



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO E SERVIÇO SOCIAL
CURSO DE BACHARELADO EM SERVIÇO SOCIAL

MAYARA ABREU DE SOUZA

**AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS TERCEIRIZADOS DA UFCG, CAMPUS DE
SOUSA/PB**

SOUSA – PB
2016

MAYARA ABREU DE SOUZA

**AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS TERCEIRIZADOS DA UFCG, CAMPUS DE
SOUSA/PB**

Trabalho de conclusão do curso apresentado à Coordenação do curso de bacharelado em Serviço Social da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Serviço Social.

Orientadora: Prof^ª. Ma. Maria Clariça Ribeiro
Guimarães

MAYARA ABREU DE SOUZA

**AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS TERCEIRIZADOS DA UFCG, CAMPUS DE
SOUSA/PB**

Aprovada em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Ma. Maria Clariça Ribeiro Guimarães
ORIENTADORA

Prof^a. Ma. Maria Aparecida Nunes dos Santos
EXAMINADORA

Esp. Maria Sueli Santos Albano
EXAMINADORA

Este trabalho demonstra-se como o resultado de muita perseverança, persistência, encorajamento atribuído de certo alguém a mim. Pessoa essa que, apesar de nunca ter podido cursar uma graduação, sempre me ajudou com a minha.

Mãe, detentora és de uma força de vontade inestimável e contagiante, dona de uma maturidade intelectual incrível e maior símbolo de amor ao próximo que eu poderia ter. Sempre acreditando nas minhas capacidades de vencer barreiras e ultrapassar obstáculos, até mesmo quando eu não acreditava que pudesse enfrentá-los.

Por isso, a ti dedico cada palavra aqui escrita, tão pouco se comparado a uma vida toda que dedicaste a mim e a minha irmã. Obrigada por tudo Dona Dica, pelo muito, pelo transbordante, pelo suficiente, pela imensurável ajuda e companheirismo...

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer a DEUS, não somente em primeiro lugar, mas exclusivamente a Ele por mais esta conquista em minha vida. Creio no Seu amor e benignidade para com todos que O amam, donde as pessoas que outrora me ajudaram, durante a caminhada da graduação, foram importantes instrumentos em Suas mãos.

Para além do acima descrito, quero deixar registrado também, por meio deste, o reconhecimento de todos os esforços desempenhados pela minha querida mãe e amiga Francisca Maria, durante minha vida acadêmica, bem como dizer que foi por ela que a desempenhei felizmente.

À minha irmã Mirely quero dizer que, sempre compreendi seus sutis sinais e depósitos de credibilidade na minha capacidade galgar melhorias e, é por isso que, desculpo lhe todas as brincadeiras e raivas me feitas, principalmente no que se referia à falta de percalços existentes na vida de uma estudante universitária (*risos*).

Grata sou também aos meus avós maternos, Sr. Geraldo e Dona Maria, pelos mais sublimes sentimentos transbordados, que me fizeram uma pessoa melhor e mais receptiva aos ensinamentos da vida.

Agradeço também a minha família em um modo geral, tios(as), primos(as), tão importantes, especialmente agradecer a minha tia Maria das Graças o incentivo aos estudos, depositado em mim desde a minha infância.

Também não deixarei de citar meus professores(as) e supervisoras de estágios, por todos empenhos em prol de minha formação (e da turma), bem como meus amigos(as), presentes que a Universidade me deu. Ambos foram contribuintes na construção da ponte entre teórica e prática, por meio dos conhecimentos adquiridos e das experiências cotidianas compartilhadas.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a dinâmica de trabalho dos funcionários terceirizados da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), através do estudo da categoria trabalho dentro da flexibilidade Neoliberalista. A terceirização, relação trilateral, existe em nosso país desde a década de 1990 garantida pela Súmula 331, porém há menos de um ano foram propostas mudanças significativas nesta legislação brasileira, principalmente, através do Projeto de Lei 4.330/2004, que culminou no Projeto de Lei da Câmara 30/2015. Começaremos nosso estudo por compreender o que se configura o trabalho através de suas implicações na vida social, tanto em seu sentido ontológico, como nas particularidades assumidas dentro da sociedade capitalista; Também nos proporemos a desvelar o sentido da chamada terceirização numa lógica mercadológica da força de trabalho, como forma de abstrair benefícios via instrumentalidade do trabalho realizado pela classe trabalhadora; Para que assim possamos desvelar a precariedade das condições cotidianas de trabalho dos funcionários terceirizados da UFCG no contexto das contrarreformas da universidade pública. Para tal, a metodologia utilizada foi a de pesquisas de cunho documental, bibliográfico, como também de campo, através da aplicação de questionários de perfil, bem como entrevistas semiestruturadas, com os trabalhadores terceirizados e representantes do sindicato dos técnicos-administrativos da instituição. Ao final do estudo perceberemos que a terceirização é um processo que explora, segrega e oprime sorrateiramente o trabalhador. Existente também em âmbitos públicos, sinaliza que o Estado não impede e coibi, como deveria fazer, os danos aos direitos dos trabalhadores. Até as formas de reivindicações são constantemente fragilizadas, quando movimentos sindicais são deturpados de seu contexto primeiro e um sindicalismo meramente contributivo passa a existir.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho; Terceirização; Educação superior pública; Organização sindical.

ABSTRACT

This study aims to analyze the working dynamics of outsourced employees of the Federal University of Campina Grande (UFCG) by category work study within the neoliberal flexibility. Outsourcing, trilateral relationship exists in our country since the 1990s guaranteed by Precedent 331, but less than one year were proposed significant changes in this Brazilian legislation, especially through the Bill 4.330 / 2004, which culminated in the Project House bill 30/2015. We will begin our study to understand what is configured work through its implications in social life, both in its ontological sense, and in particular assumed within capitalist society; Also we propose us to reveal the meaning of outsourcing call a market logic of the labor force as a way of abstracting benefits via the instrumentality of the work done by the working class; So that we can reveal the precariousness of daily working conditions of outsourced employees UFCG in the context of contrarreformas public university. For this purpose, the methodology used was the research of documentary nature, literature, as well as field through the application profile questionnaires and semi-structured interviews, such as contract workers and union representatives of the technical and administrative institution. At the end of the study we realize that outsourcing is a process that exploits and oppresses secretes sneaked the worker. Existing also in public areas, indicates that the State does not and restrain, as it should do, the harm to the rights of workers. Even the forms of claims are constantly weakened when union movements are misrepresented their first context and merely contributory unionism comes into existence.

KEYWORDS: Work; Outsourcing; public higher education; union organization.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	08
CAPÍTULO I - TRABALHO E SUAS MUTAÇÕES: DA ONTOLOGIA À TERCEIRIZAÇÃO	
1.1 Dos fundamentos ontológicos do trabalho às configurações típicas da sociedade capitalista.....	11
1.2 Terceirização: um viés da estratégia Neoliberal com vistas à precarização do trabalho.....	17
1.3 A atual situação da terceirização no Brasil: Súmula 331 do TST e implicações do Projeto de Lei 4.330/2004 (PLC 30/2015) na vida da classe trabalhadora.....	24
CAPÍTULO II - TERCEIRIZAÇÃO NA UFCG, CAMPUS SOUSA/PB: ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E ORGANIZAÇÃO SINDICAL	
2.1 UFCG no contexto de contrarreformas da educação superior pública brasileira.....	31
2.1.1 Perfil dos seus colaboradores técnicos de serviços terceirizados.....	34
2.2 Discussão e análise das condições de trabalho.....	38
2.3 Organização sindical destes trabalhadores.....	47
2.3.1 Participação das pautas dos trabalhadores terceirizados no sindicato dos técnicos-administrativos.....	50
CONCLUSÃO	53
REFERÊNCIAS	55
APÊNDICES	58

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objeto de estudo “as condições de trabalho dos terceirizados da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), campus de Sousa - PB” com o intuito de compreender quais as facetas que permeiam o dia-a-dia de trabalho destes funcionários, que a mercê da lógica de precarização de direitos historicamente conquistados, veem-se em empregos subalternizados mantidos sob a falácia da necessidade de crescimento econômico do País.

Para tanto, procuraremos conhecer, em primeiro momento, conteúdos como a ontologia do trabalho, sociedade capitalista, terceirização, contrarreformas da educação pública, sindicalismo, dentre outros relacionados ao referido tema.

Começaremos nossa análise a partir do que se configura o trabalho através de suas implicações na vida social (em seu sentido ontológico e nas particularidades assumidas na sociedade capitalista), perpassando o sentido da chamada terceirização numa lógica mercadológica da força de trabalho, para que assim possamos galgar rumo ao desvelamento das condições de trabalho dos colaboradores técnicos de serviços terceirizados.

Estes trabalhadores, tão envolvidos na prática diária e exaustiva de trabalho, dificilmente recebem estímulos para que desenvolvam sua criticidade quanto as suas condições de trabalho. Desta maneira, vislumbramos elaborar um material que possibilite os próprios sujeitos da pesquisa, trabalhadores terceirados, tanto da UFCG, como de outros locais, o reconhecimento da lógica da precarização presente em seu dia-dia trabalhista, pois somente um estudo mais aprofundado do tema é capaz de revelá-la. Além de possibilitar estudantes da própria instituição, ou outros, bem como a sociedade civil e por que não dizer em geral, conhecer as verdadeiras implicações que a terceirização ocasiona na vida da classe trabalhadora.

Nosso trabalho apresentará uma questão ainda pouco debatida, em virtude mesmo da sua recente conjuntura: o projeto de Lei nº 4.430/2004, que culminou no Projeto de Lei da Câmara nº 30/2015, ambos com o argumento de que viriam a “regulamentar” os contratos de terceirização quando, em verdade, só propunham sua expansão a todos e quaisquer âmbitos de categorias profissionais, independentemente de encontrar-se em setores públicos ou privados.

Nosso objetivo geral será o de analisar a dinâmica de trabalho dos funcionários terceirizados da UFCG, através do estudo da categoria trabalho dentro da flexibilidade neoliberal, para tanto, organizamos essas discussões dois momentos, ou seja, em dois capítulos. O primeiro capítulo *“Trabalho e suas mutações”* está subdividido nos seguintes itens: 1.1 *“Dos fundamentos ontológicos do trabalho às configurações típicas da sociedade capitalista”*, que abordará as mutações do trabalho ao longo da evolução histórica e rebatimentos para a vida em sociedade; o item 1.2 *“Terceirização: um viés da estratégia neoliberal com vistas à precarização do trabalho”*, trazendo a percepção dos mecanismos utilizados pelo capitalismo para abstrair benefícios via instrumentalidade do trabalho realizado pela classe trabalhadora e, posteriormente, item 1.3 *“A atual situação da terceirização no Brasil: Súmula 331 do TST e implicações do Projeto de Lei 4330/2004 (PLC 30/2015) na vida da classe trabalhadora”*, que correlacionará a Súmula 331 do Supremo Tribunal do Trabalho (atual respaldo legal acerca da terceirização, inclusive com certos ‘impedimentos’ do ponto de vista dos empregadores) ao recente Projeto de Lei da terceirização, com suas implicações para a classe de trabalhadores em geral.

No segundo capítulo, *“Terceirização na UFCG, campus Sousa/PB: análise das condições de trabalho e organização sindical”*, encontrar-se-á o item 2.1 *“UFCG no contexto de contrarreformas da educação superior pública brasileira”* que situará a Universidade Federal de Campina Grande como a mercê dos fios invisíveis da lógica neoliberal, com consequências graves à sua qualidade de ensino e, principalmente, a sua existência; O subitem 2.1.1 *“Perfil dos colaboradores técnicos de serviços terceirizados”* tratará, especificamente, de caracterizar o perfil dos terceirizados da Instituição, através de informações coletadas por questionários e dados fornecidos pela própria Universidade. Nas seções: 2.2 *“Discussão e análise das condições de trabalho”* e 2.3 *“Organização sindical destes trabalhadores”*, teremos a compreensão do cotidiano de trabalho e informações acerca do movimento sindical destes trabalhadores, respectivamente. O subitem *“2.3.1 participação das pautas dos trabalhadores terceirizados no sindicato dos técnicos-administrativos”* aonde se procurará saber, do sindicato dos técnicos-administrativos do Campus, informações referentes a existência de movimentos e/ou iniciativas coletivas que também envolvam a pauta dos trabalhadores terceirizados.

Quanto a nossa metodologia, optaremos por pesquisas de cunho documental, através de dados fornecidos pela Subprefeitura do Campus, sobre os trabalhadores e as empresas prestadoras de serviços terceirizados junto a Universidade, com posterior análise dessas informações. Faremos, também, pesquisas bibliográficas sobre conceitos-chave como trabalho, terceirização, universidade, sindicalismo, dentre outros, para melhor respaldo teórico do trabalho. E na intenção de ir além da aparência das coisas postas e para ultrapassagem de um simples estudo subjetivo, faremos pesquisas de campo, como aplicação de questionários de perfil em uma parcela destes trabalhadores, cerca de 59(cinquenta e nove), o que corresponderá uma amostragem de 47,20 por cento; Entrevistas semiestruturadas com 05(cinco) terceirizados da UFCG; Além de entrevistas com os 02(dois) representantes dos sindicatos dos técnicos-administrativos da instituição, no intuito de sabermos se o mesmo traz, em seus movimentos e ações organizadas, pautas acerca da terceirização, já que foi verificado que o próprio sindicato dos terceirizados não os fazem. Nossa intenção será a de traçar uma ponte entre conhecimentos teóricos e conhecimentos objetivos, pois reconhecemos a importância dessa amplitude para conseguiremos analisar a concretude do real, tendo a história com modeladora das práticas sociais.

CAPÍTULO I

TRABALHO E SUAS MUTAÇÕES: DA ONTOLOGIA À TERCEIRIZAÇÃO

1.1 DOS FUNDAMENTOS ONTOLÓGICOS DO TRABALHO ÀS CONFIGURAÇÕES TÍPICAS DA SOCIEDADE CAPITALISTA

Para que consigamos atingir o ponto chave desta pesquisa, precisaremos que nosso estudo edifique-se no sentido de compreender, em primeiro momento, o significado do trabalho para o ser humano, bem como sua contextualidade na construção sócio-societária, pois, desde os primórdios da sociedade até o atual contexto capitalista, o trabalho “é a condição básica e fundamental de toda a vida humana” (ENGELS, 2013, p.14). Isso porque, em quaisquer fases de sociabilidade já existentes, ele foi o motor das grandes mudanças ocorridas nas relações humanas.

Nas palavras de Kar Marx (2013, p.31-32), trabalho consiste em “[...] um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza”. Sendo assim, o homem, através de suas ações laborais, age sobre a natureza - tida com matéria-prima - transformando-a em bens de uso necessários à sobrevivência humana. E apesar de possuírem relação íntima, homem e natureza são completamente díspares, pois enquanto o primeiro é agente ativo, o segundo é agente passivo e resistente às mudanças em prol da existência de seu transformador.

Vale salientar que para Marx trabalho é associado à capacidade intelectual, só podendo ser realizado pelo ser social, já que os animais não possuem a característica da prévia ideação. Essa capacidade de planejar é o que difere as atividades realizadas pelo ser humano das atividades realizadas pelos demais seres da natureza, que ao agirem por mero instinto e/ou no intuito apenas de concretizar certas finalidades esperadas no curso de suas atividades, não são refletidas ou tão pouco avaliadas por seus agentes executores.

O planejamento emerge da necessidade de se ter ou realizar algo, parte da precisão de um evento ou objeto. Para produzir esse algo, além da vontade e da

necessidade, faz-se primordial a idealização do que se pretende fazer, para que o resultado do trabalho seja algo realmente desejado. A relação entre plano teológico como a concretude do real se faz primordial para edificação da práxis¹.

