



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA - UFU
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS



RICARDO MARGONARI DA SILVA

**TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO O CASO DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA NO PERÍODO
2000-2014**

**UBERLÂNDIA - MG
Julho de 2015**

RICARDO MARGONARI DA SILVA

**TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO O CASO DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA NO PERÍODO
2000-2014**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais – Modalidade: Mestrado da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais, área de concentração Sociologia e Antropologia, sob orientação da Profa. Dra. Fabiane Previtali.

UBERLÂNDIA – MG

Julho de 2015

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

S586t Silva, Ricardo Margonari da, 1973-
2015 Terceirização e precarização : o caso da Universidade Federal de
Uberlândia no período 2000-2014 / Ricardo Margonari da Silva. - 2015.
170 f. : il.

Orientador: Fabiane Santana Previtali.
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia,
Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais.
Inclui bibliografia.

1. Sociologia - Teses. 2. Trabalho - Educação - Brasil - Teses. 3.
Terceirização - Teses. 4. Universidade Federal de Uberlândia - Teses. I.
Previtali, Fabiane Santana. II. Universidade Federal de Uberlândia.
Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. III. Título.

CDU: 316

Ricardo Margonari da Silva

**TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO O CASO DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA NO PERÍODO
2000-2014**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais – Modalidade: Mestrado da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais, área de concentração Sociologia e Antropologia, sob orientação da Profa. Dra. Fabiane Previtali.

Uberlândia, 28 de julho de 2015.

Banca Examinadora

Profa. Dra. Fabiane Santana Previtali – INCIS/UFU
Orientadora

Prof. Dr. Sérgio Paulo Moraes - INHIS/UFU

Profa. Dra. Polyana Imolesi Silveira de Franca – ESAMC

Suplentes:

Aldo Durán Gil – INCIS - UFU

Ricardo Antunes - UNIPAMP

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades.

A esta universidade, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior.

A minha orientadora Professora Fabiane Santana Previtali, pelo suporte sempre presente mesmo no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos constantes.

A minha família de sangue e também àqueles que escolhi, ou me escolheram, para caminharmos juntos na estrada da vida e que sempre tiveram uma palavra de apoio, acreditando em mim até quando eu mesmo duvidei se seria capaz.

Meus agradecimentos aos amigos, companheiros de trabalhos e irmãos na amizade que fizeram parte da minha formação e que vão continuar presentes em minha vida com certeza.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação ou da construção desse trabalho, o meu muito obrigado.

RESUMO

O presente trabalho faz uma análise geral sobre o processo de terceirização dos servidores técnico-administrativos em educação das Instituições Federais de Ensino Superior e o impacto desse processo na precarização do trabalho, no período de 2010 até 2014. O objeto específico da pesquisa foi a Universidade Federal de Uberlândia. O referencial teórico abordado repousa sobre as categorias de trabalho e força de trabalho presentes na teoria marxista, e o seu processo de precarização que se mostra intrínseco ao modo capitalista de produção. A hipótese abordada neste trabalho trata de como a terceirização, que adquire relevância a partir da acumulação flexível e do processo de internacionalização do mercado de trabalho, se apresenta como uma forma específica de resposta do capital às suas crises, que implica na flexibilização e precarização do trabalho e da qualidade de vida do trabalhador. Discutiu-se ainda, como a terceirização da força de trabalho passa do setor privado para o setor público, chegando ao objeto específico que este trabalho se propõe a tratar – a terceirização nas Instituições Federais de Ensino Superior e seus reflexos na vida de seus trabalhadores. A metodologia utilizada foi o levantamento bibliográfico sobre o processo de terceirização no Brasil e em particular nas Instituições Federais de Ensino Superior, associada à análise de dados levantados sobre o processo de terceirização dos servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Uberlândia. Essa pesquisa foi realizada junto ao Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições Federais de Ensino Superior de Uberlândia – SINTET, representação local dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Uberlândia, e a Federação de Sindicatos de trabalhadores em educação das Universidades Brasileiras - FASUBRA que os representa nacionalmente. Foram aplicados aos dirigentes sindicais questionários com questões fechadas e semiabertas, de forma a obter-se a avaliação dos sindicatos, bem como de suas estratégias de negociação sobre o processo de terceirização dentro do serviço público federal. Desse modo pode-se observar como o processo de terceirização levou a uma gradativa deterioração da qualidade do trabalho, da vida do trabalhador e de suas formas de organização e mobilização enquanto classe.

Palavras Chave: Terceirização. Precarização do Trabalho. Acumulação Flexível. Terceirização nas Instituições Federais de Ensino.

ABSTRACT

This paper is an overview on the process of outsourcing of technical and administrative staff in the education of Federal Institutions of Higher Education and the impact of this process on precarious work, for the period 2010 through 2014. The specific object of the study was the Universidade Federal de Uberlândia. The theoretical framework discussed rests on the categories of work and labor force present in Marxist theory, and its precarious process that shows intrinsic to the capitalist mode of production. The hypothesis discussed in this paper deals with how outsourcing, which becomes relevant from the flexible accumulation and the process of internationalization of the labor market, is presented as a specific form of capital's response to its crises, which implies flexibility and precariousness of labor and worker's quality of life. Finally, it was discussed how outsourcing work force becomes the private sector to the public sector, reaching the specific object that this work aims to use - outsourcing in Federal Institutions of Higher Education and its impact on the lives of their workers. The methodology used was the literature on the outsourcing process in Brazil and particularly in Federal Institutions of Higher Education, associated with data analysis raised about the process of outsourcing of technical and administrative staff in education at the Universidade Federal de Uberlândia. Thus it can be seen as the process of outsourcing has led to the gradual deterioration of the quality of work, a worker's life and its forms of organization and mobilization as a class.

Key Words: Outsourcing. Precarious Work. Flexible Accumulation. Outsourcing in the Federal Institutions of Education.

LISTA DE GRÁFICOS E TABELAS

Gráfico 01	Trabalhadores Resgatados em Condição Análoga ao Escravo	65
Tabela 01	Força de Trabalho Setor Bancário – Bancários X Trabalhadores Terceirizados	99
Gráfico 02	Alunos regularmente matriculados nos cursos de graduação e pós- graduação na UFU	122
Gráfico 03	Número de servidores docentes e técnicos da UFU	123
Gráfico 04	Relação de alunos por servidores docentes e técnicos da UFU	124
Gráfico 05	Número de trabalhadores terceirizados na UFU	125
Gráfico 06	Média de Contratos de Estagiários Ativos na UFU.....	127
Gráfico 07	Gasto Anual com Contratos de Estagiários na UFU	128

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANDES- SN	Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior
ANEEL	Agência Nacional de Energia Elétrica
CEP	Controle Estatístico de Processos
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio Econômicos
FACIP	Faculdade de Ciências Integradas do Pontal
FAEPU	Fundação de Assistência, Estudo e Pesquisa de Uberlândia.
FASUBRA	Federação de Sindicatos dos Trabalhadores em Universidades
FAU	Fundação de Apoio Universitário
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FUNDAP	Fundação de Desenvolvimento Agropecuário
GCQ	Grupos de Controle de Qualidade
HC-UFU	Hospital de Clínicas da Universidade Federal de Uberlândia
IBAMA	Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
INMETRO	Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial.
INSS	Ministério da Previdência Social
LRF	Lei de Responsabilidade Fiscal
MARE	Ministério da Reforma do Estado

ONG	Organização Não-Governamental
OS	Organização Social
Oscip	Organização da Sociedade Civil de Interesse Público
PL	Projeto de Lei
PSD	Partido Social Democrático
REUNI	Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
RJU	Regime Jurídico Único
RTU	Restaurante Universitário
SNQ	Secretaria Nacional dos Químicos
TCU	Tribunal de Contas da União
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFU	Universidade Federal de Uberlândia
UnU	Universidade de Uberlândia

SUMÁRIO

Introdução	11
Objetivos	13
Estrutura do Trabalho	15
1 Capítulo 01 - Trabalho E Desenvolvimento das Forças Produtivas	18
1.1 Trabalho e Força de Trabalho	18
1.2 Desenvolvimento das Forças Produtivas	24
1.3 Gerência Científica - Taylorismo/Fordismo	29
1.4 A Ciência Aplicada ao Modo Capitalista de Produção	36
1.5 Reestruturação Produtiva, Toyotismo e Acumulação Flexível	48
2 Capítulo 02 - Reestruturação Produtiva e Terceirização: Os Caminhos da Precarização	58
2.1 Terceirização	58
2.2 Terceirização e Relações de Classe	66
2.3 Terceirização e a Precarização do Trabalho	70
2.4 Limites Jurídicos à Terceirização	79
2.4.1 Evolução Jurídica da Terceirização de Serviços na Administração Pública Brasileira	81
2.4.2 A Lei de Responsabilidade Fiscal	89
2.4.3 Marco Legal dos Trabalhadores Terceirizados	91
3 Capítulo 03 - A Terceirização no Brasil e nas Instituições Públicas – O Caso da Universidade Federal de Uberlândia no Período 2000-2014	96
3.1 O Processo de Terceirização no Brasil	96
3.2 A Terceirização na Administração Pública	106

3.3	O Trabalho Terceirizado Precarizado na Esfera Pública	111
3.4	O Caso da Terceirização na Universidade Federal de Uberlândia a Partir da Década de 2000	117
	Considerações Finais	130
	Referências	133
	Apêndice 1 - Roteiro de Entrevista: Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições Federais de Ensino Superior de Uberlândia – SINTET	140
	Apêndice 2 - Roteiro de Entrevista: Federação de Sindicatos de trabalhadores em educação das Universidades Brasileiras - FASUBRA	155

INTRODUÇÃO

O trabalho é uma das categorias fundantes do homem. Seja enquanto indivíduo seja enquanto ser social, o trabalho está no fundamento de tudo aquilo que define o homem enquanto tal. O trabalho também está na origem de toda a riqueza humana e é através dele que a sociedade evoluiu das suas formações mais primárias até o mundo como o conhecemos hoje.

A força de trabalho humana é a responsável por fazer as engrenagens da produção e das relações sociais rodarem de determinado modo e não de outro, assim como é a organização dessas relações sociais, principalmente as relações sociais de produção e trabalho que definem o tipo de sociedade que vivemos.

A gestão do trabalho e das formas como ele se apresenta dentro das relações de produção definem a qualidade do trabalho e desse modo a qualidade de vida do Trabalhador, ou da Classe Trabalhadora, ou ainda como coloca Antunes (2000, 2002, 2004) da classe-que-vive-do-trabalho.

O desenvolvimento das forças produtivas dentro do capitalismo criaram várias modalidades de trabalho, ou de formas de gestão da força de trabalho a fim de garantir a sua capacidade de reprodução ao longo do tempo. Essas novas modalidades de trabalho normalmente surgem como formas de adequar a produção às crises cíclicas do capitalismo, principalmente como forma de garantir a manutenção do excedente produtivo frente a uma tendência inerente do próprio capitalismo de redução das margens de lucro.

Desse modo, frente a um cenário tendencial à redução dos lucros, o capitalismo busca constantemente formas de reduzir os custos de produção - e desse modo da força de trabalho, como forma de manter sua margem de lucro, impactando diretamente na qualidade do trabalho, na remuneração do trabalhador e na redução da sua qualidade de vida.

O presente estudo discute a terceirização como uma forma específica de resposta do capital às suas crises, que implica na flexibilização e precarização do trabalho e da qualidade de vida do trabalhador.

Apesar de existir desde as origens do capitalismo, o processo de terceirização ganha relevância com o processo de reestruturação produtiva, que por sua vez surge como forma de resposta às recentes crises do capitalismo, principalmente a partir das últimas décadas do século XX. Embora tenha sua gênese no setor privado, onde rapidamente cresceu em importância e vem sendo usada largamente em escalas globais, o processo de terceirização tem ganhado força no setor público, principalmente a partir da década de 2000, e em particular pelas Instituições Federais de Ensino.

Assim, busca-se problematizar como esta estratégia de terceirização dentro da gestão, ganha força junto à administração pública, principalmente a partir dos governos de Fernando Collor de Mello¹ e Fernando Henrique Cardoso² - claramente orientados pelo discurso neoliberal, e como se mantiveram em crescimento nos governos de Luiz Inácio Lula da Silva³ e Dilma Rousseff⁴.

O foco da pesquisa recai sobre o processo de terceirização nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), em particular na Universidade Federal de Uberlândia (UFU), e como este processo de terceirização afeta o trabalho e o trabalhador. Como recorte espacial, tomamos como estudo de caso a terceirização dos servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Uberlândia. Para tanto analisamos a evolução do processo de terceirização no período que compreende os anos 2000 e 2014, e buscamos avaliara quais as suas implicações sobre a qualidade do trabalho e da vida do trabalhador.

Para tanto foi realizado um trabalho exploratório quantitativo e qualitativo que buscou dar conta das mudanças observadas no universo de pesquisa, ou seja, a Universidade Federal de Uberlândia, no que tange o seu conjunto de servidores técnico-administrativos efetivos e de trabalhadores terceirizados que complementam o seu quadro de trabalhadores, na qualidade de prestadores de serviços.

¹ 1990 a 1992.

² 1994 a 2002.

³ 2002 a 2010.

⁴ 2010 aos dias atuais.

Objetivos

O objetivo geral deste trabalho é discutir e problematizar mudanças no trabalho e nos trabalhadores que estão envolvidos no processo de terceirização na Universidade Federal de Uberlândia, e seus impactos sobre o trabalho e os trabalhadores nas relações entre si e com o Estado.

Como objetivos específicos, discutimos as hipóteses trabalhadas no desenvolvimento dessa dissertação e que podem ser resumidas nos seguintes pontos:

- A terceirização apresenta para o trabalhador terceirizado e no mundo do trabalho em geral, uma perda de direitos conquistados pela classe trabalhadora no decorrer de anos de organização e luta de classes.
- A terceirização amplia o caráter alienante do trabalho.
- A terceirização afeta negativamente a organização enquanto classe dos trabalhadores.

Assim, o problema abordado pelo presente trabalho é o de discutir e problematizar a evolução da terceirização dentro da Universidade Federal de Uberlândia, os impactos que esta terceirização provoca na vida de seus trabalhadores, na qualidade de seu trabalho e nas relações que se estabelecem entre si e com o Estado. Foi também discutido como a terceirização impacta no poder de organização do trabalhador, na perda e flexibilização de direitos historicamente conquistados, e ainda em sua capacidade de autorreconhecimento e visão de classe.

A relevância desta discussão está presente no modo em que as mudanças nas relações de trabalho afetam a realidade social. As mudanças que vem ocorrendo no mundo do trabalho nas últimas décadas têm sido pano de fundo para diversas discussões acadêmicas cujos desfechos mais diversos, chegam mesmo a discutir a própria centralidade da categoria trabalho na sociedade contemporânea.

O tema desta pesquisa se justifica pela importância que as alterações no mundo do trabalho afetam a vida dos trabalhadores tanto em relação ao indivíduo, como em

relação ao ser social. Individualmente o trabalhador é afetado na forma da precarização de seu trabalho, bem como na perda e flexibilização de direitos conquistados historicamente; socialmente é afetado pela segmentação da classe trabalhadora que dificulta seu reconhecimento enquanto classe, sua organização e, portanto, perde seu poder de barganha e luta classista.

Para direcionar a pesquisa foi utilizado como referencial teórico o materialismo-histórico dialético e a visão de mundo colocada pela teoria marxista da produção e da organização da sociedade. Desse modo, buscou-se a construção histórica da evolução das forças produtivas que culminaram no processo de reestruturação produtiva, celeiro das novas formas de organização e gestão da força de trabalho.

Segundo o método dialético, é a luta de classes o motor das transformações sociais, e as contradições inerentes ao capitalismo as responsáveis pelas suas crises endêmicas, que o impele a estar sempre em constante mutação. As mudanças no capitalismo são necessárias à sua sobrevivência, uma vez que a cada crise estrutural é obrigado a se reinventar no sentido de garantir a continuidade do processo de acumulação e reprodução do capital.

Nesse sentido, as forças produtivas e suas relações de classe estão em constante movimento, como forma de superar as contradições inerentes ao sistema de produção capitalista e suas crises estruturais. E com o processo de reestruturação produtiva não é diferente.

A reestruturação produtiva, ou toyotismo, ou sistema japonês nasce da necessidade do capital de se reinventar frente um novo cenário de concorrência global e redução dos lucros, e que culmina, mais uma vez, na busca da classe capitalista de ampliação da produtividade e na redução dos custos com a força de trabalho. Esses esforços, segundo o referencial marxista e da construção materialista-histórica, resultam de um crescimento da abordagem liberal de desregulamentação do estado e dos mercados, bem como da flexibilização das relações de trabalho e das leis trabalhistas, como forma de encarar as rápidas mudanças que ocorrem em um cenário de concorrência global.

Segundo a visão liberal a desregulamentação dos mercados da força de trabalho e das relações trabalhistas devem acompanhar o processo de abertura financeira mundial

e o processo de internacionalização do capital como um processo natural. É a retomada do discurso do livre-comércio e da liberdade dos mercados como o melhor mediador para as relações produtivas e o desenvolvimento do capitalismo.

Estrutura Do Trabalho

Este trabalho está organizado em três capítulos e conclusão. O primeiro capítulo busca fazer um resgate histórico da evolução das forças produtivas dentro do modo capitalista de produção desde suas formas mais rudimentares até a criação de um novo paradigma produtivo baseado na mecanização e na incorporação da técnica ao processo produtivo.

O objetivo do primeiro capítulo é discorrer sobre os conceitos de trabalho e forças produtivas, bem como explicar como essas forças produtivas adquiriram os contornos que acabam tomando dentro do modo capitalista de produção. Desse modo, teremos as bases estabelecidas para explicar como o processo de inovação e desenvolvimento tecnológico transformam de forma constante essas forças produtivas no intuito de perpetuar o modo capitalista de produção em sua busca incessante pela acumulação e reprodução do capital, em detrimento da classe trabalhadora.

O segundo capítulo demonstra como a incorporação da técnica e a ciência aplicada à produção levou o capitalismo a um novo paradigma produtivo, baseado na flexibilidade e na rapidez de resposta ao mercado. Será mostrado como estas mudanças foram impulsionadas como resultado do esforço de reconstrução da Europa e da Ásia ocorrida no período do Pós-guerra, e se espalhou pelo mundo como em resposta a crise econômica dos anos 1970.

O segundo capítulo analisa ainda como estas mudanças afetaram o mundo do trabalho, levando a um aprofundamento da subsunção e da alienação do trabalhador e de uma gradual perda de seus direitos. Detalharemos como as ações postas em práticas pelo sistema de acumulação flexível desagrega a classe trabalhadora, servindo como agente de desmobilização de classe e desse modo, enfraquecimento sua capacidade de resistência ao capital.

Problematiza como o enfraquecimento do poder da classe trabalhadora frente ao capital, somado ao novo paradigma da acumulação flexível, possibilitou o surgimento, ou ressurgimento, de novas modalidades de trabalho, como o trabalho parcial, temporário e terceirizado - que é o objeto desta dissertação, caracterizados pela precarização do trabalhador e pela perda de direitos adquiridos pela classe trabalhadora ao longo do tempo.

O segundo capítulo discute de forma mais específica a terceirização como forma de contratação da força de trabalho no âmbito da reestruturação produtiva, e seus impactos para a qualidade do trabalho e para a classe trabalhadora em geral.

O terceiro capítulo trata especificamente a terceirização. Inicia-se a discussão com a apresentação do cenário atual da terceirização em diversos setores da economia brasileira, até chegar-se ao setor público brasileiro e a partir desta análise progressivamente passaremos para a terceirização nas Instituições Federais de Ensino, e mais especificamente para a terceirização na Universidade Federal de Uberlândia, que é o recorte espacial a que este trabalho se propõe.

O capítulo se inicia analisando como os princípios da acumulação flexível e da gestão corporativa moderna passam a ser incorporado pela administração pública a partir do processo de redemocratização do Brasil, e da Constituição de 1988, escrita principalmente sob os fundamentos do neoliberalismo e da livre iniciativa.

Apresenta em seguida um panorama geral do crescimento das terceirizações dentro do serviço público, através da análise de documentos de órgãos públicos, entidades de classe e da sociedade civil que trabalham no mapeamento desse processo, como o DIEESE, e o IBGE, sempre com o foco maior voltado para a terceirização nas Instituições Federais de Ensino.

A partir deste quadro geral o capítulo passa para a análise mais específica dos números relacionados à Universidade Federal de Uberlândia, enquanto discutimos os impactos do crescimento das terceirizações na qualidade do trabalho e do trabalhador. Usando como pano de fundo os servidores da Universidade Federal de Uberlândia, dialogamos com diversos autores de relevância no cenário atual, sobre a questão da terceirização e seus impactos no trabalho e na vida do trabalhador. Utilizou-se ainda nesse debate, a posição de órgãos ligados às entidades de classe dos trabalhadores da

educação pública federal e de documentos originados de estudos sobre a terceirização, emitidos por entidades ligadas á sociedade civil organizada.

Em seguida são apresentadas as conclusões da pesquisa.

Capítulo 01 - TRABALHO E DESENVOLVIMENTO DAS FORÇAS PRODUTIVAS

1.1- Trabalho e Força de Trabalho

O trabalho é a fonte de toda a riqueza humana. Mais do que isso, segundo Marx e Engels (1876), o trabalho do homem aplicado à natureza, transformando-a e assim transformando a si mesmo, pode ser considerado como uma condição ontológica do próprio homem. Segundo esses autores, é a capacidade humana de intervir na natureza com uma clara formação intelectual anterior, dos resultados que essa intervenção resultará na forma de benefícios e “utilidades” para si e para sua comunidade, que a diferencia daquela executada pelos outros animais.

É a condição básica e fundamental de toda a vida humana. E em tal grau que, até certo ponto, podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem. (ENGELS, 1876 *apud* ANTUNES, 2004, p. 13).

Assim, é o trabalho planejado, aplicado à natureza, com vistas a determinado fim que irá garantir ao homem o status de ser racional, e destaca-lo dos outros animais como categoria humana.

Além de elemento ontológico da formação do homem, o trabalho também se faz presente na formação do homem enquanto ser social. Engels em seu texto de 1876: “Sobre o Papel do Trabalho na Transformação do Macaco em Homem”⁵ faz uma bela construção teórica de como o trabalho se torna um agente formador do homem moderno, desde suas primeiras intervenções na natureza. Exemplifica ainda como estas intervenções foram aos poucos mudando o homem e garantindo seu domínio sobre o planeta, até seu papel como agente socializador e formação de uma sociedade cooperativa e interdependente. Como ilustra Camargo:

⁵ Escrito por Frederick Engels em 1876 e publicado pela primeira vez em *Neue Zeit*.

Para Marx (1844), os homens, para existirem, devem ser capazes de se reproduzirem enquanto seres humanos; forma específica desta reprodução é dada por uma peculiar relação dos seres humanos com a natureza através do trabalho. A categoria do trabalho emerge, desta forma, como categoria central do ser social. (CAMARGO, 2012, p. 02).

Ao longo da evolução do sistema capitalista as formas de organização da produção foram se transformando de acordo com as necessidades do processo de acumulação do capital. Assim o papel da força de trabalho foi tomando diversas formas no interior do sistema de produção capitalistas. Segundo Antunes (2000), desde os modos tayloristas/fordistas até os conceitos da acumulação flexível trazidos pelo modelo toyotista desenvolvido no Japão, o papel do trabalho dentro do processo produtivo mudou, mas não deixou de ser central. Isso porque o trabalho, e só ele é capaz de gerar mais valor e assim garantir o processo de acumulação do capital.

Dentre as principais mudanças que Antunes destaca no mundo do trabalho, trazidas pelos modelos toyotistas de produção, podemos destacar “uma subproletarização intensificada, presente na expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, ‘terceirizado’.” (ANTUNES, 2000, p. 49).

Como diz Alain Bihr (1991,89), essas diversas categorias de trabalhadores Têm em comum a precariedade do emprego e da remuneração; a desregulamentação das condições de trabalho em relação às normas legais vigentes ou acordadas e a consequente regressão dos direitos sociais, bem como a ausência de proteção e expressão sindicais, configurando uma tendência à individualização extrema da relação salarial. (ANTUNES, 2000, p. 52).

Segundo Marx (1885), a grande diferença do modo de produção capitalista dos seus antecessores está na transformação do trabalho humano em força de trabalho que possa ser negociável enquanto uma mercadoria qualquer. No modo de produção capitalista, a força de trabalho funciona como mais um fator de produção necessário para por em movimento as engrenagens da produção e reprodução do capital.

Braverman (1980) nos diz que para o homem enquanto indivíduo, o seu trabalho é a força de transformação aplicada à natureza no sentido de extrair dela seu sustento, ou transformá-la de acordo com suas necessidades de sua reprodução enquanto espécie. Já para o capitalista o trabalho é apenas força de trabalho, que deve ser adquirida no mercado como mais um fator de produção a ser somado aos outros insumos necessários a fim de se obter um produto final destinado a este mesmo mercado. Para o homem, o trabalho é algo pessoal e parte de si que é colocado em ação no sentido da criação de valores de uso para seu proveito; para as forças de produção, força de trabalho é insumo necessário à produção de valor de troca a ser realizado no mercado no intuito de se obter lucro e reproduzir de forma ampliada o capital investido.

Só quem for senhor da força de trabalho de outros confundirá força de trabalho com qualquer outro meio de executar uma tarefa, porque para ele, vapor, cavalo, água ou músculo humano que movem seu moinho são vistos como equivalentes, como “fatores de produção”. (BRAVERMAN, 1980, p. 54).

A produção capitalista depende da compra e venda da força de trabalho e a existência de uma população obrigada a vender sua força de trabalho no mercado como forma de subsistência, ou seja, depende da formação de um mercado de trabalho. A constituição desse mercado de trabalho, onde o trabalhador coloca à venda parte de seu tempo diário na forma de força de trabalho significa, como coloca Polanyi (2000) uma ruptura entre o trabalho e a vida cotidiana do trabalhador.

O trabalho que até então era parte integrante da história e da própria formação da individualidade do trabalhador, passa a ser algo distinto dessa, e ocupa um lugar externo a ela. As diferentes formas em que as relações de trabalho se apresentavam até então eram baseadas na individualidade de cada um, como sua história, o aprendizado do ofício, a cooperação entre membros de uma mesma comunidade, vizinhança ou credo. Com o tempo essas relações perdem força em nome de uma relação totalmente impessoal e descolada da vida cotidiana do trabalhador. Assim, no modo de produção capitalista, ao transformar trabalho em força de trabalho, e esta em mais uma mercadoria a ser negociada em um “mercado de trabalho”, podemos dizer que são as

relações de mercado que conduzem as formas de contratação da mão-de-obra, com toda a impessoalidade característica do mercado liberal.

Segundo Braverman (1980), o surgimento e o crescimento desse mercado de trabalho implicam em algumas condições necessárias como:

- Separação entre os trabalhadores e seus meios de produção, dos quais só podem ter acesso através da venda de sua força de trabalho ao empresário capitalista, que monopoliza os meios de produção. Desse modo, a única forma que o trabalhador possui de realizar o seu trabalho e desse modo garantir o seu sustento, é através da venda de sua força de trabalho para o empresário capitalista, que detém os meios de produção necessários à produção de mercadorias.
- Trabalhadores livres, ou não escravos, dispostos a vender sua força de trabalho em troca dos recursos necessários para adquirirem no mercado as mercadorias necessárias para garantir sua reprodução, e ao mesmo tempo, garantir a realização do lucro capitalista pela comercialização de seus produtos no mercado.
- O propósito do emprego do trabalho pelo capitalista na intenção de expandir seu capital. Afinal a expansão do capital será o agente motivador para que o capitalista empregue parte de suas posses na produção de mercadorias.
- Empreendedorismo, ou a vontade do capitalista de colocar seu capital em risco na produção de mercadorias e/ou serviços na expectativa de sua reprodução ampliada.

É importante salientar que o surgimento do mercado de trabalho carrega consigo um grande caráter de desigualdade nas relações estabelecidas entre suas partes. Claus Offe (1995) exemplifica essa desigualdade estrutural entre a classe trabalhadora, que oferta a força de trabalho, e a classe capitalista que demanda por ela, uma vez que a primeira não possui mecanismos de barganha tão eficientes e flexíveis como a parte demandante. Isso, segundo o autor, acontece porque a própria sobrevivência depende da realização de sua “mercadoria” no mercado, ou seja, caso não encontre as condições desejáveis para a venda da força de trabalho, o trabalhador é obrigado a se sujeitar às condições do mercado, uma vez que sua sobrevivência depende disso. Para Offe (1995) há uma rigidez nas possibilidades estratégicas de oferta no mercado de trabalho, em

termos de quantidade, qualidade e de tempo, o que resulta em uma relação assimétrica entre demanda e oferta no mercado de trabalho.

Marx (1985) já preconizava que o processo de produção capitalista visa à produção de mercadorias com utilidades, planejada para atender outrem. Ou seja, para serem realizadas no mercado - com a condição que esta realização seja feita por um valor maior que aquele empregado na sua produção, gerando dessa forma o lucro capitalista e promovendo a expansão do capital.

