

Terceirização: um estudo sobre trabalho e trabalhadores do IFPB, Campus João Pessoa

Gekbede Dantas Targino ^[1], Alysson Gabriel Ferreira Pessoa ^[2], Eduardo Fernandes Felix ^[3], Israel Marcelino da Silva ^[4]

[1] gekbedeifpb@yahoo.com.br. Instituto Federal da Paraíba-IFPB, Coordenação de Ciências Humanas e suas Tecnologias-CCHT/UA4, campus João Pessoa-PB. [2] eduardofelix_@hotmail.com. [4] israelmarcelino116@gmail.com. Curso de Administração, Instituto Federal da Paraíba-IFPB, campus João Pessoa-PB.

RESUMO

Este artigo objetiva apresentar os resultados do nosso estudo sobre a terceirização no IFPB, Campus João Pessoa, entre 2017 e 2019, com projetos executados a partir de editais vinculados à instituição. Buscamos compreender o fenômeno da terceirização na Administração Pública, por meio dos trabalhadores ligados ao suporte ao ensino. Escolhemos a metodologia quantitativa para sistematizar os dados oriundos dos 27 questionários aplicados, com aporte teórico da Sociologia do Trabalho. A terceirização, como prática do trabalho, não é um fenômeno novo. Ela é considerada, para a administração, um dos mecanismos potencializadores do alcance da gestão, porém, pode revelar situações de degradação no trabalho e gargalos na obtenção da eficiência, dependendo de como ocorrem as contratações. A abordagem do tema nos faz compreender os trabalhadores chamados para a eficiência, mas colocados nos bastidores. Quem são esses trabalhadores? Como percebem o seu próprio trabalho? Como se relacionam com a instituição? Quais setores ocupam? Por fim, tais observações nos mostram o cenário dos impactos do trabalho terceirizado, bem como suas condições. Visto que o trabalho é um elemento estruturante das relações sociais, refletir sobre esse assunto é compreender todas as suas dimensões do serviço público.

Palavras-chave: Trabalho. Terceirização. Administração Pública.

ABSTRACT

This article aims to present the results of our study about outsourcing at the IFPB, João Pessoa Campus, between 2017 and 2019, with projects executed using public notices of the institution. We seek to understand the phenomenon of outsourcing in Public Administration through workers linked to education support. We chose the quantitative method to systematize the data from the 27 applied questionnaires, with a theoretical contribution from Sociology of Work. Outsourcing, as a work practice, is not a new phenomenon. It is considered by the Administration as one of the mechanisms that enhance management reach, but it can reveal situations of degradation at work and bottlenecks in achieving efficiency, depending on how the hiring occurs. The approach to the theme makes us understand the workers called for efficiency but placed behind the scenes. Who are these workers? How do they perceive their work? How do they relate to the institution? What sectors do they occupy? Finally, these observations show us the scenario of the impact of outsourced work and its conditions. Since work is a structuring element of social relations, reflecting on this issue is to understand all its dimensions in the public service.

Keywords: Work. Outsourcing. Public Administration.

1 Introdução

A terceirização, como prática do trabalho, não é um fenômeno novo. Para a Administração, é considerada um dos mecanismos que potencializa o alcance da gestão, porém, pode apresentar situações de degradação no trabalho e gargalos para se obter eficiência, dependendo de como ocorrem as contratações.

É curioso observar que, no contexto atual, empresários argumentam que a terceirização é uma alternativa viável, sendo nítido seu avanço ao longo dos últimos anos, não apenas em empresas privadas, mas também no serviço público, justificada pela eficiência exigida cada vez mais na Administração Pública. No entanto, nem sempre a terceirização resulta em eficiência, podendo configurar também formas de precarização ou desigualdade nas relações de trabalho.

Logo, o fenômeno da terceirização no serviço público requer bastante atenção, devido ao seu aumento na Administração Pública nos últimos tempos, assim como reflexões a partir da Lei da Terceirização (Lei nº 13.429) (BRASIL, 2017a) e da reforma trabalhista (BRASIL, 2017b), ambas aprovadas em 2017 e que implicam as contratações.

A reflexão sobre trabalho no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB) nos faz pensar desde a eficiência e busca pela otimização de serviços até a precarização das relações de trabalho, atentos aos “sentidos” que os contratados dão às suas atividades.

Dessa forma, os resultados apresentados neste artigo são fruto de uma pesquisa que objetivou a análise da terceirização e suas implicações para o trabalho no IFPB, Campus João Pessoa, a partir do perfil e fala dos trabalhadores. Aqui, esboçamos as primeiras reflexões, ainda não publicadas, resultantes dessa investigação¹.

Observamos que o fenômeno do trabalho, amplamente presente nos estudos da Sociologia, como abordagem central, certifica sua fundamentação na

vida dos indivíduos, tanto do ponto de vista econômico, quanto como consequência das transformações ocorridas desde o surgimento da sociedade industrial.

Assim, buscamos estudar como a contratação de terceirizados na Administração Pública confere eficiência e otimização de serviços institucionais, identificando, a princípio, quem são os trabalhadores terceirizados e como as relações de trabalho são tecidas entre a execução da atividade meio para a atividade fim. Como objetivos específicos, atentamos: à identificação dos terceirizados, aos setores de atuação dentro da instituição, como, onde e quando realizam o trabalho; à observação de algumas dificuldades no/do trabalho e sua relação com o IFPB, e; à percepção do que é o trabalho (os sentidos do trabalho) para eles.

Para início da pesquisa de campo, procurando a aproximação com os entrevistados, dialogamos sobre o que os terceirizados pensam sobre o seu próprio trabalho. Desse modo, tal investigação possibilitou identificar elementos para a viabilização das condições necessárias ao trabalho, assim como das atividades fim e das atividades meio. O estudo permitiu, ainda, conhecer e refletir sobre o cotidiano do trabalho dos terceirizados, os quais são tão necessários, porém, às vezes, “desapercebidos”.

A pesquisa da qual resulta este artigo também foi motivada pelo avanço da terceirização nos últimos anos, inclusive seu debate como pauta principal das reformas do Governo Federal no ano de 2017², sendo oportuna e de suma importância a sua discussão. Assim, apresentar os primeiros resultados do estudo é contribuir para a promoção do diálogo entre a Sociologia do Trabalho e a Administração Pública.