A capacidade de realizar trabalho é intrínseca ao ser humano, constituindo sua essência. É uma característica humana, reponsável por estimular habilidades intelectivas, laborais, sociais, em sua relação com a natureza, consigo e com os demais homens através das relações sociais. E, além de viabilizar a criação dos bens de consumo que atendam suas necessidades mais imediatas, o trabalho fornece as bases do diálogo com os outros seres humanos, sendo responsável pelo processo de humanização do homem.

Foi neste contexto e na relação com outros de seu gênero que se constituiu o ser social, como bem vem nos explicar Semeghini no seguinte trecho:

O trabalho será visto, assim, como a primeira atividade que implica numa ação conjunta, considerada essencialmente social e que tornará possível ao homem distinguir-se da natureza, passando a exercer sobre ela sua ação transformadora, tornando-se responsável por seu próprio destino enquanto homem (2000, p.30).

O ambiente trabalhista não somente representa o surgimento, mais também o desenvolver das relações humanas que permeiam o dia-a-dia dos trabalhadores; é palco do cenário de representações de distintas e constantes situações vivenciadas.

O trabalho realizado em conjunto com os demais homens impulsiona o desenrolar da sociabilidade humana e, além de produzir as bases materiais destinadas a existência de todos, desenvolve o humanismo. Silva (2011) diz: Por humanismo, entendemos a formação integral do homem, como pessoa, através de um processo de formação pessoal, de educação, de desenvolvimento, e tudo isso, segundo Marx, é papel do trabalho que constrói o homem (p.92). Em outras palavras, o humanismo ocorre através do trabalho, vai para além da relação com os outros, perpassando na sua relação com o eu, pois, constrói, educa, forma e desenvolve o indivíduo.

¹ Práxis entendida como um ato do ser humano frente à natureza, através de uma ação planejada de modificação da mesma, com vistas a atingir um fim previamente almejado; constitui-se uma ação orientada.

A humanização é o processo de dignificação do ser humano, é o aspecto ontológico do trabalho. Ainda de acordo com Marx, Silva afirma que o trabalho em seu carácter primeiro, dignifica o ser ativo e produtivo que se constitui o homem, capacitando-o para produzir no intuito de satisfazer as suas reais necessidades e dos demais seres sociais na história. Quer dizer, quando expõe conhecimentos e habilidades na materialização de algo, humaniza-se, descobre, aprende, evolue, ensina, troca conhecimentos e experiências sociais, vive em comunidade, trabalha em seu lado social, reconhece-se como sujeito ativo e dependente da natureza, cria bases para novas formas de sociabilidades, impulsiona o aparecimento de novas invenções que melhorem a vida, etc.

Enquanto muda a natureza, através de seu trabalho, o homem muda também a si mesmo, adquire novos conhecimentos, aprimora habilidades a partir de conhecimentos já existentes, descobertos em momentos anteriores, reiventando-se a partir das experiências cotidianas e sociais. Isso porque ninguém cria algo completamente novo, mas aprimora a partir do que já foi outrora criado, ocorrendo assim à evolução das descobertas de cada tempo histórico a partir do surgimento de novos saberes.

É-nos explícito que o trabalho tem seu carácter social e histórico de fazer interagir pessoas, pois ninguém consegue adquirir conhecimento sozinho. Isso porque a descoberta de todo saber humano foi/é do agente social, mediado na troca de experiências mútuas - que não podem existir na singularidade - e se funda em benefício para toda uma comunidade.

O conhecimento é capaz de interligar pessoas de épocas distintas. Um exemplo claro são objetos, artes, culturas, fotos, requilias, construções etc. que passam de gerações, permanecendo no mesmo estado ou não, mas fazendo que o passado histórico seja impulsionador de inovações e aprimorações, bem como encontra maneira para que o presente seja memorado nas futuras gerações.

Se a história é capaz de condicionar informações, ela própria nos mostra que com o advento do capitalismo muita coisa mudou inclusive o papel que assumia o trabalho. Agora, o homem necessita não somente trabalhar, mas adequar-se em meio a uma nova forma de sociedade que surgiu. Com a mudança das bases produtivas a sociedade mudou e, conseqüentemente, a vida trabalhista também.

Nas primeiras formas de sociedade - consideradas primitivas - o indivíduo era responsável por todas as etapas que compunham a produção de determinado artigo,

desde a feitura até sua comercialização, detendo assim, o domínio sobre a realização de seu trabalho e sobre o sustento de sua família. No feudalismo, era o monarca quem controlava e determinava quem, onde e quando poderia produzir e comercializar no comércio local. Já com a passagem para a sociedade capitalista, agora é o burguês quem rege as regras do mercado apropriando-se delas para benefício próprio².

O capitalismo, ao reconhecer que a força de trabalho, que o trabalhador é o único que gera valor, passa a tratá-lo como uma mercadoria e diversos são os mecanismos utilizados por ele em busca da concretização dos seus anseios, qual seja, o acúmulo de lucro e geração de capital através da exploração da classe trabalhadora. Para tal, cria mecanismos necessários à manutenção da Lei Geral da Acumulação, dos quais destacamos dois relacionados à precarização do trabalho e a criação de consensos: a exploração da mais-valia e a dominação. Isso porque, se com a mais valia:

A força de trabalho, produzindo um valor maior do que ela vale, isto é, uma *mais-valia*, gerou o capital; aumentando ainda esta mais-valia através do prolongamento da jornada de trabalho, conseguiu o capital o alimento suficiente para sua primeira idade. O capital vai crescendo e a mais-valia precisa ir aumentando para satisfazer essa crescente necessidade. Mas, aumento de mais-valia [...] não quer dizer outra coisa que prolongamento da jornada de trabalho (CAFIERO, 2001, p.33).

Ela só é possível com o prolongamento da jornada de trabalho ou intensificação da mesma, mais-valia absoluta e mais-valia relativa respectivamente, esses são seus dois desdobramentos. A mais-valia absoluta encontra-se na extensão das horas trabalhadas, para além das necessárias ao provimento do salário; é retirada do que produz esse aumento de trabalho. Enquanto que, a mais-valia relativa consiste no resultado obtido pela intensificação do trabalho, seja pela introdução de cronômetros, de máquinas ou outras tecnologias, que até poderiam facilitar o trabalho ao diminuir o tempo de produção, mas servem para ditar seu

² No livro: "História da riqueza do homem: do feudalismo ao século XXI", encontraremos um importante estudo acerca desses estágios econômicos que ocorrem ao longo da história, relatando as faces entre o primitivismo até a atualidade, através de uma linguagem simples e de fácil absorção.

ritmo, ao passo que os trabalhadores têm que acompanhar o ritmo delas em seus movimentos.

Mas, como retirar um exorbitante tempo de trabalho excedente com o pleno consentimento do empregado, com vista ao acúmulo de capital, não para si, mas para o capitalista? A resposta encontra-se na forma como isso é colocado em sua vida prática: através de uma ideologia que domina os ideais da classe trabalhadora, por representar os interesses de uma classe que sozinha detém os meios de produção.

Como descrito por Marx e Engels (1933) em um trecho da obra *Ideologia Alemã*, vemos que “os pensamentos da classe dominante são também, em todas as épocas, os pensamentos dominantes” logo “a classe que tem o poder material dominante numa sociedade é, também, a potência dominante espiritual”. Quando uma classe detém os “meios de produção material dispõe igualmente dos meios de produção intelectual; de tal modo que o pensamento daqueles a quem é recusado os meios de produção intelectual está submetido igualmente à classe dominante” (p.26)³.

Para sua manutenção no poder, o sistema capitalista cria um aporte teórico que condiz com as suas necessidades e aplica-o na vida dos que são a base para toda sua riqueza: a classe trabalhadora. E, assim como existe a dominação dos meios de produção, passa a existir a dominação espiritual, através da qual torna verdadeiro, aos explorados, todos os seus princípios de classe, ao passo que acalma seus ânimos tornando-os acríticos para o contexto do qual estão inseridos e donde o trabalhador é desestimulado a possuir consciência de si. Assim sua dominação dar-se por completo quando seus ideais são absorvidos pela classe trabalhadora como seus. Traduzindo isso para um exemplo visto nos dias atuais: em

³ Nesta obra, Marx trata da ideologia dominante como alienação da classe trabalhadora, afirmando que o mesmo papel possui a religião, pois, assim com o capitalismo embuti na vida das pessoas a naturalização das mazelas sociais, a religião, através de seus dogmas, apregoaria a condição de miséria dos trabalhadores. Marx temia que as pessoas ao cair em zona de conforto espiritual e, posteriormente, material tendessem a não agir revolucionariamente, donde a revolução (postulada por ele) é o único modo de saída da condição de oprimidos. Marx faz toda essa associação entre ideologia e religião devido a sua experiência pessoal de ateu e pelo contexto de sua época que, como ele percebeu, continha interesses burgueses permeados nas religiões, que assim não praticava o verdadeiro Cristianismo. O fato é que: Mesmo tendo elaborado um importante estudo acerca da realidade social, penso que existem equívocos nessa postura de Marx em afirmar que religião seja consequência de classe. Sobre essas reflexões ver: *A visão religiosa de Karl Marx: a aposta do ateísmo sociológico*, ano 2011.

muitas empresas, os funcionários são induzidos a pensarem que ao trabalhar em uma determinada empresa, também, fazem parte dela, assim, são responsáveis pelo seu crescimento. Uma prática muito comum é o estímulo à produção pela competição entre os próprios funcionários, donde aquele que mais produziu ganha título de funcionário do mês, uma gratificação e etc. para que aumente sua produção e, conseqüentemente, mais lucro terá o capitalista. Através dessa construção de funcionário como corpo dela, como responsável por seu crescimento, são permeados na classe operária, de maneira sutil, ideais de dominação, naturalizando sua ideologia na vida dos trabalhadores.

Todo esse processo de dominação só é possível, devido à ocorrência de dois fenômenos ocasionados pelo capitalismo, quais sejam: a alienação e o estranhamento do trabalhador frente à natureza, à sua espécie, sua produção e a sua capacidade de realizar trabalho. Explicando melhor, quatro são os sentidos presentes na alienação, que traduzem à proporção que ela assume como dominação: O primeiro consiste na estranheza que o homem apresenta frente à natureza, não se reconhecendo como parte e dependente dela. O segundo ocorre com relação a sua indiferença com o gênero humano, e sua estranheza para com os demais homens, colocando-os externos a si. O terceiro sentido visualiza-se na dificuldade que encontra de si reconhecer como produtor, como criador, como ser capaz e que possui propriedades para produzir, mesmo que o faça isso cotidianamente. O quarto ocorre como uma consequência da terceira, isso porque não reconhecendo sua capacidade de trabalho, não visualiza o produto de seu trabalho; estranha as mercadorias por ele feitas e muito menos reconhece o seu trabalho que nelas está materializado.

Como vimos, por meio da alienação, da dominação ideológica, ocorre o estranhamento do trabalhador frente ao produto de sua labuta, donde o mesmo não se reconhece como produtor e a mercadoria lhe aparece como força que o domina. Devemos acrescentar a isso que o trabalhador, também, é igualado ao valor que sua produção, transformado em mera mercadoria, que pode ser comprada através da venda de sua força de trabalho pelo contrato de mão de obra.

O trabalho realizado nessas condições não mais possui a qualidade de dignificar o homem, pelo contrário, oprime e torna-o apenas produtor de objetos para comercialização. A compra e venda presente nas negociações das mercadorias só é possível, pois, a força de trabalho outrora foi negociada entre trabalhador e

capitalista pelas mesmas leis que regem o processo de compra e venda de mercadorias, logo trabalhador é transformado em mera mercadoria. Exemplificando, se um pescador ribeirinho, ao encontrar um enlatado de sardinha em certa prateleira de supermercado não se perceberá como parte do seu processo de produção, mesmo que seja ele mesmo contratado por empresa “X” para que as pesque cotidianamente. Ou mesmo um simples fabricante de alfinetes que fique indiferente ao ver uma roupa na vitrine da loja, mesmo que o os alfinetes por ele produzidos tenham sido de utilidade na produção daquela peça, acrescente o detalhe de que sua condição financeira não o permitiu adquiri-la. E sem qualquer estímulo ao uso de sua capacidade crítica, é responsável por produzir mercadorias que lhe são estranhas quando produto final.

No cenário capitalista, a instrumentalidade do trabalho, juntamente com os meios de produção, é necessária para produção de mercadorias. Mercadorias essas que contém valor de uso, mas lhe são atribuídos valores de troca, pois assim terão propriedades que a permitirão serem trocadas por mercadorias diferentes. Elas contêm um valor que ultrapassam o de uso e que permite sua troca em dinheiro (trocador universal). A sua produção é destinada a um mercado consumidor que cresce cada vez mais em virtude de novas necessidades que vão surgindo no decorrer da história, bem como necessidades vão sendo criadas e expostas na sociedade pelo sistema capitalista para alimentar sua demanda.

1.2 TERCEIRIZAÇÃO: UM VIÉS DA ESTRATÉGIA NEOLIBERAL COM VISTAS À PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A terceirização consiste na contratação da força de trabalho por terceiro que ganha através disso, ou seja, quando uma pessoa jurídica precisa de mão-de-obra, para realizar certas atividades-meios, ela pode contratar uma empresa no intuito de gerenciar a contratação de trabalhadores.

Segundo o conceito de Yamamoto (2016):

A terceirização é o fenômeno através do qual uma empresa contrata um trabalhador para prestar seus serviços a uma segunda empresa –

tomadora. A tomadora se beneficia da mão-de-obra, mas não cria vínculo de emprego com o trabalhador, pois a empresa-contratante é colocada entre ambos.

Com base nessa premissa, constatamos que três são as partes envolvidas no processo de terceirização: empresa principal, empresa intermediária e trabalhadores. Estas relacionam entre si pela hierarquização, donde a primeira não cria vínculo empregatício com os trabalhadores, pois isso quem o faz é a intermediária. Estando em contato com estes trabalhadores, via agência de emprego, análise de currículos, feitura dos contratos e etc.

Quando buscamos a compreensão do que é terceirização, faz-se necessário o conhecimento de dois conceitos: o de atividades-meio e atividades-fim. O primeiro diz respeito às atividades ligadas diretamente à fabricação do produto e/ou serviço que a empresa coloca no mercado consumidor, já o segundo termo refere-se às atividades auxiliares, não relacionadas diretamente à produção. Ela atinge tanto setores privados, quanto setores da administração pública. Exemplificando, se a Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) tem como serviço principal gerar conhecimentos, através do ensino, pesquisa e extensão, para isso precisa de um intermediador, qual seja o quadro docente, os professores. Esta é sua atividade principal. Paralelamente, os terceirizados desempenham atividades de eletricitas, jardineiros, motoristas, porteiros, auxiliares de serviços gerais, dentre outras, que são indispensáveis para o funcionamento da referida instituição de ensino.

Como percebemos a partir do exemplo acima, atividades-meio também são de extrema importância se comparada às atividades fins de uma instituição ou empresa, no entanto, nitidamente são secundarizadas pelo sistema capitalista. Desta maneira “[...] a empresa principal terceiriza tudo o que não considera atividades-fim, desonerando-se de grande parte das tarefas envolvidas no seu produto final” (MARCELINO, 2006, p.97), assim possibilita o aumento de enfoque na sua ocupação principal.

Vale salientar que, uma estratégia bastante comum é a de taxar como atividades-meio algumas atividades que na verdade são fins, para que elas possam ser igualmente terceirizadas, visando cada vez mais à diminuição das atividades por contrato direto, uma vez que geram custos maiores de contratação - se comparadas à contratação de terceirizados.

Ainda de acordo com a autora Marcelino, vemos que para o capitalista tudo vale quando o assunto é a busca pelo lucro. Ao passo que cria estímulos à produtividade do trabalhador, seja pela intensificação ou aumento das horas extras não remuneradas, desvaloriza a força de trabalho pela subcontratação ou terceirização, porque assim pode transformar seus custos fixos (salários pagos) em custos variáveis, na medida em que deixa de ser responsável legal por esses trabalhadores.

