL**

**DASP - DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DO SERVIÇO PÚBLICO**

**DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOENCONÔMICOS**

**FASUBRA - FEDERAÇÃO DE SINDICATOS DE TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DAS UNIVERSIDADES BRASILEIRAS**

**FGTS - FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO**

**FHC - FERNANDO HERIQUE CARDOSO**

**FMI - FUNDO MONETÁRIO INTERNACIONAL**

**INSS - INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL**

**MARE - MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO FEDERAL E REFORMA DO ESTADO**

**MEC - MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

**NUAPAD - NÚCLEO DE APOIO ADMINISTRATIVO**

**REDA - REGIME ESPECIAL DE DIREITO ADMINISTRATIVO**

**SAC - SERVIÇO DE ATENDIMENTO AO CIDADÃO**

**SAEB - SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO DO ESTADO DA BAHIA**

**TST - TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

**UFBA - UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA**

**UFRB - UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA**

**UNEB - UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA**

## AGRADECIMENTOS

A primeira coisa que vem a mente quando me deparo com agradecimentos é a certeza de que devo esquecer-me de agradecer a alguém relevante a conquista do momento. Então que siga esta sina, uma vez que parece vã a tentativa de evitá-la. Para não correr o risco desta vez de ser o meu pai ou até mesmo minha mãe, melhor começar por eles.

Agradeço esta conquista a Sr. Adauto e Sr.<sup>a</sup> Sônia pelo exemplo de guerreiro e guerreira que são. Como não reconhecer o esforço que meu pai depreendeu para levar uma vida honesta. Recordo-me de suas inúmeras histórias de vida. Uma em especial, pois cedo, ainda adolescente, ele e seus 8 irmãos, além dos pais, foram forçados a sair de Itajuípe no Sul da Bahia em 1965, lugar onde nasceu, para a capital baiana. Vieram fugidos. Meu avô trabalhava para um fazendeiro. Certa feita, em um acerto de contas, historicamente comum naquela região do cacau, mataram o filho de um fazendeiro rival. Daí em diante começou a diáspora de sua família. Pai para um lado, tendo que se defender, mãe para o outro tendo que proteger seus filhos da jura desta confusão. E meu pai teve que aprender cedo a responsabilidade que é ser adulto.

Por outro lado, como não reconhecer minha mãe como uma mulher também aguerrida. Ela teve o privilégio de ser a filha mais velha de um casal humilde. Meu avô era baiano, minha avó alagoana, veio para Bahia fugida por força de um abaixo assinado em épocas que fazer ou participar do mesmo era visto pelas autoridades estatais com ato criminoso. Minha mãe ajudou a criar os 10 irmãos que a sucedeu. Mesmo assim, estudou em uma época em que o acesso à educação era muito mais limitado que os dias de hoje. Graduada em pedagogia e tendo feito magistério no ensino médio, aposentou-se com a mais nobre das profissões, professora!

Essas duas forças juntas lastrearam minha vida. Posso cometer injustiças neste agradecimento, mas jamais deixar de reconhecer o empenho que ambos fizeram e ainda fazem para que eu e minhas três irmãs conseguíssemos nossos objetivos. Aí vai mais um agradecimento a eles!

Gostaria também de agradecer às minhas irmãs Indiara, Jaqueline e Gisele. Contudo, a primeira irmã tem um sentido diferente das outras duas. Vez que Indiara era uma adolescente destemida para o estudo. Queria desde a antiga oitava série primária entrar para uma Universidade na área de saúde. Sem essa determinação, sem esse exemplo tão próximo de mim, talvez eu estivesse até os dias de hoje pensando que os acadêmicos levitam.

Não posso me esquecer dos amigos que fiz na época de estudante universitário de graduação e que até hoje me inspiram. Especialmente, Jean Michel, Giba, Durrel, Café, Léo Anarquista, Léo Pó, Luiz Gustavo, Cristiane, Aline, Elisângela (A Cuca), Acton, Samara, Ana Paula, Zai, César Ramos e César Ely. Eu desenvolvi a ideia de fazer o mestrado a partir de exemplos de alguns deles.

Agradecer também aos colegas servidores técnicos administrativos da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB). Em especial aos servidores do Centro de Ciências da Saúde (CCS). Mas não posso deixar de agradecer a Aida e Rildo. Este, companheiro de algumas disciplinas desta etapa de minha vida. A primeira, da peleja sindical.

Quero externar minha gratidão a alguns professores do CCS. Professor Luiz Fávero, professor Djanilson, Professor Fábio, professor Roberval e Professora Fabíola. Mas em especial a professora Marta Alfano. De forma alguma deixo de reconhecer a importância dos outros professores neste feito, mas esta professora, como a gente diz aqui na Bahia, tem um axé diferente.

Devo muitos agradecimentos aos trabalhadores terceirizados da UFRB também. Eles me ensinam a cada dia de angústia vivenciada pela terceirização. Infelizmente meus ensinamentos e ações são paliativos para eles. Desejava um conhecimento capaz de tirá-los desta precária condição de trabalho.

Agradeço ao programa de pós-graduação em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social da UFRB/CCAAB. Inicialmente ao professor Luiz Mendes, seu primeiro coordenador. Também ao atual professor Warli Anjos de Souza. Em especial a atual vice-coordenadora, além de minha orientadora, professora Maria Inês Caetano Ferreira. Tive o prazer de ser seu aluno na disciplina Instituições

Políticas. Naquele momento vi a possibilidade de a gente se entender enquanto orientador e orientando, recíproca. Assim, fiz o convite. A sensação hoje é de uma forte escolha. Meu muito obrigado pelos ensinamentos os quais levarei enquanto existir o corpo e principalmente a mente sã.

Por fim, gostaria de agradecer a Sr. Josaphá, Sr.<sup>a</sup> Maria Regina, e Fábio pelo respeito e recebimento em sua família, que hoje é a minha também. São João de 2014 fará 10 anos que conheci Fabiana (por intermédio de Sara uma amiga em comum). Fabi, como a chamo, é filha de Sr. Josaphá e Sr.<sup>a</sup> Maria Regina e por dedução irmã de Fábio. Enfim, são quase dez anos completos que eu e Fabiana divergimos, mas evidentemente nos amamos também. São dois anos de casamento. Enquanto as divergências forem menores que o amor haverá o desejo de multiplicar esses anos.

***“Antes de sua expulsão do paraíso, Adão e Eva desfrutavam, sem trabalhar, um nível de vida elevado. Depois de sua expulsão, tiveram de viver miseravelmente, trabalhando de manhã até a noite. A história do progresso técnico dos dois últimos séculos é a de um esforço tenaz para voltar a encontrar o caminho do Paraíso”.***  
**(Wassily Leontief, Prêmio Nobel de Economia citado por Carmo; 1950, p. 36).**

## RESUMO

A terceirização enquanto prática de gestão ficou comum na administração pública brasileira a partir da reforma gerencial implementada na década de 1990 pelo governo Fernando Henrique Cardoso. Essa reforma se baseia em práticas da administração privada inserida no serviço público para atender o princípio da eficiência. Essas práticas dividiram os trabalhadores dos organismos públicos em principais e acessórios, a conhecida teoria da agência. Os primeiros continuariam com vínculos trabalhistas estáveis. Os segundos seriam terceirizados, portanto teriam seus vínculos com empresas subcontratadas e desempenhariam por tempo limitado de forma indireta a prestação de serviços. Esta pesquisa se insere neste contexto e se deu em um Centro de Ensino da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, tendo como objetivo compreender os efeitos da terceirização gerencialista na vida de seu trabalhador. Sobretudo no que diz respeito ao cumprimento de direitos trabalhistas elementares, mas não perde de vista a segregação de trabalhadores advinda a partir deste vínculo. Tampouco deixa de apontar que há condições de trabalho vivenciadas por estes trabalhadores participantes desta pesquisa piores que a própria terceirização, o que acaba contribuindo para legitimá-la. Para tanto, opta-se pela pesquisa exploratória com abordagem qualitativa, em que os dados obtidos foram agrupados e analisados por meio da técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (2011). Os resultados obtidos enquadram a terceirização como solapadora do trabalhador. Sua trama ludibria os contratados por esse regime, negando direitos elementares ao terceirizado. Não se pode falar de eficiência administrativa quando esta se apóia em precariedade laboral. Espera-se que esta pesquisa possa subsidiar novas investigações a cerca da terceirização, as quais tenham como propostas aproximar os trabalhadores terceirizados da investigação.

**PALAVRAS-CHAVE:** Terceirização, Administração Pública, Eficiência, Direitos Trabalhistas, Gerencialismo.

## ABSTRACT

Outsourcing Services as a management practice has become common in Brazilian public administration since the managerial reform implemented in the 1990s by the government of Fernando Henrique Cardoso. This reform was based on private management practices embedded into the public service to meet the principle of efficiency. These practices divided public servants into principals and accessories, the well-known theory of agency. The first continue with stable employment arrangements. The second would be outsourced, and so would be linked to subcontracted companies and would work indirectly to provide services for a limited period. In this context this research was undertaken in a Teaching Center of the Federal University of Reconcavo of Bahia, Brazil, aiming to understand the effects of managerial outsourcing Services on the lives of the public servants, primarily in regards to the fulfillment of basic labor rights, but without losing sight of worker segregation arising from this. The study points out that there are working conditions experienced by public servants that participated in the study which are worse than those offered by the outsourced company, which ultimately contributes to legitimize outsourcing Services. The study utilized exploratory qualitative research in which the obtained data were pooled and analyzed by the content analysis technique proposed by Bardin (2011). The results indicate that outsourcing undermines the public system, victimizing the third party workers contracted by the scheme, and denying their basic rights. One cannot speak of administrative efficiency when it is supported by employment precariousness. It is hoped that this research can support further research about outsourcing which focuses on the outsourced workers.

**KEYWORDS:** Outsourced Services, Public Administration, Efficiency, Labor Rights, Managerialism.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>17</b>
<b>1.1 Aproximação com a temática .....</b>	<b>17</b>
<b>1.2 Considerações iniciais .....</b>	<b>18</b>
<b>2. TRABALHO: CONSTRUÇÃO TEÓRICA .....</b>	<b>22</b>
<b>2.1 O Trabalho no Capitalismo Industrial .....</b>	<b>22</b>
<b>2.2 O Trabalho Taylorista .....</b>	<b>23</b>
<b>2.3 O Trabalho Fordista .....</b>	<b>25</b>
<b>2.4 O Fordismo Estatal .....</b>	<b>27</b>
<b>2.5 O Trabalho Flexível .....</b>	<b>29</b>
<b>3. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA GERENCIAL E FLEXÍVEL .....</b>	<b>33</b>
<b>3.1 Dois Modelos de Gestão Pública .....</b>	<b>33</b>
<b>3.2 O Gerencialismo Estatal .....</b>	<b>35</b>
<b>3.3 O Gerencialismo à Brasileira .....</b>	<b>38</b>
<b>3.4 O Trabalho Terceirizado .....</b>	<b>43</b>
<b>3.5 As Tipologias da Terceirização .....</b>	<b>45</b>
<b>3.6 A Terceirização Disseminada .....</b>	<b>47</b>
<b>3.7 Resistência Sindical e Terceirização .....</b>	<b>49</b>
<b>3.8 A Terceirização na Administração Pública .....</b>	<b>53</b>
<b>4. PERCURSO METODOLÓGICO .....</b>	<b>57</b>
<b>5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS .....</b>	<b>67</b>
<b>5.1 TRAJETÓRIAS DOS SELECIONADOS.....</b>	<b>67</b>
<b>5.2 As Constantes Ameaças de Direitos Trabalhistas Elementares .....</b>	<b>82</b>
<b>5.2.1 A vulnerabilidade salarial dos trabalhadores terceirizados .....</b>	<b>84</b>
<b>5.2.2 Trabalhadores contínuos, contratos temporários .....</b>	<b>87</b>
<b>5.2.3 A usurpação das férias trabalhistas .....</b>	<b>89</b>
<b>5.2.4 Sindicato de peleja.....</b>	<b>90</b>
<b>5.3 A Segregação da Classe Trabalhista.....</b>	<b>91</b>

<b>5.3.1 A sensação de não pertencimento à subcontratada .....</b>	<b>92</b>
<b>5.3.2 A terceirização como instrumento de discriminação social .....</b>	<b>94</b>
<b>5.4 Um Histórico de vida Laboral Precária .....</b>	<b>98</b>
<b>5.4.1 “Ruim com, pior sem” .....</b>	<b>99</b>
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>105</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>108</b>
<b>APÊNDICE A.....</b>	<b>113</b>
<b>APÊNDICE B.....</b>	<b>116</b>

## **TENHA PENA DE MIM**

**Ai, ai Meu Deus  
Tenha pena de mim  
Todos vivem muito bem  
Só eu que vivo assim  
Trabalho não tenho nada  
Não saio de miseré  
Ai, ai Meu Deus  
Isso é prá lá de sofrer**

**Quem nunca teve  
Ou conheceu felicidade  
Nenhum afeto, um carinho ou amizade  
Eu vivo tão tristonho  
Fingindo-me contente  
Tenho feito força  
Pra viver honestamente**

**(Beth Carvalho)**

## **1 INTRODUÇÃO**

### **1.1 APROXIMAÇÃO COM A TEMÁTICA**

Quando ingressei, em 2003, no curso de Administração do Departamento de Ciências Humanas, CAMPUS V no município de Santo Antonio de Jesus, um dos CAMPI da Universidade Estadual da Bahia (UNEB), percebi pela primeira vez a terceirização, que é a temática em torno da qual gira este estudo. Essa percepção emergiu porque naquele ano os trabalhadores terceirizados da UNEB, autarquia estadual, estavam sem receber seus salários, direito líquido e certo de qualquer trabalhador. Realize este trabalho intelectual, técnico, ou mesmo manual.

Os olhares daqueles trabalhadores eram tão de tristeza que não havia a possibilidade de estabelecer alguma forma de interação com os mesmos e não perceber em seus semblantes o descontentamento. Principalmente quando se pensa o que é o salário para trabalhadores que não têm outra forma de renda para sobreviver, para o planejamento pessoal numa sociedade salarial.

Não sabia, nem imaginava na verdade, que a terceirização era uma forma de contratação trabalhista relativamente nova. E que no caso do Brasil, no âmbito da administração pública, era fruto de uma Reforma política implementada a partir de propostas neoliberais e tudo que está por detrás destas.

Tive também a oportunidade de 2004 a 2006 de fazer um estágio extracurricular no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) autarquia federal e, nessa experiência, perceber novamente trabalhadores terceirizados humilhados por não receber o seu salário. E foi assim também quando trabalhei no Serviço de Atendimento ao Cidadão (SAC) de 2007 a 2009. Instituição que oferece diversos serviços públicos, subordinado a Secretaria de Administração do Estado da Bahia (SAEB). No SAC, executavam seus serviços, trabalhadores efetivos, trabalhadores temporários, era meu caso, contratados pelo disseminado Regime Especial de Direito Administrativo (REDA) e também os trabalhadores terceirizados.

Entretanto a curiosidade maior de estudar a terceirização só veio quando então cheguei em 2009 a Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB) enquanto trabalhador efetivo do quadro de técnico-administrativo, regido pela lei 8.112 de

1990 e também pela lei 11.091 de 2005 sem prejuízo de outras normas. Com esse atual vínculo, vivo a experiência de ser parte de uma classe trabalhista, com plano de cargos e salários, e principalmente com unidade sindical bem definidos. Gozo também por pertencer a esta classe de atuação política de alcance nacional, a partir da Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Universidades Brasileiras (FASUBRA).

Esta minha condição sem dúvida pesou para que tivesse a percepção da condição diferenciada de trabalhadores que dividem o mesmo espaço organizacional, mas contratualmente falando, tem vínculo de trabalho distinto.

Desse modo, direcionei meu projeto de dissertação, como mestrando do Programa de Pós-graduação em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social do Centro de Ciências Agrárias, Ambientais e Biológicas (CCAAB) - UFRB, com vistas a explorar e aprofundar o entendimento acerca da terceirização. Tal estudo tem como lócus um dos Centros de Ensino desta Universidade.

## 1.2 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

*“Terceirizados de hospital em Feira param atividades”* (jornal “A Tarde” da Bahia, fevereiro 2012, p. A9). *“Pesquisa denuncia crescente processo de precarização das condições de trabalho, e aponta que 25% dos empregados formalmente são terceirizados”*, (revista “Caros Amigos”, fevereiro 2012, p. 16). Além do mês e ano de publicação, essas matérias, veiculadas em mídias impressas no Brasil, têm em comum um conflito trabalhista envolvendo uma empresa contratadora de serviço, o trabalhador e por último, uma empresa interposta, prestadora de serviço.

Grosso modo, essas três dimensões são, sem tirar nem pôr, os três “paus” que formam essa “canoa” denominada terceirização. Esta fruto de mais uma reorganização capitalista que segue a lógica da acumulação financeira, flexibilizando o processo de trabalho, as condições de trabalho e o próprio mercado de trabalho. Nesse sentido,

O curto prazo – como elemento central dos investimentos financeiros – impõe processos ágeis de produção e de trabalho, e, para tal, é indispensável contar com trabalhadores que se submetam a

quaisquer condições para atender ao novo ritmo e às rápidas mudanças. (DRUCK; 2011, p. 42).

Nesse contexto de flexibilização do trabalho, a terceirização tem sido a “menina dos olhos” dos empregadores, pois transformam os gastos fixos com mão de obra, em gastos variáveis. Estas variações, quando envolve organismos públicos, por exemplo, impõem disputas pelo menor preço como princípio do processo licitatório, o que não deixa de refletir no trabalhador terceirizado. Assim, nascem as consequências regressivas nos direitos trabalhistas, os quais foram arduamente conquistados em outros tempos na visão de Araújo e Porto (2004).

Os efeitos para esses trabalhadores são diversos: discrepância salarial em relação aos efetivos, ausência de plano médico-odontológico, descumprimento de obrigações trabalhistas tais como recolhimento de FGTS, INSS, pagamento de periculosidade, férias, não pagamento de indenizações trabalhistas, dentre outros. Além de maior vulnerabilidade sindical (DIEESE, 2004). Ou seja, menos poder de reação diante da usurpação de direitos ainda existentes no ordenamento jurídico, mas que por muita vezes são ignorados, não só nos contratos trabalhistas, bem como no cumprimento dos mesmos, colocando em vulnerabilidade os trabalhadores.

É no atual modelo de gestão pública, o gerencialismo, implementado na década de 1990, que o Estado brasileiro passa de forma patente a segregar os trabalhadores de organismos públicos. Os postos de trabalho definidos como principais, continuariam sendo ocupados por trabalhadores efetivos. Ao passo que os postos de trabalhos definidos como acessórios seriam ocupados por trabalhadores terceirizados, (DIEESE, 2007).

Essa relação gerencialismo – trabalhador terceirizado – empresa interposta, é o horizonte desse estudo. Mas sem perder de vista que nessa tríade a parte vulnerável é o trabalhador terceirizado. Ele que vivencia em seu dia a dia as consequências de ter uma relação precária de trabalho, que atende ao processo de acumulação ilimitada do capital, numa busca insaciável pelo lucro; em detrimento a classe trabalhista que fica cada vez mais a margem dos direitos sociais e trabalhistas conforme Druck (2011).

Assim sendo, o objetivo do presente estudo é compreender os efeitos da terceirização gerencialista na vida de seu trabalhador. Sobretudo no que diz respeito ao cumprimento de direitos trabalhistas elementares, mas não perde de vista a segregação de trabalhadores advinda a partir deste vínculo. Tampouco deixa de apontar que há condições de trabalho vivenciadas por estes trabalhadores participantes desta pesquisa piores que a própria terceirização, o que acaba contribuindo para legitimá-la.

Para tanto, parte-se da hipótese que a terceirização obstaculariza a liberdade substantiva de seus trabalhadores. E ela o faz na medida em que precariza as condições de trabalho, desregulamentando-as em benefício de sua maior exploração pelo capital. Nesse sentido, a terceirização se constitui como um elemento pujante para a pauperização da classe trabalhadora, interferindo também diretamente na luta desta classe, vez que esse vínculo precário fragmenta as organizações sindicais. A terceirização, certamente, não deve ser dissociada do contexto sócio-político-econômico brasileiro. Por isso requer novas orientações políticas dos sindicatos frente à liberdade, sobretudo a partir das últimas décadas, concedida pelo Estado brasileiro ao capital flexível.

## **ABRIGO DE VAGABUNDO**

***Eu arranjei o meu dinheiro  
Trabalhando o ano inteiro  
Numa cerâmica, fabricando potes  
E lá no alto da Moóca, eu comprei um lindo lote  
Dez de frente e dez de fundo  
Construí minha maloca***

***Me disseram que sem planta, não se pode construir  
Mas quem trabalha tudo pode conseguir  
João Saracura que é fiscal da Prefeitura  
Foi um grande amigo, arranjou tudo pra mim***

***Por onde 'andar' Joca e Matogrosso  
Aqueles dois amigos, que não quis me acompanhar  
Andarão jogados na Avenida São João  
Ou vendo o sol quadrado na detenção***

***Minha maloca, a mais linda que eu já vi  
Hoje está legalizada ninguém pode demolir  
Minha maloca a mais deste mundo  
Ofereço aos vagabundos  
Que não têm onde dormir  
(Adoniran Barbosa)***

## **2 TRABALHO: CONSTRUÇÃO TEÓRICA**

As recentes transformações ocorridas no mundo do trabalho, que em primeira instância também impactam na condição de vida dos trabalhadores, são parte das mudanças no espírito do capitalismo. O trabalhador, nesse contexto de mudanças, continua tendo papel principal no processo de acumulação deste modelo econômico; muito embora não seja o beneficiário privilegiado. A cada dia o trabalhador tem suas garantias diminuídas, como por exemplo, as carreiras, que já não são mais asseguradas, conforme explica Boltanski (2009). Harvey (1992) denominou o atual estágio do capitalismo de *acumulação flexível*, sendo que sua base, dentre outras, é a flexibilização dos processos e dos mercados de trabalho. O surgimento desse novo estágio se dá em um momento de crise, marcado por um confronto direto com a considerada rigidez fordista

“A profunda recessão de 1973, exacerbada pelo choque do petróleo, [...] pôs em movimento um conjunto de processos que solaparam o compromisso fordista. Em consequência, as décadas de 70 e 80 foram um conturbado período de reestruturação econômica e de reajustamento social e político. No espaço social criado por todas essas oscilações e incertezas, uma série de novas experiências nos domínios da organização industrial e da vida social e política começou a tomar forma. Essas experiências podem representar os primeiros ímpetus da passagem para um regime de acumulação inteiramente novo, associado com um sistema de regulamentação política e social bem distinta”. (HARVEY; 1992, p. 140).

Contudo, antes de diferenciar com suas particularidades o modelo fordista do modelo de acumulação flexível, evidenciando as transformações no universo do trabalho, seguindo os passos das bibliografias ocidentais; convém introduzir o trabalhador no Capitalismo Industrial. A direção é a do taylorismo, pois é nesse contexto que a força de trabalho é transformada em mercadoria, Marx (2004).

### **2.1 O TRABALHO NO CAPITALISMO INDUSTRIAL**

Giddens (2005) nos ensina que nas sociedades tradicionais, anteriores à Revolução Industrial, portanto ao capitalismo industrial, o labor que não fosse agrário implicava o domínio de um ofício. No ofício o trabalhador era responsável por todas as fases do processo de produção. Castel complementa tal raciocínio ao evidenciar que

“... Alguém era um assalariado quando não era nada e nada tinha para trocar, exceto a força de seus braços. Alguém caía na condição de assalariado quando sua situação se degradava: o artesão arruinado, o agricultor que a terra não alimentava mais, o aprendiz que não conseguia chegar a mestre...” (2008; p. 21).

A evolução e a inserção tecnológica, inicialmente ocorridas na Inglaterra do século XVIII e posteriormente expandidas, no século XIX, para França, Alemanha, Bélgica, Estados Unidos e Japão; foram chamadas de Revolução Industrial. Sua primeira fase transformou o setor têxtil, além de introduzir em outros setores a máquina a vapor, substituindo as antigas fontes de energia: manual, tração animal, hidráulica. Na segunda fase houve descoberta da eletricidade e combustível fóssil como força motriz e também pela invenção dos motores de explosão Oliveira (1991).

A Revolução Industrial legitima o capitalismo industrial, sob o ideal econômico do liberalismo; cuja preocupação, dentre outras coisas, era defender os interesses da propriedade privada em detrimento da proteção do cidadão que só tinha sua força de trabalho para vender, segundo Carmo (1992). Essa Revolução dividiu a sociedade em dois vastos campos opostos, de um lado os burgueses donos dos fatores de produção, meio para acumulação, formação e crescimento do capital e do outro o proletariado que vende sua força de trabalho recebendo em troca o salário, taxa mais baixa garantidora da subsistência do trabalhador e de sua família, capaz também de garantir a não extinção da classe trabalhadora necessária ao capitalismo Marx (2004). A venda da força de trabalho coloca o trabalhador na condição de existência de qualquer outra mercadoria nesse novo contexto social

“A procura por homens regula necessariamente a produção de homens assim como a de qualquer outra mercadoria. Se a oferta é muito maior que a procura, então uma parte dos trabalhadores cai na situação de miséria ou na morte pela fome. (...) O Trabalhador tornou-se uma mercadoria e é uma sorte para ele conseguir chegar ao homem que se interesse por ele. E a procura da qual a vida do trabalhador depende, depende do capricho do rico e capitalista” (MARX; 2004, p. 24).

## **2.2 O TRABALHO TAYLORISTA**

O trabalhador do Capitalismo Industrial passa a integrar a massa do proletariado mergulhado numa relação determinada de um lado por regras do

mercado e do lucro, do outro pelo índice de produtividade (OLIVEIRA, 1991). Contudo o trabalhador nesse sistema de produção, na visão do estadunidense Frederick Taylor (1856-1915), só trabalha porque necessita de recurso à sua sobrevivência <sup>2</sup>. Assim, por considerar o trabalhador indolente, Taylor idealiza a separação entre trabalho intelectual (planejamento, concepção e direção) e o trabalho manual (execução) no interior do processo produtivo, com o intuito de evitar desperdícios Carmo (1992).

Segundo Hobsbawm (2000), a eficiência no trabalho passou a ser considerada um assunto de estudo especial, tão importante quanto o uso eficiente do equipamento e da matéria prima no capitalismo industrial. Sendo assim, tal assunto atraiu pesquisadores, engenheiros, governos e outros fornecedores de material histórico. Esse estudo especial tinha em sua base três elementos: uma análise cuidadosa dos processos de produção; um sistema de contabilidade de custo que permitia com que a organização descobrisse o custo da mão de obra de cada operação e a elaboração de sistemas de incentivos e supervisão capazes de fazer os trabalhadores trabalharem na intensidade máxima.

Nesse sentido, a lógica taylorista pregava que cada tarefa deveria ser decomposta em movimentos elementares e ritmados em consonância com as máquinas industriais, e tal “ciência” deveria ser posta em prática pela direção da empresa. Em suma,

“O taylorismo visa à racionalização da produção, a fim de possibilitar o aumento da produtividade no trabalho, evitando o desperdício de tempo, economizando mão de obra, suprimindo gestos desnecessários e comportamentos supérfluos no interior do processo produtivo. Em sua observação criteriosa, Taylor concretizou de forma exemplar a noção de ‘tempo útil’. A nossa sociedade do trabalho introjetou essa preocupação com a obsessão pelo relógio – manifestação concreta do tempo transformado em mercadoria”. (CARMO; 1992, p. 42).

