

TRABALHO E DESIGUALDADE: A TERCEIRIZAÇÃO E SEUS EFEITOS SOBRE OS TRABALHADORES

WORK AND INEQUALITY: OUTSOURCING AND THEIR EFFECTS ON WORKERS

Lucas Vinicius de Carvalho ¹
Maria Aparecida Bridi ²

RESUMO

Este artigo objetiva refletir sobre os efeitos da terceirização de serviços no setor público sobre os trabalhadores terceirizados. Trata-se de um estudo de caso cujo foco é uma universidade pública do Paraná. A partir de metodologia que envolveu a aplicação de questionários, pudemos traçar o perfil dos trabalhadores terceirizados, a sua percepção sobre sua condição de terceirizado e das condições de trabalho. Os dados obtidos nos permitiram identificar as diferenças das condições de trabalho e salariais dos trabalhadores terceirizados e dos contratados diretamente pela universidade. A discussão que trazemos neste artigo sinaliza para a tese de que essa forma de vínculo de trabalho aprofunda as desigualdades entre a classe trabalhadora.

Palavras-chave: Terceirização. Setor público. Desigualdade social. Flexibilização.

ABSTRACT

This article aims to reflect on the effects of outsourcing services in the public sector over outsourced workers. It is a case study whose focus is a public university of Paraná. From methodology that involved the use of questionnaires, we outline the profile of outsourced workers, their perception of their condition of outsourcing and working conditions. The data allowed us to identify the differences in working conditions and salary of outsourced workers and contracted directly by the university. The discussion that we bring this article points to the idea that this form of employment relationship deepens inequalities between the working class.

Keywords: Outsourcing. Public sector. Social inequality. Flexibility.

1. INTRODUÇÃO

A investigação sociológica, que empreendemos sobre a formação e estado atual da terceirização no Brasil, sinalizou para a necessidade e a importância de analisá-la sob o prisma da desigualdade social. Acreditamos ser este um dos pontos chave para compreender o papel que esta forma de contrato de trabalho cumpre na manutenção de altos níveis de precariedade na vida de uma parcela significativa da classe trabalhadora brasileira. Especialmente para os cerca de 12 milhões de trabalhadores no Brasil, que estão sob essa forma de contratação.

¹ Bacharel em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Paraná e mestrando do Programa de Pós-Graduação em Sociologia pela Universidade Federal do Paraná (bolsista CAPES). Membro do Grupo de Estudo Trabalho e Sociedade (GETS). E-mail: lucascarvalho1977@hotmail.com.

² Socióloga, doutora em Sociologia pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Professora do departamento de Ciências Sociais (DECISO) e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia pela UFPR (PPGS). Coordenadora do Grupo de Pesquisa Trabalho e Sociedade. Autora de livros e artigos em periódicos. E-mail: macbridi@gmail.com.

Neste artigo, tomamos por base um estudo de metodologia quantitativa realizado por Carvalho (2014) entre os anos de 2013 e 2014, que constitui uma das pesquisas que compõe o projeto de pesquisa denominado “Trabalho, suas novas configurações na era flexível e o movimento associativo dos trabalhadores no Paraná”³, que buscou compreender a terceirização no setor público a partir do caso dessa modalidade de contratação dentro da Universidade Federal do Paraná. Contou com a aplicação de 240 questionários em uma amostra de trabalhadores terceirizados cuja população, dentre as categorias e *campi* selecionados⁴, era de 1.067 pessoas. De um rol de mais de 70 funções terceirizadas, a pesquisa de campo focou nas mais antigas e com maior número de trabalhadores, em especial destacamos quatro delas: manutenção, limpeza, portaria e cozinha. Os elementos para o debate que empreendemos neste artigo se limitam a delinear alguns apontamentos a respeito da terceirização-base que, segundo Márcio Pochmann (2007), diz respeito à terceirização de serviços básicos ou operacionais, aqueles que exigem baixos níveis de treinamento e formação profissional, o que não nos impediu de buscarmos uma reflexão que extrapole essa dimensão, visto que há elementos comuns entre trabalhadores terceirizados em geral.

Analisamos as consequências da terceirização de serviços no setor público sobre os trabalhadores terceirizados, abordando os diversos elementos atinentes às condições de trabalho decorrentes do processo de terceirização. Mapeamos as condições socioeconômicas destes trabalhadores visando conhecer suas características sociais, assim como a visão que eles possuem sobre a própria terceirização. Dentre os elementos que foram abordados, destacamos a remuneração, a relação sindical, a rotatividade, o perfil socioeconômico dos terceirizados e a posição dos mesmos sobre a condição de terceirizado. Nossa observação se deu sob duas diferentes percepções sobre a terceirização: primeiramente, buscamos a apreensão dos dados objetivos a seu respeito. Em seguida, procuramos apreender a percepção dos próprios trabalhadores terceirizados, que vivem cotidianamente a realidade da terceirização. Ambas as percepções foram analisadas com base na produção sociológica acumulada até então sobre o tema. Tal apreensão objetiva e subjetiva da realidade estudada possibilitou compreender que, além da fragmentação que a terceirização opera sobre os trabalhadores, essa forma de vínculo aprofunda as desigualdades dentro da classe trabalhadora. Identificamos também que, na administração pública, foco deste artigo, os efeitos da terceirização sobre o trabalhador são os mesmos sentidos por este na iniciativa privada: baixos salários, desvalorização de sua força de trabalho, instabilidade e insegurança no trabalho, descartabilidade de seus serviços, crise de identidade, entre outras.