Braverman (1980) também coloca que o que move especificamente o capitalista a converter parte de seu capital em salários e dar início ao processo de produção de determinada mercadoria é o desejo de expansão do capital – de criação de lucro. Podemos afirmar com certeza que o processo de trabalho na sociedade capitalista industrial é dominado e modelado pela acumulação de capital, e não para a satisfação das necessidades humanas.

A capacidade do capitalismo de reproduzir-se de forma ampliada promovendo o surgimento do lucro reside na relação de compra e venda da força de trabalho pelo empresário capitalista. Quando o capitalista adquire do trabalhador o direito de se valer de sua força de trabalho, o capitalista passa a ser o responsável pela forma como esta força de trabalho será aplicada, e passa a ser proprietário das mercadorias originadas pela força de trabalho em ação. Segundo Braverman “O que o trabalhador vende e o que o capitalista compra, não é uma quantidade contratada de trabalho, mas a força para trabalhar por um período contratado de tempo” (BRAVERMAN, 1980, p. 56), o que faz toda a diferença na relação entre capitalista e trabalhador.

Para exemplificar o poder que a força de trabalho humana em ação pode exercer no modo de produção capitalista, Braverman (1980) nos coloca a observar a diferença com as demais forças de trabalho não humanas que podem ser empregadas no processo produtivo. Quando o capitalista faz uso de qualquer tipo de trabalho não humano, seja este gerado pelo tempo ou ainda por animais ou bactérias que fermentam o vinho, estão implícitas neste emprego as limitações impostas pela natureza de determinado trabalho ou animal.

Segundo o autor, podem-se exercer formas de se reduzir a resistência animal ou de adestramento, mas há uma limitação dada pela própria natureza da origem de tal

trabalho que não pode ser superada. Já a plasticidade e a capacidade de apreensão da força de trabalho do homem oferece ao seu empregador a possibilidade infinita de expansão dos resultados a serem extraídos de seu emprego em determinado lapso de tempo.

O trabalho humano, por outro lado, devido a ser esclarecido e orientado por um entendimento que foi social e culturalmente desenvolvido, é suscetível de vasta gama de atividades produtivas. Os processos de trabalho ativo que residem em potencial na força de trabalho dos homens são tão diversos quanto ao tipo, modo de desempenho etc., que para todos os fins práticos podem ser considerados infinitos, tanto mais que novos modos de trabalho podem ser facilmente explorados. O capitalista acha nesse caráter infinitamente plástico do trabalho o recurso essencial para a expansão de seu capital. (BRAVERMAN, 1980, p.57).

Assim, não é a produção de excedente que difere o trabalho humano do trabalho animal. Apesar de ser o fator determinante de geração do lucro, até mesmo a força de trabalho animal pode ser explorada a um limite em que produza acima do que consome para a sua reprodução. O fator determinante que diferencia a força de trabalho humano da força de trabalho animal é a sua característica de ser inteligente e proposital, o que possibilita infinitamente a ampliação de sua produtividade. Desse modo garante ao capitalista a possibilidade de gerar um excedente cada vez maior dentro de uma mesma jornada de tempo, o que potencializa de forma exponencial a capacidade de ampliação da acumulação de capital.

Ele (o capitalista), portanto, empreende todos os meios de aumentar a produção da força de trabalho que comprou quando a põe em ação. Os meios que ele utiliza podem variar desde o obrigar o trabalhador a jornadas mais longa possível, como era comum nos inícios do capitalismo, até a utilização dos mais produtivos instrumentos de trabalho e a maior intensidade deste. Seja como for, sempre com vistas a produzir a partir do potencial inerente à força de trabalho o mais valioso efeito do trabalho, porque é isto que lhe renderá o maior excedente e assim o maior lucro. (BRAVERMAN, 1980, p. 58).

Esse efeito é ainda mais potencializado com o emprego da tecnologia e das máquinas, que amplia de forma jamais pensada a produtividade do trabalho humano. No

entanto, apesar de toda a capacidade produtiva que se coloca no trabalho humano, toda esta capacidade está embutida na força de trabalho na forma de potencialidades. A concreta transformação dessa potencialidade em produtos concretos depende da forma como estas potencialidades são utilizadas dentro do processo produtivo. Em outras palavras, se a capacidade produtiva da força de trabalho humana pode ser considerada infinita em suas potencialidades, sua única limitação na realização dessas potencialidades encontra-se na forma como é empregada no processo produtivo. Quanto mais eficiente for o controle e o emprego da força de trabalho na produção de mercadorias, maior será o resultado final obtido pelo capitalista na forma de excedente de produção, ou de mais valia.

Em suma, o excedente gerado a partir da utilização da força de trabalho depende da gestão do emprego dessa força de trabalho, tornando-se assim fundamental ao capitalista obter o máximo controle possível sobre o processo produtivo. O controle do processo produtivo vai possibilitar a maximização da extração das potencialidades das quais a força de trabalho humana são imbuídas.

1.2 - Desenvolvimento das Forças Produtivas

O início do desenvolvimento das forças produtivas tem sua gênese com a divisão social do trabalho. A divisão social do trabalho se apresenta como uma necessidade ao desenvolvimento do homem, já que nenhum indivíduo é capaz de produzir sozinho tudo aquilo que necessita. Desse modo, a divisão social do trabalho surge como uma forma de garantir o abastecimento de pequenas comunidades que se formam em torno de um objetivo comum de sobrevivência individual. Desse modo, podemos também dizer que a divisão social do trabalho é o embrião do surgimento das sociedades desenvolvidas, sendo assim necessária tanto para o desenvolvimento do homem enquanto indivíduo, como do homem enquanto ser social. Essa máxima repetida por Marx (1985) e Braverman (1980) já se mostrava verdadeira para a alvorada da sociedade, onde predominava a divisão sexual e familiar do trabalho garantiam a vida e reprodução da

célula familiar. No entanto, à medida que a humanidade se desenvolve e com ela novas necessidades são criadas, a interdependência dos indivíduos enquanto forma de garantir que suas necessidades serão providas, se torna uma verdade cada vez mais absoluta.

A divisão social do trabalho adquire na história da humanidade diversas formas de organização social, sendo que no modo capitalista de produção ela adquire um formato distinto dos modos cooperativos observados nas sociedades pré-capitalistas. A divisão do trabalho nas sociedades pré-capitalistas trata da divisão social de tarefas no intuito de se obter um total de produção ou a produção de determinados bens mais complexos que não poderiam ser obtido a partir do esforço individual. Já a divisão social do trabalho dentro da fábrica capitalista possui o objetivo único de ampliar de forma sistemática o montante da produção final, gerando assim quantidades cada vez maiores de lucro.

O mais antigo princípio inovador do modo capitalista de produção foi a divisão manufatureira do trabalho, e de uma forma ou de outra, a divisão do trabalho permaneceu o princípio fundamental da organização industrial. A divisão do trabalho na indústria capitalista não é de modo algum idêntica ao fenômeno da distribuição de tarefas, ofícios e especialidades da produção através da sociedade, porque, embora todas as sociedades conhecidas tenham dividido seu trabalho em especialidades produtivas, nenhuma sociedade antes do capitalismo subdividiu sistematicamente o trabalho de cada especialidade produtiva em operações limitadas. (BRAVERMAN, 1980, p. 70)

Além disso, a divisão social do trabalho em sociedades pré-capitalistas trata da divisão da sociedade em diversos ofícios, onde a oficina representa a menor unidade produtiva, e como tal, mantedora do conhecimento e da técnica, que eram preservados e repassados para as gerações futuras. A passagem do conhecimento era feito à medida que os aprendizes, muitas vezes os novos membros da família que passavam a trabalhar no ofício familiar, aprendiam na prática do trabalho diário as técnicas preservadas e mantidas na oficina por gerações de artesãos. Na fábrica capitalista temos a divisão de tarefas dentro do processo produtivo, onde a unidade do conhecimento e da técnica é dissociada do processo produtivo em si. O conhecimento fica concentrado nas mãos da área técnica e da gerência da fábrica, enquanto que na linha de montagem são passados

ao trabalhador comum, apenas o conhecimento necessário para que exerça a tarefa que lhe cabe dentro do processo como um todo.

Essa distinção entre criação e execução, ou conhecimento e esforço físico é muito importante para o entendimento de como o processo produtivo dentro das fábricas funciona como um agente alienador do trabalhador da sua capacidade laboral em seu modo pleno. Marx (1985) já chamava atenção em sua crítica ao modo capitalista de produção de como essa dissociação entre planejamento e execução leva ao trabalhador a uma perda da noção completa do processo produtivo, à medida que deixa de associar a parte mental do trabalho à sua execução. Para Braverman:

A divisão do trabalho na sociedade é característica de todas as sociedades conhecidas; a divisão do trabalho na oficina é produto peculiar da sociedade capitalista. A divisão social do trabalho divide a sociedade entre diversas ocupações, cada a qual apropriada a certo ramo de produção; a divisão pormenorizada do trabalho destrói ocupações consideradas neste sentido, e torna o trabalhador inapto a acompanhar qualquer processo completo de produção. (...) Enquanto a divisão social do trabalho subdivide a sociedade, a divisão parcelada do trabalho subdivide o homem, e enquanto a subdivisão da sociedade pode fortalecer o indivíduo e a espécie, a subdivisão do indivíduo, quando efetuada com menosprezo das capacidades e necessidades humanas, é um crime contra a pessoa e contra a humanidade. (BRAVERMAN, 1980, p. 72).

O parcelamento das atividades que compõem determinado processo produtivo em diversas tarefas independentes umas das outras, geram no final do processo um ganho de produtividade à produção como um todo. Isso se dá pela especialização e adestramento do trabalhador em uma atividade específica e consequentemente mais simples dentro do conjunto, garantindo maior eficiência e efetividade nessa atividade, que no conjunto vai garantir maior velocidade e menor taxa de erro no produto final. No entanto, apesar de garantir ganhos de produtividade ao capitalista, o parcelamento de tarefas retira do trabalhador o domínio do processo produtivo como um todo, além de coloca-lo subordinado a um ritmo ditado por quem controla a conexão entre as atividades parceladas. Ou seja, o trabalhador perde o domínio do processo produtivo como um todo e o controle do ritmo e da ordem em que estas tarefas serão executadas. Esta última modalidade é específica do processo capitalista de produção.

Braverman (1980) nos chama atenção ainda para o princípio de Babbage, que ocorre especificamente no parcelamento de atividades associado à delegação de cada tarefa a um trabalhador específico, contratado de acordo com a perícia e a força necessária a cada uma dessas tarefas. Este é um importante agente de redução de custos dentro do processo de produção industrial, uma vez que o capitalista pode empregar para cada tarefa o trabalhador dotado da perícia e força adequada para cada tarefa e assim remunerá-lo na exata medida que estes dois fatores são necessários. Com certeza este custo será bem menor que o necessário para empregar trabalhadores que possuísem a força e a perícia necessária para todas as etapas do processo produtivo. Este último deveria ser bem mais preparado que aqueles a serem empregados para realizarem apenas uma parcela do processo, e, portanto, deverá ser também melhor remunerado que os primeiros. Segundo Braverman:

Traduzindo em termos de mercado, isso significa que a força de trabalho capaz de executar o processo pode ser comprada mais barata como elementos dissociados do que como capacidade integrada num só trabalhador. [...] O modo mais comum de baratear a força de trabalho é exemplificado pelo princípio de Babbage: fracioná-la nos seus elementos mais simples [...]. Toda fase do processo de trabalho é divorciada tão longe quanto possível, do conhecimento e preparo especial, e reduzida a simples trabalho. Nesse interim, as relativamente poucas pessoas para quem se reservam instrução e conhecimento são isentas tanto quanto possível da obrigação de simples trabalho. Desse modo é dada uma estrutura a todo o processo de trabalho que em seus extremos polariza aqueles cujo tempo é infinitamente valioso e aqueles cujo tempo quase nada vale. Esta poderia até ser chamada a lei geral da divisão do trabalho capitalista (BRAVERMAN, 1980, p. 79-80).

Para Braverman (1980), o capitalismo industrial começa quando um significativo número de trabalhadores é empregado por um único capitalista. Nesta fase embrionária, é importante destacar que algumas características importantes do capitalismo industrial como o conhecemos ainda não se encontram plenamente desenvolvidas.

Nessa primeira fase, segundo o autor, apesar de termos um grande número de trabalhadores empregados por um único capitalista, a forma de se produzir ainda continua estabelecida pelo “*modus operandi*” da produção artesanal. O que temos agora

é apenas a reunião de um grande número de trabalhadores sob um mesmo teto, organizados em pequenas unidades de produção de acordo com a produção familiar. O trabalho permanece ainda sobre o controle dos produtores ou da força de trabalho empregada.

Além do controle da produção, os trabalhadores contratados pelo capitalista detêm também a técnica e o conhecimento necessário para a realização plena da produção, ou seja, o trabalhador conhece e controla o processo produtivo, ainda que não seja proprietário de seu produto final. Entretanto a mera reunião dessas unidades produtivas sob um mesmo teto acarreta uma forma, ainda que rudimentar de gerência, que visa otimizar e organizar as unidades produtivas, e que já acarretam segundo Braverman (1980) algumas implicações importantes:

- O surgimento de funções de gerência oriundas do próprio exercício da atividade cooperada – coordenação de processos e operações, centralização de insumos, registros de custos, folha de pagamento, armazenamento, distribuição e vendas e cálculo de lucros e perdas. Ou seja, surgem novas tarefas agregadas ao processo produtivo, que não tratam diretamente da produção do produto final em si, mas que tratam indiretamente do mesmo, na forma de organizar, operacionalizar e otimizar a forma como as unidades produtivas vão desenvolver o seu trabalho.
- A consequência imediata do surgimento das funções de gestão é o surgimento de regras de operacionalidade que devem ser obedecidas a fim de se garantir que a unidade produtiva funcione como tal.

Neste primeiro momento, onde apesar de já termos diversos trabalhadores reunidos e um único lugar, seu número ainda permanece reduzido ao ponto do próprio capitalista ser capaz de assumir estas funções de gerência. O fato de ser o dono do capital, dos instrumentos de trabalho e ter a sua disposição uma quantidade de força de trabalho a ser empregada, garante o seu interesse no melhor desempenho da união desses diversos fatores.

1.3– Gerência Científica - Taylorismo/Fordismo

O conceito de gerência científica pode ser definido como um modo de se aplicar, à produção de mercadorias, as inovações advindas do processo do desenvolvimento da ciência. Ou seja, a aplicação do conhecimento como forma de solucionar os problemas colocados pela limitação da capacidade produtiva em um determinado momento histórico, buscando formas de se ampliar esta capacidade produtiva em benefício da acumulação capitalista.

A gerência científica, como é chamada, significa um empenho no sentido de aplicar os métodos da ciência aos problemas complexos e crescentes do controle do trabalho nas empresas capitalistas em rápida expansão. Faltam-lhe as características de uma verdadeira ciência porque suas pressuposições refletem nada mais que a perspectiva do capitalismo com respeito às condições da produção (...) investiga não o trabalho em geral, mas a adaptação do trabalho às necessidades do capital. Entra na oficina não como representante da ciência, mas como representante de uma caricatura de gerência nas armadilhas da ciência. (BRAVERMAN, 1980, P. 82-83).

Para Braverman (1980), o início da gerência científica é dado pelo início de uma intervenção mais direta da gerência na forma como o trabalho é feito dentro do processo produtivo, extrapolando a mera vigilância do trabalhador. O controle do trabalho pelas mãos do capitalista escapa da vigilância pura e simples do trabalhador para interferir na forma como o trabalho deve ser realizado dentro do processo produtivo de modo a garantir a maximização da produção de mais valor.

Até então, o controle da produção pelo capitalista estava limitado a manter a vigilância sobre as atividades desempenhadas pelo trabalhador em seu posto de trabalho, evitando que o mesmo o abandonasse - a não ser o mínimo necessário, ou que perdesse tempo com conversas ou outras atividades que tirasse sua atenção da linha de montagem. A intervenção ou o controle na ação do trabalhador limita-se na sua constância e no seu ritmo. Já com a gerência científica teremos a intervenção na forma como o trabalhador executa a sua tarefa, à medida que o desenvolvimento da ciência aplicado à linha de montagem vai definir as formas mais eficientes, do ponto de vista da acumulação do capital, de se executar determinada tarefa. Braverman cita Friedman ao

buscar explicar como o taylorismo incorpora a ciência no controle do trabalho dentro das fábricas:

Friedman trata o Taylorismo como se fosse uma “ciência do trabalho”, quando na realidade ele pretendia ser uma “ciência do trabalho de outros”, nas condições do capitalismo. Não é a “melhor maneira” de trabalhar “em geral” o que Taylor buscava, (...) mas uma resposta ao problema específico de como controlar melhor o trabalho alienado – isto é a força de trabalho comprada e vendida. (BRAVERMAN, 1980, p. 85-86).

O taylorismo muda dentro do modo de produção capitalista a forma de exploração do trabalhador e da extração de mais valia dentro do processo produtivo. Até então, se o capitalista pretendia aumentar a produção, e assim seus lucros, era necessária a extensão da jornada de trabalho de modo a retirar mais força de trabalho do trabalhador e ampliar a quantidade do produto final. Com as técnicas introduzidas por Taylor e a gerência científica, passa a ser possível que o capitalista, dentro de uma mesma jornada de trabalho, obtenha mais produto final através de um aumento da produtividade do trabalho. Previtali cita Bihr como forma de ilustrar como a exploração do trabalho por parte do capitalista passa de um caráter mais extensivo para mais intensivo dentro dos padrões tayloristas:

O regime de acumulação do capital anterior ao taylorista-fordista era de característica essencialmente extensiva, fundado na extração da mais-valia absoluta, isto é, na extração do trabalho excedente por meio do prolongamento da jornada de trabalho. Com o desenvolvimento do novo regime, o processo de acumulação passa a ser de característica essencialmente extensiva, fundado sob a formação da mais-valia relativa obtida através do desenvolvimento técnico. (Bihr, 1998 *apud* PREVITALI, 2002, p.30).

O controle sempre foi importante para a gerência dentro do processo produtivo, mas antes de Taylor ele se restringia a conceitos mais gerais e mais claramente observáveis e perceptíveis. Podemos citar como exemplo a reunião dos trabalhadores em um mesmo local, a demarcação de uma jornada de trabalho e a criação de mecanismos de vigilância sobre aspectos que poderiam desviar a atenção do trabalhador

de suas tarefas, como conversas, fumo e abandono do posto de trabalho e até a fixação de uma cota mínima de produção per capita. Em todas essas formas de controle notamos que ele se limita à gerência do tempo e da intensidade do trabalho, mas ainda não interfere no *modus operandi* do mesmo. O trabalhador ainda é capaz de decidir a melhor forma de executar as suas tarefas e assim ainda possui controle do planejamento do trabalho.

Taylor, por sua vez, vai a partir de seus estudos, interferir no modo como as tarefas devem ser executadas dentro do processo de produção, definindo de forma clara e “cientificamente eficaz”, a melhor maneira de execução de cada tarefa, desde as mais simples até as mais complexas, dentro do processo produtivo. Desse modo o controle ganha uma nova dimensão dentro da fábrica, ao retirar do trabalhador o poder de decisão sobre como executar as suas tarefas. É o marco da separação entre o trabalho intelectual e o trabalho manual, e desse modo a mais importante divisão do trabalho já observada até então e que vai marcar de forma decisiva o capitalismo moderno. Como ilustra Braverman:

Taylor elevou o conceito de controle a um plano inteiramente novo quando asseverou como uma necessidade absoluta para a gerência adequada à imposição ao trabalhador da maneira rigorosa pelo qual o trabalho deve ser executado [...] A gerência, insistia ele, só podia ser um empreendimento limitado e frustrado se deixasse ao trabalhador qualquer decisão sobre o trabalho. (BRAVERMAN, 1980, p. 86)

Para Taylor, o conhecimento ou o trabalho intelectual deve repousar na figura do administrador, que deve reunir e sistematizar todo o conhecimento da técnica acumulada até então e reduzir estes conhecimentos na forma de leis e fórmulas que devem ser seguidos por quem executa o trabalho físico.

A separação entre o trabalho intelectual e manual, ou entre a concepção e a execução do trabalho cria a separação dos trabalhadores em grupos distintos, parte deles responsáveis pelo fluxo das informações necessárias ao planejamento da produção e outro grupo responsável pela execução do trabalho em si. Para Braverman, estes grupos geram relações antagônicas dentro do processo produtivo, dado que o número do grupo que detém o conhecimento pleno do processo produtivo tende a se tornar cada vez mais

reduzido a fim de que se mantenha o controle da produção concentrado nas mãos do empresário capitalista.

Assim ao estabelecer relações sociais antagônicas, de trabalho alienado, mão e cérebro tornam-se não apenas separados, mas divididos e hostis, e a unidade humana de mão e cérebro convertem-se em seu oposto, algo menos que humano. (...) mas ambos permanecem necessários à produção, e nisto o processo de trabalho retém a sua unidade. (BRAVERMAN, 1980, p.112).

Outra consequência que consideramos importante neste processo está na desqualificação como um todo da classe trabalhadora, que separada do conhecimento sobre a produção, se torna mera executora de tarefas simples, que em seu extremo se resume a execução de gestos de forma repetitiva durante toda a sua jornada de trabalho. Mesmo nos escritórios ou dentro da burocracia que se desenvolve dentro da administração da fábrica, a divisão do trabalho “intelectual” acaba por sofrer os mesmos efeitos do trabalho do chão de fábrica, ao ser dividido em tarefas cada vez mais simples e totalmente desvinculadas do processo como um todo. A desqualificação do trabalhador, que estava restrita a fábrica, chega às esferas administrativas, inclusive com as consequências inevitáveis da redução de salários e perda de status social.

Para Braverman (1980), a relação entre o trabalhador e a ciência que era tão próxima na época da oficina representada na figura do artesão ou o chefe de ofício, deixa de existir. Nesta fase da divisão social do trabalho, o capitalista clama para si o monopólio do conhecimento sobre o processo produtivo e passa a ditar os caminhos pelos quais este conhecimento deve evoluir. Na oficina, quando o trabalhador possuía o controle da técnica e do método, era ele que definia a incorporação de novas técnicas, visando facilitar os meios de produção, mas sem perder o foco na qualidade do produto final. Quando o controle passa para as mãos das esferas administrativas da fábrica, a preocupação maior passa a ser a lucratividade do negócio. Neste novo cenário, o foco deixa de ser a produção do melhor produto possível realizado da melhor maneira para o trabalhador, para a melhor forma de se produzir com o menor custo possível, independente da qualidade tanto do produto final como da maneira que o trabalho possa ser executado pelo trabalhador.

O resultado dessa transferência do controle das incorporações técnicas à forma como se produz resulta, como muito bem coloca Marx (1985), em uma inversão de importância entre a máquina e o trabalhador, onde a primeira passa a exercer primazia sobre o segundo. Neste cenário, além do trabalhador perder a condução do processo produtivo em detrimento da máquina, que passa a ditar o ritmo e a frequência da produção; perde também para ela o domínio do conhecimento e da técnica empregado no processo produtivo. O controle da máquina sobre o homem ultrapassa a barreira da temporalidade para o campo do conhecimento técnico, levando Marx a afirmar que já não é mais o homem que emprega seus instrumentos de trabalho, mas o oposto.

Todo o tipo de produção capitalista, na medida em que não é apenas um processo de trabalho, mas também um processo de criar mais-valia tem isso em comum, que não é o operário que emprega os instrumentos de trabalho, mas os instrumentos de trabalho é que empregam o operário. Mas é apenas no sistema fabril que esta inversão pela primeira vez adquire realidade técnica e palpável. Por meio de sua conversão num autômato, o instrumento de trabalho faz frente ao trabalhador durante o processo de trabalho, na forma de capital, de trabalho morto, que domina e drena a força de trabalho viva. A separação das forças intelectuais de trabalho manual na produção, e a conversão dessa força ao poder do capital sobre o trabalho é, como já mostramos, finalmente completada pela indústria moderna erguida sobre os alicerces da maquinaria. A especialidade particular de cada fábrica individual insignificante em operação desaparece como uma quantidade infinitesimal ante a ciência, as gigantescas forças físicas, e a massa de trabalho que serão incorporadas no mecanismo da fábrica e, junto com aquele mecanismo, constituem o poder do senhor. (MARX 1985, p. 393-399).

Como Braverman (1980) observa bem, há uma rejeição natural do trabalhador aos novos métodos impostos pelo capitalismo, e que se torna alarmante com o advento da instalação da fábrica da Ford em Highland Park, nos anos de 1910, a primeira dotada de uma esteira que envolvia todo o processo de montagem, de seu primeiro modelo fabricado em larga escala - o Ford T. A esteira presente na linha de montagem do Ford T, reduzia de forma drástica tanto as tarefas de cada operário envolvido na produção do veículo, como foi responsável pela redução em um décimo do tempo de conclusão de cada unidade. Isso porque era a velocidade da esteira que controlava o ritmo de cada etapa do processo de montagem.

Segundo Harvey, a implantação da linha de montagem do Ford T, significou o marco inicial do Fordismo, “quando Henry Ford introduziu seu dia de oito horas e cinco dólares como recompensa para os trabalhadores da linha automática de montagem de carros” (HARVEY, 2004, p.120), embora o período histórico conhecido como tal seja muito mais do que isso.

No entanto, esta imposição ao trabalhador do tempo de trabalho pela velocidade da esteira ocasionou um abandono em massa dos trabalhadores sem precedentes da linha de montagem da Ford, mesmo com a fixação de uma jornada de trabalho e salário fixos. Isso porque ainda existiam opções de emprego que não envolvesse a submissão do operário ao ritmo e ao controle da esteira, o que deixava clara a insatisfação do trabalhador às mudanças impostas pelo modo de produção que surgia.

À medida que os ganhos advindos do emprego da esteira ficaram evidentes a mesma foi ganhando espaço em toda a indústria automobilística, o trabalhador se viu obrigado a se sujeitar à mesma, não por uma adesão voluntária, mas porque as opções deixavam de existir. Como coloca Braverman:

Nesse microcosmo há uma ilustração da regra de que a classe trabalhadora está progressivamente submetida ao modo capitalista de produção, e às formas sucessivas que ele assume, apenas à medida que o modo capitalista de produção conquista e destrói todas as demais formas de organização do trabalho, e com elas, todas as alternativas para a população trabalhadora. À medida que Ford, pela vantagem concorrencial que adquiria, forçava a linha de montagem ao restante da indústria automobilística, no mesmo grau os trabalhadores eram obrigados a submeter-se a ela pelo desaparecimento de outras formas de trabalho naquela indústria. (BRAVERMAN, 1980, p.132).

Outro ponto importante a ser salientado é que os ganhos excepcionais de produtividade advindos da esteira de Ford abriu a possibilidade para o pagamento de salários maiores aos trabalhadores, ainda que se reduzisse o custo de mão de obra por unidade produzida. Esta possibilidade de salários melhores também funcionava como um agente de harmonização do trabalhador com as novas condições de trabalho que lhe eram impostas, à medida que lhe conferiam um padrão de rendimentos acima da média da época.

Segundo Harvey, muito daquilo que foi utilizado por Ford em sua fábrica e que depois foi difundido para toda a indústria, a ponto de marcar um período histórico com o seu nome, já estava estabelecido pelos princípios da gerência científica da Taylor. Para Harvey:

O que havia de especial em Ford (e que em última análise distingue o fordismo do taylorismo), era a sua visão, seu reconhecimento explícito de que a produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista. (HARVEY, 2004, p.120).

Gramsci (1978) também tinha essa clareza, de que o fordismo americano significava não apenas um novo modo de se produzir mercadorias, mas a criação de um novo tipo de trabalhador. Trabalhador este que fosse adequado a este novo tipo de processo produtivo, afinal de que adianta a produção em massa, sem o consumo em massa para sua realização no mercado. O novo trabalhador da era de Henry Ford era também o novo consumidor da produção em massa.

Segundo Harvey, para Henry Ford, a classe capitalista deveria ter um papel fundamental da organização e no processo de desenvolvimento do novo tipo de sociedade que surgia nos estados Unidos no período do pós-guerra:

Ford acreditava que o novo tipo de sociedade poderia ser construído simplesmente com a aplicação adequada ao poder corporativo. O propósito do dia de oito horas e cinco dólares só em parte era obrigar o trabalhador a adquirir a disciplina necessária à operação do sistema de linha de montagem de alta produtividade. Era também dar aos trabalhadores renda e tempo de lazer suficiente para que consumissem os produtos produzidos em massa que as corporações estavam por fabricar em quantidades cada vez maiores. (HARVEY, 2004, p.122).

