



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA  
MESTRADO EM PSICOLOGIA

**RENAN BALTAZAR DOS SANTOS**

**“AQUI NÃO PODE NEM ADOECER”**: a dinâmica prazer e sofrimento no trabalho de  
terceirizados no contexto de uma IES pública

São Luís  
2020

**RENAN BALTAZAR DOS SANTOS**

**“AQUI NÃO PODE NEM ADOECER”: a dinâmica prazer e sofrimento no trabalho de  
terceirizados no contexto de uma IES pública**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão – UFMA, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Denise Bessa Léda

São Luís  
2020

**RENAN BALTAZAR DOS SANTOS**

**“AQUI NÃO PODE NEM ADOECER”: a dinâmica prazer e sofrimento no trabalho de  
terceirizados no contexto de uma IES pública**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão – UFMA, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia

Aprovação em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Denise Bessa Léda (Orientadora)**  
Universidade Federal do Maranhão - UFMA

---

Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup>. Carla Vaz dos Santos Ribeiro  
Universidade Federal do Maranhão - UFMA

---

Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup>. Deise Mancebo  
Universidade Estadual do Rio de Janeiro - UERJ

A Maria Hildeth Baltazar e Raimunda Santos,  
minha mãe e minha bisavó, respectivamente.  
Não me escapa por nenhum momento que  
qualquer conquista e felicidade em minha vida  
é graças aos seus sacrifícios e, por vezes, dores.

## AGRADECIMENTOS

A Deus, pelas bênçãos e presentes que colocou em minha vida, reservando a mim a possibilidade de realizar meu grande sonho, sem o qual jamais me sentiria completo e feliz.

A minha mãe, Maria Hildeth Baltazar, pela vida e por todas as vezes que fui e continuo sendo prioridade de seus investimentos, mas, principalmente, por acreditar nos meus sonhos.

A minha professora orientadora, Denise Bessa Léda, cujo empenho me guiou por todo o percurso do mestrado. Ainda lembro o dia que entrei na sala de entrevistas com medo e imaginando se seria possível ser selecionado por ela. Não contente em me escolher para ser seu orientando, convidou-me para pesquisar um tema que foi, acima de tudo, transformador e entregou tudo de si com afeto e autenticidade. Sem dúvidas o tipo de anjo que aparece de tempos em tempos para nos mostrar o poder dos encontros orquestrados por Deus.

A professora Carla Vaz, por suas contribuições na banca de qualificação, mas também pelas aulas provocadoras e sempre precisas, por ser capaz de reacender a fagulha de humanidade no meio de uma tempestade incessante oriunda dos tempos atuais.

A professora Deise Mancebo, por ter aceitado contribuir para a construção deste trabalho com empenho e cuidado, todos os apontamentos e materiais indicados foram essenciais para pensar sobre a pesquisa, além das mensagens carinhosas em todos os e-mails. Certamente me senti abraçado.

A todas as trabalhadoras que participaram gentilmente da pesquisa e seus relatos emocionantes e revoltantes, sem isso não haveria sequer motivo para dar cabo do trabalho. Em meio a uma rotina exaustiva, encontraram uma forma de externar suas histórias, escolheram ser as verdadeiras autoras deste trabalho.

A todas as professoras e professores do Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFMA, especialmente da linha de pesquisa Trabalho, Saúde e Subjetividade, por cada encontro e cada dica preciosa.

A todos os amigos que acompanharam minhas angústias e incertezas desde a inscrição no processo seletivo. Natália Costa e Pedro Cordeiro por acreditarem que eu não devia desistir e que era sim possível, posso dizer que viveram cada momento ao meu lado. Karla Fernanda por sua sabedoria que há dez anos chega sempre no tempo certo para me mostrar o melhor caminho. Lucas Borba pelas atualizações constantes de normas e apoio. A Juliane e Juliene Cardoso pelas palavras sempre encorajadoras e me mostrarem o lado bom de encarar

qualquer circunstância com bom humor e fé. A Francisco Júnior por me mostrar a beleza das coisas por meio de seus conselhos cheios de empatia e humanidade.

A Ana Lúcia Carneiro, Tarcio Nunes, Laryssa Lacerda, Paula Alcântara, Claudia Menezes, Lissa Diniz, Rayana Gomes, Eduardo Bezerra e Quézia Fernanda por transformarem o percurso num momento mais leve.

A Caíssa Sousa, por ter sido prestativa e trabalhar incansavelmente para me ajudar a chegar aos setores da UFMA que coordenam os contratos dos trabalhadores terceirizados. Não imaginava que alguém que conheci há alguns anos na UEMA pudesse se tornar tão importante no meu trajeto. Um dos vários presentes.

A todos os meus colegas do mestrado, cuja cumplicidade para superar as adversidades sempre foi constante.

*O tempo nas instituições e para os indivíduos não foi liberado das jaulas de ferro do passado, mas sujeito a novos controles do alto para baixo. O tempo da flexibilidade é o tempo do novo poder. Flexibilidade gera desordem, mas não livra das limitações.*

*Richard Sennet*

## RESUMO

O mundo do trabalho, principalmente após a reestruturação produtiva desencadeada na recessão da década de 1970, passou por diversas transformações, quase a totalidade delas direcionadas para o aumento das altas taxas de lucro. Agora os modelos de gestão estavam sendo pautados na ideia de flexibilidade, em que a produção estava ligada à materialização da demanda e bons resultados ligados ao maior corte de custos possível. Como o trabalho ocupa lugar central na vida do indivíduo, as mudanças refletiram de diversas formas na vida do trabalhador, desde aspectos subjetivos como a mobilização, até aspectos objetivos e formais, como modalidades de contratação e legislações trabalhistas, a grande maioria repercutindo negativamente, ou seja, precarizando o trabalho e conseqüentemente a vida do trabalhador. No Brasil, a modalidade da terceirização cresceu rapidamente e um esforço da classe empresarial para levá-la a todas as atividades sufocou mobilizações contrárias à terceirização irrestrita. Nesse contexto, o objetivo da pesquisa foi analisar a dinâmica prazer e sofrimento no trabalho de trabalhadores terceirizados no contexto de uma Instituição de Ensino Superior pública. A pesquisa foi uma abordagem qualitativa, norteada pelos referenciais da Psicodinâmica do Trabalho e do Materialismo Histórico-Dialético. A coleta de dados do estudo foi realizada por meio de um roteiro de entrevista semiestruturado, com oito trabalhadoras terceirizadas que atuam dentro de uma Instituição de Ensino Superior pública. A pesquisa ainda contou com entrevista com o gestor de contratos, para que uma dimensão mais ampla do fenômeno terceirização na Educação Superior fosse alcançada. A principal fonte de prazer no trabalho foi o reconhecimento, acompanhado da cooperação entre as trabalhadoras e o bom relacionamento com os alunos da UFMA. Na contramão, estratégias defensivas como negação e racionalização foram identificadas com o objetivo de atenuar os danos do sofrimento no trabalho, em geral, decorrente do choque entre conflitos morais e organização do trabalho e da insegurança causada pela instabilidade que a terceirização traz.

**Palavras-chave:** Terceirização. Psicodinâmica do Trabalho. Educação Superior.



## **ABSTRACT**

The world of work, especially after the productive restructuring triggered by the recession of the 1970s, went through several transformations, almost all of which were directed towards the increase of high profit rates. Now the management models were being guided by the idea of flexibility, in which production was linked to the materialization of demand and good results linked to the biggest possible cost cut. As work occupies a main place in the individual's life, the changes reflected in different ways in the worker's life, from subjective aspects such as mobilization, to objective and formal aspects, such as hiring modalities and labor legislation, the vast majority of which had a negative impact, making work precarious and consequently the worker's life. In Brazil, the outsourcing modality has grown rapidly and an effort by the business class to take it to all activities has stifled mobilizations against unrestricted outsourcing. In this context, the objective of the research was to analyze the dynamic pleasure and suffering in the work of outsourced workers in the context of a public Higher Education Institution. The research was a qualitative approach, guided by the references of Psychodynamics of Work and Historical and Dialectical materialism. The data collection of the study was carried out through a semi-structured interview script, with eight outsourced workers who play their duties at a public Higher Education Institution. The survey also included an interview with the contract manager to achieve a broader dimension of the outsourcing phenomenon in Higher Education. The main source of pleasure at work was recognition, accompanied by cooperation between workers and a good relationship with the UFMA students. In the opposite direction, defensive strategies such as denial and rationalization were identified in order to mitigate the damage caused by suffering at work, in general, due to the shock between moral conflicts and work organization and the insecurity caused by the instability that outsourcing brings.

**Keywords:** Outsourcing. Psychodynamics of Work. Higher Education.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DEM	Democratas
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
Fiesp	Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
IES	Instituição de Ensino Superior
MBL	Movimento Brasil Livre
MEC	Ministério da Educação
PAC	Programa de Aceleração do Crescimento
PdT	Psicodinâmica do Trabalho
PEC	Projeto de Emenda Constitucional
PIB	Produto Interno Bruto
PL	Projeto de Lei
PMDB	Partido do Movimento Democrático Brasileiro
PSDB	Partido da Social Democracia Brasileira
PT	Partido dos Trabalhadores
REUNI	Programa de Apoio de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
RU	Restaurante Universitário
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFMA	Universidade federal do Maranhão
Uninove	Universidade Nove de Julho

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>A CENTRALIDADE DO TRABALHO .....</b>	<b>16</b>
<b>2.1</b>	<b>Interpretação do trabalho antes da centralidade.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2</b>	<b>Caminhando até a centralidade.....</b>	<b>17</b>
<b>3</b>	<b>O MUNDO DO TRABALHO.....</b>	<b>21</b>
<b>3.1</b>	<b>Transformações no mundo do trabalho .....</b>	<b>21</b>
<b>3.2</b>	<b>O fordismo .....</b>	<b>23</b>
<b>3.3</b>	<b>Crise do fordismo e o regime de acumulação flexível.....</b>	<b>25</b>
<b>4</b>	<b>TERCEIRIZAÇÃO COMO FORMA DE PRECARIZAÇÃO .....</b>	<b>29</b>
<b>4.1</b>	<b>A precarização no mundo do trabalho .....</b>	<b>29</b>
<b>4.2</b>	<b>Origem e percurso da terceirização .....</b>	<b>32</b>
<b>4.3</b>	<b>Aspectos legais da terceirização .....</b>	<b>34</b>
<b>4.4</b>	<b>O terceiro turno e o [vice] presidente decorativo.....</b>	<b>38</b>
<b>4.5</b>	<b>Impactos da terceirização na vida do trabalhador .....</b>	<b>46</b>
<b>5</b>	<b>A UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO E A TERCEIRIZAÇÃO ...</b>	<b>49</b>
<b>5.1</b>	<b>A UFMA .....</b>	<b>49</b>
<b>5.2</b>	<b>O trabalho de segurança conservação e limpeza .....</b>	<b>55</b>
<b>6</b>	<b>PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE TERCEIRIZADOS NO CONTEXTO DE UMA IES PÚBLICA .....</b>	<b>62</b>
<b>6.1</b>	<b>Do trabalho prescrito ao trabalho real .....</b>	<b>63</b>
<b>6.2</b>	<b>O sofrimento no trabalho e as estratégias defensivas.....</b>	<b>66</b>
<b>6.3</b>	<b>“Aqui é uma terapia pra mim”: o prazer no trabalho via reconhecimento.....</b>	<b>70</b>
<b>6.4</b>	<b>“Aqui não pode nem adoecer”: a ação do trabalho sobre a saúde.....</b>	<b>73</b>
<b>7</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>78</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>80</b>
	<b>APÊNDICES .....</b>	<b>88</b>
	<b>ANEXO.....</b>	<b>92</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa teve como objetivo geral analisar a dinâmica prazer e sofrimento de trabalhadores terceirizados no contexto de uma Instituição de Ensino Superior (IES) pública. A fim de alcançar tal objetivo, foram estruturados quatro objetivos específicos, a saber: caracterizar os serviços terceirizados pela instituição e identificar as atividades dos terceirizados; analisar os fatores legais, administrativos e políticos relacionados à terceirização de serviços na instituição; identificar os elementos que constituem fonte de prazer e de sofrimento no cotidiano dos trabalhadores terceirizados; e investigar as estratégias de enfrentamento dos trabalhadores aos problemas oriundos deste tipo de atividade. O local da pesquisa foi a Universidade Federal do Maranhão – UFMA, tanto por ser uma IES pública que terceiriza algumas de suas atividades, quanto pela acessibilidade às dependências da Universidade.

A motivação acadêmica para investigar o fenômeno da terceirização surgiu após o início do mestrado durante as discussões em sala e a partir de algumas reuniões com minha orientadora, que, num esforço para retratar a dura realidade que a terceirização impõe aos trabalhadores, convidou-me a estudar o tema de forma mais profunda. Então, partindo de um interesse que se tornou comum, pesquisamos os efeitos da terceirização na Universidade Federal do Maranhão, instituição que contribui para o desenvolvimento da sociedade por meio do ensino, pesquisa e extensão, mas que vem sofrendo diversas ameaças oriundas da instabilidade política e econômica do país.

A justificativa social para realização do trabalho está centrada nos engodos que são difundidos a respeito da terceirização e seus benefícios, principalmente num momento tão carregado de *fake news*, levando uma massa a acreditar nos mais diversos absurdos e colocar em descrédito dados provenientes de longos e exaustivos estudos. Nesse sentido, por se tratar de uma pesquisa realizada em uma IES pública, nota-se que com o aumento da terceirização ocorre a diminuição do número de concursos públicos e a substituição do servidor concursado pelo trabalhador terceirizado. Sendo assim, justifica-se a pesquisa pela importância de colocar sob os holofotes os danos que a terceirização pode trazer ao trabalhador, desmascarando a impiedosa alegação de que a terceirização irrestrita contribui para o aumento do número de empregos formais, quando, na verdade, tem-se apenas a mudança de um vínculo direto e protegido para um vínculo indireto e precário.

Apesar de não ser uma prática nova, as discussões a respeito da terceirização sempre ocuparam o centro de diversos debates, pois de tempos em tempos vários Projetos de Lei (PL)

foram criados para que uma legislação específica para a terceirização fosse aprovada. Os debates ganharam muito mais força nos últimos três anos, quando o então Presidente da República Michel Temer sancionou, sem amplo debate com a sociedade, a Lei 13.429, em 31 de março de 2017. A rapidez com que o projeto foi aprovado causou espanto nos setores contrários à terceirização, principalmente pelo fato de que a partir desse ordenamento jurídico, quaisquer atividades poderiam ser terceirizadas, fato que era considerado ilegal pela legislação anterior. Então, o que antes era norteado por um entendimento do Tribunal Superior do Trabalho através da Súmula 331, agora passa a seguir uma legislação específica, satisfazendo os desejos da classe empresarial, que poderá fazer uso sem limites da terceirização sob a cobertura da lei.

O processo de precarização, entendido como um processo de institucionalização da instabilidade, ganhou força a partir da década de 1970 com a reestruturação capitalista em escala global, que visava recuperar as formas econômicas, políticas e ideológicas de dominação burguesa e os padrões de acumulação, que passou a ser denominada de acumulação flexível (ROSENFELD, 2011; ANTUNES, 2008).

Para Vasapollo (2005), a nova condição de trabalho é a perda de direitos e garantias sociais. O trabalhador precarizado se encontra vivendo em uma fronteira entre a ocupação e a não-ocupação e em um não menos incerto reconhecimento jurídico diante das garantias sociais. O trabalhador agora se encontra completamente descoberto, seja em relação ao trabalho atual, para o qual não possui garantias, seja em relação ao futuro, seja em relação à renda. Assim, tudo se converte em precariedade, sem quaisquer garantias de continuidade.

A terceirização é uma das estratégias utilizadas na flexibilização do trabalho, criando um cenário de vulnerabilidade ao trabalhador que pode repercutir na saúde tanto física quanto mental do trabalhador (AQUINO et al., 2016).

Nesse contexto, a pesquisa foi desencadeada a partir dos seguintes questionamentos: A terceirização é um fator que contribui para a precarização do trabalho? Quais elementos podem ser caracterizados como fontes de prazer e de sofrimento no trabalho de terceirizados que atuam no Ensino Superior?

A abordagem utilizada foi a qualitativa, realizada através de um roteiro de entrevista semiestruturado, com uma amostra de oito trabalhadoras terceirizadas da Instituição de Ensino Superior e com o gestor de contratos. Silva e Heloani (2007, p. 114) apontam que “[...] na pesquisa qualitativa, como procuramos demonstrar, o objeto de estudo é compreendido através da interpretação e a compreensão dos significados deve substituir a descrição”.

A dissertação foi baseada nos conceitos teóricos da Psicodinâmica do Trabalho. As pesquisas que utilizam a Psicodinâmica estão intimamente ligadas à clínica do trabalho. Para Mendes (2007), a clínica do trabalho é um modo de colocar o trabalho sob análise, um processo de revelação e tradução dos seus aspectos visíveis e invisíveis, que expressam uma dinâmica inserida numa intersubjetividade própria de cada contexto, permitindo acesso aos processos de subjetivação, às vivências de prazer-sofrimento, às mediações e ao processo saúde-adoecimento.

Ainda de acordo com a autora acima, as questões centrais da clínica do trabalho são “[...] saber como ter acesso ao invisível, como aprender a prática do trabalho, o trabalho vivo, a mobilização para o fazer, o engajamento da inteligência, do saber fazer e da subjetividade” (MENDES, 2007, p. 65).

As pesquisas em Psicodinâmica do Trabalho são processos de interação, no qual os trabalhadores analisam suas vivências e os pesquisadores propõe hipóteses para serem discutidas, objetivando compreender como os trabalhadores conseguem manter o equilíbrio psíquico estando sob condições desestruturantes e centrando as premissas na possibilidade do desenvolvimento dos sujeitos a partir da relação com o trabalho (DEJOURS, 1994).

Assim, fica claro que o principal objetivo das intervenções norteadas pela Psicodinâmica do Trabalho é despertar um processo reflexivo nos trabalhadores, levando-os a pensar sobre seu trabalho e como podem ser afetados por ele.

A Psicodinâmica do Trabalho privilegia um método científico específico, mas não é escrava dele, à medida que não considera o método em si mesmo a garantia da cientificidade da pesquisa. Assim, propõe-se algumas variações e adaptações, que embora tecnicamente diferentes da clínica do trabalho proposta inicialmente por Dejours, mantêm os princípios centrais da Psicodinâmica, sendo capazes de revelar o trabalho na sua complexidade, desvelando mediações, contradições e intersubjetividade (MENDES, 2007).

Logo, o aparato metodológico da Psicodinâmica do Trabalho foi adaptado nesta dissertação de forma a possibilitar a apreensão de todos os constructos que estão alinhados aos objetivos da pesquisa, ressalta-se ainda que tais adaptações se mostraram capazes de preservar a essência da abordagem, ainda que algumas mudanças na coleta e análise dos dados sejam necessárias. Para alcançar os objetivos do estudo, a coleta de dados foi adaptada para o modelo de entrevistas semiestruturadas.

Ao lado do referencial da Psicodinâmica do Trabalho, o Materialismo Histórico-Dialético foi utilizado na análise e compreensão dos fenômenos que serão pesquisados.

Para o pensamento marxista, é imperioso descobrir as leis dos fenômenos cuja investigação se ocupa; o que importa é captar, em detalhes, as articulações dos problemas estudados, analisar as evoluções e rastrear as conexões sobre os fenômenos que o envolvem (PIRES, 1997).

Ainda de acordo com a autora supracitada,

[...] o método materialista histórico-dialético caracteriza-se pelo movimento do pensamento através da materialidade histórica da vida dos homens em sociedade, isto é, trata-se de descobrir (pelo movimento do pensamento) as leis fundamentais que definem a forma organizativa dos homens durante a história da humanidade (PIRES, 1997, p. 87).

Conceitualmente, o termo materialismo diz respeito à condição material da existência humana, o termo histórico parte do entendimento de que a compreensão da existência humana implica na apreensão de seus condicionantes históricos, já o termo dialético tem como pressuposto o movimento da contradição produzida na própria história (GOMIDE, 2014).

Assim, compreende-se o Materialismo Histórico-Dialético como um aporte teórico-metodológico capaz de compreender a dinâmica e as grandes transformações históricas e sociais que envolvem o mundo do trabalho.

Martins e Lavoura (2018) destacam que, sob a luz do Materialismo Histórico-Dialético, o conhecimento se constitui na prática social humana à medida que a própria vida social vai se desenvolvendo e se complexificando, logo, concebem o conhecimento como produto do trabalho dos indivíduos que são historicamente situados, de decodificação abstrata sobre a realidade concreta.

Concordamos com Seligmann-Silva (1995) no fato de que uma abordagem integradora da metodologia da pesquisa em saúde mental e trabalho é o desejável. A autora considera que essa abordagem, que relaciona a subjetividade ao econômico, político e institucional, supera o viés objetivo e subjetivo.

Então, o referencial da Psicodinâmica do Trabalho e do Materialismo Histórico Dialético nortearam a pesquisa, objetivando maior apreensão dos fenômenos e considerando a realidade multidimensional e complexa do objeto de estudo. Na análise das entrevistas, foi utilizada a Teoria Social do Discurso de Norman Fairclough, cuja aplicação permite uma análise dos discursos por meio da interação com a estrutura social e as relações de dominação. Assim, Fairclough (2008, p. 90, 91) propõe:

Considerar o uso de linguagem como forma de prática social e não como atividade puramente individual ou reflexo de variáveis situacionais. Isso tem várias implicações. Primeiro, implica ser o discurso um modo de ação, uma forma em que as pessoas podem agir sobre o mundo e especialmente sobre os outros, como também

um modo de representação. [...] Segundo, implica uma relação dialética entre o discurso e a estrutura social, existindo mais geralmente tal relação entre a prática social e a estrutura social: a última é tanto uma condição como efeito da primeira. [...] O discurso é uma prática, não apenas de representação do mundo, mas de significação do mundo, constituindo e construindo o mundo em significado.

Sob este tipo de análise, é possível apreender a realidade das relações sociais, uma vez que o discurso expressa a sociedade e as identidades sociais como elas realmente são. Nesse sentido, o discurso possui uma faceta multifuncional (FAIRCLOUCH, 2008).

Começamos a dissertação trazendo um contexto acerca do entendimento histórico em torno do fenômeno trabalho e como foi ganhando cada vez mais espaço na vida dos sujeitos, tornando-se central. No capítulo seguinte, discutimos como os modelos de gestão transformaram o mundo do trabalho e levaram ao modelo de acumulação flexível, que intensificou a precarização do trabalho e que guarda vários elementos dos modos de gestão anteriores (taylorismo/fordismo). Na sequência, analisamos os aspectos legais da terceirização e as mudanças na legislação trabalhista, que passa a ficar cada vez mais frágil no que tange o direito dos trabalhadores. Finalizamos retratando a relação da Universidade Federal do Maranhão com o processo de terceirização e, em seguida, apresentamos as principais fontes de prazer e sofrimento no trabalho de terceirizados que atuam dentro da instituição.



## 2 A CENTRALIDADE DO TRABALHO

A proposta deste capítulo inicial é discutir, mesmo que de forma rápida, como o trabalho passou a ocupar um lugar central na vida do sujeito, buscando uma compreensão dos eventos que transformaram o fenômeno trabalho num lugar de realização do sujeito, ainda que este seja submetido a vivências de sofrimento, podendo, por vezes, causar danos irreversíveis à saúde.

### 2.1 Interpretação do trabalho antes da centralidade

Diferentemente do que se pensa hoje a respeito do trabalho, na Antiguidade trabalhar era tarefa única e exclusiva de escravos e homens não-livres, já que não havia sentido ou valor moral em trabalhar.

Bendassolli (2007) alinha o pensamento de Sócrates, Platão e Aristóteles ao apontar que suas concepções acerca do trabalho estavam direcionadas para poupar os cidadãos de exercer qualquer atividade que os afastassem da vida política ou do ócio contemplativo. Ainda conforme Bendassolli (2007, p. 36) “[...] o trabalho é considerado um obstáculo ao desenvolvimento da virtude [...] deveria ser feito por escravos, fazendeiros ou homens de negócios”.

Assim, percebemos que para os povos antigos, mais precisamente os gregos, o problema do trabalho estava em sua finalidade, ou seja, não podia ser um fim em si mesmo, pois estava “roubando” a liberdade do cidadão.

Sintetizando, Bendassolli (2007, p. 41) diz que:

O trabalho não era um tema de interesse especial. Os filósofos gregos não lhe dedicaram atenção em grande parte pelo fato de reconhecerem essa sua não-centralidade. Trabalho era parte de um sistema natural ditado pela necessidade. Nada mais do que isso. Deveria ser evitado o máximo possível, pois seu excesso tolheria a liberdade humana em uma relação de troca pecuniária. Não há aqui referências religiosas ou outras, nem um sistema moral estabelecido, dentro do qual o trabalho assumia algum valor essencial. Esse sistema seria desenvolvido tempo depois pelos primeiros teólogos cristãos.

Um ponto que merece destaque é o papel da religião na concepção do significado que seria atribuído ao trabalho. Com o declínio do trabalho escravo, a servidão passou a representar maior força produtiva, mas tal transformação não significou uma mudança na forma que o trabalho era entendido. Assim, o sentido do trabalho agora unia religião e servidão, em que o trabalhador, enquanto servo de Deus, deveria estar empenhado com a salvação de sua

alma, restando ao trabalho a definição de um meio necessário para a sobrevivência (BENDASSOLLI, 2007).

Adiante na história, especificamente durante o Renascimento, o trabalho deixa de ser um meio para se tornar um fim, um objetivo em si mesmo. Tal mudança surge a partir da análise do trabalho do artesão, considerado ideal, pois:

Existem seis características principais [...]: não há qualquer motivo exterior ao trabalho que não o produto que está sendo feito e o processo de sua criação; os detalhes da rotina de trabalho são significativos, já que eles não estão dissociados, na mente do trabalhador, do produto do trabalho; o mestre de ofício é então livre para controlar sua própria ação de trabalho; ele é capaz de aprender com seu trabalho; não há cisão entre trabalho [*work*] e lazer [*play*], ou entre trabalho e cultura; e o modo de vida do mestre de ofício determina e infunde seu modelo de vida como um todo (BENDASSOLLI, 2007, p. 56).

Assim, notamos que a separação entre prazer e consumo do produto não existe, ou seja, na concepção renascentista, o trabalho artesanal é uma referência da ligação entre trabalho e prazer.

## 2.2. Caminhando até a centralidade

A partir do momento que as sociedades modernas se tornaram sociedades de trabalhadores, a economia passou a ocupar lugar de destaque na vida pública (ARENDDT, 2000). Com a influência da esfera econômica, o trabalho foi elevado a um degrau fundamental, enquanto a vida contemplativa saiu de cena gradativamente.

