

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS

CASSIANE DOS SANTOS ALVES

**O SENTIDO DO TRABALHO PARA SERVIDORES PÚBLICOS E
TRABALHADORES TERCEIRIZADOS**

Varginha/MG

2018

CASSIANE DOS SANTOS ALVES

**O SENTIDO DO TRABALHO PARA SERVIDORES PÚBLICOS E
TRABALHADORES TERCEIRIZADOS**

Dissertação apresentada como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública pela Universidade Federal de Alfenas, *campus* Varginha. Área de concentração: Administração Pública.

Orientador: Dimitri Augusto da Cunha Toledo

Varginha/MG

2018

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal de Alfenas
Biblioteca *campus* Varginha

A474s Alves, Cassiane dos Santos.

O sentido do trabalho para servidores públicos e trabalhadores terceirizados
/ Cassiane dos Santos Alves. - Varginha, MG, 2018.

128 f. : il. -

Orientador: Dimitri Augusto da Cunha Toledo.

Dissertação (mestrado em Administração Pública) - Universidade Federal de
Alfenas, *campus* Varginha, 2018.

Bibliografia.

1. Terceirização. 2. Trabalho. 3. Administração pública - Terceirização. I.
Toledo, Dimitri Augusto da Cunha. II. Título.

CDD – 331

CASSIANE DOS SANTOS ALVES

**O SENTIDO DO TRABALHO PARA SERVIDORES PÚBLICOS E
TRABALHADORES TERCEIRIZADOS**

A Banca examinadora abaixo-assinada aprova a dissertação apresentada como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestra em Administração Pública pela Universidade Federal de Alfenas, *campus* Varginha. Área de concentração: Administração Pública.

Aprovada em: 28/08/2018.

Prof. Dr. Dimitri Augusto da Cunha Toledo
Universidade Federal de Alfenas

Assinatura:



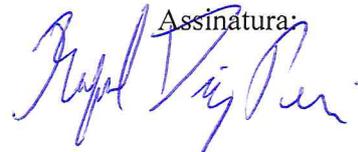
Prof.^a Dr.^a Ana Carolina Guerra
Universidade Federal de Alfenas

Assinatura:



Prof. Dr. Rafael Diogo Pereira
Universidade Federal de Minas Gerais

Assinatura:



Dedico este trabalho aos meus pais que nunca desistiram da educação dos seus filhos como instrumento para a transformação das nossas vidas.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter segurado em minha mão em todos os momentos, pois não seria possível um único passo sem teu apoio e amparo, imagina milhares e milhares de quilômetros.

Ao meus pais por me incentivarem e entenderem que a educação seria o meio para transformar nossa realidade. Obrigada por cada dia de trabalho de vocês para que eu pudesse me dedicar aos estudos, vocês já eram mestres antes de mim.

Ao meu irmão pelo incentivo e confiança de sempre. Saber que posso contar com seu apoio apesar da distância me fortalece a cada decisão.

Aos meus amigos pelo carinho nos momentos de cansaço e pela companhia para a distração da tensão e da insegurança. Abro um parêntese especial para Chris e João Paulo que me acolheram a cada semana no vai e vem com muito lanche, cerveja e momentos inesquecíveis.

Aos colegas de trabalho por acompanharem os momentos de felicidade e de cansaço, e por acreditarem em mim muito mais do que eu mesma acreditava.

À minha família toda por terem participado da minha formação desde a infância, em especial aos tios e tias que colaboraram diretamente para que eu pudesse estudar.

Aos colegas de curso pelos momentos de troca de ideias e também pelos de descontração, especialmente à Ana e à Raquel pelo companheirismo na elaboração e apresentação dos trabalhos. Fomos realmente complementares e foi lindo conhecer vocês!

Ao professor e orientador Dimitri por toda paciência e gentileza com as minhas inseguranças e ansiedades. A cada vez que dizia que eu estava no caminho certo eu conseguia respirar mais profundamente e seguir.

Aos entrevistados que participaram da minha pesquisa com tanta cortesia. Vocês me fizeram muito feliz!

Por último e não menos importante agradeço a Lula e Dilma pelas oportunidades as quais eu tive acesso.

Comece fazendo o que é necessário, depois o que é possível, e de repente você estará fazendo o impossível. (São Francisco de Assis).

RESUMO

Para satisfazer as necessidades humanas que se multiplicaram e diversificaram ao longo do tempo, o homem passou a transformar a natureza para atendê-las, dando ao trabalho um lugar de centralidade em sua vida, tornando o homem um ser social. Inicialmente o trabalho se prestou à manutenção da sobrevivência, mas ao passar do tempo se constituiu em objeto de exploração para acumulação de capital aos possuidores dos meios de produção, tornando-se estranhado ao homem e passando por mutações e reestruturações visando maior lucro com menores gastos. A partir do processamento dessas transformações, desenvolveram-se várias modalidades de trabalho precarizado como os terceirizados, temporários, informais e parciais, que se intensificaram com a expansão das reformas de cunho gerencial, que visavam a redução do aparelho estatal, mantendo as atividades não exclusivas do Estado sob os cuidados da iniciativa privada. Considerando esse crescimento do trabalho terceirizado nos órgãos públicos dividindo espaço com os trabalhadores efetivos é possível avaliar se o sentido do trabalho seria o mesmo para cada uma das categorias. Tendo em vista as concepções e as mutações no mundo do trabalho, o caráter de centralidade do trabalho, o processo de alienação e estranhamento e o desenvolvimento de formas precarizadas de trabalho, este estudo buscou através de pesquisa documental, entrevistas e observação de campo comparar o sentido do trabalho para os servidores públicos e terceirizados da Reitoria do IF Sudeste MG. Sendo o discurso capaz de retratar a estrutura e a dinâmica social, este estudo utilizou a Análise Crítica do Discurso para verificar além do texto, a prática discursiva e social que envolve o sentido do trabalho para as duas categorias de trabalhadores, percebendo que a centralidade está presente para os dois tipos de trabalhadores, mas de formas diferentes, considerando as condições de trabalho precarizadas a que se submetem os trabalhadores terceirizados. Foi possível observar também em ambas as categorias uma orientação econômica do discurso ao se buscar o sentido do trabalho para cada uma delas.

Palavras-chave: Trabalho. Administração Pública. Terceirização.

ABSTRACT

To meet the human needs that have multiplied and diversified over time, man began to transform nature to meet them, giving work a place of centrality in his life, making man a social being. Initially the work was dedicated to the maintenance of survival, but over time it became an object of exploitation for the accumulation of capital to the owners of the means of production, becoming estranged from man and going through mutations and restructurings aiming at higher profit with lower expenses. From the processing of these transformations, various forms of precarious work were developed, such as outsourced, temporary, informal and partial, which intensified with the expansion of managerial reforms aimed at reducing the state apparatus, maintaining non-exclusive activities of the State under the care of the private initiative. Considering this growth of the outsourced work in the public organs dividing space with the effective workers it is possible to evaluate if the sense of the work would be the same for each one of the categories. Considering conceptions and mutations in the world of work, the centrality of work, the process of alienation and estrangement, and the development of precarious forms of work, this study sought through documentary research, interviews and field observation to compare the sense of work for the effective and outsourced workers of the Rectory of the IF Southeast MG. Being the discourse able to portray the structure and the social dynamics, this study used the Critical Discourse Analysis to verify beyond the text, the discursive and social practice that involves the sense of the work for the two categories of workers, realizing that the centrality is present for the two types of workers, but in different ways, considering the precarious working conditions to which outsourced workers undergo. It was also possible to observe in both categories an economic orientation of the discourse when seeking the meaning of the work for each of them.

Keywords: Work. Public administration. Outsourcing.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Concepção tridimensional do discurso	74
Quadro 1 – Frentes de desenvolvimento da precarização do trabalho	46
Quadro 2 – Estrutura funcional e objetivos específicos do PDRE	70
Quadro 3 – Categorias analíticas da concepção tridimensional do discurso de Fairclough	75
Quadro 4 – Quantitativo de trabalhadores efetivos da Reitoria em 2017/2018	84
Quadro 5 – Quantitativo de trabalhadores terceirizados da Reitoria em 2017/2018.....	84
Quadro 6 – Dados dos entrevistados	88

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	CONCEPÇÕES E TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO EM RELAÇÃO AO HOMEM	19
2.1	O SISTEMA CAPITALISTA E O TRABALHO ESTRANHADO	24
2.2	O HOMEM E O SENTIDO DO TRABALHO	31
3	A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA	34
3.1	MUTAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO.....	34
3.2	A ADEQUAÇÃO SÓCIO TÉCNICA, A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E SEU DESENVOLVIMENTO NO BRASIL.....	38
4	PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	43
5	TERCEIRIZAÇÃO	50
5.1	DESENVOLVIMENTO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL.....	55
5.2	REFORMA ADMINISTRATIVA E A TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO	65
6	SOBRE A ANÁLISE CRÍTICA DO DISCURSO PARA A CONSTRUÇÃO DO SENTIDO DO TRABALHO	74
7	PERCURSO METODOLÓGICO	79
8	O IMPACTO DAS MUDANÇAS LEGISLATIVAS NA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS DA REITORIA DO IF SUDESTE MG	83
9	O DISCURSO DO SENTIDO DO TRABALHO: DA CENTRALIDADE À ALIENAÇÃO	87
9.1	CONCEPÇÕES DE TRABALHO, CENTRALIDADE E O CARÁTER SOCIOLOGICO	88
9.2	TRABALHO ESTRANHADO, ALIENAÇÃO.....	94
9.3	A PRECARIZAÇÃO E A TERCEIRIZAÇÃO, DIREITOS E DEVERES, VALORIZAÇÃO DO TRABALHO E AS DIFERENÇAS ENTRE TRABALHO TERCEIRIZADO E TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO	100
9.4	COMPARANDO O SENTIDO DO TRABALHO PARA TRABALHADORES EFETIVOS E TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DO IF SUDESTE MG ..	109
10	O SENTIDO DO TRABALHO NA PRÁTICA DO IF SUDESTE MG	112

11	CONSIDERAÇÕES FINAIS	115
	REFERÊNCIAS	118
	APÊNDICE A – Roteiro básico da entrevista	128

1 INTRODUÇÃO

As necessidades humanas para manutenção de sua própria sobrevivência, sejam de alimentação, moradia ou segurança tornaram o trabalho indispensável desde a Antiguidade. Ao longo da história o trabalho passou por diversas transformações, e estabeleceu-se como uma das características que definem o homem como tal, seja em aspectos cognitivos, emotivos, afetivos, motores, entre outros.

O trabalho e as suas variações conceituais através do tempo têm sido objeto de estudo de autores como Hegel, Marx, Engels, Lucács, Antunes e Alves, desde a concepção de que o trabalho é a transformação da natureza para fornecimento dos bens desejados pelo homem, passando pelo conceito de uma teoria da exploração através do mecanismo de produção capitalista no qual o homem não mais trabalha para satisfazer suas necessidades, mas para gerar um padrão de acumulação para o dono do processo produtivo, culminando com as mudanças mais atuais no seu metabolismo social, que tem procurado se adaptar às demandas de desempenho do mercado.

No mundo do trabalho, a década de 1970 destacou-se pelo início de uma crise do modelo taylorista/fordista de produção, que se caracterizava pelo padrão de produção em massa, redução de custos, ampliação do mercado consumidor, produção homogeneizada e verticalizada. Esse modelo, que foi tomando conta das indústrias na época, propunha a uniformidade, a rotina e a disciplina, com um padrão de trabalho repetitivo e parcelado em tarefas que forçava o trabalhador à desqualificação. Com isso, o capital tinha como objetivo principal apenas se apropriar do *savoir-faire* (saber-fazer) do trabalhador, suprimindo a dimensão intelectual do trabalho operário, que no taylorismo/fordismo era transferida para a gerência científica (ANTUNES, 2009).

Simultaneamente à essa crise do taylorismo/fordismo, após um período de próspera acumulação de capitais ocorrida nas décadas de 1950 e 1960, o capital começou a apresentar um quadro crítico de enfraquecimento, com tendência decrescente da taxa de lucro decorrente do excesso de produção, desvalorização do dólar, intensificação das lutas sociais; crise do petróleo e do *welfare state*¹ (Estado de

¹ No século XX, a partir da crise econômica de 1929, com a quebra da bolsa de Nova York, e seguindo as ideias de Keynes, que defendeu uma maior intervenção do Estado na regulação das relações

Bem-Estar Social), que conferia padrões mínimos assistenciais à população (PEDROSO, 2004).

Ainda nesse período, coincidiu o desenvolvimento da III Revolução Industrial, que foi um processo econômico, político e cultural, que provocou uma nova configuração do capitalismo, convertendo-o para um sistema mundial com ênfase na acumulação, e possibilitou a configuração de profundas repercussões sobre a vida social. Nesse ínterim, ocorreu a apropriação dos avanços da microeletrônica e da incorporação da informática aos processos de produção para garantir produtos de melhor qualidade e maior competitividade no mercado (SILVA et al., 2002).

Assim, em decorrência da crise estrutural, tanto do capital quanto do padrão de acumulação taylorista/fordista, e também em virtude do progresso da III Revolução Industrial, desenvolveu-se um processo de reestruturação produtiva no mundo do trabalho com acentuação do modo de produção capitalista-industrial. Esse quadro de transformações em ascensão prosperou com a propagação do paradigma toyotista que vinha sendo desenvolvido no Japão.

O toyotismo era fundamentado em uma produção vinculada à demanda, variada e heterogênea, caracterizado pelo trabalho operário em equipe, com multivariabilidade de funções e maior flexibilidade em relação ao modelo predominante anteriormente. Utilizava o princípio do *just in time* para melhor aproveitamento do tempo de produção, com placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque e processo produtivo horizontalizado. Esse modelo previa a transferência de muitas atividades para terceiros e valorizava o desempenho “com vistas a melhorar a produtividade das empresas, convertendo-se num importante instrumento para o capital apropriar-se do *savoir faire* (saber fazer) intelectual e cognitivo do trabalhador, que o fordismo desprezava.” (ANTUNES, 2009, p. 57).

O início do desenvolvimento do toyotismo na Europa e seus desdobramentos favoreceram o enfraquecimento do welfare state, posto que o modelo japonês se mostrava mais sintonizado à lógica neoliberal, o que teve como resultado um distanciamento de qualquer alternativa além do capital. Nesse cenário, ganhou

econômicas e sociais, ampliam-se as políticas sociais. Efetivamente, com os impactos sociais da crise econômica o governo norte americano, inicia a experiência histórica de um Estado intervencionista que vai efetivar um pacto entre interesses do capital e dos trabalhadores: o chamado consenso pós-guerra. Nesse sentido as políticas keynesianas buscam gerar pleno emprego, criar políticas e serviços sociais tendo em vista a criação de demanda e ampliação do mercado de consumo. Desse ponto de vista, Keynes lança o papel regulador do Estado que busca a modernização da economia, criando condições para seu desenvolvimento e pleno emprego (YAZBEK, 2008).

evidência uma ótica do mercado, da produtividade e das empresas, desconsiderando questões relevantes como o desemprego estrutural resultante dessas transformações do processo produtivo (ANTUNES, 2003).

No Brasil, que teve um desenvolvimento tardio do capitalismo² em comparação aos países europeus, desencadearam-se a partir dos anos 1980 e 1990 mutações sociais, organizacionais e tecnológicas que proporcionaram transformações no processo produtivo e dos serviços.

Essas transformações evidenciaram no país a inadequação da tecnologia convencional, projetada para o contexto dos países avançados, que teve como causa a “transferência acrítica”, com não observância das especificidades locais, e suas implicações como a precarização das relações trabalhistas, o subemprego, o desemprego, a concentração econômica excessiva, o baixo rendimento, a degradação ambiental, a exclusão social etc. (DAGNINO, 2014).

Diante dessas circunstâncias, Dagnino (2014) apontou também que mecanismos como restrições ao pagamento de royalties, proteção tarifária, instituição de um “similar nacional”, desenvolvimento de tecnologias ambientalmente sustentáveis e formação de recursos humanos e de pesquisa seriam capazes de amenizar essa inadequação sócio técnica no país. Alguns desses mecanismos que resultavam em processos de adequação tecnológica foram, inclusive, adotados como política governamental no contexto do modelo de industrialização via substituição de importações com mercado protegido.

Entretanto, essa inadequação que vinha se desenvolvendo, a despeito da adoção de alguns mecanismos de adequação, gerou como desdobramento a constituição de uma reestruturação produtiva do capital, resultante da ideologia neoliberal que entrava em evidência no país nesse período (ANTUNES, 2014).

Tanto inovações relativas ao modo de produção, quanto às práticas organizacionais do trabalho foram implementadas nas empresas brasileiras, baseadas especialmente no modelo japonês, demandando a aplicação de trabalho

² De acordo com Peres (2009, p. 64) “em estudos sobre o desenvolvimento capitalista no Brasil, controvérsias sobre periodização refletem divergentes interpretações. Alguns identificam a revolução burguesa na passagem do século XIX ao XX, com a Proclamação da República e a abolição; outros na Revolução de 30, com a industrialização aí iniciada. Também há os que a delimitam enfatizando o Golpe de 64 e quem considere o período posterior, a consolidação do capital financeiro e a reconquista democrática. O único consenso é sobre a significância desses momentos para o desenvolvimento da sociedade capitalista”.

em grupo, e desse modo, atribuindo maior autonomia aos trabalhadores. No entanto, esse modelo encontrou forte resistência frente ao caráter autoritário das empresas, produzindo mudanças muito pouco significativas na organização do trabalho, proporcionando a super exploração da mão-de-obra e enfatizando o antagonismo de classes (MEDEIROS, 2009).

Tendo por base essa reestruturação produtiva no Brasil, que teve como propósito a redução dos custos e o aumento dos lucros, instrumentalizaram-se adequações sócio técnicas no processo de produção e mudanças na organização social do trabalho que propiciaram o desenvolvimento de mecanismos de flexibilização do aparato produtivo com desregulamentação de direitos sociais, terceirização e novas formas de gestão do trabalho (ANTUNES, 2014).

Essas transformações da estrutura reprodutiva em curso nesse período foram influenciadas pelas práticas gerencialistas, que se multiplicaram a partir do aumento considerável da despesa pública logo após a Segunda Guerra Mundial, quando a democracia permitiu que os trabalhadores e as classes médias aumentassem suas demandas por serviços sociais, transformando o Estado Democrático Liberal em Estado Democrático Social. Conseqüentemente, emergiu nesse contexto, a partir dos anos 1980, a Reforma Gerencial, como uma resposta à demanda por maior eficiência na oferta de serviços públicos para o consumo coletivo com manutenção da redução das despesas (BRESSER-PEREIRA, 2010).

A partir da definição da necessidade de uma reforma Brulon et al. (2012), apontam que foram estabelecidas diretrizes e definidas as instituições da administração pública gerencial, sendo elaborado um plano baseado na privatização de empresas estatais, terceirização de atividades de apoio, criação das organizações sociais e demais instituições necessárias à reforma, e o fortalecimento do núcleo estratégico.

O objetivo era reduzir os custos e aumentar a eficiência, e dentre as práticas utilizadas para alcançar esse objetivo no interior dessa reestruturação produtiva no Brasil, a terceirização foi um dos procedimentos que demonstrou forte avanço no setor público a partir da reforma gerencial do Estado, a Reforma Administrativa de 1995. A terceirização possibilitou aos governos o repasse de atividades que eram desenvolvidas pelo Estado para organizações não-estatais, e estabeleceu que a produção de bens e a prestação de serviços não exclusivos do Estado deveriam ser repassadas às instituições privadas (BRESSER-PEREIRA, 2008).

Dessa maneira, segundo Batista (2007), a terceirização tornou-se um dos temas que vêm ganhando destaque nos debates acadêmicos sobre as novas práticas de gestão, em particular no contexto da Reforma do Aparelho do Estado, refletindo-se nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES).

A proposta da reforma gerencial e a introdução de técnicas como a terceirização teriam como foco o interesse público. A terceirização na administração pública brasileira iria contrapor-se à ideologia do formalismo e do rigor técnico da burocracia tradicional, que se pautava nos princípios da administração taylorista/fordista comuns ao serviço público, voltada mais para a produção em massa, hierarquia e controle do que para o atendimento do interesse público (BATISTA, 2007).

Nessa perspectiva de reforma e redução do aparelho estatal entra em cena a Lei nº 9.632/98, que dispõe sobre a extinção de cargos no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, abrindo espaço para o crescimento dos serviços terceirizados para atividades meio nas organizações públicas, a despeito de suas consequências relativas à flexibilização e precarização do trabalho que serão tema de análise neste estudo.

Em diversas Instituições Federais de Ensino, como Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais (IF Sudeste MG), cargos como faxineiro, copeiro, auxiliar de cozinha, motorista, entre outros, foram extintos, gerando a necessidade de contratação de serviços terceirizados para atender a essas demandas. Esses cargos caracterizavam as atividades meio que possibilitavam o desenvolvimento das atividades fim de ensino, pesquisa e extensão, típicas das instituições de ensino.

Com a impossibilidade de ocupação desses cargos por trabalhadores efetivos devido à extinção, iniciou-se a contratação do trabalho terceirizado nessas instituições públicas para atender demandas básicas como manutenção, limpeza e viagens. Nessas novas condições, ficou evidenciada a situação de heterogeneidade e segmentação da mercantilização da força de trabalho, transparecendo a vulnerabilidade estrutural através dos contratos precários, com menor proteção social e baixos salários que são revelados pela terceirização (ANTUNES; DRUCK, 2015).

A exclusividade de execução de atividades meio por terceirizados foi ratificada em 2011 pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho que limitava a terceirização a atividades que estivessem dissociadas da atividade fim do cliente

afirmando que “é preciso que os serviços em questão sejam marginais, no sentido de que estejam afastados do núcleo da empresa, de sua própria essência”. E assim, as instituições da Administração Pública mantiveram seus contratos relativos às atividades meio.

Entretanto, recentemente, mudanças foram estabelecidas quanto à terceirização, de acordo com a Lei nº 13.429/2017 que dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, e a possibilidade de contratação de atividade fim foi autorizada pela Lei nº 13.467/2017 que altera a Consolidação das Leis do trabalho (CLT).

Nesse contexto de mudanças do serviço terceirizado, considerando a importância histórica do trabalho na vida em sociedade e as transformações que ocorreram em seu contexto torna-se importante compreender o seu sentido, com o objetivo de orientar decisões e intervenções na organização do trabalho (MORIN, 2001). Considerando a heterogeneidade presente no mundo de trabalho é possível imaginar que o próprio trabalho tenha sentidos diferentes dentro de uma organização pública para trabalhadores efetivos e trabalhadores terceirizados, tendo em vista que as duas categorias apresentam condições, carga de trabalho, níveis salariais e fatores de proteção social específicos e distantes entre si.

Portanto, este estudo busca problematizar o sentido do trabalho para essas duas categorias de trabalhadores a partir da análise dos conceitos de trabalho, reestruturação produtiva, terceirização e precarização do trabalho. Tomando-se por base a alienação do trabalho, seja em relação ao produto, ao processo produtivo, ao próprio homem e aos outros homens, a centralidade do trabalho para que o homem se torne um ser social, as normas sociais sobre o trabalho, os resultados valorizados do trabalho, qual seria o sentido do trabalho para o trabalhador?

Dessa forma, com a compreensão do sentido do trabalho para trabalhadores efetivos e terceirizados, espera-se contribuir para que a Administração Pública perceba as especificidades e necessidades de cada uma nas relações de trabalho, podendo, assim, dispor de mecanismos de valorização que tenham impactos na vida pessoal e social do trabalhador, procurando equalizar as diferenças.

Diante do exposto, esse estudo tem como problema de pesquisa compreender: Qual o sentido do trabalho para os trabalhadores públicos efetivos e terceirizados da Reitoria do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais?

Neste contexto o objetivo geral se concentra em analisar comparativamente o sentido do trabalho para os servidores públicos e para os trabalhadores terceirizados de uma Instituição Federal de Ensino Superior

Além do objetivo geral o estudo pretende:

- a) problematizar sobre o contexto das mudanças legislativas em relação á terceirização no serviço público no Brasil;
- b) discutir o processo de terceirização na Reitoria do IF Sudeste MG.

O trabalho foi estruturado inicialmente com um contexto geral nessa introdução seguido pelo capítulo dois que tratou do conceito de trabalho segundo autores que desenvolveram obras sobre o assunto como Hegel, Marx, Engels, Lucáks, Ricardo Antunes e Giovani Alves e da influência do modo de produção capitalista no trabalho. Finalizando o segundo capítulo tratou-se do sentido do trabalho para o homem.

O terceiro capítulo atentou para a reestruturação produtiva que se desenvolveu a partir da crise do modo de produção capitalista, tratando das mutações no mundo do trabalho e da adequação sociotécnica, observando suas repercussões no Brasil e como ela contribuiu para o desenvolvimento da precarização das condições de trabalho e da terceirização no país. No quarto capítulo foi tratado o desenvolvimento da precarização do trabalho, especialmente no Brasil, tendo a terceirização como um de seus desdobramentos.

A terceirização foi tema do quinto capítulo, inicialmente tratando de sua origem e desenvolvimento no mundo e no Brasil, e posteriormente adentrando para o avanço de sua prática no serviço público, a partir das reformas administrativas, especialmente da Reforma Gerencial de 1995 e suas transformações ao longo do tempo com diferentes níveis de precarização das condições do trabalhador.

O capítulo seis abordou a análise crítica do discurso como subsídio para o entendimento do sentido do trabalho. No sétimo capítulo foram relatados os aspectos metodológicos utilizados na pesquisa com o intuito de estabelecer o sentido do trabalho para os trabalhadores efetivos e terceirizados de uma Instituição Superior de Ensino.

No capítulo oito foi apresentada a análise crítica do discurso dos trabalhadores em relação ao sentido do trabalho, e por fim no nono capítulo foram relatadas as considerações finais.

2 CONCEPÇÕES E TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO EM RELAÇÃO AO HOMEM

É comum que a conceituação de um objeto passe por transformações ao longo do tempo, e assim como qualquer outro, o conceito de trabalho apresenta diferentes interpretações, de diversos autores, considerando períodos específicos e as influências a que se expõem o objeto.

A perspectiva de Karl Marx, que exerceu influência sobre outros autores ao longo do tempo, sobre o trabalho e sua significação para o desenvolvimento do ser humano apresentou o trabalho como a interação do homem com a natureza, modificando-a para atingir seus objetivos, sendo que “em seus elementos simples e abstratos, é atividade orientada a um fim para produzir valores de uso, apropriação do natural para satisfazer as necessidades humanas.” (MARX, 1996, p. 303).

Considerando que os interesses do ser humano começaram a ir além do que o que a natureza proporciona, essa interação de modificação do ser humano com a natureza oportunizada pelo trabalho, nos seus elementos simples, tornou-se produtora do valor de uso para a vida humana a medida que:

[...] cada elemento da riqueza material não existente na natureza, sempre teve de ser mediada por uma atividade especial produtiva, adequada a seu fim, que assimila elementos específicos da natureza a necessidades humanas específicas. Como criador de valores de uso, como trabalho útil, é o trabalho, por isso, uma condição de existência do homem, independente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, da vida humana. (MARX, 1996, p. 172).

Essa concepção de trabalho como condição de existência do homem, proposta por Marx, foi proveniente do entendimento de Hegel de que o homem verdadeiro é resultado do seu próprio trabalho, sendo responsável por suas ações e criando desse modo sua própria história e o conjunto das relações sociais com as quais interage.

Semeraro (2013) afirma que para Hegel o trabalho não seria somente a satisfação das próprias necessidades individuais e imediatas, mas a expressão de um valor maior no qual se forma a consciência pessoal e social, manifestando o caráter público e universal do ser humano. E essa atividade não ocorre mecanicamente, mas é realizada por sujeitos, que lidando com a natureza lhe conferem um significado e possibilitam que a ação orgânica seja transformada em uma ação voltada para um

fim. O trabalho material e intelectual é uma poderosa expressão do espírito coletivo e uma experiência educativa, e pelo fato de ser realizado com os outros não é simples nem linear, mas esconde a armadilha da dominação.

Ainda de acordo com Semeraro (2013, p. 94), “o próprio Marx observa que Hegel foi o primeiro a evidenciar o valor social do trabalho e o seu caráter histórico em oposição à concepção naturalista e a-histórica dos economistas burgueses”. No entanto, Marx concordou apenas em parte com o conceito hegeliano do trabalho humano. Há um acordo no sentido de que o homem é resultado do seu próprio trabalho, mas não de que o trabalho seja somente “abstratamente espiritual”. Isso ocorre porque, para Marx, o trabalho no qual o homem se insere no mundo da cultura, é antes de tudo atividade prática do homem em seu intercâmbio com a natureza:

Provisoriamente, antecipemos apenas o seguinte: Hegel se coloca no ponto de vista dos modernos economistas nacionais. Ele apreende o trabalho como a essência, como a essência do homem se confirma; ele vê somente o lado positivo do trabalho, não seu [lado] negativo. O trabalho é o vir-a-ser para si (Fürsichwerden) do homem no interior da exteriorização ou como homem exteriorizado. O trabalho que Hegel unicamente conhece e reconhece é o abstratamente espiritual. (MARX, 2010, p. 124).

Dessa forma, Marx não concebeu apenas os aspectos positivos do trabalho como proposto por Hegel, em razão de entender que o trabalho do homem no modo de produção capitalista apresenta-se também de modo negativo, como o trabalho estranhado, que será tratado mais à frente.

Reforçando o conceito de Marx, Friedrich Engels (1876) preconiza que o trabalho consiste no domínio da natureza pelo homem com o propósito de servir-lhe e de gerar riqueza. Ademais, Engels propõe um significado maior ao trabalho, colocando-o como condição básica e fundamental para a vida humana, afirmando que o trabalho criou o próprio homem.

Lukács (1979) também estruturou sua concepção de trabalho tendo como base a obra de Karl Marx. Por volta de 1930 ele teve acesso aos manuscritos de Marx, nos quais se apoiou para o desenvolvimento de sua obra “Ontologia do ser social: Os princípios ontológicos fundamentais de Marx” (1979). Nessa obra Lukács (1979) admitiu que não seria possível a existência de um ser social sem uma base orgânica e inorgânica, e que essa passagem para um ser social tem como categoria central o trabalho. Com esse pensamento Lukács (1979) apresentou concordância com Engels

(1979, p. 4) que apontou que o trabalho “é a condição básica e fundamental de toda a vida humana. E em tal grau que, até certo ponto, podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem”.

Considerando o entendimento de Engels e Lukács na compreensão da relação do homem com o trabalho no âmbito do surgimento do ser social, Paulo Netto e Braz (2007, p. 37) apontam que o surgimento do ser social resulta de transformações ao longo dos anos, pelas quais uma espécie natural, sem deixar de participar da natureza, transformou-se, através do trabalho em algo diverso da natureza – mas essa transformação deveu-se à sua própria atividade, o trabalho:

[...] foi mediante o trabalho que os membros dessa espécie se tornaram seres que, a partir de uma base natural (seu corpo, suas pulsões, seu metabolismo etc.), desenvolveram características e traços que os distinguem da natureza. Trata-se do processo no qual, mediante o trabalho, os homens produziram-se a si mesmos (isto é, se autoproziram como resultado de sua própria atividade), tornando-se – para além de seres naturais – seres sociais. (PAULO NETTO; BRAZ, 2007, p. 37).

Nesse contexto, o homem enquanto ser social é mais do que um ser passivo às determinações e limitações da natureza. Ele se torna auto mediador da natureza através do seu trabalho, admitindo por vez “uma centralidade ontológica do trabalho, que surge como a primeira e mais importante forma de objetivação do ser social.” (SILVA, 2003).