De certo modo, a política de Ford estimulou a política de recuperação econômica do New Deal de Roosevelt. No entanto, ainda segundo Harvey (2004), a implantação tanto das ideias de Ford, como a gerência científica de Taylor, sofreram grande resistência por parte dos trabalhadores organizados e dos sindicatos da época. Os trabalhadores não se adaptavam ao sistema de produção baseado na rotinização, que

deixava de lado tanto as habilidades manuais tradicionais como qualquer tipo de controle, por parte do trabalhador, do projeto a ser executado. Segundo Harvey, no início de sua implantação, Ford teve que se basear na força de trabalho imigrante, já que a organização do trabalho e as tradições artesanais eram muito fortes na América.

Para o autor, a consolidação do fordismo só acontece no período do pós-guerra, com o estabelecimento do Estado do bem estar social. Isso porque o Estado passou a exercer - no nível de política de estado, aquilo que Ford se propôs a fazer em sua fábrica com a jornada de oito horas e cinco dólares de recompensa – ou seja, estabelecer de forma efetiva o trabalhador-massa.

Assim, segundo Harvey, estabeleceu-se o equilíbrio de poder que culminou no grande desenvolvimento econômico do período que vai até 1973, estabelecido entre o trabalho organizado, o grande capital corporativo e a nação-Estado. Este pacto previa “[...]tanto um crescimento econômico estável como um aumento dos padrões de materiais de vida através de uma combinação de Estado de bem-estar social, administração econômica keynesianista e controle das relações de trabalho.” (HARVEY, 2004, p.131).

1.4– A Ciência Aplicada ao Modo Capitalista de Produção

Para Braverman (1980), o papel das ciências para a indústria moderna teve sua gênese na Alemanha, antes das duas guerras mundiais preparando seu capitalismo deficitário para ambos os conflitos armados.

Antes disso, a ciência não era algo sistematizado e complexo como vemos nos dias de hoje e tinha um foco bem mais abrangente e voltado ao conhecimento da natureza e das leis físicas que geriam o universo. Era encaminhada em prol do avanço da humanidade como um todo, e antes de ser uma profissão em si, era mais um passa tempo de homens dedicados a outros afazeres e que tratavam do conhecimento científico como uma paixão pela busca do conhecimento. O financiamento à pesquisa científica basicamente não existia e seu emprego na indústria era balizado pelo

andamento natural das descobertas sobre a técnica que poderiam ser empregados aqui ou ali dentro do processo produtivo.

Em outras palavras, a ciência caminhava independentemente da produção, autofinanciada e movida pela vontade dos cientistas em desvendar os segredos da natureza e entender seu lugar o universo. Mas quando o capital entende como o seu desenvolvimento pode resultar em benefícios nunca imaginados na obtenção de mais-valia e no processo de acumulação de capital, este passa a investir em setores específicos do desenvolvimento tecnológico, direcionando-o especificamente para a técnica aplicada às forças produtivas. Segundo Braverman:

A princípio a ciência nada custa ao capitalista, visto que ele tão somente explora o conhecimento acumulado das ciências físicas, mas depois o capitalista organiza sistematicamente e ornamenta a ciência, custeando a educação científica, a pesquisa, os laboratórios, etc., com o imenso excedente do produto social que ou pertence diretamente a ele ou que o capitalista dispõe como um domínio total da forma de renda de tributos. Um esforço social antigamente relativamente livre é integrado na produção e no mercado. (BRAVERMAN, 1980, p. 138).

Quando o capitalismo se dá conta das possibilidades que o conhecimento científico pode proporcionar em termos de ganhos de produtividade dentro do processo produtivo, ele passa a voltar seus olhos para o investimento em desenvolvimento de novas tecnologias. Esses investimentos acontecem, em um primeiro momento, no ramo da química e em seguida em diversos outros setores do conhecimento científico e passa a ser tratado como prioridade pelo capitalista, que ao financiar a pesquisa passa também a ditar os rumos de seu desenvolvimento.

Segundo Braverman (1980), o interesse do capital na pesquisa científica chega também às esferas da pesquisa nas universidades e institutos de pesquisas públicos, uma vez que é disseminada a ideia de que o conhecimento científico associado à indústria promove o desenvolvimento e o crescimento da nação. Surgem assim as especialidades científicas e a profissão de cientista e pesquisador, em um fenômeno que em grande parte imita a divisão do trabalho na fábrica a fim de otimizar o desenvolvimento do conhecimento científico. Braverman ilustra esta distinção:

O contraste entre ciência como uma propriedade social generalizada ocasional na produção e ciência como propriedade capitalista no pleno centro da produção é o contraste entre a Revolução Industrial (...) e a Revolução técnico-científica.” (BRAVERMAN, 1980, p. 138).

Este emprego da ciência à produção leva a uma nova revolução no processo de trabalho dentro da fábrica. Enquanto na manufatura a grande revolução está centrada no parcelamento do trabalho em diversas mãos, ou seja, na organização do trabalho, com a introdução da maquinaria à produção a mudança acontece em termos de mudança nos instrumentos de trabalho. A ciência aplicada ao desenvolvimento de materiais mais adequados a determinado produtos, e a máquinas que imitam o movimento humano com maior precisão, força e agilidade, coloca esses aspectos em um grau de importância dentro do processo produtivo semelhante ao do trabalhador. Cada vez mais o trabalho é apenas força de trabalho, uma vez que as técnicas, e até os movimentos do trabalhador são incorporados à máquina.

Mais que isso, Braverman (1980) aponta que com a introdução da maquinaria ao processo produtivo, o trabalho passa de aspecto essencial ao processo produtivo a apenas mais um fator de produção, que deve ser estudado e administrado de forma a proporcionar o maior rendimento possível associado aos demais processos de produção. Isso acontece porque que associada à gerência científica, a máquina passa a dar o ritmo da produção e o modo com as tarefas devem ser executadas. É o trabalho abstrato de Marx cada vez mais assumindo a forma com a qual é descrita no primeiro volume “d’O Capital”, o puro gasto humano de trabalho médio e intercambiável.

Essa tentativa de conceber o trabalhador como uma máquina para todos os fins, operada pela gerência, é um dos muitos modos assumidos para o mesmo alvo: o deslocamento do trabalho como o elemento subjetivo do processo do trabalho e sua transformação num objetivo. (BRAVERMAN, 1980, p. 157).

Além disso, a introdução da máquina no processo produtivo representa uma importante forma de mudança na questão do controle do capitalista sobre o processo produtivo. Essa mudança funda-se na transferência da técnica e nas habilidades de

operação das ferramentas, até então localizadas nas mãos do trabalhador, para as máquinas modernas. Segundo Previtali (2002), significa uma mudança de paradigma no que tange o controle do processo produtivo, uma vez que enquanto o saber e a técnica se concentrava nas mãos do trabalhador, esta ainda tinha certo poder sobre o ritmo do processo produtivo, já que o controle da gerência sobre a produção estava limitada a manter o trabalhador focado na sua função dentro do processo produtivo, mas ainda não podia ditar o ritmo de seu trabalho. Uma vez que o *know-how* é transferido para a máquina, e esta passa a operar as ferramentas de trabalho, a gerência passa a ditar o ritmo do trabalho, já que pode controlar o ritmo de produção da maquinaria.

A máquina que no início do século XIX tinha por princípio operar várias ferramentas ao mesmo tempo, significou o início do processo de automação industrial, cuja tendência apontada por Marx era de se tornar cada vez mais intenso. Nesse período, o capital torna-se independente das habilidades do trabalho vivo. O ritmo do processo e as habilidades requeridas passam a ser definidas pela máquina, havendo uma perda significativa de conteúdo do trabalho, concomitantemente a uma intensificação do trabalho. É nesse momento que a subordinação do trabalho vivo ao trabalho morto torna-se real (PREVITALI, 2002, p.9).

Esta subordinação, segundo a autora, é importante para o capital devido à disputa entre capitalistas e trabalhadores pelo controle do processo produtivo. Enquanto as habilidades estão imbuídas ao trabalho vivo ou à força de trabalho, os “trabalhadores não fornecem totalmente sua capacidade de trabalho, mas a retém por meio da responsabilidade de concepção e execução das tarefas” (PREVITALI, 2002, p.10) e assim assegurando para si o controle do processo produtivo. Por outro lado, as gerências buscam extrair do trabalhador o máximo de seu potencial produtivo, e “visando a garantia e o crescimento da produção no processo” (PREVITALI, 2002, p.11). Em suma, uma vez que a lógica do capitalismo está fundada na acumulação crescente de capital, torna-se imprescindível para o capitalista deter o controle do processo de trabalho, retirando-o das mãos do trabalhador.

Vasapollo (2005) apresenta alguns pontos que caracterizam esta era de transição entre a produção massificada característica do fordismo e a distribuição flexível dos modelos pós-fordistas:

- Desenvolvimento tecnológico que amplia a produtividade do trabalho, mas que não criam correspondentes frente à remuneração do trabalho ou redução de jornada de trabalho.
- A informatização além de provocar o desemprego estrutural desqualifica o trabalho que persiste de forma precária e “atípica”;
- Ressurgimento do capital intangível, intelectual e suas possíveis consequências (desaparecimento ou mudança do trabalho).

Além disso, o desenvolvimento da ciência, que até então servia como forma de impulsionar o conhecimento da humanidade como um todo, se torna agora instrumento de vantagem competitiva de determinada empresa ou país, e como tal deve ser financiado, direcionado e controlado por iniciativa dos proprietários do capital em favor de seus próprios interesses e não da sociedade como um todo. A corrida pela aquisição dessas vantagens na concorrência entre empresas ou entre nações torna a ciência algo privado, que é financiado pelos empresários em busca de maior produtividade e lucros em seus negócios, ou pelos governos em favor de um desenvolvimento que é medido na forma de volume interno bruto, não em desenvolvimento social.

O resultado dessa equação é um aumento da produtividade do trabalho sem que haja uma correspondente redução no tempo de trabalho empregado pelo trabalhador na produção em geral. Isso faz reduzir o número de trabalhadores necessários para a produção de uma mesma quantidade de bens, ocasionando uma redução da população empregada dada uma mesma capacidade produtiva instalada. Ou seja, com o aumento da produtividade do trabalho, para se produzir a mesma quantidade de mercadorias, é empregado um contingente cada vez menor de trabalhadores. Para Braverman:

Cada avanço na produtividade reduz os números dos trabalhadores realmente produtivos, amplia o número de trabalhadores que ficam disponíveis para serem utilizados nas lutas entre empresas pela distribuição do excedente, aumenta a utilização do trabalho em empregos ociosos ou nenhum emprego e dá a toda a sociedade a forma de uma pirâmide invertida que repousa em uma base cada vez menor de trabalho útil. (BRAVERMAN, 1980, p. 178-179)

Previtali (2002) ressalta que as possibilidades de crescimento e desenvolvimento humano e social (advindos do processo científico) são restringidas, na sociedade capitalista, pela lógica da acumulação de capital, que norteia os rumos desse progresso tecnológico, bem como ocorrendo “uma apropriação desigual dos resultados e benefícios da ciência e da tecnologia, bem como do aumento da produtividade do trabalho social” (PREVITALI, 2002, p.22). E continua:

É por essa razão estrutural que [a ciência] libera e mesmo impele sua expansão para o incremento da produção de valores de troca enquanto impede o salto qualitativo para uma sociedade produtora de bens úteis segundo a lógica do tempo disponível (ANTUNES, 2000, p.122 *apud* PREVITALI, 2002, p.22).

O argumento dos defensores da maquinaria e da gerência científica aplicada à produção, como Pancoast (1941) e Jerome (1934), citados por Braverman (1980), se apoia na ideia de que sua introdução na fábrica propiciou a melhoria das condições de trabalho em geral pela melhoria da qualidade dos postos de trabalho. Isso porque o uso da máquina proporcionou uma ampliação crescente dos postos ligados ao desenvolvimento técnico do trabalho e das rotinas administrativas em geral, relacionados à burocracia e ao controle da produção, numa proporção que compensaria a precarização do trabalho diretamente envolvido com a linha de produção.

Para esses autores, com a maquinaria e o desenvolvimento da técnica, o número de postos ligados ao chão-de-fábrica, que cada vez exige menos do trabalhador e precariza a sua força de trabalho e seus ganhos financeiros, tenderia a ser proporcionalmente menor ao longo do tempo. Isso se daria por um crescimento dos postos de trabalho mais especializados criados pela rotina necessária à manutenção, planejamento e controle dessa nova morfologia industrial. O crescimento do trabalho mais especializado, face ao trabalho precário gerado pela gerência científica e pela mecanização da produção, melhoraria as condições de trabalho da classe trabalhadora como um todo. Isto justificaria as consequências advindas ao trabalhador diretamente ligado à produção que tenderia a ser cada vez menor até desaparecer em um cenário utópico. Nesse sentido, o trabalho braçal, tendencialmente seria substituído pelo

trabalho intelectual, ficando o primeiro cada vez mais restrito às máquinas e levando a uma melhoria da qualidade do trabalho como um todo.

Segundo Braverman (1980), apesar dessa aparente tendência de redução do número de operários em função de um aumento dos postos de trabalho ditos burocráticos, nem todos estes postos estão diretamente ligados ao trabalho intelectual. Segundo o autor, a maioria desses postos está ligada a outras tarefas que surgem com o desenvolvimento da produção e do crescimento da produtividade, das empresas enquanto instituições e do mercado como um todo. Para o autor:

A categoria de emprego não produtivo empregada nessas cifras é uma mistura (...) uma categoria residual, que inclui todos os trabalhadores na indústria separados da produção, manutenção e trabalhadores auxiliares. Isto significa que ela inclui não apenas engenheiros, técnicos e empregados de escritório associados com as tarefas de produção, mas todo o emprego administrativo, financeiro, de mercadejamento e afins. [...] Não obstante esse rápido aumento (do número de atividades técnicas ligadas diretamente à produção), o notável é a concentração da perícia técnica das indústrias norte-americanas em grupamentos relativamente pequenos. No todo, os engenheiros, químicos, cientistas, arquitetos, desenhistas, projetistas e técnicos representavam não muito mais que três por cento da força de trabalho total em 1970 (BRAVERMAN, 1980, p.206-207).

Além disso, com o crescimento das atividades de planejamento e outras que demandam um conhecimento ou treinamento maior que as atividades diretamente ligadas à produção, estas acabaram por adquirir as condições necessárias à aplicação dos mesmos conceitos presentes na criação da gerência científica e que até então estavam restritos ao chão-de-fábrica. Ou seja, apesar do aumento do número de postos de trabalho referente a estas tarefas estarem crescendo tanto em números absolutos, como em novas atividades que são criadas pelas necessidades impostas pelo progresso científico, este crescimento ao invés de promover um aumento da qualificação e das condições gerais de trabalho pelo grau de especialização que exige, proporciona a massificação dessas tarefas e oferece a possibilidade de aplicação dos conceitos da gerência científica a elas. Segundo Braverman (1980), Isto se torna mais evidente com a revolução da microeletrônica e a adoção em massa de computadores nas rotinas de planejamento e administração das empresas.

As ocupações de planejamento e suporte à produção começam também a ser divididas em atividades pormenorizadas, de fácil apreensão e treinamento e reduzidas às atividades simples e repetitivas, de fácil execução e passíveis de rápido treinamento e substituição. As consequências são as mesmas observadas no chão-de-fábrica – introdução de rotinas de trabalho, racionalização das tarefas, mecanização, perda da visão de conjunto do processo produtivo por parte do trabalhador e redução de salários, em suma - precarização do trabalho.

O próprio desenvolvimento das especialidades técnicas, ao se dividir em campos de conhecimento cada vez mais específicos - e por isso mesmo cada vez mais restrito - passa a assumir um caráter semelhante ao da divisão do trabalho. Essa subdivisão cada vez mais específica em sua especialidade ajuda a preparar um profissional cada vez mais restrito a uma função específica dentro do processo produtivo, limitando seu conhecimento sobre o processo como um todo, e reduzindo sua capacidade de mobilidade e adaptabilidade a outras áreas afins.

Assim temos ao mesmo tempo a formação de uma massa de trabalhadores que são dispensados de suas atividades dentro da linha de produção, pela substituição de sua força de trabalho pela máquina, e ao mesmo tempo a formação de uma nova categoria de postos de trabalho que, pela ausência de especialidades e pela facilidade de reposição, tem sua remuneração reduzida a níveis inferiores ao necessário à sua subsistência e reprodução.

O primeiro grupo vai formar o exército industrial de reserva⁶, constituindo o que Marx (1985) vai chamar de população excedente flutuante, que ainda possui habilidades necessárias ao processo de produção, mas que expulsas da fábrica pela máquina formam uma massa de trabalhadores desocupados e que no mercado vão exercer uma pressão para a redução do valor na força de trabalho industrial.

⁶ O conceito de exército industrial de reserva foi desenvolvido por Marx (1985) como forma de ilustrar a questão do desemprego estrutural dentro do modo capitalista de produção. Segundo sua teoria, a busca do capitalista por inovações tecnológicas que garantam uma vantagem competitiva sobre seus concorrentes, o capitalista tende a substituir cada vez mais o trabalho vivo por máquinas, o que resulta em um número crescente de desempregados. Esse contingente de desempregados compõe o exército industrial de reserva. Ainda segundo Marx, o exército industrial de reserva é uma peça chave para o capital enquanto inibidor das reivindicações trabalhistas e pressionando para baixo o valor da força de trabalho.

O segundo grupo, segundo Braverman (1980), vai constituir a chamada população excedente estagnária, que por falta de opção de trabalho digna, vai ocupar os extratos de trabalho constituído pelas ocupações mais precarizadas do tecido social, como o trabalho parcial, temporário, terceirizado ou outras formas que não demandam conhecimento de habilidades específicas e por isso mesmo são de fácil substituição, possuem alta mobilidade e consequentemente pagam os menores salários.

Esta tendência está intimamente ligada ao que Marx (1985) chamou de “lei geral, absoluta, da acumulação capitalista” e que é descrita no livro 1 de “O capital” da seguinte forma:

Quanto maiores a riqueza social, o capital em função, a dimensão e energia de seu crescimento e consequentemente a magnitude absoluta do proletariado e da força produtiva de seu trabalho, tanto maior o exercito industrial de reserva. A força de trabalho disponível é ampliada pelas mesmas causas que aumentam a força expansiva do capital. A magnitude relativa do exercito industrial de reserva cresce, portanto com as potencias da riqueza, mas, quanto maior esse exército de reserva em relação ao exercito ativo, tanto maior a massa da superpopulação consolidada, cuja miséria está na razão inversa do suplício de seu trabalho. E ainda quanto maiores essa camada de lázaros da classe trabalhadora e o exército industrial de reserva, tanto maior, usando-se a terminologia oficial, o pauperismo. Essa é a lei geral, absoluta, da acumulação capitalista. (MARX, 1985, p.603).

Além disso, o processo de criação do exército industrial de reserva é o responsável por abastecer de força de trabalho os setores cujo crescimento do capital passa a incorporar dentro de sua lógica de produção. Assim, os trabalhadores que são expulsos de suas funções na indústria ou nos setores produtivos que são mais fortemente afetados pela revolução tecnológica e pela mecanização, vão formar a massa de trabalhadores disponíveis e por isso mesmo de baixo custo, a serem empregados nos setores emergentes da ação capitalista. Para Braverman (1980), Esses setores, por serem novos dentro do modo de produção capitalista, ainda não estão tomados pela mecanização e por isso mesmo necessitam de grande volume de mão de obra a baixo custo a fim de financiar a expansão do capital.

Desse modo, a massa de emprego não pode ser separada da sua correlata massa de desemprego. Nas condições do capitalismo, o desemprego não é uma aberração, mas uma parte necessária do mecanismo de trabalho do modo capitalista de produção. É continuamente produzido e absorvido pela energia do próprio processo de acumulação. E o desemprego é apenas a parte contada oficialmente do excedente relativo da população trabalhadora necessária para a acumulação do capital e que por sua vez é produzida por ele. Essa população excedente relativa, o exército de reserva industrial, assume formas variadas na sociedade moderna, inclusive os desempregados; os temporariamente empregados; os empregados de tempo parcial; a massa de mulheres que, como donas-de-casa ou domésticas constituem uma reserva para as ocupações femininas; os exércitos de imigrantes, tanto agrícolas como fabris; a população negra com suas taxas extraordinariamente elevadas de desemprego; e as reservas estrangeiras de trabalho. (BRAVERMAN, 1980, p. 326-327).

Previtali (2009) salienta a importância do estabelecimento da instituição da negociação coletiva envolvendo capital e trabalho e intermediado pelo Estado, como instrumento de estabilidade do capitalismo durante os anos do fordismo, evitando as desproporções entre oferta e demanda de mercadorias, e agindo como forma de controle dos movimentos sindicais. Neste sentido, segundo Bihl (1998), resultou-se na vitória da vertente reformista do movimento operário sobre sua vertente revolucionária. Apesar de não resultar no fim da luta de classes, representou uma espécie de trégua, onde a classe trabalhadora passou a aceitar certos movimentos de “transformações na organização do trabalho e a forma de desenvolvimento capitalista em troca da garantia de seus interesses de classe mais imediatos, relativos à sua seguridade social” (PREVITALI, 2009, p. 148).

Concluindo, podemos dizer que o processo de mecanização e incorporação da técnica ao processo produtivo serve mais aos interesses de reprodução do capital do que contribui para as melhorias das condições de trabalho do trabalhador. Resultado da condução do processo que é feito unilateralmente pelo capitalista no intuito de aumentar a acumulação do capital. Desse modo, o processo de constantes mudanças nas relações sociais de trabalho está intimamente ligado com os interesses do capital de se expandir cada vez mais.

Podemos dizer que essa é a grande contradição no processo de desenvolvimento das forças produtivas dentro do modo capitalista de produção. Ou seja, o seu

desenvolvimento, dado principalmente pelo desenvolvimento das tecnologias aplicado à produção e as formas de organização científica dos processos de trabalho; não resultam em melhorias das condições de trabalho ou na vida do trabalhador. O norteamento do desenvolvimento tecnológico aplicado à produção de mercadorias continua sendo direcionado de acordo com o padrão de desenvolvimento presente no capitalismo desde a sua fundação – a saber, a acumulação e reprodução do capital; e os resultados deste norte não implicam em melhorias efetivas nas condições de trabalho da classe trabalhadora ou contribuem no sentido de reduzir o processo de alienação do trabalho.

Braverman (1980), Antunes (2004, 2006) e Vasapollo (2005) só para citarmos alguns autores da moderna teoria marxista, nos apontam que o processo de alienação do trabalho continua presente e vivo como nunca nas atuais relações de trabalho presentes no capitalismo moderno, entre elas a terceirização, embora o discurso ideológico da classe dominante queira provar o contrário.

Para os defensores das novas formas de organização do trabalho advindos do processo de acumulação flexível, ou toyotismo, como Pancoast (1941) e Jerome (1934), o processo de alienação do trabalho estaria sendo reduzido com o desenvolvimento tecnológico aplicado aos processos produtivos. Segundo esses autores, isso ocorre em duas vertentes, na primeira delas, o desenvolvimento tecnológico e a automação dos processos de produção exigem níveis superiores de instrução dos trabalhadores, o que resulta em uma classe trabalhadora mais instruída. Além disso, esse movimento promove uma gradual redução dos postos de trabalho diretamente ligados ao “chão de fábrica”, em favor de um crescimento dos postos ligados à administração e à gerência, resultando em trabalhadores mais envolvidos no processo produtivo, em contradição ao estereótipo do operário alienado e explorado do início da revolução industrial.

Segundo o pensamento desses autores, o trabalhador alienado apontado por Marx na Inglaterra do final do século XVIII estaria sendo substituído por trabalhadores mais preparados e mais envolvidos no processo produtivo. Isto se refletiria em uma maior liberdade de ação e de tomada de decisões dentro das relações de trabalho, deixando no passado o seu caráter de apêndice da máquina. São trabalhadores mais flexíveis, mais instruídos e mais envolvidos no processo produtivo, numa contra tendência da teoria marxista da alienação.

No entanto, autores como Braverman (1980), Antunes (2004, 2006) e Vasapollo (2005) defendem a tese de que apesar desse perfil descrito do trabalhador moderno estar presente em parte da classe trabalhadora, ele se mostra bastante reduzido frente à totalidade da massa assalariada. A grande maioria dos trabalhadores modernos não se encontra em situação muito diferente daquela exposta por Marx em sua teoria crítica do capitalismo, tendo apenas migrado para outros setores da produção, como as atividades de cunho burocrático, ou para outros setores da economia, como o setor de prestação de serviços.

Segundo Braverman (1980), na verdade o que pode ser presenciado é um processo de proletarização das atividades que até pouco tempo atrás era considerado como a vanguarda do trabalhador mais bem instruído que compunha um tipo de “classe média” afastada dos processos mais agressivos de subsunção ao capital. Atividades que exigiam uma capacitação maior do trabalhador, portanto melhor remuneradas, estando em terreno de disputa pelos melhores profissionais. À medida que estas atividades cresciam em sua participação no processo produtivo e passavam a exigir um contingente cada vez maior de trabalhadores, passaram por um processo semelhante ao observado nas linhas de montagem fordistas. Segundo o autor, estas atividades, à medida que se tornavam representativas dentro do processo produtivo, passaram também a ter suas tarefas subdivididas e reduzidas a atividades cada vez mais fracionadas e mais simples, repercutindo em uma necessidade cada vez menor de instrução e adestramento. Tarefas mais simples e cada vez mais repetitivas implicam em redução das capacidades intelectuais exigidas do trabalhador, reduzem seu interesse e envolvimento no processo produtivo e refletem em menores salários. São os princípios do fordismo/taylorismo aplicados às atividades burocráticas e de serviços. Para o autor, o resultado desse processo é bem conhecido – proletarização, precarização e alienação do trabalho.

Braverman (1980) aponta de forma bem clara esta contradição colocada pelo desenvolvimento das forças produtivas e pelo processo de automação da produção:

Por um lado dá-se ênfase a que o trabalho moderno, como consequência da revolução científico-tecnológica e da “automação”, exige níveis cada vez mais elevados de instrução, adestramento, emprego maior da inteligência e do esforço mental em geral. Ao mesmo tempo, uma crescente insatisfação com as condições de trabalho industrial e de escritório parece contradizer esta opinião. Isso

porque também é dito – não raro inclusive pelos mesmos que antigamente sustentavam a primeira opinião – que o trabalho tornou-se cada vez mais subdividido em operações mínimas, incapazes de suscitar o interesse em empenhar as capacidades de pessoas que possuam níveis normais de instrução; que essas operações mínimas exigem cada vez menos instrução e adestramento; e que a moderna tendência do trabalho, por sua dispensa do “cérebro” e pela “burocratização” está “alienando” setores cada vez mais amplos da (BRAVERMAN, 1980, p. 15-16).

A intenção do autor é de evidenciar que o processo de produção capitalista tem um motor principal que direciona o processo de produção de mercadorias. Apesar de toda a transformação decorrida da aplicação da ciência e do desenvolvimento tecnológico à produção, este norte não mudou. A força que move o modo de produção capitalista - a acumulação de capital continua sendo a responsável por todas estas mudanças. O autor faz uso da obra de Marx como forma de ilustrar esta questão:

Os processos de produção na sociedade capitalista são incessantemente transformados sob o ímpeto da principal força norteadora daquela sociedade: a acumulação de capital. Para os trabalhadores em geral, esta mudança se manifesta, em primeiro lugar, como uma transformação contínua nos processos de trabalho de cada ramo da indústria e, em segundo, como uma redistribuição do trabalho entre ocupações e atividades. (BRAVERMAN, 1980, p.19).

Por isso a importância de sempre ter no horizonte de qualquer análise de desenvolvimento das forças produtivas, o motor primeiro que norteia sua direção. Não é por acaso que as forças produtivas caminham por essa ou aquela direção, mas sim como resultado de um processo conduzido pela classe capitalista de modo a perpetuar o sistema de acumulação de capital.

1.5 – Reestruturação Produtiva, Toyotismo e Acumulação Flexível.

O processo de inovação é algo intrínseco ao próprio capitalismo. À medida que consideramos que as inovações tecnológicas são o motor que vão viabilizar o

crescimento constante e necessário das forças produtivas. Isso acontece porque na busca pela acumulação crescente do capital, o capitalista precisa cada vez mais extrair mais-valor de sua linha de montagem, o que acontece apenas sobre duas condições possíveis, ou pelo aumento da mais-valia absoluta ou através da mais-valia relativa.

A primeira acontece pela extensão do tempo de trabalho do trabalhador, que em cada época possui seus limites impostos pelas forças de resistência da classe trabalhadora. Já a segunda possui potencialidades infinitas, uma vez que depende apenas do grau de desenvolvimento das tecnologias aplicadas ao processo produtivo e da incorporação de inovações que reduzem o tempo de trabalho empregado na produção de determinada mercadoria.