O que ocorre pela falta de segurança no trabalho, bem como pela intensificação da jornada de trabalho são os acidentes e aumento das lesões por esforços repetitivos (LER)⁴.

Para compreendermos melhor o assunto precisamos nos remeter a sua contextualização, saber quando esse termo surge e de onde são provenientes as bases concretas que o legitimam. Isso porque a terceirização representa a evolução do trabalho, tendo sua origem é ligada aos ideários de uma classe social que percebe no trabalho sua fonte de lucro.

Os postulados do capitalismo tendem a se reformular conforme o passar do tempo, isso porque tanto os avanços tecnológicos, quanto as mudanças que as transformações societárias produzem, força-o a criar mecanismos que o permita continuar na manutenção dos seus lucros. Vale ressaltar que suas crises são cíclicas e, em meio a elas, tende a procurar sua superação. E durante a crise capitalista de 1970 não foi diferente, pois através da reestruturação produtiva o capitalismo procurou superá-la por meio da reformulação de suas premissas.

Sobre o período que se inicia as primeiras práticas de terceirização no Brasil, período da reestruturação produtiva, Antunes (2006, p.25) explica:

Se nos anos 80 era relativamente pequeno o número de empresas de terceirização, locadoras de força de trabalho de perfil temporário, na década seguinte esse número aumentou significativamente para atender à grande demanda por trabalhadores temporários, sem vínculo empregatício, sem registro formalizado.

⁴ Denominada também de DORT ou de LER/DORT, a LER refere-se a um conjunto de doenças que um(a) trabalhador(a) pode adquirir devido a movimentos demasiadamente repetitivos e contínuos ou devido ao stress, má postura e más condições de trabalho.

Desde a década de 1980, nosso país começou apresentar resquícios do neoliberalismo, mas, é durante os anos de 1990, que o vemos presente na sociedade brasileira, sendo o Brasil um dos países que mais seguiu à risca os preceitos do Consenso de Washington. Ao surgir no cenário mundial, o neoliberalismo postula a flexibilização dos vários âmbitos da produção e tudo que o compõem, sua amplitude não deixa a margem o trabalho que, conseqüentemente, sofreu fortes sinais e reflexos.

Segundo Gennari (2001, p.42-43), o neoliberalismo no país significou que “[...] as ações do Estado se ampliam, mas obviamente no sentido da regulação para a transferência do fundo público em proporção crescente para o financiamento do setor privado, vis a vis à reprodução da força de trabalho”. Desta maneira, o Estado passou a mediar à relação classe capitalista *versus* classe trabalhadora tão somente no intuito de sanar crises capitalistas através do dinheiro do fundo público, mesmo que isso implicasse na desregulamentação de leis trabalhistas, quando deixadas aos ditames do empresariado.

Se, por um lado, a terceirização é favorável para os empresários, por outro temos a classe trabalhadora sofrendo com a precarização. Quando uma empresa terceiriza, ela tem que ganhar algo, isso recai sobre os salários. Estes são rebaixados e a diferença consta como o lucro da empresa contratante, em contrapartida, a empresa principal gastará bem menos com direitos trabalhistas, como: décimo terceiro, férias, aviso prévio, fundo de garantia, dentre outros encargos trabalhistas.

O que deve ficar exposto nesta relação é o fato de que ambas as empresas lucram por meio destes contratos, de curta duração, que não permitem ao trabalhador uma estabilidade, um pertencimento a certa categoria profissional, ambiente de trabalho salubre ou ao menos salário justo.

A terceirização fragiliza o trabalho, tanto no sentido objetivo, quanto no subjetivo, pois além de representar os desmontes dos direitos trabalhistas historicamente conquistados pelos movimentos sociais, cria as condições propícias para a precariedade do trabalho, seja nas condições de segurança, salubridade, relações sociais, permanência em um mesmo emprego por logo tempo e, conseqüentemente, frágeis articulações com o sindicalismo pela falta de pertencimento a uma categoria profissional por período mínimo.

No contexto neoliberal, a flexibilização torna-se palavra de ordem. A flexibilidade permeia vários âmbitos, como: a intensificação ou a externalização da jornada de trabalho; produção conforme a demanda para evitar estoques, mesmo que isso implique em demissões nos momentos de baixa demanda e recontração, por contratos temporários, nos momentos de alta produtividade; horas extras sem a devida remuneração. A exigência de mão de obra cada vez mais qualificada, polivalente, multifuncional que deixa a margem do desemprego aqueles trabalhadores “não qualificados”, alimentando o “exército industrial de reserva” – contingente de trabalhadores ativos, porém desempregados -, ou, se empregados, recebendo baixíssimos salários através da flexibilização dos salários, por métodos de remuneração variável, quando o ganho salarial passa a ser de acordo com a produtividade do empregado.

Ver tabela abaixo sobre questões de remuneração, jornada de trabalho e tempo de emprego dos terceirizados em comparação aos trabalhadores por contrato direto, elaborada pela CUT (Central Única dos Trabalhadores) e pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), com a base de dados da Rais (Relação Anual de Informações Sociais), em seu dossiê “Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha”.

TABELA 2 - Condições de trabalho e terceirização, 2013

Condições de trabalho	Setores tipicamente contratantes	Setores tipicamente terceirizados	Diferença Terceirizados/Contratante
Remuneração média (R\$)	2361,15	1776,78	-24,7
Jornada semanal contratada (horas)	40	43	7,5
Tempo de emprego (anos)	5,8	2,7	-53,5

Fonte: Rais 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014.

Nota: setores agregados segundo Class/CNAE2.0. Não estão contidos os setores da agricultura. Remuneração média em dezembro.

A remuneração média dos terceirizados é cerca de -24,7% menor, bem como seu tempo de permanência no emprego cerca de -53,5 % também menor se comparada ao emprego formal, enquanto sua jornada de trabalho semanal possui média de 03 horas a mais.

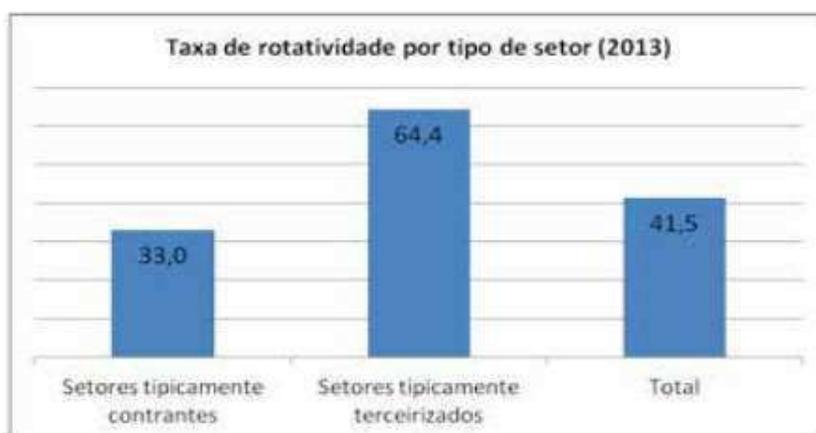
A terceirização implica em jornadas de trabalho cada vez mais estendidas, e à medida que cresce o contingente deste tipo de vínculo trabalhista, menos pessoas serão empregadas e a massa do exército industrial de reserva tende a aumentar. Como bem nos explica Rubens Marques, atual presidente da Central Única dos Trabalhadores de Sergipe (CUT/SE), em entrevista ao telejornal “Bom Dia Sergipe”:

[...] como o terceirizado trabalha em média 03 (três) horas a mais por semana, ‘você’ vai ter uma diminuição dos postos de trabalho, se os terceirizados de hoje migrassem para o trabalho efetivo ‘você’ teria de imediato 900 (novecentos) mil postos de trabalho a mais, quase um milhão [...] (2016).

Dizendo de outra forma, proporcionalmente ao aumento das horas trabalhadas pelo trabalhador terceirizado, menor são os postos de trabalho criados, pois o aumento do trabalho para estes implica não diminuição na necessidade que a empresa terá de contratar novos funcionários e isso estimula a manutenção dos níveis de desemprego. O presidente da CUT/SE finaliza seu raciocínio falando sobre os evidentes impactos que sofre a Previdência Social quando os salários são baixos, como ocorre com os terceirizados: “quanto menos os trabalhadores ganham, menor será o número de contribuintes, assim também as pequenas empresas que pagam uma alíquota menor”. As contribuições previdenciárias tendem a diminuir também pelo aumento do desemprego. Sem falar das doenças e/ou acidentes de trabalho, que ocasionadas pelo já citado LER ou falta de segurança no ambiente trabalhista, aumentam gradativamente a procura por benefícios previdenciários por incapacidade, como o Auxílio Doença, o Auxílio Acidente e a Aposentadoria por Invalidez. Em contrapartida observa-se que não ocorre, de forma proporcional, o aumento das devidas contribuições sociais.

Um fato recorrente que circunda esse tipo de contrato é o problema das empresas terceirizadoras que fecham constantemente, por motivos desconhecidos. Isso implica que trabalhadores, por várias vezes, percam o seu direito a férias, por não terem conseguido passar o tempo mínimo necessário de 01(um) ano contratado pela mesma empresa. Ver tabela abaixo, também elaborada pela CUT, sobre rotatividade:

Gráfico 02



Fonte: Rais 2012 e Caged 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014. Nota: setores agregados segundo Class/CNAE2.0. Não estão contidos os setores da agricultura.

Neste sentido, podemos abrir um parêntese para falar da falta de fiscalização por parte do governo, para com estes contratos, bem como para com essas empresas, devido mesmo ao fato delas durarem pouco no mercado e tempo insuficiente para que ocorra a devida averiguação⁵.

A Constituição Federal de 1988, nossa Carta Magna, no seu título I Dos Princípios Fundamentais, artigo 1º tem como fundamento, precisamente no inciso IV “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”, respalda o valor social que a sociedade tem depositado no trabalho, em contra partida legítima também o livre mercado. Dicotômico, pois respeitar e traduzir na prática os valores sociais do trabalho não condiz com a postura do capitalismo. Isso implica que o trabalho encontra-se a mercê do setor privado, pois é ele quem dita suas regras de mercado e retrai direitos históricos da classe trabalhadora. Esse inciso, mesmo que despretensiosamente, descaracteriza todas as mobilizações, movimentos, organizações vivenciadas pela sociedade no intuito de obter mínimo social no âmbito trabalhista, em contra partida temos, no mesmo inciso, resguardados a livre iniciativa com todos os seus mecanismos de sustentação. Até parece um paradoxo, donde a segunda frase da oração nega a primeira.

⁵ Para saber mais do assunto ver o documentário-denúncia: “Terceirizado, um trabalhador brasileiro”, produzido pelo Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital, da Faculdade de Direito da USP, sob coordenação do prof. Souto Maior, vídeo que compõem o dossiê da CUT e que trata sobre essa e outras importantes questões acerca da precarização do trabalho terceirizado.

Não queremos induzir que nossa Constituição Federal, ao resguardar a livre iniciativa, diz que ela tem propriedade para explorar, ao seu bel prazer, o trabalhador. Mas não se pode negar que o interesse do capitalismo, declarado ou não, sempre foi o de precarizar o trabalho, pois como sabemos, é dele que retira o seu lucro.

Vejam, a terceirização constitui-se em algo tão lucrativo que já vemos casos de outro estágio mais avançado, o da quarteirização. A quarteirização, como explicita em seu termo, envolve uma quarta pessoa, que media a relação entre empresa intermediadora e empregados, além da terceira empresa, também pode ser representada por um profissional autônomo ou alguém dos Recursos Humanos (RH) da empresa principal. É uma espécie de desdobramento da terceirização.

Citando novamente as importantes colocações de Marques, podemos refletir o porquê de não existir o princípio da isonomia salarial em relação ao emprego direto e ao trabalho terceirizado. Por que ambos não ganham o mesmo, quando estão a desempenhar uma mesma função? Por que não haver o contrato direto? Porque para o capitalismo, a precariedade do trabalho rende mais lucro do que formalidade, e como sua forma de subsistência é encontrada na exploração exacerbada do trabalho, seja pela mais-valia, seja pelos subcontratos ou quaisquer outras formas de exploração, continuarão a fazer para atender seus interesses.

Em suma, com a terceirização, direitos são facilmente burlados, fragilizados ou extinguidos, perdidos dentre a trajetória que liga uma empresa a outra, antes que o percurso culmine aonde se encontra a classe trabalhadora.

1.3 A ATUAL SITUAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: SÚMULA 331 DO TST E IMPLICAÇÕES DO PROJETO DE LEI 4330/2004 (PLC 30/2015) NA VIDA DA CLASSE TRABALHADORA

Até o início do ano de 1993, a prática da terceirização era proibida no Brasil através do **Enunciado 256** do Tribunal Superior do Trabalho (TST), porém, antes do término deste mesmo ano, por meio da **Súmula 331**, o TST reconhece-a legalmente, mesmo que prevendo certos limites.

A Súmula foi avaliada por muitos como um retrocesso, um desmonte dos direitos trabalhistas historicamente conquistados pelos movimentos sociais da classe trabalhadora e segmentos da sociedade, pelo fato de permitir esse tipo de contratação. Na atualidade, ela constitui-se como o único respaldo na Lei contra graves tentativas de precarizações do trabalho, pois impõem limites que residem no fato de não permitir a feitura de contratos terceirizados para além daqueles relacionados diretamente as atividades-meio de uma empresa, coibindo assim sua extensão às atividades-fim. Essa proibição fez despertar a criação de um **Projeto de Lei 4.330/2004** que teve por autor Sandro Mabel, até então deputado do PMDB (Partido do Movimento Democrático Brasileiro) de Goiás, no intuito de pôr fim a tais restrições.

Algo parecido já teria acontecido durante o governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, em 1998, quando “enviou ao Congresso um projeto de lei para acabar com as restrições ao trabalho terceirizado, engavetado em 2003, na gestão de Luiz Inácio” (MAIA, 2015). O **Projeto de Lei nº 4.302/1998** serviu de base para a elaboração do atual projeto, tanto que é citado na justificativa deste segundo.

Para chegarmos à compreensão de qual é a pretensão do referido projeto, propomos, em primeiro momento, a compreensão do jogo de interesses que o permeia. Vejamos, seu autor Sandro Antônio Scodro, conhecido por “Mabel, em razão da sua grande indústria de biscoitos Mabel, uma das maiores de toda América Latina” (MOTA, 2015), é um grande empreendedor que não soube separar âmbitos distintos que comportam o seu papel político, como senador e representante da sociedade (e não de uma única classe) do seus interesses particulares como empresário. Isso é fortemente perceptível durante o decorrer de seus artigos.

Existe um jogo de interesses por trás dessa propositura, posto que de um lado temos a classe dos empresários que defendem o projeto de lei, em contra partida os trabalhadores, bem como os defensores dos direitos trabalhistas e sociais. Se os primeiros iram obter vantagens, os segundos não.

O Projeto 4.330 teve como ementa dispor “[...] sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes” (2004, p.01) e sobre ele falaremos, a seguir, uma breve análise, suscitando críticas e indagações quanto aos seus principais pontos, com base nos artigos e nas respectivas justificativas – argumentos no final do referido projeto que nos explicam suas cláusulas.

O primeiro ponto merecedor de nossa atenção é a citação, mesmo que sem o devido termo, do que já se manifesta como o fenômeno da quarteirização. Em seu artigo 1º “Esta Lei regula o contrato de prestação de serviço [...] quando o prestador for sociedade empresária que contrate empregados ou subcontrate outra empresa para a execução do serviço” (2004, p.01) e art. 2º em seu inciso §1º “A empresa prestadora de serviços contrata e remunera o trabalho realizado por seus empregados, ou subcontrata outra empresa para realização desses serviços” (2004, p.01). Ainda que se propusesse a discutir sobre a terceirização, tal projeto já se refere a algo mais além quanto aos mecanismos de fragilização dos contratos. Isso fica nítido quando cita a possibilidade de subcontratação de uma segunda empresa intermediária, já não bastasse uma primeira empresa prestadora de serviços.