Desse modo, com o trabalho, o homem transforma sua realidade, dominando e transformando o que é natural para satisfazer suas necessidades. Ele introduz finalidades na natureza, criando situações inéditas e socializando essas transformações, conforme propõe Tonet (1997, p. 34):

Trabalhar significa objetivar-se, isto é, criar objetos que, por um lado, satisfarão as necessidades e, por outro lado, explicitarão, em graus sempre mais complexos e diversificados, as suas potencialidades, permitindo ao homem ver naquilo que ele produz a sua auto-realização. Por isso Marx diz que a história é o livro aberto das faculdades humanas. Um homem que não criasse objetos simplesmente não existiria e, em princípio, tanto mais rico é o homem em humanidade quanto mais multiforme for a sua criação. Trabalhar significa, também, propor conscientemente fins a serem atingidos. Para isto faz-se necessária a captura da objetividade, que permita atuar sobre ela, transformando-a e adequando-a à consecução dos fins pretendidos. Significa, além disso, a capacidade de fazer

perguntas e de realizar escolhas entre alternativas diversas, escapando, dessa forma, do determinismo genético imposto aos outros seres. Por esse processo, o homem demonstra seu caráter ativo, ou seja, a sua capacidade de superar as imposições da natureza – tanto natural quanto social – de apreender as leis que governam e de intervir para modifica-la e torna-la apta à satisfação de necessidades cada vez mais diversificadas.

A partir dessa visão do trabalho, o pensamento lukacsiano (2012) retomou sua gênese como o intercâmbio entre o homem e a natureza, preservando o entendimento de que trabalhar seria uma atividade do ser humano na qual um fim efetivamente posto contribui para a efetiva transformação da realidade, e na qual o próprio homem se transforma, desenvolvendo suas habilidades e competências.

Mas sua concepção vai além ao categorizar o homem como um ser eminentemente social e identifica o trabalho como o fundamento concreto dessa sociabilidade como forma de ser:

Antes de tudo, aparece no valor, enquanto categoria social, a base elementar do ser social: o trabalho. A ligação deste com as funções sociais do valor revela os princípios estruturadores fundamentais do ser social, que derivam do ser natural do homem e, ao mesmo tempo, de seu metabolismo com a natureza, um processo no qual cada momento – a conexão ontológica inseparável entre a insuperabilidade última dessa base material e sua constante e crescente superação, tanto extensiva quanto intensiva, ou seja, sua transformação no sentido da socialidade pura – revela tratar-se de um processo que culmina em categorias que, como é o caso do próprio valor, já se separaram por inteiro da naturalidade material. (LUKÁCS, 2012, p. 218).

Lukács (1979) também encontrou base no pensamento marxiano acerca da concepção de que o trabalho, antes de se tornar um ato concreto, tem suas etapas e necessidades previamente idealizadas pelo homem para que possa realiza-lo com eficiência, já que a atividade laborativa requer antes o conhecimento objetivo para ser executada, algo que somente o ser humano é capaz de engendrar:

Pressupomos o trabalho numa forma em que pertence exclusivamente ao homem. Uma abelha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha supera mais de um arquiteto humano com a construção dos favos de suas colmeias. Mas o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça antes de construí-lo em cera. No fim do processo do trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na

imaginação do trabalhador, portanto, idealmente. Ele não apenas efetua uma transformação da forma da matéria natural; realiza ao mesmo tempo, na matéria natural seu objetivo, que ele sabe que determina como lei, a espécie e o modo de sua atividade e ao qual tende a subordinar sua vontade. (Marx, 1996, p. 297-298).

Considerando a necessidade de conhecimento e habilidade para o desenvolvimento do trabalho, ele é definido como um processo objetivo no qual os indivíduos subjetivam a natureza, dando-lhe aspecto próprio. O trabalho humano se torna a marca indelével do indivíduo no mundo, já que no processo de trabalho o homem é capaz de imprimir suas marcas, talento e características no produto, modificando a natureza externa e interna (TEIXEIRA FILHO, 2013).

O trabalho é descrito como uma possibilidade de construção do homem por si próprio, através de sua interação com a natureza, atendendo seus propósitos com sua própria marca. Indo além nessa concepção, Araújo (1999), aponta que ele também pode ser um instrumento pelo qual o homem controla a natureza, tendo como resultado deste metabolismo a construção dos objetos e a formação da estrutura social na qual o homem se insere, incluindo instituições como o Estado, as cidades e as nações.

Essa elaboração dos objetos, a composição das teias sociais e a transformação do homem ocorrem, porque quando ele trabalha há uma ação transformadora na natureza, que constrói coisas e modifica espaços, relações, situações e pessoas. Esse pensamento de transformação e construção realizadas pelo homem se completa reconhecendo que os elementos constitutivos da categoria trabalho são: “possuir a dimensão teleológica, produzir valor, transformar o meio natural e social e integrar capacidade física e intelectual, mesmo na produção capitalista”. (QUARESMA; MENEZES NETO, 2011). Dessa maneira, o pôr teleológico do trabalho tem uma primeira posição teleológica e em torno da qual se organizam as outras posições teleológicas como política, cultura, educação etc. Essa posição teleológica primeiramente social é explicada por Lukács (1979, p. 17):

As formas de objetividade do ser social se desenvolvem, à medida que surge e se explicita a praxis social, a partir do ser natural, tornando-se cada vez mais claramente sociais. Esse desenvolvimento, porém, é um processo dialético, que começa com um salto, com o pôr teleológico do trabalho, não podendo ter nenhuma analogia na natureza. O fato de que esse processo, na realidade, seja bastante longo, com inúmeras formas intermediárias, não anula a existência do

salto ontológico. Com o ato da posição teleológica do trabalho, temos em-si o ser social. O processo histórico da sua explicitação, contudo, implica a importantíssima transformação desse ser em-si num ser para-si; e, portanto, implica a superação tendencial das formas e dos conteúdos de ser meramente naturais em formas e conteúdos sociais mais puros, mais específicos.

Portanto, a categoria trabalho não se constitui sozinha, mas mantém sua centralidade, configurando-se por aspectos positivos e negativos de uma dimensão filosófica e ontológica que determinariam a construção da identidade humana e sua realização pessoal. Entretanto, no contexto capitalista, a categoria trabalho possui também contradições devido ao interesse do capital no controle da mais-valia³, submetendo os trabalhadores a situações precárias e alienantes (QUARESMA; MENEZES NETO, 2011).

2.1 O SISTEMA CAPITALISTA E O TRABALHO ESTRANHADO

Sendo o trabalho considerado a interação do ser humano com a natureza, transformando-a para satisfação de suas necessidades, sendo possível também ser transformado por ela, de forma a desenvolver suas potencialidades, é possível depreender que o trabalho possui importância e utilidade para a continuidade da vida humana:

Antes de tudo, o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a Natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a Natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. (MARX, 1996, p. 299).

Além da concepção de transformação da natureza para a satisfação das necessidades humanas, e considerando o poder de sociabilidade do trabalho para a

³ É consensual que a mais-valia é aquela parte do valor adicionado no período que é apropriada pela classe capitalista; em outras palavras, ela é a diferença entre o valor produzido pelos trabalhadores e o valor da força de trabalho (SAAD FILHO, 2001, p. 27)

formação do homem, o conceito de trabalho veio se transformando ao longo da história, a partir da estruturação do sistema capitalista que ocasionou a necessidade de desenvolver novas formas de organização da produção para otimizar o processo de acumulação do capital.

O sistema capitalista, em relação à produção de bens e riquezas, prioriza constantemente o aumento e acumulação da produção, não se atentando, nesse contexto, para o desenvolvimento do ser humano como tal (LUZ; BAVARESCO, 2010). A forma como o trabalho humano se efetiva no modo de produção capitalista revela o fenômeno de trabalho estranhado como uma parte que integra a engrenagem produtiva, tornando o homem uma mercadoria:

O trabalhador se torna tanto mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais a sua produção aumenta em poder e extensão. O trabalhador se torna uma mercadoria tão mais barata quanto mais mercadoria cria. Com a valorização do mundo das coisas (Sündenfall) aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens (Menschenwelt). O trabalho não produz somente mercadorias; ele produz a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria, e isto na medida em que produz, de fato, mercadorias em geral. (MARX, 2004, p. 80).

O homem se tornando mercadoria através de sua força de trabalho para o proprietário dos meios de produção se evidenciou no desenvolvimento das práticas do modo de produção capitalista, nas quais foi exigida a separação entre o trabalho e os meios de produção, de modo que o proprietário do trabalho, ou mais especificamente, da força de trabalho, fosse obrigado a vendê-la ao proprietário dos meios de produção em troca de um salário (DUARTE; POLA, 2009).

Essa relação entre trabalho e capital caracterizada pela venda da força de trabalho em troca de um salário no modo de produção capitalista, é perpassada pela noção de alienação ou estranhamento. Isso ocorre posto que a organização da sociedade e do mundo do trabalho, com o propósito de satisfazer as necessidades materiais, desencadeia repercussões negativas tanto para os seres humanos quanto para a própria natureza, doravante a interação entre eles no desenvolvimento do trabalho (LUZ, 2008).

Na análise do trabalho assalariado produtor de capital, Marx (2004) aponta que o objeto produzido pelo homem se torna um ser estranho, com um poder independente do produtor, e o homem torna-se apenas um instrumento para alcance da acumulação

enquanto força de trabalho, e não como um ser que sente, tem necessidades e desejos e que procura desenvolver plenamente suas potencialidades (LUZ, 2008).

Nesse quadro, os objetos produzidos não pertencem ao trabalhador, o que acaba lhe causando estranheza ou alienação. Conseqüentemente, o trabalho passa a significar somente um meio de subsistência, diminuindo o trabalhador e não apresentando as características conceituais de expressão e desenvolvimento das capacidades humanas, expressando o primeiro nível de alienação, que é a do trabalhador em relação ao produto:

Na determinação de que o trabalhador se relaciona com o produto de seu trabalho como [com] um objeto estranho estão todas as conseqüências. Com efeito, segundo este pressuposto está claro: quanto mais o trabalhador se desgasta trabalhando, tanto mais poderoso se torna o mundo objetivo, alheio que ele cria diante de si, tanto mais pobre se torna ele mesmo, seu mundo interior, [e] tanto menos [o trabalhador]. [...]. Portanto, quanto maior este produto, tanto menor ele mesmo. (MARX, 2004, p. 81).

O segundo nível de alienação refere-se à alienação com o processo de produção, no qual o trabalho aparece como forçado, não para satisfazer as necessidades diretas, próprias do trabalhador, mas sujeitado, como meio de suprir outras necessidades, em geral do detentor dos meios de produção. Em um terceiro nível o homem se aliena ao próprio ser humano (si mesmo), trabalhando apenas para sobreviver, de modo que se torna igual aos animais ao abdicar de sua atividade vital consciente.

Por fim, há um quarto nível de manifestação da alienação no qual o homem acaba alienado dos outros homens, de maneira que não se relacionam mais como sujeitos, apenas como trabalhadores; o homem estranho ao próprio homem. (CENCI, 2012). No contexto desse último nível de alienação, Marx (2004, p. 82) resume seu processamento no homem da seguinte forma:

Como poderia o trabalhador defrontar-se alheio (*fremd*) ao produto da sua atividade se no ato mesmo da produção ele não se estranhasse a si mesmo? O produto é, sim, somente o resumo (*Resumé*) da atividade, da produção. Se, portanto, o produto do trabalho é a exteriorização, então a produção mesma tem de ser a exteriorização ativa, a exteriorização da atividade, a atividade da exteriorização. No estranhamento do objeto do trabalho resume-se somente o estranhamento, a exteriorização na atividade do trabalho mesmo.

Considerando os níveis de alienação, o trabalho foi concebido por Marx com uma concretude real, diferentemente do que preconizava Hegel, que mantinha um idealismo ao tratar a realidade. Para Marx o trabalho torna-se a categoria ontológica central da constituição do ser humano, assinalando a passagem do ser meramente biológico para o ser social (SEMERARO, 2013).

Essa discordância entre Marx e Hegel referente à extensão da influência do trabalho na vida do homem, segundo Manacorda (2007) não tirava o reconhecimento quanto à importância do pensamento hegeliano de que o homem é produto de seu trabalho, mas para Marx, ia além do campo abstrato:

Porém Marx, partindo dessa análise do rebaixamento do homem, estende sua crítica a Hegel, do qual, embora julgando positiva a concepção do homem como produto do seu próprio trabalho, critica a dialética abstrata e mistificada. Hegel, de fato, na medida em que vê apenas o aspecto positivo do trabalho, permanece no âmbito da economia política, mas, na medida em que considera a alienação apenas como alienação (= manifestação) do pensamento abstrato, reduz o movimento histórico total a uma abstração, tanto a alienação quanto a sua superação. (MANACORDA, 2007, p. 42).

A oposição de ideias entre eles se ratifica através da tese hegeliana de que a alienação ocorre no âmbito da consciência e do pensamento, fazendo com a riqueza ou o poder do Estado, que apesar de possuírem uma dimensão material e concreta, teriam influência sobre a essência humana apenas como forma de pensamento (LUZ; BAVARESCO, 2010). Nesse sentido, Hegel não concebe o trabalho em sua objetividade, como uma atividade que pode estar em alienação em relação ao homem que a desempenha.

O trabalho alienado vem de encontro aos fundamentos conceituais de trabalho ligados à busca de contentamento e desenvolvimento de potencialidades do ser humano. Quaresma e Menezes Neto (2011, p. 67) confirmam essa contradição e apontam os aspectos adversos da categoria trabalho que:

[...] configura-se entremeada de aspectos positivos e negativos, de uma dimensão filosófica e ontológica que determinariam a construção da identidade humana, a realização pessoal do homem. Porém, no contexto do capitalismo, comporta também contradições e disputas dado o interesse do capital no controle da mais-valia, submetendo os

trabalhadores a situações nas quais o trabalho se dá em condições precárias, alienantes e em relações de trabalho conflitantes.

O ideal de satisfazer as necessidades humanas de sobrevivência através do trabalho passou por transformações ao longo do tempo, de acordo com a aquisição de habilidades pelo ser humano, fazendo com que essas necessidades passassem a ser também culturais. Dessa forma, “diante de um estágio mais avançado de desenvolvimento do ser humano, é preciso um estágio mais avançado de trabalho.” (LUZ, 2008, p. 18).

Entretanto, essa possibilidade de desenvolvimento das potencialidades do ser humano encontrou-se limitada dentro do sistema capitalista de produção que se apresenta como instrumento de opressão e desumanização, tornando o trabalho uma atividade estranha àquele que a executa (LUZ, 2008).

Em 1844 Marx já havia escrito sobre o trabalho estranhado ao homem, no entanto, agora no século XXI, o capitalismo industrial tem se desenvolvido intensamente ampliando o processo de estranhamento e subsumindo cada vez mais o trabalho vivo e expandindo os espaços de alienação. Dessa forma, tem atingido a totalidade viva do trabalho, da linha de produção aos escritórios administrativos; do operário ou empregado pouco qualificado às chefias com cargo de responsabilidade, todos implicados nas metas de produtividade e desempenho da produção e reprodução capitalistas.

A alienação do trabalho na obra de Marx também foi estudada por Fromm (1983), que reafirmou o trabalho como o relacionamento do homem com a natureza, incluindo as atividades intelectuais, manuais ou artísticas, e ratificou o consenso de Marx de que o processo de alienação se manifesta no trabalho, na divisão hierárquica do trabalho e na propriedade privada:

Com a expansão da propriedade privada e da divisão do trabalho, todavia, o trabalho perde sua característica de expressão do poder do homem; o trabalho e seus produtos assumem existência à parte do homem, de sua vontade e de seu planejamento. (FROMM, 1983, p. 53).

Esse estranhamento, segundo Ferraz e Faria (2017), deve-se ao não reconhecimento da subjetividade humana na objetividade da ação humana. Os autores apontam que para Marx o processo de trabalho (atividade humana) é uma

interiorização do objetivo (mundo sensível exterior) pelo humano sensível (subjetividade humana produzida através dos sentidos e cognição) e uma externalização dessa subjetividade em uma nova objetividade, que é o trabalho.

Tendo o trabalho do homem se tornado prioritariamente a produção de “coisas-mercadorias”, ele deixou de ser meio de planejamento do homem como conceberam Marx e Lukács. Assim, o produto do trabalho tornou-se uma coisa, produto-mercadoria, fetichizado que nega o próprio homem, assumindo a objetivação uma forma estranhada. Além disso, no processo de trabalho capitalista o homem tende a perder a propriedade e o controle dos meios de produção, o que leva ao surgimento do regime de salariedade, o qual Marx identifica como trabalho alienado (ALVES, 2007).

Dessa forma, fica evidenciada a alienação ou estranhamento do homem ao produto do seu trabalho, e conseqüentemente ao seu trabalho, que é transformado em coisa material, objetificando o trabalho humano e se tornando um meio de dominação. Fromm (1983) identifica a crítica de Marx a esse processo de alienação e dominação do homem:

[...] sua crítica da sociedade capitalista não é dirigida contra seu processo de distribuição de renda, mas contra seu modo de produção, sua destruição da individualidade e sua escravização do homem – trabalhador e capitalista – por coisas e circunstâncias feitas por ele próprio. (FROMM, 1983, p. 54)

Os termos exteriorização e objetivação da atividade do homem são entendidos por Alves (2007) com um sentido positivo a medida que o homem é um animal que produz objetos e se objetiva em produtos. No entanto, ele vê o estranhamento de outra forma, com um sentido negativo que obstaculiza o desenvolvimento do homem através da atividade do trabalho.

Segundo Mészáros (2011) a extração do excedente do trabalho alienado sem que haja retorno ou benefícios para o trabalhador, revelam a determinação mais profunda do sistema de capital, que se desenvolve orientado para a expansão e movido pela acumulação:

Essa determinação constitui, ao mesmo tempo, um dinamismo antes inimaginável e uma deficiência fatídica. Neste sentido, como sistema de controle sociometabólico, o capital é absolutamente irresistível enquanto conseguir extrair e acumular trabalho excedente – seja na forma econômica direta seja na forma basicamente política – no

decurso da reprodução expandida da sociedade considerada. Entretanto, uma vez emperrado (por qualquer motivo) este processo dinâmico de expansão e acumulação, as consequências serão devastadoras. (MÉSZÁROS, 2011, p. 100).

Alves (2007) também aponta para a subsunção do homem ao trabalho afirmando que o processo de trabalho é constituído pelo sujeito da atividade laborativa, o instrumento de trabalho e o objeto de trabalho, e nesse processo, apesar de o trabalhador assalariado ainda ter algum controle material sobre os meios de produção devido a suas habilidades técnicas, é possível verificar que no ponto de vista do processo de valorização como conclui Marx (1996, p. 56):

[...] não é o trabalhador quem usa as condições de trabalho, mas, pelo contrário, são as condições de trabalho que usam o trabalhador. Não é o trabalho vivo que se realiza no trabalho objetivo. Mediante sua transformação em autômato, o próprio meio de trabalho se confronta, durante o processo de trabalho, com o trabalhador como capital, como trabalho morto que domina e suga a força de trabalho viva.

O conceito do homem ativo e produtivo, que compreende e controla o mundo objetivo com suas próprias faculdades, para Fromm (1983), só é entendido a partir da alienação. Fromm aponta ainda que para Marx, devido à alienação o homem não se vivencia como agente ativo de seu controle sobre o mundo, mas que o mundo permanece estranho ou alheio a ele.

Essa conjuntura de alienação do homem em relação ao trabalho e à estrutura produtiva capitalista em que está inserido foi intensificada a partir dos 1970, quando houve a (de) formação do sujeito de classe. Esse processo obteve evidência em virtude de uma tendência de progressão da precarização estrutural do trabalho, especialmente a precarização do homem que trabalha, expondo a contradição do capitalismo, que de um lado universaliza a condição de proletariedade, e por outro, coloca obstáculos à efetiva consciência de classe de homens e mulheres que vendem sua força de trabalho. Com base nessa situação, despontou a crise estrutural do capital, que sob sua ótica apresentou riscos e oportunidades históricas para reestruturações sistêmicas visando maior expansão da forma-valor (CARVALHO, 2014).

Abarcando esse processo de alienação do ser humano no mundo do trabalho e tendo como referência as diversas concepções acerca do que seria o trabalho para

ele, o sentido dado ao trabalho é o que motiva e explica sua realização ao longo do tempo pelo homem.

2.2 O HOMEM E O SENTIDO DO TRABALHO

Tendo o trabalho a dimensão de atender as necessidades humanas, tornando-se condição essencial para a existência humana, ele é apresentado como base fundamental para a formação da sociedade, independentemente da forma de sociedade, propondo a cooperação dos homens na transformação da natureza para satisfazer suas necessidades.

Considerando a obra de Marx, Raitz e Silva (2014) afirmam que o trabalho de cada indivíduo ou grupo de indivíduos é trabalho social entendendo-se que ele contribui para as necessidades da sociedade, adquirindo um sentido de centralidade na vida do homem através da dimensão filosófica e ontológica que determinariam a construção da identidade humana e sua realização pessoal e que no contexto capitalista, entra em contradição devido ao interesse do capital na “mais valia”. Sendo a base da sociedade e um componente central na vida dos indivíduos, o trabalho é visto como uma categoria fundante do ser humano e de suas formas de sociabilidade, apresentando um sentido sociológico.

Acredita-se não ser mais possível, na atual conjuntura, removê-lo da sociedade, pois o trabalho tornou-se fundamental para a análise dos processos sociais, seja fazendo parte desses processos ou realizando atividades efetivas dotadas de sentido social, mesmo com os quadros de reestruturação produtiva e com as mutabilidades que vem sofrendo (ANTUNES, 2003).

Essas transformações no mundo do trabalho geram implicações objetivas e subjetivas, afetando desde as condições socioeconômicas até o significado, o sentido e os valores socioculturais da sociedade na qual o trabalho se desenvolve, demonstrando que as condições de trabalho são associadas às circunstâncias nas quais ele ocorre conforme apontam Raitz e Silva (2014).

Essas circunstâncias apontam para a relação de subjetividade e alienação do trabalho, processo no qual o trabalho não atende às necessidades do homem, mas torna-se apenas um instrumento para alcance da acumulação enquanto força de produção (LUZ, 2008). Dessa forma, tanto o trabalho manual quanto o intelectual participam do processo de criação de valores sob a regência do fetichismo da

mercadoria, o que generaliza a mercantilização do trabalho e aponta para uma reprodução repetitiva e automática das relações sociais, não importando as atividades realizadas, mas apenas a reprodução para o capital (ANTUNES, 2009). Essa relação reflete o sentido do trabalho para o homem que pode ter um caráter de realização pessoal e profissional, mas permanece ligado ao aspecto financeiro.

O sentido, é definido por Tolfo e Piccinini (2007, p. 44) como “[...] uma produção pessoal decorrente da apreensão individual dos significados coletivos, nas experiências cotidianas [...]”, que é produzida por meio de uma relação dialética com a realidade; e o trabalho, de acordo com Codo (1997), pressupõe uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, gerando significado, que é sinônimo de sentido.

Além do sentido sociológico e de centralidade do trabalho, outros sentidos foram sendo acrescentados ao trabalho ao longo tempo. Codo (1997) aponta que a partir dos anos 1970 o sentido do trabalho passou a ser estudado por psicólogos, sociólogos, administradores e profissionais da comunicação social, e entre os 1981 e 1983 destacou-se o estudo do *Meaning of Work International Research Team* (MOW), realizado em oito países com o intuito de definir e identificar variáveis que expliquem os significados que os sujeitos atribuem ao seu trabalho. O conceito do significado do trabalho neste estudo foi definido como:

[...] um construto psicológico multidimensional e dinâmico, formado da interação entre variáveis pessoais e ambientais e influenciado pelas mudanças no indivíduo, ao seu redor ou no trabalho. (TOLFO; PICCININI, 2007, p. 39).

De acordo com Tolfo e Piccinini (2007) os pesquisadores do MOW estruturaram o significado do trabalho para o indivíduo em três dimensões: centralidade do trabalho, normas sociais sobre o trabalho e resultados valorizados do trabalho/metast do trabalho. A centralidade revela o grau de importância que o trabalho tem na vida de uma pessoa em um determinado momento, as normas sociais sobre o trabalho funcionam como padrões sociais que balizam as avaliações individuais acerca das recompensas obtidas pelo trabalho, incluindo os deveres e os direitos, e os resultados valorizados do trabalho são os valores relacionados com as finalidades que as atividades representam para as pessoas, o que as motiva a trabalhar. A partir dessas

dimensões elaboradas pelo MOW as autoras apontam o sentido do trabalho da seguinte forma:

Partindo deste construto, o sentido do trabalho é compreendido como um componente da realidade social construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade num dado momento histórico. Os valores relacionados com o trabalho se estabelecem por intermédio da educação na infância e na adolescência e tem efeito durável na personalidade das pessoas, mas se modificam e adaptam nas diferentes etapas da vida e em situações sociais distintas. O sentido do trabalho influencia as formas de atividade laboral, a flexibilidade e a produtividade dos trabalhadores, pois afeta as crenças sobre o que é legítimo e o que se pode tolerar do trabalho. (TOLFO; PICCININI, 2007, p. 40).

O sentido do trabalho, além das dimensões do estudo do MOW, tem um caráter sociológico. Ao retomar Antunes (2003), compreende-se que o poder de sociabilidade do trabalho e sua preponderância na formação do ser humano apontam para o seu sentido. O autor afirma que para que exista uma vida cheia de sentido fora do trabalho, é necessário que exista uma vida dotada de sentido dentro do trabalho, é necessário que o indivíduo encontre na esfera do trabalho o primeiro momento de realização. E nesse contexto, um trabalho assalariado, fetichizado e estranhado não é compatível com satisfação, realização e pertença que trazem sentido à vida, ao passo que o trabalho autodeterminado, autônomo e livre será também dotado de sentido ao possibilitar o uso autônomo do tempo livre que o ser social precisa para se humanizar e se emancipar em seu sentido mais profundo (TOLFO; PICCININI, 2007).

Dessa forma, o sentido que o trabalhador dá ao trabalho passa pelas dimensões da centralidade, normais sociais, resultados valorizados e pelo caráter social do trabalho, o que se constrói de acordo com a relação dialética com a realidade que foi se transformando ao longo tempo, principalmente com a crise do capitalismo a partir dos anos 1970, que desencadeou o processo de reestruturação produtiva e favoreceu o estranhamento e alienação do trabalhador.

3 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

3.1 MUTAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO

Desde 1876, Friedrich Engels, em sua obra “Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem”, já constatava que os modos de produção necessitavam da mão de obra humana, sem preocupação com as consequências que surgem a partir da aplicação do padrão de acumulação capitalista:

Todos os modos de produção que existiram até o presente só procuravam o efeito útil do trabalho em sua forma mais direta e imediata. Não faziam o menor caso das consequências remotas, que só surgem mais tarde e cujos efeitos se manifestam unicamente graças a um processo de repetição e acumulação gradual. (ENGELS, 1999, p. 26).

Já no século XX com o avanço do processo de acumulação capitalista, que teve como modos de produção predominantes o modelo taylorista, marcado pela prescrição das atividades, controle de tempos e movimentos e gerenciamento da produção, e o modelo fordista, definido pela produção cronometrada, ritmo controlado e produção homogênea e em massa (ANTUNES, 2008), ficou demonstrado que as consequências previstas por Engels ensejariam mutações no mundo do trabalho.

Essas características típicas do processo de trabalho taylorista e fordista, como parcelamento de tarefas, incorporação do saber técnico no maquinismo, caráter despótico da direção, remontaram os conceitos de Marx acerca do trabalho, conforme aponta Moraes Neto (1986, p. 31):

[...] o taylorismo e o fordismo, coisas do nosso século, são desdobramentos, aprofundamentos, do que Marx havia dito sobre as características do processo de trabalho capitalista. A administração científica, os tempos e movimentos, a cronometragem, o despotismo de fábrica etc., são aprofundamentos ou até mesmo a realização de alguma coisa que Marx anteviu no século XIX, mas que só se efetivou no século XX com a emergência do taylorismo e do fordismo.

No entanto, o modelo taylorista/fordista começou a perder sua preponderância mediante as mudanças políticas, econômicas e sociais que se desenvolveram nos anos 1970 e 1980, período de gênese da crise estrutural do sistema produtivo de

capital⁴. Nessa época, ocorreu a gradual transição do taylorismo/fordismo para um padrão de acumulação flexível, tendo como base o modelo japonês fundamentado na produção mais enxuta e flexível, objetivando evitar desperdícios e responder com maior eficiência às mudanças do mercado.

Essa mudança foi impulsionada pelo crescente avanço do neoliberalismo, que foi se sobrepondo ao modelo de bem-estar social do Estado. Isto posto, tornou-se indispensável a inserção de novas práticas na organização industrial, com um perfil de trabalhador diferente, mais qualificado, participativo e polivalente, com uma estrutura organizacional mais flexibilizada (RIBEIRO et al., 2002), e conseqüentemente decorreram muitas mudanças no mundo do trabalho, resultando em uma reestruturação produtiva e reforçando as contradições dos possuidores do capital.

O capitalismo ao longo do tempo manteve múltiplas formas e manifestações de estranhamento, com processos de intensificação e maior interiorização, na medida em que se minimizou a dimensão mais explicitamente despótica, intrínseca ao fordismo, em benefício do envolvimento manipulatório da era do toyotismo. Se o estranhamento é entendido como a existência de barreiras sociais que se opõem ao desenvolvimento da individualidade em direção à omnilateralidade⁵ humana, o capitalismo dos nossos dias, ao mesmo tempo em que, com o avanço tecnológico, potencializou as capacidades humanas, fez emergir crescentemente o fenômeno social do estranhamento, na medida em que esse desenvolvimento das capacidades humanas não desenvolve uma individualidade cheia de sentido, mas, ao contrário, tende a desfigurar a personalidade humana (ANTUNES, 2003).

A relação antagonica e contraditória surgida entre capital e trabalho, segundo Zeferino (2009) manifestou-se em consequência da acumulação do capital, que teve como embasamento a redução da relação entre o possuidor das condições de trabalho e subsistência (capitalista) e o trabalhador a uma simples relação de compra

⁴ A crise estrutural do capital derivou de muitos fatos que pressionaram os empresários a reverem os seus princípios de gestão administrativa. Dentre eles, pode-se citar: a crescente concorrência japonesa; o aumento do grau de exigência dos clientes, que não estavam mais dispostos a consumir produtos fabricados em série sem nenhuma diferenciação; a queda da taxa de lucro; a eclosão das revoltas do operariado e a crise do *welfare state*. (RIBEIRO et al., 2002, p. 79)

⁵ A indústria praticada em comum, segundo um plano estabelecido em função do conjunto da sociedade, implica homens completos, cujas faculdades são desenvolvidas em todos os sentidos e que estão à altura de possuir uma clara visão de todo o sistema de produção. (MARX; ENGELS, 2011, p. 136).

e venda fundamentada no trabalho assalariado, na propriedade privada e na extração da mais-valia.

Nesse contexto de venda da força de trabalho surgiu a subsunção do trabalho ao capital, que se divide em subsunção formal, que tem como pressuposto a separação do produtor direto de seus meios de produção e subsistência e a sua transformação em trabalhador assalariado, e subsunção real:

[...] como resultado do incremento da maquinaria e ciência no modo de produção capitalista. Tendo como expressão material a produção de mais-valia relativa e como uma das implicações, a intensa alienação do trabalho, pois na grande indústria o trabalhador passa a servir a máquina, seu trabalho é determinado por ela, a quem ele está subordinado. É a coisificação do trabalhador e personificação da máquina. (ZEFERINO, 2009, p. 2).

Já no século XXI, Antunes e Alves (2004) constataram que a classe trabalhadora atual não é idêntica àquela existente em meados do século passado, por conta de um processo multiforme constituído por tendências que culminaram em heterogeneidade, fragmentação e complexificação do mundo do trabalho.

Dentre as tendências apontadas por Antunes e Alves (2004), a primeira foi exatamente o retraimento do binômio taylorismo/fordismo, que propiciou a redução do proletariado a partir da reestruturação produtiva do capital. Essa reestruturação oportunizou o surgimento de formas mais desregulamentadas de trabalho que levaram à redução dos trabalhadores estáveis em empregos formais. Em contrapartida, as modalidades de trabalho precarizado, como os terceirizados, temporários, informais e parciais aumentaram.