2. A TERCEIRIZAÇÃO: ORIGENS E SENTIDOS

A expressão terceirização deriva do latim *tertius*, que seria o sujeito estranho em uma relação entre outros dois sujeitos. Significa que o terceiro não é essencial para a

³ Essa pesquisa registrada no BANPESQ/THALES: 23075.117004/2009-02/ da Prof.^a Dra. Maria Aparecida Bridi, foi aprovada pelo Comitê de Iniciação Científica e contou com 2 bolsistas, sendo um de seus focos, a terceirização, cujo estudo foi realizado pelo então bolsista Lucas Carvalho.

⁴ O quadro total de terceirizados desta instituição na época da pesquisa era de 1.690 trabalhadores. Entretanto, foram selecionadas as categorias mais numerosas e os *campi* de Curitiba, por questões de infraestrutura da pesquisa.

existência desta relação. No processo produtivo, ele é quem intermedia a contratação de mão-de-obra para uma empresa que decide descentralizar parte de suas atividades e responsabilidades trabalhistas. Esta decisão baseia-se na promessa que a terceirização promove a redução de custos com a administração da força de trabalho. Isto, contudo, tem um preço alto para o trabalhador.

Podemos dizer que, na prática, a terceirização, como descentralização permanente ou temporária de parte das atividades de uma empresa, existe antes mesmo do desenvolvimento do capitalismo moderno. Porém, é a partir do século XX que ela se torna um problema social e, logo, objeto de estudo da Sociologia, bem como de outras áreas da ciência, como direito, economia e administração.

A terceirização tomou sua forma atual nos Estados Unidos da América, durante a Segunda Guerra Mundial, quando a indústria bélica passou a delegar parte de suas atividades a terceiros por falta de capacidade de lidar com a demanda de armamentos do período. Entretanto, ela voltou a ter importância no processo produtivo em termos mundiais somente após as grandes crises econômicas da década de 1970 em diante, em especial após o choque do petróleo de 1973, que se tornou o marco para a transição do regime de acumulação (HARVEY, 1992). Diante da crise, como saídas encontradas, o capital buscou romper com a suposta rigidez dos mercados na alocação da força de trabalho e dos contratos de trabalho. Teve início um profundo processo de racionalização dos sistemas de produção, de reestruturação das corporações, com vistas a economizar mão de obra e a intensificar o controle sobre o trabalho. Corroboraram para a transição de um regime de acumulação fordista para um regime de acumulação flexível, nos termos de Harvey (*idem*), a ideologia neoliberal e as mudanças tecnológicas e os processos de automação, além da dispersão geográfica do capital produtivo para zonas de controle de trabalho mais fáceis. Cresce, assim, nas mais diversas partes do mundo capitalista, as formas de contratação flexíveis. Dentre as consequências de tais processos, tem-se o desemprego e profundas alterações na estrutura do mercado de trabalho, que segundo Bridi (2006, p. 296), ocasionou a “diminuição dos trabalhadores estáveis e formais e crescimento do número de trabalhadores com jornada e remuneração flexíveis, contratados por tempo parcial, por tempo determinado e subcontratados”. Sob o discurso da ampliação de empregos, “uma das recomendações – que foram efetivadas em diversos países – foi a flexibilização e (ou) a desregulamentação da legislação trabalhista⁵.”

No Brasil, a chegada da terceirização e da onda flexibilizadora do mercado de trabalho, fruto do fortalecimento internacional da política neoliberal, foi retardada pela estrutura econômica e política adotada até então⁶. Estava em curso um projeto de desenvolvimento nacional baseado no protecionismo comercial. Ao final dos anos 1980 e início dos 1990, diante do “esgotamento” deste regime, o Estado brasileiro optou pela abertura comercial e com isso o mercado interno foi invadido pela competição internacional. Um novo patamar de competitividade entrou em cena para o

⁵ De acordo com Krein (2001, p 41), “a desregulamentação compreende as iniciativas de eliminação de leis ou outras formas de direitos instituídos (nos contratos coletivos, por exemplo) que regulam o mercado, as condições e as relações de trabalho. É derogar ou diminuir benefícios existentes”.

⁶ Partilhamos das teses de Krein (2001) e de Leite (2009) que destacam a flexibilidade dos contratos de trabalho como uma característica histórica no Brasil. Quando nos referimos aqui a “onda flexibilizada”, queremos apenas destacar que a partir de então esse movimento tendeu a se ampliar ainda mais, conforme esses mesmos autores.

empresariado nacional e com ele surge a necessidade de enxugar custos no processo produtivo. A terceirização foi uma das principais estratégias utilizadas para esse fim.

No setor público, assim como no privado, ela se intensificou na década de 1990, especialmente, após a edição da Súmula 331 pelo Tribunal Superior do Trabalho de 1993 e pela lei 8.666/93 denominada lei das licitações. Na primeira, o TST organiza e especifica as situações em que a terceirização é lícita e aquelas em que é ilícita. Em síntese, ela seria lícita apenas em quatro situações: 1) contratação de trabalho temporário; 2) atividades de vigilância; 3) atividades de conservação e limpeza; e 4) serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador. Na segunda, é regimentado o processo de contratação de serviços terceirizados na administração direta e indireta.

Entendemos que compreender o percurso conceitual, jurídico e histórico da terceirização no Brasil e no mundo é de suma importância para o debate que faremos a seguir, entretanto, por hora, não nos deteremos mais nestes aspectos, que foram analisados de modo bastante fecundo por intelectuais como Marcelino (2008), Marcelino e Cavalcante (2012), Druck, 2001, Antunes (1999), Cardoso (2003), Valente (2009), Junior; Barbosa da Silva; Almeida; Pereira da Silva (2009).