Além disso, a iniciativa da pesquisa tem contribuído para a formação acadêmica dos discentes do Curso de Bacharelado em Administração do IFPB e poderá, conseqüentemente, corroborar a qualidade dos debates no próprio curso em questão; no aumento da produção científica dos alunos; e no fortalecimento do Grupo de Pesquisa Realidade Brasileira e Educação Profissional, certificado pela instituição, desde 2012 e com ações de impacto para o desenvolvimento científico, visando à produção técnica e tecnológica do IFPB.

1 As pesquisas sobre a terceirização no âmbito do IFPB, aprovadas em editais internos e executadas sob minha orientação, foram:

1) Terceirização: eficiência, otimização de serviços ou precarização do trabalho no IFPB? (Edital Interconecta nº 01/2017); 2) A terceirização no serviço público: um estudo sobre trabalho, (d)eficiência e práticas de gestão no IFPB – Campus João Pessoa/PB (Edital Interconecta nº 01/2018); 3) TERCEIRIZAÇÃO: um estudo sobre trabalho e trabalhadores do IFPB - Campus João Pessoa/PB (Edital nº 11/2018 do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC/CNPq) - 2018-2019).

2 Entre elas, a reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017) e a aprovação da lei que regulamenta a terceirização (Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017).

2 Referencial teórico

Durante a execução do estudo, os trabalhadores terceirizados eram regidos pelos contratos nº 09/2016, nº 11/2016 e nº 01/2017 e estavam distribuídos nas seguintes funções: 1) Serviços de assistência e apoio à pessoa com deficiência: tradutor e intérprete de Libras, transcritor de braile, cuidador, leitor, alfabetizador de jovens e adultos, psicopedagogo clínico; 2) Serviços de apoio à administração: porteiro, operador de monitoramento, almoxarifado, recepcionista, operador de máquinas, copeiro, eletricista, pintor, carpinteiro, auxiliar de carpintaria, pedreiro, auxiliar de serviços gerais (ASG), jardineiro, piscineiro; 3) Serviço de limpeza, asseio e conservação.

O estudo sobre um tema, ainda não discutido ou investigado no âmbito do IFPB, provocou a necessidade de tratarmos com atenção as categorias **trabalho e terceirizados**. Dessa forma, reafirmamos que o trabalho é um importante vetor da organização da sociedade, pois, por meio dele, “o indivíduo sai da representação e participa do mundo produzindo e criando, o que possibilita participar da vida material e cultural” (OLIVEIRA; PICCININI, 2011, p. 215).

Entretanto, como o processo de terceirização implica a gestão administrativa ou o trabalho nas condições que, tantas vezes, são fragilizadas pela precariedade nas relações contratuais? Essa é uma questão que tentamos compreender e que continuará sendo observada pela pesquisa contínua. Quando há intervenção de uma lei, como a de nº 13.429/17 (BRASIL, 2017a) e a reforma trabalhista, Lei nº 13.467/17 (BRASIL, 2017b), é possível que haja mais mudanças nas contratações das atividades meio (limpeza, auxílio aos estudantes, apoio administrativo, segurança) e da atividade fim (ensino).

A criação da Lei nº 13.429/17 (BRASIL, 2017a) foi fruto da inserção do tema da terceirização como pauta do Governo Federal no bojo da Reforma Trabalhista. O Projeto de Lei nº 4.330, que tinha sido criado em 2004, foi reapresentado em 2015 pelo deputado Sandro Mabel, propondo regulamentar as subcontratações no nosso país, mas trazendo à tona um debate cheio de inconsistências porque propunha ampliar a terceirização também para as atividades fim, “revelando o ataque às formas de regulamentação do Estado” (ANTUNES, 2018), lançado pelos princípios liberais de defesa da flexibilização.

Por sua vez, a Reforma Trabalhista, por meio da Lei nº 13.467, que foi sancionada pelo Presidente da

República em 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017b) e entrou em vigor a partir de novembro do mesmo ano, alterou a Lei nº 6.019/1974 e passou a regulamentar a prestação de serviços a terceiros pelas empresas, ou seja, retificou a liberalização da terceirização em todos os setores e permitiu que qualquer atividade da contratante pode ser terceirizada, inclusive sua atividade principal.

Nesse contexto, o tema **trabalho** continua central e suas múltiplas abordagens são imprescindíveis à fundamentação de estudos sobre a terceirização. Assim, desenvolver o diálogo entre a Sociologia e a Administração com abordagem teórica interdisciplinar conduz “o olhar” a um referencial diverso, em processo de consulta e assimilação.

Autores que estudaram sobre o fenômeno do trabalho, como Antunes (1995, 2018), Cattani (2014), Oliveira e Piccinini (2011), afirmam que tratar a abordagem do trabalho como central é compreender como ele é fundamental na vida dos indivíduos, tanto do ponto de vista econômico, quanto como consequência das transformações ocorridas desde o surgimento das primeiras organizações.

Oliveira e Piccinini (2011), em seus estudos sobre a constituição do trabalho na sociedade moderna, mostram que, ao longo do desenvolvimento da sociedade capitalista, o trabalho, sob os princípios da economia de mercado, tornou-se um vetor essencial de construção identitária e de socialização, sendo a principal ou única maneira de se obter recursos materiais e imateriais necessários à vida em sociedade e podendo ser fonte de satisfação e realização de objetos úteis à sociedade. Segundo os autores, o trabalho continua sendo categoria fundamental na vida dos indivíduos, pois

[...] ainda permanece, para o homem, tanto um meio de subsistência e acesso aos bens de consumo quanto de expressão individual, identidade de classe e profissão e meio de interação coletiva. Ao longo do tempo, constituiu-se como elemento integrador da sociedade, levando cada indivíduo a explicitar um compromisso com os demais por meio das atividades laborais que desempenha. (OLIVEIRA; PICCININI, 2011, p. 217).