---

<sup>2</sup> McGregor (1906-1964), desenvolvendo seus estudos nomeia a condição que o taylorismo via o trabalhador de “teoria X”. Nessa teoria o indivíduo era visto como indolente, preguiçoso, egoísta. Nessas condições ele não gosta de assumir responsabilidades e seus objetivos pessoais se opõem ao da organização. Dessa forma, o trabalhador deve ser dirigido, Bueno (2002).

### 2.3 O TRABALHO FORDISTA

As ideias de Taylor disseminaram-se não só pelas indústrias de todo mundo, bem como escritórios, Estados-Nação e também trabalhos intelectuais, transformando-se numa técnica social de dominação, (CARMO, 1992). Não por acaso foi a trilha seguida por Henry Ford (1863- 1947) em sua linha de montagem nos Estados Unidos, na fabricação em massa de automóveis. Esse modelo de atividade em cadeia elevou o grau de mecanização do trabalho, reduzindo ainda mais a iniciativa e a autonomia dos operários. Este autor acrescenta, ainda, que o fordismo, como ficou conhecida tal teoria, através de sua esteira transportadora, fixa o operário em seu posto, fazendo com que as peças e os componentes venham até ele para que nenhum homem precise dar um passo.

Segundo Sennett (2009), *The Ford Motor Company* foi considerada um ilustre exemplo da divisão do trabalho em bases tecnológicas. Seu proprietário era, de certa forma, considerado um patrão humano pelos bons salários pagos aos trabalhadores e por incluí-los num plano de participação nos lucros.

Antes de Ford, a indústria automobilística se baseava no modo de produção artesanal. Trabalhadores qualificados fazendo serviços complexos no curso de um dia de trabalho, gozando de autonomia para despedir ou empregar ajudantes e pagar-lhes uma proporção fixa de seus ganhos. Quando Ford introduziu seu processo de produção, favoreceu o emprego de trabalhadores especialistas em detrimento dos artesãos qualificados (*Idem*).

Castel (2008) explica que, se por um lado, a organização científica do trabalho pode ser lida como a perda da autonomia em relação ao trabalho de ofício, por outro, contribuiu de modo mais decisivo para a homogeneização e conscientização da classe operária diante da penosidade trazida por essa organização do trabalho. Isso ficou evidente nas primeiras ocupações de indústrias em 1936 na França, uma vez que tais ocupações se deram nas empresas mais modernas e mais mecanizadas.

Os movimentos denominados de Frente Popular, ocorridos principalmente na França e Espanha no início do século passado, de base socialista e comunista,

ratificam a conscientização da classe operária nesse momento em que o fordismo era triunfante. Vez que a partir do instrumento convenção coletiva, passou-se a discutir salários, carga horária, férias remuneradas, etc. (*Idem*). Ou seja, com essas discussões trabalhistas o fordismo também protagoniza conquistas operárias, as quais segundo Vincent (2009) garante ao trabalhador o tempo de sua vida privada, um tempo para se afastar, dentre outras coisas, da arbitrariedade patronal.

“(...) há um belo verão que ainda não teme o outono (...) Nem tudo é possível, com certeza, mas algo mudou substancialmente. Prova disso é uma medida que poderia parecer secundária mas que se reverte de significação simbólica excepcional quando situado na história da ‘indigna condição de assalariado’: as férias remuneradas. Alguns dias por ano o operário pode deixar de perder sua vida em ganhá-la. Não fazer nada do que é obrigado a fazer: é a liberdade de existir para si. Inscrever tal possibilidade na lei é reconhecer ao trabalhador o direito de existir simplesmente – quer dizer também como os outros, os que vivem de rendas, os ‘burgueses’, os aristocratas, os abastados, todos aqueles que, no imaginário operário pelo menos, gozam a vida por ela mesmo e por eles mesmos desde a noite dos tempos. (CASTEL; 2008, p. 438).

Harvey (1992) acrescenta que as inovações tecnológicas e organizacionais aplicadas por Ford, em muitos aspectos, eram tendências bem estabelecidas no setor industrial à época (taylorismo). Este autor, explica que a grande distinção do fordismo para o taylorismo é que o primeiro reconheceu explicitamente que a produção em massa significava consumo em massa. Ou seja, dar aos trabalhadores renda e tempo de lazer suficiente para que eles consumissem os produtos produzidos em massa, os quais eram fabricados pelas corporações em quantidades cada vez maiores. Por isso o propósito da remuneração de 5 dólares a cada jornada de 8 horas/dia de trabalho (*Five dollars Day*).

Nas palavras de Castel (2008) o fordismo esboça uma política salarial através da qual o operário teve acesso a um novo registro da existência social: o do consumo e não mais exclusivamente o da produção. Isso influenciou os trabalhadores e o movimento sindical à época, os quais passaram por meio da relação produção–consumo, aspirar o bem estar: ter o carro, o eletrodoméstico etc.. Entretanto, o bem estar do trabalhador fordista, segundo Sennett (2009), não era a preocupação de Ford. Pois o mesmo considerava a qualidade de vida no trabalho uma preocupação fantasiosa. Ele acreditava ser a recompensa salarial o suficiente contra qualquer tédio ocupacional (*Idem*).

Harvey (1992), explica que o modo como o fordismo se estabeleceu dependeu de inúmeras decisões individuais, corporativas, institucionais e estatais. Muitas destas foram respostas à Grande Depressão dos anos 30, ao medo dos movimentos nacionais socialistas e também à resistência dos movimentos sindicais. Estes últimos, no caso dos Estados Unidos, por exemplo,

“(...) ganharam considerável poder na esfera da negociação coletiva nas indústrias de produção em massa (...) conquistaram importante poder político sobre questões como benefícios da seguridade social, salário mínimo e outras facetas da política social. Mas adquiriram e mantiveram esses direitos em troca da adoção de uma atitude cooperativa no tocante às técnicas fordistas de produção e às estratégias corporativas cognatas para aumentar a produtividade...” (HARVEY; 1992, 128).

Nesse sentido, o fordismo influenciou não só o pensamento organizacional do século passado. Suas metodologias foram utilizadas, inclusive, em países que implementaram o *Welfare State* (Estado de Bem-estar Social) como estratégias de solução para conter a grande crise de 1929, como nos ensina Druck,

“No ambiente socioeconômico dos países que fizeram a experiência dos Estados de Bem-estar ou de políticas públicas de pleno emprego, em resposta à crise de 1929, o fordismo representou uma sociedade em que o progresso econômico e social atingiu amplos segmentos e onde era possível planejar o futuro das novas gerações, pois as condições de trabalho e emprego permitiam algum tipo de vínculo de longo prazo”. (2011, p. 42).

## 2.4 O FORDISMO ESTATAL

Sell (2006) explica que o *Welfare State* possuía dois aspectos inter-relacionados. O primeiro, do ponto de vista econômico, em que buscava a regulação do mercado através da intervenção ativa do Estado. O segundo, do ponto de vista social, em que buscava oferecer um conjunto de políticas sociais financiadas pelo governo visando garantir a seguridade social. A regulação da economia por parte do Estado se dá, sobretudo, a partir da crise de 1929, acrescenta esse autor.

Nos Estados Unidos, por exemplo, o presidente Roosevelt propõe o *New Deal*, baseado nas ideias de Keynes <sup>3</sup>. A proposição desse governo era reativar a produção econômica a partir de um Estado que propusesse cargas tributárias altas, e assim, estimulasse a demanda com uma forte política de investimentos, gastos estatais e aumentos salariais para aumentar o poder de compra dos cidadãos.

No que tange às políticas sociais, os sociais-democratas quando assumem o poder nos países europeus, década de 1950, apostam na universalização dos direitos sociais, assegurando as necessidades humanas básicas: saúde, alimentação, habitação, educação, saneamento etc.. Essas características eram comuns aos Estados Unidos e aos países da Europa que aderiram ao *Welfare State* (França, Inglaterra, Alemanha, Suécia, Finlândia, etc.). A grande diferença era que os estadunidenses implementaram políticas sociais apenas para as camadas menos favorecidas, ao passo que os europeus implementaram políticas universais, ou seja, para todos cidadãos (*Idem*).

Em suma, o *Welfare State* assumiu variedades de obrigações, as quais envolviam pesados investimentos para manter a produção e o consumo de massa em busca do pleno emprego. Assim sendo, o poder estatal era exercido direta ou indiretamente, tendo como base os acordos salariais e os direitos dos trabalhadores na produção, conforme Harvey (1992).

Dedecca (2010) explica, que do ponto de vista do trabalho, a interferência estatal reguladora permitiu equacionar a relação entre emprego e distribuição, aumentando o consumo e, por consequência, impactando de forma positiva na produção. Três dimensões contribuíram para isso: a primeira, o contrato e relações de trabalho, que além de proteger o emprego e os salários, também reduziu o desequilíbrio do capitalismo concorrencial. A segunda, a proteção social e do trabalho, foram desenvolvidas as políticas previdenciárias capazes de proteger o trabalhador no final da vida produtiva, além das de saúde, educação, água e saneamento, transportes, habitação, seguro desemprego e qualificação profissional. A terceira dimensão envolve o direito de representação e organização e de

---

<sup>3</sup> Preconizava o estudo das medidas de intervenção do governo na economia, visando o pleno emprego, o maior desenvolvimento econômico, a estabilidade monetária e a melhor distribuição da renda (Bresser-Pereira, 1976).

democracia: foi reconhecido o direito sindical e partidário dos trabalhadores. Esse direito à representação rompeu o caráter individual que caracterizava a relação trabalhista da época.

“A gestão regulada fez-se conjuntamente sobre o emprego e distribuição, permitindo, pela primeira vez na história do capitalismo, a existência de uma situação de desemprego involuntário residual, de participação da população no padrão de consumo de massa e de segurança social em relação à educação, saúde, habitação e previdência” (DEDECCA; 2010, p. 34).

## 2.5 O TRABALHO FLEXÍVEL

O fordismo foi idealizado simbolicamente em 1914, mas encontrou seu apogeu no período Pós Segunda Guerra Mundial, 1945. Perde força no episódio de aguda recessão econômica de 1973, segundo Harvey (1992). Não por acaso: os Estados Unidos, berço do fordismo, passou a sofrer competição internacional da Europa Ocidental e do Japão e de países ditos recém-industrializados o que provocou a desvalorização do dólar. Assim,

“O período de 1965 a 1973 tornou cada vez mais evidente a incapacidade do fordismo e do keynesianismo de conter as contradições inerentes ao capitalismo. Na superfície, essas dificuldades podem ser melhor apreendidas por uma palavra: rigidez. Havia problema com a rigidez dos investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo em sistemas de produção em massa que impediam muita flexibilidade de planejamento e presumiam crescimento estável em mercado de consumo invariantes. Havia problemas de rigidez nos mercados, na alocação e nos contratos de trabalhos...” (HARVEY; 1992, p. 135).

Para Dedecca (2010), o esgotamento do fordismo-keynesiano na década de 1970, o qual ele chama de regime de regulação, foi caracterizado por duas esferas. A primeira, ela disse ser a política, a qual é marcada por sucessivas greves caracterizadas por exigência de maior participação por parte das organizações coletivas dos trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho, o que aumenta significativamente o conflito na relação capital-trabalho. A segunda ela denominou de econômica, pois a guerra do Vietnã fragmentou as finanças estadunidenses, vez que colocou em xeque a competitividade dessas empresas, ao

mesmo tempo em que fomentou a organização dos países árabes que responderam a tal conflito nacionalizando empresas e aumentando o preço do petróleo.

Esses episódios, ainda na visão deste autor, propagaram-se para o resto do mundo, sobretudo pelo fato de os Estados Unidos terem assumido papel de financiador de vários países desde o final da Segunda Grande Guerra. Diante dessas dificuldades e de ter que responder ao desemprego ascendente, as empresas privadas responderam com adoção de novas tecnologias e o Estado respondeu com controle fiscal e monetário de seus orçamentos, além de desregulação do contrato e das relações de trabalho.

“(...) a crise econômica, ao gerar um problema de emprego e dificuldades de financiamento do Estado, acabou por abrir espaço para a reativação de um processo de financeirização do capitalismo, cujo deslanche era fortemente portador do recrudescimento da desigualdade econômica, em razão daquele processo depender da corrosão do padrão de regulação que havia garantido a redução de tal desigualdade ao longo do século XX (DEDECCA; 2010, p. 36).

Nesse contexto é que nasce o que Harvey (2009) denominou “acumulação flexível”. Esta se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalhos, dos produtos e dos padrões de consumo. Além de criar um vasto movimento no chamado setor de serviços e estreitar os horizontes temporais da tomada de decisão privada e pública. Esse modelo também permitiu que os empregadores exercessem pressões mais fortes de controle sobre a força de trabalho enfraquecida por dois surtos de deflação (*Idem*).

Tem início então a desvalorização progressiva do trabalho, a corrosão das três dimensões que caracterizaram o regime anterior, fordista, na visão de Dedecca (2010): contrato e relação de trabalho, proteção social e do trabalho, além de direito de representação.

Para Antunes (2000), a acumulação flexível é refletida de forma patente no modelo japonês de produção, também identificado como toyotismo. Este modelo, defende ainda esse autor referenciando Coriat (s/d), tem seu advento influenciado por quatro fases, quais sejam: a operação simultânea do trabalhador com várias máquinas; a necessidade das empresas apresentarem respostas à crise financeira a partir do aumento da produção sem aumentar o números de trabalhadores; o

método *kanban* - produzir somente o necessário e fazê-lo no melhor tempo - por fim a expansão deste método para empresas subcontratadas e fornecedoras. Ensina-nos ainda este autor que

“Outro ponto essencial do toyotismo é que, para a efetiva flexibilização do aparato produtivo, é também imprescindível a flexibilização dos trabalhadores. Direitos flexíveis, de modo a dispor desta força de trabalho em função direta das necessidades do mercado consumidor. O toyotismo estrutura-se a partir de um número mínimo de trabalhadores, ampliando-os, através de horas extras, trabalhadores temporários ou subcontratação, dependendo das condições de mercado. O ponto de partida básico é um número reduzido de trabalhadores e a realização de horas extras...” (ANTUNES; 2000, p. 36).

Carnoy (s/d) *apud* Castells (1999) diferencia quatro elementos inseridos pelo sistema de acumulação flexível ao mundo do trabalho. O primeiro diz respeito à jornada de trabalho. Isto significa que o trabalho no universo flexível não está restrito ao modelo tradicional de 35-40 horas por semana em expediente integral. O segundo versa sobre a estabilidade no emprego, vez que nesse sistema o trabalho é regido por tarefa, e não inclui compromisso com permanência futura no emprego. Já o terceiro, fala sobre a localização. Embora a maioria ainda trabalhe regularmente no local da empresa, é cada vez maior o número de trabalhadores fora do local de trabalho durante parte do tempo ou durante todo tempo, em casa, em trânsito ou nas instalações de outra empresa pela qual sua empresa seja contratada. Por fim o quarto elemento desta transformação diz respeito ao contrato social entre patrão e empregado nesse novo contexto. O contrato tradicional baseava-se em compromisso do patrão com os direitos bem definidos dos trabalhadores, níveis padronizáveis de salários, opções de treinamento, benefícios sociais e um plano de carreira previsível (em alguns países, baseado em antiguidade). Do lado do patrão, esperava-se que o empregado fosse leal a empresa, permanecesse no emprego e tivesse boa disposição para fazer horas extras se fosse necessário – sem remuneração, no caso dos gerentes; com remuneração, no caso dos trabalhadores da produção.

“(...) ‘Flexibilidade’ é o slogan do dia, e quando aplicado ao mercado de trabalho augura um fim do ‘emprego como o conhecemos’, anunciando em seu lugar o advento do trabalho por contratos de curto prazo, ou sem contratos, posições sem coberturas previdenciárias, mas com cláusulas ‘até nova ordem’. A vida de trabalho está saturada de incertezas” (BAUMAN; 2001, p. 169).

Outro ponto de discussão nesse processo de transição do modelo fordista para a acumulação flexível foi a diminuição da classe operária industrial. Harvey (1992) explica que tal diminuição se deu pelo surgimento de novos setores de produção, novas maneiras de serviços financeiros, bem como pela inovação comercial, tecnológica e organizacional, apoiado na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrão de consumo. Houve, com isso, um vasto movimento no setor de serviços. Contudo, Antunes (2000) explica que apesar de novos postos se expandirem com a assunção do trabalho nos setores de serviços, essa expansão ocorreu através de contratos de trabalhos precários, temporários e terceirizados. Sobre isso, Druck nos ensina que

“... a mesma lógica que incentiva a permanente inovação no campo da tecnologia e dos novos produtos financeiros, atinge a força de trabalho de forma impiedosa, transformando rapidamente os homens que trabalham em obsoletos e descartáveis, que devem ser ‘superados’ e substituídos por outros ‘novos’ e ‘modernos’, isto é, flexíveis. É o tempo de novos (des) empregados, de homens empregáveis no curto prazo, através das (novas) e precárias formas de contrato”. (2011, p. 42-43).

Essa autora aduz ainda que não é mais o padrão da sociedade do pleno emprego, experienciados pelos países que provaram do *Welfare State* a lógica atual no mundo do trabalho. Ter qualquer emprego, mesmo em condições precárias de trabalho, ainda assim, é melhor que nenhum diante da ameaça de desemprego estrutural criado pelo modelo atual de capitalismo. Assim, “(...) a flexibilização passa a determinar o comportamento dos sujeitos como uma força exterior e natural, sem que eles – os sujeitos – sejam capazes de reagir e reassumir o controle sobre os processos sociais” (DRUCK; 2011, p. 44).

A terceirização é um exemplo de flexibilização. Ela proporciona às empresas um poder importante de gestão da mobilidade do trabalho, segundo seus interesses, restando ao trabalhador defender a simples situação de emprego em detrimento das condições de trabalho (DEDECCA, 2010).

### **3 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA GERENCIAL E FLEXÍVEL**

Ao anunciar criação do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE) em seu primeiro mandato, Fernando Henrique Cardoso (FHC) deixava claro a intenção de reforma do aparelho estatal brasileiro. Bresser Pereira foi nomeado para o comando deste Ministério e logo tratou de apresentar uma proposta de Emenda Constitucional e o Plano Diretor <sup>4</sup> da Reforma do Aparelho do Estado, segundo Costin (2010).

No que diz respeito ao Plano Diretor, no entendimento de Abrucio (2007), dentre outras contribuições, trouxe melhoria substancial das informações da administração pública — antes desorganizadas ou inexistentes. Nos termos deste Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (1995), a administração pública evoluiu através de três modelos básicos, sem que qualquer um deles fossem inteiramente abandonados: patrimonialista, burocrático e gerencial. Antes de discorrer sobre o modelo gerencial, contexto no qual este estudo se realizou, não se pode perder de vista o primeiro e o segundo. Mesmo porque não se pode falar em relação linear entre eles. O próprio Plano Diretor ratifica isso,

“No presente momento, uma visão realista da reconstrução do aparelho do Estado em bases gerenciais deve levar em conta a necessidade de equacionar as assimetrias decorrentes da persistência de aspectos patrimonialistas na administração contemporânea, bem como dos excessos formais e anacronismos do modelo burocrático tradicional...” (p. 17).

#### **3.1 DOIS MODELOS DE GESTÃO PÚBLICA**

Acerca do patrimonialista, Chiavenato (2008) aduz que predominam práticas nepotistas, além da confusão entre o que é público e o que é particular. Bariani (2010) ao se referir ao patrimonialismo na Administração Pública brasileira diz que ele se caracterizava por determinada sociabilidade em que a promiscuidade entre público e privado se baseava no favor: prevalecia o clientelismo.

---

<sup>4</sup> <http://www.bresserpereira.org.br/Documents/MARE/PlanoDiretor/planodiretor.pdf>, acesso em 01 de abril de 2013.

“O termo ‘clientelismo’ se refere à relação de troca de favores entre os detentores de poder político e aqueles que desejam ter acesso a uma parte desse poder. Sua origem está no sistema de dominação que Max Weber definiu como ‘patrimonialista’[...] Segundo Weber, na dominação patrimonial as ‘relações do quadro administrativo para com o soberano não se determinam pelo dever objetivo do cargo, mas pela fidelidade pessoal do servidor’”. (ANDREWS e BARIANI; 2010, p. 15).

Já acerca do segundo modelo, o burocrático, inicialmente, também sob o olhar de Chiavenato (2008), os princípios orientadores são a profissionalização, a ideia de carreira, a hierarquia funcional, a impessoalidade, o formalismo. Em síntese, o poder racional - legal. O modelo de Administração Pública burocrático é o modelo taylorista/fayolista/weberiano, lembra Wahrlich (1974) *apud* Costin (2010). Ou seja, a fonte do modelo fordista de produção nas palavras de Harvey (1992).

Acrescenta ainda este autor reverenciando Gramsci, em *Caderno do Cárcere*, que os métodos taylorista e fordista são inseparáveis de um modo específico de viver e de pensar e sentir a vida. Por isso, o fordismo se aliou firmemente às ideias keynesianas, atraindo para sua rede inúmeras nações descolonizadas.

“(...) Mas o notável é a maneira pela qual governos nacionais de tendências ideológicas bem distintas [...] criaram tanto um crescimento econômico estável como um aumento dos padrões materiais de vida através de uma combinação de estado do bem-estar social, administração econômica keynesiana e controle de relações de salário. É claro que o fordismo dependia da assunção pela nação-Estado (...)”. (HARVEY; 1992, p. 130).

A burocracia brasileira tem início no período Vargas década de 1930. Naquele momento ainda se sentia os efeitos da crise 1929 e crescia no mundo uma visão intervencionista de Estado baseada nas ideias de Keynes conforme Costin (2010). Essa autora afirma que a Constituição de 1934 trouxe mudanças na administração de pessoal, a saber: implementação do concurso público, planos de cargos e salários, institucionalização de treinamento e aperfeiçoamento dos funcionários públicos. Ou seja, medidas voltadas para dotar de racionalidade a máquina pública em direção a uma administração burocrática.

Nesse sentido, a administração burocrática brasileira concebe em 1938 o Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP). Com este departamento

que o Estado brasileiro consegue desempenhar atividades de planejamentos e fiscalização de caráter técnico-burocrata (BARIANI, 2010).

Outro momento de destaque na administração pública neste país, foi a Reforma Administrativa de 1967, propiciada pelo decreto-lei nº 200/1967. Essa reforma é considerada por muitos autores, inclui-se Silva (2010), como a primeira experiência de Administração Gerencial no Brasil, além de ter sido responsável pela extinção do DASP

“A reforma administrativa de 1967 surge como uma das respostas institucionais da tecnoburocracia às demandas de grupos próximos ao regime militar. Ela representou o desejo de racionalização da administração federal, dessa feita, rejeitando o modelo burocrático que caracterizou a reforma dos anos 1930. A reforma de 1967 introduziu na administração pública procedimentos gerenciais típicos do setor privado, abriu espaço para participação do capital privado em sociedade de economia mista e esvaziou um dos emblemas do Estado populista, o [...] DASP”. (SILVA; 2010, p. 66).

Não se pode esquecer também dos efeitos para administração pública brasileira trazidos pela Constituição de 1988. Muitos autores a consideram um retrocesso burocrático para o serviço público, porque fortaleceu controles burocráticos e reduziu ainda mais a autonomia de gestão dos dirigentes, (COSTIN, 2010). Contudo, para esta autora, a constituição teve forte papel descentralizador, especialmente nas políticas sociais e no fortalecimento de vínculos entre a população e a Administração Pública,

“No que concerne à Administração Pública o novo contexto democrático possibilitou ao cidadão inúmeros canais adicionais para manifestar suas demandas, críticas e sugestões sobre os serviços públicos que lhe eram fornecidos aos políticos ou diretamente a máquina pública, criando assim condições para a construção de um setor público orientado ao cidadão. Além disso, o fortalecimento do instituto do concurso público se, em alguns casos, gerou irracionalidade (como a dificuldade de contratação de professores ou pesquisadores estrangeiros para as Universidades, posteriormente sanada por Emenda Constitucional) por outro, ajudou a remover alguns elementos remanescentes do sistema patrimonialista. (COSTIN, 2010, p. 63)”.

### **3.2 O GERENCIALISMO ESTATAL**

O modelo gerencial surge na metade do século XX em contraposição ao modelo burocrático, o qual não conseguia de forma satisfatória apresentar respostas

à expansão das funções econômicas e sociais do Estado, e ao desenvolvimento tecnológico, além do processo de globalização da economia mundial. Para reduzir custo e aumentar a qualidade dos serviços prestados aos cidadãos, o aparelho do Estado deveria ser reformado. Esta reforma seria pautada em valores de eficiência e qualidade da teoria da administração de empresas privadas em direção ao desenvolvimento de uma cultura organizacional gerencialista, (BRESSER PEREIRA, 1995).

Entretanto, o gerencialismo não ignora todas as premissas do modelo burocrático. O ideal meritocrático, por exemplo, chamado de weberiano, não foi abandonado. Ao contrário, foi aperfeiçoado, (ABRUCIO, 2007). O ministro do MARE sabia disto:

“A administração pública gerencial constitui um avanço e até um certo ponto um rompimento com a administração pública burocrática. Isto não significa, entretanto, que negue todos os seus princípios. Pelo contrário, a administração pública gerencial está apoiada na anterior, da qual conserva, embora flexibilizando, alguns dos seus princípios fundamentais, como a admissão segundo rígidos critérios de mérito, a existência de um sistema estruturado e universal de remuneração, as carreiras, a avaliação constante de desempenho, o treinamento sistemático. A diferença fundamental está na forma de controle, que deixa de basear-se nos processos para concentrar-se nos resultados, e não na rigorosa profissionalização da administração pública, que continua um princípio fundamental”. (BRESSER PEREIRA; 1995, p. 16).

A Reforma gerencial é a tradução da *New Public Management*, modelo desenhado nos países desenvolvidos no final da década de 1970, em contraposição ao *Welfare State* e seu custoso aparato burocrático. O modelo teve como base a teoria da escolha pública, a qual pregava, dentre outras coisas, que os mecanismos que regem o mercado político são os mesmos que regem o mercado econômico, ensina Andrews (2010). Enfim, diminuir a influência do Estado na economia e o tamanho do aparelho estatal, limitando-o à fiscalização do cumprimento de contratos e à proteção da propriedade privada. Estes são os pressupostos básicos do gerencialismo,

“... entre o final dos anos 1970 e o início dos 1990, reformas administrativas orientadas pelos preceitos do *New Public Management* foram implementadas em várias partes do mundo sob o argumento de que a burocracia pública havia se expandido em demasia e que seria necessário reduzir o aparato estatal por meio de

privatizações, além de procurar aumentar a eficiência por meio da competição entre fornecedores de serviços públicos” (ANDREWS; 2010, p. 92-93).

Outro fundamento teórico, ensinado ainda por esta autora, o qual a administração gerencial se apóia é o da “teoria da agência”: separação entre quem formula e quem implementa as políticas públicas neste modelo. Nesse caso dois são os atores, os agentes, quem implementam; podem ser as agências executivas, as organizações sociais ou empresas privadas. Na outra ponta os principais, quem formulam: os ministérios, secretarias ou departamentos.

Os contratos firmados entre os principais e os agentes determinam os resultados a serem atingidos, bem como as sanções. A separação entre formulação e implementação das políticas públicas, estabelecidas pelo gerencialismo, no olhar de Carvalho (2005), possibilita o controle de resultados por meio de contratos de gestão, através dos quais os principais estabelecem metas a serem cumpridas pelos agentes. Desta feita, os agentes submetidos aos controles de resultado terão maior autonomia para alocar os recursos obtidos ou mesmo para contratar e demitir pessoal.