Houve também o aumento do trabalho feminino e uma significativa expansão dos assalariados médios no setor de serviços que a princípio incorporou parcelas significativas de trabalhadores advindos do setor produtivo industrial, em decorrência do avanço do processo de reestruturação produtiva, das políticas neoliberais e do cenário de desindustrialização e privatização.

Dentre as mutações do mundo do trabalho propostas por Antunes e Alves (2004) há ainda a crescente exclusão dos jovens que atingem a idade para o ingresso no mercado de trabalho sem perspectiva de emprego e passam a fazer parte do trabalho precário, e também a exclusão dos idosos, que devido ao desemprego estrutural ao perderem seus empregos não conseguem reingressar no mercado de

trabalho. Uma outra tendência constatada é o crescimento do “terceiro setor”⁶, como consequência da retração do mercado de trabalho industrial e de serviços, com a intenção de compensar o desemprego estrutural, apesar de não se constituir em uma alternativa efetiva e duradoura ao mercado de trabalho capitalista; e por último há a transnacionalização do capital e do seu sistema produtivo⁷ promovendo a reconfiguração dos mercados e do mundo do trabalho.

É possível depreender que essas tendências influenciaram uma nova conformação da classe trabalhadora em um cenário diverso e heterogêneo:

É este, portanto, o desenho compósito, diverso e heterogêneo que caracteriza a nova conformação da classe trabalhadora, a classe-que-vive-do-trabalho: além das clivagens entre os trabalhadores estáveis e precários, homens e mulheres, jovens e idosos, nacionais e imigrantes, brancos e negros, qualificados e desqualificados, “incluídos e excluídos” etc., temos também as estratificações e fragmentações que se acentuam em função do processo crescente de internacionalização do capital. (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 342).

A partir dessas mutações no mundo do trabalho processa-se o surgimento da reestruturação produtiva, que Gomes (2011) qualifica como transformações que vêm ocorrendo na indústria sejam de ordem técnica ou do ponto de vista do trabalho e também na lógica espacial.

Nesse contexto de inovações desenvolveu-se uma estrutura produtiva mais flexível, com desconcentração produtiva, redes de subcontratação e profissionais polivalentes e qualificados atuando em uma estrutura mais horizontalizada e integrada entre diversas empresas. Além dessas características, Antunes e Druck (2015) definiram como meios de desenvolvimento da reestruturação produtiva processos como a reengenharia, o *lean production*⁸, a eliminação de postos de trabalho, o

⁶ O termo terceiro setor, no uso corrente, é usado para se referir à ação social das empresas, ao trabalho voluntário de cidadãos, às organizações do poder público privatizadas na forma de fundações e “organizações sociais”. Mais do que um conceito rigoroso ou um modelo solidamente fundamentado em teoria - organizacional, política ou sociológica - terceiro setor, no Brasil, é uma ideia-força, um espaço mobilizador de reflexão, de recursos e, sobretudo, de ação. (FALCONER, 1999).

⁷ Costuma-se denominar as empresas deste novo modelo como transnacionais. Caracterizam-se pela fragmentação e dispersão dos processos produtivos em várias nações, utilizando vários tipos de contrato. (RIBEIRO et al., 2002).

⁸ É a produção enxuta, denominação de uma nova concepção dos sistemas de produção, que teve origem na indústria japonesa. Diante da necessidade de produzir pequenas quantidades de numerosos modelos de produtos, os japoneses estudaram os sistemas de produção norte-americanos, adaptando seus conceitos para a realidade de escassez de recursos (materiais, financeiros, humanos e de espaço físico) do seu país na época, e aplicou novas abordagens para a produção industrial (HOROTA: FORMOSO, 2000)

aumento da produtividade, a qualidade total, o envolvimento e a terceirização ampliada.

As empresas passaram então a se modelar buscando aproveitar todas as vantagens possíveis, como a terceirização, a subcontratação, o acordo com fornecedores, a instalação em locais com mão de obra mais barata, a redução de impostos e menos imposições relacionadas à preservação do meio ambiente, enfim, as empresas passaram a dispor de vários mecanismos para se beneficiar e que estariam estreitamente relacionados à redução dos custos de produção (RIBEIRO et al., 2002).

Esse processo de transformação do mundo do trabalho também foi influenciado pela relação entre a tecnologia e a sociedade, da qual decorre o surgimento do poder tecnocrático. Esse poder origina-se da substituição das técnicas e da divisão do trabalho tradicionais, que foram utilizadas na emergência do capitalismo, por um novo tipo de organização, que propõe a divisão do trabalho entre empresário-capitalista, gerente e engenheiro, nessa ordem, resultando na possibilidade de introdução de métodos e técnicas que reforçam o controle do capitalista sobre o processo de trabalho, sobre o trabalhador e sobre as novas forças de organização social frente à mecanização que desencadearam a adequação sócio técnica e a reestruturação produtiva (DAGNINO et al., 2004).

3.2 A ADEQUAÇÃO SÓCIO TÉCNICA, A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E SEU DESENVOLVIMENTO NO BRASIL

Logo após o desencadeamento da crise de 1929⁹ iniciou-se um movimento de retomada do processo de acumulação, que foi se consolidando devido à necessidade de se aumentar a racionalização nas indústrias durante a Segunda Guerra Mundial.

Nesse contexto, a recuperação da economia norte-americana, no pós-guerra através do *New Deal*¹⁰, possibilitou o começo de uma nova macroestrutura sócio

⁹ A Grande Depressão, também chamada por vezes de Crise de 1929, foi uma grande recessão econômica que teve início em 1929, e que persistiu ao longo da década de 1930, terminando apenas com a Segunda Guerra Mundial. A Grande Depressão é considerada o pior e o mais longo período de recessão econômica do século XX. Este período de recessão econômica causou altas taxas de desemprego, quedas drásticas do produto interno bruto de diversos países, bem como quedas drásticas na produção industrial, preços de ações, e em praticamente todo indicador de atividade econômica, em diversos países no mundo (DOURADO, 2008).

¹⁰ "A essência do New Deal era a ideia de que os grandes governos deveriam gastar com liberdade para conquistar a segurança e o progresso. Assim, a segurança do pós-guerra exigiria certa liberdade de

econômica capitalista com forte presença estatal nas áreas de planejamento, produção e controle social (*welfare state*). “Entretanto, essa mesma receita pouco contribuiu para que os países periféricos lograssem diminuir o fosso que os separavam do núcleo orgânico do sistema, confirmando o desenvolvimento desigual e hierarquizado do capitalismo.” (BALANCO; PINTO, 2007, p. 38).

Esse momento econômico próspero de expansão pós-guerra, segundo Harvey (2008), se estendeu de 1945 a 1973 através de práticas de controle do trabalho, avanço de tecnologias, desenvolvimento de hábitos de consumo e configurações de poder político-econômico fundamentados no fordismo e no keinesianismo¹¹

Todavia, nos anos 1970, o Estado de Bem-Estar Social tornou-se incompatível e disfuncional em relação à eficiência capitalista, surgindo, então, uma abordagem neoliberal à questão social. No campo econômico, a crise do padrão de acumulação taylorista/fordista no mundo do trabalho propiciou o desenvolvimento do modelo japonês, apoiado na valorização dos atributos individuais, da qualificação, habilidade e multifuncionalidade do trabalho e de um processo de acumulação flexível, revelando a necessidade de uma reestruturação produtiva que proporcionasse a recuperação do padrão de acumulação capitalista, assim como a recuperação da hegemonia que vinha perdendo no espaço produtivo:

Esgotado o paradigma eletromecânico fordista, e iniciada a exploração do novo paradigma eletro-eletrônico taylorista, vai ficando cada vez mais claro para as elites aquela disfuncionalidade e a possibilidade de um ciclo de acumulação capitalista de novo tipo, cada vez menos baseado no consumo de massa e crescentemente dependente dos fluxos financeiros virtuais. (DAGNINO, 2014, p. 43).

Ainda segundo Dagnino (2014), a tecnologia convencional, inicialmente desenvolvida para os padrões e necessidades dos países avançados, se mostrou em certos aspectos, inadequada ao contexto brasileiro. Essa inadequação decorreu especialmente de uma transferência acrítica, que não observou as especificidades

desembolsos por parte dos Estados Unidos, a fim de superar o caos criado pela guerra. [...] A ajuda aos [...] países pobres teria o mesmo efeito dos programas de bem-estar social dentro dos Estados Unidos – dar-lhes-ia segurança para superar o caos e impediria que eles se transformassem em revolucionários violentos” (SCHURMANN, 1974, p. 67 apud ARRIGHI, 1996, p. 285).

¹¹ Keynesianismo propunha a intervenção estatal na economia. O investimento público elevaria o emprego e o rendimento, acarretando o aumento das importações, pelo que, passou a defender medidas protecionistas; como subsídios às exportações e a adoção de tarifas às importações, para proteger o emprego doméstico e reduzir o desequilíbrio externo (JESUS, 2011).

locais e suas implicações como desemprego, concentração econômica excessiva, baixo rendimento, degradação ambiental etc.

Considerando que a tecnologia é em si mesma um processo de construção social e política que depende dos vários atores envolvidos, é necessário ir além da adaptação tecnológica, sendo inevitável, também, adequar as inovações dos países centrais à realidade técnico-econômica dos países menos desenvolvidos, de acordo com o preço relativo dos fatores capital e trabalho; da disponibilidade de matérias-primas, peças de reposição e mão-de-obra qualificada; do tamanho, capacidade aquisitiva e nível de exigência dos mercados; de condições climáticas etc. (DAGNINO; NOVAES, 2005).

Dagnino e Novaes (2005, p. 9) entendem que essa adaptação a adequação sócio técnica deve incluir uma participação democrática no processo de trabalho, o atendimento a requisitos relativos ao meio-ambiente, à saúde dos trabalhadores e dos consumidores e à sua capacitação auto gestionária, pois é um processo multifatorial:

[...] um processo que busca promover uma adequação do conhecimento científico e tecnológico não apenas aos requisitos e finalidades de caráter técnico-econômico, como até agora tem sido o usual, mas ao conjunto de aspectos de natureza socioeconômica e ambiental que constituem a relação Ciência, Tecnologia e Sociedade. (DAGNINO; NOVAES, 2005, p. 9)

Portanto, tanto as mutações no mundo do trabalho quanto a adequação sóciotécnica se relacionam diretamente com a reestruturação produtiva, que também apresenta diversos fatores associados, como aspectos espaciais, sociais, tecnológicos e organizacionais que partem do pressuposto que a reestruturação tem seus ritmos, movimento e temporalidades:

Ao tratar de reestruturação produtiva requer cuidado, pois a simples implementação de um equipamento em uma empresa não quer dizer que ela passou por um processo de reestruturação. Este é mais complexo e, por isso, admite-se compreender as mudanças na base tecnológica, organizacional, social e espacial, considerando suas temporalidades e resíduos. (GOMES, 2011, p. 57).

No Brasil, considerando todos esses fatores, constatou-se o início do avanço da reestruturação produtiva a partir de 1956 a 1961, com o predomínio do padrão taylorista-fordista no governo de Juscelino Kubtscheck. Nesse período ocorreu o

desenvolvimento de um grande processo de produção industrial, com vigorosa acumulação de capital, possibilitando o surgimento de um novo mundo do trabalho com um novo proletariado metalúrgico vinculado às indústrias produtoras de bens de consumo durável. Outrossim, nesse mesmo governo prosperou uma classe média ligada à produção de serviços e à burocracia, tendo o Estado desenvolvimentista um papel fundamental na condução do novo modelo produtivo fordista, promovendo um processo crescente de acumulação no país (MEDEIROS, 2009).

Entretanto, essa expansão do fordismo no Brasil desenvolveu-se de modo diferente do modelo aplicado nos países centrais, uma vez que nos circuitos mundiais dos ramos produtivos, as estações de trabalho e as produções correspondentes aos níveis de fabricação qualificadas permanecem em ampla medida exteriores a esses países, e os mercados correspondem a uma combinação específica entre o consumo das classes médias modernas locais, com o acesso parcial dos operários do setor fordista aos bens de consumo popular duráveis, e as exportações para o centro destes mesmos produtos manufaturados a preço baixo. Apesar de descaracterizado, o modelo taylorista/fordista não deixou de contribuir para um processo de modernização (MEDEIROS, 2009).

A acumulação de capital, no contexto brasileiro, desde Juscelino Kubtscheck e durante a ditadura militar, se estruturava pela super exploração da força de trabalho através de baixos salários, jornada de trabalho prolongada e com ritmo intenso, o que proporcionou movimentos de expansão, com altas taxas de acumulação por meio dos binômios ditadura e acumulação, arrocho e expansão. Nos anos 1980 e 1990, o padrão de acumulação baseado no setor produtivo estatal, capital nacional e capital internacional abriu espaço para o início das mutações organizacionais e tecnológicas no interior do processo produtivo e de serviços no Brasil, num ritmo menor do que nos países centrais, que viviam intensamente a reestruturação produtiva de capital e seu corolário ideopolítico neoliberal, sendo que no estágio atual do capitalismo brasileiro:

[...] enormes enxugamentos da força de trabalho combinam-se com mutações sociotécnicas no processo produtivo e na organização do controle social do trabalho. A flexibilização e a desregulamentação dos direitos sociais, bem como a terceirização e as novas formas de gestão da força de trabalho, implantadas no espaço produtivo, estão em curso acentuado e presentes em grande intensidade, coexistindo com o fordismo, que parece ainda preservado em vários ramos produtivos e de serviços. (MEDEIROS, 2009, p.14).

O cenário de reestruturação produtiva e de avanço do capital apresentou novos contornos de precariedade estrutural da população economicamente ativa¹² vinculados à natureza do modo de produção capitalista, baseado na divisão hierárquica do trabalho e na propriedade privada, à particularidade da objetivação histórica do capitalismo no Brasil de natureza colonial-escravagista, e às mutações estruturais e conjunturais do capitalismo brasileiro, com destaque para o neoliberalismo e a mundialização do capital (ALVES, 2007).

Em razão das mudanças estabelecidas a partir do processo de reestruturação produtiva muitos desdobramentos surgiram no mundo do trabalho e para o trabalhador, o que será tratado a seguir.

¹² Segundo o IBGE compreende o potencial de mão-de-obra com que pode contar o setor produtivo, isto é, a população ocupada e a população desocupada, assim definidas: população ocupada - aquelas pessoas que, num determinado período de referência, trabalharam ou tinham trabalho mas não trabalharam (por exemplo, pessoas em férias).

4 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

As transformações ocorridas no capitalismo nos anos 1970, em decorrência da reestruturação produtiva, resultaram em um processo de ruptura com o padrão fordista/taylorista e potencializaram o transcurso da financeirização e mundialização da economia, com predominância das finanças em comparação com as atividades realmente substantivas do capital, como aponta Carcanholo (2008).

Nesse mesmo período verificou-se a intensificação da subordinação da esfera produtiva, corrompendo suas práticas e os modos de gestão do trabalho, e também do Estado, que passou a pautar-se pela desregulamentação dos mercados:

Trata-se de uma hegemonia da “lógica financeira” que, além de sua dimensão econômica, atinge todos os âmbitos da vida social, dando um novo conteúdo ao modo de trabalho e de vida, sustentados na volatilidade, efemeridade e descartabilidade sem limites. É a lógica do curto prazo, que incentiva a “permanente inovação” no campo da tecnologia, dos novos produtos financeiros e da força de trabalho, tornando obsoletos e descartáveis os homens e mulheres que trabalham. São tempos de desemprego estrutural, de trabalhadores e trabalhadoras empregáveis no curto prazo, através das (novas) e precárias formas de contrato. (ANTUNES; DRUCK, 2015, p. 20).

Essas transformações econômicas e sociais calcadas na instabilidade demonstraram que na esfera produtiva o empreendimento de base fordista/taylorista diminuiu seu espaço, buscando-se a implementação de maior flexibilidade e de novas formas de acumulação, atribuindo maior ênfase para o “modelo japonês” ou toyotismo. “Tratava-se, para os capitais, de garantir a *acumulação*, porém de modo cada vez mais *flexível* e compatível com a nova fase do capital.” (ANTUNES, 2008, p. 20).

Com a finalidade de contribuir com o regime de acumulação flexível, de acordo com Vasapollo (2005), foi necessária a confrontação direta da rigidez fordista e um domínio social baseado na flexibilização dos processos produtivos e dos modelos de consumo com desenvolvimento de inovação comercial, tecnológica e organizativa. O padrão toyotista em consolidação foi fundamentado na introdução de técnicas de gestão da força de trabalho próprias da fase informacional, assim como da introdução ampliada dos computadores no processo produtivo e de serviços, e desenvolvimento de uma estrutura produtiva mais flexível, cujo objetivo foi racionalizar o uso da força

de trabalho, visando aumento da produtividade e redução dos custos, e provocando amplas mudanças para os trabalhadores:

[...] através da desconcentração produtiva, das redes de subcontratação (empresas terceirizadas), do trabalho em equipe, do salário flexível, das “células de produção”, dos “times de trabalho”, dos grupos “semiautônomos”, além de exercitar, ao menos no plano discursivo, o “envolvimento participativo” dos trabalhadores. O “trabalho polivalente”, “multifuncional”, “qualificado”, combinado com uma estrutura mais horizontalizada e integrada entre diversas empresas, inclusive nas empresas terceirizadas, tem como finalidade a redução do tempo de trabalho. Mais recentemente, a prática de “metas” e das “competências”, realizada pelos “colaboradores”, tornou-se a regra no ideário empresarial. (ANTUNES; DRUCK, 2015, p. 22).

Na esfera política, segundo Scandelai (2010), a lógica de desregulamentação que propõe o mercado livre – liberalismo - surge a partir do enfraquecimento do welfare state, oportunizando o crescimento de novos padrões econômicos e políticos, que se reafirmam mais tarde sob o neoliberalismo, em um modelo de gestão de Estado mínimo que propiciou o enfraquecimento das relações de emprego e dos direitos dos trabalhadores:

A reestruturação produtiva, as mudanças na organização do trabalho e a hegemonia neoliberal, [...] têm provocado importantes reconfigurações nas políticas sociais. O desemprego de longa duração, a precarização das relações de trabalho, a ampliação de oferta de empregos intermitentes, em tempo parcial, temporários, instáveis e não associados a direitos, limitam o acesso aos direitos derivados de empregos estáveis. (BEHRING, 2007, p. 133).

No âmbito econômico, o capitalismo passou a priorizar a especulação financeira, deixando em segundo plano a produção em massa de mercadorias, o que favoreceu a geração de um ambiente de volatilidade e efemeridade, no qual o compromisso se firma somente com o mercado financeiro, pautado na concorrência internacional que não aceita qualquer tipo de regulação (DRUCK, 2011).

Nessa nova fase do capitalismo, com ênfase na financeirização, Carcanholo (2008) retoma o conceito de mais valia de Marx, apontando que o capital fictício exige remuneração e não contribui em nada para a produção de excedente econômico, de mais-valia, e coloca em xeque a produção da mais-valia em volume suficiente para atender as exigências do capital, inclusive do capital fictício. Nessas circunstâncias,

tendo a reestruturação produtiva reduzido o papel do trabalho na produção, pelo menos no que se refere ao trabalho formal e o relacionado diretamente com as atividades produtivas industriais, ela passou a negar o papel do trabalho como central na produção da riqueza, o que, obviamente, do ponto de vista da teoria marxista do valor é fora de propósito.

O crescimento do capitalismo especulativo associado à redução do ritmo de acumulação de capital substantivo (através da produção), ainda segundo Carcanholo (2008) só foi possível através do aumento da exploração do trabalho, seja por meio da mais-valia relativa ou da mais-valia absoluta (extensão da jornada, múltiplas jornadas, intensificação do trabalho), ou através da superexploração dos trabalhadores, além da exploração dos trabalhadores não assalariados.

Nesse novo contexto do capitalismo, marcado pela exploração do trabalhador, a flexibilidade aplicada à força de trabalho começou a expressar a subsunção do trabalho assalariado ao capital pela lógica da valorização, compreendida como sendo a plena capacidade de o capital tornar domável, complacente e submissa a força de trabalho, que passou a caracterizar o “momento predominante” do complexo de reestruturação produtiva.” (ALVES, 2010).

A experiência política do Estado de Bem-Estar Social perde forças e a sociedade do pleno emprego passa a conviver com o desemprego e a precariedade conforme aponta Druck (2011, p. 43):

Assim, não é mais o padrão da sociedade do pleno emprego, mas o de uma sociedade de desempregados e de formas precárias de trabalho, de emprego e de vida que passa a predominar também onde se tinha atingido um alto grau de desenvolvimento econômico e social, a exemplo dos países que tiveram as experiências dos Estados de Bem-Estar Social.

Em decorrência dessas transformações da estrutura produtiva foi constatada a ampliação da flexibilização, da informalidade e da precarização da classe trabalhadora, ocasionando efeitos que Antunes (2008, p. 21) define do seguinte modo:

O resultado parece evidente: intensificam-se as formas de extração de trabalho, ampliam-se as terceirizações, as noções de tempo e de espaço também foram metamorfoseadas e tudo isso muda muito o modo do capital produzir as mercadorias, sejam elas materiais ou imateriais, corpóreas ou simbólicas.

Esse modo de produção baseado em uma maior exploração da mão-de-obra que gerou a precarização da classe trabalhadora, segundo Alves (2007) estruturou-se a partir da crise da sociedade fordista e da crise estrutural do capital, definidas pela reestruturação capitalista sob hegemonia neoliberal que busca desconstruir os direitos trabalhistas. Esse processo de precarização resultou na expansão do desemprego, na emergência da pobreza nos países centrais do sistema capitalista e na terceirização crescente do trabalho.

Desse modo, Franco e Druck (2009) apontam as principais frentes de desenvolvimento dessa precarização que abarcou desde os vínculos e relações contratuais, reduzindo os direitos dos trabalhadores assim como seus benefícios, passando pelo aumento da exploração por parte das organizações que aumentaram a intensidade do trabalho assim como diminuíram as condições de saúde e segurança do trabalho, chegando a precarização do reconhecimento e da construção de identidade do trabalhador que passou a se alienar em relação ao seu trabalho, inclusive com fragilização dos sindicatos que poderiam reduzir esses efeitos de alienação e resgatar direitos e benefícios.

Quadro 1 – Frentes de desenvolvimento da precarização do trabalho

Frentes de desenvolvimento da precarização do trabalho
Precarização dos vínculos e das relações contratuais como redução de níveis salariais, direitos do trabalho e benefícios.
Precarização da organização e das condições de trabalho como ritmo e intensidade do trabalho, autonomia controlada, metas inalcançáveis, pressão de tempo, extensão de jornada de trabalho, polivalência, rotatividade, multi-exposição aos agentes físicos, químicos, ergonômicos e organizacionais.
Precarização das condições de segurança de trabalho em aspectos pertinentes à fragilização das condições de segurança, exposição a riscos, aceleração e elevação dos tempos sociais do trabalho.
Precarização do reconhecimento, da valorização simbólica, do processo de construção das identidades individual e coletiva, que aumentam e complexificam a alienação/estranhamento do trabalho.
Precarização das condições de representação e de organização sindical tendo como foco a fragilização dos sindicatos e efeitos políticos da terceirização com discriminação entre os próprios trabalhadores (estáveis e terceirizados).

Fonte: baseado em Franco e Druck (2009).

No Brasil, esse processo de precarização do trabalho, advindo da adequação ao capital financeiro, do ideário neoliberal e da consequente reestruturação produtiva, que já se desenvolvia nos países centrais, ganhou força a partir de 1990¹³, momento no qual no país foi possível verificar a consolidação do capital financeiro e a reconquista democrática, marcando a consolidação do capitalismo tardio no país.

Capitalismo tardio denominou a fase logo após o fim da Segunda Guerra, que permitiu a retomada da taxa média de lucro em meio a um estado de crise do capital:

O capitalismo tardio foi precedido pela onda longa estagnacionista que começou em 1913 e se intensificou com a Grande Depressão de 1929/32, somente um aumento na taxa média de lucros permitiria uma nova aceleração da acumulação de capital, que de fato aconteceu durante e depois da Segunda Guerra Mundial. Como não houve nenhuma modificação significativa no período nas técnicas de produção dos meios de subsistência da classe trabalhadora nem uma revolução tecnológica na produção de capital constante a elevação da taxa de lucro veio da elevação da taxa de mais-valia. Mesmo com o desemprego crescente não houve uma redução automática dos salários reais, como atestam os salários nos EUA entre 1929/37 e na França entre os anos de 1932/3796, portanto, não existe uma correlação automática entre o nível de desemprego e os salários, pois a organização dos trabalhadores pode ser suficientemente forte para evitar, por um determinado tempo, uma redução abrupta no nível de salários. Mas, se o capital tiver êxito em minar os sindicatos e outras formas de organização da classe operária pode lançá-la na situação ideal para o capital, impondo uma concorrência generalizada de operário contra operário. (SILVA, 2012, p. 35).

Assim, no caso do Brasil, segundo Antunes (2016), com a vitória do neoliberalismo, os mecanismos de reestruturação produtiva foram ampliados com a aplicação de novos padrões organizacionais e tecnológicos e de novas formas de organização do trabalho decorrentes das imposições das empresas transnacionais que se instalaram no país adotando técnicas inspiradas no toyotismo e nas formas flexíveis de acumulação.

¹³ No Brasil, a derrota do candidato da Frente Brasil Popular, Luis Inácio Lula da Silva, do Partido dos Trabalhadores (PT), em 1989, e a vitória de Fernando Collor de Melo explicitam uma alteração qualitativamente nova do cenário da luta de classes no país. Abriu-se espaço para o avanço do receituário neoliberal em 1990, implementando-se políticas que impulsionaram a reestruturação capitalista no país. Para o mundo do trabalho, tornou-se bastante adverso o cenário social e político devido à política autocrática do governo Collor visando destruir o sindicalismo, principalmente de categorias organizadas que resistiam a medidas drásticas que atingiam direitos do trabalho (no caso de empresas estatais e setor público) (ALVES, 2009, p. 190).

Nos países centrais a reestruturação produtiva teve como objetivo a busca pela qualidade total, a segurança e a produtividade. Já no Brasil, mesmo tendo seguido as características gerais do processo desenvolvido nos países centrais, sua motivação baseou-se exclusivamente na redução de custos da produção:

Enquanto nestes países a aplicação do modelo japonês visou os desafios da qualidade, segurança e produtividade no Brasil este modelo foi aplicado visando a redução dos custos na produção. Outro fator que não pode deixar de ser citado é a pressão da concorrência entre os capitais força o empresariado nacional a lidar com as novas bases da competitividade. (MEDEIROS, 2009, p. 70).

A intensificação das políticas neoliberais¹⁴ na década de 1990 proporcionou transformações econômicas e sociais que determinaram efeitos contundentes nos processos de produção, reprodução e gestão do trabalho no país em diversos aspectos:

Efetivamente, a abertura comercial indiscriminada, a ausência de políticas industriais e agrícolas, a sobrevalorização do real e os elevados juros introduziram um freio ao crescimento do conjunto da economia (indústria, serviços e agricultura) e uma clara desvantagem da produção doméstica diante da concorrência internacional. A reação das empresas, dada a menor competitividade diante dos concorrentes externos a que foram levadas, foi imediata: aceleraram a terceirização de atividades, abandonaram linhas de produtos, fecharam unidades, racionalizaram a produção, importaram máquinas e equipamentos, buscaram parcerias, fusões ou transferência de controle acionário e reduziram custos, sobretudo da mão-de-obra. (MATTOSO, 2010, p. 30).

Como consequência da flexibilização das relações de trabalho observou-se a fragilização na organização dos trabalhadores, com perda das conquistas sociais dos ainda incluídos no sistema produtivo. Essa situação acentuou as desigualdades sociais ampliadas pelo desemprego e quebra do poder dos sindicatos, tendo o neoliberalismo sua responsabilidade pelo acelerado processo de privatização, desregulamentação e flexibilização das relações trabalhistas (ATAÍDE, 2012).

¹⁴ Com a ascensão de Fernando Henrique Cardoso que toma posse em 1995 e governa o país até 2003, através de uma aliança do PSDB com o PFL, as políticas neoliberais foram intensificadas. O processo de liberalização econômica e as privatizações das empresas estatais foram a marca deste governo (MEDEIROS, 2009, p. 70).

Iamamoto (2004) aponta o desenvolvimento de uma classe trabalhadora polarizada, com uma reduzida parcela com emprego estável, detentora de força de trabalho altamente qualificada e com acesso a direitos trabalhistas e sociais e uma larga parcela com trabalhos precários, temporários e subcontratados.

Nesse contexto cresceu a demanda pelo trabalhador que exerce várias funções, no mesmo tempo de trabalho e com o mesmo salário visando mais eficiência, associada à tecnologia moderna e alta qualificação nos setores de ponta da economia, com redução da solicitação por trabalhadores e expulsão da mão de obra, com efeitos extensos no Brasil:

Na sociedade brasileira esse quadro assume conotações particulares e mais graves, visto que ao desemprego, resultante das novas tecnologias, soma-se o persistente desemprego, estrutural, as relações de trabalho presididas pela violência, a luta pela terra, o trabalho noturno, as relações de trabalho clandestinas, o trabalho escravo, que passam a adquirir uma certa "máscara de modernidade" nesse país. (IAMAMOTO, 2004, p. 33-34).

Essas características de polivalência do trabalhador especializado com alto grau de adaptabilidade às variações de ritmo, função e papel no período pós-fordista, com traços toyotistas, determinaram o desemprego e a precarização do trabalho. Entretanto essas condições desfavoráveis à força de trabalho não foram provocadas somente pela maior presença de equipamentos na produção, mas pela preferência neoliberal de não transformar a grande quantidade de trabalho em ocupação estável e protegida (VASAPOLLO, 2005).

Por fim, segundo Furno e Gomes (2015), com a reestruturação produtiva no Brasil já foi possível identificar, nos anos 1980, formas de trabalho flexíveis e terceirizadas, frutos das transformações operadas no capitalismo mundial, tema que será tratado no próximo capítulo.

5 TERCEIRIZAÇÃO

O capitalismo mundial, tendo se amparado no processo de acumulação flexível ou pós-fordista, provocou mudanças impostas pelo processo de financeirização e mundialização da economia, no qual o capital financeiro passou a dirigir todos os demais empreendimentos do capital, subordinando a esfera produtiva, suas práticas e os modos de gestão do trabalho. Segundo Antunes e Druck (2015), essa lógica financeira, além da dimensão econômica, impactou todos os âmbitos da vida social, transformando o modo de trabalho e de vida, sustentando-os na volatilidade, efemeridade e descartabilidade, como já era ressaltado por Marx (1996) ao afirmar que o processo de acumulação capitalista seria o responsável por multiplicar a massa de assalariados, aumentando a relação de dependência e exploração entre trabalhadores e capitalistas:

Crescimento do capital implica em crescimento de sua parcela variável ou convertida em força de trabalho. Uma parcela da mais-valia transformada em capital adicional precisa ser sempre retransformada em capital variável ou fundo adicional de trabalho [...] A reprodução da força de trabalho, que incessantemente precisa incorporar-se ao capital como meio de valorização, não podendo livrar-se dele e cuja subordinação ao capital só é velada pela mudança dos capitalistas a que se vende, constitui de fato um momento da própria reprodução do capital. Acumulação do capital é, portanto, multiplicação do proletariado. (MARX, 1996, p. 246)

A multiplicação do proletariado e as transformações econômicas e conseqüentemente sociais resultantes da reestruturação produtiva reconfiguraram as relações capital-trabalho, com novas tecnologias, novas práticas para organização da produção e da gestão da força de trabalho, dentre elas a terceirização, que até recentemente era empregada para a execução das atividades meio. Lima (2010) definiu que a terceirização permitiria flexibilizar o processo produtivo da seguinte forma:

Trata-se da reorganização da produção com a focalização das atividades fins das empresas e a externalização das demais. As empresas eliminam setores produtivos, administrativos ou de serviços, considerados complementares às suas atividades fins e transferem sua realização para outras empresas, concentrando-se no produto principal. (LIMA, 2010, p. 18).