Esta redução do quantum de trabalho vivo incorporado à produção de determinada mercadoria reduz o seu custo final, ampliando o lucro obtido sobre o esforço do trabalhador. Em um primeiro momento, o aumento da lucratividade ocorre pelo aumento da extração de mais-valia em cada unidade produzida, já que a quantidade de trabalho necessário para a produção de cada unidade é reduzido pelo aumento da produtividade do trabalho. Já em um segundo momento, quando o novo custo se estabelece socialmente pela disseminação da nova técnica por toda a indústria, o aumento da lucratividade do capital acontece através da redução do valor de troca da mercadoria, que por sua vez reduz o valor da força de trabalho. A redução do valor da força de trabalho acontece pela redução do valor das mercadorias necessárias para a sua reprodução enquanto classe. Como explica Previtali:

O capitalista que introduz as mudanças no processo produtivo tem a possibilidade de apropriar-se de. Autor parte da jornada de trabalho para o mais trabalho que os demais capitalistas que ainda não o fizeram. Entretanto, essa mais valia extra, obtida quando o capitalista individual consegue obter maior lucro que os demais, desaparece à medida que a mudança se generaliza na economia capitalista. (Marx, 1988). Assim, o aumento da força produtiva do trabalho estende-se pelos ramos da produção, por um lado, reduzindo o valor da força de trabalho. (PREVITALI, 2009, p. 144).

Desse modo, as transformações no processo produtivo, ou a reestruturação produtiva como hoje é conhecida é tratada como um fenômeno da atualidade, na verdade não passa de uma constante no modo de produção capitalista, o que muda é a

frequência e a intensidade com que estas mudanças acontecem. Para Previtali (2009), “o processo de reestruturação produtiva da empresa nada mais é que a reestruturação do capital, visando assegurar sua expansão e acumulação.” (PREVITALI, 2009, p. 153).

Hoje assistimos um intenso processo de reestruturação produtiva, e não há como negar que a intensidade e a velocidade com que estas ocorrem nos dias de hoje é algo nunca visto na história do capitalismo, mas a novidade cessa por aí. Devemos considerar que as revoluções advindas da máquina a vapor e da indústria química também pareceram para seus contemporâneos algo nunca antes visto na história do capitalismo, uma verdadeira revolução nos métodos e processos produtivos que transformaram os alicerces da indústria da época. Mas assim é o capitalismo, é a transformação constante de seus paradigmas produtivos que o mantém vivo, que o impulsiona e que carrega a sua maior contradição.

Harvey coloca que a acumulação flexível pode ser considerada como “uma combinação particular e, quem sabe, nova de elementos primordialmente antigos no âmbito da lógica geral de acumulação do capital”. (HARVEY, 2004, p.184). Desse modo, o toyotismo, apesar de representar uma grande mudança nos paradigmas produtivos, é resultado de um movimento que se iniciou na gênese do próprio modo capitalista de produção, sendo resultado de um processo de mudanças que começa em sua origem e resultou na sua configuração de hoje.

Segundo Lucas (2012), o toyotismo surge no Japão na década de 1950 como resposta à crise econômica instaurada no pós-guerra, bem como a reconstrução do país devastado pela guerra. A escassez e as dificuldades de reconstrução originaram um sistema produtivo pautado na eliminação de qualquer tipo de desperdício.

Ainda segundo o autor, o modelo japonês começa a ganhar importância mundial após a crise do petróleo, na década de 1970, quando se torna referência nos mais diversos tipos de indústrias, adquirindo contornos específicos a cada país e a cada tipo de empreendimento capitalista.

D acordo com Harvey, a acumulação flexível:

É marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracterizam-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e,

sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. (HARVEY, 2004, p.140).

Para Previtali (2009), o início da incorporação do sistema japonês pelo ocidente passa pela adoção parcial de técnicas isoladas, “visando à otimização do processo de produção, redução dos chamados desperdícios e maior envolvimento do trabalhador” (PREVITALI, 2009, p. 151). A autora cita como exemplos os Grupos de Controle de Qualidade (GCQ), os gráficos de Controle Estatístico de Processos (CEP) e o just-in-time, e pela ausência de resultados práticos em sua adoção parcial, passaram a adotar o toyotismo de forma mais completa em suas plantas produtivas.

Além disso, ainda segundo a autora, a expansão do mercado a níveis globais, pela entrada das multinacionais americanas e europeias no terceiro mundo, e a consequente difusão das técnicas de controle do trabalho no novo mundo levou à readequação do mundo a um novo mercado global e uma nova divisão internacional do trabalho. Esse movimento amplia a concorrência a nível global e facilita a expansão desses novos paradigmas apresentados pelo modelo japonês. Em suas palavras:

Na segunda metade da década de 60, a estabilidade e hegemonia do regime taylorista-fordista começaram a ser questionadas. Nesse contexto, intensificou-se um processo de expansão e difusão das práticas de organização e controle do trabalho nos países do Terceiro Mundo, desencadeado pela expansão multinacional de empresas norte-americanas e européias que viram possibilidades de crescimento além de seu mercado de origem. Esse processo implicou na ampliação do comércio internacional e em uma nova divisão internacional do trabalho, baseada na troca de matérias-primas e produtos manufaturados entre os países centrais e os países periféricos. (PREVITALI, 2002, p.35-36)

Ricardo Antunes (2006) salienta que o crescimento do modelo japonês pelo mundo é resultado de uma crise estrutural do capitalismo, uma vez que o fordismo já não conseguia suprir as necessidades de reprodução do capital em escala global. Ou para Vasapollo:

A crise do Fordismo – que em verdade é a expressão fenomênica de uma crise estrutural – a partir dos inícios dos anos 1970, fez com que o capital implementasse um processo de reestruturação em escala global, visando tanto a recuperação do seu padrão de acumulação, quanto a reposição da hegemonia que vinha perdendo, no interior do espaço produtivo. (VASAPOLLO, 2005, p. 7-8).

Dentre as premissas que balizaram à criação de um novo sistema de produção baseado no modelo japonês estão os conceitos de *just-in-time* e automação, que podem ser caracterizados pela perseguição do fundamento básico de uma produção a mais enxuta e flexível possível. O objetivo é o de se cortar desperdícios e estar pronta para responder de forma mais rápida e eficiente possível às mudanças no mercado.

A flexibilidade perseguida pelo modelo japonês implica necessariamente em um modelo produtivo que valorize, segundo Lucas (2012), quatro pontos principais:

- Ajuste entre funcionários, insumos, processos produtivos e estoques de modo a se ter o menor custo possível, o menor desperdícios de insumos, força de trabalho sempre ativa e maior flexibilidade par atender as demandas do mercado.
- Automação e integração das cadeias produtivas, a fim de se reduzir o tempo de produção entre as diversas etapas do processo produtivo e responder de forma mais eficiente a mudanças do mercado.
- Terceirização e subcontratação como forma de se poder flexibilizar a quantidade de força de trabalho em operação de acordo com as necessidades de produção.
- Adequação dos horários de trabalho à dinâmica do mercado.

Para Lucas (2012), os fundamentos listados acima, e que servem de base para o modelo de produção caracterizado pelo conceito de empresa enxuta recai de forma direta nos quadros de força de trabalho das empresas. Isso ocorre porque, na busca de um quadro mínimo necessário às atividades fundamentais, o capitalista opta por terceirizar todas as etapas do processo produtivo que possa ser repassado a outras empresas. Um reflexo imediato desta postura está no aumento dos trabalhadores em tempo parcial ou temporários, terceirizados e subcontratados. Assim, há um tipo de compartilhamento dos riscos frente a um mercado incerto e de baixo crescimento.

Previtali (2009), afirma que o capital passa também a exercer um novo tipo de olhar para o trabalhador, diferente daquele posto pelo modelo fordista/taylorista:

Ao mesmo tempo, agência começa a enfatizar um conjunto de qualificações e habilidades dos trabalhadores do chão-de-fábrica que até então não eram significativos. Pesquisas realizadas por Previtali e Faria (2008) mostram que quesitos subjetivos tais como: saber trabalhar em grupo, ter iniciativa, ser participativo, ser responsável, passaram a ter prioridade em detrimento da experiência profissional. Dessa forma, elementos subjetivos e comportamentais tornam-se fundamentais para assegurar a disciplina e o comprometimento do trabalhador no local de trabalho e também fora dele. (PREVITALI, 2009, p. 152).

Outro ponto importante levantado por Previtali (2009), na questão do envolvimento direto do trabalhador com o pensar do processo produtivo, está na importância que a empresa moderna coloca na capacidade cognitiva do trabalhador de auxiliar na capacidade de inovação técnica a níveis incrementais⁷. Este fenômeno se contrapõe diretamente aos princípios tayloristas/fordistas, onde a questão técnica do processo produtivo estava concentrada nas mãos da gerência. A motivação do trabalhador acontece diretamente através do pagamento de prêmios individuais, ou coletivos, como ganhos de produtividade e participação nos lucros, ou indiretamente, por mecanismos de constrangimento imposto ao trabalhador a fim de forçar sua participação na gestão de seu trabalho.

Vasapollo defende a tese de que as mudanças nos processos produtivos, principalmente após os anos 1980, se caracterizam por um forte enxugamento dos quadros das empresas, através da informatização do processo produtivo e pela adoção cada vez mais crescente do *outsourcing*, ou terceirização. Isto visando à redução de impostos e de custos de produção, além de oferecer maior flexibilidade às linhas de produção que podem responder de forma mais eficiente às oscilações do mercado. Para o autor, o sistema de produção, baseada na flexibilidade, surge como resposta à rigidez das plantas produtivas fordistas, frente às oscilações de um novo mercado consumidor

⁷ Segundo Previtali, “inovações incrementais são aquelas que ocorrem sem resultado direto de uma pesquisa formal, mas através de pequenas mudanças no processo produtivo. Seus efeitos estão mais relacionados ao crescimento da produtividade” (PREVITALI, 2009, p. 142).

emergente. Para o autor, este novo mercado consumidor não é dominado pelo consumo de massa, característico da incorporação do proletariado ao mercado de consumo, mas sim por um consumo mais específico, focado na concorrência internacional e na diferenciação de produtos e serviços.

A informatização da produção reduz os ciclos de produção, e para que esta produção encontre mercado é preciso que também se acelere o ciclo do consumo, pela mudança constante, ainda que pouco importante, dos produtos e dos serviços associados a estes produtos. Vasapollo (2005), afirma que, para isso acontecer é necessário que a produção esteja apta a se reinventar de forma sistemática a fim de se criar novos produtos e assim novas necessidades e novos mercados que sejam capazes de realizar este ciclo produtivo mais veloz.

Para Harvey, a aceleração do giro dentro do processo produtivo é inútil caso não ocorra uma contrapartida no ciclo de consumo, que realize no mercado o aumento da produtividade resultante desse processo:

"Mas a aceleração do tempo de giro na produção teria sido inútil sem a redução do tempo de giro no consumo. A meia vida de um produto fordista típico, por exemplo, era de cinco a sete anos, mas a acumulação flexível diminuiu isso em mais da metade em certos setores. [...] A acumulação flexível foi acompanhada na ponta do consumo, portanto, por uma atenção muito maior às modas fugazes e pela mobilização de todos os artifícios de indução de necessidades e de transformação cultural que isso implica". (HARVEY, 2004, p.148).

Neste cenário, Vasapollo argumenta que perde-se a importância das economias de escala em favor de uma maior diversidade de produtos e uma resposta mais rápida aos desejos do mercado. Desse modo, os lucros devem ser obtidos dentro de uma produção mais enxuta, pela redução dos custos e não por um aumento da produção. Ou como coloca Harvey:

As economias de escala buscadas na produção fordista de massa foram substituídas por uma crescente capacidade de manufatura de uma variedade de bens e preços baixos em pequenos lotes. As

economias de escopo derrotaram as economias de escala. (HARVEY, 2004, p.148).

Assim, segundo os argumentos de Harvey, a mundialização do mercado leva à negação do Estado enquanto agente capaz de interferir na economia, tornando-se um obstáculo ao pleno desenvolvimento do mercado global. Mercado global este que pelo alcance busca entre os países os menores custos de força de trabalho, maior desregulamentação da economia, menores restrições ambientais e trabalhistas, colocando as ações sociais do estado não somente como indesejáveis, mas como inviabilizadoras da industrialização de determinadas regiões do globo.

No entanto, Harvey defende que apesar de trazer muitas inovações ao capitalismo, a acumulação flexível permanece fiel aos seus princípios, que podem, segundo o autor, ser resumidos em três pontos:

- O capitalismo é orientado para o crescimento – só pelo crescimento constante é possível garantir a manutenção da taxa de lucros capitalista. A acumulação flexível é importante à medida que fornece as condições necessárias para promover o crescimento da produção e do consumo, à medida que reduz o giro da produção e do consumo.
- O crescimento do capital se apoia na exploração do trabalho vivo dentro do processo produtivo – por isso o controle do trabalho é essencial para garantir que se mantenha a diferença entre o que é produzido e aquilo que é apropriado pelo capitalista na forma de mais valia. “A dinâmica da luta de classe pelo controle do trabalho e pelo salário de mercado é fundamental para a trajetória do desenvolvimento capitalista”. (HARVEY, 2004, p.166).
- O capitalismo é, por necessidade, dinâmico – a busca individual do capitalista por vantagens competitivas e pelo lucro dá o tom do dinamismo do modo de produção capitalista. O controle do trabalho é fundamental para que a inovação chegue à linha de montagem, tanto no que tange uma baixa resistência dos trabalhadores às novas técnicas, como para que os mesmos estejam aptos ao contato com novas tecnologias.

Como podemos observar o controle maior do trabalho por parte do capitalista é essencial para que esses três fundamentos apontados por Harvey se efetivem sem a

existência da classe trabalhadora. Harvey ainda aponta que a acumulação flexível se coloca como uma combinação eficiente das duas formas de acumulação de mais valia apontadas por Marx em “O Capital” (1985).

A primeira chamada de mais valia absoluta, apoia-se na extensão da jornada de trabalho com relação ao trabalho necessário para garantir a reprodução da classe trabalhadora num dado padrão de vida. A passagem para mais horas de trabalho associadas com uma redução geral do padrão de vida através da erosão do salário real ou da transferência do capital corporativo de regiões de baixos salários representa uma faceta da acumulação flexível de capital⁸. [...] Nos termos da segunda estratégia, denominada mais valia relativa, a mudança organizacional e tecnológica é posta em ação para gerar lucros temporários para firmas inovadoras e lucros mais generalizados com a redução dos custos dos bens que definem o padrão de vida do trabalho. (HARVEY, 2004, p.174).

Sob o ponto de vista do trabalho, a redução das plantas produtivas e a consequente redução dos quadros de força de trabalho, refletem de duas formas sobre o trabalho como um todo. Primeiro pela exigência de uma maior flexibilidade do trabalhador, para que acompanhe a própria flexibilidade do processo produtivo, e por outro lado a criação do desemprego estrutural vai reduzir de forma evidente os direitos trabalhistas. Como ilustra Vasapollo:

A nova organização capitalista do trabalho é caracterizada cada vez mais pela precariedade, pela flexibilização e desregulamentação, de maneira sem precedentes para os assalariados. É o mal estar do trabalho, o medo de perder seu próprio posto, de não poder mais ter uma vida social e de viver apenas do trabalho e para o trabalho, com a angústia vinculada à consciência de um avanço tecnológico que não resolve as necessidades sociais. É o processo que precariza a totalidade do viver social. (VASAPOLLO, 2005, p. 27).

A questão do controle do processo produtivo vai adquirir novos contornos dentro dos processos toyotistas de produção. Segundo Previtali (2002), a questão do controle

⁸ A transferência de plantas produtivas para países do terceiro mundo, que ficou conhecido por “fordismo periférico” são exemplos dessa prática.

dentro do toyotismo adquire características mais veladas que no modelo taylorista-fordista. A gerência passa a colocar nas mãos do trabalhador a função de se auto-controlar pela instituição de instrumentos como o controle da qualidade total, e a criação de formas de remuneração indireta do trabalho vinculados aos resultados financeiros da empresa e a aumentos da produtividade da planta produtiva. Nas palavras da autora:

O que se observa a partir dos anos 80 e particularmente ao longo da década de 90 é a construção de uma nova forma de racionalização do processo de trabalho que potencializa o controle e a vigilância no local de trabalho e impõem aos trabalhadores um intenso e cuidadoso monitoramento por meio das análises constantes de índices de produtividade, de desempenho, de satisfação dentre tantas outras. (PREVITALI, 2002, p. 53).

Segundo Harvey, A atual tendência dos mercados de trabalho “é reduzir o número de trabalhadores “centrais” e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins”. (HARVEY, 2004, p.144).

Desse modo, podemos concluir que a acumulação flexível resulta para ao trabalhador em geral uma queda da qualidade do trabalho. Isto acontece tanto pelo aumento dos mecanismos de controle, ainda que mais velados, impostos pela gerência ao trabalhador, como pelo surgimento de novas formas de contrato de trabalho que aprofundam a precarização do trabalho e reforçam o desemprego estrutural. Dentre essas formas, destacamos a terceirização

Capítulo 02 – RESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E TERCEIRIZAÇÃO: OS CAMINHOS DA PRECARIZAÇÃO

2.1 – Terceirização

A terceirização surge no âmbito da gestão estratégica e otimização de custos oriundos dos princípios toyotistas de produção e é uma das ferramentas da reestruturação produtiva que leva à precarização do trabalho. Dentre os principais conceitos que ganharam destaque dentro das discussões sobre gestão eficiente e controle de custos está a questão da terceirização. Também conhecido como *outsourcing*, este conceito baseia-se no argumento de que as empresas devem focar seus esforços naquilo que constitui sua atividade-fim delegando a terceiros tudo aquilo que não seja fundamental às atividades e processos ligados à obtenção de seu produto final. Em outras palavras, as empresas devem manter seu foco naquilo a que elas se propõem a oferecer ao mercado, ou seja, devem voltar seus olhos unicamente àquilo que tange os esforços que buscam alcançar a missão da empresa. Para Inhoff:

Diante da necessidade de transformações nos meios produtivos, a fim de economizar e aproveitar melhor os recursos, visando o aumento da competitividade nas organizações, é que surgem estratégias de gestão, como a terceirização. (INHOFF, 2005, P.92).

A prática da terceirização surge a partir da busca de redução dos custos de produção, principalmente no que tange custos com a força de trabalho, como forma de se obter vantagem competitiva frente ao mercado. O discurso oficial associado a esta prática, baseia-se principalmente na questão da competitividade e da centralização dos esforços, por parte da empresa, no que seria sua missão enquanto empresa, ou seja, na obtenção de seu produto ou serviço final. Segundo Fernandes:

Uma das principais questões do cenário atual dos negócios é a necessidade das organizações de atuarem de forma competitiva. Diante disso o Outsourcing surge como possibilidade concreta para vantagem competitiva. Pode-se dizer que é uma ferramenta estratégica, cuja exploração pelas empresas está se dando de forma gradativa. Trata-se de uma inovação na categoria de serviços, que vem como aliada à dinâmica do *core competence*. (FERNANDES, 2003, p. 68).

Juridicamente Nobrega define o processo de terceirização em uma empresa como:

Sendo o processo pelo qual a relação de trabalho não mais é limitada a dois polos, estando, de um lado, aquele que presta serviços, que dispõe de sua energia de trabalho, e, do outro, aquele que se beneficia desse labor, oferecendo-lhe, em contra partida, uma remuneração equivalente. É justamente a entrada, nessa relação jurídica, de um terceiro envolvido, intermediando os interesses dos outros dois, que caracteriza a terceirização. (NOBREGA, 2012).

Segundo os princípios da terceirização, tudo aquilo que não seja fundamental ao processo produtivo intrínseco da empresa, compondo por sua vez aquilo chamado de atividade-meio, como limpeza, conservação, transporte e outros, devem ser delegados a outras empresas contratadas para executá-los. Desse modo, a empresa garantiria a manutenção de seu foco e seus esforços na sua atividade principal.

O conceito de terceirização surge segundo Fernandes (2003) como uma possibilidade concreta para se buscar uma vantagem competitiva frente ao mercado. Pode-se dizer que é uma ferramenta estratégica, de uma inovação na categoria de serviços, que vem como aliada à dinâmica do *core competence*. Inhoff (2005) destaca a característica da terceirização de buscar fora tudo aquilo que não é essencial e estratégico para a atividade-fim das empresas, ou ainda segundo Martins (2011), consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa.

Um conceito que descreve bem todos esses aspectos e que pode ser dito como definitivo no que diz respeito à terceirização e todos os seus aspectos conceituais é

retirado da obra “Terceirização e Parceirização” de Dernizo Pagnocelli (1993), um franco entusiasta da terceirização a nível global que define o processo da seguinte forma:

É um processo planejado de transferência de atividades para serem realizadas por terceiros.

Para consubstanciar essa nossa definição, fazem-se necessários ainda alguns comentários:

1. É um processo porque é contínuo, permanente.
2. É planejado (...)
3. (...) Refere-se às atividades que não sejam o âmago da Missão da empresa.
4. Realizadas por terceiros – executadas fora da empresa. (PAGNOCELLI, 1993. p.10).

Desse modo, segundo seus defensores, o processo de terceirização apresenta para a empresa diversas vantagens competitivas. No entanto a terceirização representa um processo de crescente de precarização do trabalho e de perda de direitos para a classe trabalhadora, uma vez que no fim das contas, seu principal objetivo é a redução de custos com a força de trabalho e a ampliação da acumulação de capital.

Dentre as vantagens apontadas por autores como Pagnocelli (1993), D'Ávila (2012), Brasil (1993) Reis (2005) e Inhoff (2005), podemos destacar:

- Focalização: A terceirização das chamadas atividades-meio da empresa, permite que a alta direção concentre seus esforços naquilo que é o verdadeiro foco da empresa, ou seja, aquilo que representa de fato a sua Missão.
- Flexibilidade: As empresas que optam por terceirizar tendem a manter uma estrutura mais enxuta. Ao concentrar suas atividades no foco do seu negócio, delegam a terceiros as atividades consideradas atividades-meio, mantendo-se assim menores tanto em estrutura organizacional como na sua estrutura física. Esta estrutura mais esguia garante a empresa maior

agilidade em realizar mudanças exigidas pelo seu ambiente organizacional ou pelo mercado. Ou seja, “a empresa competitiva (...) terá uma estrutura enxuta e agilidade nas respostas às mudanças bruscas do ambiente” (PAGNOCELLI, 1993).

- Desburocratização: A redução do tamanho da empresa também encurta os caminhos burocráticos que compõem o caminho de tomada de decisões dentro de uma corporação, o encurtamento desses caminhos significa um ganho em agilidade em relação ao mercado. Segundo Brasil, a terceirização “possibilita um enxugamento na estrutura organizacional [...] reduzir a quantidade de níveis hierárquicos da estrutura e/ou largura de sua base” (BRASIL, 1993, p. 8). A horizontalização da empresa aproxima os diversos setores, melhora a comunicação interna e facilita a tomada de decisões.
- Melhoria da qualidade nos produtos e serviços terceirizados: Pagnocelli (1993) e Brasil (1993) colocam que com a delegação de determinadas atividades, que não compõem o foco da empresa a terceiros, a empresa contrata pode procurar no mercado aquilo que há de melhor neste segmento. Especializando-se nessas atividades conseguem fazê-lo de forma mais eficiente e com melhor qualidade.
- Melhoria da produtividade: ao atender mais de um fornecedor a empresa contratada consegue ganhos de escala e viabiliza a adoção de certas tecnologias que não seriam possíveis pela produção demandada por apenas uma de suas contratantes em separado. Segundo Brasil (1993), as empresas terceirizadas ao fornecerem o mesmo produto a vários segmentos da indústria “possibilita o surgimento de vantagens de escala. Isto representa fatores importantes que influenciam os custos de produção”. (BRASIL, 1993, p. 6)
- Redução de custos: representa a síntese de todos os pontos anteriores. É na redução de custos que todas as outras vantagens elencadas anteriormente

vão se cristalizar como vantagem mercadológica da empresa que contrata frente ao seu mercado. Segundo Brasil (1993): “A empresa pode terceirizar atividades que não adicionam valor ao produto final, [...] o que ocorre é a transformação de certos custos fixos [...] em custos variáveis” (BRASIL, 1993: p. 6-11).

Como podemos visualizar nas vantagens apontadas por diversos autores na adoção do processo de terceirização pelas empresas, no final das contas o seu principal objetivo é a redução de custos. Mais que isso, redução de custos em cima da força de trabalho. Esse esforço do capital em reduzir de forma sistemática os custos com a força de trabalho dentro do processo produtivo representa perdas importantes para a classe trabalhadora em diversos aspectos.

Como vimos na seção anterior, a desenvolvimento das forças produtivas dentro do modo capitalista de produção possui um motor propulsor primeiro, que trabalha no sentido de perpetuar o processo de acumulação de capital. Desse modo, podemos concluir que os argumentos apresentados pelos autores que defendem a eficiência da terceirização enquanto instrumento de gestão, na verdade apresentam apenas um lado da moeda, que é representativo desses interesses da classe capitalista.

Falta a estes autores analisarem o lado da moeda que trata dos impactos da terceirização na qualidade do trabalho e na vida dos trabalhadores. É nesse sentido que Viana (2011) argumenta que além de uma estratégia de competição entre empresas, a terceirização é uma estratégia de poder da classe capitalista sobre a classe trabalhadora. Nas palavras do autor:

Mas a terceirização, como vimos, é também uma estratégia de poder. Viabilizada pela nova relação de forças entre capital e trabalho, ela aprofunda a desigualdade entre os atores sociais, minando a força do grupo e abalando os alicerces do próprio Direito. (VIANA, 2011; p. 07)

Isso porque essa estratégia de competição intercapitalista está fundada na redução de custos de produção através da redução de salários e de direitos historicamente adquiridos pela classe trabalhadora, como veremos nas seções seguintes.

Outro aspecto importante a ser levantado é que a terceirização não é um fenômeno novo no modo de produção capitalista. Marx (1985) nos apresenta em sua análise da evolução do capitalismo formas primárias de terceirização ocorridas no início da industrialização, como *putting out*. Além disso, a terceirização de atividades-meio do processo produtivo sempre esteve presente enquanto estratégia organizacional, no entanto é nos dias atuais que este fenômeno se torna uma ferramenta importante de redução de custos e de precarização da força de trabalho.

Autores como Druck (2008) e Antunes (2004, 2006) afirmam a precarização do trabalho não é uma novidade no modo de produção capitalista, no entanto, com a reestruturação produtiva ocorrida nas últimas décadas, e o crescimento da terceirização, a precarização do trabalho:

“passa a ter um lugar estratégico e central na lógica da dominação capitalista, deixando de ser algo residual ou periférico, para se institucionalizar em todas as regiões do mundo, tanto nos países desenvolvidos e centrais como em países como o Brasil”. (DRUCK, 2008, p.98)

Araújo (2001) afirma que enquanto nas fases anteriores do capitalismo a terceirização possuía funções diversas na estratégia empresarial, na atualidade estas funções se concentram em um ponto central de redução de custos, o que confere a ela um novo sentido, totalmente diferente daquele exposto no início desta seção. Enquanto em sua fase anterior a terceirização servia como uma forma de aprimorar as atividades de uma determinada empresa, compondo em mais uma estratégia de ação, atualmente seu foco principal é a redução do custo da força de trabalho. Nas palavras do autor:

A atualidade, entretanto, imprime à terceirização determinados atributos, ao ponto de se poder afirmar, sem exageros, tratar-se de um fenômeno novo. De peça acessória, periférica complementar na arquitetura produtiva, ela se transforma em elemento central, em condição de flexibilidade, portanto, fundamental do ponto de vista da produtividade e da competitividade das empresas. (ARAÚJO, 2001, p.56).

Para Druck (2008), quando a terceirização adquire esses contornos, ela passa a ser uma ameaça importante aos direitos dos trabalhadores e a principal forma de precarização do trabalho na atualidade. Segundo a autora a própria nomenclatura de “terceiros” confere a esses trabalhadores um papel periférico no processo produtivo, apontando assim para uma “desqualificação, para uma condição mais precária, menos central e de subordinação aos primeiros” (DRUCK, 2008, p. 99). E continua:

Nessa medida, a terceirização é uma das principais formas ou dimensões da flexibilização do trabalho, pois ela consegue reunir e sintetizar o grau de liberdade que o capitalista dispõe para gerir, e desta forma, dominar a força de trabalho. Liberdade que é verificável através da flexibilização dos contratos e, principalmente, da transferência de responsabilidade de gestão e de custos trabalhistas para um “terceiro”. Uma prática de gestão que encontra respaldo em vários aspectos e instrumentos que limitam a regulação do mercado de trabalho, a exemplo das mudanças na legislação trabalhista, cuja flexibilização ocorre no sentido de fortalecer a liberdade da ação empresarial, principalmente no que tange à retirada de direito dos trabalhadores. (DRUCK, 2008, p. 98-99).

Nesse sentido a autora conclui dizendo que se os princípios do que ela chama de “boa terceirização”⁹, não representam mais a realidade da terceirização dentro do processo de acumulação flexível. Para a autora, os estudos empíricos atuais demonstram que a terceirização passou a assumir um papel de gestão flexível do trabalho, “que tem levado, invariavelmente, à precarização das condições de trabalho, do emprego e da saúde” (DRUCK, 2008, p. 100).