A antiga verticalização da organização pública é revisada em favor da horizontalização no modelo gerencialista. Assim, neste modelo há diminuição dos números de níveis decisórios na organização e aumento da delegação de poder para instâncias descentralizadas segundo Ferlie (1996) *apud* Andrews (2010).

Enfim, a teoria da escolha pública, da agência e também a horizontalização foram as bases utilizadas pelo gerencialismo para germinar no serviço público brasileiro a ideia de terceirização. Mais especificamente, a transferência do maior número possível de serviços públicos para a iniciativa privada (ANDREWS, 2010).

Um pensamento difundido pelos defensores da terceirização é que o setor privado submetido à competição de mercado seria sempre mais eficiente do que qualquer prestador de serviço público. Assim, as organizações públicas deveriam se concentrar em suas atividades-fim, contratando serviços de terceiros para execução das atividades-meio (*Idem*). Destarte, a terceirização das atividades meio possibilitaria a criação de quase-mercados. Isso porque envolvem os prestadores de

serviços, ao mesmo tempo em que aumenta a eficiência destas atividades, acarretando menos custo para o Estado. Essa seria a razão da superioridade do gerencialismo em relação à administração burocrática tradicional (CARVALHO, 2005).

### **3.3 O GERENCIALISMO À BRASILEIRA**

O plano diretor, principal instrumento da reforma gerencialista brasileira, com a missão de reorganizar em setores o Estado, delimita três áreas de atuações para este, (DIEESE, 2007). A primeira, definida como atividades exclusivas do Estado, as quais permaneceriam dentro do nos chamados núcleos estratégicos. São elas o poder de fiscalizar, regulamentar, fomentar a política pública. A segunda seria os serviços não-exclusivos do Estado. Este atua com outras instituições não-estatais e privadas por meio da “publicização”, definida como a transferência dessas atividades para o setor público não-estatal. Financiado total ou parcialmente pelo orçamento público. A terceira área é denominada de produção de bens e serviços para o mercado. O Estado não atuaria nessa área diretamente, estimulando os programas de privatização e desestatização.

Procurou-se distinguir, em cada uma dessas áreas, as atividades principais e as acessórias, com o intuito de repassar essas últimas à iniciativa privada, terceirizá-las (*Idem*). Com essas medidas, o governo FHC aplicou mecanismos de mercado na administração pública brasileira, flexibilizando também a gestão de pessoas no âmbito do Estado.

Para Andrews (2010), a reforma gerencial no Brasil é a “conta do milagre econômico” e de seus antecedentes históricos. Isso porque na década de 1950 até o final da de 1980, os países em desenvolvimentos, tiveram acesso a recursos gerados nos países desenvolvidos a taxas de juros atrativas em bancos comerciais, as chamadas transações bancárias transnacionais.

Até aquele momento, os países em desenvolvimento só obtinham empréstimos em organismos multilaterais como o Banco Mundial, o Fundo Monetário Internacional (FMI), ou em operação de crédito entre os governos, todos com exigências de contrapartidas. A oferta de crédito dos bancos comerciais era

atrativa, sem exigências e a baixas taxas de juros, levando ao endividamento dos países em desenvolvimentos, o que se agravou com o “choque do petróleo” do final da década de 1970. Com a diminuição nesse período dos atrativos dos créditos de bancos comerciais, o Brasil recorre aos empréstimos emergenciais do FMI,

“O Brasil e os demais países endividados são forçados a engolir a pílula do receituário do ‘Consenso de Washington’ – assim, denominado por corresponder às perspectivas compartilhadas pelo governo americano, Banco Mundial e FMI -, que exigia a liberalização financeira e comercial, a desestatização, o ‘enxugamento’ do aparelho do estado, e incentivos à exportação para garantir o pagamento da dívida externa...” (ANDREWS; 2010, p. 87-88).

Pereira (2010) afirma que no final da década de 1980 as forças que integravam o poder político, financeiro e intelectual do complexo *Washington Wall Street* - o Departamento do Tesouro, o Banco Mundial, o FMI, o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), A Usaid<sup>5</sup> e os principais *think tanks*<sup>6</sup> estadunidenses - acordaram um pacote de reformas para os países da América Latina e do Caribe. O pacote foi compilado pelo economista John Williamson e ficou conhecido como o “Consenso de Washington”. As prescrições foram:

- a) disciplina fiscal, aposta em um elevado superávit primário;
- b) reorientação dos gastos públicos, redirecionamento do gasto público para áreas de alto retorno público;
- c) reformas tributárias, aumento da base tributária e corte de impostos marginais;
- d) taxas de juros, que seja determinada pelo mercado a fim de estimular a poupança e desestimular a fuga de capitais;
- e) taxa de câmbio, que possa induzir o aumento das exportações;
- f) liberalização comercial, redução acentuada das tarifas de importações;
- g) abertura para o capital estrangeiro;
- h) privatização, a fim de gerar recursos a curto prazo, reduzir gastos públicos e elevar a eficiência global da economia;

<sup>5</sup>United States Agency for International Development.

<sup>6</sup>"*thinktanks*" é uma expressão que define um grupo de pessoas que tem como objetivo conduzir uma missão específica e propor estratégias para empresas ou governos.

- i) desregulamentação da economia, a fim de estimular a entrada de novas empresas e elevar a concorrência; e
- j) os direitos de propriedade, para ampliar a formalização da iniciativa privada.

Na visão desse mesmo autor, o “decálogo” revelou a intolerância das instituições representadas em Washington em relação às economias nacionais. Trouxe mudanças profundas na correlação de forças internas e externas, as quais alteraram a matriz de poder nas sociedades latino-americanas.

Esse processo consolidou um bloco de poder distinto daquele que havia comandado o estilo de desenvolvimento anterior. Isso porque privilegiou os setores econômicos exportadores, aumentou a mercantilização da vida social e, sobretudo, atacou os direitos sociais e o mundo do trabalho. E mais:

“(...) Rapidamente, a nova plataforma política se internalizou, na medida em que grande parte das principais forças políticas latino americanas, de praticamente todos os matizes ideológicos e partidos, alinhou-se a ideia de que só havia, então, um único objetivo a perseguir: a construção de uma ‘economia de mercado vibrante’. E tal objetivo, por sua vez, só poderia ser alcançado por um único caminho: a destruição da soberania nacional em matéria de política econômica e aniquilamento de todo e qualquer custo’ social e trabalhista que onerassem a rentabilidade do capital. Nos principais países da região, novas coalizões de poder comprometidas com a plataforma neoliberal passaram a ganhar, em série, eleições presenciais: (...) 1989, Fernando Collor, no Brasil...” (PEREIRA; 2010, p.278-279).

A influência do Banco Mundial e de outras instituições internacionais nos projetos de reforma do Estado nos países em desenvolvimento tem que ser levada em consideração. Isso porque essas instituições tiveram papéis constantes e ativos na superação (ou agravamento) das sucessivas crises econômicas na década de 1980 e 1990, (CARVALHO, 2005). Desse modo, este autor afirma haver interesse evidente entre estas instituições internacionais e o movimento gerencialista na administração pública implementado no Brasil.

Entretanto, para o ministro Bresser Pereira (1995) a reforma gerencial, tratava-se de resposta à crise fiscal<sup>7</sup>. É assim chamada por ser caracterizada pela perda do crédito e poupança por parte do Estado, além de esgotamento da estratégia estatizante, que no caso do Brasil foi a de substituição de importações. Assim, concluiu que a reforma do Estado objetivava os resgates da autonomia financeira estatal e também sua capacidade de implementar políticas públicas.

Contudo, uma das primeiras ações proposta pela reforma gerencial foi institucional-legal, o projeto de Emenda Constitucional apresentada pelo Ministro Bresser, aprovado em abril de 1998, a conhecida Emenda nº 19 (COSTIN, 2010). Esta Emenda introduziu a eficiência<sup>8</sup> como princípio da administração pública brasileira aos já existentes, a saber: legalidade, impessoalidade, moralidade e publicidade. Acompanharam também esta Emenda, o fim do Regime Jurídico Único, que desobrigou o Estado de contratar apenas servidores estatutários. A Emenda nº 19 permitiu que o Estado contratasse pelo regime celetista, os chamados empregados públicos.

“A condição de servidores estatutários ficaria, assim, limitada às carreiras de Estado, e, por sua vez, os demais servidores que exercem “atividades auxiliares ou de apoio”, cujas tarefas não seriam terceirizadas, seriam considerados empregados públicos” (DIEESE; 2007, p. 25).

Outras inovações da Emenda foram a participação popular em decisões da administração pública e na elaboração de lei de defesa dos clientes de serviços públicos e a nova redação dada ao teto de remuneração dos servidores públicos, (COSTIN, 2010).

---

<sup>7</sup> “(...) O'Connor (1973) desenvolveu originalmente o conceito de crise fiscal do Estado. A rigor existe na expressão uma redundância, já que uma crise fiscal é sempre uma crise do Estado. Mas a expressão é adequada ao salientar que é o Estado que está em crise — uma crise que tem no profundo desequilíbrio fiscal sua expressão econômica mais forte. O'Connor relacionou essa crise à impossibilidade e incapacidade do Estado de atender às crescentes demandas dos diversos setores da economia, particularmente dos setores mais ‘modernos’ que tendem a se aliar: as grandes empresas oligopolistas, inclusive aquelas que produzem para o Estado, e os seus trabalhadores organizados sindicalmente”. (BRESSER PERREIRA; 1991, p. 9).

<sup>8</sup> O princípio da eficiência não é sinônimo de redução de custo a qualquer custo, tampouco de fazer qualidade a qualquer custo. O ideal deste princípio é produzir resultado que seja consequência da melhor relação entre qualidade do resultado e a qualidade do gasto para produzi-lo, conforme Lima (2007).

Para Andrews a flexibilidade na gestão de pessoas foi uma das mais importantes alterações trazida pela Emenda Constitucional nº 19. Ela lembra que o período de estágio probatório foi ampliado para três anos, além da introdução do expediente da demissão por insuficiência de desempenho ou excesso de quadros.

Destaque-se ainda o limite imposto ao gasto do governo com pessoal, pela conhecida Lei de Responsabilidade Fiscal também previsto nessa Emenda,

“Art. 18. Para os efeitos desta Lei Complementar, entende-se como despesa total com pessoal: o somatório dos gastos do ente da Federação com os ativos, os inativos e os pensionistas, relativos a mandatos eletivos, cargos, funções ou empregos, civis, militares e de membros de Poder, com quaisquer espécies remuneratórias, tais como vencimentos e vantagens, fixas e variáveis, subsídios, proventos da aposentadoria, reformas e pensões, inclusive adicionais, gratificações, horas extras e vantagens pessoais de qualquer natureza, bem como encargos sociais e contribuições recolhidas pelo ente às entidades de previdência.

§ 1º Os valores dos contratos de terceirização de mão-de-obra que se referem à substituição de servidores e empregados públicos serão contabilizados como "Outras Despesas de Pessoal".

§ 2º A despesa total com pessoal será apurada somando-se a realizada no mês em referência com as dos onze imediatamente anteriores, adotando-se o regime de competência.

Art. 19. Para os fins do disposto no caput do art. 169 da Constituição, a despesa total com pessoal, em cada período de apuração e em cada ente da Federação, não poderá exceder os percentuais da receita corrente líquida, a seguir discriminados:

I - União: 50% (cinquenta por cento);

II - Estados: 60% (sessenta por cento);

III - Municípios: 60% (sessenta por cento)".

A imposição do limite de gastos total com pessoal, estados e municípios 60% de sua receita corrente líquida, 50% no caso de da União, legitima a terceirização: “§ 1º Os valores dos contratos de terceirização de mão-de-obra que se referem à substituição de servidores e empregados públicos serão contabilizados como "Outras Despesas de Pessoal". Assim, a subcontratação foi utilizada estrategicamente pela Administração Pública Federal durante os dois mandatos de FHC, Andrews (2010).

O Decreto 2.271, de 7 de julho de 1997 define as atividades objeto de execução indireta (terceirização), quais sejam: conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações (*Idem*).

### 3.4 O TRABALHO TERCEIRIZADO

Diferentes áreas do saber, tais como administração, economia, direito, sociologia definem a terceirização ao interesse de cada área, (DRUCK e THÉBAUD-MONY, 2007). Contudo, mesmo trazendo definições distintas, há pontos centrais que se assemelham; são eles: a ideia de transferência ou de repasse a outra organização, uma terceira; a aplicabilidade desta modalidade contratual como sinônimo de redução de custo (*Idem*).

Segundo Kon (2004) a terceirização ou *outsourcing* consiste em repassar a terceiros a operacionalização de algumas atividades anteriormente produzidas pela empresa. Trata-se de relação de parceria, estabelecida com terceiros, a fim de que a empresa contratante dos serviços terceirizados possa se concentrar em tarefas essencialmente ligadas ao produto ou serviço em que atua. Relata ainda esta autora que

“(…) A terceirização constitui-se em um processo de transferência de funções ou atividade de uma empresa de origem para uma empresa ou trabalhador (subcontratação). As funções transferidas podem se compor de etapas do processo produtivo ou de atividades ou serviços de apoio, como de publicidade, contabilidade, limpeza, transportes, manutenção, alimentação de funcionário, vigilância, telefonia, entre outros”. (KON; 2004, p. 125).

Já Marcelino e Cavalcante (2012) defendem que a terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta com o objetivo de reduzir custos com a força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas. Estes autores, citando Rudit-Garcia (2006) afirmam ser a terceirização um recurso gerencial que flexibiliza a organização e as relações de trabalho em busca de instituir uma organização horizontal.

No Brasil a terceirização é utilizada pelas organizações com a finalidade de redução de custos operacionais, em particular as obrigações sociais destinadas aos

funcionários, desde os períodos de recessão da década de 1980, (Kon (2004). Saratt (2008) argumenta que é na substituição de empregado por prestadores de serviço que se dá a redução de custo para as organizações que terceirizam. Isso porque os níveis hierárquicos são eliminados, diminuindo a quantidade de trabalhadores e sua remuneração.

Segundo Saratt o termo terceirização é um neologismo criado a partir da experiência da organização Riocell no Rio Grande do Sul na década de 1970. Em outros países utiliza-se o termo correspondente a subcontratação

“ (...) Ao que tudo indica, esse neologismo é uma exclusividade brasileira; em todos os outros países, o termo usado refere-se à relação entre as duas empresas, ou seja, é sempre a tradução da palavra subcontratação: em francês, *soustraitance*, em italiano, *sobcontrattazione*, em espanhol *subcontratación*, no inglês, *outsourcing*, em Portugal, *subcontratação* (MARCELINO e CAVALCANTE; 2012, p. 333)”.

Mesmo levando em consideração que o termo subcontratação é o genérico e a terceirização é espécie, neste trabalho eles são considerados sinônimos. Assim,

“ (...) A regra é que o termo terceirização seja usado como sinônimo de subcontratação (terceirizados podem ser assalariados de empresas interpostas ou indivíduos em tarefas informais) e que, do ponto de vista de sua origem, seja tratado como um desdobramento natural da divisão de trabalho no capitalismo (MARCELINO e CAVALCANTE; 2012, p. 337)”.

Kon (2004) ilustra que a terceirização é considerada uma técnica moderna de administração baseada em um processo de gestão com critério de aplicação (início, meio e fim). Ela tem visão temporal (curto, médio e longo prazo) e ótica estratégica voltada para o alcance de objetivos determinados, reconhecidos pela organização.

Esta técnica moderna passa ocupar lugar central nas novas formas de gestão e organização do trabalho baseadas no toyotismo em um momento do capitalismo mundializado ou da acumulação flexível, desde as duas últimas décadas do século passado (DRUCK e THÉBAUD-MONY, 2007). Assim, a terceirização se transforma na principal via de flexibilização dos contratos e do emprego,

“(...) pois ela viabiliza um grau de liberdade do capital para gerir e dominar a força de trabalho quase sem limites, conforme

demonstra a flexibilização dos contratos, a transferência de responsabilidade de gestão e de custos trabalhistas para um terceiro. Tal prática encontra respaldo em vários mecanismos limitadores da regulação do mercado de trabalho, a exemplo das recentes mudanças na legislação trabalhista, cuja flexibilização ocorre no sentido de restringir o papel do Estado e fortalecer a liberdade de ação empresarial (DRUCK e THÉBAUD-MONY; 2007, 28-29).

O grau de liberdade que a classe empresarial brasileira tem para utilizar contratos flexíveis está, segundo Druck e Thébaud-Mony (2007), respaldado pelo governo que consolida políticas neoliberais, reformando a leis trabalhistas, liberalizando a relação de trabalho. A flexibilização traz como resultado a precarização do trabalho no Brasil: a segmentação e fragilização do coletivo trabalhista, a fragilização e crise dos sindicatos, dentre outros; além da ideia de perdas de direitos de todos os tipos.

Estas autoras ao comparar alguns elementos da precarização do trabalho entre Brasil e França os diferenciam em alguns aspectos. O primeiro diz respeito à quase inexistência de fontes oficiais de informações e estatísticas de emprego no Brasil. Na França existem variedades de informações de instituições oficiais, o que expressa o grau de democratização dessas informação neste país. A segunda é o fato de que, apesar das revisões ao *Welfare State*, na França a regulação estatal da relação de trabalho ainda é mais consistente do que no Brasil, onde os trabalhadores seguem mais desprotegidos. Ressalte-se, porém, traços comuns entre os dois países, o

“(...) processo de flexibilização da legislação trabalhista e do mercado de trabalho num e em outro país é o mesmo. Trata-se de uma estratégia patronal, apoiada pelo Estado e seus governos, que tem sido implementada em todo o mundo, mas cujos resultados práticos se diferenciam muito mais por conta da história passada de cada país, refletindo os níveis de democracia e de conquistas dos trabalhadores, do que da história presente, cujos traços principais os aproximam e os tornam semelhantes, já que a precarização social e do trabalho busca impor-se como regra e como estratégia de dominação, assumindo um caráter cada vez mais internacionalizado (DRUCK e THÉBAUD-MONY; 2007, p. 43).

### **3.5 AS TIPOLOGIAS DA TERCEIRIZAÇÃO**

A terceirização no Brasil assume diversas formas. Independente de qual seja estas, ela implica na transferência dos custos e riscos da contratação, ao menos

teoricamente, para empresa interposta. Estabelece-se nova relação jurídica também, transferindo-se do ramo trabalhista para o civil ou comercial as discussões. Assim, a relação de trabalho é descaracterizada e travestida pela relação entre empresas. Esta relação é desfavorável para o trabalhador, pois este não é visto pelas áreas do direito civil e comercial como hipossuficiente, tratamento dado pelo direito do trabalho garantidor de mais proteção social ao trabalhador (MARCELINO e CAVALCANTE, 2012).

Convém ressaltar alguns tipos de terceirização praticados no Brasil seguindo os critérios destes últimos autores:

- a) As cooperativas de trabalhadores que prestam serviço para uma empresa contratante. Muitas vezes compostas por ex-trabalhadores demitidos e incentivados a fundar uma cooperativa;
- b) As empresas externas, que pertencem a uma rede de fornecedores, caso dos fornecedores de autopeças para as montadoras. Essas são mais organizadas e também as que sofrem menos pressões dos críticos da subcontratação;
- c) A terceirização delegada, em cascata ou ainda chamada de quarteirização, a qual abarca várias possibilidades de subcontratação por empresa já subcontratada;
- d) As empresas externas à contratante que realizam serviços específicos, caso das centrais de teleatendimento e também as construtoras;
- e) As personalidades jurídicas (PJs), constituídas por um trabalhador que passa a desenvolver atividade interposta em outra organização;
- f) O trabalho temporário regulamentado nos termos da Lei 6.019/74.
- g) As empresas de prestação de serviços internos à contratante<sup>9</sup>, as quais realizam serviço normalmente de limpeza, manutenção, montagem, jardinagem, segurança.

Druck e Thébaud-Mony (2007) destacam duas dessas modalidades como as mais utilizadas no Brasil quando as organizações públicas ou privadas buscam subcontratar mão de obra. A primeira são as personalidades jurídicas que

---

<sup>9</sup> Nesta modalidade de terceirização que se concentrará o objeto deste estudo.

transformam o assalariado em empresário, liberando as empresas contratantes dos encargos sociais e direitos trabalhistas, vez que enquadra o trabalhador como dito anteriormente na condição do direito civil ou comercial. A segunda são as cooperativas regulamentadas pela lei específica nº 8.949/94.

### **3.6 A TERCEIRIZAÇÃO DISSEMINADA**

A partir da década de 1990 a terceirização ganha força, sendo objeto de publicação em diversos manuais da área de gestão organizacional, apontado como técnica “moderna” no contexto de globalização econômica. Essa anunciada modernidade contempla maneiras de burlar a legislação trabalhista, para aumentar a precarização do trabalho pela subcontratação (MARCELINO E CAVALCANTE, 2012).

Estudos elaborados pelo DIEESE/CUT (2011) desvendam o impacto da terceirização sobre os trabalhadores, questionando a modernidade do modelo. A terceirização legitima relações arcaicas de trabalho. Porque fere preceitos básicos de igualdade entre os trabalhadores muitas vezes presentes em um mesmo ambiente organizacional: a garantia do pagamento do salário até o quinto dia útil do mês subsequente, as férias remuneradas são exemplos patentes. Não são raros os golpes das empresas terceirizadas que fecham do dia para a noite, sem pagar a rescisão trabalhista aos trabalhadores terceirizados. A terceirização coloca o trabalhador na condição de vulnerabilidade. Isso porque essa condição ou é de desempregado ou em ameaça de perda do emprego como explicam Druck, Oliveira e Jesus (2010).

Como exemplo que reforçam a desigualdade do trabalho terceirizado frente ao trabalhadores diretamente contratados, Marcelino e Cavalcante (2012) relatam que na comparação de acordos coletivos de trabalhadores ditos petroleiros e terceirizados numa refinaria no estado de São Paulo, dos 39 itens aplicados às duas categorias referentes a benefícios, segurança no trabalho e condições de contrato, 24 desses constavam apenas no acordo coletivo dos ditos petroleiros.

“(...) Nessas duas décadas em que a terceirização alterou estruturalmente o mercado de trabalho, empresas e trabalhadores passaram a se relacionar em condições econômicas, políticas e sociais significativamente distintas. Essa mudança estrutural do

mercado de trabalho se verifica, por exemplo, no rebaixamento geral das condições de trabalho e emprego das categorias terceirizadas e no peso que a ameaça de terceirização tem nas negociações daqueles trabalhadores não terceirizados (MARCELINO e CAVALCANTE; 2012, p. 332).

O trabalho terceirizado trouxe ao seu trabalhador a ideia de não pertencimento a organização a qual ele presta o serviço, segundo Araújo e Porto (2004). Isso porque os terceirizados desenvolvem suas atividades no interior da empresa contratante sem fazer parte da gestão de pessoas desenvolvida por esta organização. Os terceirizados muitas vezes não conhecem as instalações físicas da empresa que o contratou. Estes autores ainda falam que quando trabalhadores desenvolvem suas atividades lado a lado e têm salários, benefícios e condições de trabalho diferentes, nivela-se por baixo os direitos sociais.

No Brasil não há lei específica que regulamente a terceirização conforme Druck e Thébaud-Many (2007). Estas autoras apresentam quatro instrumentos legais que cobrem a terceirização neste país, quais sejam: o Decreto-lei 200/67, autoriza a administração pública Federal a contratação de serviços, repassando atividades de execução para iniciativa privada. A lei 6.019 de 1974, lei do trabalho temporário. O Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho, o qual permite a subcontratação de serviços nas áreas de vigilância, conservação e limpeza e em todas atividades-meio das empresas contratantes. Por fim a Lei 8.949 de 1994 que possibilita a organização de cooperativas de prestação de serviços constituída por trabalhadores, admitindo a execução do trabalho em empresas contratantes, porém sem a proteção da CLT e de leis e normas trabalhistas.

Carelli (2007) complementa outros dispositivos legais no qual a terceirização se apoia: as leis 8987 de 1995 e 9472 de 1997. A primeira regulamenta o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos. A segunda é chamada de lei geral das telecomunicações. Em ambas há permissão para que a concessionária contrate serviços com terceiros para o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou mesmo complementares ao serviço concedido. O autor também menciona o decreto 2271 de 1997, que regulamenta o decreto-lei 200/67 já mencionado. O decreto 2271 de 1997 proíbe o uso da expressão “fornecimento de mão de obra” nos instrumentos contratuais e também enuncia no seu art. 1º, parágrafo primeiro, as atividades trabalhistas das organizações estatais

que serão objetos de execução indireta, ou seja, objeto de terceirização: “As atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações serão, de preferência, objeto de execução indireta.

Há uma tentativa de regulamentação da terceirização no país, Projeto de Lei 4.330 / 2004, tramitando no Congresso Nacional, o qual busca expandir a terceirização para atividade fim da organização, admitir a quarterização ou terceirização em cascata e descartar qualquer vínculo empregatício entre os trabalhadores terceirizados e as organizações contratantes, Druck e Thébaud-Mony (2007).

Todavia, até aprovação de lei específica que regulamente a terceirização no Brasil, essa segue se apoiando em artigos, parágrafos, etc., de leis infraconstitucionais. Essa ausência de regulamentação específica dificulta a vida do trabalhador terceirizado ao mesmo tempo em que garante liberdade para os empresários no uso da subcontratação (*Idem*). Assim sendo,

“A terceirização, atualmente, é, sem dúvida a maior fonte de problemas para o direito do trabalho que ainda não se encontra devidamente preparado instrumentalmente para responder aos desafios que o fenômeno acarreta (...)

até a presente data o Congresso Nacional (...) não deu a resposta premente à situação.

A realidade é que o direito só está buscando apagar os focos de incêndio (...) é necessário uma mudança de paradigma, com a adoção de uma legislação inibitória, (...) reparadora de danos causados por meio de indenizações buscadas na Justiça do Trabalho” (CARELLI; 2007, p. 59-60)

### **3.7 RESISTÊNCIA SINDICAL E TERCEIRIZAÇÃO**

Segundo Mendonça (1995) as primeiras organizações de trabalhadores no Brasil foram criadas por volta de 1850. Essas organizações eram conhecidas como “associações mutualistas”, por serem voltadas apenas para auxílios mútuos entres seus membros nos casos de doenças, enterros, acidentes, etc..

Organizações com vínculos de resistência à exploração patronal só apareceram a partir dos anos 1870, as chamadas ligas operárias. Elas lutavam por direitos trabalhistas, foram também organizadoras das primeiras greves operárias no Brasil. Essas ligas foram consideradas a gênese dos primeiros sindicatos que viriam a ser criados no início do século XX neste país (*Idem*). Todavia, consoante Jesus (2010), as bases marcantes no sindicalismo brasileiro são alicerçadas a partir da Revolução de 1930. Isso porque naquele período o Estado, tido como regulador e protetor, sobretudo por ser intervencionista, altera a política econômica, priorizando o setor urbano-industrial; além de passar a mediar os conflitos entre os empresários e as classes operárias brasileiras.

A Justiça do Trabalho, criada em 1939, era o órgão que a classe trabalhadora passava a contar em suas lides contra a classe patronal. Nos anos 30 o trabalhador passou a contar com a legislação previdenciária, além da legislação sindical (normatização do Estado para que os trabalhadores tivessem vida sindical). Contavam ainda esses operários à época com a legislação trabalhista, “(...) *fruto da luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, férias, descanso semanal remunerado, piso salarial, etc.*” (JESUS; 2010, p. 48).