Para esses dois estudiosos, o trabalho, além da dimensão econômica indispensável para a satisfação de necessidades materiais, contribui para a manutenção da ordem moral, econômica, jurídica,

social, política e cultural, visto que funciona como uma forma de regulação social e organiza o tempo e o espaço da vida dos indivíduos, tornando-se “fundamental na constituição da condição humana, como fator determinante da experiência humana na integração social e realização pessoal, bem como um legitimador das diferentes fases da vida (estudo, trabalho, aposentadoria)” (OLIVEIRA; PICCININI, 2011, p. 215-216).

Sobre a terceirização (outsourcing), não se trata de um fenômeno recente, mas é considerada emergente nos debates da Sociologia e da Administração. Surgiu nos Estados Unidos, na década de 1980, e, a partir dos anos 1990, assumiu um papel relevante dentro do processo de reorganização produtiva e sendo vislumbrada pela possibilidade de concentrar suas competências no seu Core Business e na transformação do custo fixo para variável. É considerada ainda como um dos mecanismos que potencializa o alcance da gestão empresarial que resulta, mas que também estabelece novos patamares na relação entre capitais.

Conforme Dias (2008, p. 130-131), com a terceirização, caracterizou-se uma mudança na organização empresarial em que a desconcentração, a descentralização da produção, dos serviços e do espaço de trabalho assumiu papel fundamental, invertendo um processo histórico da organização produtiva. Quanto à definição de terceirização, o autor a compreende como uma filosofia de gestão, um processo planejado de transferência de determinadas atividades de uma empresa para que elas sejam realizadas por uma subcontratada, como também a formação de uma associação (parceria), o que permitirá a delegação de processos.

Ainda segundo Dias (2008), o princípio básico da terceirização é delegar a terceiros o que as empresas consideram estar fora de sua vocação, passando atividades e funções específicas a terceiros especializados que possuem o domínio operacional e técnico da atividade pretendida. Dentre as principais vantagens, estariam a concentração de esforços, a agilização, a redução de custos e do espaço, as alianças estratégicas etc. Dessa forma, o autor (DIAS, 2008, p. 131) afirma que:

A terceirização vista como estratégia de administração se converte num poderoso recurso gerencial para evitar a dispersão de esforços [...] inclui processos relacionados com atividades acessórias, como limpeza, alimentação, manutenção, segurança, recepção,

até serviços estratégicos, como transporte e processamento de dados, podendo chegar a etapas importantes do processo produtivo. Há a possibilidade também de substituição da mão de obra direta por mão de obra indireta ou temporária.

Esses estudos apontam que as atividades, oriundas da terceirização, alocam dois padrões: 1) padrão reestruturante: busca a redução de custos, atuando a partir de determinantes tecnológicos e organizacionais, com objetivo de aprimorar a qualidade e a produtividade, e; 2) padrão predatório: ocorre como forma de flexibilizar a gestão da produção, concorrendo para a flexibilização de direitos (DIAS, 2008). Em tempos de fragilidade do Estado, da sociedade e dos sindicatos, esse segundo tipo de padrão pode causar problemas e “incertezas” relacionados às atividades de subcontratação de mão de obra, contrato temporário, contrato via empreiteiras de mão de obra, contrato por tempo parcial, trabalho a domicílio, trabalho sem registro em carteira, entre outras que podem resultar do modelo de terceirização vigente.

Os trabalhos de Chiavenato (2000) e Martinello (2006), por sua vez, nortearam a reflexão sobre gestão e eficiência na Administração Pública. Para Chiavenato (2000, p. 49), “a eficiência é uma relação entre custos e benefícios”. Segundo Martinello (2006, p. 49), essa é a perspectiva exigida cada vez mais na Administração Pública, com fins a aumentar a eficiência e obter a eficácia da administração, produzindo “mais e melhor com menos meios”. Além disso,

[...] tornou-se uma preocupação comum a todos os países, qualquer que seja o regime político democrático e para todos os serviços da administração pública em geral. A moderna Administração Pública busca traçar parâmetros para atingir a eficiência. (MARTINELLO, 2006, p. 51).

Tais afirmativas nos fazem pensar: até que ponto a terceirização pode gerar eficiência ou impactos que precarizam o trabalho? Dessa forma, buscamos desenvolver leituras sobre precarização, tendo como referencial teórico, principalmente, as pesquisas empíricas de Lima (2007, 2010a, 2010b), Antunes (1995, 2009, 2014), Druck (1999, 2016), assim como os textos de Cattani (2014), Oliveira e Piccinini (2011), entre outros pesquisadores fundamentais para a nossa reflexão. Os estudos sobre trabalho e precarização

conduziram, assim, o “olhar do pesquisador” ao observar as horas trabalhadas, salário, sentimentos de pertencimento, inclusão na instituição, temporariedade, dentre outros elementos concernentes às condições de trabalho de uma atividade que é embasada na flexibilidade.

De acordo com Júnia (2016, p. 11), o trabalhador terceirizado tem o salário inferior, cerca de 30% em relação ao contratado diretamente. Pesquisas realizadas em 2010 pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) mostraram que os salários pagos aos terceirizados eram 27% menores do que os de contratados diretos que exerciam a mesma função. Os sindicatos relacionam a terceirização à precarização do trabalho (MAIA, 2015). Isso também foi verificado no IFPB (ver item 4 com discussão e resultados).

Dias (2013) mostra que o aumento da atividade terceirizada nos primeiros anos de 2000, intensificada durante toda uma década, ocasionou a intervenção do Ministério Público do Trabalho, exigindo que organizações privadas e públicas, inclusive, de muitas estatais no Brasil, vivenciassem um outro processo: a desterceirização.

Druck (2016) contribui com o debate a partir de reflexões sobre a terceirização do serviço público no Brasil, observando a implantação das organizações sociais da saúde. A pesquisadora verificou o impacto negativo para os trabalhadores que constituem o funcionalismo público, pois a terceirização é “o meio principal que as forças políticas neoliberais encontraram para atacar o coração de um Estado social e democrático” (DRUCK, 2016, p. 15). Suas pesquisas sobre a terceirização apontam que a precarização social do trabalho gera degradação do trabalho em várias dimensões, desde o desrespeito aos direitos trabalhistas aos índices de aumento de acidentes. Assim, a proliferação da terceirização em serviços públicos essenciais que gera desqualificação e desvalorização dos trabalhadores torna a temática central:

[...] a natureza social da precarização do trabalho no serviço público tem importante singularidade: por se tratar de uma força de trabalho cujo valor de uso é produzir bens públicos e, portanto, servir à sociedade, o seu rebaixamento ou a sua redução ou mesmo a sua extinção geram implicações imediatas e plenamente visíveis ao conjunto que encobre a exploração do trabalho e a produção do lucro. (DRUCK, 2016, p. 39).