Adam Smith, considerado um dos mais importantes pensadores da economia clássica, trouxe uma perspectiva econômica para o termo trabalho, segundo ele:

O trabalho foi o primeiro preço, a primeira moeda de troca que foi paga por todas as coisas. Não foi um ouro ou prata, mas sim com trabalho, que primeiramente foi comerciada toda a riqueza do mundo; e seu valor para aqueles que a possuem e que pretendiam trocá-la por quaisquer produtos é precisamente igual à quantidade de trabalho que lhes permite adquirir poder de compra. [...] O trabalho surge como a única medida de valor rigorosa e universal, a única que nos permite comparar o valor das diferentes mercadorias em todos os tempos e lugares (SMITH, 1984, p. 27, 31).

Ora, se o trabalho leva à riqueza, como esse caminho é percorrido? Por meio da divisão do trabalho. Assim, a potencialização do trabalho tem origem na sua divisão, especialização e mecanização (BENDASSOLLI, 2007).

Smith (1984) aponta o efeito da divisão do trabalho por meio de três modalidades, a primeira sendo o desenvolvimento da destreza dos trabalhadores para aumentar a quantidade de trabalho que eles podem realizar; a segunda é a vantagem que está no melhor aproveitamento

do tempo que seria perdido na transição de uma tarefa para outra; a terceira modalidade é a confirmação de que o trabalho pode ser facilitado e reduzido quando se usa uma maquinaria adaptada exclusivamente à tarefa que se realiza.

Mercure (2005, p. 125) escreve de forma bem resumida e clara sobre o trabalho em Adam Smith. Aquele diz:

Com Smith, o trabalho passa a ser visto, paradoxalmente, como uma noção mais abstrata que funda a objetivação do valor e, ao mesmo tempo, como uma realidade cotidiana mais visível, ou seja, como atividade produtora dos homens. É, pois, o ponto nodal da vida em sociedade e o pivô de nossa reflexão sobre a sociedade. Além disso, o trabalho assume a forma de uma mercadoria, visto que se inscreve em todo o circuito da produção e da troca. Está, portanto, na origem da riqueza e, ao mesmo tempo, é através dele que se tecem os liames sociais fundamentais com base na divisão do trabalho e na troca. A observação do trabalho e do mercado permite circunscrever as manifestações sociais da ontologia primeira do homem: sua propensão natural à troca para melhorar sua condição de vida.

Então, com a influência de Smith e da dimensão econômica, o trabalho adquire sentido mais central, já que os anseios financeiros passam a ser mais valorizados pelas pessoas e, como vimos em Smith (1984), o trabalho potencializado constitui a base da riqueza, proposição bem aceita e difundida no capitalismo industrial, que se consolidava como modo de produção vigente.

Diferentemente de Adam Smith, Marx veio trazer um novo sentido ao trabalho, enquanto aquele determinou que o sujeito era guiado pelo auto interesse e propensão à troca, o sujeito econômico; este definiu o sujeito como sendo um sujeito do trabalho. Assim, em Marx, o trabalho encontra sentido filosófico e condição essencial para a definição do humano (BENDASSOLLI, 2007).

Sendo assim, tem-se o trabalho como um fenômeno central na vida do indivíduo e como garantidor da definição do que é humano. Antunes (2009) destaca que o trabalho tem, em seu ir-sendo e em seu vir-a-ser, uma intenção voltada para o processo de humanização do homem em seu sentido amplo. Paradoxalmente, o modo de produção capitalista vai de encontro ao que “é humano”, reduzindo-o ao máximo, aproveitando-se apenas da centralidade do trabalho.

A respeito desse contexto, Bendassolli (2007, p. 116, 117) diz que:

A sociedade capitalista obstrui a relação entre trabalho e necessidade. Nas sociedades não capitalistas, o trabalho tem a função estrita de satisfazer necessidades, ao passo que nas capitalistas sua finalidade é a obtenção do lucro. A demanda, em sociedade capitalistas, é determinada pela capacidade de produção e não pelas necessidades empíricas a serem satisfeitas. Essa mudança tem repercussões importantes na autonomia individual. Na medida em que a produção é determinada mais e mais por engenheiros e que o trabalho manual separa-se do intelectual (execução e planejamento), o sujeito não tem mais condições de determinar seu próprio ritmo e

estilo de trabalho, nem a quantidade de mercadorias que produz. Ele fica reduzido a efetuar trabalhos simples e repetitivos que exigem pouca ou nenhuma qualificação e um quase nulo reconhecimento de si por outros sujeitos.

Acima temos uma clara contradição do trabalho no contexto capitalista, em que o trabalhador se vê engolido pela lógica produtivista e é transformado em mais uma peça que deve ser utilizada à exaustão em favor do lucro. Assim, percebe-se que as necessidades do trabalhador, que deixa de se sentir realizado no trabalho, se apequenam diante do jogo financeiro que ronda o trabalho. Marx (1844, p. 44, 45) é categórico nessa explicação, cunhando o conceito de alienação no trabalho, bem apontado na citação abaixo:

Primeiro, o fato de que o trabalho é externo ao trabalhador, isto é, não pertence à essência de seu ser; que, em seu trabalho, portanto, ele não afirma a si mesmo mas nega a si mesmo, não se sente contente, mas infeliz, não desenvolve livremente sua energia física e mental, mas mortifica seu corpo e arruína sua mente. O trabalhador, dessa forma, só sente a si mesmo fora de seu trabalho, e em seu trabalho sente-se fora de si mesmo. Ele está em casa quando ele não está trabalhando, e quando ele está trabalhando ele não está em casa. Seu trabalho não é voluntário, e sim coercitivo; é um trabalho forçado. Ele não é então a satisfação de uma necessidade; é meramente um meio de satisfazer necessidades externas a ele. Seu caráter estranho emerge claramente no fato de que, tão logo nenhuma compulsão física ou de outro tipo exista, o trabalho é evitado como uma praga. Trabalho externo, trabalho no qual o homem se aliena, é um trabalho de auto sacrifício, de mortificação. Por fim, o caráter externo do trabalho para o trabalhador aparece no fato de que ele não é seu, mas de um outro, que ele não lhe pertence e que, nele, o trabalhador não pertence a si mesmo, mas a um outro. Assim como na religião a atividade espontânea da imaginação humana, do intelecto humano e do coração humano, opera independentemente do indivíduo – isto é, opera sobre ele como uma atividade estranha, divina ou diabólica –, assim ocorre com a atividade do trabalhador que não é sua atividade espontânea. Ele pertence a outro; ele representa a perda de seu próprio eu.

Logo, entendemos que a alienação no trabalho se manifesta à medida que o trabalhador e o trabalho são atravessados por outras variáveis que os distanciam, fazendo com que o produto não seja reconhecido pelo trabalhador, então o trabalho passa a adquirir características instrumentais, ou seja, passa a ser confundido, de acordo com Bendassoli e Soboll (2011), com a instituição econômica denominada emprego e está completamente voltado a práticas capitalistas.

Bendassoli (2007) destaca que a alienação no trabalho subtrai do sujeito características que o diferenciam dos animais, como confrontar a natureza, transcender a necessidade de sobrevivência ou objetivar seu próprio ser diante de uma atividade. Antunes (2009) ressalta a importância do trabalho na vida do sujeito, pois a busca de uma vida cheia de sentido e dotada de autenticidade encontra no trabalho seu primeiro *locus* de realização. Assim, a busca de uma vida cheia de sentido é empreendida pelos seres sociais para sua autorrealização social e coletiva.

Ainda de acordo com Antunes (2009, p. 143),

Dizer que uma vida cheia de sentido encontra na esfera do trabalho seu primeiro momento de realização é totalmente diferente de dizer que uma vida cheia de sentido se resume exclusivamente ao trabalho, o que seria um completo absurdo. Na busca de uma vida cheia de sentido, a arte, a poesia, a pintura, a literatura, a música, o momento de criação, o tempo de liberdade, têm um significado muito especial. Se o trabalho se torna autodeterminado, autônomo e livre, e por isso dotado de sentido, será também (e decisivamente) por meio da arte, da poesia, da pintura, da literatura, da música, do uso autônomo do tempo livre e da liberdade que o ser social poderá se humanizar e se emancipar em seu sentido mais profundo.

Assim, tem-se uma construção histórica que levou o fenômeno trabalho de um lugar periférico a um lugar central na vida dos indivíduos, sendo capaz de trazer realização, sentido e prazer, mas, quando invadido por pressupostos capitalistas, pode proporcionar vivências de sofrimento e comprometimento da saúde mental e física. Quando temos um mundo dominado por práticas capitalistas e o trabalho ocupando um lugar central na vida do indivíduo, o trabalhador se encontra no meio de uma série de processos que, além do possível adoecimento, resultam na alienação do trabalhador.

A seguir discutiremos algumas transformações do mundo do trabalho e como os modos de gestão foram se transformando para atender princípios de acumulação do capital, manter elevados os níveis de lucro e superar crises inerentes ao modo de produção capitalista.

### 3 O MUNDO DO TRABALHO

A categoria trabalho está ligada à forma como os indivíduos se organizam e se relacionam, tanto pela presença quanto pela ausência de tal fenômeno em suas vidas. Crises do capital, respostas à crise, reestruturação produtiva e modelos de gestão são alguns eventos que contribuíram para a transformação da vida em sociedade e, conseqüentemente, do mundo do trabalho (ANTUNES, 1999).

Neste capítulo serão discutidas as formas como o trabalho é percebido e como suas transformações, que podem ser de diferentes origens, mas estão sempre ligadas a contextos econômicos, se deram ao longo dos últimos anos.

#### 3.1 Transformações no mundo do trabalho

A proposição de estudar sobre as transformações do mundo do trabalho está ligada ao que é considerado como epicentro dessas mudanças, a introdução das inovações tecnológicas articuladas com novas formas de organização e gestão da produção (TUMOLO, 1997).

Assim, depois de um longo período de acumulação de capital<sup>1</sup>, o sistema capitalista começou a dar sinais de crises a partir dos anos 70, logo após o apogeu do fordismo e da política keynesiana. A respeito dessa crise, Brenner (1999, p. 12, 13) aponta que:

[...] resultou do excesso constante de capacidade e de produção do setor manufatureiro internacional. Em primeiro lugar, o grande deslocamento do capital para as finanças foi a consequência da incapacidade da economia real, especialmente das indústrias de transformação, de proporcionar uma taxa de lucro adequada. Assim, o surgimento de excesso de capacidade e de produção, acarretando perda de lucratividade nas indústrias de transformação a partir do final da década de 60, foi a raiz do crescimento acelerado do capital financeiro a partir do final da década de 70. [...]. As raízes da estagnação e da crise atual estão na compressão dos lucros do setor manufatureiro que se originou no excesso de capacidade e de produção fabril, que era em si a expressão da acirrada competição internacional.

Destarte, para o capital, a crise podia ser superada por meio da luta, imposição da autoridade e imposição de novos padrões de dominação (HOLLOWAY, 1987).

---

<sup>1</sup> Ao deixar para trás um período de crise e estagnação em 1929, o sistema capitalista, mais precisamente a partir de 1945, com o otimismo pautado na produção e no consumo favorecendo uma onda de expansão, inicia um longo período de intervenção estatal com o objetivo de reativar a produção, o consumo e as taxas de lucro. Tal período primou por uma nova relação entre Estado e sociedade, onde a prioridade era a extensão de direitos sociais, oferta universal de serviços sociais, preocupação com o pleno emprego, institucionalização da assistência social e seguridade social (MARTINS, 2014).

Como resposta à crise, tem-se o início de um processo de reorganização do capital e de seu sistema de dominação, considerada uma onda de ataques aos direitos dos trabalhadores (ANTUNES, 2009).

Harvey (1992) diz que são abundantes os sinais e marcas das modificações radicais em processos de trabalho, hábitos de consumo, configurações geográficas e geopolíticas, poderes e práticas do Estado etc.

Ainda de acordo com o autor acima:

[...] a produção de mercadorias em condições de trabalho assalariado põe boa parte do conhecimento, das decisões técnicas, bem como do aparelho disciplinar, fora do controle da pessoa que de fato faz o trabalho. A familiarização dos assalariados foi um processo histórico bem prolongado (e particularmente não feliz) que tem de ser renovado com a incorporação de cada nova geração de trabalhadores à força de trabalho. A disciplinação da força de trabalho para os propósitos de acumulação de capital – um processo que vou me referir, de modo geral, como “controle do trabalho” – é uma questão complicada (HARVEY, 1992, p. 119).

Para tanto, esse período de crise foi caracterizado por um ataque generalizado do capital e do Estado contra a classe trabalhadora e contra as condições vigentes, acarretando em repercussões profundas no que diz respeito ao desemprego e à precarização da força humana de trabalho (ANTUNES, 2009).

A disciplinação envolve, antes de tudo, repressão, familiarização, cooptação e cooperação, que devem ser organizadas tanto dentro quanto fora do local de trabalho. Da mesma forma, a educação, o treinamento, a persuasão, a mobilização da ética do trabalho, a lealdade aos companheiros, o orgulho local ou nacional e as propensões psicológicas desempenham um papel importante para propósitos de acumulação do capital (HARVEY, 1992).

Assim, após o longo período de expansão pós-guerra, entendido de 1945 a 1973, teve início um momento de mudanças rápidas, fluidez e de incertezas. Não está claro se os novos sistemas de produção caracterizam um novo regime de acumulação, no entanto, as diferenças entre as práticas político-econômicas que estavam sendo implementadas e as do período de expansão pós-guerra são significativas para tornar real a hipótese de uma passagem do fordismo para o que viria a ser chamado de regime de acumulação flexível<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> O regime de acumulação flexível constituiu um novo complexo de reestruturação produtiva cujo momento predominante é denominado toyotismo ou modelo japonês (ALVES, 2001; 2007).

### 3.2 O fordismo

Antes de discutirmos sobre o “regime de acumulação flexível”, cabe um breve comentário sobre os dois modelos anteriores: o modelo de gestão fordista, e um modelo anterior que era muito difundido, o taylorismo.

A preocupação de Frederick Taylor, engenheiro idealizador do modelo, era o desperdício. As normas, princípios e leis classificadas como científicas da administração do trabalho taylorista visavam, principalmente, a exploração do trabalho ao limite, partindo de um estudo detalhado dos tempos e movimentos, sendo a separação entre os momentos de planejamento e execução do trabalho um dos pontos fundamentais (BATISTA, 2008).

Taylor destacava fortemente a cronometrização das tarefas combinada com a divisão do trabalho intelectual e do trabalho manual, pois, para Taylor (1990, p. 43):

Um tipo de homem é necessário para planejar e outro diferente para executar o trabalho. [...] em quase todas as artes mecânicas, a ciência que rege as operações do trabalho é tão vasta e complexa que o melhor trabalhador adaptado a sua função é incapaz de entendê-la, quer por falta de estudo, quer por insuficiente capacidade mental.

À cúpula era reservada a tarefa de juntar os conhecimentos tradicionais que os trabalhadores possuíam para classificar, tabular e reduzir a normas, leis e fórmulas úteis para execução do trabalho dos operários (TAYLOR, 1990).

Assim, o principal objetivo dos princípios tayloristas era garantir o máximo de prosperidade ao patrão e ao empregado, em que o sentido de prosperidade não compreende apenas grandes dividendos, mas grande desenvolvimento de todos os ramos do negócio. Da mesma forma, máximo de prosperidade para o empregado significa, além de salários mais altos que os habitualmente recebidos, o aproveitamento do homem de modo mais eficiente, habilitando-os a desempenhar os tipos de trabalho mais elevados para os quais tenham aptidão natural (TAYLOR, 1990).

Batista (2008) sinaliza que as práticas do taylorismo tinham efeitos nocivos ao trabalhador, como animalização, adestramento, anulação, robotização e incentivo à competitividade por meio da remuneração variável. Já Gramsci (2001, p. 397) diz que:

Taylor exprime com cinismo brutal o objetivo da sociedade americana: desenvolver ao máximo, no trabalhador, as atitudes maquinais e automáticas, romper o velho nexos psicofísico do trabalho profissional qualificado, que exigia uma determinada participação ativa da inteligência, da fantasia, da iniciativa do trabalhador, e reduzir as operações produtivas apenas ao aspecto físico maquinal. Mas, na realidade, não se trata de novidades originais, trata-se somente da fase mais recente de um longo processo que começou com o próprio nascimento do industrialismo, fase que é apenas mais intensa do que as precedentes e manifesta-se sob formas mais brutais, mas que



também será superada com a criação de um novo nexos psicofísico de um tipo diferente dos precedentes e, indubitavelmente, superior.

Até que Henry Ford, também engenheiro, por volta de 1914, racionalizou as tecnologias e a detalhada divisão do trabalho de Taylor, criando o que viria a ser conhecido como modelo de gestão fordista. O diferencial de Ford estava em sua visão e reconhecimento explícito de que produção em massa significava consumo de massa. Nascia então um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em resumo, uma nova sociedade (HARVEY, 1992).

Ford acreditava que o novo tipo de sociedade poderia ser construído se estivesse em consonância com o poder corporativo e suas estratégias estavam direcionadas para:

Obrigar o trabalhador a adquirir a disciplina necessária à operação do sistema de linha de montagem de alta produtividade. Era também dar aos trabalhadores renda e tempo de lazer suficientes para que consumissem os produtos produzidos em massa que as corporações estavam por fabricar em quantidades cada vez maiores. Mas isso presumia que os trabalhadores soubessem como gastar seu dinheiro adequadamente. Por isso, em 1916, Ford enviou um exército de assistentes sociais aos lares dos seus trabalhadores [...] para ter certeza de que o “novo homem” da produção de massa tinha o tipo certo de probidade moral, de vida familiar e de capacidade de consumo prudente (isto é, não alcoólico) e “racional” para responder as necessidades e expectativas da corporação (HARVEY, 1992, p. 122)

Tais ações desenvolvidas por Ford mostram que seu objetivo era envolver o trabalhador numa lógica capitalista de produção e consumo intensos. O tempo livre deveria ser utilizado para absorver a produção, um artifício que moldou a subjetividade do trabalhador.

Como esperado em um momento de instabilidade e ruptura, os princípios de Ford enfrentaram dois grandes impedimentos. O primeiro era a resistência da classe trabalhadora a um sistema de produção apoiado na familiarização do trabalhador com longas horas de trabalho rotinizado e que concedesse um controle muito pequeno ao trabalhador sobre o projeto, o ritmo e a organização do trabalho. Ford também tinha um plano para tal problema: utilizou mão-de-obra imigrante para contornar a situação, mas isso não impediu que a rotatividade subisse a níveis muito altos. O segundo obstáculo enfrentado foi o Estado e seus modos e mecanismos intervencionistas, que foi parcialmente superado com o advento da grande depressão<sup>3</sup>, dando fim às políticas keynesianas (HARVEY, 1992).

---

<sup>3</sup> Cáceres (1988) aponta que, basicamente, a crise de 1929 foi uma crise de superprodução capitalista, em que, após a Primeira Guerra Mundial, os EUA mantiveram os índices de produção mesmo depois de os outros países voltarem a se concentrar na recuperação interna, assim, a oferta do mercado interno não era absorvida no consumo interno e deixou de ser comprada por outros países.

O fordismo passou a ser visto menos como um mero sistema de produção em massa e mais como um modo de vida total. Produzir em massa significava padronização do produto e consumo de massa, que tinha reflexo na estética cultural e levava alguns conservadores a se posicionar contra as diversas frentes de avanço fordista.

Apesar de todos os entraves e descontentamentos, o regime fordista se manteve firme até 1973, conseguindo expandir mais no período pós-guerra. Os padrões materiais de vida nos países capitalistas se elevaram e um ambiente de lucro estável prevaleceu. Porém, após a recessão de 1973, um processo de transição para o regime de acumulação teve início (HARVEY, 1992).

### 3.3 Crise do fordismo e o regime de acumulação flexível

A profunda recessão de 1973 retirou a sociedade capitalista do torpor e pôs em movimento um conjunto de projetos que abalaram o compromisso fordista, uma série de novas experiências nos domínios organizacionais, sociais e políticos começou a tomar forma, tais experiências representaram os primeiros sinais de passagem para um regime de acumulação inteiramente novo (HARVEY, 1992).

O processo produtivo passou por diversas transformações por meio da constituição de novos meios de acumulação, *downsizing*, formas de gestão organizacional, avanço tecnológico, modelos alternativos ao binômio taylorismo/fordismo, destacando-se especialmente o toyotismo ou o modelo japonês de produção (ANTUNES, 2009).

Assim, de acordo com os autores acima, uma nova forma de acumulação de capital começa a se estruturar e as premissas do taylorismo/fordismo passam a ocupar um lugar obsoleto<sup>4</sup> na gestão.

Harvey (1992, p. 140) diz que a acumulação flexível:

[...] é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados, e, sobretudo taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões

<sup>4</sup> Apesar de ser considerado um estágio superior de racionalização do trabalho, o toyotismo não rompe, a rigor, com a lógica do binômio taylorista-fordista, pois este salto em relação aos modelos anteriores está ligado ao desenvolvimento, sob novas condições sócio históricas (e tecnológicas), das determinações presentes no taylorismo e fordismo. O toyotismo é, em resumo, um fordismo adequado à era das novas máquinas (ALVES, 2001). Palloix (1982) aponta que o que ocorre é apenas uma adaptação de processos de trabalho na produção em massa a novas condições de controle da força de trabalho, entendendo assim que o novo modelo é uma recauchutagem de antigas práticas capitalistas, denominando-a de neofordismo.

geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas.

A crise do capital em 1973, apesar de representar uma queda nos lucros, foi uma oportunidade para que o capital se organizasse de forma mais agressiva, principalmente em relação aos direitos conquistados anteriormente pela classe trabalhadora.

Ainda de acordo com Harvey (1992), o mercado de trabalho passou por uma transformação radical e os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão de obra excedente para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis, com o propósito de satisfazer necessidades muito específicas de cada empresa, como trabalhar bem mais em períodos de pico de consumo, compensando com menos horas em períodos de redução da demanda, trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado<sup>5</sup>.

É importante destacar que a flexibilidade por si só não traz consigo insatisfação ao trabalhador, uma vez que a flexibilidade pode, algumas vezes, ser benéfica<sup>6</sup> para as duas partes. No entanto, existem reflexos na segurança do emprego e quanto aos direitos trabalhistas, colocando o trabalhador numa posição precária e o empregador num lugar privilegiado<sup>7</sup>.

Tem-se então uma reorganização do capital, que levou a uma série de mudanças em vários outros aspectos da sociedade, como o mundo do trabalho, que recebe bastante ênfase neste escrito. Todas essas mudanças se inscreveram na consolidação de um fenômeno chamado neoliberalismo.

Harvey (2008) destaca que nenhum modo de pensamento se torna dominante sem mobilizar nossas sensações, instintos, valores, desejos e responsabilidades que atravessam o mundo social. Caso obtenha sucesso, tal aparato se incorpora ao senso comum, passando a ser tido como certo e livre de questionamentos. O pensamento neoliberal começou a ser implantando sob os pilares de dignidade humana e liberdade individual, fatores ameaçados por

---

<sup>5</sup> Em 2017, com a Reforma Trabalhista, ampliou-se a possibilidade da contratação para o chamado trabalho intermitente, sendo o trabalhador “[...] contratado sem previsão de jornada e de remuneração, que fica à disposição do empregador para recrutá-lo quando sua atividade econômica demandar, sem remunerar a disponibilidade do empregado, e, assim, transferindo o risco das oscilações da atividade empresarial à própria subsistência do trabalhador” (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019, p. 296).

<sup>6</sup> Harvey (1992) destaca que há a possibilidade de a flexibilidade ser mutuamente benéfica e que a forte insatisfação dos trabalhadores está ligada aos efeitos agregados, como falta de seguro, direitos a pensão, baixo nível salarial e insegurança no emprego.

<sup>7</sup> A Justiça do Trabalho tem como objetivo equilibrar a relação entre empregado e empregador, em que o aparato jurídico em favor daquele busca compensar a superioridade econômica deste. Entretanto, a Lei 13.467/2017 equiparou as figuras de empregado e empregador, tornando possível que o trabalhador negocie, diretamente com o empregador, as mesmas temáticas que o sindicato pode negociar, logo, elevando a negociação sobre a legislação e podendo fazer com que o trabalhador abra mão de direitos conquistados em detrimento de um emprego.

toda e qualquer intervenção do Estado, cria-se, então, pressuposto de que a liberdade individual é garantida pela liberdade de mercado e de comércio.

Cabe destacar que a liberdade<sup>8</sup> tão difundida pelo pensamento neoliberal, apesar de pregar emancipação pessoal e quebra de amarras, é carregada de um sentido traiçoeiro, uma vez que cada indivíduo é julgado responsável por suas ações e bem-estar, criando uma cultura de responsabilização do indivíduo, cultura esta que cresceu à medida que o neoliberalismo foi se consolidando. Essa responsabilização, além do mundo do trabalho, atravessou domínios como educação, saúde e previdência social (HARVEY, 2008).

Farias (2017, p. 39) sinaliza os efeitos negativos da flexibilidade na vida do trabalhador:

Fala-se aqui não apenas de muito trabalho e pouco salário – o que por si só seria suficiente para ensejar toda sorte de repulsa – mas de formas de burlar os direitos sociais, de precarizar as relações de trabalho de tal forma que o empregado se sinta coibido a permanecer estagnado no modelo apresentado. Criam-se meios para tal, como o receio da perda de trabalho, a falta de tempo para procura de outra atividade e a falta de perspectiva de crescimento, bem como as pressões psicológicas veementemente enfrentadas.

A virada neoliberal chega para impedir um possível retorno às condições que ameaçaram o capitalismo na crise dos anos 1930 e da recessão de 1973, bem como impedir o ressurgimento de conflitos que levassem a novas guerras.

No neoliberalismo, a privatização e a desregulação atreladas à competição eliminam o excesso de burocracia, reduzem os custos e buscam aumentar a eficiência, a produtividade e a qualidade. Nessa lógica, em casos de conflito e em virtude da desregulação, o Estado neoliberal tende a ficar do lado dos negócios em detrimento da qualidade de vida, dos direitos coletivos de trabalho, do bem-estar da população e da qualidade ambiental (HARVEY, 2008).

O neoliberalismo impõe a flexibilidade como um mantra do mercado tendo como resultado: contratos precários; baixos salários; crescente insegurança no emprego; perda de benefícios e proteção jurídica; e, em muitos casos; comprometimento da saúde, seja física ou mental dos trabalhadores, pois, conforme Léda (2009, p. 78), “não há como analisar a saúde do trabalhador e buscar sua promoção, deslocando-o do seu ambiente de trabalho e da conjuntura sociopolítica que o envolve”.

---

<sup>8</sup> Na cerimônia dos 300 dias de governo, que serviu também para assinar o decreto que viabiliza a privatização da Eletrobrás, o presidente Jair Bolsonaro disse que “mais importante que a vida é a própria liberdade. Porque um homem ou uma mulher sem liberdade não tem vida”. Assim, a liberdade é celebrada com a entrega de uma estatal ao setor privado (NOS 300..., 2019, online).