Até chegar a atual condição na Constituição de 1988 o movimento sindical passa por alguns percalços. O primeiro diz respeito à promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. Um conjunto de leis que dentre outras coisas delimitou a atuação sindical, colocando-a sob a dependência estatal que buscava maior controle das atividades sindicais. Como consequências dessa medida foi instituída a unidade sindical, sindicato único por categoria e região e a verticalização: organização em esfera local; esfera regional, as federações; esfera nacional, as confederações, conforme Jesus (2010).

O segundo percalço foi o golpe de 1964, cujas medidas adotadas pelo Governo em relação ao sindicalismo, colocaram este na condição de intermediador, entre aquele e o trabalhador. Como consequência desse período foram instituídas a lei de greve e as eleições sindicais, dentre outras coisas (*Idem*).

Assim, a atual Carta Magna<sup>10</sup> traz em seu texto a regulamentação geral do sindicato no Brasil:

“Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer”.

Nas décadas que se seguiram à promulgação da Constituição Federal de 1988, o universo dos trabalhadores e suas representações foram atingidos pela flexibilização do trabalho, (POCHMANN, 2008). Não mais o padrão fordista rege as

---

<sup>10</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em 14 de junho de 2013.

relações trabalhistas, mas o modelo denominado acumulação flexível, o qual anuncia o retrocesso sindical, conforme Harvey (1992).

Antunes (2000) anota que os sindicatos foram afetados em face de tantas transformações trazidas por este modelo de acumulação, pois tornou a classe trabalhadora heterogênea, fragmentada e complexificada. Dessa forma, o fosso criado entre trabalhadores estáveis e os trabalhadores precarizados, contribuiu para o enfraquecimento do poder sindical. Isso porque as relações sindicais sempre foram vinculadas aos trabalhadores estáveis das organizações. É preciso romper a ideia de sindicalismo vertical como explica Bihl (1991, p. 106) *Apud* Antunes (2000, p. 70)

“... o sindicalismo vertical, herança do fordismo [...] tem se mostrado impossibilitado de atuar como um sindicalismo mais horizontalizado, dotado de uma abrangência maior e que privilegie as esferas intercategoriais, interprofissionais, por certo um tipo de sindicalismo mais capacitado para aglutinar o conjunto dos trabalhadores, desde os estáveis até os precários...”.

No passado, antes da inserção do modelo de acumulação flexível, os sindicatos desempenhavam papel ativo nas relações capital-trabalho. Costin (2010) explica que na Itália primeiras décadas do século passado, por exemplo, o sindicato tinha atuação forte, inclusive proporcionando sua participação em decisões anteriormente restritas a parlamentares. A autora argumenta que estas conquistas na Itália inspiraram, junto com a carta da República de Weimar, a Constituinte brasileira de 1934. Em que pese o fato de tal Constituição ter tido curta vigência, apenas um ano, contou com a participação de 40 representantes dos sindicatos brasileiros no processo de sua elaboração, (*Idem*).

Com os sindicatos fragilizados, contexto da acumulação flexível, dificulta a capacidade de luta e ação coletiva da classe trabalhadora, os terceirizados, por exemplo, sofrem com a dispersão, a rotatividade e instabilidade peculiares a este tipo de vínculo empregatício, relatam Druck e Thébaud-Mony (2007). O relatório DIEESE/CUT (2011) revela jornadas de trabalhos exaustivas, redução dos números de postos de trabalho. Tudo isso à custa da exploração do trabalhador, o qual tem sempre que

“(...) estar disposto a tudo, fazer serão, dobrar turnos, enfim, cumprir tudo aquilo que o respeito aos prazos obriga, porque é essa a exigência da contratante. Em função disso, tudo deve ser sacrificado. E numa conjuntura de desemprego, esta disponibilidade torna-se cada vez mais elástica, desaparecendo por completo as exigências que, eventualmente, os trabalhadores faziam ao serem contratados. O dilema se coloca da seguinte forma: ou se aceitam as condições impostas ou não se trabalha.” (ARAÚJO E PORTO; 2004, p. 184).

Antunes (2007) afirma que em países como o Brasil (em desenvolvimento) os trabalhadores oscilam, cada vez mais, entre a busca quase sacrificante do emprego ou o aceite de qualquer labor. E completa tal raciocínio assegurando que o atual cenário caracterizado pela precarização estrutural do trabalho é fruto das exigências dos capitais globais pelo desmonte da legislação social protetora do trabalho. A flexibilização das lei trabalhistas amplia as formas de precarização dos direitos sociais no Brasil conquistados pela classe que vive do trabalho especialmente pós – 1930.

### **3.8 A TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

A desobrigação de compromissos trabalhistas, os quais são transferidos para terceiros, fez da terceirização a principal forma de flexibilização do trabalho segundo Druck e Franco (2007). A terceirização se disseminou na iniciativa privada, e na administração pública; sobretudo a partir da década de 1990 quando começaram com afinco as políticas neoliberais no país, adotadas pelos sucessivos governos; cujo principal objetivo era o enxugamento do aparelho do Estado. Assim, esses governos adotaram a subcontratação preterindo os concursos públicos para cargos efetivos. Buscava-se atingir o superávit fiscal, seguindo recomendações do FMI (DRUCK e THÉBAUD-MONY; 2007, p. 46).

Do ponto de vista conceitual, não há diferença em terceirizar a produção ou os serviços prestados por uma organização privada ou pública. Isso porque em ambas organizações os efeitos seriam os mesmos: repassar a terceiros a operacionalização de atividades anteriormente produzidas pela organização contratante. Contudo, para se terceirizar nas organizações públicas, obrigatoriamente, tem-se que licitar. Isso se dá nos termos da Constituição Federal, art. 37, inciso XXI, que dentre outras coisas prevê igualdade de condições a todos

os concorrentes e também da Lei nº 8.666 de 1993, a qual determina normas gerais de licitação a ser seguidas por toda administração pública, consoante Costin (2010).

Mas, Lallier (s/d) *apud* Araújo e Porto (2004), entende que a relação entre a administração pública e a terceirizada é uma relação de dominação em primeira instância econômica, uma vez que a primeira impõe à segunda uma disputa pelo contrato sob critério do menor preço, prática comum em certame de licitação. Assim, a conta dessa disputa que tem o “menor preço” como objetivo recai no trabalhador, vez que à contratante interessa somente dizer que existe o serviço, enquanto à contratada importa o faturamento no final de cada mês, CNTV (2009).

Outra questão a se discutir em relação ao processo licitatório diz respeito à lei 8.666 de 1993 estabelecer “normas gerais sobre licitações e contratos administrativos pertinentes a obras, serviços, inclusive de publicidade, compras, alienações e locações no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios<sup>11</sup>”.

Ou seja, os trabalhadores são contratados em um procedimento que não se diferencia da forma de contratação de outros recursos, como o material, por exemplo, sob a justificativa de que se está contratando serviços e não pessoas. Acerca disto, Chiavenato (2010) ao falar da moderna gestão de pessoas, expõe que tratar as pessoas como um recurso humano é fazer dela parte do patrimônio físico na contabilidade organizacional. E isto é o mesmo que “coisificar” as pessoas. Contudo, as pessoas devem ser visualizadas como parceiras das organizações. Pois como tais são fornecedoras de conhecimentos, habilidades, competências (*Idem*).

Por isso, ao falar do processo licitatório na contratação dos funcionários terceirizados relacionando com a disputa pelo menor preço a fim de se vencer o certame, Araújo e Porto (2004) esclarecem também que tal imposição, faz com que as empresas terceirizadas ofereçam menores salários e benefícios sociais aos seus

---

<sup>11</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm), acesso em 27/09/2012.

trabalhadores. Isso quando não surgem empresas contratadas, por esse critério do serviço mais barato, que não pagam salários a seus funcionários que prestam serviços nos organismos públicos; tirando assim vantagens do Governo e também dos trabalhadores contratados, conforme Andrews (2010).

Desse modo, a instabilidade proporcionada pelo modelo de terceirização faz com que seus trabalhadores tenham dificuldades de organizar sua vida pessoal, inclusive para formação profissional. Além de também demonstrar uma diferença entre trabalhadores diretos quando o assunto é permanência no trabalho, que para estes é em média 5,8 anos enquanto para aqueles 2,6 anos, DIEESE/CUT (2011).

“(...) O vínculo instável, de curto prazo, rouba a possibilidade de comprar a crédito, de contrair dívidas, e para qualquer compra que deseje fazer são muitas as garantias exigidas, inviabilizando-a em muitos casos”. (ARAÚJO E PORTO; 2004, p. 193).

## COISA DA ANTINGA

*Na tina, vovó lavou, vovó lavou  
A roupa que mamãe vestiu quando foi batizada  
E mamãe quando era menina teve que passar, teve que passar  
Muita fumaça e calor no ferro de engomar*

*Hoje mamãe me falou de vovó só de vovó  
Disse que no tempo dela era bem melhor  
Mesmo agachada na tina e soprando no ferro de carvão  
Tinha-se mais amizade e mais consideração*

*Disse que naquele tempo a palavra de um mero cidadão  
Valia mais que hoje em dia uma nota de milhão  
Disse afinal que o que é de verdade*

*Ninguém mais hoje liga  
Isso é coisa da antiga, ai na tina...*

*Hoje o olhar de mamãe marejou só marejou  
Quando se lembrou do velho, o meu bisavô  
Disse que ele foi escravo, mas não se entregou à escravidão  
Sempre vivia fugindo e arrumando confusão*

*Disse pra mim que essa história do meu bisavô, negro fujão  
Devia servir de exemplo a "esses nego pai João"  
Disse afinal que o que é de verdade*

*Ninguém mais hoje liga  
Isso é coisa da antiga, Oi na tina...*

*(Clara Nunes)*

#### **4 PERCURSO METODOLÓGICO**

No presente capítulo, abordar-se o caminho metodológico percorrido para concretização deste estudo. Ou seja, após a exposição da fundamentação teórica e da leitura pertinente direta ou indiretamente para o estudo, descreve-se aqui a metodologia utilizada para alcançar os objetivos propostos, identificando o posicionamento metodológico e os procedimentos adotados. Acevedo e Nohara (2006) nos ensinam que é com a metodologia que se explica a comunidade científica como o trabalho foi empreendido, permitindo assim que o mesmo seja avaliado, posteriormente replicado.

Para o desenvolvimento do estudo, considerando o tema em foco e os objetivos propostos, opta-se pela pesquisa exploratória de abordagem qualitativa. A opção pela pesquisa exploratória se justifica pelas inquietações que originaram a pesquisa. As, relativamente, recentes transformações ocorridas no universo do trabalho, fruto do processo de flexibilização do capitalismo, abriram discussões em torno da condição dos trabalhadores frente à oferta de trabalhos flexíveis. A terceirização é uma modalidade destes. Ganhou força nos organismos públicos a partir do gerencialismo estatal implementado na década de 1990. A administração gerencial guarda relação direta com o capitalismo flexível. Portanto, o caráter exploratório desta pesquisa reconhece as transformações no universo do trabalho e busca compreender seus efeitos para os trabalhadores terceirizados do gerencialismo.

Quanto à escolha pela abordagem qualitativa, embora Spindola e Santos (2003) expliquem que é o assunto selecionado que determina a metodologia mais adequada para que os objetivos da pesquisa sejam alcançados. Quando elegi de fato trabalhar com o assunto terceirização, ao buscar um programa de pós-graduação, bem clara em mim estava a ideia de que deveria fugir da formalização técnica que domina a metodologia quantitativa (MARTINS, 2004). Não queria estudar tal assunto quantificando realidades, ou ainda reduzi-as à operacionalização de variáveis (SPINDOLA e SANTOS, 2003).

Minha intuição enquanto pesquisador estava alimentada pelos anos de convívio com trabalhadores terceirizados. Ao ingressar na UFRB em 2009, entrei em exercício no Centro de Ciências da Saúde. Desde então passei a desenvolver

minhas atividades no Núcleo de Apoio Administrativo (NUAPAD). Em que pese o fato de não ter sido a primeira vez que eu convivía num ambiente organizacional com trabalhadores terceirizados, foi nesse Núcleo que eu passei a labutar diretamente com esses prestadores de serviços. A partir de meu exercício no NUAPAD, pude saber um pouco das condições de trabalho dos condutores de veículos, dos agentes de conservação e limpeza, dos porteiros e ainda dos vigilantes, trabalhadores que trago para essa pesquisa. Eu não podia, tampouco queria, ignorar essa aproximação entre sujeito e objeto empírico do conhecimento, ou seja, entre pesquisador e pesquisado, característica essa que só a abordagem qualitativa poderia sustentar (MARTINS, 2004).

Minayo (2004) explica ainda que a pesquisa com abordagem qualitativa visa entender o fenômeno em suas determinações e transformações a partir da percepção, descrição e compreensão do fato, desvelando-o e explorando-o em sua maior diversidade possível. A pesquisa qualitativa investiga aspectos que apreciam uma realidade que não pode ser quantificada, tendo em vista à compreensão e explicação da dinâmica social, trabalhando com um universo de crenças, valores, atitudes, motivos e aspirações.

A pesquisa qualitativa privilegia as informações trazidas pelos pesquisados. Dentre as diversas modalidades de estudos com abordagem qualitativa, escolhi o método história de vida para nortear esta pesquisa. Tal método se define como a história contada por quem a vivenciou e tem como objetivo privilegiar o ponto de vista do sujeito. Ou seja, ouvir o que o sujeito tem a dizer sobre ele mesmo, para assim o pesquisador apreender e compreender a vida conforme ela é interpretada pelo próprio ator (SPINDOLA e SANTOS, 2003). A busca pelo método história de vida reforça o objetivo do presente estudo de compreender a terceirização gerencialista a partir de seus trabalhadores.

Guérios (2011) explica que a história de vida, ao tomar por foco de estudo a trajetória de uma pessoa nos ambientes sociais de que participa, depara-se frontalmente com a questão da relação entre o individual e o social, entre o pequeno e o grande, entre a parte e o todo. Entretanto, a superação desta dilemática deve ter como lastro o fato das experiências individuais se darem em níveis regionais: cidade, aldeia, comunidade, etc.. Nessas localidades que as pessoas pesam

possibilidades, obtêm informações que apóiam suas escolhas, oferecendo à observação uma modulação particular da realidade macrossocial (*Idem*). Trata-se, então, de alcançar a realidade social que se manifesta em fatos cotidianos de vidas individuais como ensina Ferreira (2003).

As histórias individuais trazidas para este estudo são fornecedoras de 6 versões diferentes de trajetórias laborais. O desafio dessa pesquisa foi tentar compreendê-las e ao mesmo tempo estabelecer interlocução entre elas. Para tanto, foram selecionados 6 funcionários terceirizados de forma não aleatória, 2 mulheres e 4 homens, todos atuantes em uma mesma unidade que por questão de sigilo não será divulgada. Esses funcionários atuam nos serviços de portaria (1 homem), limpeza e conservação (2 mulheres), vigilância patrimonial (1 homem) e condução de veículos (2 homens), atividades comuns a qualquer dos Centros de Ensino da UFRB. O principal critério adotado para a seleção da amostra do estudo foi que os funcionários prestadores de serviços terceirizados fossem lotados no Centro estudado há pelo menos 3 anos durante o período da coleta de dados. Além desse critério, que tivesse também disponibilidade e interesse em participar da pesquisa. Esclarece-se ainda que ficaram de fora pelo critério do tempo de serviço prestado os serviços de copeira e de jardinagem. As escolhas de 2 mulheres e 4 homens foram em função de nesse Centro não existirem condutoras de veículos nem agente de portaria do sexo feminino que possibilitassem uma divisão mais equânime. Embora existissem mulheres na função de vigilância patrimonial na ocasião das entrevistas, elas não se enquadravam no principal critério de seleção anteriormente mencionado. Cabe esclarecer que com os 6 selecionados, foi possível alcançar o ponto de saturação do sentido. Gaskell (2002) explica que neste ponto temas comuns começam a aparecer e o pesquisador se dá conta que não aparecerão novas surpresas ou percepções. A partir desse momento a persistência no campo tornar-se um esforço inútil (FERREIRA, 2003).

O convite para participar do estudo foi feito pessoalmente. Na ocasião foram esclarecidos aos participantes da pesquisa que a aceitação do convite era facultativa, que seu anonimato seria mantido, além de ser permitido interromper a participação no estudo a qualquer momento acaso eles quisessem. Esclareceu-se também aos participantes que de acordo com as exigências éticas e científicas fundamentais, antes da coleta de informações, cada participante receberia, e assim

foi feito, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE A). Além disso, foram esclarecidos que as informações coletadas seriam utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos.

### ***Os dados coletados***

O instrumento de coleta de dados utilizado foi a entrevista semiestruturada com um único respondente, ou seja, em profundidade, como denomina Gaskell (2002). Este autor também explica que o emprego da entrevista qualitativa é uma forte arma para o cientista social mapear o universo da vida dos entrevistados, além de introduzir esquemas interpretativos a fim de compreender as relações entre os autores sociais e sua situação.

Os dados foram coletados no mês de maio ano 2013, de acordo com a disponibilidade dos entrevistados, sendo agendado previamente o local, dia e hora que lhe conviesse. As entrevistas ocorreram sem problemas, em apenas um encontro para cada participante. Gaskell (2002) explica que a entrevista não é apenas um procedimento de informação de mão única passada de um entrevistado para um entrevistador. É antes de qualquer coisa, ela, uma interação, ou então troca de ideias significados em que várias realidades e percepções são desenvolvidas. Bardin (2011) complementa tal raciocínio ao afirmar ser essa técnica uma encenação livre daquilo que uma determinada pessoa viveu, sentiu e pensou a propósito de alguma coisa com seu próprio sistema de pensamentos, seus sistemas de valores e de representações, as suas emoções, além da afloração do seu inconsciente.

Para viabilizar a coleta de dados foi utilizado um roteiro de entrevista baseado nas reflexões trazidas pela literatura explorada (APÊNDICE B). Esse roteiro foi dividido em três partes. A primeira parte com a intenção de caracterizar os entrevistados pelas variáveis idade, estado civil, naturalidade, escolaridade. Já a segunda, atividade de trabalho, duração, carga horária, vínculo, desvinculação de atividades desenvolvidas anteriormente ao vínculo de terceirização com a UFRB. A terceira constituída de perguntas relacionadas diretamente com o vínculo de terceirização a partir da inserção individual dos entrevistados como prestadores de serviços à UFRB. Os tópicos de entrevistas foram utilizados com flexibilidade, a

principal preocupação era que eles orientassem as discussões que interessavam à pesquisa e não aprisionassem como uma camisa-de-força os entrevistados (FERREIRA, 2003). Outra preocupação tida com esses tópicos foi quanto à utilização de linguagens simples e termos familiares adaptados aos entrevistados para que os mesmos se sentissem confortáveis aos diálogos. Os tópicos que guiaram as entrevistas foram os mesmos para todos os participantes.

Para garantir o anonimato dos entrevistados nesse estudo, eles foram caracterizados com pseudônimos de nomes de sambistas brasileiros. Isso por ser o samba, como é sabido por muitos, um dos símbolos da resistência das más condições em que trabalhadores eram submetidos nas famosas lavouras brasileiras, além de suas letras retratarem bem essas lutas quase sempre inglórias pelo trabalho nos dias de hoje. Cada participante inspirou um pseudônimo aqui colocado com base nessa boa música, no “canto de liberdade desse meu país”, como canta em um samba que interpreta o renomado Negoinho da beija-flor.

### ***Análise do material coletado***

Os dados obtidos foram agrupados e analisados qualitativamente por meio da técnica de análise de conteúdo. Esta é compreendida como um conjunto de técnicas de análise de comunicação, cuja finalidade é obter procedimentos sistemáticos com significação do conteúdo e identificadores das informações, os quais possibilitam a indução de conhecimentos sobre as categorias de produção das mensagens analisadas (BARDIN, 2011).

Segundo este autor, a técnica da Análise de Conteúdo organiza-se em torno de três pólos cronológicos: *pré-análise*, a qual geralmente se escolhe os documentos e se formula os objetivos para a pesquisa; a *exploração do material*, na qual se aplicam as técnicas específicas segundo os objetivos e o *tratamento dos resultados e interpretações*. Dessa forma, cada fase do roteiro adota regras específicas, podendo ser utilizado tranquilamente em pesquisas qualitativas.

Para Bardin (2011), a fase de pré-análise tem por objetivo organizar e sistematizar os dados coletados a partir da técnica de entrevista semiestruturada, realizada com os sujeitos do estudo. Esta fase se inicia com a transcrição do material obtido através do instrumento proposto para a coleta de dados.

Primeiramente, realizou-se a escuta atenta de cada depoimento, para que fosse possível conhecer o universo dos discursos e trabalhá-lo com maior precisão. Em seguida, foram ouvidas as falas dos depoentes tantas vezes quanta se apreciou fazê-las. Feito isso, foi realizado a transcrição de cada discurso apresentado na íntegra como forma de evitar possíveis falhas em seu delineamento, decorrendo-se da maneira mais precisa possível, incluindo hesitações, risos, silêncios, bem como estímulos do entrevistador. Duarte (2010), afirma que a retomada ao momento da entrevista, mediante a escuta dos discursos, propicia ao pesquisador reviver momentos repletos de emoções e expectativas que assinalam a expressão do silêncio e pausas constantes dos participantes diante do fenômeno investigado.

A fase denominada *exploração do material* é compreendida como o momento extenso do estudo, podendo haver necessidade de realizar diversas leituras de um mesmo material (MINAYO, 2010). Destacam-se, nessa fase, os pontos relevantes de cada questão, com seus respectivos pontos convergentes com a finalidade de identificar o significado de cada fragmento dos discursos estudados de acordo com o seu foco comum. Para depois, então, agrupar e organizar em categorias (BARDIN, 2011).

Em seguida, foram extraídos os pontos convergentes de maneira individualizada, com uma questão comum a todos os participantes e deu sequência às outras, desvelando o sentido de cada seguimento dos discursos trabalhados, com a finalidade de explorar o material apresentado para chegar à categorização. Para tanto, foram realizadas incessantes releituras dos conteúdos transcritos do material empírico coletado, para identificar e realçar os seguimentos dos discursos correspondentes, expressos no universo de cada foco comum, das questões trabalhadas em seus vários sentidos. Portanto, categorizar implicou atribuir uma nova organização intencional às mensagens, simplificando os dados brutos do discurso original.

Na terceira e última fase, *tratamento dos resultados*, os dados agrupados e categorizados foram tratados de maneira a serem significativos e válidos, para que as deduções fossem alcançadas, e o conjunto interpretado, utilizando-se os resultados da análise com fins teóricos ou pragmáticos, culminando em novas descobertas.

Desse modo, a partir do material empírico procedente das questões proposta para o estudo foi possível à construção das seguintes categorias e suas respectivas subcategorias: As constates ameaças de direitos trabalhistas elementares (*A vulnerabilidade salarial dos trabalhadores terceirizados; Trabalhadores contínuos, contratos temporários; A usurpação das férias trabalhistas e Sindicato de peleja*); A segregação da classe trabalhista (*A sensação de não pertencimento a subcontratada e A terceirização como instrumento de discriminação social*) e Um histórico de vulnerabilidade laboral (*“Ruim com, pior sem”*).

### ***Campo de pesquisa***

Quanto ao cenário da pesquisa, o lócus privilegiado deste estudo de caso é a Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB). Uma Autarquia Federal criada a partir da Lei 11.151 de 29 de julho de 2005, sancionada pela Presidência da República. Porém, com o ato de criação datado de 21 de março de 2006,

“Sob o sol do Recôncavo, diante do prédio principal da antiga escola de Agronomia, mais de 10 mil pessoas, vindas de toda a região, viviam um dia histórico. Foi em 21 de março de 2006, ato solene de criação da UFRB. Era a concretização de um anseio popular, e a coroação de um árduo trabalho realizado. O Presidente da República, ministros, prefeitos, representantes da UFBA e da UFRB, lideranças e autoridades saudaram a multidão, e reafirmaram a importância daquele momento” (LINS, PAIVA e MACHADO; 2010, p. 57).

O, na ocasião, Ministro da Cultura Gilberto Gil, presente a este ato, ao se manifestar, mencionou ser a criação da UFRB o pagamento de uma dívida histórica. Não é difícil entender o porquê: a primeira manifestação que se tem registro sobre a vontade da sociedade do Recôncavo da Bahia em criar uma universidade nesta região fora há quase 2 séculos. Esse pedido ocorreu na Câmara de Santo Amaro, em 14 de junho de 1822, explicam Lins, Paiva e Machado (2010).

Além do dito anteriormente, não se pode perder de vista que o Recôncavo foi a primeira região da América Portuguesa a ser colonizada quando o governo português decidiu ocupar as terras que futuramente se chamaria Brasil, (FRAGA, 2010). Essa região era ocupada há séculos por índios tupinambás e muitos deles,

antes da chegada dos africanos, foram escravizados para as nascentes lavouras de cana de açúcar.

A chegada dos povos africanos de diferentes regiões da África vinda para o processo de escravidão, fez do Recôncavo um lugar de encontros de etnias, línguas, costumes e religiosidade. Essas marcas influenciariam as formas de viver e sentir dessa população e sua herança é de fácil identificação nos dias de hoje (*Idem*).

“Em fins do século XIX, os africanos e seus descendentes já representavam a maioria da população do Recôncavo; quase 70 por cento da população local eram negra e mestiça. Parte significativa dessa população negro-mestiça ainda vivia a experiência da escravidão. Mas a despeito da escravidão e das desigualdades sociais, os africanos e seus descendentes tiveram papel fundamental na moldagem cultural do Recôncavo. As memórias da África marcariam para sempre a musicalidade, os sentimentos, a forma de vestir, alimentar-se, divertir-se, de criar os filhos, de celebrar a vida e lidar com a morte. Nas cidades do Recôncavo, mulheres negras dominavam o comércio ambulante levando para as ruas tabuleiros com acarajé, abará, caruru e outras iguarias. Os saberes africanos também foram incorporados na cura de doenças físicas e mentais. Quando a medicina falhava era no Recôncavo que a população baiana buscava os mais famosos curandeiros africanos” (FRAGA; 2010, 8-9).

Enfim, a UFRB é herdeira dessa rica história de encontros, contradições e trocas culturais. Ela nasce, portanto, com a missão de fomentar o desenvolvimento local, promovendo a melhoria da qualidade de vida dessa população (*Idem*).

Por outro lado, convém ressaltar que a UFRB é filha do programa desenvolvido em 2003 pelo Ministério da Educação (MEC), denominado “Plano de Expansão e Interiorização do Ensino Público Superior”. Em 2007 esta instituição assume o compromisso REUNI,

“O REUNI é o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais, criado pelo Decreto nº 6.096, de 24 de Abril de 2007. Trata-se de uma ampla ação do governo federal, que visa disponibilizar recursos para que as instituições possam melhorar a qualidade dos cursos de graduação, a infraestrutura física e os recursos humanos. Assim, as universidades que aderiram ao programa estão comprometidas em aumentar o número de vagas, ampliar ou abrir cursos noturnos, reduzir o custo por aluno, flexibilizar os currículos e combater a evasão escolar” (LINS, PAIVA e MACHADO; 2010, p. 64).