Outros estudos, como os de Dias (2014), Dias (2008), Pochmann (2012) e Antunes (2014), apontam que há muitos casos de causas trabalhistas registradas no Tribunal Regional do Trabalho, registros de acidentes com trabalhadores terceirizados, o que sinaliza um estágio de precariedade.

Lima (2007), por sua vez, observa que as dinâmicas sociais do século XX, com a internacionalização da produção, revolução tecnológica e organizacional, internacionalização do proletariado e do assalariamento, mercantilização das relações sociais, marcaram a organização para o trabalho. A precarização com perdas de direitos antes conquistados seria uma face dessas mudanças, visto que

[...] a fábrica não é mais a mesma. Utiliza menos trabalhadores e não necessita mais de grandes concentrações de trabalhadores. Fragmenta o uso do trabalho, ao mesmo tempo que o valoriza em função de exigências dadas pela competitividade empresarial. Reconhece o envolvimento do trabalhador como elemento de produtividade, e o conhecimento acerca do trabalho com garantia de maior qualidade. Ao mesmo tempo precarizam as relações de trabalho, eliminando as conquistas vinculadas à reprodução social do trabalho, presente nos direitos sociais incorporados às formas de regulamentação do trabalho. (LIMA, 2007, p. 9-10).

Esse tipo de contratação, por meio da terceirização, é recorrente, implicando fragilidades e condições precárias de trabalho, como afirma Antunes (2018, p. 162):

[...] percebe-se uma condição de isolamento, de falta de vínculos ou de inserção, em que a perspectiva de identidade coletiva se enfraquece, resultante da descartabilidade, da desvalorização e da discriminação a que estão submetidos, o que dificulta a solidariedade de classe.

Os terceirizados são trabalhadores invisíveis, sem direitos, com pouca ou nenhuma representação sindical, uma vez que a terceirização é

[...] o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil. Constitui-se num fenômeno onipresente em todos os campos e dimensões do trabalho, sendo uma prática de gestão/organização/controladora que discrimina e, ao mesmo tempo, é uma forma de contrato flexível e sem proteção trabalhista. É também sinônimo de risco de saúde e de vida, responsável pela fragmentação da identidade dos trabalhadores, como a intensificação da alienação e da desvalorização do trabalho humano, assim como é um instrumento de pulverização da organização sindical, que incentiva a concorrência entre os trabalhadores e seus sindicatos. Ela ainda cobre com um *manto de invisibilidade* os trabalhadores nela enquadrados, como facilitadora do descumprimento da legislação trabalhista, como forma ideal para o empresariado não ter limites (regulados pelo Estado) no uso da força de trabalho e da sua exploração como mercadoria. (ANTUNES, 2018, p. 163, grifo do autor).

Sendo assim, todo o referencial teórico mostrou que considerar o trabalho como central é entender um fenômeno inerente às transformações e, da mesma forma, conceber a terceirização como um fenômeno desse mesmo processo de mudanças, adentrando sua instrumentalização à Administração Pública, e cabe a nós, pesquisadores, investigarmos ainda mais como isso acontece.

A pesquisa com a temática rendeu alguns trabalhos acadêmicos, inclusive a colaboração do professor Dr. Jacob Carlos Lima/UFSCar³ foi fundamental para continuidade do trabalho. Dessa forma, apresentamos aqui apenas os primeiros resultados do conjunto das pesquisas desenvolvidas no período de 2017-2019, com perspectivas de aprofundamento teórico por meio da pesquisa contínua e orientações a discentes vinculados ao IFPB.

3 Métodos da pesquisa

A pesquisa aqui referida, da qual resultaram as primeiras reflexões para este artigo, foi apresentada ao Programa de incentivo à pesquisa voltada ao desenvolvimento de soluções institucionais (PIBIC) e teve como objetivo o estudo da terceirização e

suas implicações, desenvolvendo uma reflexão sobre trabalho (eficiência, modelos de gestão e precarização) e trabalhadores no IFPB, Campus João Pessoa. O interesse pela temática partiu de debates promovidos em sala de aula, com alunos do P1 do Curso de Bacharelado em Administração, da disciplina Sociologia Aplicada à Administração, agregando discentes interessados em estudar o tema da terceirização.

Como participantes do Grupo de Pesquisa Realidade Brasileira e Educação Profissional, os estudantes foram instigados a observar o trabalho terceirizado e a dialogar com os trabalhadores. Verificamos que era um assunto pouco tratado na instituição e que nossa pesquisa era a única, naquele momento, com foco nas relações de trabalho dessa natureza em todo o IFPB. Sendo, portanto, um tema relevante, atual e com múltiplas possibilidades de análise, debruçamo-nos sobre “o universo” do trabalho terceirizado.

Inicialmente, no ano de 2017, fizemos um levantamento bibliográfico sobre o tema e uma pesquisa documental, bem como a identificação dos trabalhadores que deveriam ser entrevistados e a localização dos espaços de trabalho e contratos, a fim de obtermos as informações necessárias. Além disso, leituras de textos de referências sobre o assunto foram fundamentais para construirmos o aporte da problemática. Em 2018, após a identificação do “cenário”, iniciamos as entrevistas e a aplicação de questionários aos terceirizados.

A pesquisa contou com a realização de 38 entrevistas, sendo destas, 11 abertas para registro das falas dos entrevistados. As narrativas foram importantes para complementação e observação dos fatos, porém, para este artigo, selecionamos apenas os dados quantitativos objetivando uma primeira amostra dos resultados. A metodologia escolhida, de cunho quantitativo, deu-se com a aplicação de 27 questionários aos terceirizados e de dois aos coordenadores/encarregados.