Um dos instrumentos do pensamento neoliberal e o objeto de estudo desta dissertação é a terceirização, que, além de se destacar como uma das formas de precarização do trabalho, é também a ferramenta utilizada para aumentar o tamanho do setor privado nas instituições públicas.

## 4 TERCEIRIZAÇÃO COMO FORMA DE PRECARIZAÇÃO

A partir da reorganização do capital e o advento da acumulação flexível após a crise capitalista nos anos 70, uma série de novas estratégias empresariais foram implementadas com o objetivo de aumentar as taxas de lucro. No entanto, houve repercussões na vida do trabalhador, que agora precisava se ajustar às novas formas de gestão e organização do trabalho. Como dito acima, todas essas transformações colocaram o trabalhador num ambiente em que a desregulação tem sido a regra principal, levando o trabalhador a vivenciar experiências de precariedade no trabalho.

Neste capítulo serão discutidos aspectos característicos e conceituais da precarização, bem como uma de suas formas, a terceirização, que voltou a ser muito discutida após a aprovação da lei que legaliza a terceirização irrestrita (Lei 13.429/2017) e é um dos eixos centrais deste trabalho.

### 4.1 A precarização no mundo do trabalho

A precarização é um produto de práticas neoliberais, direcionada para a competitividade. Nesse sentido, tem-se a precarização como um constructo vinculado às relações sociais e à subjetividade. As diferentes formas de precarização deterioram o vínculo do trabalhador através de contratos parciais, terceirizados, temporários etc. Quando não direcionam ao desemprego, tais práticas obrigam os trabalhadores a se submeterem a ambientes cada vez mais instáveis e os levam a vivências de sofrimento, podendo chegar ao adoecimento (DEJOURS, 1999).

Cruz (2013) nos direciona à origem da palavra precarização, que deriva de precário, do latim *precarius*, que significa aquilo que é obtido por meio de prece, tal significado remete à submissão de alguém ao desejo do outro implorando por algo desse ser, o todo poderoso. Tal prece não antecede a chegada, quando atendida, de uma dádiva, ao contrário. Lancman (2004) sinaliza que se trata apenas da oportunidade de escolher entre um mau trabalho ou trabalho nenhum.

Para a Psicodinâmica, o processo de precarização surge na adversidade socialmente gerada pela manipulação neoliberal da disputa pelo emprego (DEJOURS, 1999). Este entendimento é importante por partir do pressuposto de que a precarização não está ligada somente às diferentes formas de contrato de trabalho, mas também se faz presente na

constituição sociais, subjetivas e existenciais (GUIMARÃES JÚNIOR; OLIVEIRA; MATOS, 2017).

Nesse sentido, cabe dizer que a precarização não se dá apenas no trabalho caracterizado através de vínculo empregatício, mas nas várias dimensões alcançadas pelo mundo do trabalho. Assim, Jacques (2006, p. 94) aponta que:

As transformações no cenário mundial e suas expressões no mundo do trabalho, tais como desemprego e subemprego, processos organizacionais internos de reestruturação produtiva e introdução de novas formas de gestão, enxugamento do quadro de funcionários, inovações tecnológicas frequentes, são reconhecidas como fatores que vêm contribuindo para o crescimento do sofrimento mental e dos distúrbios psicológicos de modo geral.

Como dito acima, precarização não diz respeito somente a questões materiais ou objetivas. Nesse contexto, temos a definição de precariedade subjetiva, termo conceituado por Linhart (2009, p. 2) como:

[...] o sentimento de não estar ‘em casa’ no trabalho, de não poder se fiar em suas rotinas profissionais, em suas redes, nos saberes e habilidades acumulados graças à experiência ou transmitidos pelos mais antigos; é o sentimento de não dominar seu trabalho e de precisar permanentemente desenvolver esforços para se adaptar, para cumprir os objetivos fixados, para não se arriscar, nem fisicamente, nem moralmente (no caso de interações com usuários ou clientes). É o sentimento de não ter recurso em caso de problemas graves de trabalho, nem do lado dos superiores hierárquicos (cada vez mais raros e cada vez menos disponíveis), nem do lado dos coletivos de trabalho que se esgarçaram com a individualização sistemática da gestão dos assalariados e o estímulo à concorrência entre eles. É, assim, o sentimento de isolamento e abandono. É também a perda da autoestima, que está ligada ao sentimento de dominar mal seu trabalho, ao sentimento de não estar à altura, de fazer um trabalho ruim, de não estar seguro de assumir seu posto. [...] Tem-se, assim, frequentemente, o medo, a ansiedade, o sentimento de insegurança que é chamado comodamente de estresse.

Ainda segundo a autora acima, a precariedade subjetiva constitui a base do sofrimento presente no trabalho. Essa precariedade pode ser encontrada na vivência dos trabalhadores submissos a trabalhos muito prescritos, em que não existe possibilidade de negociação entre o sujeito e a organização do trabalho e a causa do sofrimento não é material.

A experiência de precarização do trabalho emergiu por meio de práticas do neoliberalismo, como intensificação e ampliação da exploração, espoliação da força de trabalho e o desmonte de coletivos de trabalho e da resistência sindical (ALVES, 2007).

O mundo do trabalho passa a ser articulado por meio de estratégias voltadas para a flexibilização, informalidade e precarização nas relações de trabalho (ANTUNES, 2014). Gaulejac (2007) aponta que as pautas estabelecidas na precarização passam a ser de autocontrole e autovigilância, deixando para trás a rigidez e a disciplina do binômio taylorismo-fordismo.

Antunes e Druck (2015) apontam que a terceirização, fenômeno a ser analisado na presente dissertação, é – ao lado da competitividade exacerbada, altas exigências e insegurança no emprego – um dos principais fatores para vivências de sofrimento no trabalho e possivelmente adoecimento físico ou mental.

A respeito disso, Antunes e Praun (2015, p. 423, 424) destacam que não se trata:

[...] de mero acaso que a maior incidência de casos de lesões por esforços repetitivos/distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (LER/DORT) e de transtornos mentais ocorra simultaneamente à disseminação em escala global dos processos de reorganização do trabalho e da produção e, de maneira articulada, à expansão das diferentes formas de precarização do trabalho, entre elas a expansão da terceirização.

Os efeitos do processo de precarização são diversos, como: mecanismos de intensificação do trabalho com o aumento do sofrimento do sujeito; enfraquecimento de ações e movimentos de caráter coletivo contra a dominação e sofrimento no trabalho; crescimento do individualismo devido à frequente ameaça de demissão e estratégias de defesa de sujeitos que negam o sofrimento do outro e calam o seu (DEJOURS, 1999).

Mancebo, Silva Júnior e Léda (2016, p. 751) revelam a ligação entre precarização e a terceirização quando dizem que “[...] o par terceirização/precarização é inseparável, por seu caráter desagregador e degradante desse processo, no que diz respeito ao salário, às condições de trabalho, à preservação da saúde e, também, sobre a organização sindical”.

As transformações político-econômicas foram norteadoras do processo de precarização à medida que a manutenção ou melhora do contexto econômico passa a ser considerada critério para direcionar a organização e os vínculos do trabalho. Com a superação de crises econômicas ou com o objetivo de retomar o crescimento econômico, surgem novas modalidades de contratação, dentre elas ganham destaque os subempregos, por darem força à informalidade, à mercantilização da força de trabalho e à flexibilização das leis trabalhistas (CRUZ, 2013).

Foi no contexto acima que a legislação trabalhista brasileira passou a sofrer uma série de ataques nos últimos anos, aqui nossa atenção estará voltada para as diretrizes que balizam as contratações na modalidade de terceirização, que voltou ao centro dos debates à medida que o Executivo veio adotando políticas de cunho neoliberal e tentando flexibilizar cada mais vez mais as normas da terceirização.

As investidas foram várias e todas permeadas das estratégias apontadas por Harvey (1992), como apelação aos princípios de liberdade, dignidade e proposição de



crescimento econômico. O debate e as tentativas de afrouxar as regras da terceirização levaram algum tempo até serem de fato aprovadas, abordaremos tal percurso na seção a seguir.

#### 4.2 Origem e percurso da terceirização

A respeito do surgimento da terceirização, Mancebo, Silva Júnior e Léda (2016, p. 747, grifo dos autores) destacam que: “[...] não advém da recente reestruturação produtiva conhecida como *toyotismo*, mas se trata, em verdade, de uma recauchutagem de instrumento que data do início da própria Revolução Industrial, em fins do século XVIII e início do século XIX”.

O fenômeno da terceirização, que está ligado aos meios de produção capitalista, ganhou mais força a partir de 1970 com a reestruturação produtiva, diante disso, vários países considerados desenvolvidos passaram a implementar a terceirização como um método para alavancar índices de lucro e produtividade.

O termo terceirização, de acordo com Feitosa e Montenegro (2015), possui enorme variedade de conceitos, seja devido às diferentes correntes teórico-epistemológicas que abordam o fenômeno ou às posições político-ideológicas distintas que são assumidas pelos atores envolvidos na relação capital e trabalho.

Aqui daremos mais ênfase ao conceito do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – DIEESE. Tal escolha possui base no fato de ser um órgão reconhecido internacionalmente, desenvolver pesquisas e assessoria a sindicatos e trabalhadores, além de se posicionar de forma contrária às diretrizes que norteiam a terceirização no Brasil, sendo assim, tal órgão define terceirização como “[...] processo pelo qual uma empresa deixa de executar uma ou mais atividades realizadas por trabalhadores diretamente contratados e as transfere para outra empresa.” (DIEESE, 2007, p. 5).

Numa conceituação mais crítica, mas não menos certa, Marcelino e Cavalcante (2012, p. 331) apontam a terceirização como “[...] contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho/ou a externalização dos conflitos trabalhistas”. Da mesma forma, Lourenço (2015) expõe a objetividade da terceirização ao destacar que se trata de uma forma por meio da qual o capitalismo se livra dos excessos dos gastos destinados à força de trabalho. Alargando a subproletarização da classe trabalhadora e, no oposto, a concentração de renda nas mãos do capital, cada vez mais internacionalizado e financeirizado.

Por outro lado, Delgado (2009) aponta que a terceirização pode ser considerada como um fenômeno relativamente novo no Direito do Trabalho<sup>9</sup> Brasileiro, que passa a possuir clareza estrutural e amplitude de dimensão somente nas últimas três décadas.

Silva (1997, p. 30) em um conceito mais específico diz que terceirização é a:

[...] transferência de atividades para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que tenha esta atividade terceirizada com sua atividade-fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e ganhando em competitividade.

É necessário bastante cuidado ao conceituar o processo de terceirização como um processo que garante especialização do serviço/atividade, uma vez que empresas surgem rapidamente do dia para noite por ocasiões de editais e desaparecem com a mesma velocidade. Em outras palavras, uma definição de terceirização não pode se basear na especialização da terceira (MARCELINO, 2007).

Aliás, o que acontece é justamente o contrário, ao serem criadas rapidamente, as empresas passam a se especializar a partir da transferência de tecnologias e de conhecimento da tomadora para a terceira, criando uma espécie de subordinação técnica (MARCELINO; CAVALCANTE, 2012).

Portanto, nessa modalidade de contratação, pouco importa se a empresa prestadora tem maior capacidade técnica do que a contratante. Vemos que o que vai realmente determinar a contratação são os enxugamentos nos custos, sejam em salários ou outros encargos trabalhistas.

O avanço da terceirização no Brasil se deu a partir da década de 1990, depois do Plano Real e está ligada à estagnação econômica do período de baixos investimentos, implementação de novas tecnologias e abertura comercial e financeira dos mercados nacionais (POCHMAN, 2007).

Lutar contra a expansão da terceirização não é uma tarefa fácil, pois:

As condições de combate contra a terceirização são bastante adversas: por um lado, temos uma sociedade política hegemônica pelos interesses empresariais, e, por outro lado, uma sociedade civil manipulada midiaticamente e hegemônica pelos princípios liberais da livre-iniciativa, mantendo-se, deste modo, apática e alienada do desmonte da cidadania salarial decorrente da legalização da terceirização como estratégia de flexibilização das relações de trabalho no Brasil (ALVES, 2014, p. 100)

---

<sup>9</sup> Para estudiosos desta área, essa nova regulamentação da terceirização fere frontalmente os princípios que regem a relação de emprego e em torno das quais se estabelecia o sistema de proteção trabalhista pátrio (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019).

Os setores mais interessados no crescimento e na liberação total da terceirização foram implacáveis na difusão de vantagens que essa modalidade de contratação traria para todos os agentes envolvidos numa relação trabalhista<sup>10</sup> e para a economia em geral. Todo esse movimento em favor da liberação encontrou resistência dos coletivos sindicais, mas não foi suficiente para conter o avanço da terceirização, que trazia consigo a pressão do empresariado disfarçada de interesse em contribuir com o aumento no número de empregos.

Nesse contexto, a terceirização passou a ganhar mais espaço como uma forma de diminuir os custos e definir novos ajustes no padrão de emprego formal. Para Marcelino (2007), a diminuição dos custos passa a ser o único ponto estável na terceirização, enquanto as definições e as barreiras entre atividade-meio e atividade-fim, real capacidade técnica das empresas contratadas, noção de parceria e a ideia de que terceirização garante qualidade passam a ser desconsiderados.

### **4.3 Aspectos legais da terceirização**

No âmbito do ordenamento jurídico, Viana (2004) aponta que a terceirização desafia o próprio conceito de empregador e, devido entrada de um intermediário na relação entre trabalhador e empresa, causa ruptura no binômio empregado-empregador.

No Brasil não havia regulamentação específica para essa forma de contratação, havia algumas leis que introduziram a figura da relação trilateral legítima, entendimentos jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho, projetos em andamento no Congresso Nacional e algumas propostas elaboradas pelo Ministério da Justiça e pelo Ministério do Trabalho e Emprego (BIAVASCHI; DROPPA, 2011).

A Lei 6.019/74, mais conhecida como Lei do Trabalho Temporário, introduziu a terceirização ao tornar legal a contratação de mão-de-obra especializada a menor custo e sem responsabilidade direta dos tomadores, o objetivo da lei foi garantir competitividade às empresas numa economia globalizada (GONÇALVES, 2004). Então, em 1983, a Lei 7.102/83 estendeu para os serviços de vigilância a legalidade da terceirização. O Tribunal Superior Trabalho então construiu o Enunciado 256, juntando as duas leis: “Salvo nos casos de trabalho temporário e de serviços de vigilância, previstos nas Leis ns. 6.019, de 3.1.74 e 7.102, de 20.6.83, é ilegal a

---

<sup>10</sup> Em abril de 2015, mesmo ano da abertura do processo de *impeachment*, a presidenta Dilma Rousseff declarou que a terceirização precisava ser regulamentada, no entanto, não se podia aceitar que as empresas transformassem os trabalhadores em Pessoa Jurídica “e, com isso, [a empresa] não ter de pagar impostos, as contribuições”. (DILMA..., 2015, online).

contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços (BRASIL, 1986)”.

No entanto, a partir da década de 1990, o avanço da flexibilização e do apelo do empresariado impactou nas diretrizes legais da terceirização, levando o Enunciado 256 a ser revisto em 1993 e posteriormente em 2000, sendo aprovado o texto a seguir para a Súmula 331:

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3.1.74).

II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.0.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade a subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial (artigo 71 da Lei n. 8.666/93) (BRASIL, 2000).

Biavachi e Droppa (2011) destacam que a inclusão no inciso IV da responsabilidade subsidiária da Administração Pública direta e indireta foi reação ao aprofundamento da terceirização no Poder Público.

De acordo com Baltar e Biavachi (2009), as revisões do Enunciado 256 que deram origem à Súmula 331 foram influenciadas diretamente por um Inquérito Civil Público instaurado pelo Ministério Público do Trabalho para investigar denúncias de uso pelo Banco do Brasil de mão-de-obra ilegal de digitadores. Após várias audiências em que o Banco apresentou suas justificativas, foi determinado que a mão-de-obra destacada para as tarefas de digitação seriam dispensadas e um concurso público deveria ser aberto, para que o Banco passasse a atuar de acordo com a legislação. O Banco do Brasil argumentou que o cumprimento da determinação causaria o desemprego de 13.000 pessoas e não garantiria que os prestadores que já trabalham fossem aprovados, fazendo-os ficar em desvantagem diante daqueles há muito preparados (BIAVACHI; DROPPA, 2011).

A resposta foi favorável ao Banco, o que possibilitou a revisão do Enunciado 256 e ampliou os horizontes da terceirização para além dos contratos temporários e de vigilância, podendo agora ser utilizada em qualquer atividade ligada à atividade-meio do tomador. A não aplicabilidade de concurso público foi justificada pelos ministros do Supremo Tribunal Federal sob o seguinte argumento:

[...] as razões que o Banco deu para não realizar concurso em determinadas atividades nos convenceram totalmente. A capilaridade do Banco do Brasil, hoje, é semelhante à capilaridade dos Correios, da Previdência Social. [...] se eles abrissem concurso para pessoal de limpeza, o que iria acontecer? Dilemas: primeiro, deve-se exigir um mínimo de escolaridade ou não? Segundo, como vai ser a prova se não se exigir escolaridade? Como vai ser a avaliação? Exigindo-se escolaridade mínima, quem vai passar no concurso vai ser quem tem maior conhecimento das matérias que colocadas no concurso, e não a melhor pessoa para realizar aquela atividade? E aquele, desempregado, que estaria feliz fazendo trabalho de limpeza, realizado, não poderia ser selecionado. Enfim, em um Brasil em que os salários são baixos e o desemprego alto, calculava-se a quantidade de gente que se inscreveria para o concurso. [...] mas se não se optasse pela avaliação da escolaridade, mas buscar ver, realmente, quem seria o melhor em limpeza, como criar algum tipo de padrão de comparação? Quem conseguisse deixar o vidro das janelas mais brilhante? Quem conseguisse arrumar melhor a sala? [...] assim, chegamos à seguinte conclusão: Existem atividades para as quais é impossível a realização de concurso (BIAVASCHI; DROPPA, 2008, p. 136).

Aqui fica clara a influência do empresariado sobre o mundo do trabalho e sobre os órgãos reguladores, mostrando poder até mesmo num embate com as instâncias do Poder Judiciário. O principal objetivo da Súmula foi clarear o que era uma terceirização lícita, ou seja, quando não tem objetivo de fraudar o trabalhador e respeita seus direitos. A importância da Súmula 331 fica evidente quando Melo e Silva (2015, p. 66) sinalizam que:

A publicação da Súmula 331 do TST trouxe para o ordenamento jurídico brasileiro um parâmetro norteador quanto à terceirização, vez que, com uma redação mais clara e detalhada, procurou regular este processo na esfera pública e privada, estabelecendo inclusive, responsabilidade subsidiária para os tomadores de serviço.

A partir da redação e aprovação da Súmula 331, o empregador que estava contratando serviços por meio de contrato temporário ou apenas vigilância, conservação e limpeza, agora poderia terceirizar qualquer atividade que não fosse a razão de existência da empresa, sua atividade-fim.

A partir de tal flexibilização, as margens de lucro dos empregadores passaram a aumentar. Sempre que uma empresa resolve terceirizar, está transferindo os riscos e parte dos custos com a contratação da força de trabalho, uma vez que o contrato deixa de ser trabalhista e passa a ser comercial ou civil (MARCELINO, 2007).

Apesar de representar um avanço na regulamentação da terceirização e manter certa limitação, a Súmula 331 do TST ainda deixou a desejar em alguns aspectos e não foi suficiente para contemplar todos os pontos deste fenômeno. Da mesma forma, a crescente demanda do empresariado por uma legislação específica e que fosse direcionada à produtividade e aumento do lucro impulsionou a continuidade do processo de elaboração de uma legislação voltada especificamente para a terceirização. Desta vez, a classe empresarial tinha como principal argumento a dificuldade de traçar uma linha que separasse atividade-meio de atividade-fim.

Com o objetivo de fechar as lacunas que ainda existiam e, não por acaso, atender aos anseios da classe empresarial, em 20 de outubro de 2004, entrou em tramitação o Projeto de Lei 4.330, sendo aprovado na Câmara em 2015 e posteriormente seguindo para o Senado Federal.

A respeito do PL 4.330/2004, Rezende (2016, p. 52) esclarece que tal Projeto é:

[...] extremamente liberal, pois autoriza a terceirização em quaisquer atividades desenvolvidas pela empresa, atendendo aos anseios da classe empresária, que almeja a terceirização irrestrita. Por outro lado, não se vislumbram no projeto mecanismos de proteção suficientemente compensatórios ao trabalhador, em face da acentuada precarização das relações de trabalho que promoverá o alargamento das hipóteses permissivas de terceirização de serviços.

Nota-se que o Projeto de Lei tinha basicamente o objetivo de levar a terceirização a todas as atividades da organização e veio para atender as demandas do empresariado, além de representar um retrocesso no que diz respeito aos direitos dos trabalhadores, pois, segundo Rezende (2016), o projeto não propõe ferramentas necessárias para diminuir os impactos da terceirização que prejudicam as relações de trabalho.

Mancebo, Silva Júnior e Léda (2016) destacam que o PL enfraquece os direitos sociais, fere a Constituição Federal, acentua a concentração de riqueza e reproduz injustiça.

Além de acabar com as barreiras entre atividade-meio e atividade-fim<sup>11</sup>, o PL 4.330/2004 também trouxe a possibilidade de permitir a terceirização destas atividades também no setor público e, para Izidio (2015), não deixa de ter uma razão parecida com aquela que a motivou no setor privado, de uma certa represália dos empregadores contra as posturas reivindicatórias dos trabalhadores, apesar de disfarçada sob o pretexto de geração de empregos e aumento de produtividade.

O PL 4.330/2004 tramitou por muito tempo, foi editado diversas vezes, mas acabou não sendo aprovado. Logo, a Súmula 331 do TST continuou norteando as contratações na modalidade de terceirização e a demanda por uma legislação específica para tal fenômeno permaneceu, bem como a crescente instabilidade política que assolava o governo da então presidenta Dilma Rousseff. Assim, uma outra via foi construída para pôr em vigor o desejo da classe empresarial, desta vez acompanhada da mídia, opinião pública e, paradoxalmente, do ocupante do Palácio do Jaburu, o vice-presidente Michel Temer.

---

<sup>11</sup> Após aprovação do PL 4.330/2004 na Câmara dos Deputados, a presidente Dilma Rousseff salientou que “tem que ter equilíbrio, o governo acha que tem que ter equilíbrio. O governo reconhece a importância de ter uma legislação sobre a terceirização e acho que ter equilíbrio significa, sobretudo, você não eliminar a diferença entre atividades-fim e atividades-meio para todas as atividades existentes em uma economia” (DILMA..., 2015, online).

#### 4.4 O terceiro turno e o [vice] presidente decorativo

Os caminhos para a aprovação da Lei da Terceirização foram traçados alguns anos antes de sua aprovação em 2017. Luís Inácio Lula da Silva, que governou de 2003 a 2010, encerrou seus dois mandatos com alta popularidade e também certo êxito na esfera econômica, política e, principalmente, social. Nobre (2013) defende que Lula atuou como apaziguador de mercado, buscando sempre gerar credibilidade e alterar políticas públicas em favor dos mais pobres.

O governo de Lula pode ser entendido em três etapas, sendo a primeira conhecida como maldades neoliberais, foi nesta etapa que Lula provou ao capital que estava comprometido com o discurso de campanha expresso na “Carta ao Povo Brasileiro”, mas também tomou decisões em direção contrária; a segunda fase pode ser compreendida da ascensão de Guido Mantega, a partir de março de 2006, ao Ministério da Fazenda até a deflagração da crise financeira internacional, em 2008, nesta etapa as políticas neoliberais anteriores foram afrouxadas e o aumento real do salário mínimo, a injeção de recursos via Bolsa Família e o lançamento do PAC (Programa de Aceleração do Crescimento) possibilitou a geração de empregos, a queda da pobreza e o crescimento do PIB; a terceira fase vai da quebra do Banco Lehman Brothers, em setembro de 2008, até o final do segundo mandato de Lula, aqui o foco estava voltado para superar a crise que se abatia sobre as finanças mundiais, a posição do governo foi apostar no consumo das classes populares para evitar que a indústria demitisse trabalhadores, e ampliação das medidas da fase anterior, como desoneração fiscal, ampliação de crédito expansão da atuação do BNDES na promoção econômica (SINGER, 2012).

Ainda de acordo com Singer (2012), o governo Lula, apesar de ter abandonado a premissa anticapitalista característica do PT, reorganizou a hierarquia de prioridades do governo e implementou um projeto de forte intervenção do Estado na economia, dando ênfase a políticas de distribuição de renda. Como resultado, Lula encerrou seu segundo mandato com popularidade recorde e sua influência seria definidora das eleições de 2010.

Dilma Rousseff foi eleita em 2010 num cenário econômico otimista que se recuperava da crise de 2008. Bastos (2012) salienta que Dilma logo deixaria claro quais seriam as principais diretrizes de seu governo, eliminar ou minimizar o rentismo com a dívida pública como meio de acumulação de capital, logo, uma ruptura do pacto conciliador estabelecido por Lula, questionando o poder do capital financeiro na determinação das taxas de lucro e de câmbio.

Resumidamente, o governo “[...] propunha mudar a relação entre patrimônio público e privado” (BASTOS, 2017, p. 18) e então diminuir o contingente financeiro a ser transferido para portadores de dívida pública, ao mesmo tempo aumentar as transferências em forma de subsídio.

Além disso, Dilma continuou a ampliar medidas que garantiam o aumento real do salário mínimo que, indiretamente, corroía a renda e *status* da classe média. Em 2013, garantiu direitos trabalhistas para os empregados domésticos num momento em que a classe média diminuía no Brasil e “[...] a inexistência desses direitos e os baixos salários eram, como se sabe, uma tradição arcaica, herdada da escravidão e muito prezada por burguesias e camadas médias” (BASTOS, 2017, p. 4).

Assim,

desenhava-se no final de 2013 um cenário em que parcelas crescentes do empresariado e das camadas médias se rebelavam contra o ganho de poder econômico e político dos trabalhadores organizados e dos trabalhadores menos qualificados, e contra as políticas distributivas executadas pelos governos petistas para atender à sua base social, sistematicamente majoritária nas eleições presidenciais (BASTOS, 2017, p. 44).

Nesse sentido, o cenário começava a se configurar de modo que uma linha colocava de um lado a classe trabalhadora preparada junto aos sindicatos e outros movimentos sociais, cada vez mais organizados e com maior capacidade para negociar direitos, e, de outro lado a classe empresarial e a classe média<sup>12</sup>, que encaravam as políticas públicas, principalmente as de distribuição de renda e de acesso ao Ensino Superior (cotas), como, respectivamente, um entrave para o desenvolvimento econômico e um ataque aos seus hábitos de consumo.