A UFRB é para esta pesquisa a instituição representativa do gerencialismo estatal, implementado no serviço público Federal desde 1995. Esta universidade hoje conta, além das estruturas ligadas diretamente a reitoria, com 5 Centros de ensino<sup>12</sup>, distribuídos em 4 cidades. Dois em Cruz das Almas, 1 em Santo Antonio de Jesus, 1 em Cachoeira e 1 em Amargosa. Este estudo se dará em um desses cinco Centros de ensino, que por questões de sigilo dos entrevistados não será revelado.

O modelo de gestão adotado pela UFRB centraliza boa parte dos serviços nas estruturas ligadas diretamente à reitoria, fazendo com que os Centros de ensino executem poucos serviços. Estes geralmente estão ligados a atividades execução do ensino, da pesquisa e da extensão. O mesmo acontece com os serviços terceirizados no que concerne à centralização. Poucos são estes serviços nos Centros realizados por empresas interpostas a UFRB. Ressalta-se que cada um desse serviço é contratado para toda Universidade. Dessa forma, a empresa contratada para o serviço de vigilância, por exemplo, realizará este serviço em todos os Centros de ensino e também nas estruturas que compõem a reitoria por meio de um só contrato de vigilância. Assim, ainda nesse exemplo, os vigilantes vinculados ao mesmo contrato, são distribuídos em comum acordo, entre a UFRB e a empresa terceirizada, nos diversos postos. Da mesma forma acontece com os demais serviços terceirizados existentes na UFRB. Por isso mesmo, entende-se nesta pesquisa que estudar um dos Centros da UFRB é estudar a própria UFRB. Por sua vez, estudar a UFRB é estudar na prática o modelo gerencialista sua relação com empresas interpostas e também as condições sociais de seu trabalhador terceirizado.

---

<sup>12</sup> Estão em curso às implementações de dois novos Centros de ensino na UFRB, nas cidades de Feira de Santana e Santo Amaro. Portanto, no início de 2014 é provável que estejam em funcionamento essas duas novas unidades.

## VÁ MORAR COM O DIABO

*Ai, meu Deus, ai, meu Deus o que é que há!  
Ai, meu Deus, ai, meu Deus o que é que há!*

*A nega lá em casa não quer trabalhar  
Se a panela tá suja, ela não quer lavar  
Quer comer engordurado, não quer cozinhar  
Se a roupa está lavada, não quer engomar  
Se o lixo está no canto, não quer apanhar  
Pra varrer o barracão, eu tenho que pagar  
Se ela deita de um lado, não quer se virar  
A esteira que ela dorme, não quer enrolar  
Quer agora um cadilac para passear*

*Ela quer me ver bem mal  
Vá morar com o diabo que é imortal  
Ela quer me ver bem mal  
Vá morar com o sete pele, que é imortal.*

*(Riachão)*

## 5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

### 5.1 TRAJETÓRIAS DOS SELECIONADOS

Conforme Oliveira (2008) cada indivíduo tem a sua história de vida e tantas outras características que se combinam para torná-lo singular em relação a qualquer outro ser. Por isso, esse autor defende que conhecer as características dos selecionados em uma pesquisa, possibilitará um entendimento melhor dos resultados. Assim sendo, passo a apresentar um resumo das histórias individuais de meus selecionados.

**Adoniran Barbosa** – Motorista<sup>2</sup>, 33 anos na época da entrevista. Há quase 4 anos trabalha prestando serviço a UFRB. Natural de Itajuípe - BA. Casado, tem 1 filha.

**Estudos:** Adoniran estudou o ensino médio completo, formação geral. Só foi possível terminar este estudo quando ele tinha 28 anos, mais tarde do que o normal, pois ele teve que trabalhar em concomitância aos estudos secundários.

Não deu seguimentos aos estudos, pois não tem hora de chegada do trabalho de motorista, mas nutre a vontade de fazer um ensino superior; e avalia esta possibilidade por meio do ensino a distância, uma vez que entende ser mais adaptável a sua realidade: *“Não tenho hora para chegar. Eu to vendo uma maneira de fazer uma faculdade à distância. Fica mais viável para mim”*.

**Trabalho:** Adoniran começa sua trajetória de trabalho aos 14 anos, como ajudante na padaria de seu pai na cidade de Mutuípe -BA. Desenvolvia atividade de balconista e ajudava na fabricação do pão. Sua carga horária nesse tempo não era definida, ele trabalhava durante o dia e estudava a noite: *“Eu trabalhava o dia todo com meu pai e a noite eu estudava”*.

Esse trabalho era para ajudar em casa, mas seu pai lhe entregava algum dinheiro quando ele precisava, *“ele também dava um dinheiro quando precisava, não era de deixar a gente sem nada”*.

Trabalhou quase 4 anos com seu pai na padaria, e quando completou a maior idade tirou carteira de habilitação e passou junto com 4 colegas a desenvolver a atividade de moto taxista. Nada formal, eles se reuniam na orla de Mutuípe, em frente a um posto de gasolina, sem qualquer central telefônica, ou coisa que o valha. O tamanho do município era determinante para atividade: *“Como era cidade pequena todo mundo conhecia”*.

Desenvolveu essa atividade informal por mais ou menos 2 anos, de 1997 a 1999, quando, nas palavras dele mesmo, *“arrumei um emprego, fui trabalhar de material de construção. Eu era motorista de material de construção lá em Mutuípe mesmo”*.

Fazia entrega de material de construção nesse município. Só depois de dois anos na atividade começou a buscar e entregar matérias dessa empresa em outros municípios, a exemplo de laçu, município que considera ter sido o mais distante trajeto feito por ele enquanto motorista nesta firma.

Percebia um salário mínimo como remuneração para uma jornada de 8 horas diárias. Durante os 3 anos que trabalhou nessa empresa não teve se quer, por um mês, sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada. Saiu desta organização para dois vínculos, ainda que um dos indireto, com Estado:

“Sai porque fui trabalhar na prefeitura de lá de Mutuípe. Fiquei um período trabalhando na prefeitura como Office boy. No caso era administrador regional. Eu fazia viagens para prefeitura quando era para ir para outras cidades. Ai eu fiquei até 2003 na prefeitura. Depois aí teve um projeto lá da UFBA, projeto de pesquisa. Aí a professora da UFBA precisava de um motorista, ai o prefeito e a secretária me indicou para pessoa. Ai ela me aceitou como motorista. Ai eu fiquei prestando serviço no município durante 5 anos para esse projeto”.

Quando trabalhava para esse projeto recebia sua remuneração via cooperativa. Não lembra o nome dessa cooperativa. Esta era ligada ao projeto de pesquisa que essa professora coordenava, financiado por uma instituição de fomento a pesquisa. Ele não lembrou o nome da agência de fomento.

Desde que entrou para trabalhar como motorista no projeto, a professora que estava à frente lhe informou que inicialmente o trabalho dele seria por 2 anos, mas a

depende da duração e financiamento deste programa poderia ele ficar mais tempo, foi o que aconteceu, ele ficou neste trabalho por 5 anos. Depois que terminou este vínculo ficou “fazendo bico”. Transportando alunos da zona rural para escolas na zona urbana. Adoniran não tinha vínculo com a prefeitura, um colega quem o contratou, de boca mesmo.

“Não tinha nenhum vínculo com a prefeitura. Porque o carro era de um colega meu, ele só fazia quer rodar para mim, levar os alunos para roça. Eu digo levo. Eu fiquei rodando. Parece que seis meses. Aí foi quando eu fui chamado para trabalhar na UFRB”.

“Eu coloquei o currículo na UFRB, em Cruz das Almas. Ai eles me ligaram que tavam precisando de um motorista se eu tinha disponibilidade para fazer o teste. Fiz o teste fui aprovado e comecei a trabalhar”.

Já são 3 anos e 7 meses de serviços prestados. Inicialmente ele começou a trabalhar em um contrato temporário de 3 meses administrado diretamente pela Universidade. Depois desse período foi contratado pela empresa PRISMA. Ficou nesse contrato por 3 meses, porque a empresa “abandonou” os motoristas, a empresa sumiu. Adoniran lembra que como ele tinha 3 meses de contrato, o prejuízo dele não foi tão grande se comparado aos colegas que estavam desde o início do contrato com a PRISMA: *“Tinha férias, tinha décimo, tinha salário atrasado, tinha tudo”*.

Posteriormente foi a vez de a empresa IBERO AMERICANA assumir o contrato de motoristas na UFRB e depois de 2 anos, tal como a empresa anterior, aprontar para cima dos motoristas: *“Ela abandonou, sumiu, desapareceu, ninguém sabe por onde anda”*. Adoniran estava contratado a mais tempo dessa vez. Sem dúvidas os impactos foram maiores,

“Foi férias, décimo, salários atrasados e a rescisão de contrato que ela não pagou. A gente entrou na justiça conseguiu receber um terço da parte que tínhamos direito. Que foi rateado o valor que a UFRB bloqueou dela, para repartir entre os motoristas”.

Ele conta que foi necessário os motoristas contratar um advogado para auxiliar os acordos junto a UFRB. Na época eles não eram filiados ao sindicato dos rodoviários que tem sede em Salvador - BA, o qual só mantém contato via telefone ou e-mail. Posteriormente a esse procedimento, Adoniran e seus colegas são

contratados pela empresa denominada LINS, a atual prestadora desse serviço há um ano e alguns meses.

A situação de trabalhador terceirizado o coloca em estágio de insegurança, pois ele teme sempre pelo desaparecimento da empresa como aconteceu com a PRISMA e a IBERO AMERICANO, dessa forma assumir compromissos de longo prazos o angustia:

“Por exemplo você tem uma casa para financiar, você faz o financiamento de uma casa, todo mês tem que chegar aquela prestação. Ou seja, você tá trabalhando numa empresa aquela empresa saiu, abandonou você, ou seja, tem uma prestação, primeiro mês vence uma, segundo mês vence outra depois vai fazendo uma bola de neve, você não vai ter como pagar aquelas prestação”.

No episódio de desaparecimento da empresa IBERO AMERICANO ele conta que deixou de pagar o aluguel, teve que pagar juros e só não teve complicações maiores para se alimentar, pois sua esposa também trabalha,

“A gente foi segurando, pagando juros de tudo, do cartão de crédito, fatura, pagando juros. Sempre pagando juros para tentar segurar. Deixei de pagar aluguel, atrasei o aluguel mas conversei com o dono ele segurou. A alimentação ficou normal porque minha esposa trabalha, aí ficou segurando”.

Adoniran pensa em fazer concurso público. Ele sabe que presta serviços em uma organização em que trabalhadores efetivos recebem todo mês seu salário, não dependendo de uma empresa interposta. Sobretudo por isso nutre essa perspectiva, *“Hoje eu sei que estou numa empresa, amanhã eu não sei qual empresa vai assumir a gente. Se vai ser uma empresa que vai assumir mesmo e cumprir o que tá no papel, ou se vai desaparecer”*. Diante de tanta insegurança trabalhista seu maior medo enquanto trabalhador terceirizado é ficar desempregado.

**Clara Nunes** – Agente de limpeza<sup>1</sup>, 48 anos na época da entrevista. Há pouco mais de 3 anos trabalha prestando serviços a UFRB. Natural de Santo Antonio de Jesus BA. Casada, 2 filhas.

**Estudos:** Estudou o ensino médio completo. Fez formação acelerada, conhecida como CPA. Concluiu esses estudos aos 45 anos.

**Trabalho:** Começou a trabalhar ainda na infância. Ela perdeu sua mãe muito cedo, tinha na época 6 anos, por isso passou a morar com uma tia e desde a infância tinha que ajudar fazendo qualquer trabalho para complementar a renda da casa. O trabalho encontrado foi o desenvolvido pela vizinhança, fabrico clandestino de fogos, fato que era muito comum em Santo Antonio de Jesus - BA<sup>13</sup>. Esse trabalho acabou acompanhando Clara por longos anos de sua vida.

“Comecei a trabalhar com 7 anos de idade com fogos aqui na cidade mesmo. Trabalhava fazendo bomba, caixa de bomba, enchendo na tenda. Como era um trabalho muito perigoso, eu sai da tenda e passei a trabalhar em casa só com estralo, traque de bater né”.

Clara só deixou esse vínculo, pela primeira vez, aos 15 anos para trabalhar em uma sapataria. Lá ficou mais ou menos 1 ano e 6 meses até seu fechamento, o motivo ela não sabe. Este vínculo era sem a assinatura da CTPS.

Conseguiu outro emprego na busca pela sobrevivência, tinha quase 17 anos no momento. Este trabalho era em um restaurante, onde ficou também cerca de 1 ano e meio da primeira vez. Desenvolvia inúmeras atividades embora fosse contratada na CTPS para atividade de garçomete, mesmo levando 8 meses de sua entrada para a assinatura,

“Eu era garçomete, porém fazia todos os outros serviços. Como eu tinha agilidade, às vezes eu ficava na cozinha, fazendo lanches na chapa quente, despachava sorvete, fazia também serviço de limpeza”.

Sua carga horária de trabalho nesse restaurante era variável: *“Pegava 11 da manhã deixava 4 da tarde para o almoço. Aí pega 18 horas e ficava até o encerramento, podia ser 11, 12. Quando tinha festa na praça ia até 2, 3 da manhã”*. Inexistia o pagamento de horas extras, o que tinha segundo Clara era um lanche no final do expediente. Clara saiu desse emprego por conta da gravidez de sua primeira filha. Era frequente passar mal com os cheiros dos ambientes do restaurante.

“(…) eu engravidei. Como não tinha condições de trabalhar porque eu era muito magra, entendeu! Eu não tinha estrutura para trabalhar com início da gravidez. Quando eu chegava no restaurante que sentia o cheiro, eu passava mal, ai eu tive que sair”.

---

<sup>13</sup> Nesta cidade, em um passado recente, era comum acidentes em fábricas clandestinas de fogos. Em 11 de dezembro de 1998, aconteceu uma explosão de uma dessas fábricas de fogos, vitimando 64 pessoas.

Assim, fez um acordo com o chefe, que lhe pagou tudo “direitinho”, saindo da atividade que desenvolvia nesse restaurante. Apesar de ter a carteira assinada, não recorreu ao INSS<sup>14</sup> para o auxílio maternidade, *“Eu fiz o pré-natal normal, só consultas, essas coisas. Mas não tinha negocio de dinheiro, eu nem sabia disso. Nem tentei”*. Desempregada, sem condições físicas, por conta da gravidez, de realizar atividades externas, ela contou com ajuda de seu esposo, além de apelar novamente para o fabrico de fogos, *“Apesar de que assim, quando eu saí do restaurante, eu em casa continuei fazendo fogos, grávida. Até o dia de ir para maternidade. Não tinha como parar”*.

Depois de 3 meses do parto chamaram-na para trabalhar no mesmo restaurante. Ela retornou e ficou mais 1 ano e 3 meses com a CTPS assinada, dessa vez levou uns 3 meses para ele assinar.

*“Mas para mim, trabalhar no restaurante sempre foi muito bom. Porque, como eu era ágio, eu conheci muita gente, me dava bem com os clientes sempre e ganhava muita gorjeta. Ganhava mais gorjeta do que meu próprio salário”*.

É justamente o ponto que Clara Nunes mais se apoiava para continuar neste trabalho a discórdia impulsionadora de sua segunda saída do restaurante: inicialmente a gorjeta ganha por Clara era dela apenas. Mas, posteriormente, nessa segunda passagem pelo restaurante, o proprietário resolveu utilizar a dinâmica da divisão das gorjetas entre todos os funcionários, inclusive os que não trabalhavam diretamente despachando, como cozinheiro, por exemplo. Assim sendo, Clara se sentiu prejudicada, pois se esforçava muito e entendia que seus colegas não se dedicavam tanto quanto. Ela achava um prejuízo ter que dividir as gorjetas que ganhava com os colegas destarte,

*“(...) o chefe, o patrão mandou me chamar, querendo conversar comigo, que ele não queria que eu saísse do emprego, mas ele não tinha como voltar atrás, era uma decisão unânime e só eu estava contra. - Não tem problema, eu saio do trabalho. Porque também eu já queria sair, pois tava trabalhando até muito tarde, eu tinha criança em casa”*.

---

<sup>14</sup> Na época se chamava de INPS. Neste instituto funcionava também serviço de atendimento médico.

Mais uma vez Clara retoma a atividade que a acompanha desde sua infância, o fabrico de fogos. Dessa vez, ela contou 21 anos trabalhando ininterruptamente nessa atividade, a idade de sua filha mais nova, *“Sem carteira assinada, sem salário fixo, não tinha nada, nada. Trabalhando em casa. Trabalhei na fábrica no início, mas esses 21 anos sempre trabalhei em casa”*. Mas sentiu sua saúde debilitar não só pela vinda da menopausa em sua concepção, bem como sentia sua visão definhando e entendia ser em função desses anos dedicados aos fogos. Sentia também uma angústia por ter ficado esses anos todos trabalhando em casa, assim despertou nela a vontade de tentar outra atividade que lhe desse outras relações sociais. Assim, resolveu abordar um amigo antigo que era servidor da UFRB. Ao inquiri-lo, o servidor a disse que fizesse um currículo que ele entregaria.

“Ele me disse: trabalho lá, pode ser que seja mais fácil para conseguir alguma coisa para tu. Dei o currículo para ele que levou e eu continuei trabalhando em casa. Ai uma certa tarde de quarta feira, 4 horas da tarde, ele chegou em minha porta me chamando, que outro servidor estava mandando ir lá na UFRB. Quando cheguei lá ele chamou outro agente de limpeza, mandou eu pegar na vassoura e começar a trabalhar”.

São 3 anos de atividade em empresa interposta na UFRB. Antes de ser do quadro de limpeza e conservação por esses 3 anos, ela trabalhou 3 meses de contrato administrado diretamente pela Universidade, considera esses meses como sua o período de experiência. Entre esse período diretamente com a Universidade e o retorno para compor o quadro de empresa interposta, ela ficou 8 meses desempregada,

“Quando eu entrei estava inaugurando o prédio, já cheguei na limpeza mesmo. Já cheguei lavando e varrendo o prédio na sexta à tarde, sábado, segunda-feira o dia todo na inauguração. Ai tudo bem. Eu trabalhei na limpeza por 3 meses tive que sair. Foi muito triste ter que sair né. Não sabia se ia voltar ou não. Foi um contrato temporário, administrado diretamente pela Universidade, não tinha empresa terceirizada”.

A primeira empresa que trabalhou prestando serviço a UFRB foi a LOCRHON, ficou por 1 ano e 3 meses. Depois veio a RP AMBIENTAL, nessa ficou por 8 meses. A RP AMBIENTAL deixa de pagar os salários dos funcionários e outros direitos: *“Já entrou atrasando salário, não pagava tudo. Teve muitas pessoas que não recebeu vale transporte. Eu fui uma delas não recebi durante 8 meses vale*

*transporte. A universidade assumiu os salários até fazer acordo*". Depois desse episódio a LOCRHON assina novamente contrato com a UFRB e está até o dia de hoje, o dia da entrevista.

**Bezerra da Silva** - Agente de vigilância patrimonial, 44 anos na época da entrevista. Há 5 anos trabalha prestando serviço a UFRB. Natural de Santo Antonio de Jesus - BA. Casado, tem 2 filhos.

**Estudos:** Bezerra estudou até o segundo ano do ensino médio formação geral. Entre idas e vindas abandonou os estudos nessa série quando tinha 34 anos.

"Acho que eu não levei a sério o estudo, brincadeiras, farras. Cobrança também dos pais acho isso fundamental, embora eu acredite que a maior culpa é minha e não dos velhos. Mesmo retomando depois eu acabei deixando. Penso ainda em voltar, entendeu! Já tentei algumas vezes, mas eu vejo cada dia que passa ficar mais apertado".

**Trabalho:** Começou a trabalhar aos 12 anos. Estudava em um turno no outro trabalhava limpando cebola na feira livre, engarrafando azeite, carregando compras na galeota ou carro de mão. Enfim, Bezerra comenta:

"Rapaz, eu acho que de certa forma, a gente não tinha muita coisa para fazer. E queria um trocado para fazer alguma coisa: ir para o parque, comer alguma coisa. Como os pais não tinha como dá, o caminho era procurar alguma coisa para fazer, para justamente ter esse dinheirinho, para comprar uma roupinha, esse tipo de coisa. E amor também ao trabalho, né!"

Embora fosse um trabalho precário, Bezerra com a grana que recebia ajudava em casa. Só o fato de ele comprar uma roupa, se divertir com sua própria grana já o satisfazia, pois entendia tirar esse peso financeiro de seus pais.

Bezerra trabalhou na feira livre da cidade que nasceu por 5 anos. Como o dinheiro que recebia nesse "trampo" já não o contemplava mais, resolveu se aventurar em outras áreas. Nesse sentido que foi trabalhar com jardinagem

"Um colega me apresentou uma pessoa, que disse que estava precisando de um menino para trabalhar com jardinagem, que pagava o valor, né. Eu aceitei daí fui desenvolvendo, aprendendo, fiz muito trabalho aqui na Cidade".

Depois que começou a entender os procedimentos da jardinagem o convidaram para trabalhar em uma floricultura. Ficou trabalhando lá por um ano. Posteriormente começou a servir o exército brasileiro, tinha a época 18 anos incompletos.

“A época que eu estava servindo o exército eu fiquei sem trabalhar. Quando eu não estava de serviço, eu ficava fazendo alguns bicos. Ajudante de pedreiro, entendeu. Não tinha como eu ficar fixo como na jardinagem e na floricultura devido à situação do exército, entendeu. Mas passou o período do exército e eu fiquei poucos meses desempregado. Aí veio meu primeiro emprego oficial, com carteira de trabalho”.

Ele tinha 20 anos e a empresa era a PAES MENDONÇA S/A, uma rede de supermercado. Trabalhou nessa empresa por 3 anos e 6 meses. Sendo 1 ano e seis meses em Santo Antonio de Jesus e 2 anos trabalhou em Salvador. Isso porque a loja do interior fechou, como foi convidado para trabalhar na capital, resolveu encarar o desafio. Bezerra conta como se deu sua admissão nesta empresa:

“Os bocas de caixa da empresa eram mulheres. Só que não aguentavam o tranco: carregar mercadoria, carregar o carro, levar as compras no carro dos clientes. E eu tinha uma irmã que trabalhava lá. Quando ela foi informada que ia sair e que ia entrar homens, ela conversou com o gerente, supervisor, que ela trabalhava para ajudar em casa, ia perder esse dinheiro. Aí veio a ideia de colocar alguém da família. Foi aí que eu entrei no lugar dela. Ao invés de colocar outra pessoa, entrou o irmão. Porque aí o dinheiro iria continuar na casa. Até porque tinha o ticket de alimentação era o que a gente usava para fazer as compras de casa. A gente ‘interava’, mas era pouca coisa. Então trocou seis por meia dúzia. Então não alterou. Minha irmã arrumou outra atividade, ficou até melhor. E eu assumi no PAES MENDONÇA S/A”.

A saída de Bezerra do PAES MENDONÇA S/A o obrigou a regressar para Santo Antonio de Jesus. Nessa cidade em conversa com seu irmão que era vigilante patrimonial, ele decidiu fazer o curso de formação profissional nessa área e com ajuda do irmão logo conseguiu uma vaga como vigilante. Seu primeiro vínculo trabalhista como terceirizado. A empresa era subcontratada do Banco do Brasil. Bezerra trabalhou 1 ano nela nos municípios de Santo Amaro e Santo Antonio de Jesus. Saiu depois de um episódio de greve

“Saí no corte de greve. Fizemos greve, não só a gente, toda categoria. E, sobrou para os mais novos. Para mim e outro rapaz que estava novo na empresa. A empresa desligou a gente. Eles

pensavam o quê: o rapaz é novo, tem pouco tempo na empresa e vai entrar em greve. Deixa para os velhos fazerem. E a gente não tava com esse pensamento. A gente queria entrar junto”.

Depois dessa demissão Bezerra ficou um período desempregado, não se recorda quanto tempo. Só se recorda que ficou “fazendo bicos”. Surgiu um convite de um amigo para trabalhar na rede de supermercado RIO BRANCO no município de Santo Antonio de Jesus. Ele ficou nesta organização por 13 anos ininterruptos. Concomitantemente a esta atividade que também era de vigilante patrimonial, Bezerra começa a desenvolver informalmente a atividade de *barman*, a trabalhar fazendo bebida com sua barraca em diversos eventos de cidades circunvizinhas na cidade onde mora. Essa atividade ele desenvolve até hoje. E justamente por essa atividade ser importante para sua vida e a manutenção de sua família que ele veio trabalhar na UFRB.

“Essa atividade hoje eu faço ela de duas formas: um evento particular, aquele que as pessoas me convidam para fazer, casamento, formatura. E tem os eventos de show, que aí eu compro o espaço fechado, e aí sim coloco minha estrutura, e vou trabalhar. No São João agora, dia 20 eu faço 19 anos trabalhando com isso. É bem mais proveitoso hoje do que trabalhar formal. Na verdade meu salário formal é um complemento para minha atividade extra. Eu já pensei diversas vezes em parar com a atividade formal. Mas eu estou esperando o momento certo”.

“Por que é assim: eu tinha uma escala no RIO BRANCO que me dava condições de fazer minha atividade paralela sem atrapalhar. Então a empresa mudou meu horário de trabalho e iria me tirar o direito de fazer meu trabalho alternativo. Daí veio a ideia de sair do rio Branco, foi quando surgiu essa vaga para trabalhar na UFRB. Eu tava de férias do RIO BRANCO já comecei a trabalhar em uma outra empresa. Eu recebi um convite. Como já tive outros convites para ir para o BRADESCO, CAIXA ECONÔMICA, BANCO DO BRASIL. A questão de minha ida para UFRB, foi pela minha escala de trabalho que o RIO BRANCO não me deu. Como eu tinha tido um convite, eu aí fui avaliar essa ideia, e já contatei com o rapaz: lá para mim já não está dando mais. Mudaram minha escala, eu não tinha como fazer meus bicos por fora. Então para mim aí já não dá. Como eu já sabia a escala da UFRB, ia encaixar. Ia ficar como era a escala do RIO BRANCO. Aí eu entendi que o caminho para mim era esse aqui”.

Bezerra durante os 5 anos de serviços prestados a UFRB trabalhou em duas empresas interpostas. A HKS, por 3 anos e 4 meses, esta empresa saiu em uma disputa licitatória. E a SAVANA, a atual empresa que tem pouco mais de 1 ano e meio.

**Riachão** – Agente de portaria, 28 anos na época da entrevista. Há 6 anos trabalha prestando serviço a UFRB. Natural de Santo Antonio de Jesus - BA. Casado, tem 1 filha.

**Estudos:** Riachão estudou o segundo grau completo, formação geral. Posteriormente, formou-se em técnico em enfermagem.

**Trabalho:** Sua vida laboral começa aos 15 anos de idade. Ele relata que “fazia bicos”, mas era a revelia de seu pai que o queria dedicado exclusivamente aos estudos. Assim, ele estudava a noite e “fazia os bicos” escondido do pai durante o dia. Usava a grana que recebia para comprar suas roupas.

Aos 17 anos de idade, Riachão começou a trabalhar para uma empresa como vendedor de cesta básica. Quando fez 18 anos e tirou sua habilitação, passou a acumular a função de motorista junto com a de vendedor nessa mesma organização. Mas a carteira profissional foi assinada pelo seu patrão depois de Riachão completar 6 meses de trabalho. Mesmo assim, seu vínculo na CTPS era de vendedor, omitia-se a função motorista.

Riachão recebia em média 2 salários mínimos daquela época. Usava a grana para comprar suas coisas, mas ajudava sua mãe também. Não tinha carga horária definida nesse trabalho.