As primeiras conversas ocorreram informalmente, com questões semiestruturadas pelo roteiro de perguntas, a fim de delinear o campo, registrarmos falas importantes à complementação dos dados e nos aproximarmos dos entrevistados.

Dessa forma, as entrevistas forneceram subsídios valiosos para identificarmos o tipo de trabalho exercido pelos contratados. Seus discursos apontaram as lacunas, os serviços, o espaço comum de trabalho

3 Através de sua supervisão em 2019-2020 pelo Programa de Pós-Doutorado em Sociologia-PPGS/UFSCar, São Carlos-SP.

vivenciado por eles, as condições estruturais, sua atuação e relação com a instituição, assim como nos auxiliaram a identificar quando e de que forma os questionários poderiam ser aplicados.

Mesmo sendo uma pesquisa contínua, muitas foram as dificuldades metodológicas no acesso à informação. O fato se deu pelo receio de muitos trabalhadores submetidos a uma modalidade de trabalho de alta rotatividade. Assim, como se trata de um tipo de trabalho com diversas implicações para os servidores que não têm emprego estável, observamos certo receio, por parte deles, em expor os problemas e dificuldades encontradas.

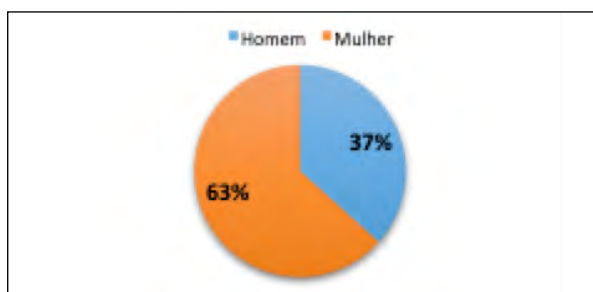
Finalmente, os dados foram, então, mensurados, tabulados, discutidos e analisados pelos pesquisadores. Os resultados são apresentados a seguir, sem a identificação dos entrevistados a fim de preservá-los, tendo em vista que alguns mostraram insegurança em expor sua opinião.

4 Resultados da pesquisa

Os dados aqui expostos foram coletados no período de 1 de agosto de 2018 a 31 de julho de 2019. Com os resultados alcançados, foi possível identificar: 1) o perfil dos trabalhadores atuantes no IFPB; 2) a jornada de trabalho, a rotatividade, os espaços ocupados, o quantitativo de terceirizados por setor no ano de 2018; e 3) quem são esses trabalhadores e quais espaços ocupam, assim como sua relação com a empresa contratante e a gestão administrativa do Campus João Pessoa, sua percepção sobre trabalho em equipe, sua satisfação, a rotatividade do trabalho e algumas dificuldades relativas à execução do trabalho terceirizado no IFPB.

Assim, de acordo com as 38 entrevistas realizadas e os 27 questionários aplicados, verificamos que 63% dos trabalhadores são do sexo feminino, enquanto 37% são do sexo masculino, conforme Gráfico 1 adiante.

Gráfico 1 – Sexo dos participantes



Fonte: Elaboração própria – PIBIC/IFPB 2018/19.

Para identificarmos o perfil do trabalhador terceirizado, buscamos compreender a distribuição por função e setor. Observamos que a faixa etária dos trabalhadores varia entre 18 e 60 anos, sendo a média de idade 33 anos. Dos 30 entrevistados, 73% são funcionários da empresa Zelo e 27% são da empresa Clarear. Eles estão distribuídos nas funções de recepcionista 37%; auxiliar de serviços gerais-ASG 34%; cuidador 7%, auxiliar administrativo 4%; bombeiro hidráulico; copeira e intérpretes 3%

Quanto ao nível de escolaridade dos trabalhadores entrevistados, verificamos que 54% possuem ensino médio completo e que esses ocupam, principalmente, funções de auxiliar de serviços gerais, porteiro e copeiro. Os trabalhadores que ocupam os cargos de recepcionista, cuidador e supervisor, por exemplo, possuem ensino técnico completo, ensino superior completo ou ensino superior incompleto, sendo o percentual desses níveis de escolaridade 10%, 14% e 13% respectivamente. Do total entrevistado, quatro trabalhadores possuem ensino superior completo, os quais ocupam os cargos de intérprete em Libras (01) e recepcionista (03).

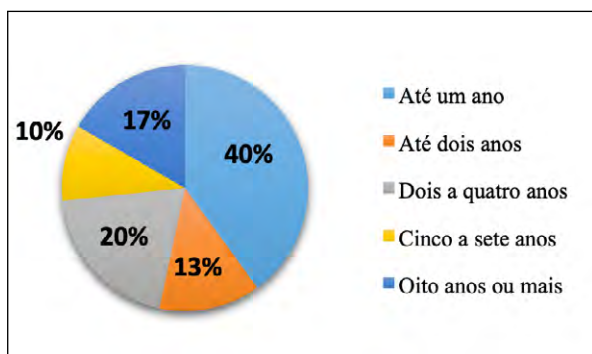
A fim de compreendermos os “sentidos do trabalho”, os entrevistados responderam à pergunta: o que é trabalho? A maioria das respostas foi relacionada a “ser algo essencial para que possam manter e manter a família”, ou seja, para eles, o trabalho no IFPB é sobrevivência e corresponde à renda principal. Uma das trabalhadoras, recém-contratada, afirmou que “o trabalho dignifica a pessoa. Fonte de renda”. Já outra entende que “o trabalho é tudo. É independência financeira”.

Sobre a jornada de trabalho, a carga horária semanal deles é de 44 horas, sendo, para os trabalhadores de serviços gerais, de oito horas diárias, de segunda a sexta-feira, e quatro horas aos sábados. Já os demais trabalhadores, como recepcionistas, intérpretes e cuidadores, possuem carga horária diária de nove horas e trabalham apenas de segunda a sexta-feira.

Os relatos mostram ainda que, independentemente da função que ocupam, grande parte dos trabalhadores acredita que sua jornada de trabalho deveria ser menor. Uma trabalhadora disse que “a jornada poderia ser das 7h às 15h”. Outra afirmou que “a jornada de trabalho ideal seria 40 horas semanais ou que poderiam distribuir a carga horária do sábado durante a semana”.