De acordo com o primeiro item da Súmula, a terceirização dar-se-á em caráter temporário, quando determinada empresa precisar aumentar o contingente de trabalhadores por certo período. Justamente pelo fato de ser emprego temporário que não estabelecerá qualquer vínculo empregatício. Fazendo uma relação com o Projeto de Lei vemos que ele, precisamente em seu segundo artigo e inciso segundo, novamente traz essa perceptiva sobre a questão, quando não configura a relação entre terceirizados e empresa contratante como vínculo empregatício.

Porém a realidade mostra-nos ‘outro lado da moeda’. Recorrente são os casos de funcionários que desempenham certa atividade no mesmo local durante vários anos, mudando-se apenas de empresas. Estas, por sua vez, reutilizam os mesmos funcionários, que passam de uma empresa para outra, pois quando demitidos por uma são recontratados pela próxima licitada. Para reafirmar isso, vejamos o artigo 5º do projeto que diz: “são permitidas sucessivas contratações do trabalhador por diferentes empresas prestadoras de serviços a terceiros, que prestem serviços à mesma contratante de forma consecutiva” (2004, p. 03), assim, ficam com suas carteiras ou contratos assinados por curto período tempo e donde a falta de criação de vínculos empregatícios contribui na fragilidade dos direitos, como seguro desemprego e férias.

O decorrer desta discussão fez nos chegar a duas indagações pontuais. Primeira, se a afirmação do pressuposto que tal projeto de lei servirá para regulamentar a terceirização no intuito de resguardar os direitos trabalhistas, o porquê de trazer novamente (pois está contido na súmula 331) este dispositivo que fragmenta o tempo de serviço do empregado em determinada empresa e, portanto

desestabiliza-o no emprego? A resposta é simples: não é seu objetivo melhoria para a vida dos trabalhadores, pelo contrário permeado está de interesses de lucro sobre a precarização do trabalho. Segundo, se local “X” precisa de funcionários permanentemente e frequentemente troca de empresas prestadoras de serviços, por que não estabelece vínculo de trabalho direto? Uma resposta contundente é: o lucro que a terceirização gera não é possível obter pelo contrato direto.

Dentro dos argumentos favoráveis a sua aprovação, existe o de afirmar necessidade de regulamentação da situação dos trabalhadores terceirizados no país, em prol de que o trabalho acompanhe a desenvolvimento da economia. O fato da importância de uma regulação é verídico, no entanto, não é isso o que realmente se propõe fazer o projeto. Precisamos desta regularização – ou se possível, sua extinção, pois é uma modalidade que nem deveria existir -, mas não dá forma que foi proposto, isso porque apenas almeja ampliá-la para contemplação das atividades fim, alastrar a precariedade do trabalho para os demais setores e ramos de atividades não contemplados pela Súmula 331. Vejamos seu artigo 4 § 2º que diz: “O contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante” (2004, p.03). Esse é seu único objetivo. Essa abrangência só não comportaria certos serviços, de acordo com o art. 16, como de natureza doméstica, de vigilância e condução de valores, pois estes já possuem regulamentação por legislação especial.

De acordo com seu sétimo artigo, a prestadora de serviços a terceiros estará isenta das medidas de segurança e saúde no trabalho, pois isso ficaria a encargo da contratante que pode estender aos terceirizados “atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existentes nas dependências da contratante ou local por ela designado” (2004, p.07), como disposto em seu nono artigo. No momento que a empresa de prestação de serviços se isenta dessas atribuições, a contratante poderá, ou não, pois não está obrigada, oferecer aos terceirizados direitos iguais aos demais contratos diretos. Como salário, plano de saúde, vale alimentação e transporte, carga horária dentre outros.

A intenção é diminuir ao máximo todos os gastos que a prestadora de serviços possa ter com os trabalhadores e caso não possa extingui-los, repassa alguns deles propondo que sejam de responsabilidade da contratante. Como por exemplo, com base em seu artigo 8º, se a contratante precisa de empregados que

possua certo treinamento especial ela tem o direito de cobrar “certificado de capacitação do trabalhador para a execução do serviço” ou ela mesma “fornecer o treinamento adequado, somente após o qual poderá ser o trabalhador colocado em serviço” (2004, p.03). Um olhar mais superficial do assunto diria que o projeto preocupa-se com a qualidade dos serviços oferecidos, bem como com o treinamento dos empregados, mas uma análise mais profunda revelará o oposto, pois não se especifica se o trabalhador ganharia durante o intervalo entre formação e posterior inserção no trabalho. Também não explica se essa cobrança de certificação por parte da contratante é para a empresa intermediária capacitar esses trabalhadores ou simplesmente exigí-los que o tenha. Expondo assim a dicotomia existente entre trabalhadores com oportunidade de buscar qualificação (ou meramente um certificado) versus os que não possuem e, como componentes do exército industrial de reserva, sob a lógica de mercado com o acirramento da competitividade, ficam desempregados.

No seu texto atualizado, a súmula 331 traz o item IV que trata sobre o tomador de serviços ser incumbido de responsabilidades subsidiárias com relação às obrigações trabalhistas, caso o empregador tenha agido com inadimplência, bem como tem dever de fiscalizar a todo o momento cumprimento dos acordos contratuais e legais da empregadora. Desta maneira, tanto o privado, quanto os setores da administração pública respondem subsidiariamente em casos de descumprimento de direitos quando a tomadora de serviços não os tiver corretamente observado. Ponto mantido no PL 4.330. Já o recolhimento das contribuições previdenciárias fica a encargo da empresa contratante.

Outro aspecto relevante é a introdução dos profissionais liberais na terceirização, assim a empresa intermediária pode ser uma pessoa física ou jurídica, também podendo ser representada por um único indivíduo, desde que detenham de um capital social mínimo referente ao total de funcionários.

Por fim, ao lermos sua justificativa, fica nos perceptível que o projeto pretende desconfigurar a relações trabalhistas permanentes, alocando-a como uma modalidade além de precária, permanente, que se alastrará para uma ampla gama de setores, com consequências desmedidas, como por exemplo, o fim de concursos públicos – único meio que permite uma estabilidade empregatícia.

Ainda de acordo com a justificativa, as contribuições sindicais serão compulsórias “[...] à entidade representante da categoria profissional correspondente

à atividade terceirizada. Aumenta-se, dessa forma, o poder de negociação com as entidades patronais [...]” (2004, p.08), porém, a terceirização impossibilita uma consciência de pertencimento a uma categoria profissional, devido mesmo à instabilidade e rotatividade do funcionário, como aparece em certo parágrafo da justificativa, em contradição quando diz “o objeto da contratação deve ser especificado. É, no entanto, amplo, podendo versar sobre atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante” (2004, p.07).

No ano de 2013, o deputado Arthur Oliveira Maia do SD (Solidariedade) da Bahia, apresentou um substitutivo que, sem modificar os principais pontos, foi tramitado para votação e após sua apreciação, foi aprovado em Plenário na Câmara dos Deputados, em abril de 2015.

Então, falar sobre terceirização na contextualidade brasileira nos remete ao atual **Projeto de Lei da Câmara 30/2015** que gerou uma série de polêmicas em seu entorno, por contrapor posições favoráveis e contras a sua aprovação. Sua polêmica reside na finalidade de tal projeto e aplicação de suas propostas nas relações de trabalho.

Importantes órgãos ligados diretamente ao Trabalho posicionaram-se de forma contrária à sua aprovação como a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), Central Única dos Trabalhadores (CUT), Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT), Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), bem com “um grupo chamado Fórum Nacional em Defesa dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização que congrega, além de representantes sindicais, acadêmicos, juristas e entidades internacionais ligadas à defesa dos direitos trabalhistas” (MAIA, 2015). Favorável tem-se a Confederação Nacional das Indústrias, a classe empresária, e ainda segundo Maia, existem juízes do Tribunal Superior do Trabalho (TST), apesar de ser uma minoria.

Após sua tramitação no Congresso Nacional e posterior aprovação pela Câmara dos Deputados, foi encaminhado ao Senado para também ser votado. Seu debate, que desde sempre contou com a participação das centrais sindicais e da sociedade, gerou um série de reivindicações que se materializaram como propostas de emendas, que foram aprovadas. Abaixo citaremos 04 (quatro) dessas emendas, que inclusive conversam e procuram condizentes respostas sobre alguns pontos já abordados aqui neste texto:

Art. 2º III – contratada: as associações, sociedades e fundações que sejam especializadas e que prestem serviços determinados e específicos relacionados à parcela de qualquer atividade da contratante e que possuam qualificação técnica para a prestação do serviço contratado e capacidade econômica compatível com a sua execução.

Art. 12º d) treinamento adequado, fornecido pela contratada ou contratante, quando a atividade o exigir.

Art. 14º § 1º Aos empregados de que trata este artigo que não tiverem completado o período aquisitivo de férias ou as gozado na antiga contratada será garantida, na nova contratada, a continuidade da contagem do período aquisitivo ou fruição das férias, desde que, no último caso, não se tenha esgotado o período concessivo, hipótese em que as férias serão indenizadas ao trabalhador.

Art. 16º IV – depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, nos termos do disposto nos arts. 15 e 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

A primeira, pela ordem exposta, propôs uma modificação do artigo do PL 4.330 que tratava sobre a possibilidade de pessoas físicas representarem prestadoras de serviços a terceiros. A segunda especifica a validade de ambas as empresas, contratante e contratada, como fornecedoras de cursos para capacitação de trabalhadores, ampliando essa responsabilidade também para a prestadora de serviços. Já a terceira procurou a garantia de que o trabalhador não irá perder seu direito as férias, mesmos pela troca de empresa contratante, salvo já passado o tempo e, neste caso, seriam ressarcidos financeiramente. A última acrescenta o direito que todo o trabalhador possui quanto ao recebimento do FGTS.

No Senado, tal projeto não foi aprovado, mas isso não implica que novas investidas do capital, contendo interesses de fragilização do trabalho, deixaram de ocorrer. Pelo contrário, elas existem e se modificam na mesma intensidade que ocorre o desenvolvimento das forças produtivas. Vale ressaltar também, a importância que a população teve nos debates que circundaram tal projeto, que nunca deveria ter sido criado, muito menos sob os argumentos de regulação/melhoria na vida dos trabalhadores terceirizados.

CAPÍTULO II

TERCEIRIZAÇÃO NA UFCG, CAMPUS SOUSA/PB: ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E ORGANIZAÇÃO SINDICAL

2.1 UFCG NO CONTEXTO DE CONTRARREFORMAS DA EDUCAÇÃO SUPERIOR PÚBLICA BRASILEIRA

Nesta discussão, procuraremos conhecer o perfil dos trabalhadores terceirizados que compõem corpo massivo de profissionais da UFCG, no campus Sousa/PB, situando esta Instituição no seio da chamada contrarreforma universitária, em curso no país.

Faremos, mesmo que de forma sucinta, uma importante apreensão dos fatores que condicionam tal contrarreforma, através da percepção de suas causas e consequências, entendendo-a como contributiva para a criação de um cenário de inúmeros desmontes de direitos e precarizações, não somente para os trabalhadores terceirizados, mas também do corpo de discentes, docentes e técnicos-administrativos.

A primeira reforma universitária foi aprovada, em 1968, pelo Congresso Nacional através da Lei nº 5.540, no entanto, antes mesmo do período ditatorial, a classe de estudantes das universidades já sentiam sua necessidade, almejando-a. Segundo Figueiredo (2005), “com o Golpe militar de 1964, todas estas iniciativas foram desativadas. E a bandeira da Reforma Universitária, defendida pelo Movimento Estudantil foi incorporada pelo Estado, mas de maneira desvirtuada”, realocada de acordo com interesses e pautas contrárias as anteriormente defendidas. Logo mais, em 1971, ocorreu outra, também sob comando ditatorial.

Atualmente, ela encontra-se imbricada à contrarreforma do Estado brasileiro iniciada durante a década de 1990, durante o governo de Collor de Melo, como estratégia capitalista de emergência de sua crise, através de seu postulado que lhe dá corpo e movimento, qual seja, o neoliberalismo. Naquela conjuntura afirmava-se que tal crise não era do sistema capitalista, mas sim do próprio Estado e, portanto, o mesmo teria que passar por significativas mudanças para conseguir superá-la.

Proveniente de medidas da reestruturação produtiva para emergência da crise do capital (de 1970) e instalação do neoliberalismo, a reforma do Estado, tem seus interesses diretamente relacionados à incorporação/introdução, no país, de toda uma lógica internacional econômica, por meio do pressionamento do aparelho estatal para que fique cada vez mais mínimo na atenção à questão social, e a suas expressões advindas da sociedade, e cada vez mais máximo quanto ao provimento dos interesses empresariais. O capitalismo afirmava o 'gigantismo do Estado' ser a causa da crise, descaradamente desconsiderando o fator do mesmo não existir para atender interesses particulares, mas advindos do próprio contexto social. Desta maneira, a reforma do Estado provocou uma série de desmontes no setor público, que se deram/dão através de reformas dos sindicatos, da previdência, do setor educacional (atingindo níveis da educação infantil, ensino fundamental e médio, educação superior - essa iremos nos deter melhor), dentre outras, perpassando governos como o de Fernando Henrique Cardoso, o de Luiz Inácio Lula da Silva, da presidenta Dilma Vana Rousseff - recentemente afastada do cargo, virtude da abertura do processo de impeachment tendencioso, tendo em vista os interesses empresariais que o permeiam e que fizeram o seu vice-presidente, Michel Miguel Elias Temer Lulia assumir o cargo.

Toda essa precarização na Política de Educação ocorre com o intuito de comercializá-la, privatizá-la, para isso "implementam-se, assim, as medidas necessárias para que a educação deixe de ser um direito para converter-se em mercadoria" (TAFFAREL, 2004, p. 11), mesmo ela constituindo-se um direito de todos, assegurado pela Constituição Federal de 1988, especificamente nos artigos 6º e 205º, garantida para toda e qualquer pessoa, independente de determinantes físicos, culturais ou financeiros ou quaisquer outros.

A parcela do Produto Interno Bruto (PIB) investido na Educação é cada vez menor e tende a diminuir exacerbadamente, estando atualmente na casa dos 6,6%, quando deveria ser de 10%, como previsto no Plano Nacional da Educação (PNE), sancionado pela presidente Dilma Rousseff em 2014. Para além dos cortes nos investimentos, a precarização do ensino superior dar-se também através de alguns fatores, tais quais, o crescimento exacerbado do setor privado na área, principalmente com pouca qualidade; privatizações se não total, mas em partes, como ocorre nas parcerias entre público-privado; crescente a modalidade de ensino a distância; programas da assistência estudantil cada vez mais reduzidos - sem o

princípio da universalidade de cobertura (como exemplo, a recente extinção da Bolsa Permanência pelo 'governo Temer', que presente divulgadas pelo Ministério da Educação, configurava-se um importante auxílio ao estudante das universidades federais); redução do quadro docente; menos investimentos nas instalações físicas das universidades e na compra de materiais didáticos, de expediente; terceirizações; a presença de uma lógica invertida no acesso, pois cada vez mais ricos então nas federais e os pobres são impulsionados a concorrerem às vagas nas privadas através de mecanismos como o Programa Universidade para Todos (PROUNI) e Fundo de Financiamento Estudantil (Fies) - também mantidos pelos investimentos na Educação.