“Ó velho, não tinha carga horária determinada não. Tinha vez que trabalhava dia de sábado, domingo, feriado, não tinha carga horária definida não. Saia cedo uma 5 e pouca da manhã, 6 horas da manhã, e só chegava 5 e pouca, 6, tinha vez que chegava 7 horas da noite”.

No final do ano de 2006, Riachão saiu desse emprego. Segundo conta, as vendagens caíram, houve cortes na empresa. Ele era o único que trabalhava de carteira assinada. Foi posto para fora. Ficou pouco mais de 1 mês desempregado, recebendo seguro desemprego. Quando passou a prestar serviço para UFRB

“Rapaz, o supervisor da empresa, quando eu entrei lá, era amigo de painho. Aí ele entrou em contato com painho perguntou se tinha dois rapazes para trabalhar. Como eu estava desempregado, ele me colocou lá. Isso foi no final de 2006”.

Riachão, nesses 6 anos de serviços prestados a UFRB já foi contratado por 4 empresas distintas. No momento da entrevista ele sabia que o contrato com a LOCHRON estava para terminar e que iria entrar outra prestadora de serviço

“Logo que entrei foi a ORGANIZAÇÃO BAHIA, uma empresa muito boa, depois foi a PRISMA, uma empresa que deu calote na gente, a EXPLAN, que também deu calote na gente, depois veio a LOCRHON, empresa muito boa, está sendo até agora, o último dia dela será no dia 16 desse mês. Agora vai entrar uma tal de CHALEVE”.

**Beth Carvalho** - Agente de Limpeza<sup>2</sup>, 40 anos na época da entrevista. Há 6 anos trabalha prestando serviço a UFRB. Natural de Conceição do Almeida - BA. Casada, tem 2 filhos.

**Estudos:** Estudou o segundo grau completo. Concluiu os estudos no ano de 2007 com 35 anos. Beth largou os estudos na adolescência por ter começado a namorar, mesmo sem ter havido pressão alguma para fazê-lo. Resolveu regressar aos estudos, pois entendia que *“o segundo ano já não vale mais nada né. E a pessoa sem formatura não é ninguém né, sem o estudo. Ai eu resolvi voltar a estudar”*.

**Trabalho:** Beth iniciou sua trajetória de trabalho nos primeiros anos da adolescência, como babá em casa de família. Sua mãe não contava com ajuda de seu pai. Eles eram separados. Por força das dificuldades que passavam, tinha que trabalhar para ajudar a renda de casa.

Recebia menos de um salário mínimo nesse emprego de babá, sem carteira assinada. Ainda sim trabalhou por 3 anos nessa casa de família.

Depois desses anos dedicados ao trabalho de babá, Beth passou a trabalhar plantando capim em uma fazenda no município de Santo Antonio de Jesus - BA. Esse serviço ela realizava junto com sua mãe. Dividia seu tempo plantando capim pela manhã e estudando pela tarde.

Ao sair desse trabalho conseguiu a ocupação de diarista em casa de família. Realizou este serviço por 3 anos, quando começou a trabalhar de manicure. Fazia este serviço em sua casa, mas também ia à casa de seus clientes. Trabalhou mais ou menos 15 anos de manicure.

Depois dessa atividade, Beth começou a prestar serviços a UFRB como agente de conservação e limpeza.

“A esposa de uma pessoa que tem um cargo político estadual é minha vizinha. Eu pedi a ela que arrumasse um emprego para mim. Ai logo depois ela foi a minha casa, e me disse que tem um rapaz, colega de meu esposo, que ta procurando uma pessoa para trabalhar, mas eu não sei aonde é! Aí eu fiquei ansiosa, né. Aí eu fui na casa deles e falei com o esposo dela. Ele me disse para me entregar os documentos que a qualquer momento o rapaz iria ligar para mim. Agora não sei para onde é o trabalho. Ai quando foi o dia da semana ele me ligou, me chamando para ir em Cruz das Almas. [...] quando foi um dia de quarta- feira ou quinta- feira ele me liga e diz: Ó 1 hora eu estou indo para faculdade. Quando foi 12 horas eu tomei banho, me arrumei e fiquei esperando por ele. Ai ele chegou umas 2 horas e perguntou, você é Fulana de tal? Eu digo sou. Você está com todos os documentos? Ele já tinha me ligado e dito todos documentos cartão de vacina e tudo. Aí me disse que 2 de julho eu começava a trabalhar. 2 de julho era feriado né. Então ele disse, dia 5 de julho você começa a trabalhar. Quando foi 5 de julho eu comecei a trabalhar na Universidade. Vou fazer 6 anos no dia 5 de julho”.

A primeira empresa terceirizada que Beth trabalhou foi a LG. A empresa saiu 4 meses depois da entrada de Beth, pois havia perdido a disputa de licitação. Posteriormente entrou a empresa CONSERVADORA MUNDIAL. Beth trabalhou por 2 anos e 3 meses. Esta empresa também saiu por ter perdido a disputa licitatória.

A terceira empresa a contratar Beth foi a LOCHRON, que depois de um ano perdeu a licitação. Então, ela foi contratada pela quarta empresa, a RP AMBIENTAL.

“RP AMBIENTAL ficou sem pagar a gente 3 meses e 15 dias. Aconteceu que o sindicato, o sindilimpe de Salvador veio até a gente no mês de abril. Ai teve um processo, e ele disse que aquele dinheiro que tinha no caixa ele ia ver quanto cabia para cada um. O que ele podia fazer era isso. Ai demorô praticamente um ano para a gente receber esse dinheiro. Só que a gente recebeu 1.035 reais. Todo mundo recebeu o mesmo valor”.

No momento da entrevista Beth já estava sendo contratada pela quinta vez. A LOCHRON havia assumido o contrato de limpeza e conservação com a UFRB há 1 ano e 5 meses.

Mesmo com tantas entradas e saídas de contratos de trabalho e também com algumas perdas advindas desse processo Beth está pronta a novos desafios

“Quer dizer, eu tenho medo da terceirização. Mas se eu achar uma oportunidade para sair do serviços gerais e ir para outro terceirizado, eu enfrento. Sim. E agradecendo a Deus por está trabalhando hoje. E a elas também, mesmo sendo errada, agradecendo a elas também. Porque se eu tivesse desempregada, seria pior”.

**Cartola** – Motorista<sup>1</sup>, 40 anos na época da entrevista. Há 6 anos presta serviço a UFRB. Natural de Cruz das Almas - BA. Casado, tem 1 filha.

**Estudos:** Estudou até o segundo ano do ensino médio, em escola técnica de contabilidade. Não concluiu os estudos, pois começou a trabalhar para ajudar na renda da família.

Ao ingressar na profissão de motorista, a possibilidade de estudo se restringiu, comenta: *“A minha profissão não permite isso né. Devidamente por eu viajar e passar muito tempo fora. Até mesmo 8 dias. Então não permite que eu estude”*. Aos 32 anos ele retornou aos estudos, no curso técnico de contabilidade, mas acabou abandonando novamente.

**Trabalho:** Iniciou a trajetória de trabalho aos 17 anos (em 1990, quando frequentava o primeiro ano do ensino médio), vendendo verduras na barraca de feira de sua irmã, durante dois dias da semana (sexta-feira e sábado), das 4 da manhã às 16h. Mais do que trabalho, classificou essa experiência como uma “ajuda” para a irmã, porém sua sobrevivência dependia do rendimento: *“não tinha aquela base fixa. Dependia da feira. No dia que a feira tava melhor. Porque eu não trabalhava com ela, né. Nem um trabalho era, praticamente era uma ajuda, né”*.

Sua segunda ocupação foi como balconista e vendedor de uma empresa que comercializava café. Nele trabalhou por dois anos, sem registro na carteira de trabalho. Jornada de 48h semanais, rendimento de um salário mínimo. Preocupado com problemas para a aposentadoria, por causa da falta de registro na carteira, ele abandonou o emprego em busca de outro.

Na terceira ocupação ele permaneceu dois anos, após os três primeiros meses foi feito o registro na carteira de trabalho. O posto era de motorista, em uma cooperativa intermunicipal de transporte, fazendo o trajeto Cruz das Almas – Cachoeira – Cruz das Almas. O carro era de terceiro. A remuneração era de um

salário mínimo, mais 10% sobre as viagens realizadas. Por meio dessa cooperativa, ele também fazia viagens interestaduais: *“Não tinha carga horária definida. É a questão que lhe falei: motorista não tem destino nem localidade para solicitar, né”*.

“Ai ele passou a assinar a carteira. Onde eu tava vendo que para mim era um bom negocio naquele momento. Eu tava me encaixando no que eu gostava de fazer, né, que é a profissão de motorista, achei essa oportunidade e fiquei 2 anos lá fazendo esse transporte”.

Depois de dois anos, ele abandonou a cooperativa para assumir um contrato temporário com a Prefeitura de Cruz das Almas. Esse vínculo durou quatro anos. O horário da jornada não era fixo, oficialmente seriam doze horas por dia (seguido de folga de 24h), apenas no período diurno, porém, eventualmente também trabalhava à noite. Sua atividade era transportar pacientes que faziam hemodiálise.

Por fim, ele saiu desse emprego:

A prefeitura, como foi questão de contrato, também já estava vencendo o contrato. E também por causa da questão política. Mudança de prefeito, o contrato terminou, e aí tudo encerrado, né. Saí da prefeitura e voltei de novo para minha experiência do transporte alternativo.

Cartola retornou para a cooperativa, permanecendo seis meses. Depois, foi em busca de melhor remuneração.

Ele foi, então, trabalhar como motorista de caminhão, para o sogro, fazendo viagens com o cunhado, transportando mercadorias da Bahia para São Paulo, por um período de dois anos, sem registro na CTPS. A remuneração era variável, mas a média era de três salários mínimos por mês.

Após a ocupação com o sogro, Cartola ingressou na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB) como motorista. A princípio, ele foi contrato por oito meses pela própria Universidade. Depois, houve procedimento licitatório por empresas interpostas. Cartola comentou:

“A Universidade também foi assim né. A Universidade sempre propõe o motorista prático né, experiente. Então o que eles visam é um currículo. Eu entreguei um currículo em Cruz das Almas, esse currículo foi vistoriado. E ai mandaram me chamar. Fizeram uma entrevista, ai eu fui entrar em prática. Eu continuei, gostaram de meu serviço”.

A primeira empresa terceirizada que o contratou foi a PRISMA, com a qual permaneceu dois anos e quatro meses, quando então ela passou a não cumprir o contrato. A empresa deixou de pagar dois meses de salário aos trabalhadores e mais outros direitos trabalhistas, como o FGTS. Para conseguir receber os direitos, ele e os colegas tiveram que contratar advogado:

“Nós tivemos, cada um por si próprio entrar com advogado. Para que tivéssemos os direitos desses pagamentos, né. Onde a Universidade reteve os últimos pagamentos da PRISMA e aí tomou essa posição para pagar os funcionários que a Prisma tinha lesado né. Só que a gente também teve que pagar o advogado para ter esse direito né, via judiciário”.

A empresa IBERO AMERICANO assumiu o lugar da PRISMA e, após um ano e oito meses, esse segunda também deixou de pagar os funcionários (pagamento, depósito de FGTS, 13º salário). A terceira empresa a assumir o contrato foi a LINS, para quem Cartola trabalha há um ano e três meses, com certa desconfiança:

“Depois da IBERO AMERICANO estamos aí com a LINS né. Que já está aí 1 ano e 3 meses com a Universidade. Tem assim: acontece um atrasozinho, mas voltou a normalizar né. Mas como essas empresas terceirizadas acontece essas coisas aí né, ninguém sabe onde vai chegar o final dessas empresas né. Qual a finalidade disso aí”.

Ele conclui que é difícil fazer planejamento de longo prazo para a sua vida: *“você não deve fazer fé nesse dinheiro que hoje você recebe como terceirizado. Dessa forma, Cartola afirma sobre a incerteza salarial de seu vínculo empregatício: “Porque hoje você recebe e amanhã você pode não receber. Aconteceu com outras empresas, que você recebeu e no outro mês ela desapareceu também. Não pode fazer fé nenhuma nesse salário seu.*

## **5.2 AS CONSTANTES AMEAÇAS DE DIREITOS TRABALHISTAS ELEMENTARES**

A regulamentação de direitos trabalhistas no Brasil tem como marco indelével o intervencionismo estatal implementado pós década de 1930 no país. Neste período, o Estado assume um papel intermediador entre empregados e empregadores com a finalidade de fomentar a indústria local. Nesse sentido, a classe operária industrial, parte importante desse processo, assiste naquele período

a regulamentação de direitos que há anos compunham as pautas de reivindicação dos trabalhadores. Mas esse processo atende uma parte da classe que vive do trabalho no Brasil. Ficaram a margem dessa regulamentação os trabalhadores urbanos estranhos às indústrias e também os trabalhadores rurais, esses maiorias naquele período, Pochmann (2010). Essa regulamentação relativa dos direitos trabalhistas no país, contribuiu significativamente para as discrepâncias ainda hoje existentes no seio dessa classe trabalhadora, Costa (2010).

As primeiras leis Vargas garantem jornada de trabalho de 8 horas diárias, inserção oficial do trabalho feminino, as férias, o sindicalismo, etc., Mendonça (1995). Tais conquistas trabalhistas, com muita luta e suor, foram amadurecendo de tal forma a contemplar, tanto o direito individual quanto o coletivo dos trabalhadores.

A Constituição cidadã de 1988 reservou espaços à temática trabalho, ainda que de maneira geral. Nos termos desta Constituição o trabalho além de se constituir como fundamento da República Federativa do Brasil, é parte dos direitos sociais elencados nela. Dessa forma, os direitos básicos dos trabalhadores urbanos e rurais estão enumerados no decorrer do artigo sétimo de nossa Lei Maior. Assim sendo, destacam-se dentre outros direitos presente nesse artigo, o salário como garantidor da moradia, alimentação, educação, saúde, do lazer, da previdência social etc.; o décimo terceiro salário; os limites das diferentes jornadas de trabalhos; as férias e absolutamente a proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos, além da igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Entretanto, os direitos trabalhistas brasileiro vêm sendo considerados como empecilho ao desenvolvimento deste país, a partir das políticas neoliberais implementadas nas últimas décadas, desde o governo Collor. Dessa forma, a flexibilização dos contratos de trabalhos, seguindo uma dinâmica internacional, é o caminho adotado pelas diversas organizações brasileiras. A terceirização é parte deste processo de flexibilização, conforme Santos (2013).

Essa categoria demonstra como a terceirização solapa direitos elementares do seu trabalhador. Para tanto, ela se divide em quatro subcategorias, as quais se seguem: *A vulnerabilidade salarial dos trabalhadores terceirizados; Trabalhadores*

*contínuos, contratos temporários; A usurpação das férias trabalhistas e Sindicato de peleja.*

### **5.2.1 A vulnerabilidade salarial dos trabalhadores terceirizados**

Numa acepção marxista, o salário para o trabalhador que só conta com sua força de trabalho para vender, é condição necessária a sua sobrevivência e em muitos casos, a de toda uma família dependente também de tal remuneração. Contudo, Castel (2008) aponta que na sociedade salarial, o salário já não importa mais apenas como a retribuição de uma tarefa capaz de garantir a sobrevivência do trabalhador e dos seus. Isso porque, este, assegura direitos, ou seja, dá acesso a subsídios extratrabalho (a seguridade social); além de permitir uma participação ampliada na vida social: consumo, habitação, educação, sem contar, a partir de 1936, numa perspectiva fordista, o lazer.

Os trabalhadores entrevistados verbalizaram acerca de salário enquanto terceirizados. Essa condição, não se pode perder de vista, é representativa do modelo gerencialista considerado moderno pelo Plano Diretor (1995). No entanto, os resultados coadunam com um modelo arcaico, desrespeitoso para com aqueles. Os terceirizados não têm a garantia que irão receber, como prever seu contrato de trabalho e a legislação trabalhista, seus proventos por parte da subcontratada. Estes devem ser depositados até o quinto dia útil de cada mês<sup>15</sup>. Mas como demonstram os depoimentos que se seguem as empresas subcontratadas ignoram os prazos legais deixando os trabalhadores muitas vezes meses sem o recebimento do salário:

“Ó, ela entrou começou a trabalhar certo, depois de um ano começou a atrasar salários, pagar salários no 10º dia útil do mês. Teve um período que ela ficou dois meses sem pagar o salário, e acabou saído. Depois veio a EXPLAN que começou a trabalhar certo, depois de um ano começou a atrasar salário também. Foram quase 3 meses sem receber salários” (Riachão, agente de portaria).

“... no mês de novembro ela já não pagou o salário. Dezembro não pagou e janeiro também não” (Clara Nunes, agente de limpeza).

---

<sup>15</sup> O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a um mês. E mais: quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido (artigo 459, CLT).

“A Prisma em primeira parte andava bem. Depois começou uns atrasos, ‘intrapalhamento’, faltando algumas formas de pagamento” (Cartola, motorista).

O não pagamento desses salários está quase sempre associado aos desaparecimentos das empresas terceirizadas. De regra, os funcionários só notam as ocorrências desses fatos depois do quinto dia útil do mês, quando eles vão ao banco retirar os salários. Assim, fazem o comunicado do não recebimento dos proventos ao preposto<sup>16</sup> da empresa, que comunica ao setor de fiscalização de contratos da universidade. A universidade por sua vez notifica a empresa terceirizada, que tem 5 dias úteis para sua defesa como dispõe a lei 8.666 de 1993 artigo 87.

Aguardando esses prazos, com pouca informação e sem muito entendimento, do outro lado, os trabalhadores vivenciam a angústia do não recebimento salarial, como fica exposto abaixo

“Como leva dois três meses para resolver, fica tudo em atraso, cartão de crédito, conta de água e luz, supermercado sem fazer. E aí toma empréstimo na mão de um, na mão de outro, no banco. Vai pagando juros, cabou! Seu dinheiro não tem mais valor” (Cartola, motorista).

“A EXPLAN mesmo que demorou quase 3 meses sem pagar, foi uma dificuldade muito grande, se minha esposa não trabalhasse, ia ficar muitas coisas sem pagar, e até alimento sem colocar dentro de casa. Quem me ajudou foi meus pais e juntamente com o salário de minha esposa” (Riachão, agente de portaria).

“A gente foi segurando, pagando juros de tudo, do cartão de crédito, fatura, pagando juros. Sempre pagando juros para tentar segurar. Deixei de pagar aluguel, atrasei o aluguel, mas conversei com o dono, ele segurou. A alimentação ficou normal porque minha esposa trabalha, aí ficou segurando” (Adoniran Barbosa, motorista).

Os serviços prestados pelos trabalhadores envolvidos nessa pesquisa são definidos como de natureza continuada. Assim, são serviços que a instituição necessita que sejam prestados ininterruptamente, ano após ano. Desse modo, a lei 8.666 de 1993 em seu artigo 57 prevê que para esse tipo de serviços a UFRB pode ano a ano renovar esses contratos até 60 meses. Mas a prática tem demonstrado

---

<sup>16</sup> O preposto é um líder indicado pela empresa contratada e aceita pela empresa contratante. Ele tem como função intermediar a execução do contrato para que as ordens não sejam dadas diretamente pelos servidores efetivos, evitando assim a relação de subordinação, conforme o artigo 68 da Lei 8.666 de 1993.

outra realidade, uma vez que as empresas não ficam muito tempo no contrato como se pode ver nas falas abaixo

“A primeira foi a LG, trabalhei 4 meses, ela já estava para sair. Depois veio a Conservadora Mundial, eu trabalhei 2 anos e 3 meses, ela saiu. Depois foi a RP Ambiental, ela saiu, eu trabalhei 11 meses. E agora a LOCRHON, a gente vai fazer 2 anos com ela” (Beth Carvalho, agente de limpeza).

“Eu fiquei 3 meses pela prisma aí a prisma saiu e entrou a Ibero Americano. Ai eu fiquei 2 anos e alguns meses pela Ibero Americano. E agora estamos pela LINS, já tem um ano e alguns meses” (Adoniran Barbosa, motorista).

Esses depoimentos apontam para o fato de que a não continuidade das empresas nas prestações desses serviços tem relação direta com os desaparecimentos delas e os muitos calotes aplicados aos seus funcionários. Acerca dessa condição Araújo e Porto (2004) Inferem que a regra do menor preço imposta pela administração pública nas licitações de contratação de serviço, faz com que as empresas busquem reduzir custos para baratear as propostas de preços. Assim sendo, elas passam a privilegiar o que importa para o empresariado: vencer a disputa, mesmo sabendo que não terá condições de cumprir o contrato, neste se inclui os direitos dos trabalhadores, já restringidos pela forma de trabalho no contexto da acumulação flexível neoliberal.

Por outro lado, Máximo (2008) *apud* Andrews (2010) completa essa linha de raciocínio, pois revela que o Ministério Público do Trabalho entendeu ser estas ações parte de um esquema fraudulento. O empresário responsável pela organização terceirizada pede falência da empresa em plena vigência do contrato. Dessa forma, não realiza o pagamento de salários ou qualquer outro benefício trabalhista. Essa falência não passa de falácia para posteriormente abrir outra organização de mesma razão social, em nome de outra pessoa. Não tarda oferecer, via processo de licitação, o serviço ao governo federal novamente e também repetir o golpe de forma cíclica (*Idem*).

Às vezes as empresas ao pleitear um novo contrato de licitação em uma organização estão respondendo administrativamente a outra. Assim, entre prazos e recursos legais, as empresas continuam aplicando golpes sem se quer mudar o

nome. A cada licitação aumenta-se a angústia do trabalhador, o qual parece naturalizar a condição de refém

“vai empresa, vem empresa e sempre vai ter uma ou duas que gosta de enrolar a gente. Aí fica salário atrasado, ela sai a gente perde muitos direitos também trabalhista. E é isso” (Riachão, agente de portaria).

“... é uma coisa que não é confiável, uma empresa terceirizada. São umas licitações que nós mesmos funcionários não sabemos assim como é, de onde é que vem, quem escolhe, essas coisas todas! A RP Ambiental mesmo, quando entrou, que pegou a gente, ela já tinha vários problemas por aí, pelas outras empresas, que a gente via pela internet. Já tinha fama de ruim! Que não ia assumir a responsabilidade total [...] Nós ficamos inválido nessa situação, porque a gente não pode dizer nada, a gente simplesmente vai! [...] A gente vai brigar com quem? A gente não sabe com quem!” (Clara Nunes, agente de limpeza).

### **5.2.2 Trabalhadores contínuos, contratos temporários**

Excetuando Clara Nunes, que se mantém há três anos consecutivos como prestadora de serviço, os demais entrevistados estão há mais de 5 anos enquanto prestadores de serviços do gerencialismo estatal, aqui representado pela UFRB. Sendo que estes trabalhadores durante seus respectivos curtos espaços de tempo, trocaram de empresa em média 3 vezes. Deve-se considerar que cada empresa contratada tem a prerrogativa de renovar o contrato de prestação de serviço por 60 meses, conforme preconiza a Lei 8.666 de 1993 artigo 57.

Essa troca de empresa não gera a garantia de continuidade dos mesmos funcionários nos postos de serviços. Não há determinação legal para continuidade dos mesmos funcionários acaso haja a mudança contratual. Até porque a administração pública na celebração desses contratos, objetivamente, pactua serviços, não contratação de funcionários<sup>17</sup>. Dessa forma, a responsabilidade de selecionar a equipe de trabalho fica na teoria a cargo da empresa contratada. A CLÁUSULA QUARTA do contrato nº 09/2012 da UFRB e a empresa Savana LTDA ratifica isto:

---

<sup>17</sup> O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador de serviço [...] (Sumula nº 331, inciso IV, TST).

“Constitui obrigação da CONTRATADA, durante o transcurso da execução contratual, a observância fiel às condições abaixo transcritas: [...] IV. Contratar sob sua inteira responsabilidade, os profissionais a serem alocados nos postos de trabalho, observados os critérios específicos neste instrumento” (p. 2).

Por outro lado nada impede que sejam contratados os mesmos funcionários que já prestam serviços, e que, portanto, dominam a tarefa a ser executada, conhecem os espaços físicos da organização, além de serem parte da organização informal<sup>18</sup>, naturalmente estabelecida, dentre outras vantagens. Mesmo porque se trata de contratação de mão de obra por parte de empresa privada, novamente pensando-se o caso de forma objetiva.

Contudo, uma questão pode ser levantada a fim de ajudar tal raciocínio: o que aconteceria à UFRB acaso a cada término de contrato de serviço terceirizado fosse mudada a equipe de trabalho subcontratada? A resposta certamente não agradaria aos defensores do gerencialismo que dentre outras coisas, ironicamente, diz ser este o modelo e seus processos voltados a eficiência. Principalmente se for considerado o tempo médio, entre calotes e desaparecimentos, que essas prestadoras de serviços têm ficado no contrato, como dito anteriormente.

Nesse contexto, explica ainda Araújo e Porto (2004), desaparecem as exigências que os trabalhadores faziam ao serem contratados, pois a dinâmica que se impõe a estes é a de aceitar as condições impostas ou a de não trabalhar. É preciso estar disposto a tudo

“Ó, primeiro ponto: é chato porque fica mudando muito rápido. Por exemplo, eu tenho 6 anos, só tirei só uma férias. Porque há mudança de uma empresa para outra empresa, porque elas começa a enrolar e sai. E também tem a questão de banco sempre quando uma entra. Por exemplo, essa que vai entrar agora já quer exigir que todo mundo mude para Caixa Econômica. Todo mundo é do Banco do Brasil, vai cancelar a Conta. Essa coisa velho! Mas o mais chato é as férias mesmo” (Riachão, agente de portaria).

“Eu gostaria que ficasse só uma, né! Porque, pelo menos, a gente tinha um dinheiro reservado, né. E assim mudando de empresa a gente nunca consegue juntar o dinheiro, ter um dinheiro

---

<sup>18</sup> O conjunto de interações e relacionamentos que se estabelecem entre as pessoas denomina-se organização informal, em paralelo à organização formal, que é constituída pela estrutura organizacional de órgãos, cargos, relações funcionais, níveis hierárquicos, etc. (CHIAVENATO; 2008, p. 20).

reservado. Porque toda as vezes que sai de uma empresa a gente tira o dinheiro do FGTS. Não junta o FGTS, a gente tira. As pessoas juntam o dinheiro do FGTS mais gordo e pega a grana e investe em alguma coisa. Desse jeito que ta aí, a gente não consegue juntar” (Beth Carvalho, agente de limpeza).

### **5.2.3 A usurpação das férias trabalhistas**

Os trabalhadores, independente de qual setor econômico desempenham o seu mister, são também seres humanos e não eternos tarefeiros, conforme Castel (2008). Dessa forma, estabelecem relações familiares, desenvolvem desejos de se entreter, conhecer novos lugares, etc..

A partir de uma relação digna com o trabalho que os trabalhadores conquistaram o reconhecimento oficial da sua condição de humano numa sociedade salarial. Uma representação forte desse passo dado foi fazer constar nos contratos de trabalhos a remuneração de um tempo livre, as férias: a liberdade de escolher, ainda que por um tempo, o que fazer ou nada fazer (*Idem*).

Os entrevistados sabem bem a representação desse tempo livre para eles,

“Férias é uma renovação que você precisa, né. Para recarregar esse período que você passou trabalhando, renovar as baterias, descansar, fugir um pouco do foco do trabalho. Por mais que você faça algum trabalho extra, mas que você descanse a mente desse período que você passou, um ano um ano e pouco trabalhando. Daí vem o lazer, uma viagem, para conseguir relaxar o corpo, para você criar ânimo para voltar com força total” (Bezerra da Silva, vigilante).