Em decorrência da reestruturação do capital, passou-se a buscar novas práticas nos meios de produção, tendo em vista majorar o crescimento com um menor custo para obtenção de maior competitividade. Por conseguinte, as empresas procuraram manter o foco prioritariamente nos recursos financeiros, humanos e tecnológicos essenciais ao negócio, de forma a agilizar a produção, reduzir os gastos e adquirir maior capitalização. Buscando manter-se à frente na disputa do mercado optou-se pela redução do pessoal, transferindo as atividades não essenciais para serem administradas por empreiteiras e prestadoras de serviços (RABELO; BARBOSA, 2012).

Com essas prerrogativas a terceirização se consolidou, sendo conceituada por Marcelino e Cavalcante (2012, p. 338) como “todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e (ou) a externalização dos conflitos trabalhistas”.

Juridicamente, o procedimento de terceirização é definido por Nóbrega (1998) como um processo no qual há a inserção de um terceiro integrante na relação jurídica que habitualmente aconteceria entre aquele que presta serviços, dispondo de sua energia de trabalho, e o que se beneficia desse labor oferecendo em contrapartida uma remuneração ao trabalhador. Nessa relação, esse terceiro membro é uma pessoa jurídica, uma empresa de trabalho temporário, prestadora de serviços, eventualmente, chamada de locatária.

Esse terceiro participante envolvido na relação entre a organização e o trabalhador favorece a priorização da atividade-fim organizacional, aquelas que geram valor para a empresa e que correspondem ao seu negócio central, sem deixar de lado as atividades-meio, aquelas que não estão diretamente relacionadas com a produção de valor para o cliente da empresa, como no caso das atividades de vigilância, limpeza, contabilidade, entre outras, que são realizadas por empresas que têm buscado cada vez mais qualidade e especialização. Adotando essa prática, teoricamente, seria possível reduzir gastos e obter ganhos, já que a empresa contratada, especializada nos serviços que vai prestar, tem a tendência de conseguir maior flexibilidade no gerenciamento e compartilhamento dos recursos necessários à realização das atividades-meio, gerando eficiência (SILVA, 2008).

A terceirização, atuando como a descentralização permanente ou temporária de certas atividades de uma organização, segundo Carvalho e Bridi (2015), começou

a ocorrer antes mesmo do desenvolvimento do capitalismo moderno, entretanto, a partir do século XX ela se converte em um problema social a ser estudado pela Sociologia, Direito, Economia e Administração. Sua forma atual teve origem no Estados Unidos, durante a Segunda Guerra Mundial, quando, por falta de capacidade de atender a toda a demanda de armamentos da época e também por escassez de mão-de-obra, a indústria bélica delegou parte de suas atividades a terceiros.

No cenário de mudanças políticas, sociais e econômicas advindas da crise estrutural do capital, que se desenvolveu na década de 1970, e com a crise do petróleo em 1973, marcando a transição para o regime de acumulação flexível, teve início um profundo processo de racionalização dos sistemas de produção e de reestruturação das corporações, com vistas a economizar mão de obra e a intensificar o controle sobre o trabalho (CARVALHO; BRIDI, 2015), favorecendo as formas mais flexíveis de contratação e a consolidação das práticas de terceirização em diversas partes do mundo capitalista.

Com o propósito de contornar a situação de crise foram estabelecidos novos padrões de concorrência e exigências, com a imposição de agilidade e flexibilidade no processo produtivo. Nesse aspecto, a terceirização foi uma das formas determinantes de flexibilização, fornecendo um grau de liberdade ao capital para gerir e dominar a força de trabalho “através da flexibilização dos contratos e da transferência de responsabilidade da gestão e dos custos trabalhistas para um terceiro.” (Druck e Franco, 2008, p.99).

Essa flexibilização desejada com a terceirização, explicita a precarização do trabalho, que não tem atingido somente os trabalhadores à margem da legislação trabalhista, mas a totalidade viva do trabalho em todas as suas formas (ALVES, 2007), conforme detalha Bertoni Neto (2012, p. 28):

Essa precarização também se faz presente nas ocupações do segmento organizado do mercado de trabalho através da perda de benefícios e direitos trabalhistas por conta da flexibilização do estatuto salarial; aumento da jornada de trabalho e não pagamento de hora extra; repressão aos movimentos sindicais, implicando em queda do poder de negociação da categoria assalariada; queda no rendimento dos trabalhadores; e até mesma na própria insegurança no emprego e na carreira, visto que o trabalhador acaba por tolerar maior exploração de sua força de trabalho e até mesmo renuncia a direitos sociais e trabalhistas por temer o desemprego. Ou seja, na atualidade, a precarização do trabalho atinge a força de trabalho amoldada na

acumulação flexível, a massa de trabalhadores dependentes das leis de mercado.

Procurando atender à necessidade de maior agilidade, flexibilidade e competitividade, as principais razões que as empresas utilizam para justificar a terceirização nas empresas, segundo o DIEESE (2003, p.10-11) são de que seria um procedimento necessário para o sucesso das inovações organizacionais e gerenciais pretendidas; permitiria concentrar esforços no que é definido como vantagem competitiva, transferindo o conjunto de atividades que não correspondem ao seu *core business*, sejam elas de apoio, ou mesmo de produção, para outras empresas; reduziria os custos ou transformaria os custos fixos em custos variáveis; simplificaria os processos produtivos e administrativos; a empresa terceira encontraria soluções mais criativas e menos onerosas para a produção, eliminando parte do desperdício e do comodismo que, segundo os próprios empresários, é característico das grandes empresas-mãe.

Entretanto, se muitas eram as vantagens para as empresas, em relação ao trabalho e à redução dos quadros funcionais, a terceirização gerou tanto uma maior flexibilidade do trabalhador, com diminuição dos direitos trabalhistas, quanto o aumento do desemprego estrutural, conforme avalia Vasapollo (2005, p. 27):

A nova organização capitalista do trabalho é caracterizada cada vez mais pela precariedade, pela flexibilização e desregulamentação, de maneira sem precedentes para os assalariados. É o mal-estar do trabalho, o medo de perder o próprio posto, de não poder mais ter uma vida social e de viver apenas do trabalho e para o trabalho, com a angústia vinculada à consciência de uma evolução tecnológica que não resolve as necessidades sociais. É o processo que torna precário todo o viver social.

Essa questão da flexibilidade das relações de trabalho se associa à transferência da incidência de regulamentação exógena (Estado e sindicato) do processo de acumulação para as empresas. Nesse caso, o encargo de ser objeto de qualquer regulação limitadora passa a ser da empresa terceirizada. Ou seja, a adoção da terceirização pelas empresas potencializa a capacidade de exploração do trabalho e reduz a probabilidade de atuação dos agentes que poderiam impor limites a esse processo” (FILGUEIRAS, 2013, p. 7).

Para Druck (2002) o aumento da flexibilidade do trabalho no mundo capitalista, demonstrada claramente na subcontratação ou terceirização, no emprego temporário, em atividades autônomas ou em outras práticas de trabalho assalariado disfarçado revelam práticas flexíveis de emprego e dos mercados de trabalho difundidas em todas atividades e lugares, associadas a processos de desindustrialização e descentralização geográfica das fábricas. Essas práticas, inseridas na hegemonia da lógica financeira, exigem maior mobilidade para os capitais produtivos menos rígidos e cada vez mais flexíveis.

A desconcentração da força de trabalho, com atividades parceladas e desconectadas entre si, de acordo com Silva (2015), passou a dificultar o reconhecimento do colega de trabalho como uma unidade de classe, como ocorria nas fábricas fordistas/tayloristas. Concomitantemente, a tecnologia aplicada à produção proporcionou ganhos de produtividade que levaram ao aumento do poder de consumo da classe trabalhadora, apesar da apropriação capitalista através do mais-valia:

Deste modo as formas de organização dos trabalhadores são cooptadas pelo capitalismo e pelos impressionantes ganhos de produtividade que a revolução técnico-científica aplicada à produção trouxe no último século. Em vez do combate pelo controle das forças produtivas os sindicatos se conformaram em barganhar por melhor distribuição desse excedente, de certo modo abrindo mão de tomar o controle da produção. (SILVA, 2015, p. 68).

Com essa situação de controle e supressão do poder da classe trabalhadora organizada, Harvey (2004) afirma que os recursos capitalistas passaram a utilizar as forças intelectuais e as novas tecnologias para diminuir o poder organizado da classe trabalhadora, promovendo a competição entre os trabalhadores, e ao mesmo tempo exigindo flexibilidade de disposição, de localização e de abordagem de tarefas.

Em uma situação de ganhos relevantes para o capital e de poucas oportunidades para o desenvolvimento da classe trabalhadora, o DIEESE (2003) afirma que a terceirização enquanto técnica de gestão é um fenômeno mundial nas sociedades capitalistas, e mantém características gerais em todos os países em que é aplicada, entretanto, suas práticas apresentam especificidades nos diferentes locais onde se desenvolve em consonância com aspectos estruturais, conjunturais, históricos, culturais, políticos, econômicos, nacionais e internacionais.

5.1 DESENVOLVIMENTO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

Antes da Revolução de 1930¹⁵, as relações de emprego no Brasil eram de pouca relevância, uma vez que no país se desenvolvia uma economia essencialmente agrícola, baseada fortemente no café, com poucas indústrias, que eram compostas basicamente por imigrantes europeus, que se concentravam especialmente em São Paulo e na região sul do país.

Mas no início da década de 1930 muitos cafeicultores começaram a sentir os efeitos da crise de 1929, e logo passaram a investir seu capital em indústrias que empregavam terceiros para atividades secundárias, visando economizar os gastos com mão de obra. Nesse contexto, a população brasileira passou a integrar a massa de trabalhadores urbanos do Brasil e passou também a sofrer os efeitos do capitalismo como péssimas condições no ambiente de trabalho, miserabilidade de salários, jornadas excessivas e má distribuição de renda.

Com a posse do presidente Getúlio Vargas em 1930, iniciaram-se medidas de suporte a esses trabalhadores, como a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com a intenção de atender a questão social, o amparo e a defesa do operariado urbano e rural, sendo posteriormente positivadas as leis trabalhistas nas Constituições e culminando, em 1943 com a Consolidação das Leis do Trabalho (LUZ; SANTIN, 2010).

O governo Vargas ficou marcado no plano econômico pela criação de monopólios no setor produtivo e no plano social pela administração de conflitos e tutela de interesses a partir da instituição de uma ampla legislação social. Houve nesse período a expansão das funções administrativas, econômicas e o crescimento do aparelho do Estado, caracterizado pelo crescimento da burocracia e consequente pouca utilização do processo de terceirização. Já em meados da década de 1950, no

¹⁵ Nas eleições de 1930, o candidato da oposição, Getúlio Vargas, é derrotado nas urnas. O resultado oficial, porém, foi acusado de fraudulento, o que não era novidade diante do sistema sufragista da República Velha. Em 3 de novembro de 1930, Getúlio Vargas assume a Presidência da República, por intermédio de um golpe de Estado, que também desencadeou no fim do regime da República Velha. A situação da época não era favorável em virtude dos reflexos da crise de 1929, assim, o Estado passa a dirigir o processo de industrialização e a coordenar politicamente os interesses distintos que se afirmavam ao longo desse processo, tudo como medida de resposta à crise provocada pela grande depressão. É dentro desse contexto que se criam condições para o surgimento do Direito do Trabalho, na forma de buscar a normatização das relações de trabalho oriundas do processo industrial(LUZ; SANTIN, 2010).

governo de Juscelino Kubitschek, diferentemente da ênfase de Getúlio ao setor público, seu programa de industrialização previa a participação conjunta dos setores público e privado, bem como o estímulo a sua expansão simultânea, apontando incompatibilidades entre a estrutura burocrática vigente e o novo projeto nacional. Apesar da sobrevivência de valores tradicionais no núcleo da burocracia, a implementação do Programa de Metas exigia estruturas flexíveis, não-burocráticas e uma capacidade de coordenação dos esforços de planejamento. (RIBEIRO, 2002).

Nos anos 1960 ocorreu no país o advento do governo militar, de caráter eminentemente reformista e desenvolvimentista. Nesse período, houve o crescimento da terceirização na Administração Pública amparada pelo seu primeiro respaldo jurídico advindo da Reforma Administrativa do Aparelho Administrativo do Estado. Essa reforma tinha como objetivo a suposta modernização do Estado brasileiro frente às transformações econômicas mundiais, buscando atribuir à gestão pública a eficiência da iniciativa privada através da descentralização e desburocratização do Estado (SILVA, 2015).

A Reforma do Estado foi proposta em 1963 e subsidiou a elaboração do Decreto Lei nº 200/67 que objetivava trazer para a Administração Pública a descentralização de processos que já vinha sendo utilizada no setor privado. Essa descentralização contribuiria para manter sob a responsabilidade da Administração Pública Direta somente atividades que lhe fossem características, e dessa forma elas poderiam ser executadas com maior eficiência, eficácia e economicidade, abrindo margem para que se contratassem empresas especializadas para a realização de atividades consideradas auxiliares ou acessórias à atividade principal do Estado. Essa visão descentralizadora e voltada para a contratação de serviços terceirizados pode ser constada no artigo 10, parágrafo 7º do referido Decreto:

Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada.

[...]

§ 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução. (BRASIL, 1967).

Em 1966, os Decretos Lei nº 1.212 e nº 1.216 já previam algum tipo de terceirização, autorizando a terceirização de serviços de segurança. Já a partir do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, a contratação de serviços pela Administração Pública Federal passou a ser regulamentada por norma legal, como descrito no artigo 10º, que define que a execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada.

Durante o vigor do Decreto Lei nº 200/67, não havia a especificação do significado de “realização material de tarefas executivas”, o que foi esclarecido pela elaboração da Lei Federal nº 5.645/70, que passou a classificar os cargos da administração federal, no parágrafo único do seu artigo 3º dispondo que:

As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto Lei no 200, de 25 de fevereiro de 1967 (revogado com atualização das atividades pelo Decreto 2.271/97). (BRASIL, 1970, art. XX).

Nessa conjuntura de manutenção de algumas atividades na Administração Pública e de descentralização de outras, não havia ainda legislação específica para o servidor público, mantendo-se as relações de trabalho geridas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), com exceção da estabilidade e da necessidade de concurso público. Também não havia, para a terceirização, legislação referente à relação dos contratos entre a empresa interposta e a Administração Pública, e a justiça trabalhista tratava esses contratos como relação de trabalho direta. Essa situação permitiu o surgimento de precedentes para a possibilidade de trabalhadores ligados às empresas terceiras requererem vínculo empregatício junto à Administração Pública. Nesse contexto, o caráter da terceirização foi se desconfigurando no sentido de evitar o inchaço da máquina administrativa pelo corte de gastos com pessoal (SILVA, 2015).

Para tanto, através da Súmula nº 214 do Tribunal Federal de Recursos, a Justiça Federal manteve o entendimento de que “A prestação de serviços em caráter continuado, em atividades de natureza permanente, com subordinação, observância de horário e normas da repartição, mesmo em grupo-tarefa, configura relação empregatícia”. (BRASIL, 1986)

Nesse sentido, Fernandes (1997) apontou que a possibilidade de contratação pela Administração Pública através da CLT não era o regime jurídico mais adequado para reger as relações de trabalho do trabalhador efetivo. Isso porque o trabalho dos efetivos teria um caráter mais colaborativo do que conflituoso, e a CLT teve sua criação baseada na necessidade de defender os interesses do trabalhador, que é a parte mais fraca das relações produtivas.

Já na década de 1970 e 80, no bojo das transformações econômicas, políticas e sociais, com destaque para o estabelecimento do neoliberalismo, surgiram questionamentos quanto ao papel do Estado nas relações econômicas, procurando-se manter um Estado Mínimo, com a limitação da participação nas atividades econômicas e a terceirização das atividades não produtivas, mesmo que públicas.

Em 1986, o TST aprovou o Enunciado nº 256, restringindo as hipóteses de terceirização lícita para os casos de trabalho temporário e serviços de vigilância bancária, mas não houve manifestação quanto à possibilidade de terceirização de serviços na Administração Pública.

Entretanto, para transferir essas atividades a outras pessoas e, ao mesmo tempo, atender aos princípios da Administração Pública, os processos para terceirização precisaram ser regulados através da licitação. A princípio a Constituição Federal de 1988 apontou no artigo 37, inciso XXI que:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

XXI - ressalvados os casos especificados na legislação, as obras, serviços, compras e alienações serão contratados mediante processo de licitação pública que assegure igualdade de condições a todos os concorrentes, com cláusulas que estabeleçam obrigações de pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta, nos termos da lei, o qual somente permitirá as exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações.

Tendo o respaldo constitucional para contratação de serviços e obras, o processo de terceirização das atividades meio ganhou força especialmente após o crescimento dos governos (neo)liberais, que pôde ser observado no Brasil com maior ênfase nos anos 1990. Nessa época os modelos “desenvolvimentistas” que marcaram

o país desde 1930 começaram a perder o vigor, o que se consolidou com a eleição de Fernando Collor de Melo em “um processo de desmonte da perspectiva nacional desenvolvimentista e a emergência do neoliberalismo.” (FURNO; GOMES, 2005, p. 211).

Segundo o DIEESE (2003, p. 9), no período entre 1980 e 1990, mudanças institucionais e estruturais como o estabelecimento da Constituição Federal de 1988 e o fenômeno da globalização, com a abertura da economia ao exterior em momento de forte retração impulsionaram a reestruturação produtiva. Essas mudanças visavam maior competitividade em meio à recessão e tinham como objetivo a redução do tamanho do Estado e desregulamentação das relações trabalhistas:

Nesse período, foram adotadas medidas que visavam estimular a competitividade dos produtos brasileiros para enfrentar as novas condições impostas pelos mercados nacional e internacional. Destacam-se, entre várias outras, o incentivo à reestruturação produtiva; a privatização de várias empresas públicas; a desregulamentação das relações de trabalho; a legislação antitruste e as novas leis de proteção ao consumidor; a liberalização comercial e as novas regras para investimentos diretos. (DIEESE, 2003, p. 9).

Para o cumprimento da regra constitucional (artigo 37, inciso XXI), que conseqüentemente propiciou o fortalecimento do emprego da terceirização, em 1993, foi elaborada a Lei nº 8.666 que instituiu normas para licitações e contratos da Administração Pública. Segundo o artigo 3º da Lei 8.666 “A Licitação destina-se a observância do princípio constitucional da isonomia e a selecionar a proposta mais vantajosa para a Administração”. A referida lei definiu serviço, no artigo 6º, inciso II, como “toda atividade destinada a obter determinada utilidade de interesse para a Administração...”, e não apresentou restrições aos serviços a serem terceirizados.

Assim, para regulamentar a legalidade dos contratos de prestação de serviços terceirizados no Brasil, no mesmo ano da criação da lei 8.666, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) emitiu a Súmula 331/1993, garantindo no item III a não vinculação entre o tomador do trabalho e o trabalhador terceirizado sob determinadas circunstâncias, possibilitando a legitimação da contratação de empresa interposta para a realização de algumas atividades dentro do processo produtivo, no setor privado e público:

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. (BRASIL, 1993).

De acordo com Nóbrega (1998, p. 61), no entendimento do Enunciado 331 do TST depreende-se que a autorização para o trabalho temporário sem formação de vínculo com o tomador, é possível em qualquer ramo de atividade, desde que observadas três condições simultaneamente:

- a) a atividade desenvolvida pelos trabalhadores cedidos pela locatária deve estar dissociada da atividade-fim do cliente. É preciso que os serviços em questão sejam marginais, no sentido de que estejam afastados do núcleo da empresa, de sua própria essência;
- b) não deve haver pessoalidade;
- c) nem subordinação. (BRASIL, 1993).

Por conta dessa falta de vinculação entre tomador de trabalho e força de trabalho, Silva (2015) aponta que pode haver a precarização das relações de trabalho e ao mesmo tempo a redução dos custos de produção, servindo às exigências do *just in time* e do mercado. Por esse motivo, essa regulamentação advinda da Súmula 331 do TST vem sendo usada de forma sistemática como referência normativa para o enquadramento das atividades passíveis de execução pela via indireta:

A Súmula nº 331 do TST traça limites jurídicos à terceirização – o que a torna duplamente importante, seja para o bem como para o mal. Para o bem, porque – em razão dos próprios limites – ajuda a conter o fenômeno. Para o mal, porque – dentro dos mesmos limites – ela o legitima e reforça.

[...]

Mas a terceirização, como vimos, é também uma estratégia de poder. Viabilizada pela nova relação de forças entre capital e trabalho, ela aprofunda a desigualdade entre os atores sociais, minando a força do grupo e abalando os alicerces do próprio Direito. (VIANA et al., 2011, p. 60).

Portanto, a Súmula 331 do TST ajusta as atividades que podem ser terceirizadas, não abrindo espaço para a contratação de serviços das atividades exclusivas da empresa ou da Administração Pública, entretanto, ela normatiza a

terceirização, fortalecendo sua implementação dentro dos limites legais para as atividades não exclusivas (atividades meio).

Dois anos após o entendimento da Súmula, em 1995, inicia-se o governo de Fernando Henrique Cardoso, com forte tendência neoliberal, no qual a terceirização ganhou força no país com a Reforma Administrativa do Estado, e em 1997, o Decreto Federal nº 2.271 dispôs sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, reforçando a necessidade de licitação, dando preferência à contratação indireta de vários tipos de serviços e resguardando as atividades típicas reservadas aos trabalhadores efetivos:

Artigo 1º No âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional poderão ser objeto de execução indireta as atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituem área de competência legal do órgão ou entidade.

§ 1º As atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações serão, de preferência, objeto de execução indireta.

§ 2º Não poderão ser objeto de execução indireta as atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade, salvo expressa disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal. (BRASIL, 1997).

O primeiro mandato de Fernando Henrique Cardoso foi marcado pelas mudanças da implementação da Reforma Administrativa e Previdenciária. Já no segundo mandato foi necessário atentar para a redução dos altos índices de inflação, para o reequilíbrio do balanço de pagamentos, e sobretudo, para o combate ao déficit público. Nessa perspectiva, em 2000 foi aprovada a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) – Lei Complementar 101/00, com disposições aplicáveis a todas as esferas da federação, estabelecendo regras restritivas quanto ao exercício da atividade financeira (FERRAZ, 2001, p. 2):

O novo código fiscal é alicerçado sobre quatro pilares básicos: **planejamento, transparência, controle e responsabilização**, trazendo repercussão sobre a disciplina das finanças, com vistas a transformar a ficção dos orçamentos públicos no Brasil em instrumento de exercício legítimo da cidadania.

Ainda segundo Ferraz (2012), dentre as medidas contidas na LRF, foram estabelecidos limites às despesas totais com pessoal das unidades da federação, não incluindo os valores dos contratos de terceirização de atividades-meio, conforme artigo 18, § 1º da referida lei, que dispõe:

Art. 18 [...]

§ 1o - Os valores dos contratos de terceirização de mão-de-obra que se referem à substituição de servidores e empregados públicos serão contabilizados como "Outras Despesas de Pessoal. (BRASIL, 2000).

Para elucidar a interpretação e definir o alcance da expressão “terceirização de mão-de-obra que se referem à substituição de servidores e empregados públicos” foi editada a Lei de Diretrizes Orçamentárias da União nº 9.995, de 25 de julho de 2000, interpretando autenticamente, o conteúdo do § 1º do art. 18:

Art. 64. O disposto no § 1º do art. 18 da Lei Complementar n. 101, de 2000, aplica-se exclusivamente para fins de cálculo do limite da despesa total com pessoal, independentemente da validade dos contratos.

Parágrafo único. Não se considera como substituição de servidores e empregados públicos, para efeito do caput, os contratos de terceirização relativos a execução indireta de atividades que, simultaneamente:

I - sejam acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituem área de competência legal do órgão ou entidade;

II - não sejam inerentes às categorias funcionais abrangidas por plano de cargos do quadro de pessoal do órgão ou entidade, salvo expressa disposição legal em contrário, ou quando se tratar de cargo ou categoria extinto, total ou parcialmente. (BRASIL, 2000).

Dessa forma, para não exceder os valores com despesas de pessoal e infringir a Lei de Responsabilidade Fiscal, muitos órgãos optaram pela terceirização das atividades acessórias, instrumentais ou complementares às suas áreas de competência legal.

Assim, é possível perceber que ao longo do tempo a terceirização foi ganhando espaço na Administração Pública no Brasil com o intuito de reduzir o volume e ao mesmo tempo modernizar sua estrutura estatal, buscando apoio do setor privado para a realização de determinados serviços públicos relacionados às atividades-meio do Estado, para que o órgão público pudesse se concentrar somente no desenvolvimento

de suas atividades principais. E esse pensamento de diminuição da atuação do Estado para redução dos custos dos seus serviços ganhou força com a Reforma Gerencial, que para Bresser-Pereira (2010) foi necessária frente à ineficiência da Administração Pública burocrática em legitimar o Estado Social, abrindo espaço para a ideologia neoliberal, voltada para a menor participação do Estado na economia e para livre circulação de capitais internacionais com ênfase na globalização.

Nesse contexto, Druck e Franco (2008) apontam que um novo padrão de desenvolvimento do capitalismo com novas práticas de gestão do trabalho se expandia no Brasil permitindo o progresso da terceirização no país:

Trata-se assim de um novo momento, constituído, de um lado, por um novo padrão de desenvolvimento do capitalismo, e de outro, por novas práticas de organização e gestão do trabalho, no interior das quais se encontra a terceirização como uma das principais. Parte-se, portanto, de uma consideração central: a flexibilização do trabalho é um fenômeno novo, dadas a dimensão, a amplitude e a qualidade adquiridas num quadro de mundialização, de reestruturação produtiva e de implementação de políticas neoliberais. (DRUCK; FRANCO, 2008, p. 98)

Nessas circunstâncias de globalização da economia, reestruturação produtiva e políticas neoliberais dos anos 1990, muitas empresas brasileiras optaram por uma redução dos custos através do enxugamento dos quadros funcionais, diminuindo a proporção de trabalhadores fixos com contrato de trabalho direto nas atividades fim da produção, e da precarização das relações de trabalho, propiciada pela terceirização que surge como uma alternativa às empresas, que foram obrigadas a desenvolver estratégias competitivas para alcançar maior produtividade e qualidade com menores preços (MORETO, 2000).

Buscando atingir o objetivo de competitividade no mercado, as empresas apontam como resultados ou vantagens presentes nos processos de terceirização, aspectos referentes à produção, mas também aspectos ligados à corte de pessoal em diversos setores, à desmobilização de ações sindicais e conseqüentemente de redução de direitos trabalhistas (DIEESE, 2013).

Os efeitos sociais da terceirização no Brasil não foram decorrentes somente da necessidade de investimento em uma nova gestão do trabalho, derivada das mudanças tecnológicas ou da crise do fordismo, mas da necessidade do

empresariado em responder a essas transformações sem perdas durante o momento de crise do Estado:

É neste quadro geral, portanto, que o processo de terceirização precisa ser situado. Não se trata apenas, como vimos, de mais uma 'nova' forma de gestão do trabalho ou de modernização que acompanha a tendência mundial. Na realidade, o recurso à terceirização periférica é expressão, antes de mais nada, de um momento de crise profunda, onde as condições econômicas e políticas vigentes no Brasil, sintetizadas na crise do Estado, têm sido enfrentadas por uma estratégia empresarial que busca, insistentemente, sair ilesa, utilizando-se de todo tipo de recurso para transferir as perdas para os trabalhadores – os seus “parceiros” preferenciais para sustentar os prejuízos decorrentes desta situação. (BORGES; DRUCK, 1993, p. 43).

Portanto, é possível perceber que em meio à crise do capitalismo a prática da terceirização foi utilizada para reduzir despesas às custas dos trabalhadores que nesse processo perdiam direitos e estendiam seus deveres com maiores jornadas e menos benefícios.

Em abril de 2015, o Projeto de Lei 4.330/2004, que dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho deles decorrentes, foi aprovado na Câmara dos Deputados e aguarda apreciação pelo Senado Federal sob a denominação de PLC 30/2015. O autor do projeto, Sandro Mabel, aponta na justificativa que houve uma revolução na organização da produção com reformulações na organização do trabalho, sendo a terceirização umas das técnicas de administração do trabalho com maior crescimento.

Desde então, movimentos sindicais se mobilizaram para garantir nessa regulamentação mais proteção e garantias aos trabalhadores terceirizados e restringir a amplitude da terceirização. Apesar de estar em debate no Senado no PLC 30/2015 a regulamentação da terceirização foi incorporada às alterações da Lei nº 6.019/1974, que se tornou o projeto de Lei nº 4.302/1998, que trataria inicialmente somente do trabalho temporário (DIEESE, 2017).

Esse PL foi aprovado e se tornou a Lei nº 13.429/2017, que dispõe no artigo 5º que “Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos”, viabilizando a “pejotização” que significa a prestação de serviço por empresa de uma só pessoa, possibilitando a redução da aplicação dos direitos trabalhistas.

Ainda segundo o DIEESE (2017), sendo a empresa contratante como estabelecido na referida lei “pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos”, fica autorizado que pessoa física terceirize os serviços que ela presta, gerando subcontratações que dificultam a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista, fiscal e previdenciária.

Além disso, no mesmo período foi aprovada a Lei nº 13.647/2017 que veio alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que aponta que contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal. Dessa maneira, é alterado o sentido da Súmula 331 do TST que previa os trabalhadores terceirizados exercerem atividades dissociadas da atividade-fim do cliente.

Os limites jurídicos e as normatizações relativas à terceirização têm como base a integração tanto de aspectos econômicos, como os relativos à adaptação e à reestruturação produtiva, quanto aspectos políticos, advindos do crescimento do avanço das práticas gerencialistas e neoliberais, que se desenvolveram no país, expressando as características e mudanças nessa prática ao longo do tempo e determinando seus efeitos para os trabalhadores.

5.2 REFORMA ADMINISTRATIVA E A TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

O primeiro projeto de modernização da Administração Pública no Brasil, foi o elaborado nos anos 1930 no governo de Getúlio Vargas, objetivando a industrialização nacional. A Administração Pública, nesse período, se tornou um ambiente de conflito entre os interesses agrários e os da indústria emergente, sendo necessária uma modernização institucional condizente com a modernização econômica, que superasse o patrimonialismo¹⁶ e promovesse a expansão das funções administrativas e econômicas, o que acabou provocando o crescimento do aparelho do Estado (RIBEIRO, 2002).

¹⁶ Patrimonialismo: segundo Bresser Pereira (1996) na administração patrimonialista, que definiu as monarquias absolutas, o patrimônio público e o privado eram confundidos. Nesse tipo de administração o Estado era entendido como propriedade do rei. O nepotismo e o empreguismo, senão a corrupção, eram a norma. Esse tipo de administração revelar-se-á incompatível com o capitalismo industrial e as democracias parlamentares, que surgem no século XIX.

Essas mudanças constituíram a primeira reforma administrativa do Brasil, adotando o modelo burocrata, que despersonalizava a Administração Pública, buscando princípios como eficiência, hierarquia e meritocracia:

Foi nesse cenário que surgiu uma nova concepção da administração pública no país, segundo a qual seria necessário aparelhar o Estado para viabilizar a revolução industrial, superando-se a forma patrimonialista de administrar a coisa pública. Coube ao Conselho Federal do Serviço Público Civil em 1936, posteriormente transformado no Departamento Administrativo do Serviço Público-DASP a instauração da nova ordem burocrática, baseada em normas racionais e procedimentos legais para a consecução dos negócios públicos, em que se destaca o propósito de formação de uma burocracia profissional. (RIBEIRO, 2002, p. 2).

Essa ampliação das intervenções do Estado na economia e na sociedade durante a Era Vargas propunham a cooperação do Poder Público na formação do próprio corpo social, intervindo nas relações econômicas (ESPÍRITO SANTO, 2010), propiciando, dessa forma, o crescimento do aparelho do aparelho do Estado, momento no qual a Administração Pública utilizou menor quantitativo de mão de obra terceirizada.