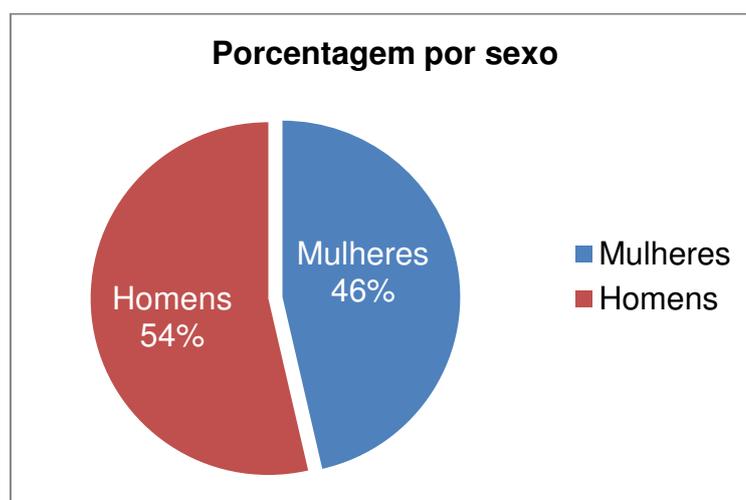
É nítida, na realidade do nosso país, a ampliação das possibilidades da classe pobre inserir-se na educação superior, mas isso ocorre cercada por um jogo de interesses capitalistas, pois essa inserção se dá, majoritariamente, por meio do setor privado, traço marcante desde os governos do presidente Lula. Como bem nos aponta a autora Taffarel: “a meta é diluir o público no privado” (2004, p. 10), criando as condições para desenvolvimento do sistema mercantil de ensino. Sobre o governo anterior, ainda de acordo com a mesma autora, “as abordagens e estudos sob diversos prismas encontram pontos em comum que permitem identificar as medidas do governo Lula, sintonizadas com as proposições do FMI, Banco Mundial, OMC” (2004, p. 10), por meio de programas como Projeto Universidade para Todos (ProUNI), prevendo isenções fiscais para empresários da educação superior, ao passo que os estudantes que ingressam por esses programas têm que comprar vagas nas universidades particulares.

Inserida neste contexto, encontra-se a Universidade Federal de Campina Grande, pois assim como tantas outras, é uma instituição pública, gratuita para os que nela estão matriculados, mas pelo ponto de vista capitalista, onerosa para os cofres públicos. A UFCG possui grande referência no Estado da Paraíba e região, tendo sua origem devido ao desmembramento da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), sendo normatizada em abril 2002, pela Lei 10.419. Sua sede encontra-se localizada na cidade de Campina Grande e demais campi em Cuité, Sumé e municípios do alto sertão paraibano, como Cajazeiras, Patos, Pombal e Sousa. Este último deter-nos-emos a conhecer melhor, qual seja, o Centro de Ciências Jurídicas e Sociais (CCJS), no que diz respeito à caracterização dos seus trabalhadores terceirizados.

O CCJS, durante o ano de 2012, passou a funcionar também em outro local, agora situado na Rodovia Governador Antônio Mariz, BR 230 - Km 466,5, ainda na cidade de Sousa-Paraíba. O prédio do novo campus (Campus II) é, territorialmente, bem maior que o primeiro e nele temos os cursos de Administração, Ciências Contábeis, Direito e Serviço Social, bem como o desenvolvimento de algumas atividades administrativas. Ativo nos três turnos (manhã, tarde e noite), implica uma necessidade de grande mão de obra para seu funcionamento, somando-se o fato de que o campus antigo (Campus I) continua ativo para resolver questões administrativas como: cursos de pós-graduação, prática jurídica, pesquisa e extensão, transportes, além de salas cedidas para cursos do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC).

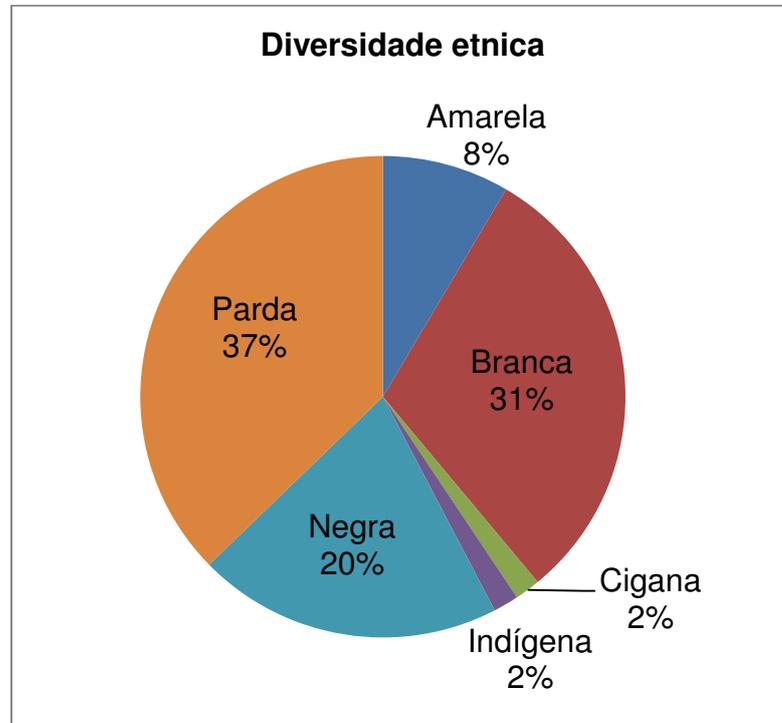
2.1.1 Perfil dos colaboradores técnicos de serviços terceirizados

Numa primeira observação, temos que o quadro de colaboradores (termo utilizado pela Instituição) que prestam serviços terceirizados ao CCJS encontra-se na quantidade de 125 (cento e vinte e cinco) funcionários, entre 67 (sessenta e sete) homens e 58 (cinquenta e oito) mulheres. Veja o gráfico a seguir, referente às porcentagens:

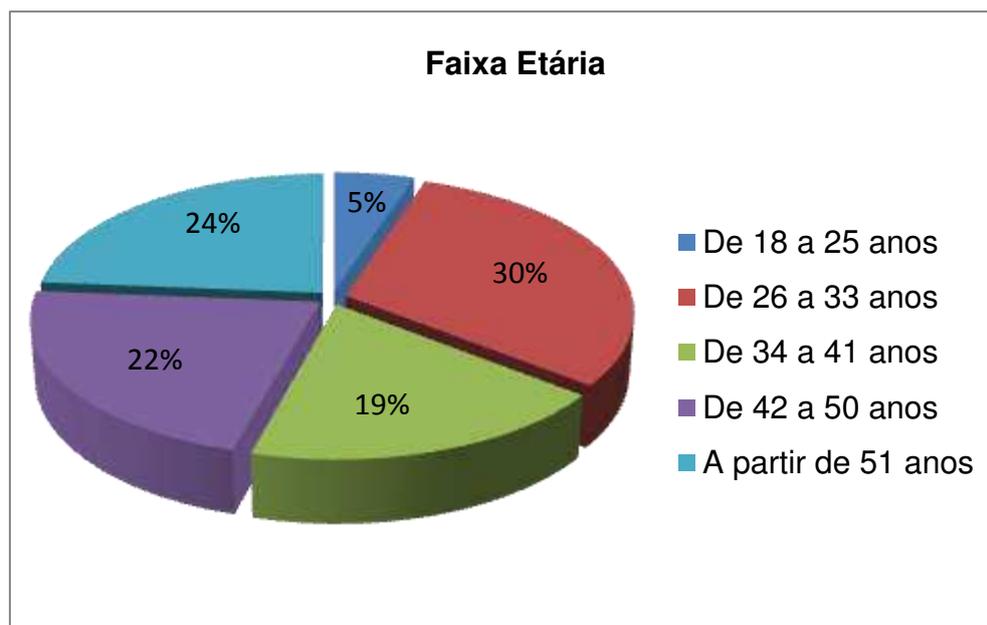


Fonte: Subprefeitura do campus do CCJS.
Elaboração: a autora, 2016.

Através da aplicação dos questionários, como uma amostragem equivalente a 47,20 por cento - cerca de 59 (cinquenta e nove) trabalhadores, conseguimos obter as seguintes porcentagens de etnias e faixas etárias, respectivamente:

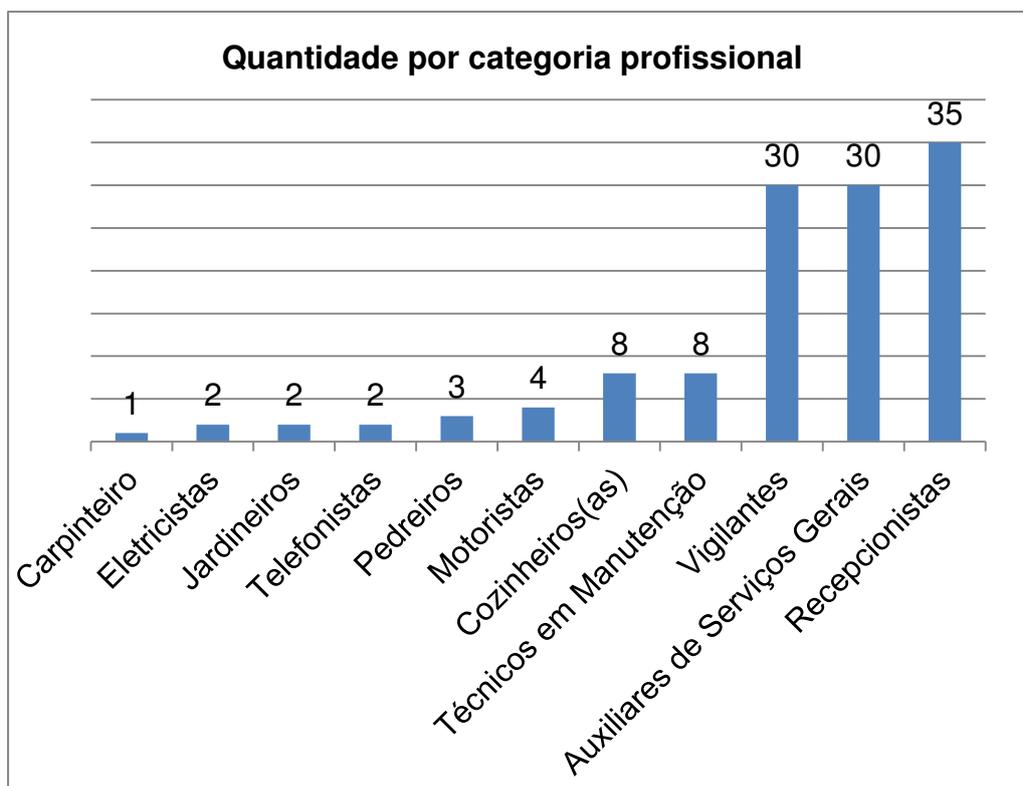


Fonte: informações coletadas através de questionários feitos com parcela dos trabalhadores
Elaboração: a autora, 2016.



Fonte: informações coletadas através de questionários feitos com parcela dos trabalhadores
Elaboração: a autora, 2016.

Todos eles estão distribuídos em 11 (onze) diferentes categorias profissionais entre ambos os campi, campus antigo e novo, como demonstraremos no gráfico seguinte. Ressaltando que os seguintes dados e o dos próximos gráficos, todos correspondem ao número total de 125(cento e vinte e cinco) trabalhadores:



Fonte: Subprefeitura do campus do CCJS.
Elaboração: a autora, 2016.

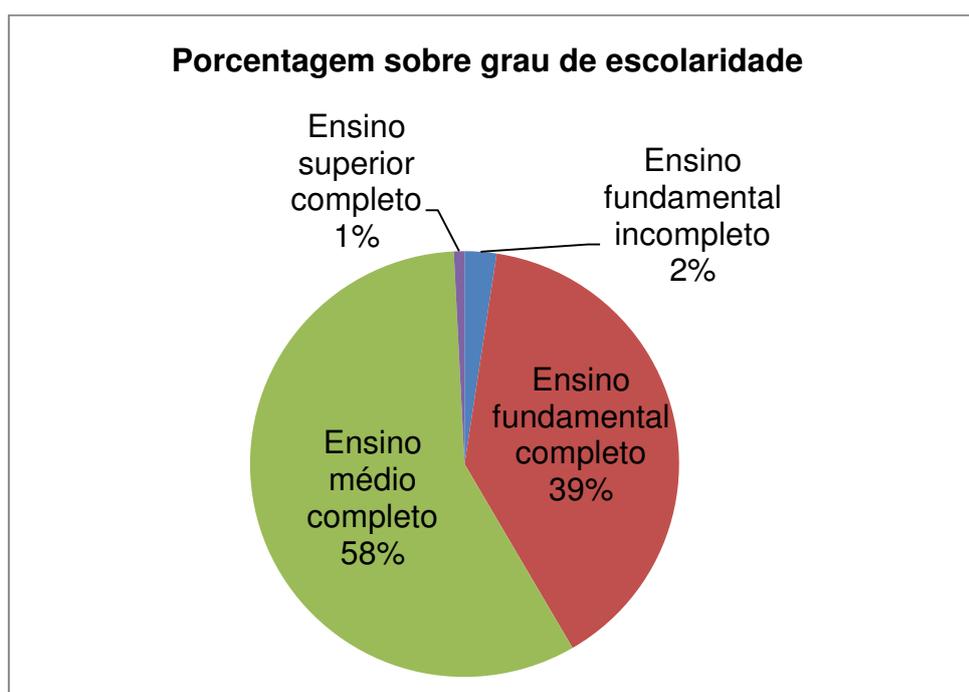
Ficaram-nos perceptíveis, pelo gráfico, além das categorias profissionais existentes, as diferenças nas quantidades das contratações, pois algumas possuem números mais elevados que outras, revelando quais as atividades que necessitam de maior quantidade de mão-de-obra.

Dentre as que apresentam mais trabalhadores terceirizados, detectamos, durante uma pesquisa que realizamos com os referidos funcionários, trabalhadores contratados para determinado fim, exercendo outras atribuições, que não a do seu contrato, inclusive, designados para outros cargos. Demonstração do quanto à terceirização permite certos tipos de mecanismos burlistas, pois, se a Instituição apresenta uma “X” necessidade, a prestadora de serviços fica encarregada por fornecer o trabalhador para exercer essa tal função, no entanto, se essa “X” função não corresponder a uma atividade-meio, a prestadora de serviços coloca no contrato

como sendo “Y” e assim será possível a realização da contratação de mão de obra – entenda esse “Y” com atividade-meio.

Outro fator observado é a predominância de funções ocupadas somente por homens, como a de carpinteiro, eletricista, jardineiro, pedreiro, motorista; uma só por mulheres, como é o caso das telefonistas e outras pelos dois sexos, como as de cozinheiro(a), técnico em manutenção, vigilantes, auxiliares de serviços gerais e recepcionistas.

Quanto ao grau de escolaridade, de acordo com a exigida pelo cargo, estão dispostos em 03 (três) com ensino fundamental incompleto, 49 (quarenta e nove) possuem ensino fundamental completo, 72 (setenta e dois) com ensino médio completo e 01 (um) com ensino superior completo. Veja tabela de porcentagem a seguir:

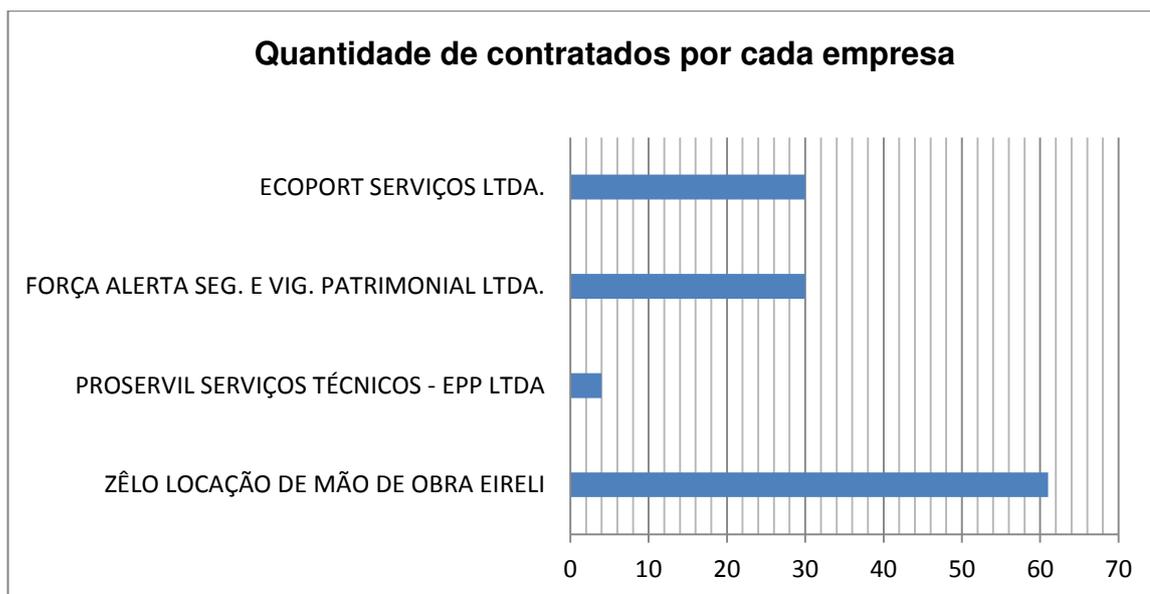


Fonte: Subprefeitura do campus do CCJS.
Elaboração: a autora, 2016.