Nossa pesquisa identificou também que a média de tempo como prestador de serviço terceirizado no IFPB, Campus João Pessoa, é de quatro anos, porém houve alguns entrevistados, a exemplo de um senhor, o qual possui 20 anos como prestador de serviço. Houve também uma prestadora de serviço com 17 anos e outra com 10 anos no IFPB como terceirizada. Ainda identificamos outras servidoras que estão na instituição há mais de 20 anos, são aposentadas, mas continuam exercendo função nos serviços gerais, o que totaliza um percentual de 17% de trabalhadores com mais de oito anos de trabalho no IFPB, como pode ser observado no Gráfico 2 a seguir:

Gráfico 2 – Tempo de trabalho como terceirizado no IFPB



Fonte: Elaboração própria – PIBIC/IFPB 2018/19.

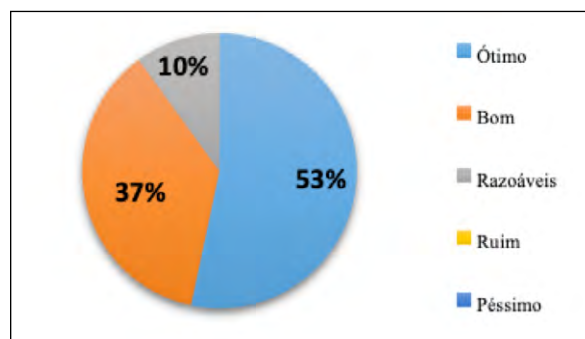
Perguntamos também aos trabalhadores por quantas empresas terceirizadas eles haviam passado. Assim, pudemos observar que a grande maioria passou por até duas empresas terceirizadas, sendo que 36% estão em sua primeira experiência, 37% estão em sua segunda empresa terceirizada, 7% passaram por três empresas, seguidos de 10% que passaram por quatro empresas, outros 7% que passaram por cinco terceirizadas e, por último, 3% dos trabalhadores que passaram por seis terceirizadas.

Quanto à avaliação do ambiente de trabalho, os entrevistados responderam sobre o espaço e o tempo do descanso. 53% consideram ótimos e 37% consideram bons. Apenas três trabalhadores avaliaram o ambiente de trabalho como um local razoável para se trabalhar (ver Gráfico 3).

Em relação aos equipamentos utilizados para a realização de suas atividades, 40% dos entrevistados avaliam como ótimo, 44% como bom, 13% como razoável e apenas 3% consideram os equipamentos ruins. Ainda, perguntamos se eles achavam o intervalo suficiente e obtivemos os seguintes resultados: 44%

acreditam ser sempre suficiente, 23% dizem nunca ser suficiente, 17% dizem que às vezes é suficiente, 13% que quase sempre é suficiente e apenas 3% dizem ser raramente suficiente.

Gráfico 3 – Ambiente de trabalho



Fonte: Elaboração própria – PIBIC/IFPB 2018/19.

Quanto a se sentirem cansados e estressados ao fim da jornada de trabalho, 44% dos entrevistados responderam que às vezes se sentem estressados. É o caso da trabalhadora que afirmou sentir-se cansada e estressada “devido ao ambiente ser muito quente”. 23% dos trabalhadores entrevistados dizem que sempre se sentem estressados, seguidos dos 17% que dizem quase sempre sentirem-se estressados ou cansados; 13% dizem nunca se sentirem cansados ou estressados e, por fim, 3% dos entrevistados dizem raramente se sentirem cansados ou estressados.

Como o supervisor/encarregado ocupa uma função de gestão, para garantir eficiência no trabalho, aplicamos perguntas sobre a interação entre ele e o trabalhador. Assim, quanto à relação com o supervisor, 53% do total entrevistado avaliam como ótima, seguido de 47% que avaliam como boa. Eles consideram, ainda, que sua relação com o supervisor é tranquila e que este ajuda quando solicitado, por exemplo: “a supervisora da Clarear acompanha todos os dias” e “o supervisor acompanha indo ao setor, porque cada um tem o seu setor para ser inspecionado”.

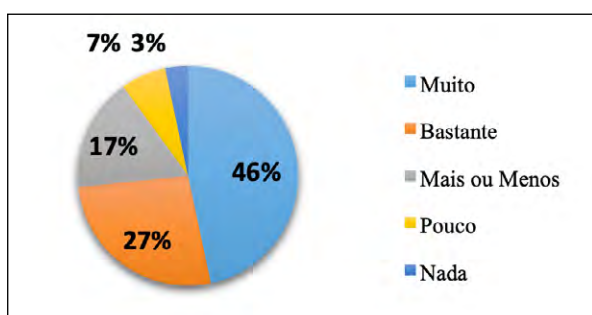
Além disso, o trabalho em equipe também foi observado: 83% consideram que trabalham em equipe e os outros 17% dizem não trabalhar em equipe. Quanto à percepção sobre a relação com a equipe de trabalho, 47% afirmam ser ótima e 44% avaliam como boa, pois “todos se ajudam” e “trabalham em equipe de forma saudável, onde todo mundo se ajuda” (fala de uma entrevistada).

Apesar de considerarem boa a relação de trabalho, muitos não se sentem à vontade para expressar

suas opiniões no ambiente de trabalho, motivo esse identificado pela fragilidade de contratação do trabalho, bem recorrente quando se trata de terceirização. Assim, 54% alegam que se sentem muito à vontade, 23% mais ou menos à vontade, 10% bastante à vontade e outros 10% pouco à vontade. Apenas 3% não se sentem nada à vontade para expressar suas opiniões.