Uma segunda reforma teve início em 1967 visando a modernização do Estado brasileiro consoante às transformações econômicas mundiais, em uma tentativa de manter a competitividade internacional frente ao crescimento do liberalismo econômico que surgiu com o advento de capitalismo global. Com a reforma buscou-se então a superação da rigidez burocrática, sendo considerada por Bresser-Pereira (1996) “como um primeiro momento da administração gerencial no Brasil”, com ênfase à descentralização, pressupondo que a rigidez da administração direta seria diminuída tendo em vista a maior eficiência da administração descentralizada:

Instituíram-se como princípios de racionalidade administrativa o planejamento e o orçamento, a descentralização e o controle dos resultados. Nas unidades descentralizadas foram utilizados empregados celetistas, submetidos ao regime privado de contratação de trabalho. O momento era de grande expansão das empresas estatais e das fundações. Através da flexibilização de sua administração, buscava-se uma maior eficiência nas atividades econômicas do Estado. (BRESSER-PEREIRA, 1996, p. 272).

Nesse cenário, Silva (2015) aponta que houve a substituição do modelo de gestão burocrático e centralizado por uma estrutura que viabilizasse o desenvolvimento econômico, baseado na descentralização de processos e na manutenção na administração direta apenas das atividades que lhe devem ser características. Desse modo, a reforma administrativa abriu margem para a contratação de empresa interposta para a realização de atividades consideradas auxiliares ou acessórias no interior da atividade principal do Estado. Isso foi providenciado pelo Decreto-Lei 200/67, que buscava dotar a Administração Pública da eficiência operacional da iniciativa privada, propiciando o fortalecimento da terceirização no setor público:

Isto se daria principalmente pela descentralização e a desburocratização do Estado através da delegação de competência e do controle, criando a administração indireta com autarquias, fundações, sociedade de economia mista e empresas públicas que tinham maior autonomia no gerenciamento administrativo e permitiram viabilizar de forma mais ágil os procedimentos administrativos e financeiros. (SILVA, 2015, p. 82).

Considerando a reforma administrativa dos anos 1930, como a primeira do país, baseada na burocracia e afirmadora dos princípios centralizadores e hierárquicos, e a reforma da década de 1960, como um ensaio para a descentralização e desburocratização do Estado brasileiro, justificado pela necessidade de maior agilidade e flexibilidade para atender às demandas de um Estado desenvolvimentista, Bresser-Pereira (1996) aponta a Reforma Administrativa iniciada em 1995, no governo de Fernando Henrique Cardoso, como uma resposta à crise dos anos 1980 e à globalização da economia, eventos que determinaram, em todo o mundo, a redefinição das funções do Estado e de seu aparato:

Entre 1979 e 1994 o Brasil viveu um período de estagnação da renda per capita e de alta inflação sem precedentes. Em 1994, finalmente, estabilizaram-se os preços através do Plano Real, criando-se as condições para a retomada do crescimento. A causa fundamental dessa crise econômica foi a crise do Estado - uma crise que ainda não está plenamente superada, apesar de todas as reformas já realizadas. Crise que se desencadeou em 1979, com o segundo choque do petróleo. Crise que se caracteriza pela perda de capacidade do Estado de coordenar o sistema econômico de forma complementar ao mercado. Crise que se define como uma crise fiscal, como uma crise do modo de intervenção do Estado, como uma crise da forma burocrática pela qual o Estado é administrado, e, em um primeiro

momento, também como uma crise política. (BRESSER-PEREIRA, 1996, p. 8-9).

Essa terceira reforma se concretizou devido a um encadeamento de acontecimentos anteriores. Segundo Bresser-Pereira (2010), nos anos 1970, com a crise estrutural do capital, surge uma onda ideológica liberal mais radical, o neoliberalismo, que ganha forças nas duas décadas seguintes através de reformas orientadas para o mercado e de tentativas de mudar a natureza do Estado. Essa visão liberal a ser adotada na Administração Pública, segundo Martins (2006) é baseada na lógica do mercado, reduzindo a utilidade das organizações públicas, à nível micro-organizacional, e adequando o equipamento administrativo do Estado às finalidades mínimas do Estado de direito, no plano macro-organizacional.

Portanto, com o aumento da crise fiscal, no início da década de 1990, que de acordo com Ribeiro (2002), vinha se acelerando devido ao descontrole da inflação e pelo entendimento de que o setor público se tornara ineficiente em sua atuação, a burocracia se constituiu o principal alvo das críticas ao Estado. Essa situação evidenciou o déficit público e tornou inevitável a análise do papel do Estado na implementação dos serviços públicos, propiciando a emergência de um processo reformista, em resposta às críticas ao modelo intervencionista, e voltado para a modernização, com abertura do mercado e inserção competitiva do país na nova ordem econômica internacional.

Tendo em vista os desafios a serem superados a partir dos anos 1990 conformaram-se novas concepções quanto à gestão do Estado e seu papel, com efeitos econômicos, políticos e sociais, como a ideologia neoliberal e sua implementação, a Reforma do Estado e suas determinações, como parte constitutiva de um projeto ambicioso de realocar o poderio estatal para a promoção do desenvolvimento (CARINHATO, 2008).

No tocante à reforma do Estado, houve um movimento reformista no governo Collor (1990-1992) caracterizado pela redução da máquina e dos custos, operando cortes de pessoal, e extinguindo e modificando o status de vários órgãos, visando a diminuição do déficit público. Para isso, operaram-se mecanismos de desestatização e descentralização que, todavia, não lograram o rompimento com a base institucional do modelo centralizador e burocrático (RIBEIRO, 2002).

Assim, após o arranjo proposto no governo Collor e tendo sido eleito o presidente Fernando Henrique, surgiu a proposta da reforma gerencial de 1995, que foi implementada a partir do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRE), que objetivava maior eficiência do aparelho estatal. Brulon et al. (2012), destacam que ela foi colocada em prática com a transformação da Secretaria de Administração Federal (SAF) em Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (Mare), órgão responsável pela reforma a ser implantada, tendo como ministro Luiz Carlos Bresser-Pereira.

Para tanto, foram elaborados o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRE) e a Emenda Constitucional da Reforma Administrativa nº 19/1998, a partir dos quais se determinou o alcance de dois objetivos:

[...] a curto prazo, facilitar o ajuste fiscal, particularmente nos Estados e municípios, onde existe um claro problema de excesso de quadros; a médio prazo, tornar mais eficiente e moderna a administração pública, voltando-a para o atendimento dos cidadãos. (BRESSER-PEREIRA, 1996, p. 17).

O elaborador dos planos da reforma gerencial, Bresser-Pereira (1996), aponta que esse movimento ocorreu nos quadros do regime democrático, com o propósito de tornar mais eficiente e moderna a administração pública, voltando-se para o atendimento dos cidadãos:

Se a globalização obriga as administrações públicas dos estados nacionais a serem modernas e eficientes, a revolução democrática deste século que está terminando as obriga a ser de fato públicas, voltadas para o interesse geral, ao invés de serem auto-referidas ou submetidas a interesses de grupos econômicos. (BRESSER-PEREIRA, 1998, p. 151).

Em relação a esse regime democrático, Paes de Paula (2007, p. 21) aponta que a ênfase da administração nos processos gerenciais tende a reduzir o foco em sua dimensão sociopolítica revelando um descompasso entre as três dimensões fundamentais para a construção de uma gestão pública democrática:

- a) a dimensão econômico-financeira, que se relaciona com os problemas no âmbito das finanças públicas e investimentos estatais, envolvendo questões de natureza fiscal, tributária e monetária;

- b) a dimensão institucional-administrativa, que abrange problemas de organização e articulação dos órgãos que compõem o aparato estatal, assim como as dificuldades de planejamento, direção e controle das ações estatais e a questão da profissionalização dos servidores públicos para o desempenho de suas funções;
- c) a dimensão sociopolítica, que compreende problemas situados no âmago das relações entre o Estado e a sociedade, envolvendo os direitos dos cidadãos e sua participação na gestão pública.

Paes de Paula (2005) avalia que o modelo gerencial de administração pública poderia ser mais democrático, apesar de seus idealizadores dedicarem mais atenção à representação e às instituições democráticas do que à construção de uma cultura política participativa. A autora afirma ainda, que embora a administração gerencial buscasse se pautar pelo modelo participativo, ele não era observado na efetiva execução da organização gerencial do Estado com a implementação da reforma, pois, na prática, existiam muitas limitações institucionais e estruturais que prejudicavam a participação popular.

Nesse contexto, de modo efetivo, o Brasil precisava reduzir os custos de seu aparelho para tornar-se mais competitivo economicamente, e, para isso, buscou assimilar conceitos e modelos produzidos em outros países, como o *New Public Management* no Reino Unido, e o culto à excelência dos Estados Unidos, captando a essência do *American dream*, com os ideais de oportunidade de progresso e crescimento baseados na iniciativa individual. O Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado foi elaborado, segundo Ribeiro (2002) visando garantir a governança de acordo com novos modelos de financiamento, de organização e de gestão do setor público; aprofundar a descentralização de funções para estados e municípios; limitar a ação do Estado às atividades exclusivas, reservando as não exclusivas ao setor público não estatal e a produção de bens e serviços à iniciativa privada.

Quadro 2–Estrutura funcional e objetivos específicos do PDRE

ESTRUTURA FUNCIONAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
NÚCLEO ESTRATÉGICO (Formulação e decisão política)	Garantir o aumento da efetividade; Modernizar a administração burocrática mediante políticas de profissionalização, de carreiras e salários, concursos anuais, programas de educação continuada, fomento da cultura de avaliação de desempenho; Desenvolver a capacidade de gerir contratos com agências autônomas responsáveis pelas atividades exclusivas de Estado, bem como com as Organizações Sociais.
ATIVIDADES EXCLUSIVAS (Execução de políticas públicas)	Transformar em agências autônomas as entidades (fundações e autarquias) com poder de Estado, geridas por contratos de gestão, com autonomia para gerenciar os recursos humanos e financeiros à sua disposição e condicionadas ao cumprimento de objetivos/resultados e ao acompanhamento de indicadores de desempenho. Promover a aplicação de mecanismos de formulação e de avaliação de políticas públicas que priorizem a participação e o controle social.
ATIVIDADES NÃO EXCLUSIVAS (Alternativa para a publicização da prestação de serviços públicos nas áreas de saúde, cultura, educação universitária e pesquisa científica)	Transferir serviços para o Terceiro Setor ou entidades sem fins lucrativos e de direito privado, com autorização específica do Congresso Nacional para formalizar contratos e alocar recursos públicos; Garantir autonomia e responsabilização aos gerentes; Promover o controle social sobre os serviços; Manter financiamento público, e auferir recursos oriundos de serviços próprios e doações; Aumento da eficiência e da qualidade dos serviços.
SETOR DE PRODUÇÃO PARA O MERCADO (Produção de bens)	Continuidade do processo de privatização; Reorganizar e fortalecer as entidades de regulação dos monopólios naturais e dos privatizáveis; Implantar contratos de gestão nas empresas nacionais.

Fonte: RIBEIRO (2002, p. 12).

Essa estrutura funcional do Plano Diretor de Reforma do Estado se adaptava aos objetivos fundamentais de caráter gerencialista da reforma, que compreendia a redefinição do papel do Estado, fortalecendo sua função de regulação e fomento; o aumento da capacidade administrativa do Estado através da modernização, eficiência e qualidade; e o ajuste fiscal, inclusive nos estados e municípios, nos quais haviam problemas de excesso de pessoal (MARE, 1998).

Visando aumentar a eficiência e a qualidade, e ao mesmo tempo, reduzir os custos do aparato estatal, foi desenhada uma nova estratégia: a flexibilização da gestão, demandando “o fortalecimento dos quadros de carreira, a criação do ingresso

sem vínculo com o Estado – regime de emprego público e contratualização ou terceirização” (RIBEIRO, 2002, p. 18).

Nesse intuito, Paes de Paula (2005) ressalta que a reforma gerencial estabelecida no país dividiu as atividades estatais em:

- a) “atividades exclusivas” do Estado como legislação, regulação, fiscalização, fomento e formulação de políticas públicas, pertencentes ao núcleo estratégico do Estado, composto pela Presidência da República e os Ministérios (Poder Executivo), e que seriam realizadas pelas secretarias formuladoras de políticas públicas, pelas agências executivas e pelas agências reguladoras; e
- b) “atividades não-exclusivas” do Estado como serviços de caráter competitivo como serviços sociais (saúde, educação, assistência social) e científicos, que seriam prestados tanto pela iniciativa privada como pelas organizações sociais que integrariam o setor público não-estatal, e atividades auxiliares ou de apoio, como limpeza, vigilância, transporte, serviços técnicos e manutenção, seriam submetidas à licitação pública e contratadas com terceiros.

De acordo com essa divisão de atividades a autora aponta que a Reforma Administrativa, está imbricada com o projeto político de ajuste estrutural e do gerencialismo, baseando-se nas recomendações dessas correntes para reorganizar o aparelho do Estado e reestruturar a sua gestão, focalizando preferencialmente nas questões administrativas, deixando de lado a estruturação de um projeto político que repense o modelo de desenvolvimento brasileiro, a estrutura do aparelho de Estado e o paradigma de gestão

A partir da última reforma, fundamentada na ideia do Estado mínimo, estabelece-se um crescimento da terceirização no serviço público, com redução da estrutura estatal através da extinção de cargos disposta pela Lei nº 9.632 de 1998 que versa sobre a extinção de cargos no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. Essa lei, segundo Olher (2013), impacta diretamente na estrutura funcional da organização, visto que o espaço destinado aos terceirizados se altera de acordo com a extinção e/ou criação de cargos na Administração Pública.

Nesse contexto de extinção de cargos, a terceirização passa a tornar-se a opção preferencial para atender a demanda das atividades de apoio ou auxiliares na Administração Pública. E desse modo, a cada dia novas pessoas são incorporadas à organização, tendo relações diferenciadas com o sentido do trabalho dentro da Instituição em que atuam. Esse processo de substituição de cargos por serviços

terceirizados ampliado a partir da Lei Nº 9.632/98 teve grande repercussão Instituições Federais de Ensino.

No objeto deste estudo, que é a Reitoria do IF Sudeste MG, além do Gabinete do Reitor encontram-se as Pró-Reitorias de Ensino, de Pesquisa e Inovação, de Extensão, de Administração e de Desenvolvimento Institucional e suas respectivas Diretorias.

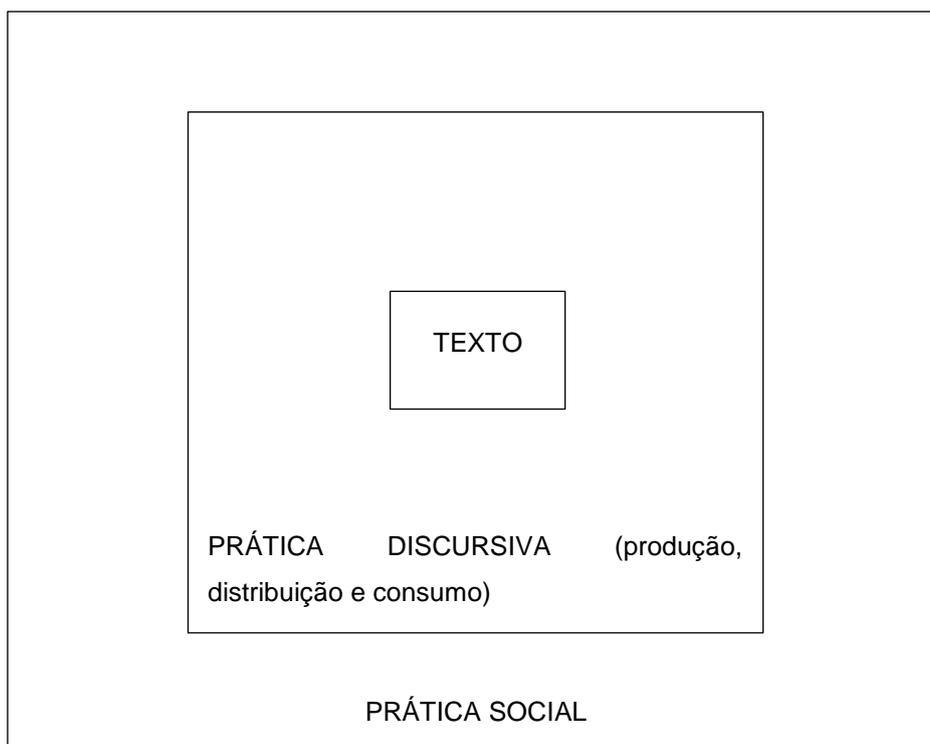
6 SOBRE A ANÁLISE CRÍTICA DO DISCURSO PARA A CONSTRUÇÃO DO SENTIDO DO TRABALHO

O termo discurso para Fairclough (1992) vai além da atividade puramente individual e da constituição de um reflexo de variáveis situacionais. O autor identifica o discurso como forma de prática social, podendo ser um modo de ação das pessoas sobre o mundo e sobre os outros, e também um modo de representação.

Dessa forma, estabelece-se uma relação dialética entre o discurso e a estrutura social, considerando que ele é moldado e regido pela estrutura social de modo que “os eventos discursivos específicos variam em sua determinação estrutural segundo o domínio social e particular ou o quadro institucional em que são gerados” (FAIRCLOUGH, 1992, p. 91). O discurso viria, portanto, interferir ativamente na construção de todas as dimensões da estrutura social, moldando e restringindo as relações, identidades e instituições que lhe são subjacentes.

Considerando esses aspectos, Fairclough (1992) elaborou uma concepção tridimensional do discurso que se apresenta como texto, prática discursiva (produção, distribuição e consumo) e prática social, conforme a figura a seguir:

Figura 1 – Concepção tridimensional do discurso



Fonte: FAIRCLOUGH (1992, p. 101).

No que concerne ao texto o autor destaca que a análise do discurso pode ser organizada em vocabulário, gramática, coesão e estrutura textual, mas deve ir além da análise linguística, sendo uma atividade multidisciplinar, que deve diferenciar o seu significado potencial de sua interpretação, devendo o intérprete optar por um sentido particular, ou um pequeno conjunto de sentidos alternativos:

Os textos são feitos de formas às quais a prática discursiva passada, condensada em convenções, dota de significado potencial. O significado potencial de uma forma é geralmente heterogêneo, um complexo de significados diversos, sobrepostos e algumas vezes contraditórios, de forma que os textos são em geral altamente ambivalentes e abertos a múltiplas interpretações. (FAIRCLOUGH, 1992, p. 103).

Fairclough (1992) preconiza que na análise da prática discursiva a força dos enunciados (promessas, pedidos, ameaças etc.), a coerência e a intertextualidade devem ser exploradas, juntamente com os processos de produção, distribuição e consumo textual.

E por último sugere que o discurso como prática social o relaciona com ideologia e poder. Essas categorias analíticas propostas por Fairclough para cada uma das dimensões da análise de discurso foram agrupadas por Resende e Ramalho (2004, p. 188) conforme o Quadro 3.

Quadro 3 – Categorias analíticas da concepção tridimensional do discurso de Fairclough

TEXTO	PRÁTICA DISCURSIVA	PRÁTICA SOCIAL
Vocabulário	Produção	Ideologia
Gramática	Distribuição	Sentidos
Coesão	Consumo	Pressuposições
Estrutura textual	Contexto	Metáforas
	Força	Hegemonia
	Coerência	Orientações econômicas,
	Intertextualidade	políticas, culturais, ideológicas

Fonte: RESENDE; RAMALHO (2004, p. 188).

Sendo o discurso uma prática social a partir de sua reciprocidade com a estrutura social, que implica enxergar uma relação entre um conjunto de discursos particulares e uma situação social, a prática discursiva colabora para reproduzir e também para transformar a sociedade. Considerando essa capacidade do discurso, Fairclough (1992) aponta que além de ser uma representação do mundo ele tem a capacidade de dar significado ao mundo, possuindo três aspectos construtivos:

- a) identificação: contribui para a construção das identidades pessoais e sociais, possibilitando que o discurso tenha efeitos transformadores ou reprodutivos nas relações de desigualdade e poder;
- b) ação: contribui para construir relações sociais entre as pessoas, o modo como os sujeitos agem e interagem uns com os outros, mas também, uns sobre os outros;
- c) representação: contribui para a construção de um sistema de conhecimentos e crenças, mas também se refere à possibilidade desse sistema.

Esses aspectos correspondem às funções da linguagem e a dimensões de sentido que coexistem e interagem em todo o discurso:

A função identitária relaciona-se aos modos pelos quais as identidades sociais são estabelecidas no discurso, a função relacional a como as relações sociais entre os participantes do discurso são representadas e negociadas, a função ideacional aos modos pelos quais os textos significam o mundo e seus processos, identidades e relações. (FAIRCLOUGH, 1992, p. 92).

Considerando que a prática social tem orientações variadas, como econômica, política, cultural e ideológica, e o discurso pode estar implicado em todas elas, o estudo pretende abordar os sentidos do trabalho através da análise crítica do discurso que:

[...] estuda as interações sociais a partir da análise de textos. Não se trata de um estudo puramente sociológico, no entanto, nem de uma abordagem exaustivamente linguística dos textos. A AD como um todo se insere no limiar entre esses dois pontos, buscando a relação do elemento linguístico com o elemento social. (COSTA, 2012).

Todas essas orientações variadas da vida social (seja econômica, política, cultural ou cotidiana) incluem elementos como atividade produtiva; meios de

produção; relações sociais; identidades sociais; valores culturais; consciência e semiose¹⁷, que estão dialeticamente relacionados, o que caracteriza a ACD:

A ACD é a análise das relações dialéticas entre semioses (inclusive a língua) e outros elementos das práticas sociais. Essa disciplina preocupa-se particularmente com as mudanças radicais na vida social contemporânea, no papel que a semiose tem dentro dos processos de mudança e nas relações entre semiose e outros elementos sociais dentro da rede de práticas. O papel da semiose nas práticas sociais, por sua vez, deve ser estabelecido por meio de análise. A semiose pode ser mais importante e aparente em determinada ou determinadas práticas do que em outras, e sua importância pode variar com o passar do tempo. (FAIRCLOUGH; MELO, 2012, p. 309).

O enfoque crítico da ACD propõe uma visão própria e distintiva da relação entre linguagem e sociedade, em uma tentativa de tornar mais evidentes os aspectos truncados dos discursos no que dizem respeito às desigualdades sociais, expondo seu propósito emancipador e não tendo em vista somente a linguagem ou seu uso (COSTA, 2012). Considerando a ACD, a pesquisa realizada será descritiva ao procurar conhecer a realidade estudada, suas características e seus problemas, buscando segundo Triviños (1987, p. 100) “descrever com exatidão os fatos e fenômenos de determinada realidade”.

Estando a análise do discurso, segundo Resende e Ramalho (2004), situada entre a Linguística e a Ciência Social Crítica, ela procura estabelecer um quadro analítico que pode mapear a conexão entre relações de poder e recursos linguísticos selecionados por pessoas ou grupos sociais, tornando-se conveniente para avaliar a questão do sentido do trabalho para os trabalhadores de diferentes relações trabalhistas, considerando que “a linguagem é elemento constituinte da realidade social e organizacional, através dos efeitos sobre as ideias, interpretações e ações dos atores envolvidos em todo e qualquer ato languageiro.” (CARRIERI et al., 2009, p. 23).

Vergara (2004) aponta que a análise do discurso não descarta o conteúdo, mas vai além, investigando como o conteúdo é utilizado para alcançar determinados efeitos:

¹⁷ Semiose: todas as formas de construção de sentidos – imagens, linguagem corporal e a própria língua.

Para analisar o discurso, é importante levar em consideração não só os aspectos verbais ou linguísticos, como, também, os paraverbais ou paralinguísticos, bem como os não verbais. Aspectos paraverbais referem-se às pausas, à entonação, às hesitações. Aspectos não verbais dizem respeito aos gestos, aos olhares, à postura corporal, à distância entre os participantes. (VERGARA, 2005, p. 29).

Nesse sentido, o discurso como prática ideológica, segundo Fairclough (1992) constitui, naturaliza, mantém e transforma os significados do mundo nas relações, sendo a intenção do estudo trazer a aplicação da análise do discurso para o mundo do trabalho, verificando seus sentidos para trabalhadores efetivos e terceirizados de acordo com a metodologia descrita a seguir.

7 PERCURSO METODOLÓGICO

De modo geral, uma pesquisa é desenvolvida por meio de um procedimento racional e sistemático com o objetivo de proporcionar respostas aos problemas que são propostos, unindo os conhecimentos disponíveis à utilização cuidadosa de métodos, técnicas e outros procedimentos científicos (GIL, 2002).

Assim, para tratar do sentido do trabalho, comparando as respostas dos trabalhadores efetivos e dos terceirizados, optou-se por uma pesquisa com objetivo descritivo e abordagem qualitativa, priorizando a observação dos dados por meio de análise documental, entrevistas semiestruturadas e diário de campo.

A entrevista, de acordo com Lima (2016), é capaz de captar histórias de vida, experiências, valores, opiniões, aspirações e motivações dos entrevistados, consistindo em gerar e manter conversações com pessoas consideradas chaves no processo de investigação.

O modelo de entrevista semiestruturada, é caracterizado por Triviños (1987) como aquela que parte de questionamentos básicos, apoiados em teorias que interessam à pesquisa, oferecendo em seguida um campo para interrogativas que surgem a partir das respostas dos informantes. Para realizar esse modelo de entrevista Boni e Quaresma (2005, p. 75) afirmam que:

O entrevistador deve ficar atento para dirigir, no momento que achar oportuno, a discussão para o assunto que o interessa fazendo perguntas adicionais para elucidar questões que não ficaram claras ou ajudar a recompor o contexto da entrevista, caso o informante tenha “fugido” ao tema ou tenha dificuldades com ele. Esse tipo de entrevista é muito utilizado quando se deseja delimitar o volume das informações, obtendo assim um direcionamento maior para o tema, intervindo a fim de que os objetivos sejam alcançados.

Para a elaboração da entrevista semiestruturada Triviños (1987) afirma ainda que seu roteiro, além de surgir das teorias que alimentam a ação do investigador, resulta também de toda a informação que o pesquisador recolhe, dependendo inclusive da escolha das pessoas que serão entrevistadas. Dessa forma, a seleção dos indivíduos deve seguir critérios julgados relevantes para um objeto particular de

investigação estabelecido indutivamente, atendendo as necessidades e o escopo da pesquisa, como aponta Thiry-Cherques (2009).

Neste estudo adotou-se a escolha intencional de indivíduos utilizando-se como estratégia para a seleção o foco em padrões de variação, subgrupos homogêneos e cadeias de informação, conhecido como bola de neve (*snowball*), no qual os informantes indicam outros informantes.

Na prática, a execução da amostragem em bola de neve teve início através da escolha de informantes-chave, com a finalidade de localizar perfis necessários para a pesquisa dentro da população geral. Esses informantes-chave ajudaram a pesquisadora a iniciar seus contatos e a tatear o grupo a ser pesquisado por meio da solicitação de indicação de novos contatos com as características desejadas a partir de sua própria rede pessoal e assim sucessivamente. Dessa forma, esse método de amostragem revela-se um processo permanente de coleta de informações que tira proveito das redes sociais dos entrevistados que fornecem ao entrevistador um conjunto cada vez maior de contatos potenciais que pode ser finalizado a partir do critério do ponto de saturação (VINUTO, 2014).

Para elucidar o conceito de saturação na seleção intencional de sujeitos Thiry-Cherques (2009, p. 22) define fenômeno como “um objeto tal como captado pela sensibilidade ou reconhecido pela consciência imediata”, e define categoria como “cada um dos conceitos genéricos, abstratos, fundamentais, de que se pode servir a mente para elaborar e expressar juízos”, para então apontar que:

A seleção intencional estabelecida por saturação é considerada representativa quando a entrevista ou a observação não acrescenta nada ao que já se conhece sobre o fenômeno ou categoria investigado (saturação teórica), suas propriedades e suas relações com outras categorias.

O roteiro da entrevista foi baseado na centralidade do trabalho, no seu caráter sociológico e nas transformações do mundo do trabalho ligadas ao desenvolvimento do modo de produção capitalista, utilizando ainda as dimensões do sentido do trabalho do MOW. Dessa forma, foram definidos três eixos básicos:

- a) concepções de trabalho, que focaliza especialmente nos aspectos de centralidade do trabalho;
- b) trabalho estranhado, alienação;

- c) precarização e terceirização, que teve como foco os direitos e deveres, a valorização do trabalho e as diferenças entre trabalho terceirizado e serviço público.

Além da entrevista, foi utilizada na coleta de dados a observação de campo (diário de campo) que através dos sentidos busca obter determinados aspectos da realidade. Segundo Lakatos (1996, p. 79) ela ajuda o pesquisador a “identificar e obter provas a respeito de objetivos sobre os quais os indivíduos não têm consciência, mas que orientam seu comportamento”.

Dessa forma, as entrevistas neste estudo tiveram como objetivo captar o sentido do trabalho tanto para os trabalhadores efetivos quanto para os trabalhadores terceirizados utilizando-se para análise dos dados a análise crítica do discurso para a interpretação das informações colhidas.

Para atender às características dessa análise, as entrevistas foram gravadas em áudio e transcritas com fidedignidade à fala dos participantes, acompanhada de notas de campo relativas às categorias analisadas na pesquisa, relacionando o sentido do trabalho para trabalhadores terceirizados e efetivos, iniciando-se com a seleção intencional de sujeitos e utilizando a estratégia de bola de neve para o prosseguimento da pesquisa.

O estudo teve como *locus* o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais (IF Sudeste MG). Criado em 2009, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais (IF Sudeste MG) integrou, em uma única instituição, os antigos Centro Federal de Educação Tecnológica de Rio Pomba (CEFET-RP), a Escola Agrotécnica Federal de Barbacena e o Colégio Técnico Universitário (CTU) da Universidade Federal de Juiz de Fora. (INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUDESTE DE MINAS GERAIS, 2016).

O IF Sudeste MG é uma instituição de educação superior, básica e profissional, pluricurricular e multicampi, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas. Os institutos federais têm por objetivo desenvolver e ofertar a educação técnica e profissional em todos os seus níveis de modalidade e, com isso, formar e qualificar cidadãos para atuarem nos diversos setores da economia, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional. (INSTITUTO FEDERAL

DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUDESTE DE MINAS GERAIS, 2016).

Atualmente, além dos *campi* de Rio Poma, Barbacena e Juiz de Fora, foram fundados *campus* em Muriaé, Santos Dumont, São João Del-Rei e Manhuaçu, além dos *campi* avançados de Bom Sucesso, Cataguases e Ubá. O município de Juiz de Fora abriga, ainda, a Reitoria do Instituto. (INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUDESTE DE MINAS GERAIS, 2016).

Considerando a extensão da interpretação da análise do discurso através da concepção tridimensional de texto, prática discursiva e prática social, e por fim, a necessidade de coleta de dados *in loco*, optou-se pela delimitação do objeto na Reitoria do IF Sudeste MG, visto que a pesquisadora é servidora técnico-administrativa efetiva nesta lotação, na qual foi também realizada introdutoriamente uma pesquisa documental das relações quantitativas entre terceirizados e efetivos.

8 O IMPACTO DAS MUDANÇAS LEGISLATIVAS NA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS DA REITORIA DO IF SUDESTE MG

A Reitoria do IF Sudeste MG apresenta uma força de trabalho terceirizada, até então estruturada para realização de atividades meio, que apresenta a seguinte configuração entre os anos de 2016 e 2018:

Quadro 4 - Quantitativo de profissionais terceirizados da Reitoria em 2017/2018

Categoria profissional	Quantidade em fevereiro/2016	Quantidade em fevereiro/2017	Quantidade em fevereiro/2018
Contínuo	1	1	1
Recepcionista	12	17	12
Vigia	4	2	2
Guarda vigia	2	2	2
Faxineiro	5	7	5
Motorista	3	3	3
Copeiro	1	2	1
Almoxarife	1	2	1
Oficial de manutenção	1	1	1
Total	30	37	30

Fonte: Setor de Contratos (2018).