Para ilustrar essas afirmações, a autora recorre a vários estudos específicos sobre o tema, que chegam a conclusões semelhantes. Entre estes podemos destacar o de Piccinini (2004), que estudando as cooperativas do Rio Grande do Sul chega à conclusão de que para os empresários do setor a escolha da terceirização representa a melhor forma de flexibilização da utilização da força de trabalho. Para o autor é possível, desse modo, adequar os trabalhadores às necessidades do mercado, através da

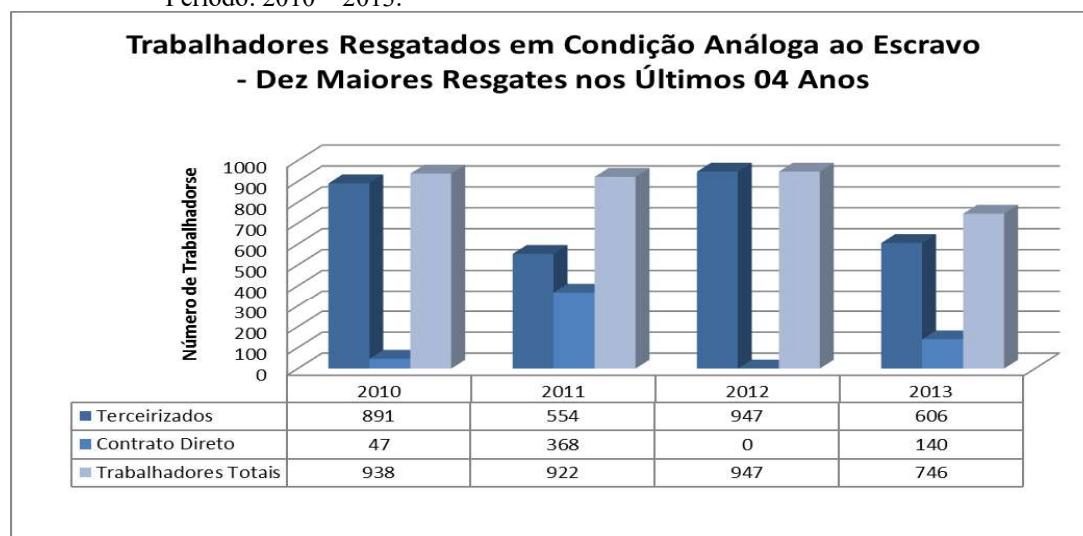
⁹ Segundo Druck a “boa terceirização” se refere à conceituação clássica do termo, e que foi exposta no início desta seção, nas palavras da autora, se refere à terceirização enquanto um processo de focalização “isto é, a empresa deve se concentrar em aquilo que é especialista, na sua atividade central ou nuclear, ou naquilo que ela tem competência melhor para fazer, e transferir as demais atividades para terceiros” (DRUCK, 2008, p. 99).

flexibilização de horários, de jornada de trabalho e até de pagamento de salários flexíveis de acordo com a produtividade ou demanda de mercado. Cita também o estudo de Lima (2001), realizado no nordeste do Brasil, e que conclui que a utilização do trabalho terceirizado pelas empresas:

Na realidade, trata de precarização do emprego e do trabalho, pois o associado fica a mercê das demandas da empresa contratante e é forçado a cumprir prazos (curtos) exigidos, intensificando sua jornada de trabalho, além de perder sua condição de assalariado e todos os direitos decorrentes. (LIMA, 2001 *apud* DRUCK, 2008, p. 105).

Outro dado importante a ser analisado, e que reforça caráter precarizado do trabalho terceirizado está no levantamento realizado por Filgueiras (2013) sobre o resgate de trabalhadores em condições análogas ao trabalho escravo nos últimos 04 anos. Segundo seu levantamento, que leva em consideração os dez maiores resgates realizados pela fiscalização do Ministério do Trabalho em cada ano, o número de trabalhadores terceirizados entre o universo de resgates realizados, chega a montantes próximos a 90% do número total de trabalhadores resgatados. Podemos visualizar a relação entre o número de trabalhadores terceirizados e o número total de trabalhadores resgatados no Gráfico 01 abaixo:

Gráfico 01 – Trabalhadores Resgatados em Condição Análoga ao Escravo.
Período: 2010 – 2013.



Fonte: DETRAE (Departamento de erradicação do Trabalho Escravo).
Elaborado a partir de dados retirados de Filgueiras, (2013) p.7.

Como se pode observar, apenas uma pequena minoria dos trabalhadores que se encontravam em situação próxima à da escravidão, possuem vínculo direto com seus empregadores, o que dificulta a penalização dos mesmos, uma vez que as empresas interpostas na maioria das vezes são empresas de fachada em nome de laranjas. Desse modo a terceirização acaba por agir no sentido de incentivar a prática do trabalho análogo ao trabalho escravo pela garantia de impunidade. Segundo o autor:

As empresas buscam transferir (afastar) a incidência de regulamentação exógena (Estado e sindicato) do seu processo de acumulação, externalizando ao ente interposto o encargo de ser objeto de qualquer regulação limitadora. Ou seja, a adoção da terceirização pelas empresas potencializa a capacidade de exploração do trabalho e reduz a probabilidade de atuação dos agentes que poderiam impor limites a esse processo. (FILGUEIRAS, 2013, p.7)

Em suma, o que podemos concluir a partir da análise dos dados discutidos, é que a terceirização no Brasil ocupa hoje o posto de um dos principais agentes de precarização do trabalho e do trabalhador, tanto no setor privado como no setor público. No próximo capítulo vamos tratar de forma mais detalhada a terceirização no setor público brasileiro, e em particular a terceirização nas Instituições Federais de Ensino.

2.2 – Terceirização e Relações de Classe

Outro aspecto importante que deve ser analisado no processo de mudança nas relações de trabalho nos últimos séculos está ligado à forma como a classe trabalhadora se organiza e se reconhece enquanto classe e como age de forma a alterar o seu estado de submissão à classe capitalista. Para Braverman (1980) esse processo de autorreconhecimento sofreu um grande golpe com o desenvolvimento das forças produtivas.

Por um lado a diversificação dos postos de trabalho e a mudança nas plantas produtivas promoveram um processo de desconcentração da força de trabalho. Os trabalhadores não se concentram mais embaixo de um mesmo teto, e as atividades parceladas e cada vez mais desconectadas entre si complicam o processo do trabalhador de reconhecer no colega de trabalho uma unidade de classe como ocorria com maior facilidade na fábrica fordista/taylorista.

Por outro lado, os ganhos de produtividade proporcionados pela tecnologia aplicada à produção levaram a um crescimento espantoso do poder de consumo da classe trabalhadora. Ainda que a maior parte do excedente fosse apropriada pelo capitalista através da extração da mais-valia, a transferência de uma parte, ainda que pequena desse incremento aos salários pela pressão dos sindicatos e o barateamento do produto final, gerou um mercado de consumo de massa em proporções até então desconhecidas pela classe trabalhadora. Esse processo criou a ilusão de inclusão da mesma nos ganhos gerados pelo desenvolvimento tecnológico. Essa inclusão, aliás, se mostrou necessária ao desenvolvimento do capital, uma vez que o aumento da oferta de bens deve ser acompanhado por um aumento da demanda sob a pena de uma crise de superprodução.

Assim, segundo Braverman (1980), a inclusão da classe operária no mercado de consumo de massa e o distanciamento criado pela diversificação do trabalho e dos trabalhadores significaram um arrefecimento da luta de classe. Para o autor, esse movimento de luta passou de uma posição mais combativa do sistema para uma posição de barganha por melhor distribuição do crescimento promovido pelos aumentos de produtividade do trabalho.

O extraordinário desenvolvimento da tecnologia científica, da produtividade do trabalho e, em certo grau, dos níveis ordinários de consumo da classe trabalhadora durante este século, tiveram, como não raro se observou, um profundo efeito sobre os movimentos trabalhistas em geral. A classe trabalhadora sindicalizada, intimidada pelo grau e complexidade da produção capitalista e enfraquecida no seu ímpeto revolucionário original pelos ganhos proporcionados pelo rápido incremento da produtividade, perdeu cada vez mais ânimo e ambição de arrancar o controle das mãos capitalistas, e tendeu mais a barganhar por participação do trabalho no produto. (BRAVERMAN, 1980, p. 21).

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

Além disso, segundo Harvey,

“As formas de organização da classe trabalhadora (como os sindicatos), por exemplo, dependiam bastante do acúmulo de trabalhadores na fábrica para serem viáveis, sendo peculiarmente difícil ter acesso aos sistemas de trabalho familiares e domésticos. [...] A luta contra a exploração capitalista na fábrica é bem diferente da luta contra um pai ou um tio que organiza o trabalho familiar num esquema de exploração altamente disciplinado e competitivo que atende às encomendas do capital multinacional”. (HARVEY, 2004, p.145-146).

No entanto as conquistas da classe operária na distribuição da riqueza gerada pelo capital não é suficiente para proporcionar o fim da insatisfação que é intrínseca ao modo de produção capitalista e que tem a sua gênese na alienação do trabalho. Apesar de possuir mais conforto e poder usufruir mais plenamente de parte do mercado de consumo de massa, o trabalhador ainda se encontra em uma situação em que o seu trabalho permanece expropriado de sentido. O trabalho ainda é força de trabalho com todas as suas limitações. Não proporciona ao trabalhador a satisfação e a plenitude do trabalho enquanto agente emancipador do homem, e segue como algo penoso e cada vez mais sem sentido em si mesmo. Como coloca Braverman:

A insatisfação centrava-se não tanto na incapacidade do capitalismo de proporcionar trabalho, mas quanto ao tipo de trabalho que ele proporciona; não quanto ao colapso de seus processos produtivos, mas quanto a seus espantosos efeitos nesses processos, no momento de seu maior “êxito”. Não se devia a que as pressões da miséria, desemprego e escassez tenham sido eliminadas. Longe disso; e pelo contrário, porque elas eram suplantadas por uma insatisfação que não pode ser contornada oferecendo-se mais prosperidade e empregos, pois

precisamente são essas coisas que em primeiro lugar originam a insatisfação. (BRAVERMAN, 1980, p. 23-24).

Esse movimento, segundo Harvey, significa uma nova estratégia de controle e redução do poder de pressão da classe trabalhadora organizada. As várias modalidades de trabalho, que deram origem a vários tipos de trabalhadores são utilizados como forma de contrapeso ao poder do trabalhador organizado. Segundo o autor isso ocorre devido:

O modo como forças intelectuais e novas tecnologias são empregadas para pôr por terra o poder organizado da classe trabalhadora, os recursos dos capitalistas na tentativa de promover a competição entre os trabalhadores, ao mesmo tempo que exigem flexibilidade de disposição, de localização e de abordagem de tarefas. (HARVEY, 2004, p.175).

Todos estes fatores apresentados nessa seção nos levam à conclusão de que o desenvolvimento tecnológico e o progressivo processo de desenvolvimento das forças produtivas, apesar de propiciar ganhos importantes para o capital, não conseguem promover o desenvolvimento da classe trabalhadora. À medida que o capital consegue, pelo aumento da produtividade do trabalho, ampliar a extração de mais valia do processo produtivo, ele concentra esses ganhos em suas mãos, não compartilhando seu crescimento com a classe trabalhadora.

Ao contrário, o capital cria mecanismos de cooptação e envolvimento do trabalhador no processo de ampliação de seus ganhos, à medida que o desenvolvimento tecnológico promove o crescimento do desemprego estrutural. A classe trabalhadora é colocada contra a parede, não possuindo alternativa a não ser se render às novas formas de trabalho que surgem com a acumulação flexível do capital. Formas de trabalho cada vez mais precarizadas como veremos na próxima seção.

2.3 – Terceirização e a Precarização do Trabalho

A precarização do trabalho e do trabalhador dentro dos moldes de produção toyotistas, ou da produção flexível é analisada de forma bem específica e detalhada por Marcílio Lucas, em seu trabalho *Los principios Toyotistas em el contexto de la reestructuracion productiva: nuevos (Y viejos) imperativos del capital y las transformaciones del mundo del trabajo*. Neste artigo, o autor busca mostrar como o tratamento da força de trabalho como mais um insumo a ser racionalizado dentro do processo produtivo vai impactar de forma direta nas condições de trabalho e nos rendimentos do trabalhador. Este impacto é caracterizado principalmente pela manutenção da força de trabalho necessária ao processo produtivo em números sempre inferiores ao necessário e na busca no mercado de alternativas de contratação de força de trabalho mais baratas, como o trabalho terceirizado, parcial ou temporário.

Segundo Lucas (2012), dentro dos princípios da produção flexível, o quadro de funcionários fixos é definido sempre tendencialmente a um número inferior ao necessário, sendo que eventuais aumentos na demanda são atendidos pela extensão da jornada de trabalho ou em último caso pela contratação de força de trabalho temporária. Isto acontece porque, a “flexibilidade” de poder contratar e dispensar uma parte da força de trabalho garante economia e racionalização de custos frente às oscilações do mercado.

Para o autor, os encargos que incidem sobre a força de trabalho terceirizada ou temporária, contratada por um tempo breve ou por demanda de trabalho, são bem menores que aqueles que incidem no âmbito da legislação trabalhista. Além disso, a força de trabalho temporária ou terceirizada tende a ser mais barata que a força de trabalho de um trabalhador experiente, o que já se configura por si só como uma forma de *precarização desta força de trabalho*.

Outra forma de se evitar a contratação de força de trabalho, e manter seus níveis em quantidades sempre menores que o necessário ao processo produtivo é o uso constante das horas extras e da extensão da jornada de trabalho. Segundo Lucas (2012) este é um elemento chave para a gestão, nos moldes toyotistas, do quadro de força de trabalho dentro da empresa dita “enxuta” e que trabalha sempre com um número de

trabalhadores tendencialmente reduzido. No entanto, este modelo sobrecarrega o trabalhador e reduz a sua qualidade de vida, uma vez que diminui o seu tempo de lazer em função de uma maior carga horária dentro da fábrica.

Vasapollo analisa a precarização do trabalho nos moldes da acumulação flexível. Para o autor, a flexibilização da produção dentro dos moldes toyotistas, pode ser entendida com base nos seus impactos na classe trabalhadora como:

- Liberdade da empresa para despedir parte de seus empregados, sem penalidades, quando a produção e as vendas diminuem;
- Liberdade da empresa para reduzir ou aumentar o horário de trabalho, repetidamente e sem aviso prévio, quando a produção necessite;
- Faculdade da empresa de pagar salários reais mais baixos do que a paridade de trabalho, seja para solucionar negociações salariais, seja para poder participar de uma concorrência internacional;
- Possibilidade de a empresa subdividir a jornada de trabalho em dia e semana de sua conveniência, mudando os horários e as características (trabalho por turno, por escala, em tempo parcial, horário flexível, etc.);
- Liberdade para destinar parte de sua atividade a empresas externas;
- Possibilidade de contratar trabalhadores em regime de trabalho temporário, de fazer contratos por tempo parcial, de um técnico assumir um trabalho por tempo determinado, subcontratado, entre outras figuras emergentes do trabalho atípico, diminuindo o pessoal efetivo a índices inferiores a 20% do total da empresa (VASAPOLLO, 2005, p. 45 – 46).

Outro fator de precarização progressiva da força de trabalho apontada por Lucas está na criação de formas alternativas e variáveis de remuneração e bonificações pagas ao trabalhador por produtividade, participação nos lucros da empresa e outras, que funcionam como estímulos para que o trabalhador renda mais, mediante uma contrapartida financeira. Para o autor, o que pode parecer positivo em um primeiro momento, na verdade significa uma perda de direitos no longo prazo, pois se trata de uma remuneração por um trabalho adicional. Ao ser pago na forma de benefícios indiretos - e não na forma de salário, este tipo de remuneração não oferece garantias de uma melhor remuneração futura ou de uma aposentadoria mais confortável. Para o empresário, o pagamento de remuneração flexível e de participação nos lucros funciona

não só como forma de estimular o crescimento da produção com uma mesma quantidade de trabalhadores, mas também como forma de reduzir seus gastos com a força de trabalho, uma vez que estes benefícios indiretos se apresentam para o empresário livre de encargos sociais e trabalhistas.

Além disso, por estar vinculado aos resultados da empresa, este tipo de remuneração não passa de uma forma de socializar com o trabalhador os riscos do mercado, além de ainda ser uma forma de cooptação do trabalhador aos interesses e metas estabelecidos pela empresa sem sua participação no processo. Segundo Lucas (2012), isto implica em uma transferência para o trabalhador da responsabilidade pelas alterações bruscas no processo produtivo dado as oscilações do mercado.

Outro ponto que é evidenciado por Lucas em seu trabalho, está na questão da formação e qualificação do trabalhador para esta nova realidade produtiva. Para que o sistema funcione de forma rápida e eficiente é necessário que o trabalhador esteja habilitado a responder de forma rápida às alterações necessárias no processo produtivo para que este esteja sempre em sintonia com o mercado. Isto demanda uma maior qualificação do trabalhador, flexibilidade em desenvolver diversas funções e uma autogestão de sua célula ou grupo de trabalho. No entanto, esta qualificação não é dada pelo capitalista, e deve ser buscada pelo trabalhador no mercado como forma de garantir a sua empregabilidade. Segundo Lucas (2012), isto significa um aumento do stress do trabalho e aumento da responsabilidade sobre o processo produtivo, que antes ficava a cargo das chefias e gerências, e que agora são transferidos ao chão de fábrica.

Estas ações são materializadas nos programas de excelência e de gestão flexível típicos do toyotismo, como o *just-in-time*, os programas de qualidade total, gerencia participativa e outros, que nada mais são que formas de envolver e comprometer o trabalhador com os resultados e metas pré-estabelecidos pela empresa sem a sua participação. São maneiras de motivar a força de trabalho a participar deste processo de perseguição incessante da redução de custos da competitividade e da adequação cada vez mais enxuta dos processos produtivos.

Autores liberais, como Pancoast (1941) e Jerome (1934) defendem a tese de que dentro do modelo atual do sistema produtivo, baseado na flexibilidade das plantas produtivas, o mercado de trabalho como um todo deve também mudar para acompanhar as novas exigências da acumulação flexível. Para estes autores, a manutenção das

políticas de proteção ao trabalhador tende a criar um cenário de desemprego estrutural, que só pode ser resolvido com uma eventual flexibilização do mercado de trabalho que facilite o emprego de formas atípicas de trabalho gerando uma maior taxa de ocupação.

Vasapollo (2005) discorda dessa posição e argumenta que:

A flexibilização, definitivamente, não é a solução para aumentar os índices de ocupação. Ao contrário, é uma imposição à força de trabalho para que sejam aceitos salários reais mais baixos e em piores condições. É nesse contexto que estão sendo reforçadas as novas ofertas de trabalho, por meio de denominado mercado ilegal, no qual está sendo difundido o trabalho irregular, precário e sem garantias. (VASAPOLLO, 2005, P.11)

Assim longe de resolver a questão do desemprego estrutural, a flexibilização na verdade oferece a possibilidade de redução de direitos e de salários dos trabalhadores, bem como a possibilidade da formalização de modalidades de trabalhos precários caracterizados pelas jornadas de trabalho parciais, temporárias e sem garantias. Em outra dimensão, a internacionalização dos mercados possibilita a fuga da produção para mercados de trabalho menos estruturados e que oferecem mão de obra mais barata e sem quaisquer garantias legais. Como coloca Vasapollo:

O empresariado faz da jornada de trabalho um elemento essencial da exploração dos salários, redefinindo a vida social a partir da própria empresa, que tem centralidade em relação “a sua condição social” (VASAPOLLO, 2005, p101).

Lucas coloca que as novas formas de gestão trazidas pelo toyotismo, disfarçam sobre o discurso da qualidade, da eficiência e da polivalência, uma ofensiva à classe trabalhadora.

Para esta análise, ele vai diferenciar aumento da produtividade de aumento da produção. Segundo Marx (1985), um ganho de produtividade significa um aumento da produção advindo de alterações técnicas ou organizacionais, que aumentam a produção mediante um mesmo gasto de energias físicas e mentais da força de trabalho empregada.

Isto é bem diferente de um aumento da produção devido a um aumento do gasto de energia por parte dos trabalhadores, ainda que este aumento do gasto ocorra em um mesmo período de tempo. Este último trata-se de um aumento da intensidade do trabalho. A diferenciação entre ambos é bastante sutil, pois ambos trabalham em favor de um mesmo resultado final – o aumento da produção.

A racionalidade do modelo toyotista de produção trabalha com aumentos de produção, tanto via aumento da produtividade do trabalho, como pela intensificação do mesmo. Segundo Lucas:

De forma más directa, la flexibilización de las relaciones laborales y la responsabilización de los trabajadores por una serie de tareas, en un contexto de ajuste de la empresa, no pueden ser vistas “friamente” como una ganancia de productividad del trabajo. La intensificación del trabajo es un elemento central y necesario de la racionalización toyotista, debido al énfasis puesto en la eliminación de los “tiempos de no trabajo” y de las “porosidades” del proceso productivo, através del flujo integrado y de la “polivalência”, que resulta “em um incremento considerable em la cantidad de trabajo exigida al trabajador por jornada de trabajo. (Ruas *et.al.*, *apud* LUCAS, 2012, p.48).

Segundo Antunes (2004, 2006), esta intensificação é observada na eliminação de grande quantidade de trabalho não produtivo, relacionados às tarefas como controle de qualidade, manutenção, limpeza e outros. Essas tarefas acabam por ser somadas às tarefas do trabalhador produtivo, o que é claro, aumenta a quantidade de energia que deve ser dispendida por ele durante sua jornada de trabalho. Se não energia física, energia mental.

São exemplos desta intensificação:

- Aumento da jornada de trabalho
- Aumento do ritmo ou da velocidade da produção
- Acúmulo de funções
- Polivalência, flexibilidade e versatilidade.
- Gestão por resultados

Por isso podemos identificar dentro destes novos modelos de gestão uma superexploração da força de trabalho. E dessa maneira, antes de ser uma saída para os países emergentes, este novo modelo apoiado por uma política neoliberal, são uma forma de aprofundar a exploração do trabalho e aproximá-los cada vez mais dos países da periferia. Para Lucas (2012), a América Latina se mostra como um paraíso para o capital internacional, uma vez que funde os novos paradigmas neoliberais da superexploração do trabalho ligados à acumulação flexível, com mecanismos preexistentes de exploração do trabalhador ligados ainda ao fordismo/taylorismo, que ainda se encontram presentes dado à sua industrialização tardia.

Outro ponto que se torna claro a fragilidade do discurso toyotista está na forma como se materializa os seus conceitos mais básicos. O conceito de qualidade total, por exemplo, significa uma qualidade referente ao processo de produção em si, e não ao produto final deste processo ou à qualidade do trabalho e do trabalhador. O foco está nos meios e não no fim. Em outras palavras, o foco está na qualidade dos processos produtivos, na redução dos desperdícios e na maior eficiência no emprego dos fatores de produção, a fim de se obter um produto com o menor custo produtivo possível. A qualidade do produto final é só parte da equação custo/benefício, e a qualidade do trabalho e do trabalhador sequer é considerada nestes cálculos. O importante é a qualidade e a eficiência dos processos produtivos.

Segundo Vasapollo (2005), o conceito de gestão participativa é outro bom exemplo. Antes de significar uma democratização da gestão da empresa, significa sim um processo de eliminação de postos de trabalho de controle e de gerência, cujas tarefas são transferidas para os trabalhadores da linha de montagem. Esta pretensa democratização seria verdadeira se estes trabalhadores também participassem das decisões estratégicas da empresa, que ao contrário são determinadas de cima pra baixo pelo alto escalão das empresas. Os trabalhadores só são ouvidos pela empresa na medida em que tragam soluções para o aumento cada vez maior da produtividade e dos ganhos do capital.

O autor defende a tese de que com o fim do fordismo, a mundialização do modo de acumulação toyotista e a flexibilização das relações de trabalho e de produção, pela primeira vez a crise do trabalho ameaça além dos desempregados os trabalhadores

empregados. Segundo o autor, isso aconteceria pela falência do Estado do Bem Estar Social, pelo desaparecimento da estabilidade do trabalho e da segurança econômica.

Redução do papel da indústria em favor do mercado de serviços, dado principalmente pela exteriorização das funções meio das indústrias, o que leva a crer que a empregabilidade e a economia como um todo depende cada vez menos da indústria fordista tradicional.

Já para Lucas (2012), sempre associamos a pobreza aos países menos desenvolvidos do planeta, no entanto, a globalização e a internacionalização das relações de produção levaram a uma globalização e internacionalização da pobreza pela desregulamentação do trabalho típico, e ampliação das relações de trabalho baseados na precariedade. Para Lucas:

É justamente com a flexibilização imposta pelas regras de eficiência das empresas que se chega à condição de trabalho precarizados, não continuado e temporário, na qual o trabalhador é abandonado frente a um empresário com o qual ele tem que negociar seu salário e o tempo que ele vai dedicar ao trabalho. A nova condição de trabalho está sempre perdendo mais direitos, garantias sociais e mesmo democracia. (LUCAS, 2012, p. 61).

Importante destacar ainda a questão da qualificação do trabalhador em geral. Um dos principais argumentos utilizados pela classe dominante sobre os benefícios da acumulação flexível repousa na melhoria da qualificação do trabalhador em geral, uma vez que o trabalho mais pesado, característico da fábrica tradicional perde espaço para tarefas cada vez mais “qualificadas” resultado da interação entre homem e máquina. Segundo este argumento, a união entre os trabalhadores e a tecnologia cada vez mais dominante no processo produtivo, reduz o uso da força física e amplia a qualificação do trabalhador em geral na condução do maquinário fabril. Ora, a condução das máquinas exigiria do trabalhador uma qualificação e treinamento adequado, o que levaria a um aumento da qualificação profissional da classe trabalhadora em geral, o que significaria melhoria nas condições de trabalho e melhores ganhos salariais.

No entanto, se esse aumento da qualificação profissional dado pela incorporação da máquina à produção fabril era realidade por ocasião de sua implantação, à medida

que este processo se torna relevante ao ser disseminado pela indústria como um todo, o que acontece é exatamente o contrário. Segundo Braverman (1980), à medida que o uso de máquinas cada vez mais complexas e cada vez mais autogeríveis passam a dominar a fábrica moderna, elas passam a dominar não só o ritmo da produção, como já o faziam por ocasião do fordismo/taylorismo, mas passam também a controlar o *know-how* do processo de produção. Nesta fase o operário passa de gestor a apêndice da máquina, apenas alimentando-a com os comandos necessários para que ela execute o trabalho. Ou seja, à medida que as máquinas vão ficando cada vez mais complexas, concentrando em si a mecânica e a engenharia do processo de produção, as tarefas destinadas ao trabalhador que opera a máquina vão se tornando mais simples e mais dependentes do trabalho da máquina e não o contrário.

Nesta fase, o trabalhador já perdeu o conhecimento do ofício, e em contrapartida não adquire novas habilidades provindas da gestão da máquina, já que as mesmas se tornam cada vez mais inteligentes e autogeríveis, tornando a sua função dentro do processo produtivo como um todo cada vez mais simples e descartável. Nas palavras de Braverman (1980), à medida que a tecnologia cresce dentro do processo produtivo, o trabalhador em geral não adquire aumento em seus níveis de qualificação:

Pelo contrário, não apenas sua qualificação cai em sentido absoluto (naquilo que perdem o ofício e as capacitações tradicionais sem ganhar novas capacidades adequadas para compensar a perda), como cai ainda mais num sentido relativo. Quanto mais a ciência é incorporada no processo de trabalho, tanto menos o trabalhador compreende o processo; quanto mais um complicado produto intelectual se torne máquina, tanto menos controle e compreensão da máquina tem o trabalhador. Em outras palavras, quanto mais o trabalhador precisa saber a fim de continuar sendo um ser humano no trabalho, menos ele ou ela conhece. (BRAVERMAN, 1980, p. 360).

Este processo reflete uma das maiores formas de dominação do capitalista sobre o trabalhador imbuído na mecanização do processo de produção fabril. Com máquinas cada vez mais complexas, a questão do controle do processo de trabalho já não acontece exclusivamente na esfera do ritmo do tempo do trabalho, passando também a acontecer na esfera do controle da própria engenharia do processo produtivo. O conhecimento está concentrado na máquina, e a uns poucos gestores e engenheiros que passam a dominar o

conhecimento do processo produtivo. Desse modo, a socialização do conhecimento ou o aumento da qualificação da classe trabalhadora em geral se mostra uma fraude frente ao processo de concentração do conhecimento do processo produtivo nas mãos de poucos. Segundo Braverman:

Para o trabalhador, o conceito de qualificação está ligado tradicionalmente ao domínio do ofício – isto é, a combinação de conhecimento de materiais e processos com as habilidades manuais exigidas para desempenho de determinado ramo da produção. O parcelamento das funções e a reconstrução da produção como um processo coletivo ou social destruíram o conceito tradicional de qualificação e inauguraram apenas um modo para domínio do processo de trabalho a ser feito: mediante e com o conhecimento científico, técnico e de engenharia do trabalho. Mas a extrema concentração deste conhecimento nas mãos da administração e suas organizações de equipes associadas fecharam essa via de acesso à população trabalhadora. (BRAVERMAN, 1980, p. 375).