Ainda questionamos aos trabalhadores se eles se sentiam valorizados pelo trabalho desempenhado na instituição e chegamos à conclusão de que 46% dos entrevistados se sentem valorizados, 27% bastante valorizados, 17% mais ou menos valorizados, 7% responderam que se sentem pouco valorizados e apenas um trabalhador não se sente nada valorizado pelo trabalho desempenhado, como mostra o Gráfico 4 adiante:

Gráfico 4 – Sentimento de valorização pelo trabalho desempenhado na instituição

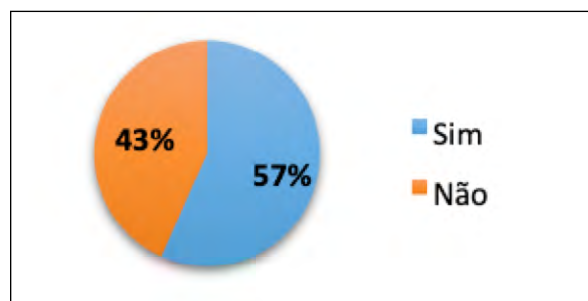


Fonte: Elaboração própria – PIBIC/IFPB 2018/19.

Quando perguntados se são sempre informados por seus superiores sobre as mudanças acontecidas no ambiente de trabalho e quem realiza as mudanças, chegamos aos números em que 73% dizem sempre serem informados, 17% quase sempre são informados e 10% às vezes são informados. Os trabalhadores afirmam que as mudanças são realizadas pela coordenação da empresa e repassadas por seus superiores.

Outro aspecto importante levantado para a compreensão das condições de trabalho foi em relação ao oferecimento de benefícios pela empresa (Gráfico 5). 57% dos entrevistados responderam que a empresa oferece benefícios como cesta básica e veem isso como positivo e gerador de motivação; e 43% disseram não receber benefícios.

Gráfico 5 – Oferecimento de benefícios pela empresa



Fonte: Elaboração própria – PIBIC/IFPB 2018/19.

Também indagamos aos trabalhadores quais são as principais dificuldades enfrentadas em seu ambiente de trabalho e recebemos algumas respostas destacando o “excesso de trabalho para uma só pessoa” ou “o calor, principalmente por causa da bota e trabalhar em equipe”. Ainda, um trabalhador que exerce função de cuidador disse que a principal dificuldade é “a estrutura disponibilizada, pois não tem sala para aulas de reforço”, ambiente necessário para execução do seu trabalho com o corpo discente.

Outro ponto abordado nos questionários foi se o trabalhador se sente seguro por parte da chefia com relação aos desafios enfrentados no ambiente de trabalho ou ao IFPB. 90% dos entrevistados responderam que sempre se sentem seguros, 7% quase sempre se sentem seguros e apenas um trabalhador disse que nunca se sente seguro.

E, por último, questionamos aos entrevistados se a empresa oferece curso/treinamento e se eles sentem necessidade de treinamento/qualificação para sua profissionalização e atuação no IFPB. Todos os trabalhadores afirmaram que a empresa não oferece treinamento, porém, reconheceram a importância da qualificação e a julgaram como necessária. Quanto à categoria de precarização, identificamos um quadro de condições precárias nas relações de trabalho, como os dados anteriores apontaram, entretanto, não de precarização. Observamos que, quando alguns dos entrevistados afirmam que “se sentem funcionários efetivos de fato do IFPB”, pode ser resultante do ambiente organizacional e da mediação construída com a gestão de contratos e administração no campus em análise.

Foi interessante notar ainda algumas questões relativas à percepção do trabalho pelos terceirizados, como, por exemplo, o sentimento de pertencimento e segurança. Estarem satisfeitos com o trabalho

significa que estão felizes por estarem empregados e contratados, mesmo que provisório, porque se sentem acolhidos pela administração.

Além disso, os terceirizados também gostam do ambiente de trabalho, mas reconhecem a falta de um espaço (estrutura) que os acomode melhor e desejam maior autonomia. No IFPB, trabalhadores terceirizados são excluídos de processos decisórios pela natureza de sua contratação. Eles se sentem pouco ouvidos e apenas executores de tarefas, em contradição ao sentimento de acolhimento quando são avaliados ou podem ser indicados, para renovação de contrato, pela administração da instituição

5 Conclusão/Considerações

Por meio da observação de aspectos sociais, políticos e econômicos, nossa pesquisa apontou elementos que poderão identificar problemas existentes nas condições e relações de trabalho e, a partir dos terceirizados, definir processos que possam “agilizar serviços” inerentes à atividade meio, mas de impacto ao IFPB. Pretendemos, assim, com os resultados apresentados, provocar uma política institucional mais transparente e democrática nas relações de trabalho, contribuindo para uma política de gestão das atividades, especialmente técnico-administrativas.

A compreensão da terceirização no IFPB, Campus João Pessoa, fez-se a partir da pesquisa de campo e análise dos contratos vigentes no período de 2017-2019 com as empresas Clarear e Zelo. Realizamos a pesquisa bibliográfica sobre temas relativos ao fenômeno e ao processo da terceirização e suas implicações, com reuniões para leituras e debates de textos que tratam sobre o assunto do trabalho, a fim de entendermos elementos da eficiência, como e quando otimizar serviços e quais as configurações da precarização. Foi necessário, ainda, o aprofundamento no referencial teórico da Sociologia do Trabalho e da Administração.

A pesquisa contou com a realização de 38 entrevistas, sendo destas 11 abertas para registro das narrativas dos entrevistados e 27 com aplicação de questionários.

Nesse sentido, verificamos que a terceirização no IFPB é um modelo de contratação há mais de 20 anos, com mais intensidade nos últimos dez anos. Seu objetivo é otimizar serviços para a atividade meio, porém a eficiência continua sendo um gargalo por depender de melhorias nas instalações de trabalho e

no diálogo dos contratadores com os trabalhadores sem gerar constrangimento ou receio pela demissão. Há a necessidade, também, de maior clareza sobre as expectativas de trabalho dos terceirizados. A gestão das negociações e contratações é de responsabilidade do IFPB, porém a troca de funcionários ou demissões compete às empresas.

Além disso, percebemos que parte dos entrevistados, independentemente do nível de escolaridade, não conhece os direitos que constituem sua natureza de trabalho. Muitos desses direitos, como, por exemplo, a cesta básica e o auxílio transporte, são entendidos como benefícios pelos terceirizados.

Desse modo, sinalizamos a importância de verificar a aplicação da Lei nº 13.429/17 no âmbito da Administração Pública, desenvolver análise sobre gestão, bem como repensar a atuação dos terceirizados para o ensino a partir do tema “Trabalho Decente”, construindo, assim, outros espaços de diálogos e execução de problematizações diversas já identificadas.