Já em relação à configuração da força de trabalho de trabalhadores efetivos, durante o mesmo período, o quantitativo se apresenta da seguinte forma:

Quadro 5 - Quantitativo de trabalhadores efetivos da Reitoria em 2017/2018

(continua)

Categoria profissional (Técnicos Administrativos em Educação)	Quantidade em janeiro/2016	Quantidade em janeiro/2017	Quantidade em janeiro/2018
Administrador	8	8	8
Arquivista	1	2	2
Assistente Social	1	3	3
Auditor	2	2	2
Contador	3	3	3
Economista	1	1	1
Engenheiro – Área	4	4	4
Engenheiro de Segurança do Trabalho	1	1	1
Jornalista	2	2	3
Pedagogo – Área	1	1	1
Psicólogo – Área	1	1	1
Analista de Tecnologia da Informação	6	5	5
Secretário Executivo	2	2	3

Quadro 5 - Quantitativo de trabalhadores efetivos da Reitoria em 2017/2018			(conclusão)
Técnico em Assuntos Educacionais	4	4	4
Tecnólogo – Formação	1	1	2
Assistente em Administração	23	24	24
Revisor de Textos em Braille	0	1	1
Técnico em Arquivo	0	1	1
Técnico em Audiovisual	0	1	2
Técnico em Contabilidade	1	1	1
Técnico em Tecnologia da Informação	3	3	3
Técnico em Edificações	1	1	0
Técnico em Eletroeletrônica	0	1	1
Técnico de Laboratório – Área	1	2	2
Técnico em Segurança do Trabalho	1	1	1
Tradutor Intérprete de Linguagem de Sinais	0	1	1
Vigilante	4	5	5
Assistente de Aluno	1	1	1
Auxiliar em Administração	4	8	8
Auxiliar de Biblioteca	1	1	1
Auxiliar de Enfermagem	1	1	1
Pintor – Área	1	1	1
Total	80	95	98

Fonte: Sistema Integrado de Gestão de Pessoas (2018).

Os quadros quantitativos demonstram que os cargos extintos a partir da Lei nº 9.632 de 1998 possibilitaram o emprego de força de trabalho terceirizada nas atividades meio dentro do IF Sudeste MG, tornando a relação entre eles quase de 1 terceirizado para cada 3 trabalhadores efetivos.

Essa relação vem sofrendo mudanças de acordo com o caráter neoliberal ou não da gestão pública, assim como pode variar de conforme o investimento em políticas públicas de educação. Os quantitativos de trabalhadores efetivos e terceirizados na Reitoria do IF Sudeste MG a partir de 2016 foram influenciados diretamente pela Emenda Constitucional nº 95/2016.

Oliveira et al. (2017) relata que ao longo da década de 1980, mobilizações populares, greves, conflitos e extensos debates públicos possibilitaram a formulação da Constituição Federal de 1988 (CF 88) com ampla garantia de direitos individuais, coletivos e sociais, dentre eles a educação. Desde a Constituição Federal de 1934 até hoje, o principal mecanismo de financiamento da educação foi a vinculação de um percentual mínimo de recursos tributários. Esse mecanismo de financiamento só foi interrompido em períodos ditatoriais: Constituição de 1937, e Constituição de 1967,

decorrente do golpe militar de 1964, que suprimiu a vinculação constitucional de recursos para a educação, diminuindo os investimentos governamentais nessa área.

Contudo, Oliveira et al. (2017) aponta que o pacto social estabelecido pela Constituição Federal de 1988, com direitos sociais ao cidadão e deveres ao Estado, foi alterado pela Emenda Constitucional 95/2016 que estabeleceu um novo regime fiscal, no qual o gasto primário do governo federal fica limitado por um teto definido pelo montante gasto do ano anterior reajustados pela inflação acumulada, medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), representando em um congelamento real das despesas do Governo Federal, com redução do gasto público relativamente ao Produto Interno Bruto e ao número de habitantes (devido ao crescimento da população ao longo dos anos), da seguinte forma:

As regras do novo regime não permitem, assim, o crescimento das despesas totais e reais do governo acima da inflação, nem mesmo se a economia estiver bem, o que diferencia o caso brasileiro de outras experiências estrangeiras que adotaram o teto de gastos públicos. Somente será possível aumentar os investimentos em uma área desde que sejam feitos cortes em outras. As novas regras desconsideram, portanto, as taxas de crescimento econômico, como também as demográficas pelos próximos 20 (vinte anos), o que (e aqui já antecipando a nossa crítica a respeito), poderá levar ao sucateamento das políticas sociais, especialmente nas áreas da saúde e educação, pondo em risco por completo a qualidade de vida da população brasileira. (MARIANO, 2017, p. 261).

Mais recentemente, após muitos protestos contra a medida, foi promulgada a Emenda Constitucional nº 95/2016 que institui um Novo Regime Fiscal. A conhecida PEC do Teto, que alterou os artigos nº 102 a nº 105 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da CF 88, cria um teto para os gastos públicos da União pelos próximos 20 anos a partir de 2017, sendo atualizados apenas pela inflação do ano anterior com base na variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA). Como atualmente as despesas primárias com saúde e educação tem percentuais fixos para investimento, com a submissão ao teto esses recursos diminuirão ao longo dos anos a partir de 2018.

No caso da Reitoria do IF Sudeste MG, início do ano de 2017 os contratos previam um quantitativo maior de recepcionistas, número que foi revisto devido à redução de recursos a partir de 2018. Foi reduzido também, conforme pode ser observado no Quadro 5, o número de funcionários da faxina, o que foi influenciado

pela IN 05/2017 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão que aumentou de 600 metros quadrados para de 800 a 1200 metros quadrados os índices de produtividade por servente em jornada de oito horas diárias, o que foi inclusive relatado em entrevista pelo Diretor de Planejamento do IF Sudeste MG.

Essa preocupação em relação aos cortes nos gastos públicos e consequente redução dos serviços terceirizados foi relatada em entrevista pelos trabalhadores terceirizados referindo-se à valorização de seu trabalho:

A gente poderia ser mais valorizado, a gente não ser tratado como segundo plano, mas como prioridade também. Por exemplo, se tiver um corte no Instituto, o corte que vai ser é funcionário, não corta o café, não corta outras coisas, mas corta funcionário, então a gente se sente desvalorizado, porque a gente sente como se fosse usado e depois não precisou joga fora. Então acho que o que seria melhor é a gente ser valorizado mais como pessoa. (Entrevistado 8, terceirizado)

Com a aprovação da PEC nº 95/2016 o quantitativo de trabalhadores efetivos também sofreu alteração, pois tendo em vista a redução das verbas para a educação, o setor de Gestão de Pessoas providenciou o preenchimento de todas as vagas ainda existentes a partir de concursos ainda em validade, o que demonstra o aumento do quantitativo de efetivos em 2017 e 2018.

As recentes mudanças nas políticas econômicas impactaram e continuarão a impactar no quantitativo de efetivos, que deve se manter estável ou reduzir, tendo em vista a impossibilidade de aumento dos recursos destinados para a área da educação. Assim, com a aposentadoria dos trabalhadores efetivos, as atividades que eram por eles executadas podem ser supridas por trabalhadores terceirizados, que agora poderão realizar as atividades meio.

Com essas transformações nas instituições públicas e a substituição de mão de obra concursada por terceirizada, e considerando também as diferenças entre as condições e relações de trabalho de trabalhadores efetivos e terceirizados, é possível aventar diferentes percepções dos sentidos do trabalho para esses dois grupos, que podem ser evidenciados através de seus discursos.

9 O DISCURSO DO SENTIDO DO TRABALHO: DA CENTRALIDADE À ALIENAÇÃO

Durante o período de coleta dos dados foram entrevistados 11 trabalhadores, até que se chegasse à saturação, sendo 6 trabalhadores efetivos, dos quais 3 já foram terceirizados, e 5 trabalhadores terceirizados:

Quadro 6 – Dados dos entrevistados

Nº	Cargo atual	Categoria	Idade	Gênero	Escolaridade
1	Auxiliar de Biblioteca	Efetiva	36	F	Especialização
2	Recepcionista	Terceirizada	25	F	Ensino Médio
3	Técnico em Assuntos Educaçãois	Efetivo	29	M	Especialização
4	Técnico em Arquivo	Efetiva	41	F	Especialização
5	Recepcionista	Terceirizado	38	M	Graduação
6	Recepcionista	Terceirizada	48	F	Ensino Médio
7	Servente de Limpeza	Terceirizada	44	F	Ensino Médio/Técnico
8	Oficial de Manutenção Predial	Terceirizado	25	M	7º ano do Ensino Fundamental
9	Assistente em Administração	Efetivo	42	M	Especialização
10	Servente de Limpeza	Terceirizada	41	F	Ensino Médio
11	Assistente em Administração	Efetiva	36	F	Especialização

Fonte: Dados da pesquisa.

Tanto os efetivos quanto os terceirizados atenderam prontamente à solicitação de conceder a entrevista para a pesquisa. Os trabalhadores efetivos marcaram a conversa durante o horário de trabalho, e os terceirizados em sua maioria no horário de almoço.

Os trabalhadores efetivos foram entrevistados em suas próprias salas ou em salas de reuniões dos seus setores. Já para as entrevistas dos terceirizados houve uma maior dificuldade de se conseguir um local totalmente isolado, desse modo, optamos por realizar as entrevistas nas recepções (ante salas) dos andares em que trabalham, locais com pouca circulação de pessoas.

Tendo em conta que a Análise Crítica do Discurso de Fairclough (1992) considera os fatores linguísticos, discursivos e sociais para estabelecer uma relação

dialética entre o discurso e a estrutura social, e considerando também que os eventos discursivos específicos são determinados estruturalmente de acordo com o domínio social e particular ou com o quadro institucional no qual são gerados, esse tipo de análise foi utilizado para o estudo das entrevistas.

Os discursos produzidos pelos entrevistados foram analisados levando-se em consideração o texto, a prática discursiva e a prática social para compreender o sentido do trabalho para cada categoria de trabalhadores.

Essa análise acompanhou o roteiro básico planejado para a entrevista de acordo com as dimensões que estruturam o sentido do trabalho para cada pessoa:

- a) Concepções de trabalho, centralidade e caráter sociológico;
- b) Trabalho estranhado e alienação;
- c) Precarização e terceirização, direitos e deveres, valorização do trabalho e diferenças entre trabalho terceirizado e serviço público.

9.1 CONCEPÇÕES DE TRABALHO, CENTRALIDADE E O CARÁTER SOCIOLÓGICO

A concepção de trabalho proposta por Marx (1996) apresenta o trabalho como a apropriação do natural para satisfazer as necessidades humanas, se estendendo para a proposição de que o trabalho, como criador de valores de uso, seria condição para a existência humana.

A partir desse conceito de que o trabalho é fundamental para a vida do homem, apoiado na obra de Marx, Lukács (1979) apontou o caráter social do trabalho, assumindo que não seria possível a existência de um ser social sem uma base orgânica e inorgânica, e que a passagem do homem para um ser social teria como categoria central o trabalho.

Nessa perspectiva, quando os entrevistados foram perguntados sobre a concepção de trabalho, o discurso dos trabalhadores efetivos apresentou maior força no entendimento do caráter sociológico do trabalho, no entanto, ambas as categorias se aproximaram no sentido da centralidade, apesar de apresentarem práticas discursivas e sociais diferentes para assumirem essa centralidade. Mas apesar das diferenças ficou latente conforme aponta Marx, Lukács e Engels (1876), que o trabalho é condição básica e fundamental para a vida humana, conforme apontou a Entrevistada 1:

Minha mãe sempre me criou assim, é pra eu ter sempre um trabalho, pra eu ser independente. Então o trabalho pra mim é uma coisa muito importante. (Entrevistada 1, trabalhadora efetiva, já foi terceirizada)

Ao reafirmar o pronome de primeira pessoa em seu vocabulário a Entrevistada 1 demonstra a introjeção da concepção de trabalho como algo fundamental para sua vida, colocando-o como uma condição para sua existência, confirmando a hegemonia do trabalho na prática social, através das orientações ideológicas e culturais nas quais ele prevalece. A entrevistada repete a primeira pessoa do singular dando força à assimilação da necessidade do trabalho em sua vida.

Já o Entrevistado 3 inicia a produção de seu discurso apontando o caráter sociológico do trabalho em sua vida, afirmando que a princípio ele lhe parecia fundamental para a sua vida, e logo após, assinala as transformações ideológicas e culturais que se desenvolveram ao longo do tempo:

Eu tinha ideia de que trabalho antes era uma coisa, antes de trabalhar e iniciar a graduação, de que era uma coisa inseparável da vida humana assim, a gente em algum momento da vida tem que de fato trabalhar, mas aí estudando um pouco mais, e tendo contato com a obra de Marx eu descobri que trabalho é algo que só os seres humanos realizam, então pra mim hoje na concepção, existem duas concepções de trabalho, existe uma concepção ontológica, que é essa, que só os seres humanos realizam porque eles projetam seus trabalhos, eles projetam suas ideias, e a partir dessas projeções podem cria-las e existe o trabalho que a gente executa no dia a dia né, que seria de fato o que tá presente por exemplo na legislação trabalhista (Entrevistado 3, trabalhador efetivo).

O Entrevistado 3 afirma que sua formação o fez compreender o caráter ontológico e sociológico do trabalho, citando também o trabalho como fonte de projeção das realizações pessoais do homem.

Nesse contexto, os entrevistados já vêm apontando o trabalho como a base elementar da estruturação do ser social, demonstrando a hegemonia da orientação ideológica na prática social do discurso e demonstrando o seu caráter ontológico (LUKÁCS, 2012), conforme relata a entrevistada 4:

[Eu trabalho] porque não é possível, eu acredito, hoje em dia, com a cultura que a gente desenvolveu não trabalhar, porque hoje em dia o

que faz sentido para o ser humano, o que faz com que ele pertença, é o trabalho. (Entrevistada 4, trabalhador efetivo, já foi terceirizado)

Neste trecho a Entrevistada 4 reforça em sua prática discursiva o sentido sociológico do trabalho, demonstrando que na prática social ideologicamente o homem se torna um ser social através do trabalho.

A concepção do trabalho para o terceirizado apresentou menor caráter sociológico e uma forte relação com o retorno financeiro e a capacidade de manutenção das necessidades pessoais e da família, estabelecendo na prática social do discurso uma hegemonia da orientação econômica, como aponta o Entrevistado 5 “Igual eu, eu sou casado, tenho filho, então também o trabalho pra mim é o sustento da casa”.

Lukács (1997) aponta que a posição teleológica do trabalho é o ser social, em torno da qual se organizam as demais posições teleológicas como política, cultura, educação etc. Dessa forma, a categoria trabalho não se estabelece sozinha, mas se constitui a partir de aspectos positivos e negativos de uma dimensão filosófica e ontológica que determinariam a construção da identidade humana e sua realização pessoal (QUARESMA; MENEZES NETO, 2011).

Nessa construção, a Entrevistada 4, que atualmente é efetiva, mas já trabalhou como terceirizada no IF Sudeste MG, *campus* Juiz de Fora, revelou que enquanto terceirizada o caráter financeiro de seu trabalho era preponderante e que a realização pessoal com o que desenvolvia apresentava-se em segundo plano:

Mas no caso da terceirização, como eu tinha que executar outros tipos de serviço que não era aquele que eu gostaria no fundo, então pra mim era um trabalho realmente como renda e só uma pequena parte como satisfação pessoal. (Entrevistada 4, trabalhador efetivo, já foi terceirizado)

Os aspectos de construção da identidade e de realização pessoal, segundo a entrevistada não apresentavam grande relevância enquanto trabalhadora terceirizada, sobressaindo-se a dimensão financeira, que apresentou força em seu discurso, assinalando pouca satisfação pessoal com as atividades que realizava. Entretanto, como trabalhadora efetiva o aspecto também se apresentou em seu discurso apontando que para os efetivos a dimensão financeira também importância,

mas que essa dimensão vem acompanhada do discurso da relevância, independência e realização pessoal.

Assim, na produção e distribuição de sua prática discursiva, a Entrevistada 4 aponta o aspecto financeiro e a necessidade cultural do trabalho, mas preza por um sentido ideológico em sua prática social, demonstrando um interesse em realizar-se pessoal e profissionalmente em seu trabalho, utilizando mecanismos de coesão textual de tempo para criar um contraste com o que havia afirmado sobre a época em que era terceirizada:

[...] trabalhar pra mim hoje é realmente um encontro da minha pessoa, porque gosto muito de arquivos, me descobri, é uma das coisas que eu vejo que eu tenho habilidade, gosto, enfim... então hoje em dia pra mim é mais uma questão, além do financeiro é uma realização pessoal (Entrevistada 4, trabalhador efetivo, já foi terceirizada).

O Entrevistado 9, que já foi terceirizado do IF Sudeste MG, *campus* Rio Pomba, e atualmente é trabalhador efetivo da Reitoria, produz seu discurso inicialmente destacando a importância do caráter financeiro, apontando em seguida para a questão do prazer no trabalho, o que revela a necessidade de afirmar uma orientação ideológica para o trabalho além da orientação econômica:

[Eu trabalho] essencialmente pelo dinheiro, mas como eu sei que não tem como fugir, eu tento fazer de uma forma prazerosa pra mim, porque a gente passa mais tempo trabalhando do que fazendo qualquer outra coisa (Entrevistado 9, trabalhador efetivo, já foi terceirizado)

Por fim, a Entrevistada 1 que já foi terceirizada no IF Sudeste MG Reitoria e agora é efetiva aponta a realização pessoal que o trabalho lhe proporciona atualmente, mas em seguida revela que não havia essa realização enquanto terceirizada:

Eu me sinto muito realizada no trabalho. O trabalho pra mim é muito importante, não só pelo financeiro mas por uma ocupação mesmo. O trabalho pra mim tem um valor não de status ou financeiro, mas tem um valor de... tipo... pessoal. Quando eu era terceirizada, eu tenho até um pouco de vergonha de falar isso, eu não me sentia realizada e não me sentia como um trabalho digno. É feio falar isso, digno não, tira essa palavra fora, não realizada. Eu achava assim, como eu fiz uma graduação e como eu fiz uma pós-graduação eu achava que eu tinha

capacidade de ter uma coisa melhor do que ser terceirizada (Entrevistada 1, trabalhadora efetiva, já foi terceirizada)

Ao relatar as diferenças em termos de realização pessoal, a Entrevistada 1 chamou a atenção para sua formação profissional, apontando que teria a capacidade de ter “uma coisa melhor”. Essa passagem direciona o contexto de seu discurso para o aspecto econômico, demonstrando que a partir do momento em que sua formação foi aperfeiçoada ela poderia estar atuando em um trabalho que lhe proporcionasse melhor remuneração.

Além do caráter sociológico e da orientação econômica do trabalho na prática social, no primeiro eixo básico da entrevista, o discurso da centralidade do trabalho fica evidente tanto para os trabalhadores terceirizados quanto para os efetivos em suas práticas discursivas.

O Entrevistado 3 utiliza o termo central para determinar a importância do trabalho em sua vida, tanto pelo tempo que é dispensado para o trabalho quanto pelo tanto que ele se incorporou a suas ações e aspirações no dia a dia:

O trabalho hoje tem um peso muito grande porque a maior parte da minha semana é dedicada ao trabalho, não são apenas 40 horas, tem o processo de deslocamento, de ida e volta, tem o fim de semana que a gente pensa nas questões de trabalho, agendas... então tá sempre organizado assim. Talvez é um dos pontos centrais, talvez não, é um dos pontos centrais da minha vida, não é só a questão de convivência familiar ou de desejos que me movem, o trabalho também por estar presente em grande parte do meu tempo, ele move sim a minha vida (Entrevistado 3, trabalhador efetivo).

Ao elencar as atividades realizadas em seu dia a dia e relaciona-las com o trabalho o Entrevistado 3 apresentou em seu discurso mecanismos de coesão exemplificativos que demonstraram a centralidade do trabalho em sua vida, sem se posicionar quanto à orientação de sua prática social.

Mas logo em seguida o entrevistado expressou que a centralidade do trabalho para ele, trabalhador efetivo, externa-se também nas atividades realizadas fora do horário de trabalho, momento no qual opta por cursos de capacitação e qualificação voltados para a área de conhecimento do setor em que atua, demonstrando dessa forma hegemonia da orientação ideológica em sua prática social. Essa centralidade

foi relatada pelo entrevistado 3 utilizando um termo de coesão textual de ilustração, o “por exemplo”:

Por exemplo, a minha pesquisa de mestrado é em relação ao trabalho que eu desempenho na instituição, então foi isso que me motivou assim a entrar, não queria fazer um mestrado por fazer, de certa forma eu queria ter, lógico, um ganho pessoal de conhecimento mas envolver esse ganho pessoal de conhecimento com o ambiente no qual eu estou inserido. Hoje eu consigo realizar a minha pesquisa de mestrado e concilia-la com o meu trabalho, então acho que no final das contas vai gerar uma contribuição pessoal e uma contribuição para instituição e para o público que ela atende. (Entrevistado 3, trabalhador efetivo).

Essas atividades de capacitação são incomuns entre os terceirizados, visto que o efetivo dispõe de benefícios financeiros ao se qualificar e capacitar, ao contrário dos trabalhadores terceirizados, o que o Entrevistado 5 aponta fazendo a comparação e revelando a desmotivação para continuar os estudos ou se capacitar:

[...] a gente fica estagnado, entendeu, porque aqui por exemplo não tem plano de carreira pra terceirizado, recepcionista ali e acabou, a gente não tem recepcionista pleno, sênior e júnior, por exemplo, essa é a diferença. Se por exemplo, eu não tenho mestrado, mas se eu fizer um mestrado eu não tenho aumento, entendeu, o servidor se ele fizer o mestrado ele recebe tantos por cento porque ele tem o mestrado, se ele fizer um doutorado ele também recebe outro aumento. (Entrevistado 5, terceirizado).

Com esse discurso o Entrevistado 5 ilustra a desmotivação para a capacitação ao utilizar elementos de comparação entre a carreira do efetivo e do terceirizado, apontando para uma orientação econômica do discurso, tendo em vista que os trabalhadores efetivos possuem benefícios remuneratórios ao se capacitar, diferentemente dos terceirizados. Esse discurso traz em seu contexto o fato de que a centralidade do trabalho para o terceirizado não inclui atividades de formação fora do horário de serviço.

Dessa forma, em suma, foi possível observar que a concepção de trabalho na vida dos entrevistados apresenta um caráter sociológico muito mais forte para os trabalhadores efetivos, que têm consciência desse caráter, e expõem em seu discurso grande orientação ideológica em relação à necessidade de trabalhar para fazer parte e contribuir para a sociedade. Entretanto, apesar da força em sua prática discursiva

sobre a dimensão filosófica do trabalho, a prática social teve forte hegemonia econômica, aproximando-se do discurso dos terceirizados.

Para os efetivos, o discurso econômico é produzido juntamente com o discurso de realização pessoal e profissional. Nesse contexto de realização do homem, Semeraro (2013) apurou que o trabalho vai além da satisfação das necessidades individuais do homem, expressando também um valor maior, público e universal do ser humano, e que o trabalho material e intelectual seriam expressão do espírito coletivo e ao mesmo tempo uma experiência educativa, mas pelo fato de ser realizado com os outros não é simples nem linear, mas esconde a armadilha da dominação.

No que concerne à centralidade, foi possível verificar que ambas as categorias têm o trabalho como fundamento para sua existência, organizando as demais áreas de suas vidas de acordo com o trabalho. Essa centralidade foi apurada entre os trabalhadores efetivos, inclusive em suas atividades fora do trabalho, tendo por exemplo atividades de formação e qualificação voltadas para a melhoria do desempenho nas tarefas que realiza no trabalho, o que traz em seu contexto uma preocupação financeira tendo em conta que a capacitação do trabalhador efetivo lhe proporciona ganhos em sua remuneração, diferentemente do trabalhador terceirizado.

Tendo como base as dimensões trazidas inicialmente em relação à concepção, caráter sociológico e centralidade do trabalho para os entrevistados, já foi possível se verificar maior desenvolvimento da alienação e estranhamento ao trabalho entre os trabalhadores terceirizados, tendo em vista a maior força discursiva em relação aos aspectos de subsistência do trabalho, como “então pra mim era um trabalho realmente como renda e só uma pequena parte como satisfação pessoal”, o que abriu caminho para adentrar para nesse tema no segundo eixo da entrevista.

9.2 TRABALHO ESTRANHADO, ALIENAÇÃO

Duarte e Pola (2009) relataram a separação entre o trabalho e os meios de produção, na qual o homem como dono da força de trabalho foi obrigado a vendê-la ao proprietário dos meios de produção em troca de um salário.

Como consequência dessa venda da força de trabalho, Marx (2004) afirma que o objeto produzido pelo homem se torna um ser estranho e o homem torna-se somente um instrumento para o proprietário dos meios de produção alcançar um maior nível de acumulação. Desse modo, o trabalho passa a ser para o homem apenas um meio

de subsistência, não apresentando as características conceituais de expressão e desenvolvimento das capacidades humanas.

Essa concepção de trabalho como meio de subsistência foi relatada por ambas as categorias no primeiro eixo da entrevista, mas apresentou maior força na prática discursiva dos terceirizados. Essa hegemonia da orientação econômica, fortemente observada no discurso dos trabalhadores terceirizados, foi seguida por uma prática social que demonstrou alienação em relação ao trabalho e aos meios de produção no segundo eixo da entrevista ao serem questionados sobre a finalidade do órgão em que trabalham e como as tarefas executadas contribuem para essa finalidade.

A Entrevistada 2 relatou que entende a finalidade da Reitoria do IF Sudeste MG como a parte administrativa do Instituto, da qual saem as autorizações para todas as áreas de todos os campi, e compreende que ela exerce uma atividade “mais operacional de montar um processo, despachar um processo, carimbar, numerar, cadastrar no sistema”, mas não assimila a contribuição de suas atividades para que a Reitoria cumpra sua finalidade ao ser perguntada sobre a relação dessas atividades com a finalidade do Instituto ela afirma que nunca parou para pensar sobre isso.

Diante dessa resposta, a Entrevistada 2 demonstrou alienação em relação aos meios de produção e ao seu trabalho. Entretanto, posteriormente ela relatou que o seu trabalho é importante, mas que as atividades que realiza, por pressupor serem majoritariamente operacionais não têm tanta influência sobre o resultado final, apontando que são atividades que poderiam ser realizadas por outras pessoas, inclusive pelos próprios trabalhadores efetivos, substituindo o sentido de alienação por um sentido de desvalorização, aspecto que será tratado no próximo eixo da entrevista:

Sim, eu acho que ele [meu trabalho] é importante, mas é o que eu acabei de falar, ele não é fundamental, de repente, para uma tomada de decisão ou algum desenvolvimento, porque as tarefas que eu exerço aqui, elas não são limitadas somente a mim, igual atendimento de telefone, operação de sistemas, existem outras pessoas, até mesmo servidores aqui no setor, que eles também podem desenvolver essas tarefas. (Entrevistada 2, terceirizada).

A dificuldade em relacionar as atividades desempenhadas com a finalidade da Reitoria do IF Sudeste MG também foi constatada na resposta da Entrevistada 6, expressando um sentido de estranhamento em relação às atividades realizadas, tendo

em vista que a mesma não soube identificar claramente como sua atividade de recepcionista influenciaria para o resultado final do serviço:

Aí eu já não sei... eu acredito que por exemplo assim, muitas pessoas às vezes até ligam pra cá querendo saber telefone de outros campus, então através do site eu informo, informo até mesmo o setor que precisa, eu acho que é um setor mais de informação mesmo, de passar no caso, mas seria de informação, acredito eu né (Entrevistada 6, terceirizada).

A Entrevistada 9, trabalhadora terceirizada, apresentou dificuldade em elaborar texto e prática discursiva relacionando a finalidade da Reitoria, demorando para formular um discurso e respondendo por fim que se tratava de “levar conhecimento para mais pessoas”. A partir desse ponto ao ser perguntada sobre como seu trabalho contribuiria para essa finalidade a entrevistada relatou que seria “mantendo limpo o Instituto”, entretanto, não conseguiu relacionar a atividade de limpeza com a finalidade de levar conhecimento a mais pessoas, demonstrando a alienação e o estranhamento em sua prática social.

Já para os efetivos percebeu-se coerência em suas práticas discursivas ao relatar a finalidade da Reitoria e como suas atividades contribuem para o desempenho da finalidade da instituição, apresentando na prática social ideologia de sentido para as atividades que realizam e menos estranhamento.

A Entrevistada 1, relata a diferença entre a noção que tinha enquanto terceirizada do alcance e importância de seu trabalho para a finalidade da Reitoria e a que tem hoje como efetiva:

Essa finalidade, o fim, essa eu não tinha noção não. Hoje eu tenho mais né? Hoje eu percebo o quanto é importante uma Pró-Reitoria de ensino, o quanto é importante ser bem articulado. Talvez quando eu era terceirizada eu não tinha essa noção, apesar de saber como que era uma Pró-Reitoria, como era uma Reitoria... eu não tinha essa noção de alcance (Entrevistada 1, trabalhadora efetiva, já foi terceirizada).

Ela demonstrou em seu discurso que enquanto terceirizada havia um processo de alienação em relação à finalidade da Reitoria e à influência do seu trabalho nessa finalidade. Entretanto, sua visão mudou ao se tornar trabalhadora efetiva, pois atualmente ela constata que suas atividades colaboram diretamente para a finalidade

da Reitoria, que a mesma apontou como “um órgão de orientar os campi, pra ajudar aos campi a desenvolver as coisas que são voltadas para os alunos”. Nesse contexto, ela expressou ainda em sua prática discursiva a mudança de suas atitudes como efetiva, apontando a importância de ser bem articulada para atuar em suas atividades.

O Entrevistado 3, trabalhador efetivo, produziu seu discurso em relação à finalidade da Reitoria fazendo referência à função das Reitorias das demais Instituições Federais de Ensino e ao caráter centralizador desses órgãos, demonstrando intertextualidade em sua prática discursiva:

Não só do Instituto, mas todas as reitorias das universidades e institutos federais elas têm hoje sim, pra mim né, um caráter centralizador, de organização das políticas institucionais, por mais que elas busquem descentralizar, como é o nosso caso, a gente possui 10 *campi*, então dá pra você descentralizar as ações políticas e institucionais, mas ela tem um papel de organização da instituição, porque como no caso aqui é multi *campi* você tem realidades muitas distintas entre um campus e outro, mas ainda assim é preciso ter uma coluna vertebral e o papel da reitoria é fazer essa organização, manter essa coluna vertebral da instituição (Entrevistado 3, trabalhador efetivo).

A partir do discurso produzido para se referir à finalidade da Reitoria, o Entrevistado 3 concluiu que as atividades realizadas por ele estão diretamente ligadas a essa finalidade, dando coerência a sua prática discursiva através de exemplos que confirmam o caráter centralizador relatado e demonstrando distanciamento do processo de alienação, tendo em vista que acompanha todo o processo produtivo e compreende cada etapa desse processo:

Sim, está diretamente ligado, hoje grande parte das ações desenvolvidos aqui na reitoria como por exemplo a avaliação de projetos para abertura de novos cursos, os projetos são encaminhados pra cá, a gente faz a análise desse projeto, e com base a gente faz uma análise de âmbito organizacional do projeto, de legislação, adequação do projeto às normas enfim, matrizes curriculares, e aí essas análises, elas vão subsidiar os dados e as decisões nas instâncias superiores como CEPE, colégio de dirigentes, comitê de ensino, que esses projetos são submetidos também e isso está ligado diretamente ao papel de organização da reitoria. Para você abrir um curso você tem que passar pela reitoria, pelo crivo da reitoria, então isso sim é gerenciar, mas ao mesmo tempo também centralizar as ações (Entrevistado 3, trabalhador efetivo).

Nesse contexto, o trabalhador efetivo consegue assimilar que o trabalho e seus produtos não assumem uma existência à parte do homem, de sua vontade e de seu planejamento, como ocorre no processo de alienação descrito por Fromm (1983). O planejamento, como forma de interação e participação do trabalhador no processo produtivo, inclusive, é parte fundamental no trabalho do efetivo, como afirma o Entrevistado 3 ao ser perguntado se planeja as atividades que desempenha na Reitoria do IF Sudeste MG:

Sim, quando é possível toda semana, mas assim, a gente tenta organizar, até aqui pela forma como a gente organiza o nosso trabalho aqui, de ter pelo menos uma agenda mensal de atividades, sabendo o que que a gente vai fazer ao longo do mês (Entrevistado 3, trabalhador efetivo).