Vale salientar que durante a pesquisa com os mesmos, tivemos conhecimento da existência de um percentual com ensino superior incompleto, bem como um número maior de ensino superior completo, mas devido à imprecisão dos dados, deter-nos-emos ao grau de escolaridade exigida pelos cargos.

Atualmente são 04 (quatro) as prestadoras de serviços vinculadas a UFCG: Ecoport Serviços LTDA, sob o contrato PRA/UFCG 039/2015; Força Alerta

Segurança e Vigilância Patrimonial LTDA, contrato PRA/UFCG 054/2014; Proservil Serviços Técnicos - EPP LTDA, contrato PRA/UFCG 002/2014 e Zêlo Locação de Mão de Obra Eireli, contrato PRA/UFCG 035/2015. Veja o seguinte gráfico, sobre o número de mão-de-obra contratada por cada empresa, cerca de 30, 30, 4 e 61, respectivamente:



Fonte: Subprefeitura do campus do CCJS.

Elaboração: a autora, 2016.

Observando-o, é perceptível que a prestadora Zêlo demanda cerca de 48,8% por cento da mão de obra terceirizada do Campi, enquanto que Proservil cerca de 3,2% e Força Alerta e Esport Serviços 24%, ambas.

São essas características que compõem o perfil destes terceirizados, agora no próximo item, iremos conhecer quais as condições de trabalho dos já referidos trabalhadores.

2.2 DISCUSSÃO E ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Chegamos ao momento de nossa discussão em que nos deteremos ao conhecimento das condições de trabalho dos terceirizados com base em pesquisas realizadas, através de questionários e entrevistas, com uma parcela aleatória destes

trabalhadores, bem como por informações cedidas pela subprefeitura do Campus CCJS.

Durante a aplicação das referidas pesquisas, questionários e entrevistas, algumas dificuldades de coleta de dados nos foram postas, pois alguns trabalhadores se recusaram a participar devido ao receio de que pudessem ser prejudicados profissionalmente. Entendemo-los, compreendendo que mesmo existindo a precariedade nesta modalidade de trabalho, neste momento, ela constitui-se como o sustento destes trabalhadores. Alguns outros já nos mostraram serem mais receptivos quanto a participarem das mesmas e com esses realizamo-las, porém, os entrevistados não permitiram que gravássemos suas respostas em áudio/mídia, o que teria permitido uma melhor transcrição das mesmas quando na captação de mais detalhes.

As entrevistas foram realizadas com 05 (cinco) trabalhadores, dentre homens e mulheres, numa amostra de 4% por cento do total de 125 (cento e vinte e cinco). Dentre eles, 03 (três) já trabalham na UFCG há cinco anos; 01 (um) há 03 anos e 01 (um) há 13 anos, donde todos possuem tempo de contrato com a sua respectiva/atual contratante há menos de 01 (um) ano. Os entrevistados números 02, 04 e 05 afirmaram já terem trabalhado para a mesma empresa, porém, não de forma consecutiva.

Aqui já chegamos a um primeiro ponto motivo de análise: se um(a) trabalhador(a) encontra-se empregado numa mesma instituição há 13 (treze) anos seguidos, exercendo sempre a mesma função, porque ele(a) não é empregado(a) por contrato direto, permanecendo por contratos de seis em seis meses ou, de no máximo, um ano? Mesmo deduzindo-se que a atividade é primordial para a Instituição, a resposta encontra-se atrelada aos lucros que envolvem a terceirização – falaremos detalhadamente disso mais adiante. As empresas quando ganham licitações, após o pregão, fazem sempre o mesmo, qual seja apenas recontratam os mesmos funcionários (o tempo que se afastam é um intermédio de tempo necessário para que os contratos continuem temporários), afirmando que isso é 'bom', pois mantém os mesmos trabalhadores empregados, porém, se fossem contratados diretamente, para além de melhor estabilidade no emprego, sem permanente remanejamento, não iriam perder o acesso a uma série de direitos trabalhistas ausentes na vida de um terceirizado.

Dentre os entrevistados, 03 (três) conseguiram seus empregos através de indicações de terceiros, desses um tinha elaborado currículo, e 02(dois) por currículo deixado na UFCG “e conhecimento na minha área de trabalho” como afirmou o entrevistado 04. É perceptível o quanto a precariedade deste tipo de trabalho permeia até suas formas de acesso como, por exemplo, depender de indicações para consegui-lo.

Sobre as condições de treinamento ou algum tipo de qualificação, principalmente quando ocorre um primeiro encontro com o local de trabalho, 04 (quatro) responderam não existir nenhuma e 01 (um) afirmou ter um curso de formação para vigilantes.

Perguntados sobre as motivações que lhe fazem trabalhar na UFCG, responderam:

A necessidade, o emprego, eu gosto de trabalhar aqui, gosto muito, já me acostumei. Lugar bom de se trabalhar (Entrevistado 01).

A gente precisa trabalhar (Entrevistado 02).

Por meio de ser um lugar mais tranquilo! (Entrevistado 03).

O ambiente é bom e a convivência com os alunos é ideal, boa também à convivência com os demais terceirizados (Entrevistado 04).

Sempre foi um sonho (trabalhar na UFCG) [...] (Entrevistado 05).

Alguns demonstraram razões como necessidade, o costume ao ambiente de trabalho, da convivência com os demais colegas para permanecerem a trabalhar no referido local.

Também apresentaram algumas queixas como a não existência de ambiente específico que possam utilizar para se acomodar e almoçar, geralmente, quem leva sua comida de casa, come em qualquer lugar. Existem aqueles que vão para a casa no horário de almoço, como no caso do entrevistado 03 que, com apenas uma hora de almoço, disse gastar em média 50 (cinquenta) minutos na trajetória de ida e volta para sua casa - percurso que faz de moto, restando-lhe apenas uns 10 (dez) minutos para “tomar banho e engolir a comida”. Como outros, vive nessa correria diária, ressaltando que atrasos maiores de 05 (cinco) minutos são contados no ponto eletrônico instalado na Instituição.

O entrevistado 05 só tem 1h de almoço devido cumprir expediente de 12x36 (trabalhar plantões de 12h e folgar 36h seguidas), bem os trabalhadores que compensam as 4h que deveriam trabalhar no sábado, através da diminuição de 1h de almoço entre os dias de segunda-feira até quinta-feira, dias em que cumprem expedientes de 9h.

Segundo a Portaria nº 3.214 de 1978, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTB), precisamente em sua norma regulamentadora (NR) nº 24, possui matéria específica acerca dos refeitórios:

24.3.15 Nos estabelecimentos em que trabalhem mais de 30 (trinta) até 300 (trezentos) empregados, embora não seja exigido o refeitório, deverão ser asseguradas aos trabalhadores condições suficientes de conforto para a ocasião das refeições.

24.3.15.1 As condições de conforto de que trata o item 24.3.15 deverão preencher os seguintes requisitos mínimos:

- a) local adequado, fora da área de trabalho;
- b) piso lavável;
- c) limpeza, arejamento e boa iluminação;
- d) mesas e assentos em número correspondente ao de usuários;
- e) lavatórios e pias instalados nas proximidades ou no próprio local;
- f) fornecimento de água potável aos empregados;
- g) estufa, fogão ou similar, para aquecer as refeições.

Logo, não ultrapassando a quantidade de 300 funcionários, o local de trabalho não é obrigado a ter refeitórios, no entanto, devem resguardar um local salubre para acomodação no horário do almoço.

Perguntados sobre a existência e necessidade de um lugar apropriado para almoçarem, os entrevistados disseram as seguintes opiniões:

Não existe, era bom que tivesse principalmente para quem fica no horário de almoço (Entrevistado 01).

Não existe, se tivesse era bom (Entrevistado 02).

Não existe, (por isso) almoço em casa (Entrevistado 03).

Não existe, (mas) gostaria (Entrevistado 04).

Não existe, almoço em uma salinha que se encontra vaga sempre nesse horário (Entrevistado 05).

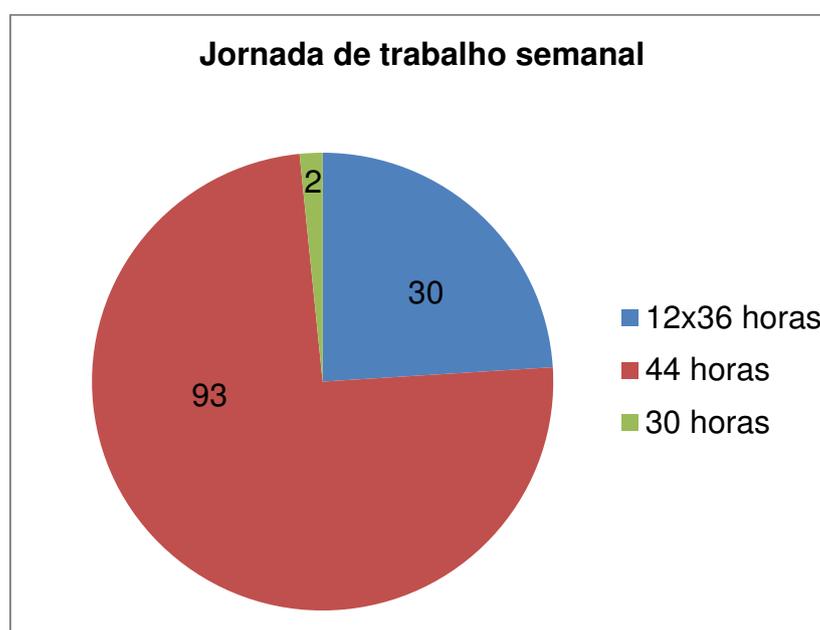
Essa se demonstra como uma necessidade latente para estes trabalhadores, pois não têm um local apropriado para almoço e descanso, tão pouco para guardar pertences. Como os entrevistados nos disseram: existem estantes, mas não locais específicos que possam guardar objetos pessoais, estantes essas abertas e sem compartimentos com chaves em alguns locais da Instituição.

Revelaram 04 (quatro) entrevistados que para chegar ao trabalho deslocam-se de vários meios de carona, seja de carro, de moto ou quaisquer outros. Como já mencionado, um do campus da Universidade é localizado mais afastado da cidade, na BR 230 - Km 466,5, e para esses trabalhadores não é viável a opção de ir almoçarem em casa, pois além de não possuírem transporte, não compensaria utilizar a linha de ônibus, isso porque uma passagem custa R\$ 2,50, supondo que com ida e volta para casa no horário de almoço gastassem o valor de R\$ 5,00 ao dia, no fim do mês o gasto seria de R\$ 110,00, em média, e caso também utilizem a mesma linha para a trajetória de vinda para a UFCG e volta para casa no fim do expediente, o gasto giraria em torno de R\$ 220,00 ao mês. Um valor bastante considerável para quem já ganha pouco e tem outras necessidades básicas para suprir. As empresas não assumem qualquer tipo de responsabilidade quanto a essa questão, mesmo que seja de suas atribuições o fornecimento de vale-transporte como garantido na Lei no 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte e dá outras providências.

Perguntados sobre o que entendiam pelo fenômeno (e implicações) da terceirização e se já teriam ouvido falar sobre a PLC 30/2015, essas foram as seguintes respostas: “É prestar serviços”, “É uma empresa que presta serviços”, disseram os entrevistados 01 e 04, respectivamente, recordando-se do que se tratava o referido projeto de lei após termos comentado acerca dele; Para o entrevistado 02 “é um caso que era para ser uma pessoa efetiva, mas nos terceirizados ficamos nas vagas até que haja concursos, que nunca acontecem, o que impossibilita que possamos ficar estáveis... (sobre a PLC) ouvi falar, mas não sei o que é”; O entrevistado 03 afirmou que não sabe a respeito da PLC e sobre a sua condição de terceirizado disse “é que a gente é contratado pelas terceirizadas, que não tem meio de concurso para ficar (ficarmos) efetivos. Era para haver meio de terceirizados torna-se efetivo”, assim, demonstrando um claro anseio/desejo por tornarem-se trabalhadores fixo, concursado. Segundo o entrevistado 05, “é um

trabalho precarizado, faz o mesmo trabalho de um técnico administrativo, recebendo menos que um”.

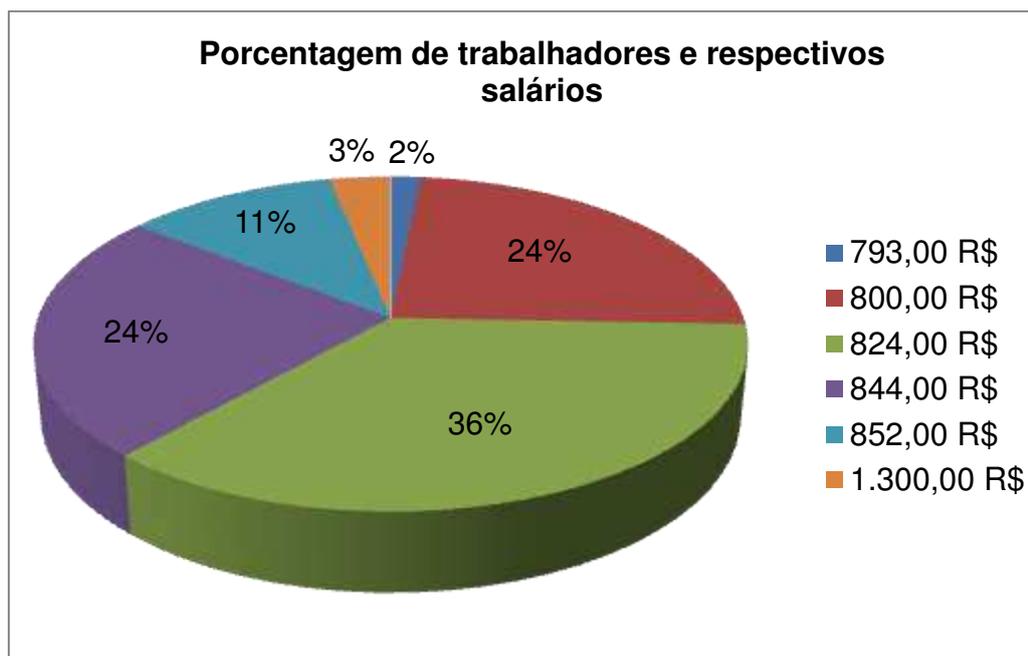
Quanto às jornadas de trabalho, elas variam de acordo com a categoria profissional, são 30h semanais, para telefonistas, 12h semanais com 36h de folga subsequentes, para funções de vigilância e de 44h semanais, para demais funções, como as de carpinteiro, electricista, jardineiro, pedreiro, motorista, cozinheiro(a), técnico em manutenção, auxiliar de serviços gerais e recepcionista. Veja abaixo a quantidade de trabalhadores por carga horária semanal:



Fonte: Subprefeitura do campus do CCJS.
Elaboração: a autora, 2016.