Apesar das resistências, Dilma Rousseff foi reeleita em 2014 com uma agressiva campanha televisiva e milhares de voluntários empenhados em evidenciar o conteúdo classista da agenda dos principais oponentes nas urnas. 2014 foi um ano longo, sendo o início da Operação Lava-Jato e também a queda do preço internacional do petróleo, um golpe duro no pré-sal e na Petrobrás, ambas fontes de recursos financeiros para investimento em educação, saúde e tecnologia. Ainda que tenha sido um ano difícil, o pior ainda estava por vir (BASTOS, 2017).

---

<sup>12</sup> Saes et al. (1982, p. 286) diz que a classe média brasileira representa “homens que exercem um trabalho remunerado (por salários ou honorários), predominantemente não-manual (concepção, direção, deliberação ou ‘responsabilidade’) [...] Os trabalhadores dotados dessas características estão unidos, quaisquer que sejam as suas ocupações, por uma disposição ideológica comum [...] tendem, antes de mais nada, a defender a valorização socioeconômica do trabalhador (predominantemente) não-manual, baseando-se na concepção de que qualquer hierarquização dos trabalhadores (superioridade socioeconômica dos não-manuais sobre os manuais) se baseia fundamentalmente nas diferenças de capacidade individual”.



No novo mandato, Dilma buscou repetir o pacto conciliador de Lula, mas fracassou. Estava ocorrendo o que o governo chamou de terceiro turno, uma tentativa de continuar contestando a legitimidade do novo mandato da presidenta.

Apenas três dias após o primeiro turno, Dilma sofreu a primeira derrota na Câmara e a atmosfera de insatisfação dos parlamentares do PMDB apresentava os primeiros sinais. Eduardo Cunha, líder do partido na Câmara, “[...] articulou com partidos de oposição e outros da base governista a derrubada do decreto presidencial que criou novas instâncias de participação popular na política, uma das principais reivindicações dos movimentos de junho de 2013” (GUILHERME, 2017b, p. 75).

A partir de 2015, Eduardo Cunha foi eleito presidente da Câmara e a oposição ganhou um aliado poderoso, Cunha estava decidido a ser uma oposição resistente, aprovava as chamadas pautas-bomba, que aumentavam as despesas públicas e davam munição para a imprensa ávida por uma narrativa de irresponsabilidade e incompetência política que pudesse fazer a população somar forças na queda do governo (GUILHERME, 2017a).

No entanto, Eduardo Cunha e outros políticos, desde a base governista até a oposição, não estavam numa posição inteiramente confortável. A Procuradoria Geral da República abriu inquéritos contra vários parlamentares, entre eles Eduardo Cunha, Renan Calheiros e Edson Lobão, a cúpula do PMDB. Então, por entender que cabia ao Planalto ajudá-los a se livrar das investigações, Renan e Cunha se lançaram num projeto de retaliação e começaram a minar as tentativas do governo de executar medidas de ajuste fiscal (ALMEIDA, 2016).

Às turras com o poder Legislativo, a então presidenta Dilma embarcou em mais uma tentativa de selar a paz com a oposição, a aposta da vez seria seu vice e não obstante presidente do PMDB, Michel Temer. Assim, os pemedebistas estavam à frente do Senado, da Câmara, da articulação política do governo e da vice-presidência.

Em julho de 2015, Eduardo Cunha avançou em dar forma ao processo de *impeachment* e votou em um único turno a análise das contas dos ex-presidentes que estavam engavetadas, assim, o caminho para a investigação de supostas irregularidades nas contas públicas de Dilma Rousseff estaria aberto (GUILHERME, 2017a).

Bastos (2017) salienta que apelar para o golpe que se anunciava era impossível, na verdade, o *impeachment* acabou se popularizando em virtude da seletividade da Operação Lava-Jato e da acusação de estelionato eleitoral levantada pela oposição. A confiança no governo estava destruída e a popularidade de Dilma Rousseff caiu para não mais se recuperar.

Poder Legislativo hostil, baixa popularidade e classe empresarial revoltada com o aumento do poder dos trabalhadores eram algumas armas da oposição. No entanto, o elemento para dar encaminhamento ao pedido de *impeachment* ainda faltava, um plano de governo alternativo. Num *timing* perfeito,

Michel Temer anunciou o programa Uma Ponte para o Futuro. É ele a inspiração da PEC 214/55 do teto do gasto, que poupa a estrutura tributária regressiva, distribui o ônus do ajuste para os cidadãos pobres carentes de transferências monetárias e serviços públicos (mas que pagam proporcionalmente mais impostos que os ricos) e abre um novo horizonte de privatizações do domínio público. Se o golpismo da oposição era previsível em 2014, o golpismo do Palácio do Jaburu era muito menos. A Ponte para o Futuro transformava o recuo tático em nova estratégia, o que, faça-se justiça, estava muito distante das intenções de Dilma Rousseff. Junto com a expulsão de Dilma, iriam a CLT e a Constituição “cidadã” (BASTOS, 2017. p. 53).

Guilherme (2017b, p. 81) define o Programa Uma Ponte para o Futuro como um “[...] programa econômico neoliberal que incorporou as propostas tucanas derrotadas nas urnas”. Destarte, tinha-se o que poderia ser caracterizado como o contexto ideal para a concretização do golpe. Temer, após desistir de ser o articulador do governo, coloca-se como a alternativa viável para unir o país e recuperar o crescimento econômico. No viés político, sabe-se que muito parlamentares e empresários buscavam um líder no Executivo que colocasse um basta nas investigações, entre ele o próprio presidente da Câmara, Eduardo Cunha, que já havia sido denunciado ao Conselho de Ética da Câmara dos Deputados por quebra de decoro, mas vinha conseguindo adiar a votação. O pedido de *impeachment* de Dilma era a moeda de troca de Cunha, o objetivo era pressionar o Planalto e os deputados do PT a votarem contra a cassação de Cunha em troca do não prosseguimento do processo de *impeachment*.

No entanto, o PT<sup>13</sup> anunciou que os deputados votariam a favor da cassação do mandato do presidente da Câmara e, como era esperado, Cunha entra em contato com aliados e diz que irá deliberar sobre o pedido de *impeachment*, chegando à decisão de aceitação do pedido no mesmo dia pelo que ficou conhecido popularmente como pedaladas fiscais.

Após o aceite de Eduardo Cunha, tem início o terceiro turno e uma campanha agressiva para conquistar votos dos parlamentares do Congresso e da Câmara. A queda de braço tinha de um lado Eduardo Cunha, Michel Temer, PMDB, PSDB, DEM, MBL, grande parte do empresariado, principalmente Fiesp, e a grande mídia construindo a base para o *impeachment* e projetando que um cenário sem Dilma Rousseff levaria o país à superação da crise e da corrupção. Do outro lado, Dilma somava forças com o PT, partidos de esquerda, movimentos

---

<sup>13</sup> O vice-líder na Câmara dos Deputados, Paulo Teixeira (PT-SP) declarou que os petistas não iriam ceder às chantagens de Cunha, pois “princípios são inegociáveis (CARDOSO, 2015, online).

sociais e militantes que denunciavam que *impeachment* sem crime de responsabilidade configurava golpe e que a crise que se abatia sobre o país era mundial.

Em 7 de dezembro de 2015, o vice-presidente enviou uma carta<sup>14</sup> a Dilma, em que relatava uma lista de episódios que demonstraram a desconfiança da presidenta, Temer ainda diz que passou todo o primeiro mandato como um “vice decorativo”, perdendo todo o “protagonismo político” e que junto com seu partido eram “acessórios, secundários, subsidiários”.

No dia da votação e recebendo aliados na residência oficial do vice-presidente, “um sorridente Michel Temer acompanhou pela televisão a votação no Plenário da Câmara, em que os deputados, antes de declarar voto, saudavam suas famílias, seus deuses e até o torturador de Dilma nos tempos da ditadura” (GUILHERME, 2017b, p. 92)

Ao final, 367 haviam votado a favor da abertura do processo de *impeachment*, enquanto 139 votaram contra e 9 abstiveram-se. Guilherme (2017b) salienta que, após a votação favorável à abertura do processo de *impeachment*, Temer ofereceu no Palácio do Jaburu um coquetel<sup>15</sup> reservado para comemorar o início do processo que o levaria ao Palácio da Alvorada.

O segundo ato para a concretização do golpe seria a votação no Senado. Sem surpresas, foi apresentado parecer favorável à abertura do processo de *impeachment* da presidenta Dilma Rousseff, que foi afastada do exercício do cargo até a votação final. Processo se arrastou até agosto, quando em votação final foi decidido pela cassação do segundo mandato de Dilma, sendo o seu vice, não mais decorativo, o novo presidente do Brasil.

Assim, o projeto neoliberal que não havia passado pelo crivo popular nas urnas poderia ser implementado. Temer agiu em muitas frentes, mas podemos destacar a reforma trabalhista<sup>16</sup> como o carro chefe de seu governo, principalmente pelo fato de ter recebido apoio da classe empresarial.

---

<sup>14</sup> Para carta na íntegra ver Sadi (2015).

<sup>15</sup> Guilherme (2017b, p. 90) destaca que o deputado Carlos Manato (SD), corregedor da Câmara que tem por função zelar pelo decoro parlamentar, era o arrecadador do dinheiro do “bolão do *impeachment*” onde deputados apostavam qual seria o placar final da votação de domingo. A coordenação da “brincadeira” foi posteriormente assumida por Paulinho da Força (SD). Não houve vencedor no bolão que recebeu 51 apostas e os organizadores divulgaram que o valor arrecadado de R\$ 5.100,00 seria doado para uma instituição de caridade.

<sup>16</sup> Druck, Dutra e Silva (2019) destacam que a reforma trabalhista brasileira se insere num contexto global de reformas neoliberais que, desde 1970, tem como foco a flexibilização e a crise do direito do trabalho. Já Oliver (2017), ao analisar as consequências da reforma trabalhista espanhola, modelo da reforma implementada no Brasil, ressalta que a mudança na legislação criou empregos precários e deixou uma geração de jovens desencantados com o mundo do trabalho.

Nesse contexto, em 31 de março de 2017, o então Presidente da República Michel Temer sancionou<sup>17</sup> a Lei 13.429/2017, trazendo algumas inovações e criando novas regras para o trabalho terceirizado.

Druck, Dutra e Silva (2019) analisam a reforma trabalhista e o contexto da aprovação sob três dimensões. A primeira, a classificação como a manifestação da ação classista do capital contra a classe trabalhadora, que fragilizou as lideranças sociais após o golpe parlamentar; a segunda dimensão é a excepcionalidade, em que o poder Executivo e o Legislativo votam e implementam ações que não possuem respaldo popular; a última dimensão é a de caráter contraditório da reforma em relação à proteção dos trabalhadores, que ignora a hipossuficiência do trabalhador e coloca a Justiça do Trabalho como mera homologadora do negociado sobre o legislado.

Cavallini (2019) aponta que alterações relativas ao pagamento de custas processuais em caso de faltas em audiências, de honorários dos advogados da parte vencedora e de provas periciais em caso de perda da ação fizeram despencar as denúncias na Justiça do Trabalho, uma vez que aumentaram os custos que o trabalhador precisa arcar. Os sindicatos também tiveram uma queda de arrecadação, já que a Reforma Trabalhista também tirou a obrigação de contribuição e o empregador só faz o desconto na folha com a permissão do empregado.

Não é o objetivo deste trabalho analisar todas as mudanças que a reforma trabalhista trouxe para além da terceirização irrestrita, no entanto, é importante destacar como o discurso em volta da importância da Reforma não se sustentou, uma vez que não houve o aumento no número de empregos, aliás, em alguns casos houve apenas a mudança de um vínculo mais protegido juridicamente por um mais frágil.

Em agosto de 2018, a Universidade Nove de Julho (Uninove) demitiu fisioterapeutas e enfermeiros contratados para exercer a função de supervisor de estágio e, em seguida, foram substituídos por trabalhadores autônomos, inclusive, somente no mês de agosto foram marcadas 130 homologações de demissão da Uninove no sindicato. Segundo os trabalhadores desligados, desde 2017 profissionais autônomos passaram a ser contratados para desempenhar a função de supervisor de estágio (FRAGA; CUNHA, 2018).

---

<sup>17</sup> Em agosto de 2018, o STF julgou o ADPF n° 24 e o RE n° 958.252, ações ajuizadas, respectivamente, pela Associação Brasileira do Agronegócio e pela Empresa Cenibra e a decisão final foi de que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão de trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objetivo social das empresas. Os autores acima salientam “que essa manifestação judicial não foi feita sobre o texto da reforma trabalhista, mas sim sobre a Súmula n° 331 do TST, o que significa dizer que o STF entendeu que, mesmo antes da Reforma Trabalhista, já era possível terceirizar atividade-fim (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019, p. 297).

Sakamoto (2019) aponta que ocorreu diminuição dos custos trabalhistas, mas não houve, contudo, ampliação significativa do emprego, e sim piora na qualidade de vida dos trabalhadores. A Reforma ainda estimulou a troca dos empregados formais, como motoristas, por autônomos, derrubando o salário dos empregados formais e aumentando a polarização da jornada de trabalho, com o crescimento do número de pessoas que trabalha muito pouco ou que trabalha em excesso.

Até julho de 2019, 15,4% dos postos de trabalho gerados desde a Reforma Trabalhista foram na modalidade de trabalho intermitente, tendo saldo de vagas positivo desde a Reforma, enquanto o total de vagas formais registrou quedas bruscas em alguns momentos. No entanto, ressalta-se que os números ainda estão muito abaixo da expectativa divulgada pelo governo (CAVALLINI, 2019).

Druck, Dutra e Silva (2019, p. 291, 292) destacam:

[...] a ausência de participação do movimento sindical e da sociedade civil organizada na discussão e tramitação desses projetos, que não foram objeto sequer de emendas parlamentares. Por meio de acordo político posteriormente descumprido, o então Presidente da República se comprometeu a editar Medida Provisória salvaguardando as divergências mais contundentes dos parlamentares, em troca de que eles não apresentassem emendas e, assim, de que não impedissem a tramitação extraordinariamente célere que a reforma trabalhista teve.

Assim, nota-se que houve uma articulação para aprovar da forma mais rápida possível a Reforma Trabalhista. A ausência de amplo debate e emendas parlamentares denota interesse em implementar a nova legislação sem os holofotes sociais e midiáticos. Além da rapidez, a lei da terceirização também era uma lei já existente com algumas alterações.

As disposições sobre terceirização foram incorporadas à Lei 6.019/1974, que trata dos contratos de trabalho temporário. Essa fusão causou furor no setor sindical, pois havia o entendimento que uma lei específica deveria ser criada, no entanto, tem-se apenas a Lei 13.429/2017, também conhecida como Lei da Terceirização, incorporando sete artigos à Lei 6.019/74. Em um destes artigos, mais precisamente o Art. 4º-A, §1º, tem-se a autorização da subcontratação de empresas para gestão de contratos de terceirização, ou seja, a possibilidade da chamada quarteirização, que, nas palavras de Martinez (2016, p. 457) pode ser exemplificada da seguinte forma:

Apenas para exemplificar a situação que envolve a quarteirização, imagine se uma siderúrgica, que, em vez de formar múltiplos contratos de limpeza, segurança, transporte e alimentação, preferir contratar uma única empresa para administrar os diversos vínculos [...] com as prestadoras de serviços. [...] Tal fato ocorre porque a quarteirização é, em última análise, uma terceirização da própria terceirização.

Diante disso, nota-se que a terceirização amplia a distância entre todos os agentes numa relação de trabalho e, conseqüentemente, a distância entre os trabalhadores, trazendo a perda do sentimento de união da classe trabalhadora e a legítima sensação de insegurança.

#### **4.5 Impactos da terceirização na vida do trabalhador**

Quando se fala em terceirização, várias são as formas que seus efeitos repercutem na vida dos trabalhadores. Mudanças que vão desde a forma como as tarefas são executadas até mudanças no estado de saúde físico e mental podem ser observadas.

A terceirização é:

[...] frequentemente é apresentada, pela mídia tradicional, por empresários e até por alguns intelectuais, como uma moderna técnica de organização e gestão da produção, que traz maleabilidade às empresas, processo imprescindível para a saúde destas e, portanto, de uso irreversível diante do mundo competitivo atual. (MANCIBO; SILVA JÚNIOR; LÉDA, 2016, p. 747)

Discursos como o citado acima ajudam a encobrir efeitos nocivos da terceirização. Uma repercussão negativa e muito comum é o calote. É muito frequente o Estado contratar serviços terceiros e que não possuem capacidade financeira e capital de giro suficiente para arcar com suas obrigações trabalhistas. Assim, quando o Estado não realiza o pagamento, os trabalhadores simplesmente não recebem seus salários (CUT, 2014).

Filgueiras (2012) aponta que são nas atividades terceirizadas que as burlas à legislação do trabalho é mais frequente, não sendo raros os casos em que, ao se dirigir à justiça do trabalho, os trabalhadores sequer conseguem localizar as empresas responsáveis, que desaparecem na mesma rapidez com que surgiram.

Um grande número de terceirizados está há anos sem gozar férias, pois a contingência e a instabilidade no emprego tomam conta do seu dia a dia, além disso, nem todos conseguem ir até a justiça do trabalho, uma vez que não dispõem de tempo, recursos e apoio da coletividade para fazê-lo (ANTUNES, 2015).

Aqui vemos que a face perversa da terceirização e seus benefícios, se é que podemos nomear desta forma, não apenas deixam de alcançar o trabalhador, mas, através de uma exploração cruel e burlas à legislação, transformam o terceirizado numa peça que deve ser manipulada sem qualquer destreza ou cuidado, deixando-o à própria sorte.

Antunes (2015, p. 9) é mais certo quando diz que:

[...] além da redução salarial, redução de custos, burla de direitos, enfraquecimento da organização sindical e ruptura de seus laços de solidariedade, o projeto da terceirização total objetiva uma regressão sem precedentes na história moderna do

trabalho no Brasil, imposta pelo mundo financeirizado (entenda-se, não só dos bancos, mas do grande empresariado industrial, agroindustrial e de serviços que dependem e são resultados, no plano mais geral, da simbiose do mundo financeirizado). Estes setores agora exigem a sociedade da terceirização total.

Acidentes de trabalho e mesmo mortes são outros resultados perversos da terceirização. Os trabalhadores terceirizados estão mais vulneráveis a acidentes e mortes no local de trabalho do que trabalhadores diretos, por fatores como não receber treinamento adequado e não ser cobrado para o uso de Equipamento de Proteção Individual – EPI (CUT, 2014).

A terceirização também define os trabalhadores de primeira e segunda categorias, além da discriminação tanto na empresa contratante, como entre os funcionários contratados diretamente e os terceirizados, cuja classificação já releva a condição à parte, de fora, externa (ANTUNES; DRUCK, 2014).

A discriminação acontece como resultado das diferenças criadas no local de trabalho entre os trabalhadores diretos e terceiros, seja em decorrência da natureza da atividade do terceirizado ser considerada menos importante, seja pelas desigualdades de salário, qualificação, jornada e condições de trabalho. A distinção se acentua no treinamento, que é menor para os terceirizados, no acesso às instalações como banheiros e refeitórios (CUT, 2014; ANTUNES; DRUCK, 2014).

Outra dimensão negativa são os efeitos da terceirização na organização coletiva ou sindical. Com a terceirização, tem-se diferentes sindicatos presentes num mesmo local de trabalho. Assim, a terceirização pulveriza a classe trabalhadora que antes era representada por sindicatos com histórico de organizações e conquistas e passa a ter como representantes entidades frágeis do ponto de vista da capacidade de organização e reivindicação (CUT, 2014).

Além disso, dados levantados por Solli-Saether (2011) indicaram que os trabalhadores terceirizados não se sentem pertencentes à empresa, que os gerentes da empresa contratante esperam que eles ajam como subordinados, e que a exigência de comportamentos de flexibilidade, troca de informações e solidariedade no ambiente de trabalho afetam negativamente a percepção de ambiguidade de papéis, isto é, terceirizados com comportamento e atribuições de trabalhadores diretos, refletindo na performance das tarefas.

Em um estudo de 2014 realizado pelo DIEESE, os setores considerados tipicamente terceirizados correspondiam a 25,5% dos empregos formais no Brasil, sendo a remuneração desses trabalhadores 27,5% menor do que a praticada entre os demais empregados formalizados. A jornada de trabalho dos terceirizados chega a ser em média até três horas maior, com um tempo de permanência no emprego 55,5% menor do que os demais empregados. Os

índices de rotatividade entre os trabalhadores terceirizados é de 44,9%, enquanto nas demais é de 22% (CUT, 2014).

Ainda a respeito dos coletivos de trabalhadores, Antunes e Druck (2014, p. 18) dizem que: “[...] a terceirização fragmenta, divide, aparta, desmembra as atividades coletivas, individualiza e cria concorrência entre os que trabalham muitas vezes no mesmo local, nas mesmas funções, mas estão pelo crachá diferente e pelos diferentes uniformes.”

Todas essas diferentes dimensões atacam a vida do trabalhador de diferentes pontos. Agora temos o trabalhador no centro de uma relação trabalhista precária com mais agentes e menos direitos, mais ameaças e menos proteção.

Alves (2014, p. 95) diz que a empresa, seja pública ou privada:

[...] externaliza suas atividades para empresas e pessoas, aumentando os custos para a sociedade – não apenas devido a espoliação de direitos e benefícios trabalhistas –, empobrecendo trabalhadores e reforçando a concentração de renda no país; e com o desvio de dinheiro do fundo público, as fraudes em licitações, evasão fiscal, focos de corrupção, aumento das demandas trabalhistas e previdenciárias, entre outros custos como a tão propagada competitividade, mas com a perda da qualidade de serviços e produtos.

Vemos que a terceirização, após a invasão no setor público, se torna cada vez mais danosa para a sociedade em geral. Com empresas surgindo do dia para a noite por conveniência de editais de licitação, tem-se uma forma de corrupção que, além de prejudicar o trabalhador por conta do contrato precário, deteriora a máquina pública e seus ativos.

A defesa da terceirização como uma ferramenta-chave no aumento da empregabilidade no país não leva em consideração o desmantelamento da legislação trabalhista e a rotatividade no trabalho, que deverá aumentar e gerar uma condição de instabilidade em massa, de menores salários e piores condições de trabalho. O crescimento da terceirização gera não apenas um ônus ao Estado no sentido de criar novas redes de assistência ou ampliar as já existentes, mas impacta principalmente o sujeito, que começa a vivenciar um contexto de pressão psicológica que pode agravar sua saúde mental (AQUINO et al., 2016). Assim, tem-se um Estado que, além de abrir caminho para a terceirização irrestrita, não cria instrumentos capazes de atenuar seus danos na vida dos trabalhadores.

A perda de direitos trabalhistas é uma realidade para trabalhadores terceirizados, uma vez que algumas empresas prestadoras de serviço atuam de forma ilegal, infringindo uma série de direitos trabalhistas nos contratos de trabalhadores terceirizados. A terceirização é uma modalidade de contratação que enfraquece o poder do Estado na gestão das relações trabalhistas e na proteção dos trabalhadores, insere o processo de informalização no setor formal, reduz a



qualidade de vida e estimula corrupção e exploração (FIGUEIREDO et al., 2007; TJANDRANINGSIH, 2013).

Krein (2013) derruba outro argumento dos defensores da terceirização, o de que o aumento no número de empregos formais é possível por meio dessa modalidade de contratação. No entanto, o processo de terceirização é baseado na redução de custos e tende a fortalecer relações de trabalho heterogêneas, incluindo o trabalho sem proteção social e contratação de trabalhadores sem registro como forma de obter melhores resultados num mercado competitivo.

Os estudos, quando não são voltados para objetivos estratégicos de como e quais atividades terceirizar, sempre mostram os efeitos colaterais da terceirização, que não aparecem num estudo empresarial/administrativo por não serem estes afetados negativamente, mas sim o trabalhador e o Estado, este agindo sob os ditames neoliberais para estimular ou manter determinado grau de crescimento econômico.

## 5 A UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO E A TERCEIRIZAÇÃO

A Universidade Federal do Maranhão (UFMA), assim como outras Instituições de Ensino Superior, já foi um espaço onde todos os trabalhadores possuíam vínculo empregatício direto. No entanto, com o advento de novas modalidades de contratação, como a terceirização, passou a ser um lugar permeado pelos mais diversos tipos de contratos de trabalho. Assim, neste capítulo vamos conhecer um pouco da UFMA e discutir o quão “terceirizada” a Universidade se encontra, por meio de relatos do gestor de contratos terceirizados e de trabalhadoras que desempenham atividades de segurança, conservação e limpeza.

### 5.1 A UFMA

Ribeiro (2012) traz que a UFMA, no período de sua pesquisa, possuía mais de quarenta anos, sessenta e três<sup>18</sup> cursos de graduação e em média 17.489 mil alunos matriculados regularmente em oito<sup>19</sup> *campi*.

Ainda de acordo com Ribeiro (2012, p. 424), a adesão da UFMA ao REUNI (Programa de Apoio de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais) intensificou:

O movimento de expansão na instituição que já vinha tomando corpo desde 2004 [...]. Traçando um complexo planejamento para o período compreendido entre 2008 e 2012. Uma das principais metas definidas pelo programa foi a oferta de 1.580 novas vagas ao longo desses cinco anos, nas diversas modalidades. Em 2011, ainda faltando um ano para o término do prazo estabelecido, a UFMA atingiu o quantitativo de 1.921 novas vagas, superando assim a meta prevista da abertura de 1.580 novas vagas até 2012.

A respeito do alcance das metas, é necessário destacar que tais ações, conforme destaca Sguissardi (2015), trazem à tona a dificuldade ideológica e operacional do Estado investir na Educação Superior, buscando via programas de incentivo e políticas públicas focais de curto alcance<sup>20</sup> garantias de alguma igualdade de acesso, mas que não preveem igualdade de condições de permanência e, principalmente, de sucesso no mercado de trabalho.

Apesar de o alcance de metas ser considerado um êxito, Ribeiro (2012) alerta para os perigos de tais resultados, pois devem vir acompanhados da ampliação de investimentos para atender à também crescente demanda.

<sup>18</sup> Dados obtidos no site da UFMA atualizam o número de cursos de graduação para 85 (UFMA, 2019).

<sup>19</sup> O site oficial da UFMA também atualiza os dados da pesquisa de Ribeiro (2012) em relação ao número de *campi*, sendo agora nove (UFMA, 2019).

<sup>20</sup> Sguissardi (2015, p. 877) as define como as políticas destinadas “[...] a parcelas da população trabalhadora ou excluída e tem alcance limitado, pois não atuam sobre as causas da desigualdade social produtora da exclusão”.