Somam-se a estes intelectuais Pochmann (2007) e Biavaschi (2013), além do DIEESE (2007), que realizam estudos de grande envergadura sobre a terceirização em suas diferentes faces. Com base nestes, podemos afirmar ser uma posição largamente aceita que a terceirização, da forma como é aplicada no Brasil hoje, tende a precarizar ou a reforçar a precariedade da vida dos trabalhadores. Isto ocorre, pois o objetivo principal da terceirização é a redução de custos no processo de produção ou de prestação de serviços. E ela se dá quase que exclusivamente para economia da força de trabalho. Sem adentrarmos na explicação do processo pelo qual a terceirização age, podemos dizer que sua lógica é precarizar as condições de trabalho que acontecem sob o fito da redução de custos. Nem sempre, contudo, a decisão de terceirizar uma função garante a prometida redução de despesas com mão-de-obra. Mas quase sempre, quando a mesma é estabelecida, as consequências são de piora nas condições de trabalho. Em decorrência, tem-se o aprofundamento dos níveis de desigualdade entre os trabalhadores, como veremos nuançadas nos sujeitos do presente estudo.

Temos clareza quanto ao uso do conceito de precarização já alertado por Leite (2009). Por isso, quando nos referimos a esse conceito, isto se deve à visão de que houve processo de piora de uma condição. No caso aqui analisado, os trabalhos de limpeza, vigilância, manutenção etc. que antes eram realizados por servidores públicos estáveis, que contavam com um plano de carreira e outros benefícios, passaram a ser realizados por outros trabalhadores agora contratados por uma miríade de empresas de diferentes portes e em condições contratuais pioradas. Por sua vez, trata-se de um trabalhador com um perfil socioeconômico “empobrecido”, visto que segundo os entrevistados para esta pesquisa, a terceirização se constitui na única possibilidade de um emprego formal e de trabalho em um setor público, ainda que não sejam efetivamente servidores públicos. Portanto, no estudo empírico que aqui trazemos, relativo aos trabalhadores de uma instituição pública do Paraná, verificamos a importância de um olhar atento para as ambivalências e contradições que os envolvem. Ambivalências como, por exemplo, o fato de alguns dos entrevistados reconhecerem a terceirização como nefasta, mas ao mesmo tempo identificarem que sem essa modalidade de contratação eles não teriam como acessar tais postos de trabalho devido à barreira do concurso público.

Para obtermos uma percepção mais clara sobre a configuração da terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores, uma das questões que nos colocamos foi a necessidade de identificar o perfil socioeconômico dos terceirizados pesquisados. Quem são e quais as suas condições de trabalho e de remuneração, estão, portanto, entre as indagações da pesquisa que passamos a delinear na sequência deste artigo.

3. TRABALHO PRECÁRIO, SUJEITOS PRECÁRIOS.

Há diferentes dimensões que nos permitem caracterizar um trabalho como precário. Nos termos aqui pensado, pode-se referir tanto às condições de sua realização, como aquele realizado em ambientes insalubres, de ritmos intensos, que colocam em risco a saúde do trabalhador, de longas jornadas, (in)dignificantes, degradantes etc., como à relação de emprego, às formas de contrato, por exemplo, que podem assegurar mais ou menos segurança ao trabalhador, ao nível de renda, mas também uma condição que permite segurança de representação. No caso aqui investigado, a precariedade tem relação com a modalidade contratual, a insegurança de permanência no emprego, a insegurança de renda, dada a baixa remuneração, como também com a insegurança quanto à representação sindical.

Conforme desatacamos anteriormente, tratamos neste texto, especificamente da terceirização-base, embora isto não signifique que nossas conclusões não se apliquem à superterceirização⁷. É importante frisarmos este detalhe, pois a seguir concebemos que a terceirização-base absorve um perfil específico de trabalhador, um tipo abundante no Brasil: o trabalhador precário.

Os dados apresentados a seguir correspondem a uma amostra da população de trabalhadores terceirizados da UFPR. Selecionamos as funções terceirizadas mais antigas e numerosas da instituição, sendo elas relacionadas ao asseio e conservação predial e à cozinha dos restaurantes universitários. Dentre os 1.690 trabalhadores, entrevistamos 240 deles. As funções selecionadas são prestadas por quatro diferentes empresas e representadas por dois diferentes sindicatos.

Passemos então para a apresentação do perfil destes trabalhadores, que contempla aspectos como faixa etária, renda *per capita*, renda familiar, local de moradia e escolaridade. Começando pela questão etária, nesta amostra pesquisada, observou-se uma incidência de pessoas idosas⁸ (3,8%), algumas delas já aposentadas e cujo trabalho terceirizado serve como complemento de renda. Entretanto, a terceirização absorve trabalhadores de todas as idades, visto que a distribuição de idade não apresenta concentração em determinadas faixas, sendo distribuída de forma bastante heterogênea. Ou seja, como se pode verificar na Tabela 1, do universo da amostra (240 entrevistados), 61 são jovens, com idade entre 18 e 29 anos; 118 possuem entre 30 e 49 anos e 66 tem acima de 50 anos. A menor idade identificada entre os terceirizados, objetos desta pesquisa, foi de 18 anos, enquanto que a maior foi de 67 anos. Sendo a idade média de 39 anos.

⁷ Superterceirização, segundo Márcio Pochmann (2007), é a terceirização de funções que exigem maiores qualificações ou especialidades.

⁸ Trabalhadores acima de 60 anos, segundo classificação do IBGE no Censo de 2010.