No caso de quem trabalha 44h semanais, tem “que trabalhar às 09h, devido não trabalhar às 04h no sábado, aí distribui na semana” (Entrevistado 01).

Os salários variam de menos de 01 (um) salário mínimo para um pouco mais de 01 (um) salário e meio, isso tomando por base o valor atual do salário mínimo 2016, que corresponde a R\$ 880,00 (oitocentos e oitenta).



Fonte: Subprefeitura do campus do CCJS.
Elaboração: a autora, 2016.

Pelo gráfico, vemos que 3% (três) por cento recebem um pouco mais de um salário mínimo, enquanto que 97% (noventa e sete) por cento recebem salários com valores diferentes, porém todos abaixo do mínimo. Esperam pelo reajuste salarial anual, que ainda não ocorreu, mais enquanto isso permanecem recebendo salários retrógrados.

Sabemos que, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e com o inciso IV do artigo nº7 da Constituição Federal de 1988, nenhum trabalhador pode receber valor inferior ao mínimo, salvo casos de trabalho em tempo parcial, ou seja, 25 (vinte e cinco) horas semanais, o que não é o caso de nenhum destes trabalhadores.

Sobre o recebimento dos salários na data correta, em uma amostra de 59 (cinquenta e nove) trabalhadores, 04 (quatro) afirmaram não receberem em dia, 04 (quatro) responderam que as vezes, 06 (seis) disseram que depende, no momento está, 01 (um) responde que nunca é em dia, 01 (um) disse que até pouco tempo estava recebendo, enquanto que 43 (quarenta e três) disseram receber na data correta, porém com ressalvas, tais quais: “recebo em dia, mas não vem completo”; “Agora sim, mas tem época que não”, “Às vezes pagam, agora está atrasado”, “(recebo) em dias de morrer”, “[...] às vezes atrasam”, “Depois do reajuste consegui receber certo, mas na data, mas não na data correta. Todas as outras empresas pagam retroativo, mas essa não ainda”. Vale ressaltar que pequenas diferenças nas

datas de pagamento condizem com o tipo de compromisso existente por cada empresa contratada. Como bem podemos perceber na seguinte fala: “Estou recebendo em dia agora... tem firma que paga em dia”. Sobre esse assunto vale ressaltar que há menos de um ano, os terceirizados do Campis mobilizaram-se em prol da reivindicação quanto ao recebimento de alguns meses de salários atrasados.

Esses atrasos constituem-se como uma quebra na cláusula dos contratos assumidos, pois é comum aos contratos a cláusula que acorda que mesmo que a contratante atrasasse o repasse do dinheiro que seriam utilizados para pagamentos, a contratada não poderia atrasar de maneira alguma os salários, na data de até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado. Até porque esse é o intuito do capital social da(s) empresa(s).

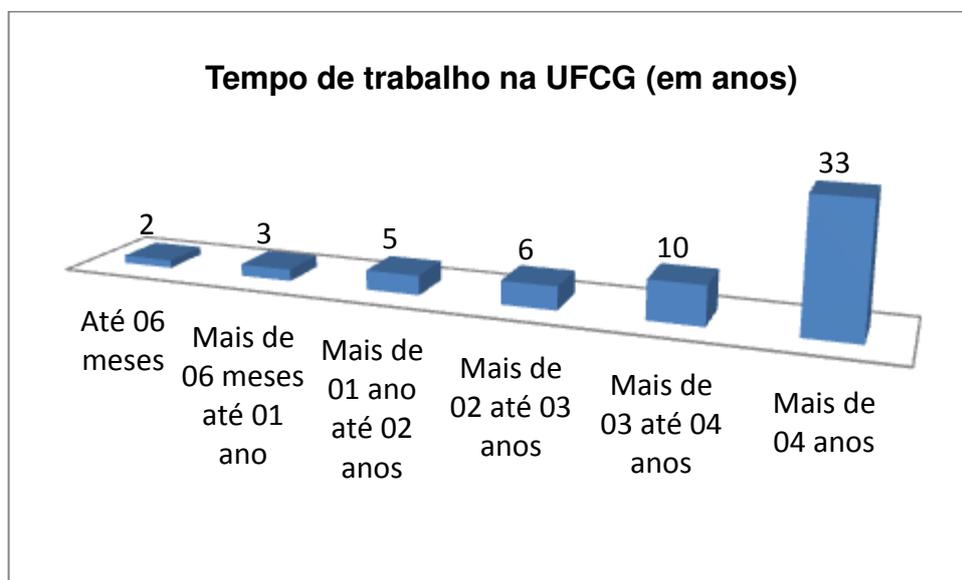
Surpreendentes são os custos mensais do terceirizado para a Universidade, em relação ao que eles realmente ganham, existem casos de totalizar mais que o dobro dos salários, exemplificando com um caso real: se um auxiliar de serviços gerais ganha 800,00 (oitocentos) reais como salário bruto, pelo mesmo mês ele custará 2.435,90 (dois mil quatrocentos e trinta e cinco e noventa) reais aos cofres públicos. Segue tabela sobre salários, custo à Universidade e lucro da empresa prestadora de serviços no Campus de Sousa:

TABELA CUSTO-LUCRO QUE ENVOLVE A TERCEIRIZAÇÃO (DURANTE UM MÊS)		
Custo total desembolsado pela UFCG repassado as prestadoras de serviços	Valor (bruto) total pago em salários	Lucro total das prestadoras de serviços
R\$ 249.953,49	R\$ 105.234,00	R\$ 144.719,49

Fonte: Tomamos para base dos cálculos dados fornecidos pela Subprefeitura do campus do CCJS.
Elaboração: a autora, 2016.

Esses valores correspondem aos lucros mensais, somem-se esses mesmos lucros em 01 (um) ano, o valor será exorbitante. Vale dizer que se essas contratações ocorressem por contrato direto, os cofres públicos economizariam muito dinheiro, que poderiam ser investidos até na própria Universidade, por exemplo, enquanto que os trabalhadores não sofreriam pelos vínculos precários de trabalho.

Através de questionários, detectamos a média de permanência, em ano, dos trabalhadores na UFCG:



Fonte: informações coletadas através de questionários feitos com parcela dos trabalhadores
Elaboração: a autora, 2016.

Como perceptível, a maior parcela está há mais de 04 (quatro) anos trabalhando na UFCG e desses alguns com 05 (cinco), 06 (seis), 08 (oito), 11 (onze), 13 (treze), 23 (vinte e três) e 25 (vinte e cinco) anos de permanência na Universidade, sempre desempenhando a mesma função e só remanejados de empresa em empresa. Exemplos que demonstram, mais uma vez, o caráter de precariedade da terceirização, pois estes trabalhadores assumem postos que precisam de quadros de funcionários pertentes, o que não condiz com a esporadicidade e temporalidade que se propõem a terceirização, com vistas a não assegurar direitos trabalhistas.

Perguntados sobre o pagamento de férias, o entrevistado 04 afirmou que só tirou uma vez dentro de 05 (cinco) anos trabalhados, “devido a mudanças de empresas”, também não sendo ressarcido financeiramente por isso. O entrevistado 03 disse que tira férias em casa quando tem direito, pois “quando chega o tempo das férias eles mudam de empresa, que é para não tirar”. Os demais entrevistados 01, 02 e 05 afirmaram tirarem suas férias.

2.3 ORGANIZAÇÃO SINDICAL DESTES TRABALHADORES

Sindicato é a agremiação de vários trabalhadores de uma mesma categoria profissional, enquanto que sindicalismo é o movimento que apregoa e incentiva a sindicalização desses profissionais para a defesa de seus interesses comuns, constitui-se como o conjunto dos sindicatos, logo, entendemos que sindicalismo é um termo utilizado para abarcar os diferentes tipos de movimentos sindicais existentes, donde todos possuem o intuito de garantir e validar direitos trabalhistas através das diferentes organizações de categorias profissionais.

O sindicato é um poderoso instrumento de organização dos trabalhadores, porém, para que ele exista se faz necessário, como já citado, um pertencimento de categoria profissional, pertencimento esse frequentemente fragilizado no caso dos trabalhadores terceirizados, pois empregos temporários e esporádicos não são capazes de propiciar a criação de vínculos com determinada atividade.

As primeiras iniciativas sindicais no país estão ligadas a vinda dos emigrantes, geralmente de origem europeia, para trabalharem na crescente indústria brasileira, concentrada na cidade de São Paulo durante o século XX. Isso porque os trabalhadores do país eram, em sua maioria, ex-escravos que atribuíam às precariedades trabalhistas como uma extensão do período escravocrata. Daí a importância dessa influência dos imigrantes na história da luta por melhorias no âmbito do trabalho.

Segundo os autores Filho e Félix (2016), foi durante o governo do presidente Getúlio Vargas que se:

reconhece a organização sindical e regulamenta a sua atuação e organização, assim como o poder de intervenção do Estado nos conflitos trabalhistas com objetivo de conciliar os interesses dos trabalhadores e dos empresários.

E continuam: esse modelo de “[...] organização sindical Getulista se mantém, em grande parte, em vigência nos dias atuais, apesar das mudanças políticas, econômicas e sociais ocorridas no Brasil nos últimos 90 anos”. Ainda de acordo com os autores, somente “na constituição de 1988 foi permitida a sindicalização dos servidores públicos, a constituição das Centrais Sindicais e o reconhecimento do

direito de Greve”, esta última constituindo-se como um importante instrumento utilizado nas lutas reivindicativas.

Alguns ironizam a existências dos sindicatos, na sua maioria empresários, isso porque querem claramente mascarar uma realidade de exploração, precarizações e desrespeitos. Quando a classe trabalhadora clama, ela o faz em busca da garantia do que deveria ser um direito assistido e não usurpado. Direitos esses que tanto incomodam as mentes empresariais.

Outro problema encontra-se no fato de que, além de ser contrária aos movimentos sindicais, a classe empresarial constantemente, deturpa a verdadeira essência desses movimentos. Trazendo para a realidade do CCJS, não existe sindicato dos terceirizados, o que há são descontos anuais nos salários - que antes eram de duas vezes ao ano, feitos pela empresa contratante, para que estes trabalhadores sintam-se participantes de algum, no entanto, logo mais exporemos as falas dos mesmos que dirão o contrário.

Perguntamos aos 05 (cinco) trabalhadores terceirizados entrevistados acerca da existência ou não de sindicato que os representem no Campus, bem como sobre a participação sindical dos mesmos, desta maneira responderam o que consta a seguir:

Sim (participo). Existe um desconto anual, duas vezes no ano, mas não vejo vantagens em participar. Na verdade eles nem perguntam se queremos participar [...] (Entrevistado 01).

Sim (participo), não sei desde quando existe, mas ele vem receber as contas (taxa) (Entrevistado 02).

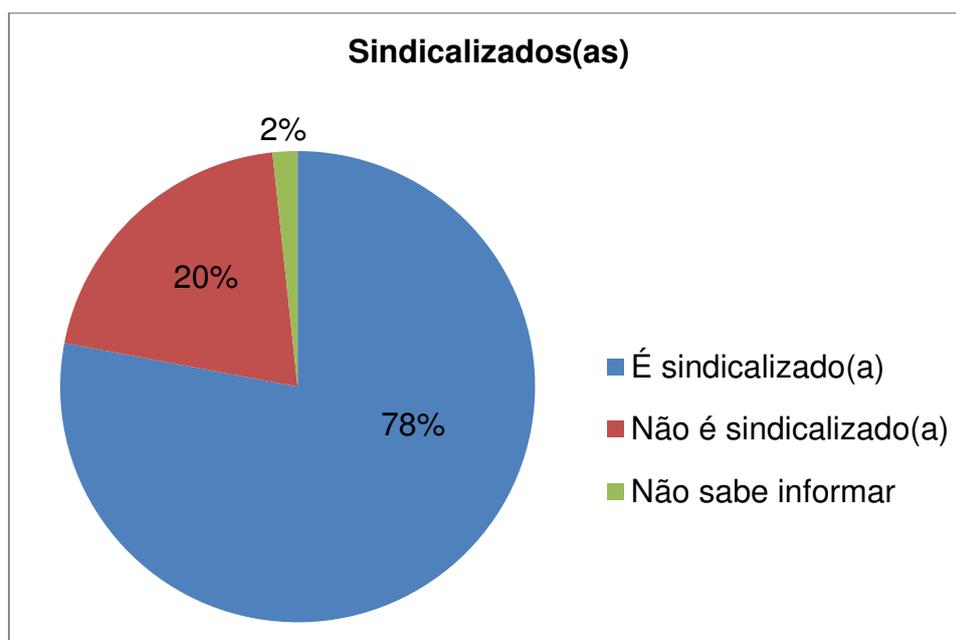
Participo, mas não vejo nenhuma ação. A gente paga, mas não vê nenhuma ação, não existe reunião... que ocorrer (Entrevistado 03).

Não (participo), mas tem desconto nos salários, só uma vez é descontado por ano, o valor de 35,00 (trinta e cinco) reais (Entrevistado 04).

Participo, pois descontam dos salários, mas não conhecemos o sindicato da gente, nunca nem o vemos (Entrevistado 05).

Fica-nos nítido pelas falas, a dicotomia entre os trabalhadores que afirmam participarem de sindicatos pelo fato de haver descontos nos salários, enquanto que outros não se reconhecem como membros dos sindicatos mesmo na ocorrência de tais descontos.

Já de acordo com uma amostragem de 59 (cinquenta e nove) terceirizados, através de questionários detectamos algumas falas importantes dos mesmos acerca do assunto. Vale ressaltar que lhes fizemos uma pergunta fechada, qual seja “É sindicalizado(a)?”, no entanto eles mesmos tomaram a iniciativa de falar mais sobre. Veja porcentagem a baixo:



Fonte: informações coletadas através de questionários feitos com parcela dos trabalhadores
Elaboração: a autora, 2016.

Desta maneira 46 (quarenta e seis) afirmaram participarem do sindicato, 12 (doze) negaram algum tipo de participação, enquanto que 01(um) não soube informar. Abaixo segue as falas desta amostra de trabalhadores que afirmaram serem sindicalizados:

Sou sindicalizado, pois pago sindicato, mas ninguém sabe onde ele existe, o 'caba' procura (quando precisa), mas não encontra.

Sim, mas não sei onde posso o localizar.

Só sei que não vale nada, só vejo o representando do sindicato no dia da baixa das carteiras.

Pago, mas não sei quem é (que representa).

Sou sindicalizado sim, (pois) desconta de ano em ano.

Agora as falas da amostra de trabalhadores que disseram não serem sindicalizados, dentre esses alguns reconhecem, que mesmo pagando anuidades, não implica dizer que são, pois não enxergam a questão política do movimento, para além da simples contribuição financeira. Alguns sabem algumas informações bem confusas, pois nunca foram esclarecidos sobre:

É (localizado) em João Pessoa-PB, mas só conheço nas cobranças anuais.

Descontam a taxa do sindicato em meu salário, mas não sou sindicalizado.

Ninguém sabe, ninguém procura saber, desconta (a taxa) uma vez por ano.

Como percebemos, não existe um movimento sindical organizado e continuo destes trabalhadores. A realidade encontrada, pelos questionários e entrevistas, foi de um sindicato ligado a contratante e que por isso que não represa os interesses que deveria, então, na tentativa de saber um pouco mais do assunto, procuramos o sindicato dos técnicos-administrativos do Campus, em prol de informações se existiram/existem movimentos, iniciativas coletivas que envolvam também os trabalhadores terceirizados, isso abordaremos no subitem a seguir.