Na verdade, segundo Previtali (2002), ao chamar a atenção para o aumento da qualificação do trabalhador dentro dos novos arranjos produtivos, o que o capitalista busca esconder é que estes novos arranjos ocultam velhas formas de emprego da força de trabalho totalmente despidas dos direitos trabalhistas construídos pela classe trabalhadora ao longo do tempo. Nas palavras da autora:

As novas estruturas de controle são apresentadas sob a celebração da qualificação do trabalhador e de sua maior inserção intelectual no processo. Ao mesmo tempo, o capital retorna, em novo contexto, formas arcaicas de uso da força de trabalho, como o trabalho temporário e precário. (PREVITALI, 2002, p54).

Desse modo, o processo produtivo transfere a técnica, antes imbuída na força de trabalho, para a máquina automatizada, e em contrapartida não oferece novas competências aos operadores dessas máquinas, resultando em uma massa de trabalhadores cada vez mais desqualificada. Previtali (2009) resume bem a teoria de Braverman (1980), sob a qualificação do trabalhador no âmbito da reestruturação produtiva. Pare ele:

“o trabalho, no capitalismo, tenderá sempre à desqualificação. Isso porque a qualificação para o trabalho será sempre momentânea, no tempo exato da substituição de uma dada tecnologia por outra é a necessidade da construção de novas habilidades no contexto da luta de classes envolvendo controle e da resistência do trabalho” (PREVITALI, 2009, p. 153).

A consequência desse processo gradual de desqualificação da força de trabalho resulta em uma massa de trabalhadores cada vez mais adaptáveis às competências exigidas pelo processo produtivo, que são cada vez mais simples, dado a transferência da técnica ao maquinário. Desse modo temos a desconstrução do trabalhador qualificado e especializado no processo de produção de determinado ramo da indústria, e a criação de uma nova massa de trabalhadores cada vez mais desqualificada, e por isso mesmo mais descartável, substituível e homogênea. Resulta ainda em um mercado de trabalho com maior volatilidade e mais adaptável às necessidades do mercado, facilitando o surgimento de modalidades de trabalho cada vez mais precárias, como o trabalho temporário, parcial ou terceirizado.

2.4- Limites Jurídicos à Terceirização

A súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) foi um marco importante para o crescimento e a disseminação do trabalho terceirizado no Brasil, pois garante em seu item III a não vinculação entre o tomador do trabalho e o trabalhador terceirizado sob algumas circunstâncias, legitimando desta forma a contratação de empresa interposta para a realização de algumas tarefas dentro do processo produtivo, tanto no setor privado como na esfera da administração pública.

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. (TST, 2003)

Esta importância advém do caráter que a falta de vinculação entre tomador de trabalho e força de trabalho, precariza as relações de trabalho e reduz de forma significativa o custo de produção.

Ao se pensar em direitos trabalhistas e na justiça do trabalho em si, o ideal seria que toda relação de trabalho vinculasse o tomador ao trabalhador em termos de responsabilidades e de direitos, o que impediria qualquer tipo de terceirização garantiria de forma efetiva os direitos adquiridos pelos trabalhadores. Mas uma vez que a possibilidade é posta nos novos arranjos produtivos pela Súmula 331 do TST, ela vem sendo usada de forma sistemática como a referência normativa mais importante para a o enquadramento das atividades passíveis de execução pela via indireta.

Segundo o texto, a terceirização é permitida legalmente apenas nas atividades consideradas como complementares (atividade-meio) à atividade principal da empresa (atividade-fim), o que ficou expresso de forma clara e conclusiva. Isso pode levar a crer que uma vez estabelecido de forma clara os limites jurídicos onde é possível a terceirização, ajudaria a limitar sua proliferação desenfreada, seja no setor privado como no setor público. No entanto, como destaca Viana (2011), o que se observa na realidade é que em função de estabelecer os limites que tornam lícito a execução de certas tarefas pela via indireta, a Súmula nº 331 do TST confere legitimidade ao processo quando o mesmo ocorre dentro dos limites estabelecidos pelo seu texto, bem como para além dele, através de manobras jurídicas e administrativas que mascaram o real teor da atividade desempenhada pelo trabalhador terceirizado dentro do processo produtivo.

A Súmula nº 331 do TST traça limites jurídicos à terceirização – o que a torna duplamente importante, seja para o bem como para o mal. Para o bem, porque – em razão dos próprios limites – ajuda a conter o fenômeno. Para o mal, porque – dentro dos mesmos limites – ela o legitima e reforça. (VIANA, 2011, p. 07)

Este tipo de manobra acontece pelo fato de que apesar da divisão entre atividade-fim e atividade-meio serem bem específicos dentro de determinadas atividades, ou de determinados processos; existe uma gama de atividades que se

encontram em uma zona indefinida entre estes dois limites. Se em alguns casos a diferença entre atividade-meio e atividade-fim é bastante clara, em outros casos esta delimitação não fica tão evidente, sendo motivo de constante disputa jurídica dentro da justiça do trabalho.

No setor público, esta delimitação é ainda mais complicada, uma vez que a limitação daquilo que é ou não passível de terceirização está posto não só pela determinação se determinada atividade pode ser considerada atividade-fim ou atividade-meio. A legislação restringe a contratação de força de trabalho terceirizada para a realização de atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade, salvo expressa disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal.

2.4.1 - Evolução Jurídica da Terceirização de Serviços na Administração Pública Brasileira

A terceirização na Administração Pública recebe seu primeiro respaldo jurídico na década de 1960, bem antes de tomar a dimensão que veio a ter nas últimas décadas do século XXI. Este respaldo surgiu em função da Reforma Administrativa do Aparelho Administrativo do Estado, ocorrida entre os governos dos generais Costa e Silva e Médici, e que visava à modernização do estado Brasileiro frente às transformações econômicas ocorridas no cenário mundial e o esgotamento do modelo de gestão predominante da república populista e no modelo econômico de substituição das importações.

Estas mudanças foram impulsionadas, segundo Sheila Ribeiro (2002), pela ocupação de postos estratégicos na administração gerida pelo governo militar, de pessoal formado predominantemente pela Escola Superior de Guerra, e que estavam imbuídos de um forte teor ideológico baseado em uma política econômica liberal e desestatizante.

O governo autoritário alterou os padrões da industrialização nacional e passou a se definir a partir de dois princípios básicos: (i) concentração de riqueza com objetivo de facilitar investimentos em projetos ambiciosos de industrialização pesada e (ii) abertura da economia ao investimento de capital internacional. (RIBEIRO, 2002, p. 5).

Segundo Martins (2001), a perda de competitividade internacional e o crescimento do liberalismo econômico que surgem com o advento do capitalismo global, somados ao governo militar de cunho totalitário que assumiu a gestão do estado Brasileiro pelo Golpe Militar de 1964, levaram a uma tentativa de reforma do Estado Brasileiro o intuito de promover a modernização necessária às novas demandas econômico-sociais e a substituição de um modelo de gestão burocrático e centralizado em uma estrutura mais dinâmica que viabilizasse o desenvolvimento econômico.

Assim a Reforma do Estado, proposta ainda no ano de 1963 pelo então presidente João Goulart, e que serviu de base, segundo Ribeiro (2002), para o Decreto-Lei 200/67, buscava dotar a administração pública da mesma eficiência operacional da iniciativa privada. Isto se daria principalmente pela descentralização e a desburocratização do Estado através da delegação de competência e do controle, criando a administração indireta com autarquias, fundações, sociedade de economia mista e empresas públicas que tinham maior autonomia no gerenciamento administrativo e permitiram viabilizar de forma mais ágil, os procedimentos administrativos e financeiros.

Ribeiro (2002) resume o conjunto de ações da reforma administrativa de 1967 como uma tentativa de trazer à administração pública os fundamentos da Gerência Científica do Taylorismo, a fim de se obter os mesmos padrões de produtividade observados na iniciativa privada e a descentralização da administração pública através da criação da administração indireta.

Neste contexto, ao buscar trazer para administração pública os conceitos de descentralização de processos e no intuito de manter dentro da administração direta apenas as atividades que lhe devem ser características, a reforma administrativa abriria margem para a contratação de empresa interposta para a realização de determinadas atividades consideradas auxiliares ou acessórias dentro da atividade principal do Estado. Isto pode ser observado no texto do Decreto-Lei nº 200/67, que trata em seu artigo 10, §

7, da descentralização das atividades administrativas auxiliares do estado para a iniciativa privada:

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

(...)

§ 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material das tarefas executivas, recorrendo sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos da execução. (BRASIL. Presidência da República. Decreto-lei 200/1967).

Uma vez não só aconselhada como imposta pelo princípio da legalidade da Administração Pública, faltava estabelecer os limites ou quais atividades poderiam ser delegadas às empresas da iniciativa privada. Segundo Ferraz (2006), a fragilidade dos critérios estabelecidos para a definição das atividades que podem ser consideradas passíveis de terceirização pelo Decreto-Lei nº 200/67 é evidente, uma vez que estão apenas definidas como “tarefas executivas”. Ainda segundo o autor, esta imprecisão foi de certa forma corrigida em 1970 com a promulgação da Lei nº 5.645/70, que delimita de forma mais específica às atividades passíveis de execução indireta dentro da esfera pública. Em seu art. 3º, parágrafo único, a Lei nº 5.645 discriminou os serviços passíveis de contratação pela via indireta e restritivamente às entidades com personalidade jurídica de Direito Público nos seguintes termos:

As atividades relacionadas como transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferencia, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, §7º, do decreto-lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967. (Lei nº 5.645/70, art. 3º, parágrafo único). (BRASIL, 1970 *apud* FERNANDES, 1997).

Vale lembrar que até então não existia uma legislação específica para o servidor público, sendo que uma vez instituído através do concurso, as relações de trabalho entre o funcionário público e o estado continuavam sendo geridas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), com exceção à estabilidade instituída ao servidor público pela Constituição de 1934.

Segundo Fernandes (1997), a falta de uma legislação específica que tratasse dos contratos entre empresa interposta e a administração pública, levou à Justiça do Trabalho a adotar a CLT como reguladora, tanto dessas relações de trabalho, como entre as relações trabalhistas entre Estado e seus colaboradores. Como consequência a justiça trabalhista passou a tratar estes contratos como relação de trabalho direta entre administração pública e força de trabalho contratada por empresa interposta, permitindo que se abrissem precedentes para a possibilidade dos trabalhadores ligados às empresas terceiras requererem vínculo empregatício junto à administração pública.

Ocorre que a Administração também contratava mediante a CLT e a Justiça do Trabalho julgava, tendo em conta os princípios gerais desse ramo do Direito, entre os quais a observância dos requisitos da relação de trabalho. Não tardou para que o contratado mediante interposta pessoa viesse a pleitear a relação de emprego diretamente com o tomador dos serviços e torrencial jurisprudência, ignorando o referido dispositivo firmou-se, aplicando-se o enunciado referido. (FERNANDES, 1997).

Esta situação tornou-se entendimento comum junto à Justiça Federal através da súmula nº 214 do Tribunal Federal de Recursos que dispõe:

A prestação de serviços em caráter continuado, em atividades de natureza permanente, com subordinação, observância de horário e normas da repartição, mesmo em grupo-tarefa, configura relação empregatícia. (Súmula nº 214 do Tribunal Federal de Recursos *apud* FERNANDES, 1997).

Este entendimento aberto pela justiça trabalhista acabava por desfigurar o caráter da terceirização na administração pública, já que seu objetivo inicial era justamente o de

evitar o inchaço da máquina administrativa, representado principalmente pela sua folha de pagamento.

Em paralelo desenvolvia-se um debate importante entre os legisladores e estudiosos do direito trabalhista sobre a aplicabilidade da CLT nas relações de trabalho que envolvem a administração pública e seus colaboradores. Segundo os críticos do uso da CLT nas relações de trabalho que envolve a administração pública, o arcabouço de leis que deram origem à CLT fora criado em função da necessidade de defender os interesses do trabalhador, considerada então a parte mais fraca dentro das relações produtivas. Esta abordagem passou a ser analisada como não sendo a mais adequada ao tipo de relação que envolve o Estado e seus colaboradores, já que se entende que as relações criadas a partir deste intercurso possuem um caráter mais colaborativo do que conflituoso em interesses (FERNANDES, 1997).

Isso porque a função do Estado não é o de agente econômico ou produtor de riquezas como as empresa no âmbito da esfera privada, onde a CLT deveria agir de forma a evitar a exploração da parte mais frágil dentro do contrato de trabalho por parte do agente capitalista. Para Fernandes (1997) e Ferraz (2006) A função do Estado é a de servir a população onde há necessidades, sem a busca pelo lucro que explora a classe trabalhadora. Neste tipo de atividade não há espaço para a exploração da força de trabalho, mas sim de colaboração mútua na execução de uma tarefa de interesse social.

Como resultado deste debate, a Constituição de 1988 criou a categoria de “Servidor Público” pra designar toda força de trabalho utilizada pela administração pública, cuja contratação em qualquer uma de suas formas deveria obedecer à obrigatoriedade de participação e consequente aprovação em concurso público. Ainda segundo os autores citados, esta exigência está em consonância com o princípio constitucional de igualdade de acesso a todos os brasileiros à carreira pública.

Esta categoria de servidor público foi dividida em dois grupos. O primeiro classificado como servidor público civil, cuja contratação e regime de trabalho seriam geridos pelo Regime Jurídico Único – RJU – dos quais fariam partes todos aqueles servidores empregados pela administração direta, autarquias e fundações. E um segundo grupo, designado como servidores públicos empregados que comporiam as fileiras da administração indireta e cujas relações de trabalho permaneceriam geridas pela CLT, o

que, no entanto, não dispensava a necessidade constitucional de participação e aprovação em concurso público.

A exigência de participação e aprovação em concurso público para o ingresso no serviço público resolveu a questão no que tange a criação de vínculo empregatício por parte da administração pública e o trabalhador empregado por empresa interposta, como explicita Fernandes (1997):

Promovida essa mudança na jurisprudência, hoje não mais existe o perigo do reconhecimento judicial da relação de emprego com o Estado, diante da terceirização, vez que para o êxito de uma eventual demanda é imprescindível que o reclamante tenha se submetido previamente ao concurso público, exegese que por certo facilita a terceirização. (FERNANDES, 1997).

Além de resolver a questão do vínculo empregatício, a atual legislação buscava proteger a categoria do servidor público impedindo a utilização da contratação de terceiros para desempenhar funções que são características de cargos do serviço público, não “sendo possível terceirizar atividades típicas de cargos permanentes.” (FERNANDES, 1997). Isso está claro no Decreto nº 2.271 de 7 de julho de 1.997 que dispõe:

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

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

§ 2º Não poderão ser objeto de execução indireta as atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade, salvo expressa disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal. (BRASIL. Presidência da República. Decreto 2.271/1997).

No entanto, a legislação permite a contratação de força de trabalho terceirizada mesmo pertinentes às funções ditas exclusivas de cargos públicos através de exceções detalhadas na lei, como nos casos de cargos em extinção ou ainda por ocasião de aumentos substanciais na demanda de determinados tipos de serviços, ainda que em caráter temporário. Segundo Ferraz (2006), essas exceções são permitidas no intuito de garantir agilidade no processo de contratação de serviços necessários a atender estas oscilações de demanda. É importante, contudo que essas exceções sejam observadas para que não acabe por se tornar praxe.

De fato não há como negar que o objetivo da terceirização não é apenas a redução de custos, mas também trazer agilidade, flexibilidade e competitividade, mas é necessário criar parâmetros para que não haja choque entre a sua utilização e a disciplina da livre acessibilidade e da seleção pública previstas na constituição. (FERRAZ, 2006, p. 9-10).

Assim, a terceirização no serviço público brasileiro acabou por se tornar um recurso legal que diminui o tamanho do Estado e de certa forma o protege, e também ao servidor público de lacunas existentes na legislação anterior. Essa contratação desobriga o Estado de qualquer vínculo empregatício, já que não existe subordinação direta entre o trabalhador da empresa que presta determinado serviço e a entidade ou órgão que a contrata. Sobre essa questão, segundo o relatório do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio Econômicos, DIEESE, publicado em 2007:

Juridicamente, a terceirização no setor público é um recurso legal e contratual de transferência da responsabilidade de alguns serviços a empresas privadas, nacionais ou multinacionais, cooperativas de trabalho, Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (Oscips), Organizações Sociais (OSs) e Organizações Não-Governamentais (ONGs) sendo, necessariamente, precedida por licitação disciplinada pela Lei 8.666/93 e pelas leis que posteriormente a alteraram. (DIEESE, 2007. p. 25).

Segundo esta lei, a contratação desses serviços deve ser feito mediante licitação pública, o que implica os princípios de eficiência e economia na contratação e a ampla participação de todos os interessados nesse processo, sendo escolhida como vencedora

do contrato, dentro dos parâmetros estabelecidos pelo edital de licitação, a empresa que oferecer aos cofres públicos o menos preço.

Nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), o crescimento das terceirizações se deu principalmente a partir de 2008 com a Edição da Instrução Normativa nº 2 de 2008, que disciplinava a contratação de empresas interpostas para a realização de atividades acessórias e que serviu como válvula de escape para a defasagem de pessoal trazida pelo Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais, REUNI.

A Instrução normativa nº 2 de 2008, editada pela secretaria de logística e Tecnologia da Informação do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, disciplina as atividades passíveis de terceirização na Administração Pública, detalhando o que já havia sido exemplificado no Decreto 2.271/1997:

DA TERCEIRIZAÇÃO

Art. 7º As atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações serão, de preferencia, objeto de execução indireta.

§ 1º Na contratação das atividades descritas no caput, não se admite a previsão de funções que lhe sejam incompatíveis ou impertinentes.

Art. 9º É vedada a contratação de atividades que:

I - sejam inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade, assim definidas no seu plano de cargos e salários, salvo expressa disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal;

II - constituam a missão institucional do órgão ou entidade; e;

III - impliquem limitação do exercício dos direitos individuais em benefício do interesse público, exercício do poder de polícia, ou manifestação da vontade do Estado pela emanção de atos administrativos, tais como:

- a) aplicação de multas ou outras sanções administrativas;
- b) a concessão de autorizações, licenças, certidões ou declarações;
- c) atos de inscrição, registro ou certificação; e

d) atos de decisão ou homologação em processos administrativos. (BRASIL. Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão. Instrução Normativa nº 2 de 30 de abril de 2008).

Com a falta de abertura de concurso público e com o aumento de vagas nas Instituições Federais de Ensino promovidos pelo programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), a utilização da Instrução Normativa nº 2 de 2008 foi a única solução disponível para as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) como forma de adequação de seu quadro de funcionários ao REUNI.

2.4.2 - A Lei de Responsabilidade Fiscal

A lei de responsabilidade fiscal foi celebrada como um grande avanço para o estado brasileiro no que diz respeito ao controle dos gastos públicos e na limitação do tamanho da máquina pública, apontando de forma clara para a direção de um Estado Mínimo, além disso, visa o controle dos gastos públicos em todos os níveis da administração, oferecendo regras rígidas que visam o fim do déficit público e a canalização de suas receitas para atividades essenciais, como o pagamento de juros e encargos da dívida e sua amortização (FERRAZ, 2006), sendo que o principal foco de sua ação está direcionado a redução sistemática dos gastos do Estado com a folha de pessoal.

Esse foco na redução de despesas com pessoal pode ser visto na fixação de percentuais para todas as esferas e níveis da administração pública em todos os Poderes e órgãos, inclusive com a definição de penalidades para aqueles que não cumprirem as metas estabelecidas pela regulamentação da lei, no entanto, a parte desta lei que trata a contratação de mão-de-obra terceirizada – ou contratação por interposta pessoa, como trata o texto - é fonte de conflito entre aqueles que interpretam a lei, abrindo precedentes para uma discussão acerca dos limites que a lei permite sua utilização. É consenso entre os legisladores que mantem-se a separação entre atividade-fim, esta ainda vedada legalmente à possibilidade de ser terceirizada, e atividade-meio, esta sim passível de terceirização nos mesmos moldes do Decreto nº 2.271 de 7 de julho de 1.997.

O problema está na questão de que, apesar da distinção entre aquilo que pode e o que não pode ser terceirizado dentro da esfera pública, a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) não considera como despesa de pessoal os gastos oriundos da contratação de empresas prestadoras de serviços. Segundo Krein (2007), esta omissão da LRF oferece ao gestor público a possibilidade de contorná-la através deste tipo de contrato.

(A Lei de Responsabilidade Fiscal) “coloca limites para as despesas com pessoal e impede que aumentos de gastos sejam feitos sem que se aponte a origem dos novos recursos, com comprovação de que a despesa criada terá seus efeitos compensados por aumento permanente de receita. A lógica é fazer o superávit primário para viabilizar o pagamento da dívida. Ela tem duas consequências nas formas de contratação. Em primeiro lugar, inibe a realização de concurso público, pois o funcionário contratado torna-se uma despesa permanente. Com isso, estimula a contratação temporária, emergencial, de comissionados etc. Em segundo lugar, estimula a terceirização, pois a contratação de outra empresa não é considerada despesa de pessoal” (KREIN, 2007, p. 120).

A possibilidade das despesas com a contratação de trabalhadores terceirizados não compor o total de gastos com folha de pagamento, possibilita ao gestor público fazer uso desse tipo de força de trabalho sem colocar em risco o equilíbrio das suas contas de acordo com o que rege a Lei de Responsabilidade Fiscal. Em certos casos para não ser penalizado de acordo com a lei, o gestor acaba por terceirizar inclusive funções de caráter próprio do Estado burlando assim o próprio fundamento que originou a lei (KREIN, 2007).

Mesmo que não se leve em conta aqui esta possibilidade de se contornar a limitação dos gastos públicos com despesas de pessoal através da terceirização de certas atividades-fim, já que estas são legalmente proibidas de o serem feitas. Podemos no mínimo deduzir que o gestor tenderá a preterir, onde possível, o trabalho desempenhado por um servidor público ao trabalho desempenhado por uma empresa prestadora de serviços, já que esta transferência de competências pode ser a diferença entre o equilíbrio ou não de suas contas junto a LRF.

2.4.3 - Marco Legal dos Trabalhadores Terceirizados

Também conhecido como “PL das terceirizações”, o Projeto de Lei PL 4330/2004 do Deputado Federal Sandro Mabel, se propõe a ser a solução para a questão da terceirização no país. Ele dispõe sobre o contrato de prestação de serviços a terceiros e as relações dele decorrentes, permitindo a contratação de serviços terceirizados para qualquer atividade, estabelecendo as obrigações que devem ser atendidas por quem contrata esse tipo de serviço.

Segundo o relator do projeto, Roberto Santiago, deputado federal pelo Partido Social Democrático, PSD de São Paulo, e presidente da Comissão de Trabalho e Administração do Serviço Público da Câmara dos Deputados, dentre os avanços que o projeto traz aos trabalhadores terceirizados podemos destacar os artigos que determinam o mesmo tratamento entre os empregados da contratante e da contratada quanto ao uso de refeitórios, ambulatórios e facilidades de transporte.

Desse modo, segundo o relator, ele devolve a esse trabalhador a dignidade no ambiente de trabalho, “uma vez que não terão mais que se sujeitar a comer quentinhas debaixo de árvores, enquanto os “contratados” comem em um refeitório limpinho na mesma empresa” (SANTIAGO, 2013). Destaca ainda em seu relatório final à Comissão de Trabalho e Administração do Serviço Público da Câmara dos Deputados dentre os avanços que o projeto traz aos trabalhadores terceirizados, os artigos que determinam o mesmo tratamento entre os empregados da contratante e da contratada quanto ao uso de refeitórios, ambulatórios e facilidades de transporte.

Ainda segundo o relator, é importante transformar em lei aquilo que hoje é regulado por uma súmula do Tribunal Superior do Trabalho, editada há mais de dez anos, e que por isso mesmo já não representa a realidade brasileira.

“O projeto 4.330 traz uma série de benefícios como a definição de responsabilidade da empresa que contrata e da prestadora de serviço, visando assim, garantir os direitos dos trabalhadores e dar segurança jurídica a empregados e a empregadores”, (SANTIAGO, 2013).

No entanto o relatório do deputado Roberto Santiago não é considerado unanimidade por todos os estudiosos do tema. Segundo Granjeiro (2013), apesar dos avanços inegáveis representados pelos dois pontos colocados acima, a proposta colocada no projeto de lei 4330 é na verdade um verdadeiro atentado à classe trabalhadora, e principalmente ao serviço público.

Isso porque a súmula 331 do TST, utilizada atualmente como guia para a legalidade dos assuntos que tangem à terceirização, possibilitam a utilização dessa prática apenas nas chamadas atividades-meio das empresas, ou seja, tarefas acessórias como limpeza e segurança. Já o marco legal da terceirização não impõe qualquer tipo de limite à terceirização dentro de uma empresa, podendo esta ocorrer tanto no que diz respeito às atividades meio como às atividades fim. Ainda segundo Granjeiro (2013), o projeto ainda abre margem para que haja a substituição de todos os trabalhadores por terceirizados, como instrumento de redução de custos.

“ela (PL das terceirizações) simplesmente libera a terceirização para a atividade-fim (principal) da empresa – o que hoje é proibido – e permite subcontratações sem limite. Em outras palavras, se o projeto se transformar em lei, um contrato de prestação de serviços poderá ser repassado para uma segunda empresa, desta para uma terceira, e assim sucessivamente. Quem perde com isso, naturalmente, é o trabalhador, que terá o salário drasticamente reduzido, para que cada empresa leve a sua parte do dinheiro dele.” (GRANJEIRO, 2013).

Além disso, apesar de criar garantias a serem exigidas da empresa contratada como forma de proteger os direitos dos trabalhadores, o texto na prática extingue a responsabilidade solidária, da empresa contratante. Pelo projeto de lei, a empresa contratante não mais poderá ser diretamente acionada pelo trabalhador terceirizado, ficando esta responsável apenas pela fiscalização da empresa contratada. Vale lembrar que mesmo com as exigências criadas, como forma de proteção do trabalhador terceirizado, nada garante o cumprimento de seus deveres, uma vez que a cada dia no Brasil são abertas e extintas dezenas de empresas de fachada, criadas apenas com o objetivo de atender determinado contrato de força de trabalho terceirizado.

Um terceiro aspecto, que ainda contribui de forma decisiva a precarização da classe trabalhadora como um todo, diz respeito às próprias características do trabalho terceirizado. Segundo autores como Pochmann (1962) e Vasapollo (2005), Tradicionalmente o trabalhador terceirizado ganha menos que o trabalhador diretamente ligado à empresa contratante, e goza de menos direitos trabalhistas que o primeiro. Uma vez que se tenha a possibilidade de ampliação sem limites desse tipo de contratação, a perda de direitos e a queda do salário médio das atividades acabam por disseminar pelo mercado de trabalho como um todo.

O mesmo ocorre na administração pública. Com a possibilidade de contratação de mão de obra terceirizada inclusive nas atividades fim na esfera privada, acabará por refletir nas empresas estatais como levanta Granjeiro (2013):

É que a terceirização das atividades-fim nas empresas privadas vai se estender às empresas governamentais, por força do dispositivo sobre as estatais contido no artigo 173, parágrafo 1º, inciso II, da Constituição. Segundo ele, a lei disporá sobre “a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários”. Assim, estará aberta a porteira para contratações sem concurso, num retrocesso inimaginável, depois de 25 anos da consagração desse princípio na Constituição de 1988 também para as empresas estatais. Ou seja, o projeto vai na contramão do processo de moralização na área de pessoal do serviço público. (GRANJEIRO, 2013).

Apesar de todos os argumentos em contrário, no último dia 22 de abril foi aprovado pelo plenário da Câmara emenda ao Projeto de Lei (PL) 4330/04 que libera as terceirizações nas atividades-fim das empresas. Com 230 votos a favor e 203 contra, a emenda ao projeto de lei aprovado pela câmara estende inclusive os seus efeitos às empresas públicas e de economia mista. O PL 4330/04 agora segue para o senado, e caso seja aprovado sem alterações segue para a sanção presidencial.

A aprovação do PL 4330/04 significa um passo largo rumo à precarização do trabalho, bem como uma perda de direitos históricos do trabalhador tanto na esfera privada como na esfera pública, uma vez que sem a restrição legal que limita a terceirização apenas às atividades-meio, a adoção desta ferramenta, como forma de redução dos custos de produção, pode ser utilizada indiscriminadamente pelo capitalista.

A repercussão da aprovação do PL 4330/04 na Câmara gerou intenso debate entre os estudiosos do mundo do trabalho, muitos deles citados neste trabalho. Graça Druck (2015), em entrevista à Revista do Instituto Humanitas Unisinos, diz que a aprovação do PL 4330/04 significa uma vitória política do empresariado brasileiro, uma vez que significa a sustentação legal para a precarização do trabalho no país. Para a autora, a cadeia de subcontratações que passa a ser permitida pelo PL, facilita inclusive a adoção de formas de trabalho análogas ao escravo, como tem sido denunciado Grupo Móvel de Erradicação do Trabalho Escravo, criado pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, formado por auditores fiscais, procuradores do Ministério Público do Trabalho - MPT e da Polícia Federal - PF.