Outro ponto relevante em nosso estudo foi a relação entre a empresa contratante e o trabalhador. Observamos que o avanço da terceirização nos últimos anos configura novas formas de trabalho, inclusive seu debate, recentemente, como pauta principal das reformas do Governo Federal em 2017 expressa a suma importância em discutir esse tema oportuno, compreendendo as possibilidades de gestão pública.

Quando investigamos as condições de trabalho contrapondo os elementos geradores de precarização comparados aos indicativos de busca pela eficiência, especialmente, entre os terceirizados da Administração Pública, percebemos, mais uma vez, a necessidade em analisar a Lei nº 13.429/17 e entender a amplitude de suas mudanças para as contratações da atividade fim e da atividade meio.

A observação à lei é outro elemento fundamental à análise aqui apresentada, uma vez que a terceirização retira do trabalhador o acesso a direitos sociais historicamente conquistados, sendo um aspecto importante para continuidade da pesquisa e observado em outros trabalhos acadêmicos realizados pelo grupo.

Para os trabalhadores terceirizados entrevistados do IFPB, há pouca compreensão da lei aprovada em 2017 que regulamenta seu trabalho e o debate sobre os direitos que deveriam ter acesso, pode ser realizado dentro da instituição provocando diálogos sobre as fragilidades da relação de um trabalho flexível e precário. Nesse contexto, quando observamos

a implantação dessa legislação no setor público, preocupam-nos as consequências na estruturação das carreiras, com instrumentos de flexibilização e mais precarização das relações de trabalho. Vimos, ainda, que os estudiosos do trabalho especulam que a eliminação entre atividade meio e atividade fim pode gerar instabilidades diante de contratos “flexíveis”.

A lei da terceirização muda inclusive a essência da atividade, que, a princípio, era somente direcionada às atividades meio, atrelada às atividades principais. No IFPB, ela tem papel fundamental no suporte aos estudantes, para a execução de aulas com os alunos com necessidades específicas, entre outros, diretamente ligadas à atividade fim: o ensino. Logo, a leitura crítica da lei aprovada em 2017 aponta perspectivas de abordagens, por exemplo, como a liberalização da terceirização na atividade fim pode trazer consequências na estruturação das carreiras no serviço público. É uma questão que poderá ser respondida em outros momentos.

Assim, as reflexões aqui apresentadas tentam reafirmar o compromisso com a temática, com os entrevistados, a fim de abrir o diálogo, institucionalmente, na perspectiva de resultar ações de suporte administrativo aos terceirizados ou aguçar sua problemática, e com objetivo também de sinalizar melhorias às condições de trabalho no IFPB.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho:** ensaios sobre a metamorfose e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.

ANTUNES, Ricardo. Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? In.: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários:** degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 231-238.

ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III.** São Paulo: Boitempo, 2014.

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

BRASIL. **Lei nº 13.429**, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Congresso

Nacional, Brasília, 2017a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm>. Acesso em: 12 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Congresso Nacional, Brasília, 2017b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 12 out. 2020.

CATTANI, Antonio David. (Org.). **Trabalho:** horizonte 2021. Porto Alegre: Escritos, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos.** São Paulo: Atlas, 2000.

DIAS, Ana Patrícia. **A terceirização da força de trabalho:** precarização, desigualdade e conflitos. Natal: EDUFERN, 2014.

DIAS, Reinaldo. Reestruturação produtiva e os processos de terceirização nas empresas. In.: DIAS, Reinaldo. **Sociologia das Organizações.** São Paulo: Atlas, 2008. p. 130-144.

DIAS, Sabrina de Oliveira Moura. Do paradigma da terceirização à prática da desterceirização nas empresas. In.: OLIVEIRA, Roberto Vêras de; SANTANA, Marco Aurélio (Orgs.). **Trabalho em territórios produtivos reconfigurados no Brasil.** João Pessoa: UFPB, 2013, pp. 75-105.

DRUCK, Graça. **Terceirização:** (des)fordizando a fábrica – um estudo do complexo petroquímico da Bahia. São Paulo: Boitempo, 1999.

DRUCK, Graça. A terceirização na saúde pública: formas diversas de precarização do trabalho. **Trabalho. Educação. Saúde**, vol. 14. Rio de Janeiro, 2016, pp. 15-43. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/tes/v14s1/1678-1007-tes-14-s1-0015.pdf>. Acesso em: 2 nov. 2018.

JÚNIA, Raquel. Adeus ao direito do trabalho. **Revista POLI**, EPSJV, Fiocruz, jul./ago. 2016.

LIMA, Jacob Carlos (Org.). **Ligações perigosas:** trabalho flexível e trabalho associado. São Paulo: Annablume, 2007. (Coleção Trabalho e a Contemporaneidade).

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

LIMA, Jacob Carlos. Participação, empreendedorismo e autogestão: uma nova cultura do trabalho? **Sociologias**. Porto Alegre, ano 12, n. 25, set./dez. 2010b, pp. 158-198.

MAIA, Samantha. A terceirização do trabalho será liberada no Brasil? Carta Capital, 2015. Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/economia/a-terceirizacao-do-trabalho-sera-liberada-no-brasil-3999.html>>. Acesso em: 12 out. 2016.

MARTINELLO, Braz Lincoln. **O princípio da eficiência na terceirização dos serviços na administração pública**. Um dilema: continuar contratando ou abrir concurso público? 95f. Monografia (Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito Administrativo e Gestão Pública). Brasília: UNICEUB/ICPD, 2006.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha de; PICCININI, Valmíria Carolina. A constituição do trabalho na sociedade moderna. In.: PICCININI, Valmíria Carolina; ALMEIDA, Marilis Lemos de; OLIVEIRA, Sidinei Rocha de (Orgs.). **Sociologia e Administração: relações sociais nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 203-218.

POCHMANN, Márcio. O trabalho terceirizado. In.: POCHMANN, Márcio. **Nova classe média? O trabalho na base da pirâmide social brasileira**. São Paulo: Boitempo, 2012, pp. 109-123.