Tabela 1 - Faixas etárias dos terceirizados da UFPR

Faixas etárias	Fr. absoluta	Fr. relativa	Fr. Relativa acumulada
18 a 19	6	2,5	3,3
20 a 24	24	10,0	13,3
25 a 29	31	12,9	26,3
30 a 34	27	11,3	37,5
35 a 39	24	10,0	47,5
40 a 44	37	15,4	62,9
45 a 49	30	12,5	75,4
50 a 54	29	12,1	87,5
55 a 59	21	8,8	96,3
60 a 64	6	2,5	98,8
65 a 69	3	1,3	100,0
Total	240	100,0	

Fonte: Pesquisa de campo; Carvalho 2014. Elaborada pelos autores.

Há uma maior concentração de mulheres entre os terceirizados, que representam 64,6% na população amostral, enquanto que a porcentagem de participação feminina no mercado geral de trabalho brasileiro é de 42,8%, segundo dados da RAIS – MTE/2013. Isto sinaliza uma participação feminina expressivamente elevada no mercado de trabalho em funções terceirizadas, situação também verificada em nossa pesquisa empírica.

A escolaridade destes trabalhadores, por sua vez, apresenta-se com médias muito baixas. A maior incidência é de trabalhadores com ensino fundamental incompleto (37,5%) e completo (13,8%), que juntos com os analfabetos atingem 55,1% do total. Em seguida, vêm os trabalhadores com ensino médio completo (30,4%), que juntamente com o ensino médio incompleto (12,5%) constituem 42,9% do total. Com ensino superior completo ou incompleto apenas 2,1% do total (veja Tabela 2)

Tabela 2 – Escolaridade dos trabalhadores terceirizados da UFPR

Escolaridade	Fr. absoluta	Fr. relativa	Fr. relativa acumulada
Analfabeto	9	3,8	3,8
Fundamental Completo	33	13,8	17,5
Fundamental Incompleto	90	37,5	55,0
Médio Completo	73	30,4	85,4
Médio Incompleto	30	12,5	97,9
Superior Completo	2	0,8	98,8
Superior Incompleto	3	1,3	100,0
Total	240	100,0	-

Fonte: Pesquisa de campo; Carvalho 2014. Elaborada pelos autores.

Ainda sobre o perfil socioeconômico dos terceirizados, 56,2% deles moram na Região Metropolitana de Curitiba e não na própria Curitiba, cidade onde exercem seu

trabalho. Isto se relaciona com a variável renda familiar: 76,3% das famílias destes trabalhadores vivem com até quatro salários mínimos (veja Tabela 3).

Tabela 3 - Renda familiar dos terceirizados, em salários mínimos*

Faixas de salário mínimo	Frequência absoluta	Frequência relativa	Fr. relativa acumulada
N/S ou N/R	6	2,5	2,5
Até 1 salário	8	3,3	5,8
Mais de 1 a 2 salários	46	19,2	25,0
Mais de 2 a 3 salários	88	36,7	61,7
Mais de 3 a 4 salários	35	14,6	76,3
Acima de 4 salários	57	23,8	100,0
Total	240	100,0	-

Fonte: CARVALHO, 2014, p. 50.

Nota: Base para categoria de salário mínimo é de R\$724,00, em exercício no final de 2014.

Se pensarmos em termos de renda domiciliar *per capita*, a média, para estes trabalhadores, fica em R\$739,74⁹, valor muito abaixo da média da cidade onde trabalham, Curitiba (capital do Paraná), que era de R\$1.581,04, segundo dados da PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento), em 2013. No Brasil, em 2014, a média era de R\$1.052,00¹⁰ e no Paraná no mesmo ano era de R\$1.210,00¹¹. Observamos, portanto, que a média dos terceirizados ficou abaixo de todas as citadas.

Com rendas abaixo da média do país e da cidade de Curitiba, a saída para muitos destes trabalhadores é morar na periferia da região metropolitana, que apresenta custo de vida mais baixo. Constatamos que este é o caso de, pelo menos 56,2% deles, que não moram na capital, onde apenas trabalham. Os dados apresentados acima evidenciam que a terceirização absorve um perfil específico de trabalhador. Aqueles das camadas mais pobres da classe trabalhadora brasileira, ou seja, os que vivem por um fio para manter-se integrados à sociedade.

O perfil típico de trabalhador terceirizado que presta serviços básicos, portanto, se configura como sendo: predominantemente mulher, acima de 30 anos, com ensino fundamental incompleto, que não está em seu primeiro emprego como terceirizada, residente periferia da região metropolitana de Curitiba e com uma renda *per capita* média de até R\$500,00 (38,8%). Existem outras combinações, mas este perfil se destaca numericamente entre os outros.

4. OS PRECÁRIOS E OS ESTÁVEIS

Na amostra de pesquisa, objeto deste artigo, ao analisarmos os dois tipos de trabalhadores, os terceirizados e os contratados diretos (estes regidos pelo estatuto do servidor público), ambos exercendo as mesmas funções, porém sob um regime de contratação diferente, nos deparamos com um abismo na distância entre as respectivas percepções salariais (veja Tabela 4).

⁹ Dados de 2014.

¹⁰ IBGE, 2014.

¹¹ *Idem*

Tabela 4 – Nível de salário bruto dos terceirizados e estatutários em fim de carreira na UFPB para as mesmas funções (em R\$)

Especificidade	Número	Mínimo	Máximo	Média	Razão A/B
Estatutário final de carreira (A)	71	1967,0	3648,0	2674,57	2,8
Terceirizados (B)	1145	525,9	1579,3	962,441	1,0000

Fonte: Pesquisa direta; Carvalho, 2014. Elaborada pelos autores.