2.3.1 Participação das pautas dos trabalhadores terceirizados no sindicato dos técnicos

Como já vimos até o momento, não existe nenhuma ação percebida por parte do suposto sindicato dos terceirizados, para além da cobrança de anuidade e baixas das carteiras. Então, devido mesmo a sua proximidade local com esses trabalhadores, resolvemos contatar os 02(dois) representantes do sindicato dos técnicos administrativos da Universidade, através de entrevistas, que assim como as realizadas com os terceirizados, também não puderam ser gravadas, por condições objetivas, como a falta de tempo disponível para isso. Nosso intuito foi o de sabermos sobre a existência de alguma atividade e/ou preocupação do sindicato em

relação aos terceirizados. Sobre esse assunto o entrevistado 01 deu a seguinte resposta:

O sindicato tem lutado contra alguns abusos e desrespeitos aos direitos dos servidores terceirizados, como cobrança de exames admissionais (que é responsabilidade do empregador), atraso no pagamento de salários, FGTS, férias... Outra vez, denunciemos ao próprio sindicato dos terceirizados a ocorrência de algumas irregularidades, mas o mesmo tinha vínculo com a própria empresa prestadora de serviço e não resolveu o problema. Muitas vezes entramos em contato com a Reitoria, Direção de Centro, mas nem sempre o problema é solucionado.

Sobre os principais processos de luta organizados que envolvem a pauta da terceirização, o entrevistado 01 afirma que

A última greve do serviço público, ocorreu em 2015, abordou este assunto e o combate ao PLC 4330, que estendia o processo de terceirização para as atividades fins. Dentro da instituição divulgamos informações sobre o assunto, convidamos professores da ADUFCG para ministrar algumas palestras para a Direção de Centro, Ouvidoria, Setor de Contratos.

Acerca dos principais desafios encontrados pelo sindicato para organiza-los e mobiliza-los:

A maioria dos terceirizados dependem financeiramente do emprego e por isso tem medo de assumirem uma postura de cobrança, desconhecem os seus direitos, não buscam se organizar coletivamente, esquecem com facilidade os problemas da categoria e quando o problema é solucionado, falta tempo para fazer reuniões, a categoria é muito fragmentada, pois são várias empresas (são vários contratos) diferentes (entrevistado 01)

Partindo-se do pressuposto de que dos salários desses trabalhadores são descontados um valor anual para fins sindicais, perguntamos a ambos os entrevistados (01 e 02), para onde ele é destinado, uma vez que os terceirizados não possuem conhecimento sobre, pois nunca, nenhuma informação lhes foi repassada

O valor financeiro é destinado para o sindicato próprio da empresa, prestadora de serviços. Infelizmente, tal valor é descontado, mas o sindicato nem sequer defende os terceirizados e muitas vezes ocorre de haver parentesco entre o dono da empresa e o presidente do sindicato, o que é além de ser moralmente incorreto e prejudicial aos direitos dos trabalhadores, anula a imparcialidade e torna mais difícil a solução dos problemas.

Desta maneira podemos perceber que, mesmo não recebendo nenhum tipo de contribuição financeira dos terceirizados, o sindicatos dos técnicos propõem-se a assumir posturas com intenções de abranger e solucionar possíveis problemas. Tudo na medida do possível, até porque suas ações, quanto a essa categoria, tendem a serem limitadas, devido mesmo “não terem representatividade e legitimidade junto aos terceirizados” (entrevistado 02).

CONCLUSÃO

Ao término desta monografia, concluímos que a terceirização é um processo que explora, segrega e oprime sorrateiramente o trabalhador. Presente tanto em setores privados, como em públicos, demonstra a clara aliança estatal com setores particulares, quando deve ser papel do Estado a garantia e efetivação de direitos trabalhistas.

Podemos ressaltar que é mais uma das formas modernas de exploração, pois condiciona o trabalhador as situações como, baixos salários - corriqueiramente atrasados, instabilidade, insalubridade, falta de férias, falta de repasses ao INSS – o que prejudica a futura aposentadoria, dentre outras coisas.

Sua origem, permanência e tendências de agravamento (como é o caso do Projeto de Lei 4.330/2004 e Projeto de Lei da Câmara 30/2015) são relacionadas, diretamente, aos interesses financeiros, pois empresas prestadoras de serviços conseguem lucrar absurdos com esse processo.

Percebemos com esse trabalho que, a terceirização na Universidade Federal de Campina Grande - Campus Sousa/PB, assim como ocorre em demasiados lugares, usa-se de falácia de que possui um caráter de temporalidade, que existe para atender demandas que ocorrem esporadicamente pela contratante, quando a verdade é que se utiliza de um jogo de artimanhas para disfarçar sua assiduidade. Por exemplo, as empresas contratam sempre os mesmos profissionais para as mesmas funções; Os cargos são essenciais para a instituição, portanto não são temporários, o que poderiam ser necessariamente pontos de trabalhadores fixos através de contratos diretos; Sem falar que sempre as mesmas empresas participam das licitações, apenas “dão um certo tempo” para que o processo fique como esporádico.

Se não bastasse precarizar, retirar e obstruir direitos, a terceirização também é capaz de fragmentar a classe trabalhadora para que o trabalhador não possua nenhum tipo de pertencimento com sua categoria profissional, desestimulando a criação de vínculos e enfraquecendo o movimento operário e sindical.

É fático notar que as pautas de lutas sempre giram em torno de direitos, que por mais que se configurem como inatos a pessoa humana, não são efetivados, pois

a questão social é imprescindível para manutenção do status-quo, ou seja, manutenção dos interesses empresariais, pois a riqueza empresarial não advém de outro lugar que não seja do resultado que o trabalho produz e, se a lógica é ganhar para acumular, não existe sentido na distribuição de riquezas. Trágico é pesar que o trabalhador não consegue melhorar ou “subir na vida”, pois não possui méritos, a verdade é que até os patrões percebem isso, por isso incentivam essa ideologia. A realidade se mostra bem mais dura do que se pode imaginar e, a menos que se sinta na pele, somente um estudo, sem acúmulos de conceitos prontos, é capaz de revelá-la. O fato é que vivemos num país onde nem todos possuem as mesmas oportunidades, pois a pátria não é, necessariamente, educadora.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. A era da informatização e a época da informalização: Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. Coleção Mundo do Trabalho. São Paulo: Boitempo, 2006. p.15-25.

Blog da Boitempo. **Dossiê: Não ao PL 4330 da terceirização**. Blog da Boitempo. São Paulo. Disponível em: < <http://blogdaboitempo.com.br/dossies-tematicos/dossie-terceirizacao/#prettyPhoto> > . Acesso em: 29 fev. 2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. p.292.

_____. Emendas ao Projeto de Lei nº 30, de 2015. Senado Federal. Disponível em: <http://www.senado.leg.br/atividade/rotinas/materia/getPDF.asp?t=181902&tp=1>. Acesso em: 29 de mar. 2016.

_____. Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985. Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7418.htm>. Acesso em: 30 de maio 2016.

_____. Norma regulamentadora 24. In: **Condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho**. Portaria n.º 3.214, 08 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr24.htm#Refeit%C3%B3rios>>. Acesso em: 07 de maio 2016.

_____. Projeto de lei n. 4330, de 2004. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes.

_____. Súmula 331 do TST, de 1993. Contrato de prestação de serviços – Legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI).

CAFIERO, Carlos. **Compêndio de “O Capital”**. São Paulo: Centauro, 2001.

COGGIOLA, Osvaldo. Contra essa reforma Universitária. **Revista Universidade e Sociedade**, Distrito Federal, ano XIV, n. 33, p.13-21, junho de 2004. Disponível em: <<http://www.andes.org.br/imprensa/publicacoes/imp-pub-1146850728.pdf>>. Acesso em: 08 abr. 2016.

FIGUEIREDO, Erika Suruagy A. de. Reforma do Ensino Superior no Brasil: um olhar a partir da história. **Revista da UFG**, Goiás, ano VII, n. 2, dezembro de 2005. Disponível em: <http://www.proec.ufg.br/revista_ufg/45anos/C-reforma.html#_edn1>. Acesso em: 12 de abr. 2016.36

FILHO, Penildon Silva; FÉLIX, Ubiratan. **Trajétória da organização do movimento sindical brasileiro**. Disponível em:

<<http://fisenge.org.br/index.php/noticias/item/3154-artigo-trajetoria-da-organizacao-do-movimento-sindical-brasileiro>>. Acesso em: 26 abr. 2016.

GENNARI, Adilson Marques. **Globalização, neoliberalismo e abertura econômica no Brasil nos anos 90**. Pesquisa & debate. Vol. 13. São Paulo, 2001. p. 30-45.

HUBERMAN, Leo. **História da Riqueza do Homem: do feudalismo ao século XXI**. 22ª Ed. Livros técnicos e científicos editora: Rio de Janeiro, 2010.

Karl, MARX & ENGELS, Friedrich. **A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels**. In: Ricardo Antunes (Org.). 2.ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

_____. A Ideologia Alemã. (Introdução). Disponível em <<http://www.psb40.org.br/bib/b26.pdf>>. Acesso em: 19 de mar. 2016.

MAIA, Samantha. A terceirização do trabalho será liberada no Brasil? **Revista Carta Capital**, março. 2015. Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/economia/a-terceirizacao-do-trabalho-sera-liberada-no-brasil-3999.html>>. Acesso em: 21 de março de 2016.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. HONDA: terceirização e precarização: a outra face do Toyotismo. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. Coleção Mundo do Trabalho. São Paulo: Boitempo, 2006. p.92-114.

MARQUES, Rubens. **Presidente da CUT fala sobre o projeto de lei da terceirização**. In: Telejornal Bom Dia Sergipe. TV Sergipe: Entrevista, 2015. Acesso em: <<http://g1.globo.com/se/sergipe/bom-dia-sergipe/videos/v/presidente-da-cut-fala-sobre-o-projeto-de-lei-da-terceirizacao/4142885/>>. Acesso em: 29 de fevereiro de 2016.

MOTA, Urariano. **Congresso terceirizado não vale um biscoito Mabel**. Disponível em:<<http://jornalgggn.com.br/blog/urariano-mota/congresso-terceirizado-nao-vale-um-biscoito-mabel-por-urariano-mota>>. Acesso em: 21 de mar. 2016.

NETTO, José Paulo. **Introdução ao estudo do método de Marx**. São Paulo: Expressão Popular, 2011. p.64.

PROJETO de Lei da Terceirização. Coordenação: Prof. Me. Tarcísio Teixeira. Umuarama: 2015. Disponível em:

<<https://www.youtube.com/watch?v=8Wrb2iqcgcw&list=LLDJJRFQ3rP2ajgILZTRQT PA&index=3>>. Acesso em: 21 de mar. 2016.

SANTOS, Laercio. **A visão religiosa de Karl Marx: a aposta do ateísmo sociológico**. Disponível em:

<<http://verdadesemrodeio.webnode.com.br/news/a%20vis%C3%A3o%20religiosa%20de%20karl%20marx/>>. Acessado em: 16 de maio 2016.

SEMEGHINI, Maria Inês Carpi. **Trabalho e Totalidade na Ontologia do Ser Social de György Lukács**. 2000. 220 f. Dissertação (Mestrado em Filosofia) - Pontifícia

Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000. Disponível em <https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/f/fc/Disserta%C3%A7%C3%A3o_Tese.pdf> Acesso em: 04 jan. 2016.

SILVA, Filipe Gustavo Soares da. **O humanismo de Karl Marx**: o trabalho na história como meio de formação do homem. V Colóquio de História: Perspectivas históricas, historiografia, pesquisa e patrimônio. 2011. Disponível em <<http://www.unicap.br/coloquiodehistoria/wp-content/uploads/2013/11/5Col-p.91-98.pdf> > Acesso em: 20 jan. 2016.

TAFFAREL, Celi Zulke. Morte anunciada: educação superior pública. **Revista Universidade e Sociedade**, Distrito Federal, ano XIV, n. 33, p. 09-12, junho de 2004. Disponível em: <<http://www.andes.org.br/imprensa/publicacoes/imp-pub-1146850728.pdf>>. Acesso em: 07 abr. 2016.

Terceirizado, um trabalhador brasileiro. Direção: grupo de pesquisa Trabalho e Capital. Coordenação: Souto Maior. Faculdade de Direito da USP: Documentário-denúncia. Disponível em: <<http://blogdaboitempo.com.br/dossies-tematicos/dossie-terceirizacao/#prettyPhoto>>. Acesso em: 29 de fevereiro de 2016.

YAMAMOTO, Lucas Zucoli. **O que é terceirização**. Disponível em: <<http://www.sindpdpr.org.br/faq/que-e-terceirizacao>>. Acesso em: 05 de março de 2016.

APÊNDICE I

ROTEIRO DE ENTREVISTA I

Para coleta de dados sobre as condições de trabalho dos Terceirizados

1. Você trabalha para qual empresa? Há quanto tempo?
2. Já tinha ouvido falar desta empresa antes?
 - 2.1 Se sim, o quê? Ao ser contratado por ela você confirma ou não as informações que lhe foram repassadas?
 - 2.2 Em caso de resposta negativa, quais as impressões que você teve?
3. Há quantos anos você trabalha na UFCG?
4. Mudaste quantas vezes de empresa?
5. Sempre foi essa empresa? Senão, qual o motivo da mudança?
6. Fale sobre as principais vantagens e dificuldades encontradas ao trabalhar para esta empresa.
7. Comente as principais motivações que lhe fazem trabalhar nesta Instituição.
8. Existe algum tipo de treinamento para funcionários terceirizados?
9. Sobre o ponto eletrônico, relate sua opinião sobre ele.
10. Sobre os salários: recebem o valor correto e na data certa?
11. Existe o pagamento por horas extras e/ou férias? Comente.
12. Participa de sindicatos?
 - 12.1 Se sim, de que forma? Por quais motivos decidiu participar? Você vê de ações dele?
 - 12.2 Se não, porque não participa?
13. Consegue criar vínculos (relação social) com os demais colegas de trabalho?
14. Como se desloca para o emprego (ônibus, bicicleta, moto, carro, carona, etc.)?
15. Como ocorreu o seu acesso a esse mercado de trabalho (currículos, indicações, etc.)?
16. O que você compreende ser o fenômeno da terceirização?
17. Já ouviu falar da PLC 30/2015?
18. Existe algum lugar de acomodação durante o horário do almoço? Se não existe, gostaria?

19. Qual o local utilizado para guardar seus objetos pessoais? Existe algum específico ou não?

20. Já adquiriu algum problema de saúde do trabalho? Se sim, o porquê e quais foram os procedimentos da empresa diante disso?

APÊNDICE II

ROTEIRO DE ENTREVISTA II

Para coleta de dados sobre o sindicato dos técnicos e a participação das pautas dos trabalhadores terceirizados no mesmo

1. Existe alguma atividade e/ou preocupação do sindicato em relação aos terceirizados?
2. Como vocês entendem a terceirização?
3. Quais os principais processos de luta organizados que envolveram a pauta da terceirização?
4. Quais os principais desafios encontrados pelo sindicato para organizar e mobilizar os terceirizados?
5. Possuem conhecimento acerca de qual é o destino do valor financeiro que é descontado nos salários dos terceirizados, com fins sindicais?

APÊNDICE III



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____, fui informada(o) que a pesquisa **AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS TERCEIRIZADOS DA UFCG, CAMPUS DE SOUSA/PB** é desenvolvida com o objetivo de compreender questões objetivas e subjetivas que estão permeadas no trabalho dos terceirizados da referida instituição, a ser realizada sob responsabilidade da pesquisadora Mayara Abreu de Souza e com orientação da professora Maria Clariça Ribeiro Guimarães.

Desta maneira, concordo em participar da referida pesquisa, desde que as informações coletadas sejam utilizadas para efeito de análise e divulgação científica, garantida a minha anonicidade e sigilo com relação ao conteúdo por mim exposto.

Estou ciente de que posso retirar o meu consentimento a qualquer tempo, informando minha decisão a pesquisadora, sem que isso acarrete algum tipo de prejuízo a minha vida pessoal.

_____/_____/_____, _____
Pesquisadora responsável

Curso: Serviço Social /UFCG

E-mails para contato: m_ayara_pb@hotmail.com e/ou clarica.ribeiro@gmail.com