A expansão sem investimento é apenas expansão com precarização, em que o único objetivo é, por meio de uma reestruturação calçada por uma lógica produtivista importada do setor privado, aumentar o número de vagas discentes ofertadas. Tem-se a elevação estatística dos indicadores de produtividade do ensino superior sem solução de outros problemas (RIBEIRO, 2012).

Ribeiro (2011, p. 35) é categórica ao analisar o material de campanha de um dos candidatos à reeleição para o cargo de reitor, mostrando o “[...] crescimento desproporcional do número de matrículas na graduação em relação ao de contratação de servidores técnico-administrativos. As informações sinalizam que no período de 2007 a 2011, o número de alunos cresceu 56,6%, enquanto o de técnicos, somente 2,1%.”

Assim, fica clara a preocupação com o aumento ou mesmo índices numéricos que revelem o avanço do Ensino Superior no país, contudo, é negligenciado o aumento da demanda que o crescimento significativo no número de matrículas traz, sobrecarregando os trabalhadores docentes e técnicos.

Em 11 de novembro de 2019, o professor Natalino Salgado assumiu a reitoria da UFMA pela terceira vez, a vitória de Natalino nas eleições foi mantida pelo presidente Jair Bolsonaro.

Além de limitações como marcar um horário para a entrevista e, no caso de trabalhadores no cargo de vigilante, escala por turnos, a posse do professor Natalino foi umas das barreiras encontradas para que os trabalhadores aceitassem participar da pesquisa, muitos se recusaram por medo de retaliações. Em 25 de maio de 2020, enviamos, por meio da coordenação do Programa de Pós-Graduação em Psicologia, memorando (ANEXO) à coordenação responsável pelos contratos referentes às áreas de segurança e conservação (SINFRA), contudo, não tivemos retorno até a finalização do trabalho. Apesar do medo, alguns acreditam que a nova gestão possa resolver problemas como a sobrecarga de trabalho e segurança na UFMA, as entrevistadas abaixo expõem suas expectativas em relação ao retorno do referido professor à reitoria da universidade

*Ah, [espero] que melhore e muito, que essa nova gestão que está vindo contrate mais gente, mais funcionário para ajudar, porque se for só para estar tirando, tirando, tirando e não botando, não dá. É bom olhar para o trabalho da gente, é muito trabalho e pouca gente, né (ENTREVISTADA - 02).*

*Aqui agora o número de funcionário está pouquinho, eu não sei se agora vão colocar gente com o novo reitor, eu dou conta, mas é cansativo. [...] eu espero melhoras, colaboração dos alunos e que a UFMA, com esse cargo do reitor agora, que ele melhore, que chame mais guardas, aqui tem pouquinho, mais funcionários para ajudar a manter a universidade sempre nos conformes, precisa de mais (ENTREVISTADA - 06)*

O desejo pelo aumento no número de trabalhadores também é ilustrado na fala de outra trabalhadora, que mostra como fica difícil a rotina de trabalho com o corte no quantitativo de pessoal.

*Aqui nesse prédio já chegou a ser três, até a ser quatro, mas à medida que o contrato foi diminuindo, até ano passado, começo desse ano nós éramos três, aí saiu um e somos só nós dois agora. A gente tentou se adequar, a gente acaba tendo que se adequar nem que seja na correria, se adequar ao que a gente tem hoje (ENTREVISTADA - 01).*

Frustrando a esperança de aumento no número de funcionários e corroborando com o corte apontado pela trabalhadora acima, a expectativa das entrevistadas não corresponde com a expectativa dos setores demandantes dos serviços da universidade. Quando, traçando um paralelo com o argumento de que a Reforma Trabalhista e também a modalidade de terceirização criariam mais postos de trabalho, o gestor de contratos foi perguntado sobre a expectativa de aumento no número de trabalhadores terceirizados, respondeu:

*Não, se existe perspectiva é de diminuição. Ainda mais aí com esse governo que entrou agora, a política deles é de diminuir, quanto menor o Estado melhor para eles né. [A administração superior] influencia porque quem acaba definindo, determinando, é a administração superior, a reitoria. Tudo passa por ela, a diminuição ou o acréscimo por eventual necessidade. Isso sempre definido pela administração superior, ela que dá o veredito final (GESTOR DE CONTRATOS – UFMA).*

A fala do gestor de contratos é bem clara no sentido de expor o pensamento neoliberal da gestão do presidente Jair Bolsonaro, que, não só tem ampliado o ataque aos direitos dos trabalhadores, como tem lançado seus ministros<sup>21</sup> numa guerra pelo desmonte da educação, sob pretextos de incompetência técnica e alívio das contas públicas para disfarçar, entre os aspectos, a (velha) política de privilégios a instituições de Ensino Superior privadas<sup>22</sup>. Assim, fica claro que o objetivo é aumentar a amplitude de atuação da esfera privada, no entanto, este aumento não significa mais emprego, principalmente emprego sob forte legislação protetiva.

---

<sup>21</sup> Na semana em que o presidente de Jair Bolsonaro completou 100 dias de governo, Ricardo Vélez Rodríguez foi demitido do Ministério da Educação. Após afirmar mais de uma vez que não o demitiria, Bolsonaro recuou e pôs um fim à gestão de Vélez. Diversas polêmicas cercaram os quase três meses de Vélez no MEC, entre elas a declaração de que a Universidade não era um lugar para todos e o envio de uma carta a todas as escolas pedindo que o *slogan* de Bolsonaro fosse lido e as crianças filmadas durante a execução do hino nacional.

<sup>22</sup> Michel Temer também sancionou a lei que estabeleceu a reforma do Ensino Médio, um dos pontos da lei é a diversificação dos currículos, pois, além das disciplinas obrigatórias, a escola deve proporcionar caminhos alternativos aos estudantes. Assim, o então ministro da educação, Abraham Weintraub, lançou, em 2019, o programa Educação em Prática, dispositivo que aumenta a nota das Universidades que oferecem seus espaços ociosos ao governo, como laboratórios. Em matéria do Estadão, Cafardo (2019) aponta que alguns donos de IES paulistas exercem forte influência sobre o então ministro da educação, Abraham Weintraub, que demitiu um de dos secretários do MEC por desagradar donos e dirigentes de faculdades particulares.

A UFMA, assim como outras IES pública, já foi um lugar onde todos os trabalhadores possuíam vínculo direto com a instituição, quadro que é muito diferente do atual, que é um ambiente acadêmico permeado de trabalhadores com vínculos externos à IES. Temos noção do terreno conquistado pela terceirização na Universidade quando o gestor de contratos aponta as atividades terceirizadas pela UFMA.

*Hoje, o que a gente tem de terceirizado aqui na UFMA é o serviço de limpeza e conservação, o serviço de segurança armada, segurança patrimonial, o de motorista, o de portaria, aí a gente tem o pessoal que oferece serviço terceirizado na televisão, na assessoria de comunicação e na rádio, o pessoal é repórter, editor, jornalista, a gente tem essa parte terceirizada, só contrato também. Aí, tem um para o pessoal que é operador de computador, que fica na parte de TI, certo? Tem analista de rede, tem operador de computador, tem técnico de informática e a gente tem um que atende a prefeitura de campus que são marceneiros, pedreiros, pintores, são esses sete que são terceirizados com dedicação de mão de obra exclusiva (GESTOR DE CONTRATOS – UFMA).*

Aqui podemos perceber que com sete<sup>23</sup> contratos a UFMA consegue terceirizar diversas funções, ilustrando bem as disposições da Súmula 331, de que é possível terceirizar toda e qualquer atividade que não seja a atividade-fim, no caso da Universidade o ensino, a pesquisa e a extensão, ligadas diretamente à carreira docente.

Apesar de serem esses os contratos que a Universidade mantém, não são os únicos serviços que são terceirizados, há ainda a possibilidade de prestação de serviço pontual, na qual o trabalhador realiza o serviço e a partir de então está dispensado. O contrato de mão de obra exclusiva e a prestação de serviço são diferenciados pela gestão da seguinte maneira:

*O contrato de mão de obra exclusiva, a gente contrata o posto de trabalho, por exemplo, eu preciso de um pintor da empresa terceirizada, então eu vou terceirizar o cargo de pintor, o pintor fica à disposição da UFMA, certo? O pedreiro fica à disposição da UFMA, instalação de ar condicionado não, eu contrato uma empresa, ela vem, presta o serviço e instala (GESTOR DE CONTRATOS – UFMA).*

Na fala acima, o gestor de contratos explica como a UFMA dispõe de duas formas para contratar os trabalhadores – na segunda forma, diferente do contrato de mão de obra exclusiva – colocando o trabalhador como um mero prestador que vai realizar um trabalho pontual, podendo ser solicitado ou não novamente e, ainda que seja, não há garantia de que a demanda será direcionada para o mesmo trabalhador.

Esse tipo prestação de serviços alivia tanto os setores demandantes do serviço, como o núcleo de contratos em si, pois há uma redução no número de contratos que a Universidade possui e, conseqüentemente, os possíveis riscos de cada um.

---

<sup>23</sup> As empresas que desempenham atividades terceirizadas dentro da Universidade são: Sol, Potencial, LG, Global, GlobalTec, Ibrapp e Flores e Jardins (UFMA, 2020).

Uma mudança recente também contribuiu para a diminuição do número de contratos terceirizados da UFMA. No segundo semestre de 2019, a forma de gestão do Restaurante Universitário (RU) foi encerrada para que, segundo o gestor entrevistado nesta pesquisa, um modelo “mais moderno” fosse implementado.

A mudança veio no sentido de abandonar o modelo que compreendia a manutenção de vários contratos ao mesmo tempo, desde o serviço dos trabalhadores até a produção da comida. Além da justificativa econômica, o gestor explica que “[...] *esses contratos passados deram problema*”. A seguir o detalhamento da antiga operação do Restaurante Universitário.

*Então a gente tinha uma empresa terceirizada que fazia só a comida, ou seja, a UFMA tinha um contrato que tinha os postos de cozinheira, magarefe, copeira [...] compra de material, coleta de lixo, dedetização do restaurante, então, para manter o Restaurante Universitário, antes a gente tinha 15 contratos de serviço, visto que o terceirizado era só de produção, sem falar na aquisição de material, a aquisição de material era umas cinquenta, sessenta licitações por ano só para manter o Restaurante Universitário (GESTOR DE CONTRATOS – UFMA).*

O discurso acima é o resumo do que a terceirização representa na prática, o enxugamento de despesas e, neste caso específico, a simplificação de processos organizacionais que exigem uma estrutura mais robusta<sup>24</sup> para a continuidade da prestação de serviços. Assim, o que se tem é o que Druck et al. (2018) chama de estado gerencial ou governo empresarial, aquele que tem por objetivo destituir o maior responsável por tornar realidade a política pública: o servidor público.

Após o encerramento do modelo de gestão antigo do restaurante,

*[...] a administração [...] trocou todo esse modelo por um modelo mais moderno, que contrata agora a refeição, então a UFMA paga por refeição fornecida. Então, a empresa que ganhou a licitação toma conta agora de todo restaurante, ela que se encarrega da compra, do preparo, do estoque, da limpeza do RU, toma conta de tudo, entendeu? A UFMA só paga o que por fornecido por refeição (GESTOR DE CONTRATOS – UFMA).*

Junto com a chamada modernização da gestão do restaurante, a Universidade abriu mão do pouco controle que tinha sobre o RU, ou seja, a possibilidade de contratar e supervisionar separadamente cada serviço, assim, garantindo que, ainda que uma atividade fosse entregue a quem do acordado, os consumidores não fossem afetados.

A repercussão da nova gestão do Restaurante Universitário foi imediata. Em setembro de 2019, o site Folha Ludovicense informou que a então diretora do RU, a professora

---

<sup>24</sup> O Núcleo de Contratos, setor responsável pela gestão de todos os contratos terceirizados da UFMA, é composto por três técnicos administrativos, um deles exercendo a função de coordenador do núcleo, e um bolsista que recebe bolsa permanência e tem expediente três vezes por semana, desenvolvendo tarefas de base, como elaborar, entregar e receber documentos.

doutora Isabela Calado, pediu demissão e voltou a exercer suas funções de docência e pesquisa no curso de Nutrição. Além disso, houve reclamações dos estudantes por conta das filas maiores e também pelos novos preços. Na nova tabela<sup>25</sup>, alunos de pós-graduação, docentes e técnicos administrativos passariam a pagar R\$5,18. Após reclamações os alunos da pós-graduação passaram a pagar R\$2,50<sup>26</sup>.

Contrariando a reclamação dos alunos apontada acima e a demissão da diretora do Restaurante Universitário, o gestor de contratos aponta que:

*Melhorou demais, como eu estou te falando, só de licitação a gente tinha cinquenta, processo de aplicação de penalidade chegava aqui um, dois toda semana de fornecedor que atrasava entregar feijão, atrasava entregar arroz, atrasava entregar azeitona, entendeu? Então tudo isso aí para mover a máquina pública a gente fazia um serviço muito grande, entendeu? Coisa que hoje a gente não precisa mais fazer isso, a gente só tem que saber se a comida está sendo servida lá na qualidade satisfatória e pronto, a UFMA se encarrega só disso agora, de fiscalizar, só isso, e paga o valor que foi licitado, que foi o quê? Almoço R\$5,18 e jantar R\$4,00 reais (GESTOR DE CONTRATOS – UFMA).*

Tem-se aqui a declaração que a melhoria do funcionamento do RU está relacionada à diminuição do volume de demanda, mais precisamente, transferência do maior número de responsabilidades possível para a empresa terceirizada, sem a garantia de que o cumprimento de todas é viável.

O valor licitado apontado pelo gestor de R\$ 5,18 para almoço e R\$ 4,00 para o jantar corresponde ao valor da tabela idealizada para servidores e alunos de pós-graduação, essa tabela teve o valor revisado posteriormente para esses alunos. Os valores são idênticos aos valores pleiteados pela empresa que venceu o processo de licitação, não é necessária uma análise profunda para perceber que a Universidade está transferindo o valor acordado com a empresa terceirizada para seus usuários. Assim, quando o gestor afirma que a UFMA se encarrega de pagar o valor licitado, está dizendo, na verdade, que a Universidade está intermediando o pagamento dos usuários à empresa terceirizada.

A mudança na forma de gestão do Restaurante Universitário, que pode ser resumida na transferência de todos os serviços da instalação para uma única empresa, não trouxe apenas o descontentamento dos usuários e da ex-diretora. Segundo o gestor de contratos, “[...] por ano, dá uma economia de mais ou menos 12 milhões de reais”. Assim, o novo modelo de terceirização do RU enfatiza o apontamento de Marcelino (2007), de que a diminuição dos

<sup>25</sup> Na tabela anterior, todos os alunos pagavam R\$ 1,25, enquanto técnicos administrativos e docentes pagavam 5,00.

<sup>26</sup> Aqui o valor do acréscimo é de 100%. Caso o valor da primeira tabela de preços não sofresse uma revisão, o aumento do valor da refeição no RU para alunos de pós-graduação seria de 414%.

custos é a única variável estável num processo de terceirização, sendo todos os outros aspectos<sup>27</sup> deixados de lado.

A mudança na forma de gestão do Restaurante Universitário e os benefícios econômicos apontados pelo gestor de contratos é um exemplo do que a terceirização anuncia, a sobreposição da dimensão econômica a outras variáveis que devem ser levadas em consideração na prestação de serviços, especialmente no setor público. O enxugamento dos gastos como argumento leva a Universidade ao caminho da privatização via terceirização.

## 5.2 O trabalho de segurança, conservação e limpeza

Na construção do trabalho, delimitamos a pesquisa às atividades relacionadas à segurança, conservação e limpeza da UFMA, expressadas nos cargos de vigilante, faxineiro e supervisor<sup>28</sup>. Os faxineiros são, na verdade, contratados como auxiliares de serviços gerais, então iremos nos referir a esses trabalhadores desta forma, ainda que outros setores os enquadrem como faxineiros.

O perfil dos trabalhadores entrevistados nos coloca diante de uma realidade do nosso Estado, cuja população é, de acordo com o IBGE (2012), em sua grande maioria, 74%, composta por negros, destarte, sabe-se que a raça é um fator que costuma determinar o tipo de emprego destinado a cada trabalhador. Conforme o Gráfico 1, a grande maioria se autodeclarou negro.

Os dados mostrados no Gráfico 1 estão em consonância com outra pesquisa desenvolvida no Nordeste, mais precisamente na Bahia, por Druck et al. (2018) na Universidade Federal da Bahia, onde, no setor de conservação e limpeza, 92,5% dos trabalhadores se reconhecem como pretos ou pardos. No entanto, esta não é uma realidade regional. Em 2015, Barbati et al. (2016) realizou uma pesquisa na Universidade Estadual do Rio de Janeiro e constatou que 74% dos trabalhadores terceirizados eram pretos ou pardos. Assim, a cada

---

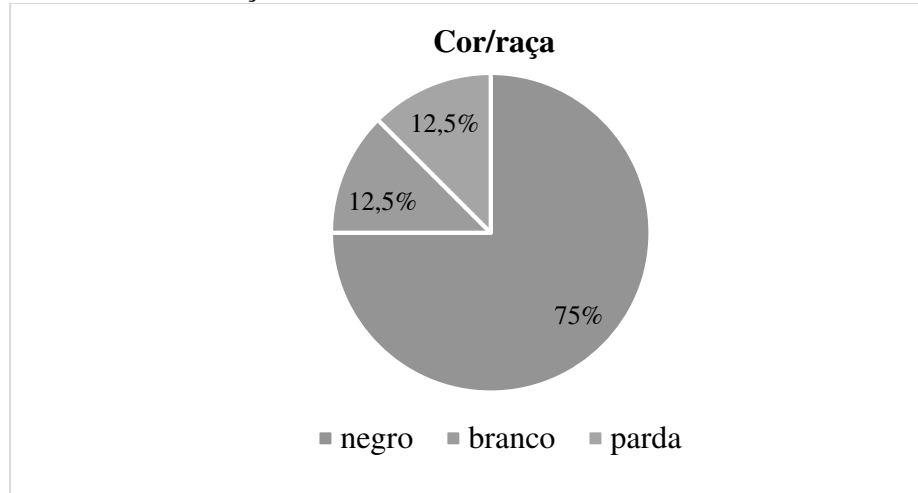
<sup>27</sup> A respeito do controle de qualidade da comida fornecida pelo Restaurante Universitário, o gestor de contratos disse que “[...] *passa sempre por um termo de referência bem feito, porque lá no termo de referência eu vou dizer as obrigações da empresa, então se partimos de um termo de referência bem feito, deixando tudo especificado, com o que tem que ser, os parâmetros que tem que seguir, depois a fiscalização fica muito mais fácil, entendeu? Mas essa questão de fiscalização não fica aqui com a gente [...] fica com os setores demandantes do serviço*” (GESTOR DE CONTRATOS – UFMA). Assim, o controle de qualidade não passa por uma avaliação dos usuários, que seria o ideal, mas sim da prefeitura de *campus*, o setor demandante do serviço de restaurante.

<sup>28</sup> Nas palavras do gestor de contratos, “[*a atividade de conservação e limpeza*] só contempla o faxineiro e o supervisor porque tem na convenção coletiva de trabalho que a cada 30 faxineiros eu tenho que ter um supervisor, então nosso contrato abarca essas duas categorias, o faxineiro e o supervisor” (GESTOR DE CONTRATOS – UFMA).



pesquisa, os achados de Batista (2010) de que negros e pardos sofrem mais os efeitos da terceirização se mostram mais atuais mesmo quase uma década depois.

Gráfico 1 – Cor/raça dos trabalhadores terceirizados entrevistados



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Apesar de se tratar de um ambiente acadêmico, visto que a Educação Superior é, algumas vezes, sinônimo de boa educação e bons hábitos, a UFMA não é um ambiente onde todos são respeitados, uma das trabalhadoras relata que uma das coisas mais difíceis de lidar é o:

*Preconceito, eu fico muito chateada, ainda mais quando a pessoa chega e diz assim “olha, tu fez isso e isso” sabendo que a pessoa não fez e fica sendo julgada por uma coisa que não fez, aí eu fico muito chateada mesmo. Eu só ignoro, só ignoro, é o melhor remédio que tem, mas a gente sabe lá no fundo que fazem por causa da nossa cor (ENTREVISTADA - 02).*

O preconceito sofrido pela trabalhadora e também silenciado está dentro da Universidade como em toda a estrutura de nossa sociedade. Por se tratar de universo (trabalhadores de conservação e limpeza) composto em sua maioria por pessoas negras, é possível que outros trabalhadores venham sofrendo este tipo de violência dentro dos muros da Universidade.

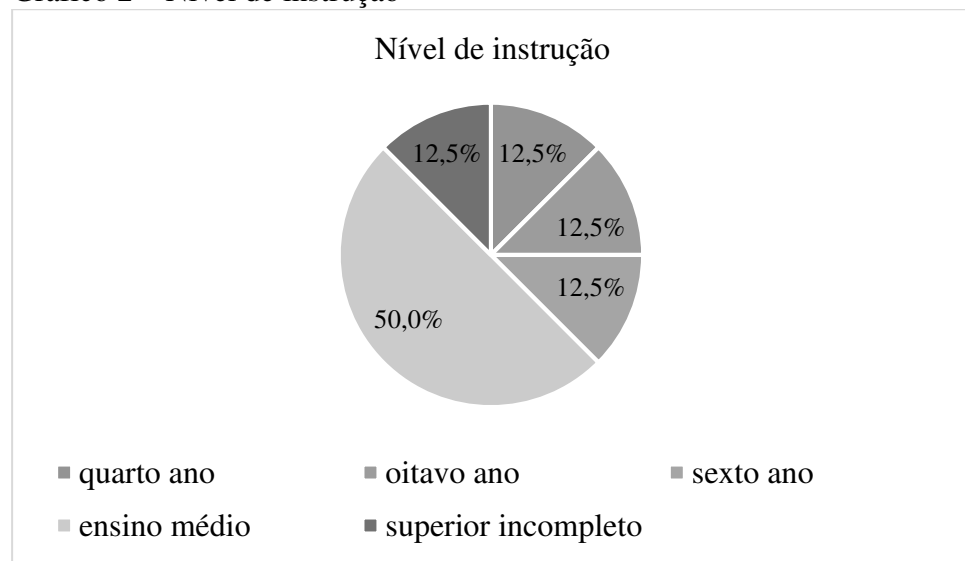
Além do contingente de trabalhadores ser em sua grande maioria composto por pessoas negras, o quadro de trabalhadores terceirizados que participaram da pesquisa também foi totalmente feminino, sendo o gestor de contratos<sup>29</sup> o único participante do sexo masculino. A dificuldade em entrevistar trabalhadores do sexo masculino se deu principalmente pelo fato de estarem desempenhando a função de vigilante e, quando auxiliar de serviços gerais, estarem

<sup>29</sup> O Núcleo de Contratos é composto em sua maioria por homens (67%), sendo também chefiado por um membro do sexo masculino.

em ambiente reservado somente aos trabalhadores. Conseguimos entrevistar uma trabalhadora que desempenha a função de vigilante, mas que ficava na recepção de um dos prédios da Universidade, protocolando entradas e saídas. A trabalhadora comenta que “[...] *não tem assim tanta pressão, até por que eu faço esse outro serviço aqui, né, que é imposto, mas faço correto*” (ENTREVISTADA - 04).

A respeito da escolaridade, o Gráfico 2 mostra que metade não concluiu o Ensino Médio, enquanto o 37,5% parou no Ensino Fundamental e apenas 12,5% está no Ensino Superior.

Gráfico 2 – Nível de instrução



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Os dados acima também são condizentes com informações de outras Universidades do país. Na UFBA, 58,1% dos trabalhadores possui o Ensino Médio completo, enquanto os que possuem Ensino Médio incompleto somam 39%, número bem mais próximo aos da UFMA. Já na UFRJ, 64,6% dos trabalhadores tinham Ensino Fundamental completo, enquanto 33,2% não possuem Ensino Fundamental completo (DRUCK et al., 2018; BARBATI et al., 2016).

Para ocupar o cargo de auxiliar de serviços, não é necessário possuir o Ensino Médio completo, somente é exigido este nível de escolaridade para o cargo de vigilante. Apesar disso, há manifestação do desejo de continuar os estudos e mudar de trabalho, como pontua a entrevistada que está cursando o Ensino Superior: “[...] *olha, minha perspectiva é me formar, né, eu estou fazendo curso, eu espero me tornar uma professora, eu estou fazendo licenciatura para ser professora, eu vou continuar estudando, fazer mestrado, doutorado.*” (ENTREVISTADA - 04).

Assim, em termos resumidos, o perfil que se encaixa no modelo de terceirização das atividades de segurança, conservação e limpeza da UFMA é, majoritariamente, o da mulher negra com nível de escolaridade até o Ensino Médio completo. Esses números se mantêm há alguns anos, como apresentados nas pesquisas de Druck et al. (2018), Batista (2010) e Barbati et al. (2016), no entanto, somente ano passado, negros foram maioria nas Universidades públicas, escancarando a desigualdade racial latente do mundo do trabalho dentro das Universidades, onde a maioria dos cargos precarizados são ocupados por negros e as vagas nos cursos de graduação sempre foram ocupadas por uma maioria branca.

Além disso, cabe destacar qual é a história em comum das trabalhadoras terceirizadas da Universidade Federal do Maranhão que participaram da pesquisa, mais especificamente da trabalhadora contratada como auxiliar de serviços gerais. Apesar de se encontrarem em uma situação em que o número de garantias diante da Justiça do Trabalho é pequeno, algumas vieram de contextos muito mais difíceis, onde não havia garantia de nada, conforme relatos abaixo.

*É por que eu nunca trabalhei assim, eu nunca tinha tido experiência de serviços gerais, é a primeira vez, mas gostei e estou gostando e é muito bom você conhecer as coisas, né, se envolver com os alunos e conhecer e aprender junto com eles, esse é meu primeiro emprego de carteira assinada (ENTREVISTADA - 06).*  
*Fui indicada [para trabalhar numa empresa que presta serviços para a UFMA] por um conhecido, é indicação no caso, né, eu trabalhava em casa de família, fui indicada por uma pessoa que era chefe de uma empresa que entrou, entendeu? [...] trabalhei 20 anos em casa de família, meu primeiro emprego de carteira assinada foi esse aqui e olha que eu tenho 46 anos (ENTREVISTADA - 07).*

Nas falas acima, nota-se que as trabalhadoras migraram de um lugar sem nenhum tipo de proteção trabalhista para um lugar onde há proteção pela legislação trabalhista, pelo menos em teoria. As trabalhadoras acima vieram de experiências de trabalho doméstico, que somente a partir de 2015 passou a ser uma categoria que possui os direitos trabalhistas resguardados pela lei.