Para Ricardo Antunes (2015), o PL 4330:

“é o mais virulento e forte ataque do empresariado aos direitos do trabalho obtidos ao longo de um século e meio de lutas [...] Esse projeto nasceu para reduzir salários, reduzir direitos, aumentar a rotatividade, demitir mais facilmente a classe trabalhadora. Estes são os fundamentos” (ANTUNES, 2015, p.43).

Para o pesquisador, o PL 4330/04 acaba com os direitos garantidos ao trabalhador brasileiro pela CLT, e significa uma espécie de retorno à escravidão no Brasil.

“Uma espécie de escravidão moderna típica de nosso tempo, onde a burla de nossos direitos, a depressão salarial, a diminuição de tudo o que foi conquistado, o aumento do trabalho e, até mesmo, a diminuição ou não representação sindical passam a ser impostos” (ANTUNES, 2015, p.43).

Vitor Filgueiras (2015) também critica de forma contundente a aprovação do PL 4330/04 na Câmara. Auditor do Ministério do trabalho e do Emprego, Filgueiras tem sido atuante na investigação do trabalho escravo no Brasil, e afirma que a aprovação do PL estimula o trabalho análogo ao escravo no país, uma vez que na maioria dos casos observados pelo MTE dessa modalidade de trabalho, havia a presença de trabalho terceirizado envolvido.

“Em 2014, dos dez maiores flagrantes de submissão de trabalhadores a condições análogas à de escravos no Brasil, apurados pelo Ministério do Trabalho, havia trabalhadores terceirizados em oito casos, totalizando 384 trabalhadores contratados dessa forma. Em sete desses flagrantes, todos os trabalhadores eram terceirizados” (FILGUEIRAS, 2015, p.40).

Para o autor, a terceirização deveria, ao contrário, ser proibida. Para ele, a terceirização no Brasil não acontece do modo como é reproduzido no discurso empresarial e que acaba por chegar ao senso comum. Na verdade a empresa contratante continua mantendo o controle das atividades terceirizadas, servindo apenas como estratégia de gestão da sua própria força de trabalho, de modo a reduzir salários e direitos do trabalhador em favor da ampliação da acumulação capitalista.

Enfim, é de consenso geral que a aprovação do PL 4330/04 significa para os trabalhadores em geral uma grande derrota frente às forças do capital, resultado de um enfraquecimento da força da classe trabalhadora e de sua capacidade de luta frente à classe capitalista.

No capítulo três, discutiremos de forma mais detalhada o avanço da terceirização na administração pública e como este processo afeta a qualidade do trabalho e do trabalhador.

Capítulo 03 - A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS - O CASO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA NO PERÍODO 2000-2014

3.1- O processo de Terceirização no Brasil

O relatório do DIEESE afirma que apesar da terceirização ter crescido no Brasil nos últimos anos, principalmente a partir do processo de reestruturação produtiva ocorrido nos anos 1990, a discussão acerca de seus reflexos na qualidade do trabalho e do trabalhador permanece subdimensionada no cenário nacional. Segundo o documento, “os efeitos negativos que a questão exerce sobre as condições de trabalho, em vez de provocarem reflexão e discussão, incorporam-se ao cotidiano das empresas” (DIEESE, 2007, p.3).

O processo de terceirização no Brasil se intensifica a partir dos anos 1990 com o novo marco institucional estabelecido pela constituição de 1988 e pelo esgotamento do modelo de substituição das importações, que somado ao processo de internacionalização da economia, levou a um processo de abertura da economia brasileira ao exterior.

O processo de abertura econômica por sua vez, fez crescer a necessidade de uma rápida adaptação da indústria brasileira aos parâmetros de competição impostos pela indústria internacional. Ou seja, uma vez imersa em um ambiente de competição internacional, a até então protegida indústria nacional se viu obrigada a se reestruturar no intuito de atingir os níveis de produtividade do mercado internacional a fim de garantir sua sobrevivência nesse novo ambiente de globalização econômica. Segundo o relatório do DIEESE, fazer parte deste conjunto de medidas de adequação da indústria brasileira ao cenário internacional:

“O incentivo à reestruturação produtiva, a privatização de várias empresas públicas, a desregulamentação das relações de trabalho, a legislação antitruste e as novas leis de proteção ao consumidor, a

liberalização comercial e as novas regras para investimentos diretos” (DIEESE 2007, p.9).

Por parte das empresas, essas estratégias se concentravam basicamente em duas vias, uma baseada na redução de custos e enxugamento dos seus quadros de funcionários, e outra baseada na terceirização das suas atividades meio, focalizando seus esforços em seu produto final, ou ainda pela combinação de ambas. Segundo autores como Braverman (1980) Antunes, (2002, 2004) e Pochmann (2007), em ambos os casos os resultados para o trabalhador é o mesmo – a redução de seus direitos e a precarização de suas condições de trabalho.

Assim, a fim de garantir a sua sobrevivência, a terceirização passa a estar na agenda do dia das empresas brasileiras que buscam se adequar às exigências de uma economia globalizada e garantir seu espaço no mercado nacional ou internacional. O relatório do DIEESE cita as principais razões, levantadas pelas empresas, que as levam a tomar a decisão de terceirizar:

- É procedimento necessário para o sucesso das inovações organizacionais e gerenciais pretendidas;
- o processo permite concentrar esforços no que é definido como vendagem competitiva, transferindo o conjunto de atividades que não correspondem ao seu *core business*, sejam elas de apoio, ou mesmo de produção, para outras empresas;
- redução de custos ou transformação de custos fixos em custos variáveis;
- simplificação dos processos produtivos e administrativos;
- a empresa teria sempre encontra soluções mais criativas e menos onerosas para a produção, o que elimina parte do desperdício e do comodismo que , segundo os próprios empresários, é característico das grandes empresas-mãe. (DIEESE 2007, p. 10-11).

Embora as razões que levam as empresas a terceirizar sejam as mesmas em todo o mundo, a forma que ele assume em cada país tem características próprias relacionadas a questões particulares de cada nação. Em outras palavras, “terceirização, mesmo com características genéricas, assume em cada país, feições próprias que dependem de fatores estruturais, conjunturais, históricos, culturais, econômicos, políticos, nacionais,

internacionais e outros, considerados individualmente ou conjuntamente.” (DIEESE, 2007, p. 11); o que implica também em impactos diversos sobre a vida do trabalhador.

No Brasil, segundo levantamento do relatório do DIEESE (2007) e a análises de autores como Pochmann (2007) e Antunes (2004), a terceirização assume uma característica importante que a diferencia daquela ocorrida em outros países, principalmente na Europa, e que trata de um foco específico na redução de custos. Ou seja, apesar da terceirização no Brasil também buscar um aumento da produtividade e da qualidade enquanto fator de competitividade, o seu principal foco está na redução de custos, pela transformação de custos fixos em custos variáveis. Isto se dá principalmente pelo momento histórico que o Brasil vivia, de abertura comercial ao mercado globalizado, e a consequente necessidade de se adaptar à concorrência internacional. Neste sentido há um grande esforço do governo e das empresas brasileiras no sentido de redução de custos, a fim de tornar os produtos brasileiros mais competitivos no mercado internacional. Segundo o relatório do DIEESE:

Em nosso país, a redução de custos de produção por meio de sua transformação em custos variáveis é tão expressiva que, em grande parte dos processos, acaba se transformando – ou transparece ser – o principal objetivo da terceirização. (DIEESE, 2007, p. 11-12).

Segundo Pochmann (2007), isso leva a um processo gradual de polarização da força de trabalho, onde temos de um lado um pequeno grupo de trabalhadores mais qualificados que permanecem ligados à empresa-mãe, e uma grande massa de trabalhadores desqualificados e precarizados em seus direitos, que estão ligados à atividades terceirizadas pelas empresas. Além da questão da qualificação, segundo Braverman (1980), esses trabalhadores sofrem ainda pela redução de seus direitos, pela alta rotatividade do setor e pela precarização de suas condições de trabalho.

Dentre os principais setores que terceirizam no Brasil, podemos citar o setor financeiro ou setor bancário. Neste setor, o crescimento da terceirização nos últimos anos foi bastante expressivo, o que pode ser visualizado na Tabela 01 a seguir:

Tabela 01: Força de Trabalho Setor Bancário – Bancários X Trabalhadores Terceirizados

Segmento	1994	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Variação
								Percentual 1994-2005
Bancários	571.252	402.425	393.140	398.098	399.183	405.073	420.036	-26,47%
Terceirizados	140.494	150.988	161.824	169.521	172.662	177.925	196,010	39,54%
TOTAL	711.716	533.413	554.964	567.619	571.845	582.998	616.046	-13,44%

Fonte: Relatório DIEESE (2007) p. 48.

Na tabela podemos visualizar o crescimento do número da força de trabalho terceirizada no setor financeiro entre os anos de 1994 e 2005. Apesar do total da força de trabalho ter se reduzido no período, por força das inovações tecnológicas em 13,44%, o número de bancários sofreu uma redução ainda maior, chegando à ordem de 26,47% em seus números absolutos. Já o número de trabalhadores terceirizados no setor apesar da redução da força de trabalho total do segmento, cresceu quase 40,0%.

Outro setor que ilustra bem o crescimento da força de trabalho terceirizada no Brasil é o setor elétrico. Com as mudanças ocorridas no setor a partir da década de 1990, e que significou o processo de privatização do setor, principalmente no que tange às concessionárias estaduais de distribuição, a terceirização passa a fazer parte da reestruturação do setor adequando-o à ótica da gestão privada.

Além disso, a forma de definição das tarifas definido pela Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL), que privilegia o menor custo de produção de energia como forma de concessão de novas áreas de geração e distribuição, incentiva a terceirização da força de trabalho como forma de redução de custos. Segundo o relatório do DIEESE, em 1994 o setor elétrico contava com cerca de 183.380 trabalhadores ligados diretamente às empresas concessionárias, sendo que este número cai para cerca de 94.398 no ano de 2005. Segundo ainda o relatório:

“Levando em conta alguns fatores, como a taxa de crescimento do setor elétrico, especificidades técnicas, relação com a demanda de trabalho e inúmeros relatos de processos de terceirização nas empresas concessionária, é possível supor que a diferença no número de trabalhadores próprios tenha sido compensada pela contratação de trabalhadores terceirizados.” (DIEESE, 2007, p. 54).

Segundo outro relatório do DIEESE, este de 2004, a terceirização avançou tanto no setor revertido, que ultrapassou as fronteiras das atividades tidas como apoio administrativo, como limpeza, segurança, transporte e alimentação. Segundo este relatório que trata mais especificamente do setor elétrico, atividades ligadas ao planejamento estratégico também passaram a ser executada por trabalhadores terceirizados, como a elaboração de projetos ligados à ampliação da capacidade instalada e até mesmo na construção de usinas e aplicação física das linhas de distribuição e transmissão de energia. E conclui que em alguns casos, restaram a algumas concessionárias apenas um pequeno contingente de trabalhadores diretamente ligados a elas, reunidos na forma de equipes responsáveis pela supervisão e inspeção das tarefas executadas por trabalhadores terceirizados.

O setor químico no Brasil, também vem sofrendo nos últimos anos um processo gradual de crescimento da força de trabalho terceirizada, tanto que no seu II Congresso Nacional, a Secretaria Nacional dos Químicos – SNQ, ligada à Força Sindical promoveu uma pesquisa a fim de levantar os dados da terceirização no setor através de questionários aplicados aos participantes do referido congresso.

A pesquisa levantou que 82% dos entrevistados afirmaram que outras empresas terceirizadas executavam tarefas dentro das maiores empresas bases do setor. Em muitos casos havia mais de uma empresa dentro da mesma empresa contratante. Ainda segundo a pesquisa, os setores que mais são terceirizados no setor são aqueles ligados aos serviços de limpeza, manutenção, segurança e copa/cozinha e restaurantes/refeitórios. Finalmente, segundo a pesquisa, os participantes apontam para um cenário de precarização crescente no setor, que traz “consequências negativas para a qualidade de vida do trabalhador” (DIEESE, 2007, p. 65).

No setor de petróleo e petroquímicos, a terceirização também adquiriu posição de destaque frente às formas tradicionais de emprego. Apesar do crescimento do setor, que vêm batendo recordes sucessivos na produção diária de barris, o número de trabalhadores no setor caiu, segundo o relatório do DIEESE, em torno de 40%. Entre 1990 e 2001 o número de trabalhadores efetivos no setor caiu de 55,5 mil para 33,0 mil, sendo que tendo em vista o crescimento da produção, esta diferença deve ter sido preenchida por um contingente de trabalhadores terceirizados.

A terceirização no setor, segundo o relatório de 2002 do DIEESE, não é uma novidade, já que o número de empresas que oferecem serviços especializados na exploração e produção tem crescido de forma excepcional no cenário nacional e internacional. A novidade é na intensidade com que este processo tem crescido no setor, bem como sua expansão para outras áreas correlatas.

Em números, este aumento significa que no período entre 1995 e 2005 o número de trabalhadores terceirizados na Petrobras cresceu de 29 mil para o impressionante número de 143,7 mil terceirizados.

Segundo o relatório do DIEESE de 2007, a terceirização aparece como estratégia de negócios da Petrobras em documentos internos da própria companhia, com instrumento de melhoria da produtividade e da conquista de novos mercados internos e externos; no entanto, nestes mesmos documentos, a empresa reconhece que em 98% dos casos de terceirização da empresa, a escolha da empresa interposta é motivada pela redução de custos, e apenas 2% é motivada por questões de ordem técnica.

Ainda de acordo com o relatório, o efeito mais perverso do processo de terceirização dentro do setor petroleiro, está no aumento de acidentes de trabalho, principalmente aqueles que culminam na morte do trabalhador. A falta de treinamento adequado, o reduzido tamanho das equipes de trabalho e a necessidade de atingir metas impostas pelas empresas contratadas levam a um abismo entre o número de trabalhadores efetivos e terceirizados vítimas de acidentes fatais.

Além da questão dos acidentes de trabalho, a Federação Única dos Petroleiros, entidade que representa a categoria, levanta algumas questões importantes do processo de terceirização do setor, com destaque para as consequências desse processo para os trabalhadores, para a empresa é a sociedade em geral e que são reproduzidos no relatório do DIEESE de 2007 e transcritos abaixo:

“Para os trabalhadores:

- fraudes trabalhistas
- alojamentos precários
- falta de garantia de emprego (rotatividade)
- falta de garantia de integridade física
- acidentes, mutilações e mortes
- superexploração.

Para a empresa:

- baixa confiabilidade nos serviços
- disputas judiciais
- focos de corrupção
- perda do ativo de conhecimento
- lucros cessantes causados por acidentes e emergências
- desgaste da imagem
- perda de mercado

Para a sociedade:

- perda de qualidade dos serviços produzidos
- agressões ambientais a comunidades vizinhas
- empobrecimento dos trabalhadores
- concentração de renda” (DIEESE, 2007, p. 73-74)

Até mesmo o setor da construção civil, que sempre teve um papel preponderante na economia nacional como um grande empregador de força de trabalho, tem sido assolado nas últimas décadas pelo fenômeno da reestruturação produtiva, e por consequência desta, da terceirização. Particularmente no ramo da construção civil, este fenômeno ficou conhecido como a subempregada, ou seja, pela contratação, por parte da construtora, de empresas menores para a realização de etapas segmentadas e distintas da construção.

Este fenômeno não é tão novo na construção civil, uma vez que partes do processo sempre foram subcontratados por outras empresas especializadas, como a instalação elétrica ou hidráulica, mas tendencialmente a construtora sempre fora a maior empregadora dentro do canteiro, mesmo que o dividisse com mais três a quatro empresas menores subcontratadas o espaço de trabalho. O que mudou nas últimas décadas é que este processo foi se intensificando, e hoje é comum termos, segundo dados do DIEESE, de 18 a 20 empresas diferentes envolvidas na construção. A construtora passou de ser a maior empregadora de força de trabalho a gestora de um conjunto de empresas subcontratadas para a execução do projeto. Mais uma vez, segundo o DIEESE, a motivação deixa de ser a eficiência e a especialização da força de trabalho para mera redução de custos:

“No Brasil, essa transformação na forma de organizar e gerenciar a mão-de-obra chega distorcida e simplifica a ideia de terceirização para apenas a redução de custos. A grande empresa contrata os

subempreiteiros para deixar de pagar os custos sociais e terceirizar o risco do passivo trabalhista.” (DIEESE, 2007, p. 79).

A redução de custos sociais e terceirização dos riscos de passivo trabalhista implicam diretamente na redução dos direitos dos trabalhadores e precarização da força de trabalho como um todo no setor, uma vez que cada vez menos a grande empresa contrata diretamente e o trabalhador se vê sujeito a aceitar o trabalho oferecido pelas empresas terceirizadas.

“Assim, num quadro em que a correlação de forças entre empresa principal e as empresas terceiras é muito discrepante, devido ao fato de estas serem pequenas e pouco estruturado o que se vê são poucos investimentos em qualificação, em segurança e em condições de trabalho, salários reduzidos e poucos benefícios, além de um número significativo de trabalhadores sem carteira profissional assinada.” (DIEESE, 2007, p. 79).

A terceirização entra na administração pública brasileira em meados dos anos 1980, no cenário de grave crise internacional, e que fora diagnosticada no Brasil como reflexo da crise fiscal do Estado. Neste sentido, segundo interpretação destes autores, a superação da crise econômica passava por uma reforma do Estado brasileiro, tornando-o mais competitivo e limitando sua ação na economia. Este processo seria conduzido pela transferência de certas atividades, que não eram consideradas como atividades fim do Estado, para a iniciativa privada, ou para organizações sem fins lucrativos, ou o que ficou conhecido como o Terceiro Setor.

Segundo o relatório do DIEESE, ao longo da década de 1990, o processo de reforma do Estado no intuito de reduzir sua intervenção na economia:

“A reforma então operada adotou um paradigma gerencialista no bojo da administração pública, em substituição suma cultura burocrática de controle dos processos, a partir do qual se buscou a implementação de mecanismos de mercado de gestão pública. Esses mecanismos se votaram para o controle de resultados. Para a busca de eficácia e da eficiência, e para uma flexibilização da gestão da chamada área de Recursos Humanos.”(DIEESE, 2007, p. 23).

Essa reforma ficou por conta do recém-criado Ministério da Reforma do Estado (MARE), que dividiu as ações do Estado em três grandes grupos, definidos como: atividades exclusivas do Estado, serviços sociais e científicos do Estado e a produção de bens e serviços para o mercado.

O primeiro grupo, enquanto exclusivas do Estado deveriam permanecer sobre sua responsabilidade, sendo controladas e reguladas exclusivamente pelo poder público. O segundo grupo, que abarca uma série de atividades sociais e de produção científica, cuja responsabilidade não deveria mais permanecer enquanto exclusividade do Estado, mas que historicamente sempre necessitou de subsídios do Estado deveria ser repassado para o Terceiro Setor ou para o setor público não estatal, no processo chamado de publicização. Já o terceiro grupo de atividades, destinada ao mercado, deveria ser regido pelas suas leis, devendo assim ser transferido para a iniciativa privada.

Além disso, buscaram-se estabelecer quais eram as tarefas do Estado que compunham sua função primordial junto à sociedade, e aquelas que se tratavam de atividades acessórias ou auxiliares a estas funções principais. Definiu-se então que esses serviços qualificados como auxiliares deveriam ser terceirizados, permitindo ao Estado focar naquilo que era sua atividade principal e exclusiva. Segundo o DIEESE:

“A terceirização no setor público é um recurso legal e contratual de transferência da responsabilidade de alguns serviços a empresas privadas, nacionais ou multinacionais (...) sendo, necessariamente precedida de licitação disciplinada pela lei 8.666/93 e pelas leis que posteriormente a alteraram.” (DIEESE, 2007, p. 25).

A legislação brasileira, desse modo, impõe limites à terceirização no serviço público, uma vez que exclui a possibilidade de terceirização ou das atividades-fim da administração pública, além de também ser vedada às atividades relacionadas “às categorias que fazem parte do Plano de Cargos e Salários, que não podem ser transferidas e terceiros.” (DIEESE, 2007, p. 28).

No entanto, com o crescimento da visão de um estado enxuto, e da busca pela redução de gastos dentro da administração pública, a questão das terceirizações deixou

de ser apenas uma questão de focalização das ações do governo, e começou também a ser encarada como um instrumento de gestão pública no sentido de reduzir custos.

Assim como na esfera privada, a terceirização passa a ser encarada pela administração pública brasileira exclusivamente como um fator de redução de custos, assumindo as mesmas características precarizantes da força de trabalho que foram adotadas pela iniciativa privada. Como já foi dito nos parágrafos anteriores, a terceirização passa a ter seu foco principalmente na redução de custos através da transformação de custos fixos em custos variáveis, o que facilita a sua gestão e o equilíbrio das contas públicas.

“No Brasil, restaria salientar que, também no âmbito da administração indireta e das estatais, fundações e autarquias, a terceirização foi aplicada como instrumento de gestão, no contexto de orçamentos reduzidos, apresentando questões importantes para o debate nacional”. (DIEESE, 2007, p. 29).

Este fator é ainda mais relevante se tomarmos como referencia a Lei de Responsabilidade Fiscal, que passa a regular os gastos públicos a partir dos anos 2000, limitando os gastos com pessoal nas três esferas do poder público. Segundo Krein (2007), a Lei de Responsabilidade Fiscal contribuiu de forma decisiva para a ampliação do uso da força de trabalho terceirizada como forma de adequar os gastos de pessoal às exigências da lei.

Segundo relatório do DIEESE (2007), o serviço de limpeza pública foi um dos primeiros serviços a ser terceirizados, em especial no âmbito municipal, sendo praticamente unanimidade entre os municípios brasileiros, atingindo “desde a limpeza de vias públicas até o recolhimento e tratamento do lixo, passando pela limpeza e conservação dos estabelecimentos públicos”. (DIEESE 2007, p. 37).

A saúde é um dos temas mais polêmicos em se tratando de terceirização, uma vez que a constituição garante, através de seu artigo 196 que é um direito de todos os brasileiros, e de responsabilidade do Estado, que deve oferecê-la de forma gratuita a todos os cidadãos. Uma vez que deve ser gratuita, não pode ser alvo de concessão ou

permissão, ficando então reduzida ao modelo de terceirização, que por sua vez não pode atingir as atividades-fim do Estado, ficando restrita aos serviços complementares.

No entanto, muitas teses argumentam que a gestão de hospitais e centros de saúde não se caracteriza enquanto atividade fim do sistema de saúde, uma vez que os serviços administrativos dessas unidades não dizem respeito à gestão da saúde em si, mas são complementares a essa enquanto forma de viabilizar sua execução. Desse modo muitas experiências têm sido adotadas, em todas as esferas do setor público, na terceirização da gestão das unidades de saúde em sua totalidade, apesar d contestações dos sindicatos e de parte da sociedade civil. Resta uma análise de seus efeitos sobre a qualidade do serviço prestado e de seu impacto na qualidade do trabalho e na vida do trabalhador.

Na educação, outra prerrogativa do Estado garantida na constituição, a situação é a mesma, e o crescimento da terceirização é evidente dentro da estrutura das Instituições Federais de Ensino Superior (IFE'S).

Embora o número total de terceirizados no país, bem como o seu custo sejam ainda uma caixa preta que o Estado se recusa a abrir até mesmo para as federações que representam os trabalhadores, como a FASUBRA (Federação de Sindicatos dos Trabalhadores em Universidades), esta estima que mais de cem mil cargos foram extintos do quadro permanente da administração pública federal nos últimos anos. Os recentes concursos públicos ficaram em torno de 54 mil, não chegando à metade dos cargos eliminados. Considerando a expansão das universidades com o REUNI, podemos concluir que o crescimento da terceirização nas atividades de ensino do Estado são números consideráveis.

3.2- A Terceirização na Administração Pública

No Brasil, o liberalismo ganha força, enquanto política de estado, a partir da promulgação da constituição de 1988 e se afirma a partir do Projeto de Emenda Constitucional nº 173, que versa sobre a reforma do estado Brasileiro. A Constituição de 1988 buscava justificar seu amplo espectro liberal, como uma forma de ruptura com

o autoritarismo gerado pelos governos militares, e assim garantir os direitos e garantias, individuais e coletivas do cidadão. Baseado no modelo de Estado Democrático de Direito prevalecente nas economias capitalistas desenvolvidas, a carta de 88 explicita que esta é a forma pela qual se regerá a República Federativa do Brasil: os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Como nos aponta Antunes:

[...] com a enorme expansão do neoliberalismo a partir de fins de 70 e a consequente crise do *welfarestate*, deu-se um processo de regressão da própria socialdemocracia, que passou a atuar de maneira muito próxima da agenda neoliberal. O Neoliberalismo passou a ditar o ideário e o programa a serem implementados pelos países capitalistas [...] contemplando reestruturação produtiva, privatização acelerada, enxugamento do Estado, políticas fiscais e monetárias, sintonizadas com os organismos mundiais de hegemonia do capital, como o Fundo Monetário Internacional. (ANTUNES, 2000, p. 179-180)

O impacto no emprego pode ser medido a partir de dados extraídos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que reúne os números de contratação de terceirizados entre os anos de 2003 e 2010. Segundo estes dados, a contratação via empresa interposta liderou o avanço das vagas formais em todo o Brasil, representando um crescimento de 36,5%. Só entre 2009 e 2010, a terceirização empregou mais de 1,5 milhão de pessoas.

E estes números continuam crescendo. Ainda segundo o IBGE, no ano de 2010, a demanda por temporários se situou em média mensal que superou 900 mil pessoas/dia. Não por acaso, o Brasil é o quarto no ranking dessa modalidade, atrás dos Estados Unidos, Japão e Reino Unido.

O Ministério do Trabalho não tem números oficiais de terceirizados no País. Segundo levantamento do Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros de São Paulo, eles podem chegar a 10,5 milhões de pessoas. Esse número representaria 31% dos 33,9 milhões de trabalhadores com carteira, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios feita em 2011 pelo IBGE.

O processo de crescimento e consolidação das práticas neoliberais no Brasil culminou no projeto de Reforma do Estado Brasileiro, encaminhado ao Congresso

Nacional, em agosto de 1995, pelo então Presidente da República Fernando Henrique Cardoso que pretendia:

Através de uma ampla reforma nas políticas e nos aparelhos do Estado reduzir o “custo Brasil”, solucionar a crise da economia brasileira e garantir as condições de inserção do país na economia globalizada (Cardoso, 1998). Com esse objetivo, enquanto empreende uma luta ideológica que apresenta os direitos sociais como privilégios e entraves ao desenvolvimento econômico, promove a desregulação da economia e a flexibilização da legislação do trabalho, a diminuição dos gastos públicos, a privatização das empresas estatais, a abertura do mercado aos investimentos transnacionais, dentre outras medidas. (SILVA, 2001).

O projeto de Reforma Administrativa do Estado aconselhava a delegação de certas atividades que não eram consideradas atividades-fim da administração pública para empresas de prestação de serviços, devendo o Estado se concentrar naquilo que seria o objeto de suas funções, ou na sua atividade fim. Este princípio básico da acumulação flexível passou a direcionar a política pública brasileira e foi a porta de entrada para as terceirizações dentro do serviço público, e em particular nas Instituições Federais de Ensino – IFES.

Na verdade o discurso neoliberal argumenta que é preciso trazer para o interior da esfera pública conceitos gestacionais típicos da empresa capitalista e da economia de mercado, a fim de garantir sua eficiência e melhores serviços para o cidadão. É como se a lógica liberal, pautada na livre concorrência, e na busca incessante pelo lucro e acumulação devesse também ser incorporada pela esfera pública, direcionando suas ações. No entanto, assim como na esfera privada, a busca da eficiência e da produtividade acontece em detrimento da qualidade do serviço prestado ao usuário-cidadão e principalmente pela precarização do trabalho dos servidores públicos.

Autores que defendem a lógica da acumulação flexível empregada à administração pública, como Alves (2010), defendem a maior eficiência financeira da máquina pública através de mecanismos de flexibilização da força de trabalho, como a terceirização. Segundo o autor, a possibilidade de terceirizar parte das atividades consideradas “meio” para “outras pessoas mais competentes pareceu bem mais lucrativa

ao Estado, que poderia reduzir o déficit estatal através da diminuição de custos”. (ALVES, 2010: p.03). Ou ainda como nos coloca Reis:

A terceirização no setor público nada mais é do que a importação e transferência dos conceitos da terceirização do setor privado para o setor público, com algumas adaptações. (REIS, 2011, p.8-9).

No entanto, nos cabe uma reflexão a respeito de qual seja o papel do Estado dentro da sociedade civil. Devemos considerar que os objetivos que norteiam as ações do Estado não são os mesmos que orientam as ações de uma empresa capitalista. A atividade capitalista está fundamentada na geração de mais-valia e da consequente reprodução ampliada do Capital. O que interessa ao capitalista é a mercadoria enquanto valor de troca, enquanto bem que pode ser vendido no mercado por um valor superior aquele empregado em sua produção e que com isso gere uma ampliação do capital inicial adiantado pelo capitalista no mercado.