Neste caso, cruzamos a remuneração salarial dos trabalhadores estatutários da UFPR, remanescentes do período em que se faziam concursos para funções que hoje são terceirizadas, e os terceirizados atuais para as mesmas funções. Os contratados diretos recebem média salarial em torno de 2,8 vezes maior que a dos terceirizados. A grande diferença entre as duas realidades salariais pode ser explicada, principalmente, pela posse de dois direitos trabalhistas específicos: 1) estabilidade no emprego; e 2) progressão na carreira¹².

São dois direitos que estão diretamente ligados ao futuro e possuí-los ou não é a chave para explicar a desigualdade existente entre os dois tipos de trabalhadores. Em relação aos estatutários, os dados apresentados são de funcionários já no fim de suas carreiras, são remanescentes de um tipo de contrato que não mais existe para seus cargos.

A remuneração salarial destes no primeiro nível de suas carreiras, se corrigidas para o período atual, provavelmente não apresentaria diferença tão expressiva se comparada com a dos terceirizados. Mas possuir aqueles direitos determinou que os primeiros progredissem, enquanto os segundos permaneceram estagnados. Sendo assim, podemos diferenciar estes trabalhadores da seguinte maneira: de um lado temos os que têm uma perspectiva de melhores condições no futuro e, de outro, os terceirizados que estão aprisionados na precariedade do presente.

Para expandir nossa comparação, levando em consideração que os servidores públicos não são uma categoria representativa do mercado de trabalho brasileiro como um todo, faz-se necessário trazer elementos dos empregados do setor privado (assim como dos terceirizados). Comparemos, então, a média salarial em 2014 dos terceirizados estudados (R\$ 962,44) com a de diferentes grupos de empregados, de acordo com a Pesquisa Mensal de Emprego.

Observe que a média da categoria “População ocupada”, que seria a média mais geral do mercado de trabalho brasileiro por abranger todos os setores e ocupações, fica muito acima da média dos terceirizados. O mesmo ocorre com quase todas as outras, inclusive a que mais deveria se aproximar por, em tese, ser a que abrangeria as categorias estudadas, a categoria “Outros serviços”. Não por coincidência, a categoria que mais se aproximou da remuneração média dos terceirizados estudados foi a de “Serviços domésticos”, outra categoria com altos níveis de precariedade (veja Tabela 5).

¹² Com o passar do tempo e conforme o funcionário se qualifica profissionalmente, recebe ganhos salariais progressivos.

Tabela 5 - Rendimento médio real da população ocupada segundo posições na ocupação e grupos de atividade em julho de 2014.

Especificações	Valor em R\$
Categorias de posição na ocupação	
Empregados com carteira de trabalho assinada no setor privado	2.038,82
Empregados sem carteira de trabalho assinada no setor privado	1.633,59
Militares e Funcionários Públicos	3.880,04
Grupamentos de atividade	
População Ocupada	2.223,87
Serviços domésticos	970,29
Outros serviços (alojamento, transporte, limpeza urbana e serviços pessoais)	1.879,88

Fonte: IBGE, Pesquisa Mensal de Emprego: Julho 2015. p.22.

Com esta reflexão queremos dizer que os terceirizados são um grupo de trabalhadores com condições de trabalho expressivamente diferentes dos contratados diretos. Mesmo quando realizam trabalhos iguais, mesmas funções, o trabalhador direto, em regra, possui melhores condições de trabalho e de vínculo de trabalho que o terceirizado. Comparativamente, o terceirizado aparece claramente em situação de desvantagem, de condições piores no que se refere, por exemplo, à remuneração, segurança no trabalho e posição social e de identidade. Desse modo, em nosso entendimento, a terceirização se coloca como uma forma de expropriar os trabalhadores de suas perspectivas de melhorar de vida no futuro. Ela os aprisiona na precariedade do presente e lhes impede a mobilidade social por não oferecer possibilidade de evolução salarial por período de trabalho, nem ascensão de cargos dentro da empresa que os contrata, por pagar sempre o mínimo possível, por dificultar a ação sindical, inculcando o medo cotidiano do desemprego. O medo do desemprego, no caso estudado, se dá a cada término de contrato da empresa prestadora de serviços, que deve se submeter a nova licitação ao término do contrato. Mas também devido a outros fatores que tornam esses trabalhadores altamente rotativos.

Nossa ênfase na questão da estabilidade como central para determinar o nível de precariedade das vidas dos trabalhadores se justifica pelo seguinte motivo: a rotatividade constitui parte essencial da terceirização. É isto que constatamos ao observar os índices de rotatividade das categorias de terceirizados estudadas (veja Tabela 6).

Tabela 6 – Rotatividade anual dos trabalhadores terceirizados da UFPR no período 2011-2014

Anos de permanência	Fr. absoluta	Fr. relativa
1	1.468	48,0%
2	861	28,1%
3	315	10,3%
4	409	13,6%
Total	3.053	100,0%

Fonte: Fonte: Pesquisa direta; Carvalho, 2014. Elaborada pelos autores.

Observamos que a rotatividade para estes terceirizados é altíssima. Em relação ao período analisado, apenas 13,6% dos trabalhadores permaneceram por mais que três anos. Significa, portanto, que houve uma renovação de 86,4% do quadro ao longo de quatro anos. Observamos uma rotatividade anual de quase metade dos trabalhadores (48%) (veja Tabela 6).

Estes dados significam que de um total de 3.053 trabalhadores que passaram pela UFPR como terceirizados no período estudado, 1.468 (48%) destes foram embora em seu primeiro ano de emprego; destes mesmos 3.053, 861 (28,1%), permaneceram entre um e dois anos; e 315 (10,3%) permaneceram entre dois e três anos. Ao final do período analisado, portanto, apenas 409 (13,6%) dos 3.053 trabalhadores em questão permaneceram em seus empregos.