A respeito da vivência enquanto empregada doméstica, uma trabalhadora apontou que:

*Quando eu trabalhava em casa de família, ixe!, eu ganhava muito menos, eu trabalhava para uma dentista, cuidava de uma bebê de 1 ano e 3 meses e ganhava, na época, 500 reais para fazer tudo, cozinhar, lavar, passar roupa, fazer comida, entrava seis e meia da manhã e saía sete da noite (ENTREVISTADA - 07).*

No tocante às mudanças que as empresas que ganham o processo de licitação implementam, o gestor de contratos aponta que:

*Quando muda de uma empresa para outra, geralmente, não [muda o quadro de funcionários]. Geralmente, a empresa que assume depois ela absorve todo mundo, é*

*uma política deles, aí vai tendo algumas trocas porque, às vezes, os funcionários não se adequam à política da nova empresa, né. O que eles fazem de praxe? Tem uma empresa aqui, a outra ganha, ela vem e absorve todo mundo, que é até mais fácil para ela, pessoal já conhece o serviço e tal, eles contratam por um tempo de experiência de noventa dias e depois desses noventa dias eles vão selecionando quem realmente fica e os que não se adaptaram eles vão trocando (GESTOR DE CONTRATOS – UFMA).*

A política de absorção de pessoal quando há mudança de empresa é identificada na fala das trabalhadoras abaixo.

*Sim [foram todos os 12 anos aqui na UFMA] só mudando de uma empresa para outra. Uma empresa vai entrando e aí vai contratando a gente, tem sempre essa coisa de não demitir, primeiro contrata a gente e aí vai vendo se vai sair alguém, né, mas sempre vamos passando de uma para outra mesmo (ENTREVISTADA - 02).*  
*Eu aproveitei a oportunidade e consegui ficar na empresa, a empresa ficou e de lá para cá eu vim só renovando de uma empresa para outra, a empresa que entrei perdeu o contrato e as outras vêm e contratam o mesmo funcionário, quando uma empresa sai a outra acaba me contratando (ENTREVISTADA - 01).*  
*A gente vai só passando de uma empresa para outra aqui, sim. Toda vez que uma empresa vem, né, aí eu mudo. Quem indica a gente para continuar é o responsável [o supervisor], então ele já conhece nosso trabalho e sabe que a gente faz tudo direitinho e só avisa a gente que vamos ficar (ENTREVISTADA - 07)*

Nessa cultura de transferência de uma gestão para outra, nota-se que o que resta ao trabalhador terceirizado é se agarrar ao máximo de estabilidade possível, nesse caso, a UFMA, mais especificamente à sua identidade como trabalhador da Universidade Federal do Maranhão. A respeito das relações com os funcionários efetivos da UFMA, o gestor de contratos aponta que:

*A relação é muito boa, pelo menos que eu conheço, assim tem até uns lugares aí que os terceirizados se sentem mais à vontade com o pessoal da UFMA do que com a própria empresa, entendeu? Até porque é quem está ali no dia a dia, né. Ter esse contato mais humano aí. [...] tem terceirizado que acha que é funcionário da UFMA e não da empresa, por ter mais essa ligação direta com o pessoal da UFMA, entendeu? (GESTOR DE CONTRATO – UFMA).*

Essa proximidade com a UFMA<sup>30</sup>, com trabalhadores efetivos da UFMA e até mesmo com os alunos aparece constantemente no discurso das trabalhadoras, revelando como buscam a estabilidade nas relações, talvez para compensar a instabilidade advinda da relação com a empregadora .

O gestor de contratos, contudo, pontua que essa proximidade entre trabalhadores terceirizados e trabalhadores efetivos se dá numa via dupla, em que nem sempre é baseada numa boa convivência, mas em uma cultura arcaica e patrimonialista que está enraizada na UFMA.

---

<sup>30</sup> Quando perguntada a respeito da relação com a equipe, a Entrevistada - 03 rebateu com o seguinte questionamento: “com a equipe nossa farda?” Ao explicar o termo, colocou-se assim: “[...] a equipe da nossa farda é aquela que trabalha na mesma empresa e da limpeza igual a gente, aí tem os da mesma empresa tipo o supervisor, que é o chefe, e a equipe da UFMA, que também é equipe, né (ENTREVISTADA - 03).

*A administração da UFMA que é um modelo muito antigo, muito arcaico e patrimonialista. Assim, a UFMA ainda tem muito o que mudar em relação ao patrimonialismo aqui na Universidade, como eu te falei, às vezes, os terceirizados se acham mais parte da UFMA do que da empresa e parte de alguns comportamentos de algumas pessoas da UFMA que acham que o terceirizado não é da empresa, é dele, entendeu? Às vezes, usam mesmo aqui como cabide de emprego mesmo, botar pessoas que eles querem botar para empregar, aí a empresa tenta tirar alguma pessoa, mas tem conhecido aqui na UFMA que não deixa (GESTOR DE CONTRATOS – UFMA).*

Assim, tem-se a ideia de que o trabalhador terceirizado se torna um devedor para aquele trabalhador efetivo que o ajudou e ajuda a se manter no emprego – visto que a troca de empresas é algo comum – ou seja, quando o servidor tem participação no fato de a trabalhadora terceirizada conseguir a vaga, aquele cobra em favores e age para manter a pessoa naquele posto, acha que “o terceirizado não é da empresa, é dele”. A fala da trabalhadora abaixo ilustra bem este tipo de relação.

*Assim, quando ela precisa, eu sempre ajudo, dependendo do que é para a gente fazer, a gente tenta ajudar e faz, não só do nosso serviço, mas fazendo até tipo assim pode ser outra coisa que não seja nosso serviço, porque hoje em dia a gente não faz só o nosso serviço, como eu precisei dela no começo, ela também precisa de mim para algumas coisas, né (ENTREVISTADA - 01).*

Nesse sentido, os trabalhadores terceirizados se sentem na obrigação de prestar favor àqueles que, de um lugar privilegiado dentro da UFMA, proporcionaram o acesso ao posto de trabalho na Universidade. Pesquisando a terceirização na Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Mancebo et al. (2019, p. 221) investiga a forma de entrada dos trabalhadores terceirizados na Universidade e entre os resultados está a “[...] indicação de parentes, amigos e ‘gente’ da UERJ”.

Além da indicação de “gente” da Universidade, nossa pesquisa na UFMA também corrobora com os achados da autora acima no tocante à indicação de parentes<sup>31</sup>, conforme relata a trabalhadora, “[...] a minha mãe já trabalhava aqui na UFMA, aí como ela começou a trabalhar, indicou para mim, disse que era uma oportunidade de conseguir logo um emprego e eu ‘ah nunca trabalhei na vida, vou ter essa experiência agora’ e até hoje estou aqui” (ENTREVISTADA - 03).

Assim, nota-se a transferência ou manutenção de um cargo, um lugar para o filho ou parente, concordando, neste caso, com as pesquisas de Batista (2010) de que as mulheres são o grupo mais atingido pela terceirização, já que essa prática leva à perpetuação de um lugar precário à mulher marginalizada.

---

<sup>31</sup> Durante conversa com a Entrevistada - 02, estavam nas dependências da UFMA a filha e a neta da trabalhadora, um momento simbólico, principalmente pelo motivo de a filha ter relatado que iria completar 18 anos no ano seguinte e estava começando a pensar sobre como poderia conseguir um emprego.

Esse ambiente repleto de ameaças e instável pode colocar em risco a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. No capítulo seguinte, vamos discutir, sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho, como os trabalhadores negociam com a organização do trabalho e se equilibram na relação de prazer-sofrimento que o emprego, dimensão econômica do trabalho, proporciona.

## 6 PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE TERCEIRIZADOS NO CONTEXTO DE UMA IES PÚBLICA

A teoria utilizada para a análise da pesquisa empírica foi a Psicodinâmica do Trabalho, um constructo teórico metodológico desenvolvido pelo psiquiatra francês Christophe Dejours, a partir de estudos baseados em conceitos da psicanálise. Desenvolvida segundo os estudos em Psicopatologia do Trabalho, disciplina elaborada entre 1950 e 1960, a Psicodinâmica do Trabalho considera aquela como um estudo que é:

Ao mesmo tempo, ultrapassado e atual. Ultrapassado porque a “psicopatologia do trabalho” é demasiadamente estreita para responder às novas questões, e somos obrigados a vislumbrar uma perspectiva mais ampla: a da psicodinâmica do trabalho. Continua atual porque o essencial de suas formulações permanece legítimo e ainda atual porque, sem a assimilação dessas primeiras pesquisas e sem fazer referência a elas, o trabalho científico não pode avançar (DEJOURS, 2004, p. 48).

Assim, apesar de superar restrições impostas pela perspectiva da Psicopatologia do Trabalho, Dejours, no caminho de teorizar novas formas de entender os processos de trabalho e a repercussão à vida dos trabalhadores, nos apresenta a importância dos primeiros estudos e como foram fundamentais para permitir o avanço epistemológico, abrindo caminho para “[...] perspectivas mais amplas, que, como veremos, não abordam apenas o sofrimento, mas, ainda, o prazer no trabalho: não mais o homem, mas o trabalho; não mais apenas a organização do trabalho, mas as situações de trabalho nos detalhes de sua dinâmica interna” (DEJOURS, 2004, p. 53).

Ao caracterizar o trabalho como palco em que o sujeito e sua história de vida se encontram com uma estrutura organizada, muitas vezes, por outrem e permeada de contradições, tem-se o trabalho como um palco que, além de outras situações, gera sofrimento.

Para Dejours (2012b, p. 24-29), trabalhar é:

Preencher a lacuna existente entre o prescrito e o efetivo. É necessário repetir: o trabalho se define como aquilo que o sujeito deve acrescentar de si às prescrições para atingir os objetivos que lhe são confiados; ou ainda o que ele deve dar de si mesmo para fazer frente ao que não funciona quando ele segue escrupulosamente a execução das prescrições [...] o trabalho se baseia em um engajamento mental e psicoafetivo afetivo central de todo o indivíduo e de toda sua personalidade, e que se acha socialmente ligado com seu engajamento coletivo ao trabalho. O trabalho é primordial para a construção da identidade e da saúde mental. O trabalho é o que implica, de uma perspectiva humana, o fato de trabalhar: os gestos, o saber-fazer, o engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de pensar, de inventar.

Nessa arena que é o trabalho, o sujeito encontra a possibilidade de transformar uma demanda imprimindo seu corpo e sua mente na tarefa na tentativa de vencer as barreiras impostas pelo trabalho prescrito, chegando ao trabalho real. Dejours (2014) destaca que o

sofrimento é inerente ao trabalho e está presente nas condições laborais e na organização do trabalho, em que condições pode ser entendida como as pressões físicas, químicas e biológicas do posto de trabalho, atingindo, principalmente, o corpo do trabalhador e organização, por outro lado, é a divisão e repartição de tarefas, o modo operatório prescrito e atinge o funcionamento psíquico<sup>32</sup> do trabalhador.

Na negociação com a organização do trabalho, reside a possibilidade de o trabalhador compreender, reagir e se defender do sofrimento, garantindo prazer no trabalho e, conseqüentemente, a manutenção de sua saúde.

### 6.1 Do trabalho prescrito ao trabalho real

O caminho que separa o trabalho prescrito do trabalho real é uma das principais fontes de sofrimento no trabalho, basicamente, cabe ao trabalhador integrar parte de si ao trabalho com o objetivo de cumprir as demandas prescritas, cujas ferramentas não são suficientes para a execução da tarefa<sup>33</sup>.

A respeito do trabalho real, Ferreira (2013, p. 345, grifo do autor) destaca que é:

Caracterizado por situações imprevistas que ultrapassam o domínio técnico e o conhecimento científico. A experiência do real do trabalho evidencia o fracasso dessas prescrições, estabelece desafios à compreensão e ao **fazer** humanos. Nessa perspectiva, a ação de trabalhar não se reduz às relações sociais que a constituem, aos salários, às linhas de poder ou normas e procedimentos. O real do trabalho é a parte da realidade que se revela ao sujeito por sua resistência aos procedimentos operacionais, aos conhecimentos e à ciência.

Uma das entrevistadas relata com clareza como o trabalho real é diferente do que foi acordado entre os agentes envolvidos na relação contratual, neste caso o de segurança.

*Aqui é tudo tranquilo, só não gosto mesmo quando ele me pede coisas que sei que não é pra eu fazer, porque não é minha função, né, como essa de ser praticamente secretária, mas eu faço, porque a segurança aqui é patrimonial, né, aí acaba ficando meio parada, as pessoas falam que a gente não faz nada, ainda mais aluno, né, mas não é por nossa causa, a gente tem uma função e não é ir atrás de assalto nem nada, aí já teve caso de me chamarem de imprestável e isso foi muito ruim, me senti péssima, mas relevei por questão de querer e precisar, né. Quando acontece isso, a gente pensa se vale realmente ser uma coisa e fazer outra (ENTREVISTADA - 08).*

<sup>32</sup> Do ponto de vista teórico, Dejours e Abdoucheli (2014, p. 126, grifo dos autores) “[...] partem de um modelo de homem que faz, de cada indivíduo, um sujeito sem outro igual, portador de desejos e projetos enraizados em *sua história singular* que, de acordo com aquilo que caracteriza a organização de sua personalidade, reage à realidade de maneira estritamente original”.

<sup>33</sup> Neste trabalho não se faz diferença entre tarefa e atividade, contribuição conceitual da ergonomia, pois, segundo Dejours (1997), essa distinção não alcança incidências teóricas e práticas propostas.



No caso acima, a fala da trabalhadora é suficiente para nos mostrar como uma pessoa contratada para desempenhar uma atividade (trabalho prescrito) acaba desenvolvendo uma atividade diferente (trabalho real), neste caso o trabalho real leva ao desempenho de uma função completamente diferente, caracterizada como “praticamente secretária”, mas não faz com que o trabalho de vigilante seja dispensado, trata-se de um acúmulo de funções também<sup>34</sup>.

A organização do trabalho, através do estabelecimento da prescrição, impõe aos trabalhadores tarefas e métodos de execução que, além de irem de encontro a sua formação técnica, podem se chocar com seus princípios morais, levando o sujeito a vivenciar o denominado sofrimento ético.

Dejours (2012a, p. 368) define sofrimento ético como:

O sofrimento relacionado à experiência de traição de si. [...] por meio de sua atividade produtiva, o trabalhador compromete, de fato, o destino do outro, em particular do cliente, que se recomenda enganar, ou do subordinado, que se ordena manter sob pressão. Isso quer dizer que o trabalho não se reduz a uma atividade, ele implica dimensões que tem a ver mais propriamente com a ação [...] moralmente justa.

Uma das trabalhadoras, que ocupa o cargo de vigilante na UFMA, relata um episódio que ilustra bem o conceito de sofrimento ético.

*Aqui acontece muito, ainda mais nesse prédio da reitoria, de a gente ter que mandar alguém sair do local, né, a gente sabe que a pessoa está vestida diferente, é uma pessoa que não está muito formal e também mora aqui por perto, de periferia, é uma pessoa mais simples e a gente ter que mandar a pessoa se retirar. Para mim, é algo que vai de encontro com o que eu acho, né, aí eu tenho que ser profissional nessa hora, né, pedir, né, mas aquilo ali vai contra o que eu acredito, não é certo eu tirar a pessoa do local por conta da aparência dela, por nada, a Universidade é pública, né (ENTREVISTADA - 04).*

Nesse caso, temos a impossibilidade de negociação entre a organização do trabalho e os princípios morais do trabalhador, gerando assim sofrimento ético sem possibilidade de condução para o prazer ou sentido via sofrimento criativo, pois, em suas palavras, tem “*que ser profissional*”, assim, tem-se a constatação de que seus princípios morais são antagônicos às exigências profissionais.

Dejours (2011) diz que o sofrimento é algo inerente ao trabalho, pois, sob os postulados da Psicodinâmica do Trabalho, a diferença conflituosa entre a organização do trabalho, que é detentora das normas e prescrições, e o funcionamento psíquico é difícil de ser superada.

---

<sup>34</sup> Assunção (2003) diz que, frequentemente, é no imprevisto das situações de trabalho (pouco conhecidas dos organizadores da produção) que se situa a explicação dos problemas de saúde. É essa a tese geral que orienta as investigações em curso, partindo da crítica de certos aspectos das abordagens tradicionais.

Dejours e Abdoucheli (2014) distinguem dois tipos de sofrimento, sofrimento criativo e o sofrimento patogênico. A respeito do último, destacam que:

Aparece quando todas as margens de liberdade na transformação, gestão e aperfeiçoamento da organização do trabalho já foram utilizadas. Isto é, quando não há nada além de pressões fixas, rígidas, incontornáveis, inaugurando a repetição e a frustração, o aborrecimento, o medo, ou o sentimento de impotência. Quando foram explorados todos os recursos defensivos, o sofrimento residual, não compensado, continua seu trabalho de solapar e começa a destruir o aparelho mental e o equilíbrio psíquico do sujeito, empurrando-o lentamente ou abruptamente para uma descompensação (mental ou psicossomática) e para a doença. Fala-se então de adoecimento patogênico (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2014, p. 137).

Em outra via, quando o sofrimento pode ser transformado em criatividade, começa a trazer contribuições que beneficiam a identidade, aumentando a resistência do trabalhador ao risco de desestabilização psíquica e somática, nesse sentido, o trabalho passa a ser mediador de saúde (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2014).

Quando vivenciado, o sofrimento ético se inscreve em uma dessas duas possibilidades de destino: a do sofrimento patogênico ou do sofrimento criativo, podendo, respectivamente, intensificar o sofrimento no trabalho ou conduzir o trabalhador por um caminho de sentido e prazer no trabalho (VASCONCELOS, 2013b). Assim, é possível experimentar vivências de sofrimento no trabalho mesmo quando a organização do trabalho inflige outrem.

No desempenho de suas atividades, a Entrevistada - 03 (relato a seguir) expõe como não é possível seguir a prescrição de limpar primeiro a sala dos professores e depois as salas de aula, levando a elaborar o próprio cronograma de limpeza e fazer uso da inteligência prática.

A Psicodinâmica do Trabalho conceitua inteligência prática do seguinte modo:

[A inteligência prática está] fundamentalmente enraizada no corpo, pois, quando acontece algum imprevisto ou risco de acidente o trabalhador percebe previamente através dos sentidos e, baseado em uma experiência prévia da situação de trabalho, ajusta a atividade antes mesmo que tal imprevisto ou risco esteja presente no âmbito de seu pensamento lógico. Ou seja, a partir de uma experiência anterior, vivida e experimentada da situação comum de trabalho, o corpo do trabalhador percebe o acontecimento, problematiza-o e propõe suas possíveis soluções. A inteligência astuciosa solicita os sentidos para dar conta do imprevisto do trabalho. Dessa forma, a inteligência prática está enraizada no corpo, distinta da cognição entendida como processo mental, inclui um conhecimento corporificado, histórico e cultural. (VASCONCELOS, 2013a, p. 238).

Assim, essa trabalhadora relata como organiza suas atividades e traz à tona uma situação em que ocorre a utilização da inteligência prática.

*Minha rotina de trabalho aqui nesses dois setores, acho que dá um total de dezesseis salas ou quatorze no total. De manhã a maior correria, porque logo vão chegando na sala e tem que limpar porque vai ter aula e tem que limpar tudinho antes que chegue mais aluno e aí fica ruim de limpar, uns tem educação e levantam, uns não tem e*

*dificulta. Temos que limpar primeiro a sala dos professores, mas aí tem os alunos chegando. É uma confusão. A sala deles está suja aí reclamam, quando vão para a sala e também está suja, reclamam de novo, então eu limpo primeiro a sala de aula antes de encher de alunos mesmo, fica a sala de professor depois, alguns entendem que é o melhor jeito, outros reclamam muito, mas é assim, né, vem dando certo. (ENTREVISTADA - 03).*

A trabalhadora acima lança mão da chamada inteligência prática, mobilizando a astúcia para, enfim, realizar o trabalho, que, de acordo com Mendes e Facas (2010) só é realizado por meio da utilização da inteligência para burlar a prescrição. No entanto, nem sempre é possível o redirecionamento do sofrimento gerado pela organização do trabalho, nesses casos, o sujeito mobiliza algumas estratégias para que o sofrimento não o direcione ao adoecimento no trabalho, essas estratégias serão discutidas no tópico a seguir.

## **6.2 O sofrimento no trabalho e as estratégias defensivas**

Ao se deparar com uma organização do trabalho em que não há possibilidade de negociação, ou seja, quando os trabalhadores se encontram dentro de estruturas com trabalho muito prescrito, desenvolvem estratégias defensivas para poder lidar com o sofrimento advindo da impossibilidade de mudar a forma que o trabalho está organizado sem comprometer a saúde. A respeito da expressão estratégias de defesa, Moraes (2013, p. 153) destaca que “[...] tem sua raiz epistêmica na junção de dois termos de origem latina, utilizados em contexto militar: *strategia*, que se refere à escolha da melhor posição em combate; e *defensa* que é a arte de defender-se.” Assim, é importante destacar que, ao lançar mão de estratégias defensivas, o trabalhador está adotando uma posição que tem por objetivo a proteção de seu bem-estar mental.

As estratégias defensivas ou estratégias de defesa são recursos construídos pelos trabalhadores, individual e coletivamente, visando minimizar a percepção do sofrimento no trabalho através da recusa da percepção daquilo que causa o sofrimento. Ao utilizar as estratégias, o trabalhador consegue continuar no posto de trabalho por meio da eufemização do sofrimento. O estudo das estratégias de defesa permitiu a compreensão da normalidade sobre a doença mental em contextos nocivos à saúde psíquica do trabalhador que, diante dessa ameaça, busca recursos para lidar com o sofrimento. Dejours também divide as estratégias de defesa em: estratégia de proteção, estratégia de adaptação e estratégia de exploração (DEJOURS, 2004; 2011).

Oliveira e Mendes (2014, p. 392) detalham cada uma das estratégias de defesa:

As defesas de proteção são formas de pensar e agir de modo a proteger-se do sofrimento advindo do trabalho e fazem com que esse sofrimento seja racionalizado ou evitado. Com isso, essas defesas auxiliam o trabalhador a tornar-se alheio às causas do sofrimento, tendo por consequências a intensificação deste ou o adoecimento. Já as defesas de adaptação e de exploração estão relacionadas à submissão aos desejos de produção da organização, em que o trabalhador se sujeita a comportamentos inconscientes que atendam à produção e ao funcionamento, por vezes, perverso da organização do trabalho.

As estratégias de defesa, antes de tudo, permitem que o sujeito, inconscientemente, consiga lidar com sofrimento, mas não age na raiz do problema, que é a organização do trabalho, logo, não representa um avanço, apenas um efeito de retardo nas consequências do sofrimento no trabalho.

Mendes e Marrone (2010) destacam que os mecanismos psicológicos mais frequentes nas estratégias de defesa são a negação e a racionalização. A negação pode ser sinalizada pela presença de desconfiança, de individualismo, de isolamento e pela banalização das dificuldades impostas pela organização do trabalho, assim, há a negação de que a organização do trabalho é a causadora do sofrimento, transferindo a responsabilidade para o indivíduo. Já a racionalização vem à tona quando há a busca de justificativa para as barreiras levantadas pela organização do trabalho, como riscos, ritmo acelerado e cobrança exagerada de produtividade.

As estratégias defensivas de negação e de racionalização compareceram na fala das trabalhadoras em diversos momentos, relacionando, inclusive, como o trabalho afeta a vida e os planos pessoais. Uma das entrevistadas descreve como é sua a rotina de trabalho e, em seguida, justifica a ausência no dia a dia da filha através da racionalização.

*Tem dia que é bem mais corrido do que outro, reuniões, aula, tem dia que é quatro aulas de manhã, então, quando abre a sala, a gente já sai correndo para deixar tudo organizado para quando o professor entrar. Às vezes, acontece de funcionário, às vezes, se atrasar com engarrafamento, qualquer coisa, então quando é nesses dias já fica um pouco mais corriqueiro, fica um pouco mais sobrecarregado para a gente, quando tem muitas atividades no prédio, mas a gente dá conta e também não é sempre que acontece (ENTREVISTADA - 01).*

Quando perguntada a respeito da rotina de trabalho, a trabalhadora menciona os momentos em que é “*mais corrido*”, “*mais sobrecarregado*”, no entanto, relata que “*não é sempre que acontece*” e que “*dá conta*”, negando e racionalizando a situação. Em seguida, responde como essa rotina afeta a vida pessoal.

*Afeta assim, como é o dia todo a gente acaba ficando sem tempo para resolver nossos assuntos pessoais, porque às vezes você tem alguma coisa para resolver que é no horário comercial e, às vezes, não dá para você sair, porque as duas horas de almoço que a gente tem são muito corridas. Também tem uma questão que, às vezes, eu me sinto um pouco ausente da vida da minha filha, por eu passar mais tempo aqui, ela sempre me cobra isso, que eu tenho pouco tempo com ela, mas como eu digo pra ela*

*“mamãe precisa trabalhar, mamãe, às vezes, tem que te dar as coisas que você quer” e a gente já trabalha aqui, o serviço de uma maneira se torna cansativo porque a gente mexe todo tempo com os braços, aí, às vezes chega cansado em casa e às vezes a criança quer brincar e você já está cansado do dia todo, do serviço e, às vezes, eu me sinto culpada por isso, não ter o pique que ela tem pra brincar, não tenho mais. Quando chego em casa, já chego um pouco cansada e aí já me sinto um pouco ausente por não estar em todos os momentos da vida dela, mas também se eu for estar em todos os momentos da vida dela, alguma coisa vai faltar, entendeu? (ENTREVISTADA - 01).*

Além de não ter possibilidade de resolver assuntos pessoais devido ao horário de almoço muito curto, a trabalhadora relata que o trabalho braçal é muito cansativo, fazendo com que momentos com a filha não sejam aproveitados devido ao desgaste físico causado pelo trabalho. Mesmo quando a filha cobra mais tempo com a mãe, a trabalhadora responde que precisa trabalhar e, quando não pode brincar por conta da rotina cansativa, justifica pontuando que estar mais tempo com a filha significa que *“alguma coisa vai faltar”*. A estratégia de negação salta aos olhos no momento em que a trabalhadora relata que somente *“às vezes”* fica *“um pouco”* cansada, utilizando de eufemismo para suavizar uma situação que se coloca entre ela e a vida pessoal. A trabalhadora, em outro momento, continua sua fala sobre a vida pessoal e as demandas do trabalho assim: *“[...] hoje não deixo [o trabalho] atrapalhar [a vida pessoal], tento aproveitar o tempo livre que eu posso. Se der, eu viajo, se não, eu fico em casa mesmo, entendeu? Eu tento adaptar, vejo como dá para fazer, está entendendo? Hoje isso não me atrapalha”*. A contradição fica evidente ao final da fala, pois no início relata que não é possível resolver todos as questões pessoais, aproveitar o tempo livre com a filha e viajar, mas finaliza com *“isso não me atrapalha”*, destacando a estratégia de adaptação, em que o trabalhador já sucumbiu às vontades da organização, assim, quando diz que não atrapalha, está dizendo que está adaptada à impossibilidade imposta pela sua atividade de trabalho.