A Entrevistada 4 também produz sua prática discursiva dando força ao planejamento e contrastando com a época em que era terceirizada. Em seu texto destacou com elementos coesivos de oposição que apesar de nem sempre poder planejar ele tem um efeito positivo tanto para o trabalho quanto para o trabalhador, minimizando os efeitos da alienação:

Sim, no caso quando eu era terceirizada não havia questões das quais eu pudesse planejar, mas eu acho que o planejamento é fundamental no trabalho, desde uma rotina diária a uma questão de médio e longo prazo. Hoje em dia eu trabalho com planejamento, com cronograma, tudo que eu tenho desenvolvido enquanto servidora tem sido apresentado e a gente tem executado, isso dá um conforto também no próprio dia a dia do trabalho, que quando você procura planejar, mesmo que esse planejamento em alguns momentos não seja executado tal como foi planejado, mas quando você tem um planejamento das atividades a curto, médio e longo prazo, você tem um conforto melhor e menos desgaste (Entrevistada 4, trabalhadora efetiva, já foi terceirizada).

Apesar da presença mais forte do estranhamento na prática discursiva e social dos terceirizados, o Entrevistado 8, trabalhador terceirizado, soube coerentemente associar a finalidade da Reitoria com as atividades que realiza. Ao citar as atividades que realiza no IF Sudeste MG, o trabalhador descreveu-as sucintamente:

Eu dou manutenção né! Manutenção em geral, aí desde hidráulica, elétrica, alvenaria [...] manutenções de cadeira, mesas, em geral.

E ao ser questionado quanto a finalidade da Reitoria, o terceirizado apontou mais de uma área pela qual a Reitoria é responsável, demonstrando conhecimento das atividades-fim:

No meu pensamento ela é uma administração dos *campus*, ela envolve tanto o ensino como recurso pra cada campus, acho que basicamente isso, a parte de ensino e recursos, ver quais cursos vão ser aplicados em cada campus, eu acho que seria isso.

Apesar da baixa escolaridade o trabalhador terceirizado apresentou coerência e sentido ao relacionar as atividades que realiza com a finalidade do local de trabalho, usando elementos de coesão ilustrativos e apontando sua participação na atividade-fim, apesar de realizar uma atividade-meio:

Para conseguir ter as reuniões, por exemplo, os funcionários também conseguem trabalhar com êxito, precisa estar tudo em ordem, assim como a limpeza, a manutenção também é algo essencial, porque se não tiver manutenção às vezes pode dar algum problema e ter que parar por exemplo, uma reunião no meio dela, por exemplo, uma falta de energia né, porque não tem energia, ou então vamos supor, que o banheiro não funcione, falta água no prédio... então não tem como funcionar o prédio, então algumas coisas assim são essenciais (entrevistado 8, terceirizado).

Nessa segunda parte da entrevista, os trabalhadores efetivos demonstraram no contexto e na coerência de seus discursos maior entendimento da finalidade da Reitoria do IF Sudeste MG. Eles demonstraram também conhecimento do processo produtivo, compreendendo como as atividades desempenhadas por eles, administrativamente, contribuem no produto final que é o ensino, a pesquisa e a extensão. Em contrapartida, foi observado maior impacto do processo de estranhamento e alienação agindo sobre os trabalhadores terceirizados, que têm maior dificuldade em relacionar as tarefas desempenhadas com o produto final.

No entanto, um trabalhador terceirizado soube relacionar coerentemente seu trabalho com a atividade fim da Reitoria, e a partir dessa prática discursiva é possível introduzir o contexto da valorização do trabalho, tema que é tratado no terceiro eixo da entrevista juntamente com a precarização e a terceirização, direitos e deveres e diferenças entre trabalho terceirizado e serviço público.

9.3 A PRECARIZAÇÃO E A TERCEIRIZAÇÃO, DIREITOS E DEVERES, VALORIZAÇÃO DO TRABALHO E AS DIFERENÇAS ENTRE TRABALHO TERCEIRIZADO E TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO

O contexto capitalista, segundo Antunes (2003), dificultou o desenvolvimento do homem, da individualidade em direção à omnilateralidade, e fez emergir o fenômeno social do estranhamento diante da subsunção formal, que pressupõe a separação do produtor direto e dos meios de produção e a subsunção real que apresenta como expressão material a produção da mais-valia relativa e como implicação a alienação do trabalho. Desenvolveu-se a coisificação do trabalhador e a personificação da máquina (ZEFERINO, 2009).

Com a crise estrutural do capital e a complexificação do mundo do trabalho ocorreu a retração do binômio taylorismo/fordismo e a reestruturação produtiva que propiciou o surgimento de formas mais desregulamentadas e precarizadas de trabalho (ANTUNES; ALVES, 2004).

Essa precarização apresenta-se em diversas frentes de desenvolvimento, que de acordo com Franco e Druck (2009), inclui os vínculos e relações contratuais, a organização e as condições de trabalho, o reconhecimento e a valorização simbólica e as condições de representação e organização sindical. Nesse terceiro eixo da entrevista foram discutidas essas frentes de precarização iniciando-se com a satisfação e valorização do trabalho.

Em relação à satisfação, reconhecimento e valorização do trabalho, para os terceirizados, foram apresentadas algumas vertentes nos discursos dos entrevistados. Para os ocupantes dos cargos de servente de limpeza e oficial de manutenção o salário é um fator preponderante para o sentimento de desvalorização, pois esses profissionais sentem que seu trabalho é reconhecido pelos trabalhadores efetivos com os quais trabalham, mas não é valorizado pela empresa que os contratou, tendo em vista os salários, que são considerados baixos e os benefícios, que são considerados poucos. Já para os ocupantes do cargo de recepcionista a satisfação e o sentido de valorização se encontram mais presentes, inclusive ao afirmarem que o salário que recebem acompanha a Convenção Coletiva da categoria, e que apresenta valores superiores aos pagos no mercado atualmente. Entretanto, o discurso torna-se incoerente ao serem perguntados o que poderia ser melhor no trabalho, respondendo que o salário poderia ser melhor.

O Entrevistado 5, recepcionista, ilustra essa incoerência na prática discursiva, apresentando uma prática social com orientação econômica. Ao ser perguntado se estava satisfeito com o seu trabalho ele responde que está muito satisfeito, que não tem nada a reclamar, mas ao ser questionado especificamente sobre a remuneração, ele aponta que:

Olha, não é ruim, a remuneração é boa, principalmente se você for comparar o que o recepcionista no mercado num contexto geral ganha, o nosso salário está bem acima, está bem próximo do teto do que o sindicato propõe.

Em relação à valorização do seu trabalho o terceirizado orienta seu discurso ideologicamente, referindo-se à qualidade das atividades que realiza, que são valorizadas pelos colegas efetivos, terceirizados:

Eu me sinto valorizado, assim, tudo que eu faço eu recebo elogio, o pessoal gosta, então assim, eu atendo o telefone e esclareço ali, o pessoal às vezes escuta e fala legal, você resolveu o problema ou pego o documento levo rápido, despacho e volto.

No entanto, a força de sua prática discursiva é voltada para a orientação econômica, demonstrando insatisfação com o salário com um contexto de desvalorização:

Salário... temporariamente ou geral. O salário pode aumentar um pouco, bater mais pra cima no teto, o vale alimentação que a gente tem podia dar uma aumentada também, muita gente tem o vale alimentação mas aquilo não dá para o mês todo. (Entrevistado 5, terceirizado).

Já a Entrevistada 7, que trabalha como servente de limpeza é direta em seu vocabulário propõe uma orientação econômica em sua prática social avaliando que se sente desvalorizada em relação a “salário, só”. Aponta ainda que se sente valorizada pelos servidores com os quais trabalha, mas que em relação à empresa o mesmo não acontece: “Não, a empresa não valoriza, porque o salário ele é base, mas é muito pouco”.

O Entrevistado 8 afirma que se sente satisfeito com o trabalho que realiza como oficial de manutenção, “com o que eu trabalho eu estou satisfeito”, e com o reconhecimento e tratamento das outras pessoas com quem trabalha, mas utiliza elementos de coesão adversativos para relatar que apesar da importância das

atividades que desenvolve é pouco recompensado financeiramente, dando força em sua prática discursiva a essa contradição:

Acho difícil uma pessoa que fala que está satisfeito com o salário, mas hoje não é pior salário que eu já recebi, posso dizer que é um dos melhores que eu já recebi, me sinto um pouco mais valorizado né, acho que fica ainda devendo. A importância do funcionário, pelo que a gente faz, o que a gente presta, tanto pra instituição quanto pra outras áreas, não só aqui no instituto, eu trabalhando em outro lugar, acho que a gente é muito desvalorizado, muito desvalorizado.

[...] a gente vê nossas funções, a importância do nosso trabalho, aí acho que nosso trabalho é importante, mas não tem o seu devido valor, visto que ele é essencial, mas acho que as pessoas não conseguem ver dessa forma, os que ditam o quanto vamos receber por assim dizer, né, não veem o valor dele assim. Aqui no Instituto eu me sinto valorizado no sentido que as pessoas me tratam por igual, não me sinto inferior na questão de pessoa, até hoje nunca ninguém me tratou mal aqui e sempre me tratam com igualdade, então acho isso bem legal. (Entrevistado 8, terceirizado).

Esse terceirizado, oficial de manutenção predial, relatou ao final da entrevista que possivelmente não continuaria a trabalhar na Reitoria com o fim do contrato da empresa. Afirmou que a próxima licitação contrataria um cargo diferente de oficial de manutenção predial, com remuneração menor para realização das mesmas atividades, e levando em consideração suas habilidades optaria pelo trabalho informal, expressando a precarização das condições de trabalho a que estão sujeitados os trabalhadores terceirizados e a orientação econômica da prática social do discurso.

No dia a dia os trabalhadores terceirizados comentam outros aspectos de desvalorização como a dificuldade para usufruir de férias, tendo em vista que não havendo renovação do contrato é aberta nova licitação, são demitidos e contratados por uma outra empresa, não ultrapassando os 12 meses iniciais para usufruto de férias. Sem usufruírem o período de descanso muitos trabalhadores apresentam problemas de saúde físicos e psicológicos recorrentemente, o que demonstram a precarização das condições de trabalho para essa categoria.

O uniforme também é uma crítica constante, pois são cedidos pela empresa, mas não condizem com o tamanho que o terceirizado veste, são de tecidos quentes e geralmente estragam rapidamente. Como o uniforme é obrigatório os trabalhadores têm que arcar com ajustes, consertos e aquisição de peças similares, apesar de estar

especificado no termo de referência da contratação as características do uniforme e a responsabilidade da empresa sobre ajustes e trocas. Esse aspecto é uma reclamação frequente entre os terceirizados e também expressa as condições precarizadas de trabalho que acabam sendo reforçadas tanto pela empresa que não cumpre as determinações do termo de referência, documento que especifica as condições da prestação de serviços, quanto pela Administração que não cobra o cumprimento de tais regras.

Dentro do sentido de satisfação e valorização os entrevistados responderam sobre as diferenças entre os trabalhadores efetivos e os terceirizados no que diz respeito a condições de trabalho, carga de trabalho, salário e carreira.

O trabalhador terceirizado associa em seu discurso e pressupõe em sua prática social que a falta de um plano de carreira é um aspecto latente de desvalorização de seu trabalho, como coloca o Entrevistado 8, que dá força em seu discurso à valorização do servidor, que tem benefícios que o motivam a trabalhar, diferentemente do terceirizado:

O servidor, se não me engano, cada ano que ele passa ele sobe algumas categorias, vai melhorando o salário, os benefícios, então acho que isso é bem legal, que incentiva o servidor a fazer mais né, trabalhando mais, a querer continuar ali. A gente não tem nenhum atrativo pra continuar no trabalho, apareceu coisa melhor a gente vai embora. (Entrevistado 8).

Para os trabalhadores efetivos o sentido de valorização é mais amplo, além do aspecto financeiro perpassa o conhecimento e a participação no processo produtivo, o que demonstra o menor grau de alienação aumenta o sentido de valorização do trabalhador, conforme relatou a Entrevistada 1, que usou de exemplificação como mecanismo de coesão em seu discurso:

[...] quando eu passei pra servidora eu me senti mais valorizada nesse sentido de me dar uma demanda pra eu estudar pra eu desenvolver determinada função. O terceirizado era mecânico, aquilo assim... faz isso, isso e isso, tipo carimbar, mais mecânico. (Entrevistada 1, trabalhadora efetiva, já foi terceirizada).

A trabalhadora apresentou em seu discurso uma comparação entre as atividades que realizava como terceirizada e as que realiza atualmente, expondo que como efetiva seu trabalho demanda mais estudo e planejamento, trazendo em seu

contexto uma ideia de planejamento e participação e participação no processo produtivo diferentemente de quando era terceirizada e realizadas atividades mais operacionais, nas quais o processo de alienação em relação ao produto era mais presente.

O Entrevistado 3 apontou que em relação à remuneração se sente valorizado e em seguida continua a produção de seu discurso exemplificando situações em que se sente valorizado do ponto de vista que ele chamou de subjetivo, que engloba segundo o seu discurso a participação em processos decisórios e sua influência no produto final:

Em termos de remuneração te digo assim, vou ser bem honesto, eu digo que eu me sinto valorizado, embora, eu sei que existe uma briga grande em âmbito nacional pra estar sempre melhorando a condição das carreiras, mas eu acho que a gente tem um bom plano de carreira, não vejo como ruim, ou que precise de reajustes, particularmente pra mim é um bom plano de carreira.

No campus, porque eu tive a experiência de 3 anos no campus e 1 aqui na reitoria, no campus eu me sentia um pouco mais restrito, não sei se era por conta do setor que eu ocupava, mas acho que foi possível desenvolver trabalhos importantes, mas eu acho que eu fiquei limitado. Aqui eu comecei a ter contato com coisas que eu não tinha contato antes, como por exemplo, essa parte que eu citei de análise de projetos, participação em fóruns, em comitês, coisa que no campus não tinha essa possibilidade. E aí você é nomeado ou convidado para participar de algumas dessas instâncias, eu me senti valorizado, digamos do ponto de vista subjetivo, compor comissões pra elaboração de regulamentos, resoluções, de normativas, acho que isso também traz essa valorização e dá um gás, sempre dá um gás pra gente trabalhar assim, senão a gente fica num certo marasmo também. (Entrevistado 3, trabalhador efetivo).

A designação para funções de confiança, é ligada constantemente à valorização do trabalho como descreveu o entrevistado 9, relatando que a participação no processo produtivo dá sentido ao à prática social:

Eu me sinto valorizado como servidor, porque eu comecei no serviço público e um ano depois eu fui convidado para assumir um setor que era importante, que é o setor de licitação lá da unidade onde eu trabalhava, trabalhei quatro anos na coordenação desse setor e depois fui convidado pra assumir a Diretoria aqui na Reitoria. (Entrevistado 9, trabalhador efetivo).

Além da desvalorização, as condições de representação e organização sindical também configuram uma das frentes de precarização, e nesse contexto foi perguntado aos entrevistados se eram sindicalizados, se conheciam o sindicato e sua função e se o mesmo cumpria seu papel.

Dentre os terceirizados, todos os entrevistados se desvincularam de seus sindicatos. Eles têm conhecimento do sindicato e conhecem algumas de suas funções, mas não todas, no entanto, não se sentem representados, inclusive por não se sentirem valorizados em relação aos salários. Esse discurso está de acordo com a desmobilização sindical que o DIEESE (2013) apontou como uma das consequências da terceirização, que é danosa ao trabalhador e favorável às empresas, considerando-se que um sindicato com poucas adesões se torna mais fraco para cobrar as demandas dos trabalhadores.

A Entrevistada 6 produziu um discurso demonstrando conhecer algumas das funções do sindicato, mas utilizou elementos adversativos ao justificar a não filiação ao sindicato, usando como exemplo uma necessidade não atendida no passado, demonstrando em sua prática social uma frustração em relação ao que ela esperava do sindicato:

Houve uma época que eu fui, mas eu não achei muito atuante. Até onde eu sei, ele tenta reivindicar nossos direitos, nos dar assistência médica... mas houve uma época na minha vida que eu precisei dessa reivindicação dos meus direitos e ele não me atendeu, por isso até que eu saí, infelizmente no meu setor, enquanto terceirizada, enquanto essa mudança de emprego ele não me deu retorno que eu precisava na época. (Entrevistada 6, terceirizada).

O Entrevistado 8, também terceirizado e não filiado, afirmou conhecer o seu sindicato (SINDUSCON), comentou as funções que ele deveria desempenhar, e logo em seguida apresentou exemplos da atuação desse sindicato, apontando, através de mecanismos de coesão adversativos, que essa atuação não condiz com as funções preponderantes que ele esperava que o sindicato desempenhasse, desmotivando-o a se filiar:

Então, eu sei que a função do sindicato, se não me engano, ele corre atrás de melhorias pra nossa categoria, com respeito a salário e também alguns benefícios, e ele também está disponível se a gente precisar de advogado ou uma orientação, acho que essa é uma das funções dele, acho que tem mais, mas as principais que eu conheço são essas. Eu acho que eles não cumprem muito com a função deles,

porque uma vez, até mesmo o pessoal do sindicato chegou a vir aqui no instituto né, explicar a gente, mas eles vieram oferecer plano de saúde pra gente, a verdade foi essa né, e falaram que todo final do ano tem um sorteio. Mas a gente não quer sorteio nem plano de saúde, a gente quer melhorias [...] (Entrevistado 8, terceirizado).

A não filiação propicia o enfraquecimento dos sindicatos e reflete mais uma frente de precarização do trabalho, a das condições de representação e de organização sindical, que arrecadando poucas mensalidades não consegue se manter para atuar a favor das demandas dos trabalhadores.

A questão sindical para os trabalhadores efetivos transformou-se a partir do início de 2018, quando os servidores técnico administrativos da reitoria do IF Sudeste MG, passaram a ser representados além do SINASEFE, também pelo SINTUFEJUF, o que gerou um novo sentido de representação entre os servidores. Dos 5 entrevistados, apenas 2 são sindicalizados, mas pelo menos mais 2 relataram pretender se filiar ao SINTUFEJUF. Esse novo movimento no IF Sudeste MG impactou o discurso dos trabalhadores efetivos no tocante a estarem acompanhando as reivindicações mais atuais, demonstrando na prática social sentido para acreditar em uma representação atuante:

Eu fui sindicalizada no SINASEFE mas aí trocou e agora tem o SINTUFEJUF, eu ainda não sou, mas eu vou. Ele é novo na instituição então eu vou me sindicalizar.

Já procurei saber bastante coisa e parece que é um sindicato maior que o anterior, mais organizado e com bastante retorno até o bem-estar do servidor. Eu estou com uma expectativa boa com esse sindicato de atender até as demandas de interesse do servidor. (Entrevistada 1, trabalhadora efetiva, já foi terceirizada).

O Entrevistado 3 contextualizou seu discurso também nessa nova representação e apresentou na prática social hegemonia das orientações políticas e ideológicas:

Então, pra nossa categoria, eu vejo que o sindicato tem uma atuação um pouco restrita, uma categoria de técnicos teria que atender basicamente as demandas do trabalho técnico, que não são poucas demandas, a gente estava até discutindo hoje aqui em relação às deliberações da assembleia de ontem, do movimento que tem ocorrido em relação a flexibilização, e a gente tem uma série de demandas internas aqui da reitoria que o sindicato poderia nos auxiliar nessa discussão [...]

Eu sempre vi os sindicatos como uma forma de nos resguardar, é uma forma de trabalhador proteger trabalhador, então historicamente os sindicatos sempre foram assim né, desde a década de 10 com as manifestações, principalmente nas greves de 17 que começou com a chegada de anarquistas no país e depois os sindicatos passaram a ser tomados por boa parte de socialistas, enfim, marxistas, mas o sindicato sempre teve uma função histórica e sempre foi muito presente assim na vida dos trabalhadores. Acho que o grande exemplo disso hoje é, na história do país, o sindicato dos metalúrgicos, tanto que de lá saiu um presidente. Agora nos últimos anos, no século XXI, os sindicatos no Brasil deixaram muito a desejar, os sindicatos fazem com muita restrição o trabalho de base, não campam informação política, acho que desde a chegada do PT à presidência os sindicatos deixaram de cumprir de fato com esse papel de ser mobilizador e passaram a pensar especificamente em como manter o PT no poder, e aí mantendo o PT no poder de alguma forma se favorecer dessa relação. Então acho que não houve ganho assim, tanto que nesse período o número de filiações sindicais diminuiu, se a gente pega historicamente e faz esse levantamento, eu cheguei a ler, não lembro a matéria, mas no Jornal El País, que o número de filiações de 2003 até 2016, ele diminuiu, embora tenha aumentado o número de carteiras assinadas o que pra mim chega até ser uma contradição, porque se você está abrindo vagas, criando empregos como que não consegue sindicalizar pessoas? Porque que as pessoas estão se afastando dos sindicatos? O que está acontecendo nesse meio do caminho que eu vou preferir... eu vou criar essa aversão... como muitas vezes acontece, o sindicato é visto como uma aberração. Quem é sindicalista tem que estar preparado e ter paciência pra conversar muitas vezes, porque os ataques são frequentes. (Entrevistado 3, trabalhador efetivo).

O trabalhador efetivo trouxe em seu discurso uma crítica à atuação do sindicato para os servidores técnico administrativos, ressaltando que existem muitas demandas reprimidas na classe para os quais o sindicato não vem se posicionando. Para complementar a orientação ideológica de seu discurso o entrevistado fez uma análise do que historicamente ele espera de uma organização de representação, criticou os rumos tomados pelos sindicatos nos últimos tempos e ao final apontou fatores para o descrédito e pouca adesão dos trabalhadores aos sindicatos.

Mas apesar do trabalhador efetivo apontar para uma maior e melhor atuação do sindicato em prol de melhorias, ele sabe que tem condições salariais e de carreira razoáveis, apresentando uma incoerência em seu discurso:

Em termos de remuneração te digo assim, vou ser bem honesto, eu digo que eu me sinto valorizado, embora, eu sei que existe uma briga grande em âmbito nacional pra estar sempre melhorando a condição das carreiras, mas eu acho que a gente tem um bom plano de carreira,

não vejo como ruim, ou que precise de reajustes, particularmente pra mim é um bom plano de carreira. (Entrevistado 3, trabalhador efetivo).

Dentre as condições de trabalho a carga horária entre os trabalhadores terceirizados demonstrou ser fonte de insatisfação e desvalorização, principalmente porque os eventuais atrasos na chegada não podem ser compensados ao final do dia, e que utilizando o transporte é muito difícil conciliar o horário.

Os terceirizados declararam também que a carga horária maior do que a dos efetivos deixa claro a desvalorização do seu trabalho. Os trabalhadores terceirizados cumprem carga horária total de 44 horas semanais, trabalhando de 7 horas da manhã às 17 horas e 48 minutos, com 1 hora de almoço. Diante disso, relatam que costumam chegar em casa após as 20 horas, tendo em vista a utilização de dois transportes públicos por dia. Essa rotina, segundo os trabalhadores, inclusive dificulta a execução de outras atividades, como as próprias tarefas domésticas e cursos.

Essa situação retrata mais uma frente de precarização na organização e nas condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados, estendendo a jornada de trabalho que já é maior que a do efetivo.

Em suma, nesse terceiro eixo foi possível avaliar que a satisfação no trabalho está intrinsecamente ligada ao caráter financeiro, especialmente para o trabalhador terceirizado, que orienta economicamente seu discurso para a necessidade de aumento dos salários e dos benefícios, ao contrário do efetivo, que apesar de concordar com as lutas por melhorias, compreende que o salário e a carreira são bons.

No entanto, apesar de no discurso do trabalhador efetivo a valorização e a satisfação advir da participação no processo produtivo, que dentro de sua categoria é demonstrada através de convocações, nomeações e convites para atuar mais efetivamente nas instâncias decisórias da instituição, a orientação econômica do discurso também esteve presente em várias falas.

Além disso, a precarização da atividade terceirizada ficou evidenciada nos discursos dos entrevistados quando criamos um paralelo entre as condições de trabalho e carga horária das categorias, ficando evidente a situação precarizada dos trabalhadores terceirizados, para os quais os salários são menores, a carga horária maior e não há plano de carreira.

As diferenças entre o sentido do trabalho para os trabalhadores efetivos e para os terceirizados retomam Tolfo e Piccinini (2007), que afirmam que um trabalho

assalariado, fetichizado e estranhado não é compatível com satisfação, realização e pertença que trazem sentido à vida, diferentemente do trabalho autodeterminado, autônomo e livre será também dotado de sentido ao possibilitar o uso autônomo do tempo livre que o ser social precisa para se humanizar e se emancipar em seu sentido mais profundo.

9.4 COMPARANDO O SENTIDO DO TRABALHO PARA TRABALHADORES EFETIVOS E TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DO IF SUDESTE MG

A consciência pessoal e social do trabalho, de acordo com Semeraro (2013), manifesta o caráter público e universal do ser humano, sendo conforme afirmou Engels (1876), condição básica e fundamental para o ser humano. Nessa perspectiva o sentido do trabalho, no que concerne a concepção de trabalho segundo os trabalhadores efetivos, perpassa o caráter sociológico, tendo em conta que esse trabalho o torna parte e contribui para as necessidades da sociedade. Dessa forma, os efetivos apresentaram em sua prática discursiva uma dimensão filosófica e ontológica que determinariam a construção da identidade humana e sua realização pessoal, conforme apontaram Raitz e Silva (2013).

Para o trabalhador terceirizado esse caráter sociológico apresentou menor força em sua prática discursiva, haja vista que esses trabalhadores concebem o trabalho, especialmente, como fonte de subsistência, expressando o processo de alienação e estranhamento ao processo produtivo e ao produto e limitando o desenvolvimento das potencialidades dos trabalhadores.

Mesmo tendo apontado uma dimensão sociológica para o trabalho, para os trabalhadores efetivos a orientação econômica foi hegemônica em suas práticas sociais. Apesar de encontrarem satisfação pessoal e valorização no trabalho que desenvolvem, o sentido do trabalho ligado à criação de valores é sempre reforçado em seus discursos, convergindo para o mesmo sentido que os terceirizados dão ao trabalho, manifestando a generalização da mercantilização do trabalho e escondendo a dominação ao modo de produção capitalista.

A centralidade do trabalho foi um sentido do trabalho que ambas as categorias apresentaram claramente em seus discursos. O trabalhador efetivo, por ter maior percepção de sua participação no processo produtivo, conseguiu exemplificar a

extensão do trabalho em sua vida como no planejamento de atividades fora do horário de serviço ou na capacitação para o cumprimento dessas atividades.

Já o trabalhador terceirizado expressou essa centralidade especialmente ao se referir ao tempo que ele acaba tendo que dedicar ao trabalho durante o dia, tendo em conta que somando com os deslocamentos, o seu dia quase todo é o trabalho, não havendo tempo livre para a realização de outras atividades, manifestando nesse discurso o impedimento de que o ser social humanize e se emancipe em seu sentido mais profundo, conforme apontou Tolfo e Piccinini (2007).

O processo de estranhamento e alienação foi manifestado no discurso dos trabalhadores terceirizados, quando eles apontaram a maior carga horária a que são submetidos, a carga de trabalho maior que realizam, especialmente manual, e principalmente quando não conseguiram expressar a relação de suas atividades com a atividade fim da instituição em que trabalham.

Nesse contexto, retomando a obra de Marx (2004, p. 80), “o trabalho não produz somente mercadorias; ele produz a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria”, havendo a nítida separação entre o trabalho e os meios de produção. Marx aponta ainda que o objeto produzido se torna estranho, com um poder independente do produtor, e o homem se torna apenas um instrumento para alcance da acumulação enquanto força de trabalho. Como consequência desse distanciamento entre o homem e o objeto produzido, o trabalho passa a ter o sentido apenas de subsistência, sem a expressão do desenvolvimento das capacidades e habilidades humanas.

A precarização ficou evidenciada em várias frentes, mas exclusivamente entre os terceirizados. Entre elas podem ser citadas os vínculos e relações contratuais, julgando pelo escasso contato dos trabalhadores com a empresa e pela dificuldade em terem seus direitos e benefícios reconhecidos e/ou atendidos; as condições de trabalho, com autonomia controlada e elevação dos tempos sociais de trabalho; a falta de reconhecimento e valorização simbólica; e a falta também de processos de construção de identidade e de representação.

Os trabalhadores terceirizados, diferentemente dos efetivos apresentam no dia a dia dificuldade para ter seus direitos reconhecidos, seja para data de pagamento dos salários, recebimento dos benefícios, como vale transporte e vale alimentação, recebimento do Programa de Integração Social, entrega de uniforme em tamanho adequado, entre outros.

Também ao contrário dos efetivos, que apontaram realização de atividades intelectuais diversificadas, autonomia, crescimento profissional e carga horária razoável, dentre as atividades realizadas pelo terceirizados, foram citadas atividades rotineiras e mecanizadas, sem autonomia, com carga horária elevada e sem possibilidade de compensação para pequenos atrasos, havendo o desconto compulsório.

A situação precarizada dos trabalhadores terceirizados é agravada pela falta de confiança e adesão aos sindicatos ligados aos seus cargos, reforçando Silva (2012) que afirma que o êxito do capital em minar os sindicatos e outras formas de organização da classe operária impõe uma concorrência generalizada de operário contra operário, o que os trabalhadores afirmaram em seus discursos quanto a se sujeitarem às condições de trabalho impostas tendo em conta que com a saída deles dos cargos logo em seguida outros trabalhadores são contratados, que não falta excedente de mão de obra no mercado.

Essas frentes de precarização, baseadas em Franco e Druck (2009), foram citadas pelos terceirizados, o que pode ser resumido por Alves (2010) como o novo contexto do capitalismo, no qual a exploração do trabalhador e a flexibilidade aplicada à força de trabalho expressam a subsunção do trabalho assalariado ao capital pela lógica da valorização que torna domável, complacente e submissa à força de trabalho.

Em suma, o sentido do trabalho predominante para ambas as categorias perpassa a centralidade e a orientação econômica, mas em condições extremamente diferentes. Enquanto o trabalhador efetivo entende o caráter sociológico do trabalho, considera sua carga de trabalho satisfatória e percebe a valorização das atividades que desenvolve, seja por crescimento profissional ou pela remuneração, o trabalhador terceirizado é submetido a condições precarizadas de trabalho, evidenciadas em várias frentes, que remetem à desvalorização do seu trabalho, levando-os à alienação, ao estranhamento e influenciando diretamente em outras áreas da sua vida.

10 O SENTIDO DO TRABALHO NA PRÁTICA DO IF SUDESTE MG

Com a financeirização e mundialização da economia o capital financeiro passou a comandar os modos de gestão do trabalho, procurando aumentar os lucros com menores custos, como no caso da utilização do trabalho terceirizado. Na Administração Pública, esse tipo de contratação deve observar estritamente a legislação, como a Lei nº 8.666/93 e outros regulamentos como as instruções normativas.

A Instrução Normativa (IN) nº 05/2017 dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional. Nessa instrução são detalhadas as fases de contratação que compreendem o planejamento da contratação; a seleção do fornecedor; e a gestão do contrato. Apesar de não ser possível à Administração Pública agir de maneira contrária às normativas e nem exercer o poder de mando sobre os empregados da contratada, ela pode proteger os trabalhadores, reduzindo os fatores de precarização do trabalho, cumprindo estritamente essas fases.

Um dos fatores que contribuem para a precarização das condições de trabalho dos terceirizados é a falta de férias, visto que as empresas não permanecem por mais de um ano, e algumas vezes é necessário contrato emergencial de poucos meses para suprir a não renovação da atual contratada. Essa condição está intimamente ligada ao planejamento da contratação, que segundo a própria Instrução deve envolver estudos preliminares, gerenciamento de riscos e termo de referência para que seja efetuada a melhor contratação com os menores custos. Logo, um planejamento com prazos adequados e uma seleção seguindo os padrões do termo de referência evitariam contratações emergenciais ou períodos sem trabalhadores terceirizados.