É dispensável dizer que estes números evidenciam uma realidade difícil para o trabalhador. A rotatividade praticamente impossibilita o terceirizado de fazer um planejamento de médio e longo prazo para sua vida, pois ele não sabe até quando estará empregado. Com índices tão altos de rotatividade, é importante perguntar-se para onde vão os terceirizados quando se veem frente à demissão. A grande maioria deles continua na terceirização, menos por escolha própria do que por necessidade prática. Constatamos que 63,9% destes trabalhadores já trabalharam em mais de uma empresa terceirizada, ou seja, esta é a parcela que tem a terceirização como uma realidade duradoura em sua vida.

No caso do setor público, é comum que eles mudem de empresa sem, no entanto, mudar de local de trabalho. Isto se deve ao fato de que o serviço é contratado via licitação com contratos de tempo determinado. Desta forma, muitas vezes, uma nova empresa ganha a licitação e absorve os funcionários da empresa antiga. Este ponto merece algumas palavras.

Se já não bastasse a rotatividade inerente à terceirização em geral, o sistema de licitação da administração pública serve como garantia de que os terceirizados dificilmente terão mais direitos e melhor remuneração. Para as empresas terceirizadas, vencer uma licitação significa, quase sempre, ofertar serviço a baixo custo, que é conseguido a partir do aperto na mão de obra.

Isto ocorre, pois a relação de trabalho se dá entre três agentes: 1) o sindicato, representando os trabalhadores; 2) o sindicato patronal ou, na falta deste, o próprio patrão; e 3) o Estado, através da legislação trabalhista e órgãos reguladores. Na terceirização, esta relação é prejudicada, pois quaisquer melhorias conquistadas por mobilizações locais com uma determinada empresa são perdidas se a contratante decide mudar a empresa que presta o serviço. Na administração pública, isto é ainda mais frequente, visto que as conquistas são perdidas no momento em que termina o contrato estabelecido, que dura de um a cinco anos, e outra empresa ganha a licitação. O que não se perde são os acordos coletivos que envolvem toda a categoria. Ainda assim, não deixa de ser impactante a neutralização em médio prazo de todos os focos de luta local dos terceirizados.

No tocante à realidade sindical dos terceirizados em questão, as quatro funções selecionadas são representadas por dois diferentes sindicatos, o SIEMACO-PR e o SINTRACON-PR. Eles representam 56,5% e 17,7% dos trabalhadores desta instituição, respectivamente, e juntos representam 74,2%. Os outros 25,8% restantes existem, então, com enorme dificuldade de movimentação sindical local, por encontrarem-se em pequeno número e fragmentados em outros cinco sindicatos. Essa afirmação se deve aos (poucos) registros de mobilização sindical de base (paralisações, greves, piquetes) que

encontramos e que diz respeito aos grupos de terceirizados representados por estes dois sindicatos.

Ainda de acordo com Carvalho (2014), para boa parte destes trabalhadores o sindicato não se faz presente em seu dia-a-dia. Quando perguntados se sabiam qual sindicato lhes representava, 29,6% deles não sabiam e 24,4% do total de trabalhadores entrevistados afirmaram nunca terem tido nenhum contato com o sindicato, seja pessoalmente ou através de materiais impressos. Os números apontam para uma estrutura sindical frágil e pouco presente na defesa dos direitos dos trabalhadores terceirizados.

5. PERCEPÇÃO DOS TERCEIRIZADOS E A IMPORTÂNCIA DO SALÁRIO

Para não cairmos em um equívoco frequente de analisar grupos sociais sem de fato ouvi-los, problematizamos a percepção dos próprios terceirizados a respeito de sua condição, indagando-os sobre a terceirização. Percebemos, com isso, que a experiência prática destes trabalhadores demonstra as contradições e a complexidade que apresenta esta forma de contratação de mão-de-obra no Brasil.

Até aqui afirmamos que a terceirização é, atualmente, uma importante responsável por manter a desigualdade social encontrada dentro da própria classe trabalhadora. Não se trata aqui de discutir a desigualdade entre as classes sociais, mas sim dentro da própria classe despossuída dos meios de produção, nos termos analisados por Marx, ou seja, da classe trabalhadora, que em si já vivencia uma desigualdade estrutural. No caso estudado, contudo, ressaltamos a desigualdade entre os próprios trabalhadores.

No ano de 2013, o Brasil apresentava, segundo dados da RAIS/2013¹³, um contingente de 47.448.967 contratos de trabalho formais ativos. No interior desta população, estima-se a existência de 12.700.546 vínculos terceirizados, segundo elaboração do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) e CUT¹⁴ (2014). Além dos trabalhadores com vínculos formais, os informais constituem cerca de 44,2 milhões, segundo dados da Síntese de Indicadores Sociais do IBGE, em 2012. Com estes dados queremos demonstrar que a classe trabalhadora brasileira, que não se constitui apenas de quem trabalha diretamente, ao contrário dos números apresentados, pois abrange também a família destes e os aposentados, é heterogênea em sua formação. Toda ela tem um aspecto em comum: vende sua força de trabalho, mas a forma como isto ocorre, varia e determina a posição do sujeito na estratificação social¹⁵.