“Todo mundo tem direito as férias, né. Você trabalhou, aí as férias serve para você descansar, ficar com a família, viajar com a família. Acho que é para você ter um lazer com a família” (Adoniran Barbosa, motorista).

Entretanto, na prática a terceirização gerencialista tem lesado o direito de férias dos seus trabalhadores. Isso porque, devido aos calotes e desaparecimentos das terceirizadas, seus contratados não conseguem uma continuidade no tempo de serviço que justifique o gozo das férias. Pois de acordo com o artigo 130 da CLT só “*Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias...*”. Assim, a cada entrada e saída de uma empresa,

que dura em média 2 anos, esvai-se uma contagem de tempo para o goza das férias. Como consequência, por exemplo, Beth Carvalho, agente de limpeza, tem 6 anos de serviços prestados à UFRB na condição de terceirizada e só conseguiu sair de férias 2 vezes, pois nesse tempo de serviço passou por 5 contratos de trabalhos distintos. Já Riachão, agente de portaria, tem 6 anos de serviços prestados com apenas uma férias gozada, ele também passou por 5 empresas distintas. Dessa forma, os anos trabalhados não conseguem servir de referência para contagem de tempo das férias desses trabalhadores. É mais um direito usurpado, consequência da terceirização gerencialista estatal e sua promessa de eficiência.

Os calotes e desaparecimentos das terceirizadas, no que diz respeito às férias, não perseguem os trabalhadores só na contagem do tempo como dito anteriormente. Quando estes conseguem tirá-las, seu tempo livre sofre os impactos de sua fragilidade contratual, imposto por um modelo organizacional dito pelos seus defensores como moderno,

“Rapaz, eu fiquei mais na cidade mesmo, né. Não tive muito como aproveitar, pois quando o salário atrasa você fica pagando coisas que você foi prejudicado. Devidamente a própria empresa com atraso de pagamento. Ai você toma empréstimo e o dinheiro para curtir as férias você não tem” (Cartola, motorista).

Eu fiquei em casa. Porque o dinheiro tinha que pagar as contas né [...] Que até hoje eu estou no vermelho, porque minhas contas ficou atrasada e até hoje eu não tive como pagar o cartão. Deixei de pagar. Os juros cresceu e deve ta em 2.000 reais. Eu vou ter que fazer um acordo para pagar” (Beth Carvalho, Agente de limpeza).

#### **5.2.4 Sindicato de peleja**

Um conjunto de fatores neutralizam as respostas do movimento sindical às dificuldades vivenciadas no dia a dia pelos trabalhadores terceirizados. Druck (2011) chama atenção para o fato de a subcontratação ter legitimado a concorrência entre trabalhadores, temporários e estáveis, fato que contribui para desconcentração da luta sindical. Já Antunes (2000) esclarece a necessidade da organização sindical se libertar de sua gênese vertical dos tempos fordistas e aglutinar trabalhadores de estruturas horizontalizadas do modelo de acumulação flexível, tais como os terceirizados.

Boltanski (2009) revela que os trabalhadores do setor de serviço não desenvolveram uma relação de luta e conquistas sindicais tais como os trabalhadores das indústrias. Assim sendo, aqueles trabalhadores diante da precariedade trabalhista por não terem uma tradição de oposição se rendem fácil a subcondição de trabalho.

As percepções dos trabalhadores terceirizados do gerencialismo indicam essa vulnerabilidade. Mas apontam também algo preocupante para o movimento sindical contemporâneo, pois remetem a ideia de um sindicato ludibriador, com ações restritas aos calotes contumazmente impostos a esses trabalhadores.

“Recentemente no começo do mês de fevereiro, por mês de março a gente descobriu na portaria que foi o mesmo sindicato que fez aquela sacanagem com a gente no tempo da Prisma. Eu recebi o salário bem abaixo do colega que estava no mesmo período que eu, essas coisas. [...] Eu não tive contato nenhum com eles. Fizeram tudo por Cruz das Almas, não assinei nada”. (Riachão, agente de portaria).

“Foi uma coisa muito rápida, porque assim nós não tínhamos sindicato. Quando teve uma polêmica com uma empresa de construção civil na UFRB que tava tendo problemas com salário, o sindicato veio e acabou chegando na gente. E daí foi que encaixou uma coisa na outra. O sindicato entrou e começou a filiação do pessoal. [...] Eles só vieram aqui uma vez. Teve assembleia uma vez só na cidade, nós fomos. E depois disso só nos encontramos na audiência da RP Ambiental mesmo, e depois não mais. Quando a gente quer falar com eles a gente liga, e só”. (Clara Nunes, agente de limpeza).

“Hoje a gente ta trabalhando com sindicato, né. Para poder ser fiscalizado essas empresas. Até agora, no momento, ta trabalhando muito bem. [...] Uma pessoa direta de nossos motoristas que faz contato com eles, né. A gente vai até a ele, faz contato direto e ele entra em contato com o sindicato. Para que não tumultue, né. Então fica uma pessoa direta pra tirar as dúvidas. É o mesmo sindicato geral dos motoristas rodoviários. (Cartola, motorista).

### **5.3 A SEGREGAÇÃO DA CLASSE TRABALHISTA**

Essa categoria pretende discutir como a terceirização separa os trabalhadores de uma mesmo local de trabalho organização. O Plano Diretor (1995) ao fomentar a flexibilização trabalhista em meio às políticas neoliberais da década

de 1990, materializa a distinção entre os profissionais que executam trabalhos manual, técnico e intelectual.

Essa distinção será abordada em duas subcategorias. A primeira defende que há nesse processo de segregação uma inconsistência prática. O trabalhador terceirizado é contratado por uma organização a qual ele não interage do ponto de vista formal.

Dessa forma, este trabalhador não pertence formalmente à organização que fisicamente ele toca, adentra para realizar sua tarefa, tampouco não conhece fisicamente a organização que o contrata, portanto não faz parte desta cultura organizacional também. A consequência é a sensação de pertencimento a organização contratante dos serviços terceirizados, neste caso a UFRB.

Já a segunda subcategoria, defende que o trabalhador terceirizado ao executar sua tarefa em uma organização a qual ele não é parte formalmente falando ele é discriminado. Seja no ambiente interna, pelos próprios colegas de trabalho, os efetivos. Seja externo ao ambiente de trabalho no exercício de sua vida civil.

### **5.3.1 A sensação de não pertencimento à subcontratada**

Depreende-se do fato de os trabalhadores terceirizados serem contratados seguidamente pelas empresas vencedoras do processo de licitação nos diversos serviços analisados uma relação de pertencimento a UFRB na fala dos entrevistados: *“Ai Deus abriu o caminho e eu fui trabalhar na UFRB. Onde tenho 6 anos trabalhando”* (Beth Carvalho, 40 anos, agente de limpeza). Esta sensação de pertencimento a organização que não lhe contratou diretamente brota não por acaso. Os trabalhadores terceirizados realizam suas atividades no interior da própria contratante de serviços. Além disso, o contato com a empresa que os contratou é mínimo, restrito quase sempre ao momento de admissão. Fica em evidencia que a preocupação maior da organização vencedora da chamada pública não é com o trabalho, muito menos com seu trabalhador, como fica evidente nos depoimentos que se seguem.

“Eu assim: não tenho muito o que falar da empresa né. Por que a empresa a gente nunca teve contato. Como o carro é da

Universidade, o único vínculo da empresa com a gente é efetuar o pagamento né. Eu mesmo nunca conheci alguém de alguma empresa. Só quando fui chamado para fazer o exame médico admissional, né. Foi o único dia em questão de minutos que eu tive contato com a empresa” (Cartola, motorista).

“[...] de certa forma essa mudança de uma empresa para outra houve uma mudança de salário que aumentou, mas o posto é o mesmo a rotina é a mesma, só muda fardamento e padrões, padrões os quais a gente só ver no dia que a gente entra na empresa, depois você vai ser conduzido pelas mesmas chefias que eram na outra empresa” (Bezerra da Silva, vigilante).

O fato da UFRB, contratante dos serviços terceirizados, responder subsidiariamente, em questões que envolvem os calotes de direitos trabalhistas dos funcionários terceirizados, deve contribuir para essa sensação de pertencimento também por parte destes. Os inúmeros calotes sofridos pelos trabalhadores terceirizados ensinaram que, mesmo tarde para quem deseja receber seu salário mensalmente, a UFRB pode tomar alguma medida a fim de minimizar alguns prejuízos gerados pelos calotes conforme os depoimentos abaixo.

“Nada, não recebemos nada, ficamos 3 meses a ver navios. Então o que foi que aconteceu? A Universidade pagou nosso mês de novembro. Já em janeiro. Ai quando foi fevereiro pagou o mês de dezembro. E depois pagou janeiro, só ficou a metade do mês de fevereiro sem receber, que ficou para resolver com o processo que a gente entrou. O sindicato entrou com o processo” (Clara Nunes, agente de limpeza).

“[...] a Universidade reteve os últimos pagamentos da Prisma e ai tomou essa posição para pagar os funcionários que a Prisma tinha lesado né” (Cartola, motorista).

Essa responsabilidade subsidiária foi declarada pela jurisprudência do TST no ano 2000, súmula nº 331 inciso IV. Nesta ocasião o entendimento desse tribunal foi de que a escolha de empresa interposta idônea é tarefa da instituição pública, bem como à fiscalização legal da prestação de serviço, assim tem a contratante responsabilidade subsidiária no processo que envolva a contratação desses serviços, Carelli (2007). Contudo, a tentativa de proteção dos credores da relação trabalhista, os terceirizados, por parte desta súmula é de pouca eficácia segundo ainda este autor.

Assim sendo, pode-se inferir dentre outras questões três reflexões a partir da súmula nº 331 do TST, as quais norteiam os operadores do direito no país. Sem esquecer de que são frutos da eficiência gerencialista. A primeira diz respeito ao duplo pagamento realizado pela administração pública. Esta repassa o valor contratado para a empresa terceirizada e após um calote tem a obrigação de novamente gastar recursos. A segunda diz respeito às empresas golpistas que desaparecem ou usam a estratégia de “decretar falência”. Sem dúvida é mais fácil localizar a administração pública, do que essas empresas inidôneas. Assim, uma vez a administração pública atuada, o foco passa ser a reparação dos direitos lesados desses trabalhadores. Dessa forma, a pressa em punir os golpistas fica em segundo plano para um judiciário, não é novidade para ninguém, que por diversas razões tem se demonstrado moroso neste país.

Por último, a volatilidade dos direitos dos trabalhadores terceirizados. Ninguém melhor que eles para versarem sobre o assunto,

“Foi férias, décimo, salários atrasados e a rescisão de contrato que ela não pagou. A gente entrou na justiça conseguiu receber um terço da parte que tínhamos direito. Que foi rateado o valor que a UFRB bloqueou dela, para repartir entre os motoristas” (Adoniran Barbosa, motorista).

“Como eu lhe citei: se torna mesmo um prejuízo. Porque quando ela some sem pagar meu direito, e a instituição só pode pagar isso via judicial, e nós mesmos temos que tirar do próprio dinheiro para poder pagar um advogado. O advogado quer a porcentagem dele né. É um dinheiro que você trabalhou e acaba tirando para receber seu próprio dinheiro” (Cartola, motorista).

### **5.3.2 A terceirização como instrumento de discriminação social**

“Os resultados mostram que enquanto os executivos e profissionais de nível superior recebem salários mais elevados no setor privado, os menos qualificados (como os que trabalham em atividades auxiliares da administração, CPD, estoques, manutenção, instalação, vigilância, portaria, limpeza e copa, entre outros) têm remuneração substancialmente maior no setor público [...]. A principal consequência desta situação é a dificuldade em recrutar pessoas mais qualificadas na administração pública, importantes para a renovação, criação e disseminação de métodos que contribuam para a modernização gerencial do Estado” (PLANO DIRETOR; 1995, p. 35).

A Reforma Gerencial, como dito em seção anterior, inspirada nas teorias da escolha pública, da agência e horizontalização, segmenta os trabalhadores dos organismos públicos brasileiros. A partir da reforma então, as atividades consideradas auxiliares ou acessórias foram objetos de terceirização. A citação acima demonstra o quanto desprezível para o governo FHC eram essas atividades desenvolvidas por trabalhadores “menos qualificados<sup>19</sup>”.

É possível identificar na leitura desse fragmento do Plano Diretor que o gerencialismo coloca a conta da modernização estatal nesses trabalhadores. Ou seja, ficou claro que o recrutamento de profissionais capazes de inovar, modernizar a gestão pública, só seria possível se os que desempenhavam funções auxiliares fossem extirpados do plano de cargos e carreiras – PCC do governo Federal.

Aos servidores que não desempenhavam funções auxiliares, o governo argumentou que o sistema de remuneração universal impedia melhores remunerações a eles, Plano Diretor (1995). A remuneração universal no modelo PCC, tinha em uma ponta os servidores de nível superior e na outra os que desempenhavam funções auxiliares. Enfim, a promessa foi de profissionalização dos servidores estratégicos, que passariam a receber salários mais justos, como contrapartida da terceirização dos serviços auxiliares. Há quase duas décadas depois, essas manobras minam os trabalhadores terceirizados quer seja em seu ambiente de trabalho, quer seja externo a este.

Internamente falando, os trabalhadores efetivos se colocam em condições superiores aos terceirizados, como se o trabalhador terceirizado e o seu trabalho não fossem necessários à organização. É o que se depreende das falas destes trabalhadores a seguir:

“(…) era uma autorização que a professora tinha pedido para uma aluna acessar a sala. Que é que acontece. A aluna foi no balcão pedir tal chave, eu disse que ela não tinha autorização não. - É, mas professora tal pediu uma autorização com a gerente já. Eu disse, mas eu não to sabendo de nada! A aluna foi conversar com essa professora, essa professora veio com 5 pedras em cima de mim, gritando comigo na frente de todo mundo. Eu conversando com ela

---

<sup>19</sup> A CF de 1988 artigo 7º “XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”.

tentando amenizar a conversa, ela se alterando cada vez mais. Só faltou querer praticamente me bater” (Riachão, agente de portaria).

“(…) eu fui colocar uma mesa no laboratório, aí ela perguntou se a gente não sabia ler o nome que estava escrito. Só que tava virado e a gente não viu o nome que tava na mesa” (Beth Carvalho, agente de limpeza).

Santos (2009)<sup>20</sup> afirma que a relação entre trabalhadores efetivos e terceirizados é conflituosa, uma vez que os primeiros enxergam os segundos como ameaçadores das conquistas históricas dos movimentos trabalhistas, dentre outras coisas. Assim, incorporaram o discurso que os terceirizados iriam inchar seus planos de saúde e até rebaixar a qualidade da alimentação do restaurante e o nível dos frequentadores do clube de diversão, pois entendem ser esses de extrato social inferior, etc.. O relato que se segue é revelador do distanciamento entre efetivos e temporários criado a partir da segmentação imposta pela terceirização.

“[...] A pessoa ver você ali no trabalho, mas na rua fala contigo como se fosse um qualquer. Não te conhece, não se lembra que você trabalha em determinado lugar. E você convive no mesmo setor de trabalho. Daí vem a questão: o evento de trabalho que vai se fazer agora no dia 6, muita gente não quer participar. Porque A não pode se misturar com B e nem B com C. Eu não vejo dessa forma, entendeu. Eu vou tá sempre naquele lugar que eu queira está. E que eu me sinta bem. E eu vou procurar meu meio entendeu. Mas assim: eu gostaria de ser visto na rua, por um professor, por um diretor, por um estudante qual seja, e dizer: porra, como tá você!? tudo bem!? Me conhecesse fora. Poucas pessoas consegue lembrar do vigilante [...]” (Bezerra da Silva, vigilante).

Já externamente falando, uma das formas de discriminação que se pode apontar é a trazida por Araújo e Porto (2004). Eles apontam que os terceirizados por força de seu vínculo instável sofrem com as exigências maiores impostas a eles nas compras que envolvam prazos ou créditos. Nesse sentido, quase sempre essas negociações tendo em vista as exigências colocadas são inviabilizadas.

Foi possível confirmar a partir do relato da agente de limpeza Beth Carvalho essa dificuldade apontada pelos autores supracitados, uma forma, dentre outras, de discriminação no ambiente externo ao organizacional que é parte da realidade

---

<sup>20</sup> Este autor também relata que em uma escola pública a diretora do colégio chegou ao ponto de obrigar um vigilante a trocar o galão de água, mas o proibia de bebê-la, uma vez que, dizia a mesma, a água era para os funcionários e alunos.

imposta pela política de terceirização a seus trabalhadores. Em tempos de acesso aos bens por diversas políticas de créditos, inclusive com a participação do governo como fomentador deste processo, os trabalhadores terceirizados ficam a margem, são hostilizados.

“Porque é assim: quando a gente vai tomar um empréstimo no banco, eles dizem assim: mas você é terceirizado. A gente não confia, porque a qualquer momento a empresa pode sair e vocês ficarem sem receber o salário de vocês. E aí como fica nós!?” (Beth Carvalho, agente de limpeza).

Dessa forma, cabe trazer o entendimento de Druck (2011), o qual ela afirma ser o trabalho decente aquele produtivo e adequadamente remunerado. Assim sendo, deve este trabalho ser capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que dependem dele. E mais: deve ser desempenhado sem quaisquer formas de discriminação.

Entretanto, como afirma Carelli (2007), a terceirização trata o ser humano como objeto. Existem contratos que para serem fechados, os contratados ofereceram aos contratantes trabalhadores a mais, uma espécie de cortesia em nome de angariar o contrato. Ou seja, o trabalhador é colocado como uma mercadoria qualquer e sua força de trabalho é oferecida como amostra grátis (*Idem*).

A Lei 8666 de 1993 confirma o dito anteriormente, vez que é o instrumento geral de licitação do poder público. Com base nela este poder celebra qualquer tipo de contrato na administração pública. O que quer dizer licitar dezenas de cadeiras, armários, mesas, ou mesmo o trabalhador através da justificativa da contratação de serviço. Por trás desta contratação está a mão de obra profissional: agente de limpeza, motoristas etc., pelo critério do menor preço, ainda com base nessa lei geral. Este critério, segundo Valente (2009) faz com que a administração pública sustente o discurso da eficiência a partir de menores custos, em detrimento do trabalhador que tem sua tarefa intermediada.

Essa condição segundo os depoimentos também se mostrou desvantajosa para o trabalhador do ponto de vista de sua capacitação profissional. Capacitação essa que tem relação direta com a prestação de um melhor serviço e também com a sua proteção contra os riscos do trabalho. Assim, o modelo gerencial demonstrou-se

não preocupado com a capacitação profissional, com a saúde e segurança no trabalho, dentre outras coisas. Isso para que não se aumentem os custos com os trabalhadores, a fim de demonstrar eficiência financeira, como fica evidente no relato que se segue.

“Hoje eu trabalho nos laboratórios, né. Faço a limpeza de 5 laboratórios. Eu acharia que a gente poderia ter um treinamento, um fardamento, que a gente não tem um fardamento para trabalhar nos laboratórios. O mesmo que o serviços gerais usa para fazer a limpeza, é o mesmo que eu também uso. Porque era para ser uma roupa preparada, adequada para aquele serviço. Para o ambiente” (Beth Carvalho, agente de limpeza).

“Eu, por exemplo, fui orientada por um professor da universidade mesmo. Como ele usava muito o laboratório, ele me via sempre ali, sem mascara, sem luva, então me chamou e me explicou tudo que eu tinha que fazer. Então eu segui as ordens dele. Na real mesmo nosso chefe, cabo de turma nunca chegou para dizer o que a gente tinha que fazer ou não. Era só para chamar a atenção, o resto” (Clara Nunes, agente de limpeza).

“A gente trabalha transportando gente. Sempre há risco na pista na estrada. Acho que deveria ter mais treinamento, porque quando a gente vai tirar à carteira de motorista, a gente tem aquelas aulas rapidinha, não basta para os motoristas. Os motoristas deviam ter curso de ano em ano de seis em seis meses para voltar tudo na cabeça dele para ele ta ligado” (Adoniran Barbosa, motorista).

#### **5.4 UM HISTÓRICO DE VIDA LABORAL PRECÁRIA**

Essa categoria surge com o propósito de revelar que o histórico laboral dos trabalhadores estudados são reveladores de um contexto brasileiro marcado pela desigualdade social. Essa desigualdade é aqui representada por seus vínculos de trabalho informal e precoce, portanto mais precários que a própria terceirização. Este fato abre os olhos para a subcategoria que se segue: “*Ruim com, pior sem*”. Assim intitulada sob a ótica do trabalhador. Este diante de uma conjuntura de desemprego estrutural agravada pelas políticas neoliberais das últimas décadas, ver cada vez mais a possibilidade de trabalho ficar escassa. Assim, mesmo a terceirização sendo desprovida de muitas conquistas trabalhistas vivenciadas pelos trabalhadores efetivos da instituição em estudo, demonstra-se para os entrevistados uma excelente opção diante de sua própria história trabalhista.

#### 5.4.1 “Ruim com, pior sem”

A acumulação flexível demonstra que as diversas transformações ocorridas no seio do capitalismo, desde seu formato industrial, também foram as diversas transformações do universo do trabalho e das resistências dos movimentos dos trabalhadores, conforme Druck (2011). Entretanto essas transformações ocorridas, como explica Antunes (2005), até o presente momento, não conseguiram eliminar o trabalho vivo do processo de produção. Mesmo esse modelo econômico tendo a sua disposição um significativo desenvolvimento tecnológico, há necessidade do trabalho humano. Trabalho este que, dentre outras coisas, constitui a essência da relação capital-trabalho, uma vez que o capitalismo desde sempre explorou bem a compra e venda da força de trabalho no intuito maior de replicar o capital, de acordo com Druck (2011).

É bem verdade que o lado que só conta com a venda da força de trabalho para negociar é, nessa relação social, e sempre foi, o lado mais vulnerável. Nos termos de Marx (2004), essa força não é mais, no modelo capitalista, do que uma mercadoria, e como tal obedece às leis de oferta e demanda de mercado.

Assim sendo, ao se levar em consideração que através da venda dessa força que o trabalhador consome, habita, estuda, diverte-se, etc.; é fácil imaginar quão desigual é essa relação para quem só tem, para vender, a força de trabalho. Por isso mesmo Castel (2008) explica ser o não-trabalho maior que o desemprego, pois mexe com essa participação social que cada indivíduo desenvolve particularmente.

“Meu medo é a questão de perder o emprego. Pelo motivo de eu ter família. Ter uma filha, uma esposa, certo que minha esposa trabalha. Mesmo assim, só o salário dela não dá para manter a casa. Tem que ter o meu junto” (Riachão, agente de portaria).

Historicamente, não é tarefa das mais simples identificar em sua plenitude os elementos constitutivos da classe trabalhista brasileira. Especialmente porque no Brasil, diferente dos países ditos desenvolvidos que provaram do *Welfare State*, o capitalismo se assenta na desigualdade da estrutura de classe, Costa (2010). Isso porque, por um lado à distribuição de renda, via salário, teve como referência a subsistência do trabalhador brasileiro, ao invés dos ganhos da produtividade capitalista Oliveira (2003) *apud* Costa (2010). E por outro, o complexo sistema

institucional brasileiro em que a classe trabalhadora surgiu e se desenvolveu também dificultam a fácil compreensão dessa formação, sobretudo no que diz respeito à propriedade fundiária e o regime de trabalho, na explicação de Darcy Ribeiro (2006) *apud* Costa (2010).

Desse modo, com base em Pochmann (2010), as discussões em torno da regulamentação do trabalho no Brasil varguista foram relativamente inclusivas para totalidade dos trabalhadores, uma vez que a CLT, marco de nossa regulamentação trabalhista, nasce com caráter urbano industrial.

Os trabalhadores industriais eram mais organizados do ponto de vista sindical, além de estratégicos para os planos de um governo que lutava para consolidar este setor naquele período. Dessa forma, trabalhadores urbanos estranhos à indústria e os rurais, estes maioria no país aquela época, assistiram a promulgação de uma lei trabalhista que respondia a necessidade de inserção social apenas dos industriais. Assim sendo, reproduziu-se no projeto nacional-desenvolvimentista os velhos hábitos da sociedade agrária: uma sociedade salarial injusta e desigual, (*Idem*).

Desse modo, nos explica Costa (2010), as quatro décadas de crescimento econômico brasileiro, alimentado pela política de substituição de importações, foram caracterizadas pela ausência de uma política de pleno emprego. Assim, paralelo ao trabalho formal cresce no Brasil as formas de empregos informais<sup>21</sup>, turbinado pela migração da força de trabalho do campo rumo às cidades, Dedecca e Baltar (1997). Este êxodo teve como marca a vinda de trabalhadores em busca de meios que garantissem a sua sobrevivência nos centros urbanos, dificultada no campo por grupos latifundiários hegemônicos. Esses trabalhadores vivenciavam no meio rural trabalhos precários, fato que contribuiu com a inserção dos mesmos no mercado informal urbano (*Idem*).

Enfim, o setor informal passa a ser uma alternativa para o trabalhador urbano diante da forma com que foi arquitetada a regulamentação salarial no Brasil. Esse

---

<sup>21</sup> Uma característica forte dessa forma de emprego é na visão de Costa (2010), a contratação e assalariamento a margem da legislação trabalhista, além da ausência de representação sindical.

quadro se agrava com o desemprego estrutural a partir das políticas neoliberais elencadas na década de 1990 no país. Neste período o emprego informal ultrapassa, numericamente, os postos do setor formal de trabalho segundo Pochmann (2010).

A despeito da informalidade se dá a margem da legislação trabalhista, ela insere o trabalhador numa ordem social. Ou seja, numa relação salarial com a sociedade, além de verdadeiramente o setor informal ser uma parte específica de relação de produção, conforme Portes e Castells (1989) *apud* Costa (2010).

Nesse contexto, em que cada vez mais homens e mulheres que vivem do trabalho encontram menos empregos, a busca de qualquer labor é a tônica: seja ele temporário, sem regulamentação, flexível. Isso porque, o desemprego é sempre pior, conforme Antunes (2005).

As entrevistas são reveladoras desse complexo que é o mercado de trabalho no Brasil. Uma vez que denunciam as condições não tão simples de pessoas que precisam do trabalho, por ser garantidor de sua subsistência. Assim sendo, enfrentam condições das mais diversas, inclusive a desproteção dos direitos trabalhistas.

Em suma, a vida de cada entrevistado foi marcada pelos mais variados tipos de trabalhos informais. Tendo como base para tal definição a apresentada por Costa (2010, p. 183): “(...) *considera-se como informal, conforme sua agregação por posição da ocupação, os seguintes grupos de trabalhadores: empregados sem carteira, doméstico sem carteira, conta própria, trabalhadores na produção para o próprio consumo, trabalhadores na construção para o próprio uso e os não-remunerados*”. Cartola (motorista), por exemplo, desenvolveu informalmente as atividades de feirante, de caminhoneiro, balconista. Beth Carvalho (agente de limpeza), foi babá, trabalhadora rural, manicure, empregada doméstica. Já Adoniran Barbosa, (motorista), foi trabalhador rural, motorista, moto taxista:

“(...) trabalhei de moto taxista. Assim que eu tirei a habilitação que eu comecei a trabalhar (...) Independente, fundado pela gente mesmo (...) Não tinha nada legalizado não. Na verdade eu mais 4 pessoas compramos a moto e ficamos lá rodando. Nosso ponto ficava na orla em frente ao posto de gasolina. Como era cidade

pequena todo mundo conhecia. Mas não tinha nem celular na época”.