Outro fator importante para que os direitos dos trabalhadores, como pagamento em dia, com valores correspondentes aos dias trabalhados e sem cortes, pagamento de benefícios como auxílio alimentação e transporte, usufruto de férias e manutenção de uniforme, sejam mantidos, é a gestão e fiscalização do contrato, que segundo a IN 05/2017:

Art. 39. As atividades de gestão e fiscalização da execução contratual são o conjunto de ações que tem por objetivo aferir o cumprimento dos resultados previstos pela Administração para os serviços contratados, verificar a regularidade das obrigações previdenciárias, fiscais e trabalhistas, bem como prestar apoio à instrução processual e o encaminhamento da documentação pertinente ao setor de contratos para a formalização dos procedimentos relativos a repactuação, alteração, reequilíbrio, prorrogação, pagamento, eventual aplicação de sanções, extinção dos contratos, dentre outras, com vista a assegurar o cumprimento das cláusulas avençadas e a solução de problemas relativos ao objeto.

Verificando a regularidade das obrigações previdenciárias, fiscais e trabalhistas, queixas dos trabalhadores como inadequação dos uniformes de acordo com o termo de referência, não lançamento da Relação Anual de Informações Sociais, que acarreta o não pagamento do Programa de Integração Social (PIS) e atrasos ou descontos no pagamento podem ser evitadas, proporcionando menor impacto da precarização na vida dos trabalhadores.

Dessa forma, uma proposta para redução da situação de precarização dos trabalhadores terceirizados da Reitoria do IF Sudeste MG, seria a otimização do processo licitatório para esses serviços, com planejamento do cronograma de licitações e maior ênfase à gestão e fiscalização dos contratos atuando conforme a IN 05/2017:

- a) indicar do gestor, fiscal e seus substitutos cientificados, expressamente, das respectivas atribuições antes da formalização do ato de designação;
- b) considerar a atuação desses servidores como gestores e fiscais à compatibilidade com as atribuições do cargo, a complexidade da fiscalização, o quantitativo de contratos por servidor e a sua capacidade para o desempenho das atividades;
- c) sendo justificada a necessidade de assistência especializada é facultada à Administração Pública a contratação de terceiros para assistir ou subsidiar as atividades de fiscalização do representante da Administração;
- d) cobrar o relatório que o gestor ou fiscais e seus substitutos deverão elaborar registrando as ocorrências sobre a prestação dos serviços referentes ao período de sua atuação quando do seu desligamento ou afastamento definitivo, para que possa haver controle, observação dos problemas recorrentes e planejamento de correções;

e) para o exercício da função, os fiscais deverão receber cópias dos documentos essenciais da contratação pelo setor de contratos, a exemplo dos Estudos Preliminares, do ato convocatório e seus anexos, do contrato, da proposta da contratada, da garantia, quando houver, e demais documentos indispensáveis à fiscalização para que assim possa fiscalizar não só o serviço prestado, mas também o cumprimento das obrigações firmadas pela empresa junto aos trabalhadores contratados;

f) caso existam deficiências e limitações técnicas que possam impedir o fiscal do cumprimento do exercício de suas atribuições a Administração deverá providenciar a qualificação do servidor para o desempenho das atribuições, conforme a natureza e complexidade do objeto, ou designar outro servidor com a qualificação requerida.

Agindo na fiscalização dos contratos de serviços terceirizados de acordo com a Instrução Normativa 05/2017, além de resguardar os princípios da legalidade e da eficiência, é possível reduzir o processo de precarização das condições de trabalho dos terceirizados, tendo em vista que muitos dos compromissos firmados em contrato pelas empresas têm essa responsabilidade, mas não cumpridos, como entrega de uniforme de qualidade, pagamento de benefícios e pagamento nos valores e datas corretas.

11 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo por base as concepções e as transformações do trabalho, especialmente as transformações geradas pelo advento do modo capitalista de produção, como o estranhamento e a alienação em relação ao trabalho, foi possível observar que conceitos como os de Marx, Lukács e mais recentemente de Antunes e Alves permeiam o sentido do trabalho dos trabalhadores, tanto para os efetivos quanto para os terceirizados.

A avaliação desse sentido através da análise crítica do discurso demonstrou que a centralidade do trabalho é recorrente nas duas categorias, com práticas discursivas coerentes com o caráter sociológico do trabalho apresentado por Lukács, principalmente entre os efetivos. Os trabalhadores efetivos expressaram a centralidade do trabalho em seus discursos através do aspecto cultural, no qual é preciso trabalhar para fazer parte da sociedade, com uma prática social orientada cultural e ideologicamente; através do aspecto pessoal no qual o trabalho produz realização pessoal e profissional com uma prática social de orientação ideológica; e, por fim, através também da orientação econômica na qual o trabalho é essencial para a manutenção de suas necessidades.

Apesar do desenvolvimento desses discursos com presença de orientações ideológicas, principalmente entre os efetivos, a hegemonia da prática social dos entrevistados destacou-se pela orientação econômica, preocupados com o retorno financeiro do trabalho e demonstrando o que Semeraro (2013) apontou como a armadilha da dominação, na qual se destaca o valor útil do trabalho e a produção de capital.

Os trabalhadores terceirizados também apresentaram em seus discursos relativos à concepção, centralidade e caráter sociológico do trabalho, uma hegemonia da orientação econômica na prática social. Considerando esse foco no retorno financeiro do trabalho, foi possível observar nas duas categorias um discurso em concordância com os apontamentos de Antunes (2009), quando o mesmo afirma que o trabalho participa do processo de criação de valores sob o fetichismo da mercadoria, generalizando a mercantilização do trabalho, não importando as atividades realizadas, mas apenas a reprodução do capital.

Além disso, o caráter de centralidade do trabalho na vida do trabalhador terceirizado se desenhou forçosamente, tendo em vista que ao se deslocar para o

local de trabalho o terceirizado gasta muito tempo na dependência do transporte público, deixando de realizar outras atividades de educação, saúde ou lazer e tornando o trabalho a dimensão central de sua vida. Essa situação já não é comum entre os servidores, que possuem veículo próprio e podem mudar-se para perto do local de trabalho. Desse modo, a centralidade apresenta-se em outros aspectos, como necessidade de planejamento das atividades em horário diferente da jornada habitual e necessidade de capacitação, tendo este último aspecto uma orientação também econômica, tendo em conta que o trabalhador efetivo desfruta de benefícios a partir de sua capacitação ou qualificação.

Já processo de estranhamento e alienação em relação ao trabalho foi demonstrado particularmente no discurso dos trabalhadores terceirizados que manifestaram não compreender claramente a relação da finalidade do local em que trabalham com as atividades que realizam nesse local, constatando a separação entre o trabalho e os meios de produção, e entre o trabalho e o produto, na qual o homem vende sua força de trabalho em troca de um salário, estando alienado ao processo de produção e ao que esse processo elabora.

O discurso crítico e negativo dos trabalhadores terceirizados em relação à carga horária, salários e carreira confirmaram a priorização do aumento da acumulação, que para gerar mais lucros não se atenta para o desenvolvimento do ser humano, tornando o homem, como afirmou Marx (2004), apenas um instrumento para alcance da acumulação enquanto força de trabalho, e não um ser que sente, tem necessidades e desejos.

A dificuldade para usufruir de férias é também uma crítica constante dos terceirizados, que comumente trocam de empresa a cada licitação, que costuma ser anual. Dessa forma, o empregado não completa o primeiro ano de trabalho para ter direito às férias, é demitido dessa empresa e contratado pela ganhadora da próxima licitação. Essa dificuldade acarreta desmotivação e cansaço entre os trabalhadores, sendo comum ausências por doença, além do aumento do processo de alienação.

É importante frisar que o sentido do trabalho demonstrado nos discursos dos trabalhadores terceirizados apresentaram força exclusiva na orientação econômica, sendo o caráter sociológico do trabalho não percebido teoricamente, mas vivenciado na prática, visto que entendem que o trabalho é essencial para o homem na sociedade.

O discurso de desvalorização refletida nas condições de trabalho, nas relações e vínculos contratuais e na organização da representação comprovaram as várias frentes de precarização a que estão submetidos os trabalhadores terceirizados, reforçando as estruturas de dominação capitalista, na qual o lucro da empresa é maior quanto menos valorizado é o trabalhador.

Nesse contexto, fica o questionamento em relação à Administração Pública, que conforme foi apresentado, têm aumentado a extensão do emprego da atividade terceirizada a despeito da precarização das condições de trabalho desses trabalhadores. Essa indagação se faz necessária, pois apesar do sentido do trabalho relacionar a centralidade e ter uma orientação econômica, tanto para o trabalhador efetivo quanto para o terceirizado, as condições em que isso acontece são muito diferentes para cada uma das categorias.

Como foi avaliado nas entrevistas, o trabalhador efetivo, em geral, compreende seu processo de trabalho, sente-se valorizado e bem remunerado e conhece e participa dos seus órgãos de representação mesmo estando limitado ao modo de produção capitalista, enquanto os terceirizados estão sujeitos à precarização das condições de trabalho que impõe a esses trabalhadores um sentido exclusivamente econômico a sua atividade laborativa, reforçando os aspectos de alienação e estranhamento.

Dessa forma, é necessário pensar em modos efetivos de se obter melhoria das condições de trabalho para os terceirizados da Reitoria do IF Sudeste MG, de forma que o processo licitatório e a gestão dos contratos imponham às empresas manutenção de condições de trabalho menos precarizadas.

Espera-se que as discussões propostas nesse trabalho possam contribuir para a reflexão das diferenças entre os trabalhadores em um mesmo local de trabalho e que sirva para que se possa pensar em maneiras de se alcançar a equidade.

REFERÊNCIAS

- ALONSO, Ângela. Métodos qualitativos de pesquisa: uma introdução. In: ABDAL, Alexandre (Org.). **Métodos de pesquisa em ciências sociais** – bloco qualitativo. São Paulo: Sesc/CEBRAP, 2016.
- ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva**: ensaios de sociologia do trabalho. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.
- ALVES, Giovanni. Precarização do trabalho e redundância salarial. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 188-197, jul./dez. 2009.
- ALVES, Giovanni. Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da “década neoliberal” (1990 – 2000). **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, n. 19, p. 71-94, nov. 2002.
- ALVES, Giovanni. **Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório**: o novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha. 2010. Disponível em: <http://www.giovannialves.org/artigo_giovanni%20alves_2010.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2017.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez: Ed. UNICAMP, 2003.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, Ricardo. A nova morfologia do trabalho e as formas diferenciadas da reestruturação produtiva no Brasil dos anos 1990. **Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, Porto, v. 27, p. 11-25, 2014.
- ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.
- ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **Revista O Social em Questão**, Rio de Janeiro, n. 34, p. 19-40, 2015.
- ARAÚJO, Ronaldo Marcos Lima. A respeito da centralidade do trabalho. **Ver a Educação (UFPA)**. Belém, PA, v. 5, n. 1-2, p. 07-23, 1999.
- ARRIGHI, G. **O longo século XX**: dinheiro, poder e as origens de nosso tempo. Rio de Janeiro: Contraponto; São Paulo: Editora UNESP, 1996.
- ATAÍDE, Marlene Almeida de. O mundo do trabalho no Brasil a partir da década de 90: uma questão em análise. **MÉTIS: história & cultura**, Caxias do Sul, v. 11, n. 22, p. 329-345, 2002.

BALANCO, Paulo; PINTO, Eduardo Costa. Os anos dourados do capitalismo: uma tentativa de harmonização entre as classes. **Pesquisa & Debate**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 27-47, p. 27-47, 2007.

BATISTA, Mazilda Gonçalves da Silva Lins. Relações de trabalho no processo de terceirização: estudo de caso da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. **Revista Técnica IPEP**, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 33-44, jan./jun. 2007.

BEHRING, Elaine Rossetti, BOSCHETTI, Ivanete. **Política social: fundamentos e História**. São Paulo: Cortez, 2007.

BERTONI NETO, João. **Precarização e deterioração do trabalho no Brasil: características históricas e cenário atual**. 2013. 131 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, PB, 2013.

BONI, Valdete; QUARESMA, Sílvia Jurema. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. **Em Tese**, v. 2, n. 1, p. 68-80, jan/jul. 2005.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 18 jul. 2017.

BRASIL. Decreto Federal n.º 2.271, de 7 de julho de 1997. Dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 8 jul. 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/decreto/D2271.htm. Acesso em 14 jul. 2017.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 fev. 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm. Acesso em 14 jul. 2017.

BRASIL. Constituição (1988). Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 15 dez. 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc95.htm. Acesso em: 01 jul. 2017.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Logística e Tecnologia da informação. Instrução Normativa nº 02, de 30 de abril de 2008b. Dispõe sobre regras e diretrizes para a contratação de serviços, continuados ou não. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 2 jun. 2008b. Seção 1. Disponível em: http://www.comprasnet.gov.br/legislacao/in/in02_30042008.htm. Acesso em: 01 jul. 2018.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação. Instrução Normativa nº 05, de 26 de maio de

2017. Dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 27 maio, 2017. Seção 1. Disponível em: <<https://www.comprasgovernamentais.gov.br/index.php/legislacao/instrucoes-normativas/760-instrucao-normativa-n-05-de-25-de-maio-de-2017>>. Acesso em: 01 jul. 2018.

BRASIL. Lei n.º 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inc. XXI da Constituição Federal. Institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 21 jun. 1993. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 14 jul. 2017.

BRASIL. Lei n.º 9.632, de 7 de maio de 1998. Dispõe sobre a extinção de cargos no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 08 maio 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9632.htm>. Acesso em: 07 ago. 2017.

BRASIL. Lei Complementar n.º 101, de 04 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 05 maio 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm>. Acesso em: 12 jul. 2017.

BRASIL. Súmula nº 214 do Tribunal Federal de Recursos, de 03 de junho de 1986. Disponível em: <https://www.legjur.com/sumula/busca?q=332&pag=29>. Acesso em: 12 jul. 2017.

BRASIL. Súmula nº 331/2003 do Tribunal Superior do Trabalho, de 21 de dezembro de 1993. Disponível em: <<https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=331>>. Acesso em: 12 jul. 2017.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Da administração pública burocrática à gerencial. **Revista do Serviço Público**, Brasília, DF, ano 47, v. 120, n. 1, p. 7-40, jan./abr. 1996.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. **Reforma do Estado para a cidadania**: a reforma gerencial brasileira na perspectiva internacional. Brasília, DF: ENAP/Editora 34, 1998.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. O modelo estrutural de gerência pública. **Revista Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 2, v. 50, n. 2, p. 391-410, mar./abr. 2008.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Democracia, Estado Social e Reforma Gerencial. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, p. 112-1168, jan./mar. 2010.

BRULON, Vanessa; OHAYON, Pierre; ROSENBERG, Gerson. A reforma gerencial brasileira em questão: contribuições para um projeto em construção. **Revista do Serviço Público Brasília**, v. 63, n. 3, p. 265-284, jul./set. 2012.

CARCANHOLLO, Reinaldo A. Capitalismo contemporâneo e trabalho produtivo. **Revista de Economia**. v. 34, n. esp., p. 205-221, 2008.

CARINHATO, Pedro Henrique. Neoliberalismo, Reforma do Estado e políticas sociais nas últimas décadas do século XX no Brasil. **Aurora**, São Paulo, n. 3, p. 37-46, dez. 2008.

CARRIERI, Alexandre de Pádua et al (Org.). **Análise do discurso em estudos organizacionais**. Curitiba: Juruá, 2009.

CARVALHO, Lucas Vinícius de; BRIDI, Maria Aparecida. Trabalho e desigualdade: a terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores. **Revista ABET**, João Pessoa, v. 14, n. 1, jan./jun. 2015.

CARVALHO, Alba Maria Pinho de. A precarização estrutural do trabalho na civilização do capital em crise: o precariado como enigma contemporâneo. **Revista Políticas Públicas**, São Luís, n. esp., p. 225-239, 2014.

CENCI, Adriane. Trabalho em Marx/Engels e a apropriação desse conceito por Vygotski. In: I SEMINÁRIO INTERNACIONAL E I FÓRUM DE EDUCAÇÃO DO CAMPO DA REGIÃO SUL DO RS: CAMPO E CIDADE EM BUSCA DE CAMINHOS COMUNS, 5., 2012, Pelotas, RS. **Anais...** Pelotas, RS: UFPel, 2012.

CODO, Wanderley. Um diagnóstico do trabalho: em busca do prazer. In: TAMAYO, A.; BORGES-ANDRADE, J.; CODO, W. (Org). **Trabalho, organizações e cultura**. São Paulo: Cooperativa de Autores Associados, 1997. p. 21-40.

COSTA, Lucas Piter Alves. A ADC faircloughiana: concepções e reflexões. **Linguagem**, São Paulo, v. 1, p. 1-5, 2012.

DAGNINO, Renato; BRANDÃO, Flávio Cruvinel; NOVAES, Henrique Tahan. Sobre o marco analítico-conceitual da tecnologia social. In: PAULO, Antônio de et al. **Tecnologia social: uma estratégia para o desenvolvimento**. Rio de Janeiro: Fundação Banco do Brasil, 2004, p. 15-64.

DAGNINO, R.; NOVAES, H. T. Adequação Sócio-Técnica e Tecnologia Social. In: X ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA POLÍTICA, Campinas, 10., 2005, Campinas, SP. **Anais...**Campinas, SP, 2005.

DAGNINO, R. **Tecnologia social: contribuições conceituais e metodológicas** [online]. Campina Grande: EDUEPB, 2014.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. Relatório Técnico, São Paulo, 2013.

DRUCK, Graça. Flexibilização e precarização: formas contemporâneas de dominação do trabalho. **Caderno CRH**, Salvador, n. 37, p. 11-22, jul./dez. 2002.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 27-57, 2011.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. A precarização do trabalho no Brasil: um estudo da evolução da terceirização no Brasil e na indústria da Bahia na última década. **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**, ano 13, v. 13, p. 97-119, 2008.

DUARTE, Evaristo Emigdio Colman; POLA, Karina Dala. Trabalho em Marx e serviço social. **Serviço Social em Revista**, Londrina, v. 12, n.1, p. 179-201, 2009.

ENGELS, Friedrich. **A dialética da natureza**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

ENGELS, Friedrich. **O Papel do trabalho na transformação do macaco em homem**. Edição eletrônica: Ed. Ridendo Castigat Mores, 1999. Disponível em: <<http://www.ebooksbrasil.org/adobeebook/macaco.pdf>>. Acesso em: 20 de abr. 2017.

FAIRCLOUGH, Norman. **Discurso e mudança social**. Trad. Izabel Magalhães. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1992.

FAIRCLOUGH, Norman; MELO, Iran Ferreira de. Análise crítica do discurso como método em pesquisa social científica. **Linha D'Água**, São Paulo, v. 25, n. 2, p. 307-329, dez. 2012. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/linhadagua/article/view/47728/51460>>. Acesso em: 06 nov. 2017.

FALCONER, Andres Pablo. **A promessa do terceiro setor**: um estudo sobre a construção do papel das organizações sem fins lucrativos e de seu campo de gestão. 1999. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP-SP, São Paulo, SP, 1999.

FERNANDES, Jorge Ulisses Jacoby; LARA, Diva Belo. Terceirização no serviço público. **Revista TCMRJ**, Rio de Janeiro, n.54, p.4-8, 2013.

FERRAZ, Luciano. Lei de Responsabilidade Fiscal e Terceirização de Mão-de-obra no Serviço Público. **Revista Diálogo Jurídico**, Salvador, v. 1, n. 4, jul. 2001.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?** 2013. Disponível em: <<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/tercerizac3a7c3a3o-e-trabalho-anc3a1logo-ao-escravo1.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2017.

FROMM, Erich. **Conceito marxista do homem**. 8. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1983.

FURNO, Juliane da Costa; GOMES, Beatriz Passarelli. O gênero da Terceirização. **Revista Em Tese**, Florianópolis, v. 12, n. 1, jan./jul. 2015.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

GOMES, Maria Terezinha Serafim. O debate sobre a reestruturação produtiva no Brasil. **RA'EGA – O espaço geográfico em análise**, Curitiba, v. 21, p. 51-77, 2011.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 17 ed. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

HIROTA, E. H.; FORMOSO, C. T. O processo de aprendizagem na transferência dos conceitos e princípios da produção enxuta para a construção. In: ENCONTRO NACIONAL EM TECNOLOGIA DO AMBIENTE CONSTRUÍDO, 8., 2000, Salvador, BA. **Anais...** Salvador, BA: ANTAC, 2000. Disponível em: <http://www.infohab.org.br/entac2014/2000/Artigos/ENTAC2000_237.pdf>. Acesso em: 26 jul. 2017.

IAMAMOTO, Marilda Vilela. **O serviço social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. São Paulo: Cortez, 2004.

JESUS, Jorge Miguel Cardoso Ribeiro de. A economia de John Maynard Keynes: uma pequena introdução. **Textos de Economia**, Florianópolis, v. 14, n. 1, p. 118-137, jan./jul. 2011.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de pesquisa**. 3 ed. São Paulo: Editora Atlas, 1996.

LIMA, Jacob Carlos. A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 17-26, 2010.

LIMA, Márcia. O uso da entrevista na pesquisa empírica. In: ABDAL, Alexandre (Org.). **Métodos de pesquisa em ciências sociais: bloco qualitativo**. São Paulo: Sesc/CEBRAP, 2016.

LUKÁCS, György. **Ontologia do ser social: Os princípios ontológicos fundamentais de Marx**. Tradução Carlos Nelson Coutinho. São Paulo: Livraria Ciências Humanas, 1979.

LUKÁCS, György. **Para uma ontologia do ser social I**. Tradução Carlos Nelson Coutinho, Mario Duayer e Nélio Schneider. São Paulo: Boitempo, 2012.

LUKÁCS, György. **Para uma ontologia do ser social II**. Tradução Carlos Nelson Coutinho, Mario Duayer e Nélio Schneider. São Paulo: Boitempo, 2012.

LUZ, Alex Faverzani da; SANTIN, Janaína Rigo. As relações de trabalho e sua regulamentação no Brasil a partir da revolução de 1930. **História**, Franca, v. 29, n. 2, p. 268-278, dez. 2010.

LUZ, Ricardo Santos da; BAVARESCO, Agemir. Trabalho alienado em Marx e novas configurações do trabalho. **Princípios**, Natal, v. 17, n. 27, p. 137-165, jan./jun. 2010.

LUZ, Ricardo Santos da. **Trabalho alienado em Marx: a base do capitalismo**. 2008. 101 f. Dissertação (Mestrado em Filosofia) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.

MANACORDA, Mário Alighiero. **Marx e a pedagogia moderna**. Tradução por Newton Ramos de Oliveira. Campinas, SP: Editora Alínea, 2007.

MARCELINO, Paula; Cavalcante, Sávio. Por uma definição de terceirização. **Caderno CRH**, Salvador, v. 25, n. 65, p. 331-346, mai./ago. 2012.

MARIANO, Cynara Monteiro. Emenda constitucional 95/2016 e o teto dos gastos públicos: Brasil de volta ao estado de exceção econômico e ao capitalismo do desastre. **Revista de Investigações Constitucionais**, Curitiba, v. 4, n. 1, p. 259-281, jan./abr. 2017.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**, São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, Humberto Falcão. Burocracia e a revolução gerencial: a persistência da dicotomia entre política e administração. **Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado**, n. 6, jun./ago. 2006.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política. Tradução por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1996. Livro 1, v. 1, t. 1.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Tradução por Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2009.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Textos sobre educação e ensino**. Campinas, SP. Navegando, 2011.

MATTOSO, Jorge. **O Brasil desempregado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2010.

MEDEIROS, Marília Salles Falci. Abordagem histórica da reestruturação produtiva no Brasil. **Latitude**, v. 3, n. 1, p. 55-75, 2009.

MÉSZAROS, István. **Para além do capital**: rumo a uma teoria de transição. São Paulo: Boitempo, 2011.

MORAES NETO, Benedito Rodrigues de. Maquinaria, taylorismo e fordismo: a reinvenção da manufatura. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 26, n. 4, out./dez. 1986.

MORÊTO, Laércio. **Gestão eficaz de contratos**: suporte para a implantação da terceirização de serviços – Caso na Petrobras UM-ES. 2000. 172 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2000.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 18-19, jul./set. 2001.

NÓBREGA, Antônia Lúcia Maroja Arcoverde. **Terceirização no setor público**. 1998. Disponível em: <<http://www.trt13.gov.br/revista/6nena.htm>>. Acesso em: 12 jul. 2017.

OLHER, Bruno Silva. **Terceirização das atividades de apoio em instituições federais de ensino da Zona da Mata de Minas Gerais**. 2013, 82 f. Dissertação. (Mestrado em Administração) – Departamento de Administração e Contabilidade, Viçosa, MG, 2013.

OLIVEIRA, Ana Luíza Matos de; ARANTES, Flávio; ROSSI, Pedro. **Sem democracia, austeridade é o novo ‘pacto social’ brasileiro**. 2017. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/blogs/brasil-debate/sem-democracia-austeridade-e-o-novo-2018pacto-social2019-brasileiro>>. Acesso em: 07 mar. 2018.

PAES DE PAULA, Ana Paula. Administração pública brasileira entre o gerencialismo e a gestão social. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 45, n. 1, p. 36-49, 2005.

PAES DE PAULA, Ana Paula. **Por uma nova gestão pública: limites e potencialidades da experiência contemporânea**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

PAULO NETTO, José; BRAZ, Marcelo. **Economia política: uma introdução crítica**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

PEDROSO, Márcia Naiar Cerdote. **A crise do modelo de produção taylorista/fordista e a emergência do toyotismo**. 2004. Disponível em: <<http://www.angelfire.com/sk/holgonsi/marcia.html>>. Acesso em: 04 maio 2017.

PERES, Andréa Bertelli. A constituição do Estado capitalista tardio: análise da interpretação do capitalismo tardio sobre a constituição do Estado capitalista no Brasil. **Leituras de Economia Política**, Campinas, n. 15, p. 63-96, jan./dez. 2009.

RABELO, Luciana Maria Guimarães; BARBOSA, Cristiane Diniz. Precariedade, condições de trabalho, terceirização. In: CONGRESSO INTERNACIONAL INTERDISCIPLINAR EM SOCIAIS E HUMANIDADE, 07., 2012, Niterói, RJ. **Anais...** Niterói, RJ: Aninter, 2012.

RAITZ, Tânia Regina; SILVA, Christie Dinon Lourenço da. Trajetórias identitárias e sentidos do trabalho docente para professores universitários. **Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, v. 26, n. 1, p. 204-213, 2014.

RESENDE, Viviane de Melo; RAMALHO, Viviane C. Vieira Sebba. Análise de Discurso Crítica, do modelo tridimensional à articulação entre práticas: implicações teórico-metodológicas. **Linguagem em (Dis)curso**, v. 5, n. 1, p. 185-208, set. 2010.

RIBEIRO, Sheila Maria Reis. Reforma do Aparelho do Estado no Brasil: uma comparação entre as propostas dos anos 60 e 90. CONGRESSO INTERNACIONAL DEL CLAD DOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 7., 2002, Lisboa, Portugal, **Anais...** Lisboa, Portugal, 2002.

QUARESMA, Adilene Gonçalves; MENEZES NETO, Antônio Júlio de. O caráter ontológico do trabalho: implicações para a relação trabalho-educação. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 20, n. 2, p.63-75, maio/ago. 2011.

SAAD FILHO, Alfredo. Salários e exploração na teoria marxista do valor. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 16, p. 27-42, jun. 2001.

SCANDELAI, Aline Linares de Oliveira. A precarização do trabalho: da revolução industrial ao neoliberalismo. **Colloquium Humanarum**, Presidente Prudente, v. 7, n. 1, p. 21-31, 2012.

SEMERARO, Giovanni. A concepção de “trabalho” na filosofia de Hegel e de Marx. **Educação e Filosofia**, Uberlândia, v. 27, n. 53, p. 87-104, jan./jun. 2013.

SILVA, Adriano Nascimento. **A via democrática para o socialismo! Na obra de Carlos Nelson Coutinho**. 2003. 170 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Universidade Federal de Pernambuco/Universidade Federal de Alagoas, Recife/Maceió. 2003.

SILVA, Aristóteles de Almeida. **O capitalismo tardio e sua crise**: estudo das interpretações de Ernest Mandel e a de Jürgen Habermas. 2012. 157 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2012.

SILVA, Dorotéa Bueno da; SILVA, Ricardo Moreira da; GOMES, Maria de Lourdes Barreto. O Reflexo da Terceira Revolução Industrial na Sociedade. IN: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 22., 2002, Curitiba, PR, **Anais...** Curitiba, PR, 2002.

SILVA, Ricardo Margonari da; PREVITALI, Fabiane Santana. **A Terceirização no setor público brasileiro**: um estudo acerca da terceirização na Universidade Federal de Uberlândia e seus impactos na qualidade do ensino. 2012. Disponível em:
<http://www.histedbr.fe.unicamp.br/acer_histedbr/jornada/jornada11/artigos/3/artigo_simposi>. Acesso em: 01 jul. 2017.

TEIXEIRA FILHO, Francisco Luciano. A fórmula do valor de troca: a demonstração formal do trabalho em O Capital de Karl Marx. **Discusiones Filosóficas**, v. 14, p. 91-105, 2013.

TOLFO, Suzana de Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, v. 19, n.1, p. 38-46, 2007.

TONET, Ivo. **Democracia ou liberdade**. Maceió: Edufal, 1997.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VASAPOLLO, Luciano. A precariedade como elemento estratégico determinante do capital. **Pesquisa & Debate**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 368-386, 2005.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Terceirização – Aspectos gerais: a última decisão do STF e a Súmula 331 do TST. *Novos Enfoques*. **Revista TST**, Brasília, DF, v. 77, n. 1, p. 54-84, jan./mar. 2011.

YASBEK, Maria Carmelita. Estado e Políticas Sociais. **Praia Vermelha**, Rio de Janeiro, UFRJ, v. 18, n. 1, 2008. Disponível em: <<http://files.adrianonascimento.webnode.com.br/200000175-4316b440ff/Yazbek,%20Maria%20Carmelita.%20Estado%20e%20pol%C3%ADticas%20sociais.pdf>>. Acesso em: 16 maio 2017.

ZEFERINO, Bárbara Cristhinny G. Subsunção formal e real do trabalho ao capital e suas implicações nas relações sociais. In: SEMINÁRIO LATINOAMERICANO DE ESCOLAS DE TRABALHO SOCIAL, 19., 2009, Guayaquil, Equador. **Anais...** Guayaquil, Equador: Universidade Católica Santiago de Guayaquil, 2009.

APÊNDICE A – Roteiro básico da entrevista

Roteiro básico da entrevista

- Cargo
- Escolaridade
- Formação profissional

→ **Concepções de trabalho**

- O que é trabalhar para você?
- Por que você trabalha?
- Qual a importância do trabalho na sua vida?
- Como você planeja/programa suas tarefas?

→ **Trabalho estranhado/Alienação/Mutações**

- Qual sua tarefa/atividade aqui na Reitoria?
- Qual a finalidade da Reitoria do IF Sudeste MG?
- Como seu trabalho contribui para essa finalidade?
- Qual sua relação com seus colegas? Somente referente às tarefas a serem executadas, sobre carreira, sobre processos de melhoria...
- Como você entende seu trabalho no todo?

→ **Precarização/Terceirização**

- Você está satisfeito com o que trabalha? Salário? Se sente valorizado? Em que aspectos?
- Você é sindicalizado? Conhece seu sindicato? Qual a função dos sindicatos? Cumprem seu papel?
- Quais as diferenças entre um servidor efetivo e um trabalhador terceirizado? Em relação:
 - . condições de trabalho
 - . carga de trabalho
 - . salário/carreira
- Enfrenta problemas? Quais problemas enfrenta por causa dessas condições de trabalho?
- O que poderia ser melhor em seu trabalho?