Como afirmamos anteriormente, os terceirizados fazem parte de um estrato da classe trabalhadora que apresenta índices elevados de precariedade em relação a outras formas de contrato. Os próprios terceirizados se veem desta forma, visto que a grande maioria destes (79,6%) afirma não estar satisfeita com sua condição de trabalho, ou seja, preferia ser contratada diretamente pela tomadora dos serviços. Ainda neste sentido, observa-se uma crise de identidade nestes trabalhadores, visto que quando perguntados sobre seus vínculos de identidade para com as instituições a quem prestam seus

¹³ Relação Anual de Informações Sociais produzida pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

¹⁴ Central Única dos Trabalhadores.

¹⁵ A estratificação social consiste em “um recurso descritivo e pode ser representada graficamente por uma pirâmide, na qual os grupos mais favorecidos encontram-se no topo, enquanto na base estão os menos favorecidos” (ARAÚJO, BRIDI e MOTIM, 2015, p 85).

serviços, 64,6% afirmam possuir maior vínculo com a tomadora dos serviços. Apenas 11,3% possuem maior vínculo com a prestadora dos serviços e 20,8% se identificam igualmente com as duas (veja Tabela 7). A empresa prestadora dos serviços, na maioria dos casos, aparece, para os terceirizados, como um sujeito dispensável na relação trabalhista.

Tabela 7 - Com qual contratante você mais tem vínculo de identidade?

Contratantes	Fr. absoluta	Fr. relativa	Fr. relativa acumulada
Terceirizada	27	11,3	11,3
UFPR	155	64,6	75,9
Igualmente às duas	50	20,8	96,7
N/S ou N/R	8	3,3	100,0
Total	240	100,0	-

Fonte: Pesquisa direta; Carvalho, 2014. Elaborada pelos autores.

Além da análise dos dados objetivos, a percepção subjetiva dos sujeitos e de sua condição, sinaliza para uma situação de precariedade exacerbada. Diante do fato de que a maioria absoluta destes trabalhadores se encontram insatisfeitos com sua condição de terceirizados e possuem maior vínculo com a “empresa-mãe”, não seria absurdo supor que eles são contra a existência da terceirização. Mas esta suposição não corresponde completamente com a realidade encontrada. A variável anterior mostra a insatisfação com uma condição atual e o desejo de melhorá-la. Porém, na prática, a precariedade é relativa e se apresenta em muitos níveis. Por exemplo, para um contratado direto, ser demitido e tornar-se terceirizado constitui-se como um processo de precarização. Por outro lado, para um trabalhador informal, a terceirização pode apresentar-se como uma progressão ocupacional.

Defrontamo-nos com tal realidade nesta pesquisa, ao encontrar uma posição ambivalente sobre a existência da terceirização. A maioria se posiciona de forma contrária (62,9%), resultado que era esperado. Entretanto, os favoráveis à sua existência (30%) se mostraram expressivos. Ainda neste sentido, boa parte destes terceirizados, quando questionados sobre a existência de vantagens na terceirização, apontou os direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, tais como férias, 13º salário e o FGTS. Isto faz sentido se considerarmos que há uma parcela representativa da população terceirizada que migrou do setor informal para o formal através da terceirização. O simples fato de sair da informalidade, situação de uma parcela dos trabalhadores entrevistados, pode representar uma melhoria em suas vidas devido à garantia de determinados direitos e ao contrato formal. É neste sentido que a precarização deve ser analisada do ponto de vista histórico e relacional, na medida em que se permite captar também as contradições, os paradoxos, as ambivalências, de modo a não perder sua capacidade explicativa. Neste caso, uma relação de trabalho que é considerada precária, frente a outras possíveis se reveste de esperança para outros mais precários.

6. A TERCEIRIZAÇÃO COMO OBSTÁCULO À SUPERAÇÃO DA DESIGUALDADE

A desigualdade social, segundo Cardoso (2010), é um elemento estruturante da sociabilidade brasileira. Ela está ligada à construção das relações de trabalho no país, à tardia abolição da escravidão e às formas com que se deu a transição da mão de obra escrava para a assalariada. Essa e outras condições políticas e econômicas do Brasil se constituem em fatores explicativos para o fato de sermos um dos países com elevados patamares de desigualdade no mundo. A desigualdade social é caracterizada pela assimetria de acesso aos bens e recursos tanto materiais quanto espirituais, construídos socialmente e que são significativos para os membros de uma sociedade. De acordo com Pietro (2013), ela não é um dado casual, mas decorrente de relações persistentes e repetitivas em uma dada sociedade. Resulta do tipo de vínculo entre posições sociais diferentes e não de características individuais, aplicando-se a múltiplas dimensões da interação humana. (Pietro, 2013).

É fato que a terceirização não é responsável pela existência da desigualdade no interior da classe trabalhadora, tampouco pela desigualdade social no Brasil. No entanto, constitui-se num grande obstáculo à sua superação, em ambos os casos, pois promove a possibilidade de organizar o mercado de trabalho conforme a lógica do processo produtivo de forma hierarquizada, mas também excludente. Relaciona-se com os trabalhadores de acordo com sua importância neste processo. No Brasil, os trabalhadores terceirizados majoritariamente desenvolvem atividades-meio, aquelas periféricas, de suporte, acessórias que a rigor podem ser feitas por qualquer trabalhador. Isso, por si, já denota um trabalho de menor importância dentro de uma organização. Produz uma segmentação, ou seja, “os de dentro” e “os de fora”, “os que pertencem” e “os que não pertencem” e assim, em certa medida, essa linha divisória preenche de diferenciações reproduz noções de “inferior” e “superior”. Os terceirizados não se encontram no topo da escala de importância, mas sim na base, o que determina que serão tratados como inferiores aos outros e, logo, com condições de trabalho inferiores.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização, na forma como é praticada na terceirização-base, tem na sua essência aprisionar o trabalhador ao seu estrato social de origem. Os mitos sobre a terceirização de que “emanciparia” os trabalhadores, ou daria tempo para eles se aperfeiçoarem profissionalmente e passarem a outro emprego melhor, ou como oportunidade aos jovens, desmancham-se quando confrontados com a realidade. A terceirização no Brasil é uma alternativa aos adultos precários, pais e mães de família, trabalhadores que vivem de aluguel, que andam de ônibus, que moram na região metropolitana, mães solteiras, trabalhadores idosos ou de meia idade, em tempo de se aposentar, ex-empregadas domésticas/diaristas, ou para os filhos destas. Uma coisa salta aos olhos: a terceirização não promove a mobilidade social. Tende, ao contrário, a promover a estagnação social, a reprodução do modo de vida precário da classe trabalhadora brasileira. A terceirização é um divisor de águas, é o fim da linha, uma barreira intransponível para o trabalhador. Ela não permite que ele cruze a fronteira de seu estrato social, por isso ela está diretamente relacionada com a reprodução da desigualdade social no Brasil. Dentro de uma sociedade formada em grande parte por trabalhadores precários, os terceirizados constituem o precário do precário, são os mais frágeis dentro do que denominamos de classe trabalhadora. Fazem parte da