A inserção como trabalhador deste setor para os entrevistados se deu de diversas formas e razões, muitas vezes precocemente, mas sempre ao arrepio das regulamentações vigentes no país.

“Comecei a trabalhar com 7 anos de idade com fogos aqui na cidade mesmo. Trabalhava fazendo bomba, caixa de bomba, enchendo na tenda. Como era um trabalho muito perigoso, eu saí da tenda e passei a trabalhar em casa só com estralo, traque de bater né. Todos os vizinhos trabalhava com fogos, eu morava na mesma rua que o fabricante. Como eu perdi minha mãe muito cedo, eu tinha 6 anos, fui morar na casa da minha tia. Eu tinha que começar a trabalhar né! De qualquer forma, tinha que trabalhar” (Clara Nunes, agente de limpeza).

“Em torno de 11, 12 anos eu já limpava cebola na feira, limpava alho, engarrafava azeite, carregava feira na galeota (carro de mão), tudo isso eu fazia. [...] eu acho que de certa forma a gente não tinha muita coisa para fazer. E queria um trocado para fazer alguma coisa: ir para o parque, comer alguma coisa. Como os pais não tinha como dá, o caminho era procurar alguma coisa para fazer, para justamente ter esse dinheirinho, para comprar uma roupinha, esse tipo de coisa. E amor também ao trabalho, né!” (Bezerra da Silva, vigilante).

A inserção precoce no mercado de trabalho, nos olhares atentos de Alberto e Santos (2011), marcam o fim da infância para as crianças. Estas, passam a assumir responsabilidades, enfrentando jornadas cansativas na disciplina do trabalho, o que acaba quase sempre comprometendo a escolaridade. Ou seja, quando há inserção precoce no trabalho, os jovens se adultizam e perdem a possibilidade de adquirir o capital cultural o que compromete o desenvolvimento de sua cidadania (*Idem*).

Um desses comprometimentos, ironicamente, é a próprio trabalho na vida adulta. O sistema econômico e o sistema escolar se relacionam de tal forma que os indivíduos menos graduados tendem a ser mais penalizados com trabalhos precários como afirmam Pialoux e Beaud (1997).

Bezerra da Silva (vigilante) reconhece que algo de importante ficou para trás em função de não ter tido uma continuidade em seu estudo. Por isso deseja para seus filhos outra relação na construção de suas cidadanias,

“Hoje é uma outra cultura, né. Pretendo dá a eles o que eu não tive em relação ao estudo. Investir para que eles possam estudar, ter uma profissão. Eu não consegui estudar, mas pretendo segurar eles estudando até quando eles se dedicarem. Para que melhore, e os filhos deles tenham algo melhor. Sempre pensando em melhorar a família”.

Por fim, há uma marca que não se pode deixar de considerar para estes trabalhadores inseridos nas terceirizadas analisadas neste estudo. Esta marca aqui está representada na inserção precoce no trabalho sempre informal. Este costume com atividades mais precárias que a própria terceirização, desde a infância, merece uma reflexão no apego que esses trabalhadores desenvolveram com seus atuais vínculos. Eles sabem bem dos riscos de ser um trabalhador terceirizados. Mas, são sabedores também de outras realidades vivenciadas desde o início de suas vidas laborais,

“Quer dizer, eu tenho medo da terceirização. Mas se eu achar uma oportunidade para sair do serviços gerais e ir para outro terceirizado, eu enfrento. Ser copeira, trabalhar na copa. E agradecendo a Deus por está trabalhando hoje. E a elas também, mesmo sendo errada, agradecendo a elas também. Porque se eu tivesse desempregada, seria pior” (Beth Carvalho, agente de limpeza).

“Na real mesmo, eu trabalhando com fogos, encurtou muita a minha visão, né. E eu estava sentindo muitas coisas. Coisas que eu achava que estava entrando na menopausa, entendeu. Ai eu estava desesperada, querendo sair de casa de qualquer jeito, de qualquer maneira procurar alguma coisa para fazer. De repente eu lembrei de um servidor que trabalhava na UFRB. Então eu conversei com ele que me disse para entregar um currículo que ele levava. Ele me disse: trabalho lá, pode ser que seja mais fácil para conseguir alguma coisa para tu. Dei o currículo para ele que levou e eu continuei trabalhando em casa. Ai uma certa tarde de quarta feira, 4 horas da tarde, ele chegou em minha porta me chamando que outro servidor estava mandando eu ir lá na UFRB. Quando cheguei lá ele chamou outro agente de limpeza, mandou eu pegar na vassoura e começar a trabalhar” (Clara Nunes, agente de limpeza).

## **O SAMBA DO OPÉRARIO**

**Se o operário soubesse  
Reconhecer o valor que tem seu dia  
Por certo que valeria  
Duas vezes mais o seu salário**

**Mas como não quer reconhecer  
É ele escravo sem ser  
De qualquer usurário**

**Abafa-se a voz do oprimido  
Com a dor e o gemido  
Não se pode desabafar**

**Trabalho feito por minha mão  
Só encontrei exploração  
Em todo lugar**

**(Cartola)**

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo que ora se conclui, realizado em um Centro de Ensino da UFRB, teve como objetivo compreender os efeitos da terceirização gerencialista na vida de seu trabalhador. Sobretudo no que diz respeito ao cumprimento de direitos trabalhistas elementares, mas não perde de vista a segregação de trabalhadores advinda a partir deste vínculo. Tampouco deixa de apontar que há condições de trabalho vivenciadas por estes trabalhadores participantes desta pesquisa piores que a própria terceirização, o que acaba contribuindo para legitimá-la.

Para alcançar tal intento buscou-se a partir da fala dos entrevistados um enquadramento em categorias e subcategorias em seção anteriores descritas. Estas categorias e subcategorias são pensadas a partir dos relatos de trabalhadores terceirizados em um contexto de reforma denominada gerencial implementada na administração pública brasileira desde o governo FHC. Um modelo de administração pública que se vende como eficiente, além de moderna para nossa sociedade. Este modelo teve como pilar a teoria da escolha pública, teoria da agência e também da horizontalização. Estas teorias atendem no aspecto trabalhista ao capitalismo flexível.

Os resultados acima apresentados questionam a eficiência gerencial, pois são reveladores de cenários demasiadamente hostis ao trabalhador terceirizado da administração pública federal. Há direitos trabalhistas ainda vigentes em nossos ordenamentos jurídicos sendo solapados. Além de trabalhadores sendo humilhados, discriminados, quer seja dentro ou mesmo fora do ambiente de trabalho. Isso porque o gerencialismo estatal ao implementar a terceirização legitima uma cultura organizacional que propicia a segregação. Os trabalhadores terceirizados trabalham em uma organização que não os contratou. Muitas vezes só entram em contato com o seu contratante no momento em que recebe a nova farda de trabalho. A cada contrato a angústia de ter o seu direito lesado está sempre presente, naturalizada nos depoimentos coletados.

Um ponto também a ser questionado é a natureza dos serviços investigados na pesquisa. A organização precisa do serviço continuamente. Não dá para ficar sem o serviço de conservação e limpeza, sem o serviço de condução de veículos,

tampouco sem os serviços de vigilância e portaria. Mas o gerencialismo trouxe para administração pública a incumbência de licitar estes serviços no prazo máximo de 5 anos por força da lei 8.666 de 1990, mas que neste caso estudado é em média de 2 anos. Para o trabalhador terceirizado o fato de está envolvido nesse processo licitatório traz alguns prejuízos. Vez que essa relação trabalhador, subcontratada e administração pública faz com que o primeiro a cada contrato tenha, por exemplo, seu direito a férias lesado. A contagem do tempo de vida trabalhada na contratante do serviço não serve de referência para terceirizada. Como consequência existe trabalhador com 6 anos de serviços prestados ainda que indiretamente a UFRB, mas que só conseguiu um gozo de férias.

Deve-se considerar também que ao término de cada contrato não existe obrigação de permanência dos terceirizados no novo contrato firmado. Esta trama é ludibriadora sem dúvida alguma. Na prática é improvável que a administração pública se desfaça da equipe terceirizada. Esta conhece os atalhos do serviço, além de está inserida no grupo informal da organização, no caso aqui UFRB. Dá para imaginar o que aconteceria se a cada contrato os trabalhadores terceirizados fossem substituídos por novos contratados. Principalmente levando em consideração que nesta investigação as subcontratadas ficam em média 2 anos nos contratos. Seriam a cada dois anos, novas equipes de motorista, conservação e limpeza, vigilância e também portaria. Os serviços ficariam ineficientes. Enfim, é pura falácia querer limitar o contrato a um tempo específico, pois a necessidade destes serviços e seus trabalhadores são de natureza constante para organização analisada.

A ausência de uma regulamentação específica aumenta a vulnerabilidade de trabalhadores terceirizados frente atuação empresarial e do próprio governo. Isso tem feito com que trabalhadores fiquem reféns em uma sociedade salarial, ao invés de conquistar a partir de seu trabalho sua liberdade substantiva. É inaceitável a possibilidade de um trabalhador não ter a garantia do recebimento salarial, um direito líquido e certo, no prazo fixado contratualmente, seja qual for a razão.

Chama atenção também a limitação de reação dos trabalhadores a partir dos sindicatos. Sem dúvida a terceirização dispersou os trabalhadores. Nesse caso em específico, os trabalhadores terceirizados poderiam ser parte da base sindical dos técnicos administrativos da UFRB. Mas, estão separados em sindicatos pelas tarefas

que exercem. São sindicatos que estão centralizados em locais distantes desses trabalhadores. As atuações dos sindicatos desses terceirizados estão restritas aos acordos trabalhistas no momento em que as subcontratas desaparecem. Isso acaba gerando desconfiças para os investigados em relação aos sindicatos.

Por outro lado, a terceirização explora tenazmente o trabalho enquanto uma mercadoria. Nessa condição sendo a oferta pouca, estar disposto para qualquer labor é condição necessária para se inserir em uma atividade. Principalmente quando o indivíduo traz em seu currículo trabalhista experiências mais precárias que a própria terceirização.

Diante do exposto, espera-se que este estudo abra novos horizontes no campo da terceirização, sobretudo no que diz respeito a estudos e pesquisas. Principalmente, estudos e pesquisas que se aproximem dos trabalhadores terceirizados. Eles que vivenciam as frustrações e angústias e possíveis benesses de serem terceirizados. Ou seja, têm muito a dizer, a contribuir com discussões que evoluam a temática do trabalho em prol do próprio trabalhador, coisa que parece está perdendo o sentido.

## **REFERÊNCIAS**

ABRUCIO, Fernando Luiz. **Trajetória recente da gestão pública brasileira: um balanço crítico e a renovação da agenda de reformas/ RAP**, Rio de Janeiro, Edição Especial Comemorativa, p. 67-86, 1967-2007.

ACEVEDO, Claudia Rosa; NOHARA, Jouliana Jordan. **Monografia no curso de Administração**. 2ª edição. Editora Atlas, 2006.

ALBERTO, Maria de Fátima Pereira e SANTOS, Denise Pereira dos Santos. **Trabalho infantil e desenvolvimento: reflexões à luz de Vigotski**. Psicologia em Estudo, Maringá, v. 16, n. 2, p. 209-218, abr./jun. 2011.

ANDREWS, Christina W..**Da década perdida à Reforma Gerencial: 1980-1998**. In: Administração Pública no Brasil: breve história política / Organizadores Christina W. Andrews, Edson Bariani. – São Paulo: Editora Unifesp, 2010.

ANTUNES, Ricardo, 1953 – **Adeus ao Trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho** / Ricardo L. Antunes. – 7 ed. Ver. Ampl. – São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2000.

ANTUNES, Ricardo. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. In: **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização** / organizadoras Graça Druck, Tânia Franco; autores Ângela Borges... [et al.]. São Paulo: Boitempo, 2007.

ANTUNES, Ricardo. **O Caracol e Sua Concha: Ensaio sobre a nova Morfologia do Trabalho**. Ricardo Antunes (UNICAMP). Boitempo, 2005.

ARAUJO, Jose da Silva; PORTO, Marcelo Firmo de S.. **Trabalho e vida na periferia do capitalismo: terceirizados na indústria de refino de petróleo**. In: Cenários do trabalho: subjetividade, movimento e enigma/ Anísio Araújo, Maria de Fátima Alberto, Mary Yale Neves e Milton Athayde (org.) Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Tradução: Luís Antero Reto. São Paulo: Edições 70, 2011.

BAUMAN, Zygmunt, 1925- **Modernidade líquida** / tradução, Plínio Dentzien. – Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2001.

BOLTANSKI, Luc. **O novo espírito do capitalismo** / tradução Ivone C. Benedetti; revisão técnica Brasília Sallum Jr. – São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.

BUENO, Marcos. **As teorias de Motivação Humana e sua contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow**. Revista do Centro de Ensino Superior de Catalão - CESUC - Ano IV - nº 06 - 1º Semestre – 2002.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Terceirização e direitos trabalhistas no Brasil. In: **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização** / organizadoras

Graça Druck, Tânia Franco; autores Ângela Borges... [et al.]. São Paulo: Boitempo, 2007.

CARMO, Paulo Sérgio do, 1950. **A ideologia do Trabalho** / Paulo Sérgio do Carmo; capa de Roko. – São Paulo: Moderna, 1992. – (Coleção polêmica).

CARVALHO, André Borges de. **As Vicissitudes da Reforma Gerencial no Brasil: uma abordagem analítica** /Rev. adm.empres. vol.45 no.1 São Paulo Jan./Mar. 2005.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**/ Robert Castel; tradução de Iraci D. Poleti. 7 ed. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

CASTELLS, Manuel, 1942. **A Sociedade em rede** / Manuel Castells; tradução Roneide Venancio Majer; atualização para 6ª edição: Jussara Simão. – (A era da informação: economia, sociedade e cultura; v.1) São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração Geral e Pública** - 2.ed.- Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações** / Idalberto Chiavenato. – 3. Ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES VIGILANTES (CNTV). **Terceirização também é preconceito e discriminação**. In: Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectiva). / Organização de Denise Motta Dau; Iram Jácome Rodrigues e Jefferson José da Conceição. – São Paulo: Annablume; CUT, 2009.

COSTA, Márcia da Silva. **Trabalho informal: um problema estrutural básico no entendimento das desigualdades na sociedade brasileira**. Caderno CRH, Salvador, v. 23, n. 58, p. 171-190, Jan./Abr. 2010.

COSTIN, Claudia. **Administração pública** / Claudia Costin. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DEDECCA, Claudio Salvadori. **Trabalho, Financeirização e Desigualdade**. In: Trabalho em questão/Thaiz Braga, Francisco Vidal, Laumar Neves (orgs.). – Salvador: SEI, 2010.

DEDECCA, C. S., BALTAR, P. E.. Mercado de trabalho e informalidade nos anos 90. In: estudos econômicos. São Paulo, v. 27, N. especial, 1997. P. 65-84.

DIEESE. **O Processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os Trabalhadores no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2007.

DIEESE. **Terceirização: efeitos sobre as relações de trabalho**. São Paulo: DIEESE, 2004.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. Terceirização e Precarização: O Binômio Anti-Social em Indústrias. In: **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização** / organizadoras Graça Druck, Tânia Franco; autores Ângela Borges... [et al.]. São Paulo: Boitempo, 2007.

DRUCK, Graça; THÉBAUD-MONY, Annie. Terceirização: A erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização** / organizadoras Graça Druck, Tânia Franco; autores Ângela Borges... [et al.]. São Paulo: Boitempo, 2007.

DRUCK, Graça. **TRABALHO, PRECARIZAÇÃO E RESISTÊNCIAS: novos e velhos desafios?** CADERNO CRH, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011.

DRUCK, Graça, OLIVEIRA, Luiz Paulo Jesus de e JESUS, Selma Cristina Silva de. **Precarização Social do Trabalho no Brasil: O caso da Vulnerabilidade dos Jovens e dos Sindicatos**. In: Trabalho em questão/Thaiz Braga, Francisco Vidal, Laumar Neves (orgs.). – Salvador: SEI, 2010.

DUARTE, J. Entrevista em profundidade. In: DUARTE, J.; BARROS, A. (Orgs.). **Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação**. São Paulo: Atlas, 2006.

FRAGA, Walter. A UFRB e o Recôncavo da Bahia. In: LINS, Alene; MACHADO, Renata; PAIVA, Aquilino. **UFRB. 5 anos: caminhos, histórias e memórias**. Cruz das Almas: Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, 2010.

FERREIRA, Maria Inês Caetano. **Trajetórias urbanas de moradores de uma favela de um distrito de elite da Capital paulista**. São Paulo: Dezembro de 2003.

GASKELL, George. **Entrevistas individuais e grupais**. In: Pesquisa qualitativa com texto: imagem e som: um manual prático / Martin W. Bauer, George Gaskell (editores); tradução de Pedrinho A. Gaureschi. – Petropolis, RJ: Vozes, 2002.

GIDDENS, Anthony. **Sociologia** / Anthony Giddens; tradução Sandra Regina. Netz. – 4. Ed. – Porto Alegre: Artmed, 2005. 600 p.

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

GUÉRIOS, Paulo Renato. **O estudo de trajetórias de vida nas Ciências Sociais: trabalhando com as diferenças de escalas**. UFPR, Campos 12(1):9-29, 2011

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna**, São Paulo, Edições Loyola, 1992.

HOBBSBAWM, Eric J. **Os trabalhadores: estudo sobre a história do operariado**; tradução de Marina Leão Teixeira Viriato de Medeiros. – São Paulo: Paz e Terra, 2000.

JESUS, Selma Cristina Silva de. **Da cidadania regulada à cidadania regressiva: um estudo de caso do projeto de cooperativismo urbano da CUT**. Salvador, UFBA, 2010.

KON, Anita. **Economia de serviços: teoria e evolução no Brasil: inclui uma análise sobre o impacto do setor de serviços no desenvolvimento econômico** / Anita Kon. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

LIMA, Paulo Daniel Barreto. **Excelência em gestão pública: a trajetória e a estratégia do gspública** / - Rio de Janeiro: qualitymark, 2007. 248p.

LINS, Alene; MACHADO, Renata; PAIVA, Aquilino. **UFRB. 5 anos: caminhos, histórias e memórias**. Cruz das Almas: Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, 2010.

MARCELINO, Paula e CAVALCANTE, Sávio. **Por uma definição de terceirização**. Caderno CRH, Salvador, v. 25, n.65, p. 331-346, Maio/Agosto. 2012.

MARTINS, Heloisa Helena T. de Souza. **Metodologia qualitativa de pesquisa**. Educação e Pesquisa, São Paulo, v.30, n.2, p. 289-300, maio/ago. 2004.

MARX, Karl. **Manuscritos econômicos-filosóficos**. Tradução Jesus Ranieri. – 1. Ed. – São Paulo: Boitempo, 2004.

MENDONÇA, Sonia. **A industrialização brasileira** / Sonia Mendonça. – São Paulo: Moderna, 1995. – (Coleção Polêmica).

MINAYO, Maria Cecília de Souza (ORG.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 23.ed. Petrópolis: Vozes, 2004. 80p.

OLIVEIRA, Carlos Roberto de. **História do Trabalho**. 2ª edição. Ed. Ática, 1991.

OLIVEIRA, Roberval Passos de. **Violência relacinada ao trabalho: signos, significados e práticas entre trabalhadores da construção civil** – Salvador, 2008.

PEREIRA, João Marcio Mendes, 1977- **O Banco Mundial como ator político, intelectual e financeiro (1944-2008)** / - Civilização Brasileira, 2010. il.

PIALOUX, Michel e BEAUD, Stéphane. **Permanentes e Temporários**. In: A miséria do mundo / sob direção de / Pierre Bordieu; com contribuições de A. Accardo.../ ET. AL./ - Petropolis, RJ: Vozes, 1997.

POCHMANN, Márcio. **Debates contemporâneos, economia social e do trabalho, 2 : a superterceirização do trabalho** / Márcio Pochmann; organizador Eduardo Fagnani. – São Paulo: LTr, 2008.

POCHMANN, Márcio. **Desenvolvimento, trabalho e renda no Brasil: avanços recentes no emprego e na distribuição dos rendimentos** / - São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2010. 104 p. : Il. – (Brasil em debate; v. 2)

SANTOS, José Boaventura. **Terceirização também é preconceito e discriminação**. In: Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas). / Organização de Denise Motta

Dau; Iram Jácome Rodrigues e Jefferson José da Conceição. – São Paulo: Annablume; CUT, 2009.

SANTOS, Patrícia Garcia dos. **Da subordinação a flexibilização do vínculo através das novas formas de contratação**. 2013. Trabalho apresentado ao VII Congresso Latino-Americano de Estudos do Trabalho. São Paulo. 2013.

SARATT, Newton Dorneles. **Gestão Plena da terceirização: o diferencial estratégico** / Newton Dorneles Saratt, Adriano Dutra da Silveira, Rogério Pires Moraes – Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

SELL, Carlos Eduardo – **Introdução a Sociologia Política: política e sociedade na modernidade tardia** – Petrópolis, RJ: Vozes, 2006.

SPINDOLA, Thelma, e SANTOS, Rosângela da Silva. **Trabalhando com a história de vida: percalços de uma pesquisa(dora?)**. Rev Esc Enferm USP, 2003; 37(2):119-26.

RICHARD, Sennett .– **A Corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Trad. Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SILVA, Leonardo Barbosa e. **A Reforma Administrativa de 1967** / In: Administração Pública no Brasil: breve história política / Organizadores Christina W. Andrews, Edson Bariani. – São Paulo: Editora Unifesp, 2010.

VALENTE, Mônica. **A terceirização nos serviços públicos: Trabalho decente e serviço público de qualidade**. In: Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas). / Organização de Denise Motta Dau; Iram Jácome Rodrigues e Jefferson José da Conceição. – São Paulo: Annablume; CUT, 2009.

VINCENT, Gérard. **O trabalho** / In: História da vida privada, 5: Da Primeira Guerra a nossos dias / organização Antoine Prost, Gérard Vincent; tradução Denise Bottmann; Dorothée de Bruchard, posfácio. – São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

## **APÊNDICES**

### **APÊNDICE A - Roteiros de entrevista**

#### **BLOCO 1 – A PESSOA**

Quantos anos?

Natural de onde?

Escolaridade- continua estudando/ abandonou / porque?

#### **BLOCO 2 - TRABALHOS ANTERIORES**

Com que já trabalhou- para quem?

Quanto tempo- carga horária dos trabalhos?

Quanto ganhava? O que fazia/ como gastava?

Com ou sem carteira de trabalho?

Como saiu e foi para outro?

Qual atividade desenvolvia?

#### **BLOCO 3 - PRESTAÇÃO DE SERVIÇO À UFRB**

Como conseguiu trabalhar prestando serviço a UFRB, ou seja, como conseguiu o emprego?

Há quanto tempo está prestando serviço a UFRB? O que faz ?

Quais as empresas que trabalhou na UFRB?

Como é o contato com a empresa da qual é contratada?

Conhece a empresa para qual presta o serviço/ já foi lá alguma vez?

Como eles acompanham o trabalho desenvolvido por você?

Há treinamento para a realização das atividades desenvolvidas por você. Quais os riscos de um não treinamento na atividade que você desenvolve?

Há carga horária extra em sua atividade? A empresa que lhe contrata paga esta?

E trabalho noturno existe e paga?

Fale um pouco sobre a renovação dos contratos?

Também sobre a situação de temporário?

Pagamento de salário, atrasos durante esse tempo de serviços prestados a UFRB?

Alguma empresa já saiu do contrato sem dá satisfação? Como fizeram para reaver os direitos trabalhista neste caso? Foi necessário recorrer a justiça para reaver esses direitos, quantas vezes?

Confia no salário que você recebe enquanto prestador de serviço para planejar coisas de sua vida pessoal?

Durante esse período tirou quantas férias? Como você aproveitou essas férias?

O que pensa das férias?

O que pensa de seu futuro como trabalhador terceirizado? O que almeja para seu futuro como trabalhador?

E o sindicato? Como é a relação entre trabalhador terceirizado e este?

Em relação aos trabalhadores efetivos, concursados? Como ver a situação de terceirização?

Você já passou por alguma condição de assédio, ou qualquer outra discriminação por ser terceirizada?

Tem medo de sofrer perseguição no trabalho?

Você em algum momento é ouvido pela UFRB em relação a qualquer coisa que possa melhorar a condição de trabalho realizado por você?

O que lhe dá mais medo em ser um trabalhador terceirizado?

Alguma coisa que queira colocar em relação à terceirização.

## **APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

**TÍTULO DO PROJETO DE DISSERTAÇÃO: “TEMPOS MODERNOS”: A TERCEIRIZAÇÃO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA.  
MESTRANDO: GUSTAVO CARVALHO DOS SANTOS.  
ORIENTADORA: Dr.<sup>a</sup> MARIA INÊS CAETANO FERREIRA.**

Prezado (a) profissional,

Eu, Gustavo Carvalho dos Santos, aluno do Programa de Pós-Graduação em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social do Centro de Ciências Agrárias, Ambientais e Biológicas da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, orientando pela Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup>. Maria Inês Caetano Ferreira, gostaria de convidá-lo (a) a participar da pesquisa intitulada “Tempos Modernos”: A Terceirização na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia. Este estudo tem como objetivo compreender os efeitos da terceirização gerencialista na vida de seu trabalhador. Sobretudo no que diz respeito ao cumprimento de direitos trabalhistas elementares, mas não perde de vista a segregação de trabalhadores advinda a partir deste vínculo. Tampouco deixa de apontar que há condições de trabalho vivenciadas por estes trabalhadores participantes desta pesquisa piores que a própria terceirização, o que acaba contribuindo para legitimá-la. Para a realização desta pesquisa, solicito sua colaboração, participando deste estudo mediante a concessão de entrevista individual conforme um roteiro semiestruturado. Os dados obtidos serão transcritos na íntegra e posteriormente serão submetidos à apreciação. Considerando-se que toda pesquisa envolvendo seres humanos envolve risco, o dano eventual que este estudo poderá ocasionar-lhe de imediato é mínimo, relacionado este a um possível desconforto psicológico com relação à entrevista, devido ao tempo de duração e as perguntas relacionadas a fatores que estão relacionados à sua prática profissional.

Faz-se oportuno esclarecer que a sua participação na pesquisa é voluntária. Portanto, você não é obrigado a fornecer informações e/ou colaborar com atividades solicitadas pelo pesquisador, podendo requerer a sua desistência a qualquer momento do estudo, fato este que não representará qualquer tipo de prejuízo relacionado ao seu trabalho nesta instituição. Considerando a relevância da temática para o campo social, solicito a sua permissão para disseminar o conhecimento que

será produzido por este estudo em eventos da área direta ou indiretamente relacionada e também em revistas científicas. Para tanto, por ocasião dos resultados publicados, sua identidade será mantida no anonimato, bem como as informações confidenciais fornecidas.

É importante mencionar que você receberá uma cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e que o pesquisador estará à sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa do processo de pesquisa. Diante do exposto, caso venha a concordar em participar da investigação proposta, convido-o (a) conjuntamente a assinar este Termo comigo.

## CONSENTIMENTO

Considerando, que fui informado (a) dos objetivos e da relevância do estudo proposto, bem como da minha participação como entrevistado (a). Declaro o meu consentimento em participar da pesquisa, bem como concordo que os dados obtidos na investigação sejam utilizados para fins científicos. Informo que recebi uma cópia deste termo.

Cruz das Almas, 2013.

---

Assinatura do (a) Participante da Pesquisa

---

Assinatura do Pesquisador Responsável