Outra entrevistada expõe como é sua relação com os colegas, destacando como prefere manter distância.

*No meu caso, eu não gosto de me envolver com muitas pessoas, eu sou só na minha, eu falo com todo mundo, entendeu? Eu converso, mas, assim, eu gosto de ficar no meu canto eu só, porque sempre tem algum tipo de conversa, um fuxico. Rola muita conversa, um disse me disse. Me sinto sozinha de vez em quando, mas me acostumei (ENTREVISTADA - 03).*

Acima temos o modo como a trabalhadora nega, por meio da estratégia de defesa, como sua atividade de trabalho a isola e impõe sentimentos individualistas que favorecem o isolamento. Uma outra característica da estratégia de defesa que fica evidente é a o fato de não agir para eliminar a fonte do sofrimento, no caso, a solidão, mas sim lidar com as consequências. A contradição na fala é percebida quando a trabalhadora destaca que não gosta de se envolver

com muitas pessoas e gosta de ficar em seu canto, sozinha, no entanto, finaliza, apontando que o motivo real para o isolamento não é o gostar, mas sim a fofoca e que acaba se sentindo sozinha às vezes. A trabalhadora continua descrevendo como é sua relação com a equipe, abaixo destaca como é a convivência com o empregado da empresa terceirizada responsável por supervisionar o trabalho.

*Eu não tenho nada o que falar [do meu supervisor], no meu caso, está sempre tudo bem, normal. Basicamente, é o mesmo caso do pessoal daqui [da UFMA], né, ele vistoria tudo e vê como estão as coisas, só tem aquela cobrança para estar sempre limpando mais, no começo eu não tinha tudo isso [quantidade de salas] para limpar, aumentou, mas eu dou conta (ENTREVISTADA - 03).*

A trabalhadora compara sua relação com o supervisor da empresa terceirizada com o supervisor da UFMA, ambos responsáveis por verificar se todos estão cumprindo suas atribuições. Assim, ela lança mão da estratégia de defesa quando explica que antes não era necessário limpar tanto, não havia tanto trabalho, mas hoje estão sempre cobrando por mais, hoje tem “*tudo isso*”, contudo, justifica a pressão pelo ritmo acelerado dizendo “*dar conta*”, suavizando a crescente cobrança por mais trabalho, pois ela é capaz de entregar mais. Para a pergunta sobre como o trabalho afeta a vida pessoal, a resposta da Entrevistada - 03 foi em consonância com a de outra entrevistada. Elas disseram o seguinte:

*Afeta assim, né, afetar não, eu acho que é mais de me cansar mesmo, então eu me sinto sem vontade de fazer nada quando chego e final de semana eu, na maioria das vezes, só quero descansar. Sinto falta de sair e me divertir, mas quando penso que vou me cansar aqui na UFMA, eu prefiro ficar em casa mesmo (ENTREVISTADA - 03).*

*Olha, em termos de trabalhar a noite, eu acho chato por um lado, porque, às vezes, eu quero sair, me distrair, ir numa praia, curtir, mas não tenho horário, eu saio daqui já estourando [o horário], né. Olha, festa junina, fiquei com muita de vontade de ir, de me divertir com minhas filhas, elas amam demais São João, mas não fui porque tenho que cumprir minha tarefa, minha responsabilidade, eu queria mesmo trabalhar de manhã, mas é esse o horário que tem, então eu cumpro, né. Poderia sair final de semana, mas é tão cansativo limpar essas salas que parece trabalho assim duas semanas direto, já chega cansada (ENTREVISTADA - 06).*

A Entrevistada - 03 começa dizendo que o trabalho afeta a vida pessoal, mas, em seguida, utiliza da eufemização para amenizar a forma que o trabalho a impede de “sair” e se “divertir”, elaboração muito parecida com a da Entrevistada - 06, que também deixa de sair com as filhas por conta do trabalho. Ambas destacam o cansaço e, para elas, sair para se divertir representa o comprometimento do trabalho, do cumprimento das tarefas, é necessário abrir mão de outras atividades, caso contrário, o corpo pode não aguentar tanto cansaço.

As falas acima são exemplos do uso das estratégias de defesa para minimizar a percepção do sofrimento; ao fazer uso das estratégias, as trabalhadoras absorvem questões e comportamentos impostos pela organização do trabalho como se fossem uma escolha

voluntária. A partir da organização do trabalho, agem para se encaixar em moldes naturalmente contraditórios, evitando a perda do emprego e também da saúde. Para Lourenço (2015, p. 448):

Saúde do trabalhador é uma condição muito particular que reflete o modo como as tarefas são desempenhadas, as habilidades exigidas, as condições ambientais e tecnológicas que envolvem o processo de trabalho, a administração/gestão e organização do trabalho, mas, sobretudo, o vaticínio do reforço da condição de classe por efeito da divisão social do trabalho e, conseqüentemente, relações salariais, jornada de trabalho e subordinação voluntária às imposições do mercado.

Assim, a saúde do trabalhador está ligada ao modo como seu trabalho está organizado, podendo promover saúde ou levar ao adoecimento. A modalidade do contrato de trabalho, o contato *a priori* do sujeito com a atividade, também caracteriza uma das dimensões da relação com o trabalho. Ainda nas palavras de Lourenço (2015), os índices de adoecimento e morte no e pelo trabalho se concentram menos no ambiente e mais nas relações, uma vez que compreendem as regras e normas que deveriam garantir proteção no trabalho e para o trabalhador. Assim, a terceirização, como modalidade de contrato e instrumento de precarização do trabalho, contribui para fragilidade das relações e, conseqüente, da saúde do trabalhador.

### **6.3 “Aqui é uma terapia para mim”: o prazer no trabalho via reconhecimento**

O prazer no trabalho é um dos conceitos centrais para a PdT, pois o que está no extremo da fuga do sofrimento é a busca pelo prazer, apesar de serem fenômenos inseparáveis nessa abordagem. Nas palavras de Mendes e Müller (2013, p. 290):

[...] o trabalho contribui para subverter sofrimento em prazer a partir de condições sociais, políticas e éticas da organização e dos processos de trabalho. Tanto o prazer quanto o sofrimento são resultados da combinação da história do sujeito com a organização do trabalho, sendo que o prazer resulta da vitória sobre a resistência do real. O trabalho deve proporcionar ao trabalhador uma mobilização subjetiva, uma atividade psíquica capaz de evitar o sofrimento e ressignificar sua relação com trabalho. Quais são os constituintes desta mobilização subjetiva pelo e no trabalho, que permite a busca do prazer? São três: a inteligência prática, o espaço público de discussão e deliberação, a construção do coletivo de trabalho e o reconhecimento.

Para Dejours (2000), o reconhecimento no trabalho favorece a construção da identidade do sujeito, uma vez que pode proporcionar sentimento de alívio, prazer e beleza, ou seja, ser reconhecido leva o trabalhador a transformar o destino do sofrimento, a transformação leva ao prazer no trabalho. Léda (2009) entende que a execução de determinadas atividades, além de garantir certo nível de subsistência, constitui-se como fator de integração e reconhecimento social, caracterizando um elemento estruturante da identidade do trabalhador.

Da mesma forma, a falta de reconhecimento representa um empecilho à conquista da identidade. Uma participante respondeu à pergunta sobre o que causa desprazer no trabalho da seguinte maneira:

*Assim, como eu já te falei, né, quando as pessoas passam e nem veem a gente, a gente é invisível, só olha se for pedir algo, principalmente informação, eu digo que nem sou vigilante, sou informante mesmo, porque o que mais faço é falar onde são os lugares aqui e nem agradecem, não reconhecem (ENTREVISTADA - 08).*

Acima, temos como a identidade da trabalhadora se mostra comprometida por não ser reconhecida pela atividade para que foi contratada para desempenhar. Por se tratar de um processo interativo, a construção da identidade não dispensa a prática da comunicação e do pensamento reflexivo crítico, por isso é reconhecido como um processo de interpretação e reinterpretação das experiências (CARDOSO; BATISTA; GRAÇA, 2016).

Em diversos momentos, as trabalhadoras expressaram em seus discursos como o reconhecimento, sob a forma de julgamento de utilidade – aquele proferido pelas chefias, subordinados e usuários, a fim de conferir ao fazer do trabalhador uma afirmação na esfera profissional – trazem sentido ao seu trabalho.

*Ah, eu gosto muito quando eu, quando eu faço meu serviço e eu tenho elogio assim “ah [nome da trabalhadora], está bem feito, a sala está cheirosa” eu me sinto bem porque é como se o meu serviço teve o final que eu queria, que alguém elogiasse que foi bem feito, entendeu? Porque está sendo reconhecido o que tu fez (ENTREVISTADA - 01)*

*Ser notada, né, assim, quando eu faço tudo direitinho, porque eu sempre faço tudo certo e me esforço, quando gostam do meu serviço, meu encarregado me admira muito, admira meu trabalho, ele sempre fala que todo prédio que eu vou tem uma mudança lá, que fica mais limpo, eu gosto porque parece que eu faço a diferença (ENTREVISTA - 07).*

*Olha, eu fico feliz assim com a convivência com o pessoal e também quando acontece alguma coisa e, por mais que meu trabalho seja esse aqui, né, eu consigo ajudar e o pessoal aqui [da UFMA], sem ser da empresa [terceirizada], e eles elogiam e veem que me esforço e faço a minha parte, aqui muita gente pensa que não fazemos nada (ENTREVISTADA - 08).*

Assim, vemos que, mesmo lançando mão das estratégias de defesa para minimizar o sofrimento, as trabalhadoras conseguem sentir prazer e mudar o destino do sofrimento via reconhecimento. A última entrevistada dos relatos acima continua:

*O que me dá prazer também assim né, [risos] só mais essa coisa, uma coisa boa é quando me olham né, eu fico aqui parada o dia todo assim e aí tem gente que não olha, alguns mal-educados mesmo e alguns nem notam porque parece que é invisível, parece que sou um objeto, né, igual essa cadeira aqui, mas quando chega alguém e te olha, dá um bom dia assim, né, e sabe teu nome, aí é bom demais, faz a gente até ficar mais alegre o dia (ENTREVISTADA - 08).*

Estar presente no trabalho e não ser notado, não notar que as pessoas percebem sua presença é algo que gera sofrimento à trabalhadora, em contrapartida, quando há, por parte dos



usuários das dependências da Universidade, interação e percepção, a trabalhadora se sente vista, se sente importante. Dejours (2004) destaca que esperar por reconhecimento só é possível após a superação do obstáculo da invisibilidade do trabalho, desse modo, é quando o trabalho se torna um lugar de visibilidade que o reconhecimento pode tomar lugar.

Enquanto falava sobre sua rotina de trabalho, uma das participantes da pesquisa descreveu como se sente quando está no trabalho, colocando-se da seguinte forma:

*Aqui para mim é uma terapia, porque eu enfrento muitas coisas, passei por muitas coisas, já chorei muito e aqui na UFMA eu me sinto dentro de casa porque a gente passa o dia todinho aqui, certo? Então, praticamente, aqui é minha casa, eu sinto aqui minha casa, eu tenho o meu momento de sorrir, estou sempre sorrindo [...] tem meus amigos, tem a ajuda, entendeu? Então é minha terapia, é uma terapia para mim. Aqui tem os alunos me distraíndo, tem os colegas me distraíndo, a gente conversa, sorri, só coisas boas, entendeu? Aqui eu me sinto feliz, só de eu começar a limpar as coisas já é uma terapia para mim, eu não ponho coisa ruim na minha cabeça, eu sinto que sou feliz (ENTREVISTADA - 06).*

No trabalho, ao dizer que se sente em casa, está fazendo referência ao sentimento de pertencimento que recebe via relação com os alunos e colegas. Questionada sobre o que lhe dá prazer no trabalho, ela continua:

*O carinho do aluno, o carinho eu gosto, eu sinto assim, sabe? Tem uma aluna que eu amo demais, ela é do laboratório II, eu amo. Tem uns alunos aqui que são tão carinhosos com a gente, teve um uma vez que ofereceu um sabonete para lavar meu rostinho, eu achei tão lindinho isso, isso me dá prazer, é muito bom sentir acolhido, é aconchegante, fico maravilhada (ENTREVISTADA - 06).*

A fala da trabalhadora destaca como o laço com os alunos lhe garante prazer e como a boa relação entre os usuários das dependências da UFMA é importante, garantindo a sensação de acolhimento por meio do carinho. Uma outra trabalhadora trouxe sua relação com os alunos como um elemento que garante prazer e faz da UFMA a sua casa.

*Assim, o que eu gosto mais quando eu chego aqui é que o pessoal das salas me trata super bem, entendeu? Eu não tenho nada a reclamar, tem uns que converso um pouquinho, é isso que me dá prazer. Chego todo dia, me dá um “bom dia” a gente conversa, dá a mão, chegam e abraçam, isso é legal demais. Faz eu sentir que estou em casa aqui também, alguns alunos são tão legais que a gente esquece a parte cansativa (ENTREVISTADA - 03).*

A boa convivência com a comunidade acadêmica desempenha, antes de tudo, um papel importante na ação do trabalho sobre o indivíduo, sendo capaz, segundo a trabalhadora, de fazer “*esquecer a parte cansativa*”.

Outro aspecto destacado na fala das trabalhadoras foi a forma como o ambiente era harmonioso, em que todas trabalhavam para auxiliar um ao outro, em cooperação, conforme relatou uma das participantes.

*Aqui é assim, não trabalha duas pessoas, aqui trabalha duas amigas, então eu gosto muito que a gente trabalha em conjunto, nós temos muito cuidado se está tudo ok, é muito bom não esperar pela outra, todos fazem sua parte. É importante ser sincero também né, se acontecer algo conversar e resolver para encontrar a melhor forma de fazer tudo, dá certo, assim, somos muito sinceros e resolvemos muito bem (ENTREVISTADA - 06).*

As trabalhadoras se organizam para lidar com quaisquer problemas ou realizar suas atividades da melhor forma através de uma discussão baseada na sinceridade. Lima (2013) salienta que o coletivo de trabalho se constitui como um espaço para debater as diferentes formas de trabalhar, das vantagens de mantê-las ou não, sendo um espaço difícil e frágil por conta da dependência da equidade do uso da palavra e da escuta, ou seja, essa articulação se constrói a partir da cooperação. A cooperação apareceu em outros momentos das entrevistas, a saber:

*Em relação ao meu companheiro de trabalho, eu não tenho que dizer dele, a gente trabalha unido, é como eu te disse, o trabalho rende se você tiver união, se tiver um objetivo comum os dois, então é manter o ambiente de trabalho harmonioso, tentar se dar e ajudando um ao outro, então aqui a gente trabalha ajudando um ao outro. Se ele precisa de mim, eu vou lá e ajudo, se eu preciso dele, ele vai lá e me ajuda. Então, graças a Deus nós nos damos muito bem e tipo assim a gente tem que dar o melhor da gente porque é melhor quando a gente entende o outro (ENTREVISTADA - 01).*

*Com a minha equipe é muito boa, a gente trabalha em comunhão mesmo, é todo mundo junto, a gente não trabalha cada um por si de jeito nenhum, aqui não tem isso. É incrível como a gente convive e já entende quando alguém esquece algo e o outro já vai lá e ajeita antes de criar um problema para a gente (ENTREVISTADA - 05).*

A cooperação é um conceito importante para a PdT, pois se trata de um impulso para as pessoas trabalharem juntas e superarem, coletivamente, as contradições que o trabalho real impõe por meio da organização do trabalho (DEJOURS, 2011).

Ainda de acordo com o autor acima, a cooperação é um aspecto que influencia diretamente a mobilização subjetiva por corresponder à vontade das pessoas trabalharem juntas. Nesse sentido, a cooperação, assim como a inteligência prática, viabiliza a mobilização subjetiva, auxiliando o trabalhador na busca pelo prazer e manutenção da saúde.

No próximo tópico discutiremos como o trabalhador terceirizado relaciona o trabalho e a saúde, destacando o fato de o trabalho do vigilante e do auxiliar de serviços gerais serem atividades que exigem, predominantemente, engajamento do corpo.

#### **6.4 “Aqui não pode nem adoecer”: a ação do trabalho sobre a saúde**

Revisitando o referencial teórico da Psicopatologia do Trabalho, Dejours (1994) alterou o conceito de saúde, que passou a ser considerado um conceito dinâmico. Assim, para

a PdT, a saúde não é estática e pronta, mas um processo que se transforma de acordo com as situações vivenciadas pelos sujeitos.

Toda atividade predominantemente física ou predominantemente mental exercida pelo homem tem repercussões sobre o seu estado funcional, o que implica um custo psicológico e fisiológico do trabalho, que pode se manifestar de maneiras diversas a curto e a médio prazo: mudanças do modo operatório, fadiga, doenças, acidentes (ABRAHÃO; TORRES; ASSUNÇÃO, 2003). Os cargos de vigilante e auxiliar de serviços gerais são cargos que exigem, majoritariamente, o engajamento do corpo, assim, as condições de trabalho ocupam um lugar privilegiado na saúde dessas trabalhadoras.

*Algumas vezes, interfere assim, porque como é poucas pessoas, aí aqui tem um dilema que quando chove é muita água e não é só eu, mas a maioria das pessoas que trabalha aqui está com problema de coluna, muito mesmo. É para contar nos dedos aquelas pessoas que não se reclama de uma dor aqui [coluna cervical], principalmente agora que vai começar a época de chuvas (ENTREVISTADA - 02).*

A participante do relato acima trabalha no prédio Paulo Freire<sup>35</sup>, o maior e mais novo prédio da UFMA. Em 2017, o portal online do jornal Imirante noticiou que o acesso ao terceiro andar do referido prédio foi bloqueado devido à queda de parte do teto, a queda ocorreu no período de chuvas e, onde o teto não cedeu, a infiltração no forro causou diversas goteiras, levando ao alagamento do prédio (TETO..., 2017), e o problema de alagamento do prédio ainda não foi totalmente resolvido.

A repercussão das condições de trabalho sobre o corpo das trabalhadoras que participaram da pesquisa também compareceu em outros momentos.

*Vai acabar a gente pegando um esgotamento físico de tanto trabalhar e a gente trabalha e trabalha e ainda tem gente que diz que a gente não faz nada. Não muda nada, só muda o trabalho que é mais e a gente cada vez mais trabalhando mais, trabalhando muito (ENTREVISTADA - 02).*

*Olha, assim, como a gente trabalha muito e puxa cadeira, né, a gente sente e não é porque a gente quer, né, é porque bota peso. Descer escada também, esses degraus, não tem um aqui que não sente, as meninas sentem, todo mundo sente. A gente sobe e desce essas escadas tantas vezes que parece que estamos fazendo dois trabalhos aqui, chega de noite a dor nas costas e nas pernas começa de um jeito que só eu e Deus sabe (ENTREVISTADO - 06).*

*Sim, por exemplo, quando chega as férias, a gente continua aqui e trabalhando normalmente, aí a gente limpa cadeira por cadeira, mesa por mesa. É diferente de limpar salas e os banheiros, né, o esforço é muito maior, aí nas férias é que eu sempre*

---

<sup>35</sup> Em 2011, o Centro Pedagógico Paulo Freire foi inaugurado parcialmente e alguns cursos de outros Centros foram transferidos para a ala já disponível. No entanto, a falta de estrutura do prédio e a fragmentação dos cursos levaram a um movimento que pedia o retorno dos cursos aos Centros de origem, resultando num acordo que previu a transferência dos cursos somente após a conclusão das obras e de um planejamento de como os cursos seriam divididos no espaço (RIBEIRO, 2011). Porém, no segundo semestre do mesmo ano, alguns cursos do Centro de Ciências Humanas foram remanejados para o novo prédio, sendo inaugurado completamente apenas em 2014.

*sinto assim, né, não doente, mas toda dolorida, o braço todinho só de limpar cadeira* (ENTREVISTADA - 07).

O trabalho prescrito de limpar as dependências do prédio, mesas e cadeiras leva o corpo das trabalhadoras ao limite, a um possível “*esgotamento físico*” no período em que as atividades aumentam consideravelmente. O trabalho prescrito também não compreende imprevistos que a estrutura do prédio impõe às trabalhadoras, por exemplo, como o que ocorre no período de chuvas. Ferreira e Barros (2002) sugerem que o desequilíbrio entre trabalho prescrito e trabalho real pode gerar uma série de danos ao trabalhador, entre eles o esgotamento físico. Nos mesmos termos, Noronha (2001) aponta que o cansaço e o esgotamento possuem relação com a variação na intensidade do trabalho, ou seja, quando o trabalhador entrega mais de si no trabalho sem que ocorra o aumento proporcional do tempo de descanso. As condições de trabalho, apesar de representarem um risco para o corpo do trabalhador, não são suas únicas preocupações. Como dito acima, o sofrimento é inerente ao trabalho e está presente tanto nas condições de trabalho como na organização do trabalho, elegendo o trabalho como o lugar em que o trabalhador se mobiliza contra forças que podem desestabilizar sua saúde física e mental.

Ao ser perguntada se o trabalho afeta sua saúde, uma das participantes da pesquisa respondeu de seguinte forma:

*Não sei, acho que interfere, mas o quê que não interfere hoje em dia, né? Tem uma questão assim, que hoje não deixo mais acontecer tanto, já tenho mais experiência, mas, no começo, quando uma empresa perdia para outra eu me agarrava assim em um medo, uma coisa pesada, ficava “ai, meu Deus, por favor, eu preciso muito desse emprego” e pedia mesmo para não perder quando viesse a outra empresa, porque é triste você ver eles chegando e os parceiros saindo. Tudo isso me deixava ruim demais, era só chegar nesse tempo que eu adoecia, me vinha insônia, dor em tudo que é parte e, às vezes, me dava até febre, juntava com o cansaço do serviço e eu ficava acabada, só passava depois que eu tinha certeza que não ia sair, mas hoje não me sinto mais assim, aprendi que a vida é assim mesmo e consigo pensar que acontece, me preparo para os dois e tento não ficar ruim como antes, mas era difícil, ainda é assim, né, mas me controlo mais* (ENTREVISTADA - 01).

A trabalhadora inicia sua fala com o entendimento de que a saúde pode ser sim afetada por várias dimensões, uma delas sendo o trabalho. Nessa mesma linha, Le Guillant (2006) propõe que os processos de adoecimento no contexto do trabalho sejam compreendidos a partir de um prisma de integralidade, não sendo somente relacionada a fatores biológicos ou psíquicos individuais, mas também mediada e contextualizada pelas práticas sociais presentes em uma organização do trabalho.

A trabalhadora destaca como o contrato terceirizado fazia com que ela se agarrasse “*em um medo, uma coisa pesada*”, assim que uma nova empresa ganhava o processo de licitação, adoecia e sentia dores “*em tudo que é parte*”. A relação entre a fragilidade de um

contrato precário e a saúde da trabalhadora vem à tona quando ela relata que tudo isso desaparece depois da certeza de ser contratada pela nova empresa. No entanto, sabe-se que esse processo voltaria a se repetir no futuro, assim, tem-se a institucionalização da instabilidade, a precarização como regra (ANTUNES, 2015). Além de levar consigo direitos conquistados, a terceirização também pode, em alguns casos, se apropriar da saúde do sujeito.

Outra participante chamou a atenção para o cuidado com a saúde no momento que explicava sua rotina de trabalho, disse:

*Chego aqui às seis e meia da manhã, saio da Cidade Operária cinco e meia, cinco [da tarde] vou para casa, aí tenho meu horário de almoço que é das onze às uma [da tarde]. Sete e meia já estou limpando sala, aí saio das salas vou para banheiro, no meu período da tarde, eu limpo todos os banheiros, a copa e o corredor. Às vezes, você não tem como sair para resolver qualquer coisa pessoal, fica preso, **aqui não pode nem adoecer se não é demitido**, é complicado demais, a gente vai contando com a sorte de não acontecer nada. **Se acontecer de cair doente, né, já tem outro [trabalhador] no outro dia no teu lugar e você na rua** (ENTREVISTADA - 05, grifo nosso).*

Além de vivenciar um ambiente de extrema insegurança<sup>36</sup> no sentido de continuidade contratual, a trabalhadora lida com o fato de não poder adoecer. Neste caso, adoecer significa perder o posto de trabalho. Porém, o impacto do adoecimento é muito maior do que simplesmente seu efeito sobre o indivíduo. Entre as consequências da doença estão: a perda da identidade profissional, o redimensionamento da vida cotidiana e econômica, o sentimento de inutilidade e invalidez, o isolamento social, a insegurança e o medo de perder o emprego (RODRIGUES; BELLINI, 2010). A constatação que é necessário contar com a sorte pode estar relacionada à falta de tempo para cuidar da saúde, visto que a rotina exige muito tempo da trabalhadora. A falta de tempo para dedicar à saúde também apareceu em um outro momento da entrevista quando outra trabalhadora respondia se o trabalho interfere na saúde, relatando o seguinte:

*Interfere, assim, não aconteceu comigo ainda, mas aqui já teve gente que se afastou assim por não aguentar, né, que era muito pesado aguentar, aí interfere assim, né, sendo muito cansativo, aí prejudica a gente até de ir cuidar da saúde, não tem como, aí, se já está doente, vai ficando, ficando e ficando, né, uma hora o corpo não aguenta mais e pede arrego, temos que cuidar, mas cadê o tempo? (ENTREVISTADA - 08).*

Ao reconhecer que é necessário cuidar da saúde, a trabalhadora acima, que desempenha a função de vigilante, destaca que, mesmo doente, vai deixando para depois por

---

<sup>36</sup> A respeito da insegurança no trabalho, Lourenço (2015, p. 472) conclui que “precipita as crises sociais, manifestadas nos mais diversos problemas, que vira e mexe não se sabe como enfrentá-los, como é o caso da cracolândia e do aumento da demanda para o sistema carcerário. Quanto menos direitos, maiores os problemas sociais.”

conta da falta de tempo. Defender-se e ir ficando e ficando até o corpo pedir arrego tem resumido, segundo a trabalhadora, a vida de alguns colegas que se afastaram.

O trabalho, local de realização e emancipação do sujeito, pode, em contrapartida, ser o seu lugar de ruína. Um lugar em que o trabalhador, guiado por desejos de emancipação, consolidação de sua identidade, além de realização material e emocional, encontra-se amarrado a uma forma de execução determinada por outras pessoas e, num cenário de constante transformações políticas, regido por um contrato que passa a garantir apenas a falta de direitos e a precarização. Barbosa, Santos e Trezza (2007) destacam que instabilidade do emprego e as condições em que o trabalhador exerce suas atividades laborais geram novas situações de vulnerabilidades, fazendo com que o trabalhador, em decorrência da necessidade de sobreviver, aceite empregos que o deixam exposto a ambientes insalubres, colocando em risco sua saúde. Assim, a precarização, além de caracterizar uma vulnerabilidade por si só, é capaz de alimentar um ciclo de novas necessidades, prendendo o trabalhador num eixo que, às vezes, pode levá-lo à ruína.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral da presente pesquisa foi analisar a dinâmica prazer e sofrimento no trabalho de terceirizados no contexto de uma Instituição de Ensino Superior pública maranhense.