superpopulação relativa definida por Marx. É a fração do exército de reserva que se mantém no mercado de forma precária e instável, ora empregada, ora desempregada.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. Boitempo Editorial, São Paulo, 1999.

BIAVASCHI, Magda Barros. O capitalismo contemporâneo e as novas formas de contratação da força de trabalho: a terceirização. In: KREIN, José Dari; CARDOSO JR., José Celso; BIAVASCHI, Magda Barros; TEIXEIRA, Marilan O.; (Orgs.). **Regulação do trabalho e instituições públicas**. V.1. São Paulo, Editora Fundação Perseu Abramo, 2013.

BRIDI, Maria Aparecida. A crise da relação salarial e o sindicalismo em tempos neoliberais. **Caderno CRH**, Vol. 19, N° 47. Salvador: UFBA, 2006. Disponível em <<http://www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?Id=300>> Acesso em 03 set. 2015. CARDOSO, Adalberto. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003.

_____. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil**: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades. Rio de Janeiro: FGV, 2010.

CARVALHO, Lucas. **A terceirização e os terceirizados no setor público: um estudo de caso**. UFPR. Curitiba, 2014.

DIEESE. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. São Paulo, 2007. Disponível em:

http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAF91A9E060F/Prod03_2007.pdf

DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha**. São Paulo, CUT, 2014. Disponível em: <http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>

DIAS, Sabrina de Oliveira Moura. **De precarizados a precarizados?** Estudo de caso sobre as mudanças na condição de terceirizado de manutenção da CSN (2000-2010). 38° Encontro Anual da ANPOCS, GT41 - Trabalho e ação sindical na sociedade contemporânea, 2013.

DRUCK, Graça; BORGES, Ângela. Terceirização: balanço de uma década. **Caderno CRH**, Salvador, n. 37, p.111-139, 2001.

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

IBGE. **IBGE divulga renda domiciliar per capita 2014**. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Renda_domiciliar_per_capita_2014/Renda_domiciliar_per_capita_2014.pdf> Acesso em: 30 ago. 2015.

IBGE. **Indicadores IBGE**: Pesquisa Mensal de Emprego, Julho 2015. Disponível em: < ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/fasciculo_indicadores_ibge/2015/pme_201507pubCompleta.pdf >. Acesso em: 04 set.2015.

JUNIOR, Fausto Augusto; BARBOSA DA SILVA, Liliane Maria; ALMEIDA, Max Leno de; PEREIRA DA SILVA, Patrícia. **Terceirização no setor público brasileiro**. In: MOTTA DAU, Denise; Rodrigues, Iram Jacomé; CONCEIÇÃO, Jefferson José da; (orgs). **Terceirização no Brasil**: Do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas). São Paulo – Annablume, CUT, 2009.

LEITE, Marcia de Paula. O trabalho e suas reconfigurações: conceitos e realidades. In LEITE, Marcia de Paula; ARAÚJO, Angela. **O trabalho reconfigurado**: ensaios sobre Brasil e México. São Paulo: Annablume; Fapesp, 2009.

KREIN, Dari. **O Aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90**. Tese de dissertação de mestrado. Campinas: UNICAMP, 2001.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. **Terceirização e Ação Sindical**: A singularidade da reestruturação do capital no Brasil. Campinas, Março de 2008.

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

PIETRO, Mayra Espina. Desigualdade e desenvolvimento. In: IVO, Anete (cord.) et al. **Dicionário temático desenvolvimento e questão social**. São Paulo: Annablume; Brasília: CNPQ; Salvador: Fabesp, 2013.

POCHMANN, Márcio. (2007). **Sindeepres 15 anos – a superterceirização dos contratos de trabalho**. Disponível em: <http://www.bancax.org.br/br/admin/noticias/arquivos/5be45325eb3947d508e7b2cb2c37069f1601_arqui.pdf. 31p.> Acesso em 29 jul.2015.

TAUILE, José Ricardo. **Para (re) construir o Brasil contemporâneo; trabalho, tecnologia e acumulação**. Rio de Janeiro, Contraponto, 2001.

VALENTE, Mônica. A terceirização nos serviços públicos: Trabalho Decente e serviço público de qualidade. In: MOTTA DAU, Denise; Rodrigues, Iram Jacomé; CONCEIÇÃO, Jefferson José da; (orgs). **Terceirização no Brasil**: Do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas). São Paulo – Annablume, CUT, 2009.

Recebido em março de 2015

Aprovado em maio de 2015