Nesse sentido, o local da pesquisa foi a Universidade Federal do Maranhão e as categorias de trabalho escolhidas foram as que são consideradas atividade-meio pela legislação, ou seja, não são o objetivo final da instituição, mais especificamente as atividades de segurança, conservação e limpeza; representadas pelos cargos de auxiliar de serviços gerais e vigilante. Na busca pelo objetivo geral, foram delineados os seguintes objetivos específicos: caracterizar os serviços terceirizados pela instituição e identificar as atividades dos terceirizados; analisar os fatores legais, administrativos e políticos relacionados à terceirização de serviços na instituição; identificar os elementos que constituem fonte de prazer e de sofrimento no cotidiano dos trabalhadores terceirizados; e investigar as estratégias de enfrentamento dos trabalhadores aos problemas oriundos deste tipo de atividade.

Com o objetivo de caracterizar os serviços terceirizados e identificar as atividades dos trabalhadores terceirizados, foi realizada uma entrevista com roteiro semiestruturado com o gestor de contratos de terceirização da UFMA. Por meio das perguntas, foi possível verificar que a terceirização está presente em sete serviços distintos, contemplando vários cargos, desde auxiliar de serviços gerais, passando por repórteres até técnico em informática. Além dos contratos de mão de obra exclusiva, em que há contratação de uma empresa, a Universidade ainda terceiriza para serviços pontuais, como instalação e manutenção de equipamentos – onde há a contratação de um trabalhador para o atendimento da demanda.

Para analisar os fatores administrativos e políticos relacionados à terceirização de serviços na UFMA, examinamos como o ordenamento jurídico veio balizando as diretrizes sobre a legalidade da terceirização. Através de um acompanhamento das transformações nas leis, foi possível perceber que, mesmo diante de uma frente contrária à expansão da terceirização, a força empresarial e política por trás da defesa da terceirização foi imbatível, levando consigo chefes do executivo e uma gama de direitos conquistados pelos trabalhadores sob muita luta e organização. Agora, além de detentora de uma lei específica, a terceirização vem como um aviso de que o número de trabalhadores terceirizados tende a crescer mais, podendo ser maior que o número de servidores efetivos, visto que, com as alterações na reforma trabalhista de 2017, todas as atividades poderão ser terceirizadas, não apenas as atividades-meio, como era o entendimento legal anterior.

A fim de identificar os elementos que constituem fonte de prazer e de sofrimento no cotidiano dos trabalhadores terceirizados, foram realizadas entrevistas com roteiro semiestruturado com oito participantes do sexo feminino, lotadas no *campus* Bacanga da Universidade Federal do Maranhão e desempenhando atividades relacionadas à segurança, conservação e limpeza. Em sua maioria negras e mães solteiras, as trabalhadoras relataram que a maior fonte de prazer estava no reconhecimento recebido por um trabalho bem feito, pela relação de cooperação entre os pares e, pela boa convivência com os alunos, “sentiam-se em casa”. Em contrapartida, o sofrimento era vivenciado quando o reconhecimento não estava presente ou quando, diante de uma obrigação do trabalho, era necessário agir contra seus princípios morais. Assim, as trabalhadoras buscavam sempre equilibrar os elementos que proporcionavam prazer com os que lhes causavam sofrimento.

Ao investigar as estratégias de enfrentamento das trabalhadoras aos problemas oriundos das atividades que desenvolvem, a utilização das estratégias de defesa veio à tona, compareceram, então, as estratégias de negação e racionalização. No entanto, as estratégias defensivas de adaptação e exploração, que possuem relação com a submissão do trabalhador à produtividade imposta pela organização do trabalho, estavam presentes no discurso da maior parte das trabalhadoras. Logo, não havia mobilização para agir na raiz do problema criado pela organização do trabalho, apenas um esforço para retardar os seus danos.

O objetivo geral da pesquisa, orientado pelos objetivos específicos acima, foi organizado de modo que respondesse aos seguintes questionamentos: a terceirização é um fator que contribui para a precarização do trabalho? Quais elementos podem ser caracterizados como fontes de prazer e de sofrimento no trabalho de terceirizados que atuam no Ensino Superior?

Os elementos que são fonte de prazer e sofrimento já foram elencados acima e, em consonância com a literatura produzida na área, tem-se novamente a terceirização ocupando lugar de destaque quando se tratar de corroer direitos e tornar o trabalho um lugar penoso, de onde está cada vez mais difícil esperar a possibilidade de construir uma vida digna. Apesar de não se ocupar empiricamente das novas possibilidades legais que a reforma trabalhista trouxe para a terceirização, alertamos para a necessidade – principalmente para os campos da Psicologia do Trabalho e Ciências Sociais – de continuar mapeando e investigando de que forma um ataque tão forte ao contrato de trabalho é, em última instância, um ataque à vida daqueles que farão de tudo para garantir o mínimo para a sobrevivência.



## REFERÊNCIAS

- ABRAHÃO, Julia Issy; TORRES, Camila Costa; ASSUNÇÃO, Ada Ávila. Penosidade e estratégias de atenuação do risco: o caso das telefonistas de uma instituição pública. **Estudos, Vida e Saúde**, v. 30, n. 1, p. 85-110, 2003.
- ACORDO com empresas garante regime especial de trabalho para terceirizados. **Universidade Federal do Maranhão – UFMA**, Ministério da Educação, 18 mar. 2020. Disponível em: <<https://portais.ufma.br/PortalUfma/paginas/noticias/noticia.jsf?id=55910>>. Acesso em: 29 jun. 2020.
- ALMEIDA, Rodrigo. **À sombra do poder: bastidores da crise que derrubou Dilma Rousseff**. São Paulo: Leya, 2016.
- ALVES, Giovanni. Toyotismo, novas qualificações e empregabilidade: Mundialização do capital e a educação dos trabalhadores no século XXI. **RET – Rede de Estudos do Trabalho** 2001.
- ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva**. Londrina: Práxis, 2007.
- ALVES, Giovanni. Terceirização e capitalismo no Brasil: um par perfeito. **Rev. TST**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 90-105, jul./set. 2014.
- ANTUNES, Ricardo. A sociedade da terceirização total. **Revista da ABET**, v. 14, n. 1, p. 6-14, jan./jun. 2015.
- ANTUNES, Ricardo. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. **Estudos avançados**, v. 28, n. 81, p. 39-53, 2014.
- ANTUNES, Ricardo. Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? **Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho** – São Paulo, nov. 2008.
- ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A epidemia da terceirização. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo, 2014. p. 13-24.
- ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O Social em Questão**, v. 18, n. 34, p. 19-40, 2015.
- ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serv. Soc. Soc., São Paulo**, v. 123, p. 407-27, 2015.
- AQUINO, Cassio Adriano Braz de et al. Terceirização e saúde do trabalhador: uma revisão da literatura nacional. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 16, n. 2, p. 130-142, 2016.
- ASSUNÇÃO, Ada Ávila. Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 8, p. 1005-1018, 2003.
- BARBATI, Vinicius de Moura et al. Capturas e resistências à terceirização: estudo com trabalhadores de uma universidade pública. **Trabalho (En) Cena**, v. 1, n. 2, p. 110-127, 2016.

BARBOSA, Maria do Socorro Alécio; SANTOS, Regina Maria dos; TREZZA, Maria Cristina Soares Figueiredo. A vida do trabalhador antes e após a Lesão por Esforço Repetitivo (LER) e Doença Osteomuscular Relacionada ao Trabalho (DORT). **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 60, n. 5, p. 491-496, 2007.

BASTOS, Pedro Paulo Zahluth. A economia política do novo-desenvolvimentismo e do social desenvolvimentismo. **Economia e sociedade**, v. 21, n. SPE, p. 779-810, 2012.

BATISTA, Eraldo Leme. **Terceirização no Brasil e suas implicações para os trabalhadores**. São Paulo: Pontes Ed., 2010.

BATISTA, Erika. Fordismo, taylorismo e toyotismo: apontamentos sobre suas rupturas e continuidades. **Simpósio Lutas Sociais na América Latina**, 3, v. 2, 2008.

BENDASSOLLI, Pedro Fernando. **Trabalho e identidade em tempos sombrios**: insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho. Aparecida: Ideais & Letras, 2007.

BENDASSOLLI, Pedro Fernando; SOBOLL, Lis Andrea Pereira. Clínicas do trabalho: filiações, premissas e desafios. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 1, p. 59-72, 2011.

BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. A história da súmula 331 do tribunal superior do trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização. **Mediações-Revista de Ciências Sociais**, v. 16, n. 1, p. 124-141, 2011.

BRENNER, Robert. A crise emergente do capitalismo mundial: do neoliberalismo à depressão. **Outubro**, n. 3, p. 7-18, 1999.

CÁCERES, Florival. **História Geral**. 3. ed. São Paulo: Moderna, 1988.

CARDOSO, Daiene. PT não vai ceder para votar a favor de cunha, diz Teixeira. **Exame**, 27 nov. 2015. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/brasil/pt-nao-vai-ceder-para-votar-a-favor-de-cunha-diz-teixeira/>>. Acesso em: 28 nov. 2019.

CARDOSO, Maria Inês Silva Teixeira; BATISTA, Paula Marinho Fazendeiro; GRAÇA, Amândio Braga Santosl. A identidade do professor: desafios colocados pela globalização. **Revista Brasileira de Educação**, v. 21, n. 65, p. 371-390, 2016.

CASTRO, Rubens Ferreira de. **A Terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2000.

CAVALLINI, Marra. Em quase 2 anos de reforma trabalhista, 15% das vagas criadas no país são para intermitentes. **G1**, 25 set. 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/09/25/em-quase-2-anos-de-reforma-trabalhista-15percent-vagas-criadas-no-pais-sao-para-intermitentes.ghtml>>. Acesso 04 dez. 2019.

CUT. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de

direitos/Secretaria. Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth.; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise do prazer, sofrimento e trabalho**. 15. reimpr. São Paulo: Atlas, 2014. p. 119-145.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.

DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Psicologia em Estudo**, v. 17, n. 3, p. 363-371, 2012a.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo: trabalho e emancipação**. Brasília: Paralelo, 2012b. 15 v.

DILMA diz que terceirização não pode reduzir direitos ou arrecadação. **G1**, 27 abr. 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/sc/santa-catarina/noticia/2015/04/dilma-diz-que-terceirizacao-nao-pode-reduzir-direitos-ou-arrecadacao.html>>. Acesso em: 31 out. 2019.

DRUCK, Graça; DUTRA, Renata; SILVA, Selma Cristina. A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. **Caderno CRH**, v. 32, n. 86, p. 289-306, 2019.

DRUCK, Graça et al. A terceirização no serviço público: particularidades e implicações. In: CAMPOS, A. G. (Org.). **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília: Ipea, 2018.

FARIAS, Raquel Maria Azevedo Pereira. **Reflexos da terceirização na ordem jurídica e suas repercursões nas instituições bancárias públicas do Brasil**, 2017. Tese (Mestrado em Direito e Desenvolvimento Sustentável) – Programa de Pós Graduação em Ciências Jurídicas, Centro Universitário de João Pessoa, João Pessoa, 2017.

FERREIRA, Mario Cesar; BARROS, Paloma da Rocha. In-Compatibilidade trabalho prescrito - trabalho real: um diálogo entre a ergonomia da atividade e a psicodinâmica do trabalho. Aletheia, **Revista de Psicologia da ULBRA**, n.16, p. 115-128, 2002.

FERREIRA, João Batista. Real do trabalho. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; Merlo, Álvaro Roberto Crespo (Org.). **Dicionário crítico de gestão psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 343-350

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Estado e Direito do Trabalho no Brasil: regulação do emprego entre 1988 e 2008**. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.

FIGUEIREDO, Marcelo et al. Reestruturação produtiva, terceirização e relações de trabalho na indústria petrolífera offshore da Bacia de Campos (RJ). **Gestão & Produção**, v. 14, n. 1, p. 55-68, 2007.

FRAGA, Érica; CUNHA, Joana. Contratação de autônomos causa polêmica em universidade privada. **Folha de S. Paulo**, 15 ago. 2018. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/08/contratacao-de-autonomos-causa-polemica-em-universidade-privada.shtml>>. Acesso em: 04 dez. 2019.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. São Paulo: Ideias e Letras, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo, v. 5, n. 61, p. 16-17, 2002.

GOMIDE, Denise Camargo. O materialismo histórico-dialético como enfoque metodológico para a pesquisa sobre políticas educacionais. In: JORNADA DO HISTEDBR E SEMINÁRIO DE DEZEMBRO, 12., 2014, A crise estrutural do capitalismo e seus impactos na educação pública brasileira. **Anais...** Caxias, MA: Histedbr, MA/CESC, 2014.

GRAMSCI, Antonio. “Americanismo e Fordismo”. In: GRAMSCI, Antonio. **Cadernos do Cárcere**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001. 4 v.

GUILHERME, Cássio Augusto. De Dilma a Temer: da crise do lulismo ao golpe do pemedebismo. In: SIMPÓSIO NACIONAL DE HISTÓRIA–ANPUH, 29., 2017a. **Anais...** Brasília, 2017a.

GUILHERME, Cássio Augusto. O golpe dos jaburus: os caminhos do PMDB no golpe de 2016. **Revista Urutágua**, n. 36, 2017b.

GUIMARÃES JÚNIOR, Sergio Dias; OLIVEIRA, Vanessa Ribeiro de; MATOS, Alfredo Assunção. Precarização do trabalho e efeitos subjetivos: interlocuções entre práticas de pesquisa. **Revista Psicologia Política**, v. 17, n. 39, p. 304-317, 2017

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

HARVEY, David. **O neoliberalismo: história e implicações**. Loyola, 2008.

HOLLOWAY, John. The red rose of Nissan. **Capital & Class**, v. 11, n. 2, p. 142-164, 1987.

JACQUES, Maria da Graça Corrêa; AMAZARRAY, Mayte Raya. Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência. **Boletim da Saúde**, 20(1), p. 93-105, Porto Alegre, 2006.

KREIN, José Dari. **As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil**. Campinas: Debates Contemporâneos 8, Cesit/UNICAMP/LTr, 2013.

LÉDA, Denise Bessa. **Trabalho docente no ensino superior: análise das condições de saúde e de trabalho em instituições privadas do estado do Maranhão**. 2009. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.

LE GUILLANT, Louis. **Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2006.

LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte. (Org.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paralelo 15/Fiocruz, 2008. p. 23-34.

LINHART, Danièle. Modernisation et precarisation de la vie au travail. **Papeles del CEIC**, n. 43, CEIC (Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva), Universidad del País Vasco, 2009.

LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza. Terceirização: a derruição de direitos e a destruição da saúde dos trabalhadores. **Serviço Social & Sociedade**, n. 123, p. 447-475, 2015.

MANCEBO, Deise; SILVA JÚNIOR, João dos Reis; LÉDA, Denise Bessa. O trabalho nas instituições de Educação Superior. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação-Periódico científico editado pela ANPAE**, v. 32, n. 3, p. 739-757, 2016.

MANCEBO, Deise et al. Terceirização e Educação Superior. **Revista Trabalho, Política e Sociedade**, v. 4, n. 6, p. 211-228, 2019.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa**. São Paulo: Atlas Ed., 2002.

MARCELINO, Paula Regina. Afinal, o que é terceirização? Em busca de ferramentas de análise e de ação política. **Pegada - A Revista da Geografia do Trabalho**, v. 8, n. 2, 2007.

MARTINS, Valter. Crise e Reestruturação do Capital: a busca pela recomposição das taxas de acumulação. **Textos & Contextos (Porto Alegre)**, v. 13, n. 1, p. 87-101, 2014.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Entrevista realizada para subsidiar pesquisa sobre a Terceirização e a Justiça do Trabalho, versando sobre o processo de terceirização na indústria de celulose e papel no Brasil. Porto Alegre: Memorial da Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul, 2008. Entrevista concedida a Magda Barros Biavaschi.

MARTINS, Lígia Márcia; LAVOURA, Tiago Nicola. Materialismo histórico-dialético: contributos para a investigação em educação. **Educar em Revista**, v. 34, n. 71, p. 223-239, 2018.

MENDES, Ana Magnólia; MÜLLER, Thiele da Costa. Prazer no trabalho. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 289-292.

MENDES, Ana Magnólia. **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, Ana Magnólia; MORRONE, Carla Faria. Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia et al. **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2010. p. 29-52

MENDES, Ana Magnólia; FACAS, Emílio Peres. Transgressão do trabalho prescrito como estratégia para transformar o sofrimento: estudo da inteligência prática. In: MENDES, Ana Magnólia et al. **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2010. p. 78-92.

MORAES, Rosângela Dutra. Estratégias defensivas. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Org.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 153-157.

NOBRE, Marcos. **Imobilismo em movimento: da abertura democrática ao governo Dilma**. São Paulo: Companhia das Letras, 2013.

NORONHA, Maria Márcia Bicalho. **Condições do exercício profissional da professora e os seus possíveis efeitos sobre a saúde: estudo de casos das professoras do Ensino Fundamental em uma escola pública de Montes Claros, Minas Gerais**. 2001. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2001.

NOS 300 dias de governo, Bolsonaro assina projeto que viabiliza privatização da Eletrobrás. **G1**, 05 nov. 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2019/11/05/nos-300-dias-de-governo-bolsonaro-assina-projeto-que-viabiliza-privatizacao-da-eletobras.ghtml>>. Acesso em: 1º dez. 2019.

OLIVER, Ramón. Reforma trabalhista espanhola faz cinco anos: assim é a geração de jovens desencantados que ela deixou. **El País**, 11 jul. 2017. Disponível em: <[https://brasil.elpais.com/brasil/2017/06/16/economia/1497635788\\_119553.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/06/16/economia/1497635788_119553.html)>. Acesso em: 02 dez. 2019.

OLIVEIRA, Juliana Nunes de; MENDES, Ana Magnólia. Sofrimento psíquico e estratégias defensivas utilizadas por desempregados: contribuições da psicodinâmica do trabalho. **Temas em Psicologia**, v. 22, n. 2, p. 389-399, 2014.

PALLOIX, Christian; O processo do trabalho: do fordismo ao neofordismo, In: TRONTI, Mario et al. **Processo de trabalho e estratégias de classe**. Rio de Janeiro: Zahar, 1982. p. 69-97.

PIRES, Marília Freitas de Campos. O materialismo histórico-dialético e a educação. **Interface-comunicação, saúde, educação**, v. 1, p. 83-94, 1997.

REZENDE, Paula. Terceirização na jurisprudência do TST: evolução e perspectivas diante das iniciativas do Legislativo e da atuação do STF. **Boletim Científico**, n. 48, 2016.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos. O trabalho do técnico-administrativo em instituições federais de Ensino Superior. **Revista de Políticas Públicas**, v. 16, p. 423-431, 2012.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos. **Trabalho técnico-administrativo em uma instituição federal de ensino superior: análise do trabalho e das condições de saúde**. 2011. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2011.

RODRIGUES, Priscila Françoise Vitaca; BELLINI, Maria Isabel Barros. A Organização do Trabalho e as Repercussões na Saúde do Trabalhador e de sua Família. **Textos & Contextos (Porto Alegre)**, v. 9, n. 2, p. 345-357, 2010.

ROSENFELD, Cinara Lerrer. Trabalho decente e precarização. **Tempo Social, revista de sociologia da USP**, v. 23, n. 1, p. 247-268, jun./2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ts/v23n1/v23n1a12.pdf>>. Acesso em: 13 mar. 2019.

SAES, Décio et al. **A formação do Estado burguês no Brasil (1888-1891)**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.

SAKAMOTO, Leonardo. Dados de desemprego mostram que Reforma Trabalhista foi propaganda enganosa. **Blog do Sakamoto**, 25 set. 2019. Disponível em: <<https://blogdosakamoto.blogosfera.uol.com.br/2019/09/25/dados-de-desemprego-mostram-que-reforma-trabalhista-foi-propaganda-enganosa/>>. Acesso em: 04 dez. 2019.

SELIGMANN-SILVA, Edith. Psicopatologia e psicodinâmica no trabalho. In: MENDES, René. **Patologia do trabalho**. Rio de Janeiro: Atheneu, 1995. p. 287-310.

SGUISSARDI, Valdemar. Educação superior no Brasil. Democratização ou massificação mercantil?. **Educação & Sociedade**, v. 36, n. 133, p. 867-889, 2015.

SILVA, Eduardo Pinto e; HELOANI, Roberto. Aspectos teóricos e metodológicos da pesquisa em saúde mental e trabalho: reflexões a partir de uma análise comparativa do estresse em jornalistas guardas municipais. **Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho**, v. 10, n. 1, p. 105-120, 2007.

SILVA, Ciro Pereira da. **A terceirização responsável: modernidade e modismo**. São Paulo: LTr, 1997.

SINGER, André. A (falta de) base política para o ensaio desenvolvimentista. In: SINGER, André; LOUREIRO, Isabel (Org.). **As contradições do lulismo: a que ponto chegamos?** São Paulo: Boitempo, 2016.

SINGER, André. **Os sentidos do lulismo: reforma gradual e pacto conservador**. São Paulo: Companhia das Letras, 2012

SOLLI-SÆTHER, Hans. Transplants' role stress and work outcome in IT outsourcing relationships. **Industrial Management & Data Systems**, v. 111, n. 2, p. 227-245, 2011.

VASAPOLLO, Luciano. **O trabalho atípico e a precariedade**. Tradução de Maria de Jesús Brito Leite. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

VASCONCELOS, Ana Cláudia Leal. Inteligência prática. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; Merlo, Álvaro Roberto Crespo (Org.). **Dicionário crítico de gestão psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013a. p. 237-242.

VASCONCELOS, Ana Cláudia Leal. Sofrimento ético. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; Merlo, Álvaro Roberto Crespo (Org.). **Dicionário crítico de gestão psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013b. p. 421-425.

VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito. **Rev. Faculdade Direito Universidade Federal Minas Gerais**, v. 45, p. 203, 2004.

TETO cede em prédio cheio de goteiras na UFMA. **Imirante.com**, 02 maio 2017. Disponível em: <<https://imirante.com/sao-luis/noticias/2017/05/02/teto-cede-em-predio-cheio-de-goteiras-na-ufma.shtml>>. Acesso em: 23 jan. 2020.

TJANDRANINGSIH, Indrasari. State-sponsored precarious work in Indonesia. **American Behavioral Scientist**, v. 57, n. 4, p. 403-419, 2013.



## **APÊNDICES**

## **APÊNDICE I – Roteiro de entrevista semiestruturada para os trabalhadores**

1. Fale o que lhe vem à mente quando ouve a palavra trabalho.
2. Esta é sua primeira experiência como terceirizado? (Como foram as outras?)
2. O que o trouxe a trabalhar em uma empresa terceirizada que presta serviços a uma Universidade pública?
3. Como é lidar com um gestor no local de trabalho e outro na empresa que o contratou?
3. Quais são os aspectos positivos e desafios na sua relação com a equipe?
4. Quais são os aspectos positivos e desafios na sua relação com o seu gestor?
5. Como é a sua rotina de trabalho? Como o seu trabalho afeta seus planos pessoais/vida privada?
6. O que lhe dá prazer no seu trabalho?
7. Quais os elementos ou situações que lhe geram desprazer no trabalho? O que você faz para lidar com eles?
8. Como você divide o tempo entre o trabalho, sua vida familiar e social?
9. O trabalho interfere na sua saúde e bem-estar? Como?
10. Quais são as suas perspectivas para o futuro?

## APÊNDICE II - Roteiro de entrevista com gestor de contrato – UFMA

Identificação:

Nome:

Cargo na UFMA:

1. Quais setores/departamentos/atividades são terceirizados a UFMA?
2. Qual a estrutura do departamento responsável pela gestão dos contratos terceirizados?
3. Todas as atividades terceirizadas foram sob a Lei 8.666/93? (Se não, quais outras modalidades de contrato?)
4. Há perspectiva do crescimento de número de funcionários terceirizados?
5. Você acredita que as condições de trabalho são iguais para funcionários terceirizados e efetivos?
6. Como é o trabalho dos terceirizados?
7. Como é a relação da empresa terceirizada e a UFMA?
8. Como é a relação dos terceirizados com a UFMA?
9. A UFMA já precisou mediar algum problema entre terceirizados e as empresas?
10. Como é o gerenciamento dos contratos?
11. Você gostaria de atuar em outro setor dentro da Universidade?
12. Que tipo de atividades você desenvolve?
13. Quais os aspectos positivos e os mais desafiadores em trabalhar neste setor?
14. O que lhe dá prazer no trabalho?
15. Quais os elementos ou situações que lhe geram desprazer no trabalho? O que você faz para lidar com eles?
16. Como você enxerga a relação da terceirização com a Universidade?



**ANEXO**

  
**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA/CCH**

**MEMORANDO ELETRÔNICO N° 25/2020 - PPGPSI (22.01)**  
**(Identificador: 202161555)**

**São Luís - MA, 25 de Maio de 2020.**

**COORDENAÇÃO DE SEGURANÇA E CONSERVAÇÃO/SINFRA**

**Assunto: Solicitação de dados para pesquisa de dissertação de mestrado PPGPSI/UFMA**

Ilmo. Sr. Diretor

FRANCISCO JOSE GONCALVES DE OLIVEIRA,

O mestrando **RENAN BALTAZAR DOS SANTOS**, matrícula 2018104312, aluno do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGPSI/UFMA), está analisando em sua dissertação de mestrado, o trabalho de terceirizados no contexto da UFMA. O referido estudo está sendo orientado pela professora Dra. Denise Bessa Leda, docente do PPGPSI.

Nesse momento, o aluno precisa de alguns dados quantitativos que podem ser fornecidos pela Diretoria de Segurança e Conservação. Solicitamos, desse modo, a Vossa Senhoria os dados abaixo relacionados:

- Quais serviços são terceirizados na UFMA?
- Número de empresas terceirizadas e funcionários terceirizados na UFMA em março/2017
- Número de empresas terceirizadas e funcionários terceirizados na UFMA em maio/2020
- Número de funcionários por empresa terceirizada.
- Soma dos valores (em reais) dos contratos terceirizados em março/2017
- Soma dos valores (em reais) dos contratos terceirizados em maio/2020. Caso seja permitida a consulta in loco, favor avisar quando será possível.

Certa de poder contar com a sua presteza no atendimento, agradeço desde já.  
Atenciosamente,

Prof<sup>a</sup> Dra. Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa

Coordenadora do Programa de Pós-graduação em Psicologia

*(Autenticado em 25/05/2020 14:59)*  
YLDRY SOUZA RAMOS QUEIROZ PESSOA

2257717