Já as ações do Estado visam garantir a população bem estar social, qualidade de vida, ou seja, podemos dizer que as ações do Estado estão fundamentadas na produção de valores de uso a serem utilizados pela população. Seja esses bens materiais ou imateriais, o que importa na lógica do Estado, é a sua utilidade para o cidadão, não o valor que gerará no mercado enquanto mercadoria. Em outras palavras, a intenção do Estado não é gerar lucro, ou mais valor, mas sim gerar utilidades para a população, em setores em que a lógica do capital não é possível atuar, como saúde, educação, segurança, saneamento entre outros. Estes setores devem, tradicionalmente, ficar a cargo do Estado, por comporem direitos básicos da população e que não podem ser oferecidos com qualidade e a preços acessíveis á toda a população.

A transposição da lógica capitalista para estes setores institucionais significa sacrificar, em termos de qualidade, o serviço prestado, além de significar para a força de trabalho um processo de precarização semelhante ao que ocorre na iniciativa privada, a fim de obter custos menores. Segundo Ramos:

A forma encontrada até hoje para suprir as necessidades de serviços, pela contratação de mão-de-obra terceirizada constitui uma ameaça à boa gestão pública, tanto pela ausência de garantias de qualidade dos serviços quanto pela baixa eficiência dos métodos de contratação dos empregados. Hoje terceirização no setor público brasileiro é sinônimo de contratação de “cabeças” e homens-hora, modalidades que não proporcionam ao administrador público a melhor gestão dos serviços executados (RAMOS, 2009).

Apesar disso, os números da terceirização no serviço público não pararam de crescer nas últimas décadas. AMORIM (2009, p. 74) fala que a invasão da terceirização da Administração Pública chega a 64% do total dos servidores efetivos, possuindo variações de acordo com o perfil de cada ente público. Tal percentual vai de 21% no caso do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA), ate a 64% no caso do Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial (INMETRO).

Em algumas regiões mais necessitadas de mão-de-obra para a Administração Pública, como é o caso de Brasília, segundo o DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), a proporção de terceirizados mais que triplicou, passando de 7% na década de 90 para 27% nesta década.

Segundo Granjeiro (2013), as vagas ocupadas pelos terceirizados, teoricamente, correspondem as atividades-meio na maioria dos órgãos públicos, mas poderiam perfeitamente ser ocupadas por servidores de carreira, como já foram exercidas durante muitos anos. Nesse processo de substituição de servidores concursados por trabalhadores terceirizados, muitas vezes temos funções, como a de secretário e contínuo, onde trabalhadores efetivos e trabalhadores terceirizados trabalham em situação de igualdade, quanto à responsabilidade, no entanto, recebem salários inferiores e não têm estabilidade. Já os donos das empresas de terceirização chegam a ganhar três vezes mais do que os valores pagos aos empregados terceirizados, segundo relatórios do Tribunal de Contas da União (TCU).

Isso mostra como a precarização acontece principalmente nos cargos mais baixos da esfera pública, exatamente como acontece nas fábricas do setor privado. Já os cargos ligados ao controle e a gerência continuam sendo melhores remunerados, ainda que terceirizado, uma vez que cabe a eles manterem a harmonia do processo produtivo.

É importante lembrar que a lógica produtiva, presente na empresa capitalista, coloca a questão da qualidade enquanto uma categoria ligada ao processo e não ao produto final. Uma empresa certificada em qualidade significa que a mesma consegue obter em seus processos produtivos a melhor relação entre insumos, custos e produtividade. O importante na análise não é a qualidade final do produto entregue ao consumidor, mas sim a qualidade no processo de produção, que reduz gastos, desperdícios e tempo empregado na produção em favor de uma maior produtividade. Isso não garante um produto final de maior qualidade, mas sim um produto final com a qualidade adequada ao mercado consumidor, aos custos de produção nela empregados e que possua um preço competitivo no mercado.

Ora, os serviços oferecidos pelo Estado ao cidadão, como educação e saúde não podem estar submetidos a uma lógica que sacrifica a qualidade em nome de melhoria nos processos e na gestão. Por isso mesmo são atribuições do Estado – por não serem intrinsecamente competitivos dentro da lógica capitalista de produção. Estes serviços devem ser oferecidos pelo Estado dentro de uma lógica diversa do mercado, com foco em uma qualidade cada vez maior dos serviços oferecidos, e não na redução de gastos ou no aumento da produtividade característicos do mercado capitalista.

3.3 – O Trabalho Terceirizado Precarizado na Esfera Pública

Além da questão da qualidade dos serviços ofertados à comunidade, a terceirização afeta também a qualidade do trabalho dentro do serviço público. Os trabalhadores terceirizados não recebem os mesmos salários que os servidores concursados, e estão fora de uma série de garantias e benefícios que o Regime Jurídico Único oferece. Dentre estas garantias que são negadas ao trabalhador terceirizado, podemos citar a estabilidade no emprego, além de todo um arcabouço jurídico que defende o trabalhador de práticas de abuso e exploração em suas relações de trabalho.

Essa situação se agrava ainda mais pelo fato de que esses trabalhadores, que por vezes compartilham os mesmos postos de trabalho, são geridos por mecanismos de controle e metas de produtividade diferentes entre si. Advindos de diferentes empresas

interpostas, cada trabalhador se submete à forma de gestão de seu contrato de trabalho, e lhe são impostas metas acordadas entre a empresa interposta e o serviço público. Assim temos trabalhadores que exercem suas atividades lado a lado, mas que possuem horários diferenciados, controle de frequência e de produtividade distintos e metas a serem cumpridas desiguais, criando um clima de competitividade por si só já funciona como um fator precarizante do trabalho.

Além das diferenças na forma que o trabalho deve ser exercido, que separam os trabalhadores terceirizados entre si, e estes dos trabalhadores concursados, ainda existem formas subjetivas de precarização do trabalho. Podemos citar como exemplo os conflitos internos entre trabalhadores que ocupam a mesma função, ou exercem as mesmas atividades dentro da instituição, mas se encontram hierarquicamente separados devido ao seu vínculo empregatício. É criado um tipo de hierarquização entre os trabalhadores que exercem a mesma função, mas que devido a formas diferentes de vínculo com o Estado, possuem salários e benefícios diferenciados.

“A terceirização, como bem denomina Ricardo Antunes, é sinônima de trabalho precarizado, já que as condições destes trabalhadores são deficientes, inferiores”. (AMORIM, 2008: p.09). Ou seja, o processo de terceirização dentro das Instituições Federais de Ensino cria um processo de segregação e discriminação social entre seus trabalhadores. Isto acontece ao colocar lado a lado trabalhadores que executam o mesmo tipo de trabalho, mas que vivenciam realidades diferentes quanto a rendimentos, benefícios e demais garantias obtidas de acordo com a forma de contrato que o ligam a suas atividades. Segundo Alves:

[...] a terceirização age como objeto de exclusão social e discriminação; uma vez que a contratação e remuneração diferenciada para funções e cargos equivalentes, desenvolvem comparações inevitáveis entre temporários e efetivos, gerando supostos status dentro da empresa (ALVES, 2010, p.08).

Além disso, esta situação afeta a organização dos trabalhadores, uma vez que os mesmos se tornam cada vez mais heterogêneos. A diversidade de formas de vínculo

empregatício, forma de gestão do trabalho e de controle, dificulta que os trabalhadores consigam se enxergar como um grupo coeso, ainda que sob o mesmo teto, e realizando as mesmas funções. Esta realidade torna ainda mais difícil a sua organização em torno de bandeiras comuns que garantam a ampliação de seus direitos e de melhorias e suas condições de trabalho. A própria diversidade nas suas relações impede que se organizem em torno de pontos comuns de descontentamento que levem à organização de um movimento organizado de resistência e pela ampliação de direitos. A diversidade de empresas diferentes contratadas pelo Estado em uma mesma instituição também não ajuda nesse esforço de união, dado que o descontentamento dos trabalhadores não encontra um alvo comum em torno do qual possa se organizar.

Antunes (2000) coloca isso muito bem ao analisar como a diversificação das formas de organização do trabalho dentro das instituições afeta a subjetividade do trabalho e sua capacidade de organização:

Se já não bastassem estas transformações, a crise atingiu também diretamente a subjetividade do trabalho, sua consciência de classe, afetando seus organismos de representação, dos quais os sindicatos e partidos são expressão. Os primeiros, os sindicatos, foram forçados a assumir uma ação cada vez mais defensiva, cada vez mais atada à imediatidade, à contingência, regredindo sua á limitada ação de defesa de classe no universo do capital. Gradativamente foram abandonando seus traços anticapitalistas, aturdidos que estavam [...] lutavam para manter o mais elementar e defensivo dos direitos da classe trabalhadora, sem os quais sua sobrevivência está ameaçada: o direito ao trabalho, ao emprego. (ANTUNES, 2000, p. 150).

Em seminário promovido pelo DIEESE para discutir os efeitos da terceirização no trabalho e nas condições de trabalho do trabalhador, a entidade aponta vários pontos e que essa prática vem mudando a dinâmica das condições de trabalho no setor público, à medida que vem ganhando relevância enquanto prática da gestão pública. Segundo o relatório, a terceirização à Brasileira, que privilegia a redução dos custos de produção, também se faz presente na gestão pública, levando ao setor os mesmos problemas decorrentes da terceirização na iniciativa privada.

O primeiro ponto levantado pelo relatório tange a questão da remuneração e das condições de trabalho. Para o DIEESE (2004), á medida que a administração pública

opta por terceirizar parte de sua força de trabalho, o impacto é eminente na remuneração do trabalhador, uma vez que não proporciona isonomia de vencimentos entre o servidor efetivo e o terceirizado, “uma vez que, na maioria dos casos, sua adoção é, em geral, acompanhada de salários mais baixos.” (DIEESE, 2004 p. 44).

Mesmo que o vencimento básico não seja tão distante daquele praticado pela gestão pública para seu servidor em início de carreira, os benefícios indiretos como auxílio alimentação, vale-transporte e assistência médica e odontológica expressam as diferenças existentes entre o servidor efetivo e o trabalhador terceirizado. Outra diferença óbvia, mas que representa uma grande diferença nos direitos e conquistas entre trabalhadores efetivos e terceirizados está na estabilidade do servidor, cujos trabalhadores regidos pela CLT não usufruem.

Além disso, o trabalhador terceirizado muitas vezes é vítima do descumprimento das obrigações trabalhistas que fazer jus, como, por exemplo, o recolhimento de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e demais taxas do Ministério da Previdência Social (INSS). Além disso, é observado ainda irregularidades na assinatura da carteira de trabalho e pagamento de verbas indenizatórias como férias, adicionais de periculosidade e insalubridade e até mesmo indenizações previstas pela legislação trabalhista por ocasião do rompimento do contrato de trabalho entre outros. Essas ações além de prejudicarem o trabalhador individualmente, prejudicam e fragilizam economicamente todo o sistema de seguridade social, que envolve o sistema de previdência social e seguro desemprego.

Outro ponto importante levantado pelo relatório diz respeito à rotina de trabalho do servidor terceirizado. Uma vez que o mesmo não está inserido no plano de carreira e estatuto do órgão a que presta serviço, ele não se enquadra às normas de segurança e à jornada de trabalho a que estão submetidos os servidores públicos; sendo frequentemente expostos a jornadas de trabalho mais extensas e expostos a condições de trabalho mais vulneráveis a acidentes de trabalho.

A alta rotatividade da força de trabalho terceirizada e o constante esforço para a redução de custos, somados à fragilidade desta relação a que são expostos, levam a baixos investimentos em qualificação e treinamento adequados desses trabalhadores, bem como em

equipamentos mais eficientes de proteção individual (EPI's), necessários ao “exercício da função, o que gera consequências como acidentes, doenças profissionais, dentre outros.” (DIEESE, 2004 p. 43).

O excesso de trabalho, como a extensão da jornada de trabalho e o ritmo elevado a que são impostos, no intuito de atingir as metas estabelecidas pelas empresas terceirizadas e a falta de equipamento adequado também estão associados:

“ao aumento do estresse ocupacional, de psicopatologias que se manifestam através do trabalho depressão, alienação, angústia) e de patologias (úlceras, obesidade, hipertensão arterial, Lesões por Esforço Repetitivo-LER, doenças ocupacionais, entre outras).” (DIEESE, 2004 p. 44).

Ainda segundo o levantamento feito pelo DIEESE, essas diferenças entre o servidor público e o trabalhador terceirizado não se resumem a questões financeiras e a direitos trabalhistas. Muitas vezes essas diferenças podem ser percebidas em questões de ordem discriminatórias no uso do espaço de trabalho, uma vez que os trabalhadores terceirizados muitas vezes são restringidos do uso de espaços coletivos que estão restritos ao servidor efetivo, como sanitários, refeitórios e áreas de descanso. Ou possuem espaços diferentes daqueles destinados ao servidor efetivo, como sanitários próprios ou muitas vezes não possuem um espaço nenhum, como refeitórios e áreas de descanso, tendo que se virar como podem. O uniforme também funciona como um agente de discriminação, uma vez que servem para destaca-los dos demais trabalhadores que atuam na instituição.

Á no âmbito do movimento sindical, a mais evidente consequência da terceirização no setor público está na questão da representação sindical desses trabalhadores, já que se encontram fora da abrangência dos sindicatos que representam os servidores efetivos, fragmentando a força de atuação de ambos os grupos.

Como exemplo, o relatório do DIEESE cita o caso da Petrobrás:

Considerando o caso da empresa estatal Petrobrás, por exemplo, observa-se que existem diversos sindicatos que representam os terceirizados que trabalham na Bacia de Campos: Sindicatos da Construção Civil, Sindicato dos Aeronautas, Sindicatos dos Mestres e Cabotagem e Contramestres do Transporte Marítimo, Sindicato dos Profissionais Subaquáticos e atividades afins, dentre outros. A diversidade vem acompanhada, algumas vezes, das questões de identidade de classe, dificuldades de mobilização e de fechamento de acordos coletivos. (DIEESE, 2004 p. 45).

Além disso, a rotatividade dos trabalhadores terceirizados, e até mesmo das empresas que prestam determinado serviço, e o desequilíbrio de forças entre esses trabalhadores e seus contratantes dificulta a sindicalização desses trabalhadores e sua participação em eventos sindicais ou mobilização para a luta sindical.

Em entrevista junto aos dirigentes do SINTET (Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições Federais de Ensino Superior de Uberlândia) e da FASUBRA (Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Universidades Brasileiras)¹⁰, ambos levantam a questão da rotatividade dos trabalhadores terceirizados como um dos principais fatores que contribuem para a falta de organização e mobilização dos trabalhadores em geral em torno de um plano de lutas comum.

Do lado do servidor efetivo, a prestação de serviços por uma empresa terceira reduz seu poder de negociação com o estado, à medida que a presença dessa terceira garante a execução do serviço em momentos de conflitos entre o servidor e o Estado.

E esse processo só tende a se agravar nos próximos anos, uma vez que o processo de crescimento do trabalho terceirizado dentro do serviço público tem ampliado sua velocidade nos últimos anos, em particular nas Instituições Federais de Ensino.

Este crescimento é mostrado pelo documento do ANDES- SN (Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior) - Dossiê Nacional 3: Precarização do Trabalho Docente. Na Defesa da Educação Pública de Qualidade, lançado em 2013. Segundo o dossiê, dados fornecidos pelo próprio Ministério da

¹⁰ As entrevistas com os coordenadores do SINTET e da FASUBRA compõem respectivamente os Apêndices 1 e 2 deste trabalho.

Educação, apontam que no período de 2003 a 2011 as vagas ofertadas pelas Universidades Federais cresceram 111%, em contrapartida a quantidade de novos professores aumentou apenas 44%. Em números absolutos, o número de docentes efetivos nas Universidades Federais cresceu, nos últimos anos, de 40.523 para 67.635, enquanto o número de matrículas na graduação e na pós-graduação passou de 579.719 para 941.900. Entre os servidores Técnicos Administrativos em Educação a desproporção de novas contratações foi ainda maior. Esse segmento aumentou apenas 16%, passando de 85.343 para 93.364.

Na próxima seção nos ateremos aos dados levantados na Universidade Federal de Uberlândia, que é recorte espacial da nossa pesquisa, e mostraremos como a realidade nacional se reflete em números locais.

3.4 – O Caso da Terceirização na Universidade Federal de Uberlândia a partir da Década de 2000.

A história da Universidade Federal de Uberlândia se confunde com a história da educação e do ensino superior de Uberlândia e região. Seu início dá na década de 1950, com o estabelecimento de cursos de graduação isolados ou de faculdades isoladas, cujas entidades mantenedoras eram famílias, instituições religiosas e comunitárias.

Os primeiros cursos de graduação estabelecidos em Uberlândia, e que mais tarde viriam a compor a Universidade Federal de Uberlândia foram o curso de Música em 1957; a Faculdade de Direito, dois anos depois em 1959, e que até hoje carrega como homenagem, o nome de seu fundador, Professor Jacy de Assis; a Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras, criada em 1960; e a Faculdade de Ciências Econômicas, fundada em 1963 e a Escola de Medicina (com início em 1968). A primeira faculdade pública criada na região, e que também viria a compor a Universidade Federal de Uberlândia foi a Faculdade Federal de Engenharia, criada por lei em 1961 e com início de suas atividades acadêmicas em 1965.

Em 14 de agosto de 1969, pelo Decreto-Lei n.º 762, foi criada a Universidade de Uberlândia (UnU), com a reunião das 5 escolas existentes e a Escola de Medicina, dando início ao processo de criação da Universidade Federal de Uberlândia como a conhecemos hoje. A Universidade de Uberlândia passou então por uma fase de adaptação de seu estatuto à Reforma Universitária de 1968 (Lei n.º 5.540), até que finalmente, em 24 de maio de 1978, foi sancionada a Lei n.º 6.532, que transformava a UnU em Fundação Universidade Federal de Uberlândia. Portanto, o processo de criação da UFU se deu durante o Regime Militar, como resultado de um projeto da burguesia local.¹¹

Desde então a Universidade Federal de Uberlândia expandiu seus cursos e áreas de atuação até se tornar nos anos de 1980 uma referência regional em excelência educacional. Em 2006 a UFU rompe seus limites geográficos e abre seu primeiro *campus* fora da sede, na cidade de Ituiutaba. Com início das atividades em 2007, a Faculdade de Ciências Integradas do Pontal – FACIP conta hoje com onze cursos de graduação. Além da FACIP, a UFU passou a contar a partir de 2010 com mais dois *campi* avançados, nas cidades de Monte Carmelo e Patos de Minas. Hoje a Universidade Federal de Uberlândia conta com 32 unidades acadêmicas que oferecem à população 68 cursos de graduação; 38 programas de pós-graduação que oferecem 34 cursos de mestrado acadêmico, 04 cursos de mestrado profissional e 20 cursos de doutorado; além de várias ações de extensão.

Em seus números mais atualizados, presentes no seu relatório de gestão de 2011¹², a UFU conta com mais de 30.000 alunos matriculados em seus cursos de graduação e pós-graduação. Conta ainda com um efetivo de mais de 5.500 servidores, sendo em torno de 1.600 docentes e 2.400 técnicos administrativos em educação.

De acordo com pesquisa realizada junto aos dirigentes do SINTET (Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições Federais de Ensino Superior de Uberlândia) e da FASUBRA (Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação

¹¹ Para uma discussão mais aprofundada sobre o tema, consultar: COÊLHO, Luciana Zacharias Gomes Ferreira. Expansão da educação superior: um estudo sobre trabalho docente no Campus Pontal da Universidade Federal de Uberlândia (2006-2012) / Tese (doutorado) - Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-Graduação em Educação, 174 f. Orientadora: Fabiane Santana Previtali.

¹² Disponível em: <<http://www.transparencia.ufu.br/node/59>>. Acesso em 05/10/2012.

das Universidades Brasileiras)¹³, a terceirização nas IFES's começa na virada dos anos 1990, logo após a promulgação da Constituição Federal, através principalmente das “Fundações de Apoio”. Segundo ambas as entidades, este processo só vem crescendo desde então, mesmo nos últimos governos que sempre empunharam bandeira de defesa dos direitos dos trabalhadores. Para o coordenador da FASUBRA, os governos dos Presidentes Luís Inácio Lula da Silva e Dilma Rousseff, ambos do Partido dos Trabalhadores, não só deixou de reverter o quadro das terceirizações nas IFES, como o ampliou, deixando de atingir não somente os cargos de limpeza e vigilância, como foram no início deste processo, mas diversos outros cargos, como motorista, porteiros, auxiliares de enfermagem, trabalhadores dos setores de manutenção, etc.

Segundo dirigente do SINTET:

A posição do governo tem sido unicamente de enxugar a máquina administrativa, receita do projeto neoliberal. LULA e Dilma pra mim e pela experiência vivida no Sindicato não diferiram de posições a este particular herdado do PSDB. Reconhecemos que houveram muitas contratações por concurso público nas Universidades, apesar de serem insuficientes para atender a expansão e o REUNI nas Universidades. Entendo que a terceirização é política de estado que LULA não se ateve a propor mudanças e o Ministério da Educação permaneceu estacionário. (Membro da coordenação colegiada do SINTET, 15 de marco de 2015).

A avaliação da FASUBRA, não é diferente, segundo membro da direção geral da Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Universidades Brasileiras:

Do ponto de vista político não vejo diferença¹⁴. O governo de Lula/Dilma tem ampliado este processo, atingindo não somente os cargos de limpeza e vigilância, como foram no início deste processo, mas diversos outros cargos, como motorista, porteiros auxiliares de enfermagem, trabalhadores dos setores de manutenção, etc. Ressalve-se nos HU's, pois com a investida do Tribunal de Contas da União

¹³ As entrevistas com os coordenadores do SINTET e da FASUBRA compõem respectivamente os Apêndices 1 e 2 deste trabalho.

¹⁴ Nesse ponto, foi perguntado ao coordenador geral da FASUBRA se ele poderia pontuar as diferenças entre os governos de Fernando Henrique Cardoso (PSDB) e Lula/Dilma (PT) na condução do processo de terceirização dentro da administração pública.

(TCU), questionando a contratação sem concurso público, o governo se apropriou desta investida e, com o advento da EBSEH, passou a realizar concursos, não mais pelo Regime Jurídico Único (RJU) e sim pela CLT, com isto, tem demitidos trabalhadores terceirizados. (Membro da coordenação colegiada da FASUBRA. 19 de março de 2015).

Nesta seção trataremos de alguns dados levantados junto aos Relatórios de Gestão da Universidade Federal de Uberlândia, referente aos anos 2000 a 2011, e disponibilizados no Portal Transparência da UFU¹⁵. A intenção de sistematização desses dados é de demonstrar de forma sistemática o crescimento da utilização da força de trabalho terceirizada na UFU na última década.

Esse crescimento se dá por conta de vários fatores, mas que possui em comum a política de governo de trazer para a esfera pública a lógica privada da redução de custos através da precarização da força de trabalho, onde seu principal instrumento é a terceirização. Esta política sustentou a ampliação das vagas no âmbito das Instituições Federais de Ensino sem a correspondente contratação de servidores necessária para sua viabilidade, compensando este descompasso com a contratação de trabalhadores terceirizados.

Essa estratégia passa a ser mais visível a partir do REUNI, (Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais), que foi uma iniciativa do governo Lula no sentido de:

Ampliar o acesso e a permanência na educação superior. Com o Reuni, o governo federal adotou uma série de medidas para retomar o crescimento do ensino superior público, criando condições para que as universidades federais promovam a expansão física, acadêmica e pedagógica da rede federal de educação superior. Os efeitos da iniciativa podem ser percebidos pelos expressivos números da expansão, iniciada em 2003 e com previsão de conclusão até 2012.

As ações do programa contemplam o aumento de vagas nos cursos de graduação, a ampliação da oferta de cursos noturnos, a promoção de inovações pedagógicas e o combate à evasão, entre outras metas que têm o propósito de diminuir as desigualdades sociais no país.

¹⁵ Disponível em: <<http://www.transparencia.ufu.br/node/59>>. Acesso em 05/10/2012.

O Reuni foi instituído pelo Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007, e é uma das ações que integram o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE). (MEC, 2010).

O principal foco do REUNI, que teve duração efetiva entre os anos de 2003 e 2011, foi a expansão do número de vagas nas Instituições Federais de Ensino, mas como o plano não previa uma proporcional ampliação do número de servidores, principalmente de servidores técnicos, a solução criada por diversas instituições, inclusive a UFU, foi de recorrer à terceirização como forma de adequar o seu quadro às novas necessidades que a expansão proposta pelo REUNI requeria.

Vale salientar que ao mesmo tempo em que o REUNI não contemplava a realização de concurso para a contratação de servidores efetivos em igual proporção ao aumento das vagas, o governo federal determinou a extinção de cargos ligados aos serviços de apoio, como manutenção, limpeza, e segurança patrimonial. Assim, o governo não só passa a fazer uso da utilização sistemática da contratação de mão de obra terceirizada dentro do serviço público, como ao extinguir determinados cargos, e deixar de realizar concursos em proporção semelhante à criação de novas vagas, passa a estimular cada vez mais a sua adoção dentro das IFES's.

Além do REUNI, outro fator que levou ao crescimento de força de trabalho terceirizada no âmbito das IFES, foi uma política de estado que visava à extinção de vários cargos de apoio. Estes cargos que fundamentalmente representam atividades consideradas “meio”, ou seja, aquelas que são consideradas acessórias ao serviço principal prestado pela instituição à comunidade, como segurança, conservação e limpeza e outros. Desse modo, não são mais realizados concursos para o provimento desses cargos, sendo que toda a atividade que antes eram de sua responsabilidade deve ser terceirizada. Essa política de substituição de força de trabalho concursada por força de trabalho terceirizada nestes cargos também representa um importante fator de crescimento do número de trabalhadores terceirizados dentro das universidades brasileiras. De acordo com o próprio relatório de gestão da UFU:

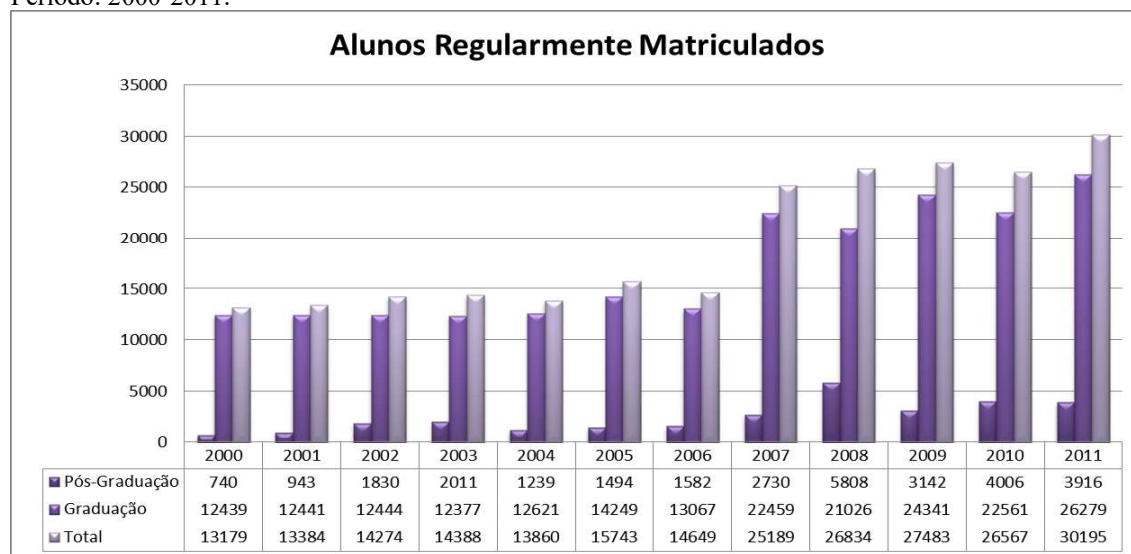
Tendo em vista que o maior quantitativo de empregados terceirizados refere-se a cargos em extinção, conforme previsto na Lei 9.632, de 7/5/1998. Informamos que, no Plano de Carreira da Lei 11.091/2005

todos os cargos extintos foram considerados para enquadramento, sem que houvesse a possibilidade de concurso público para contratação das vagas oriundas dos cargos das classes A e B. Sendo assim, com o plano de expansão das Universidades Federais, a forma de contratação para suprir as necessidades das atividades desenvolvidas pelos servidores das classes acima mencionadas, esta Instituição promoveu tais contratações por meio de contratos com empresas prestadoras de serviço, conforme previsto na Lei 8.666/93. Portanto, a previsão é de aumento na contratação de empregados terceirizados para atender a demanda do crescimento, tanto físico, como de quantitativo de empregados nesta Instituição (Relatório de Gestão – UFU, (2000 a 2011).

Além da força de trabalho que ocupava esses cargos, e que foi se aposentando com o passar do tempo, o crescimento do número de vagas na UFU levou a um processo gradual de substituição de força de trabalho concursada por trabalhadores terceirizados, uma vez que não havia concursos públicos para a reposição desses trabalhadores.

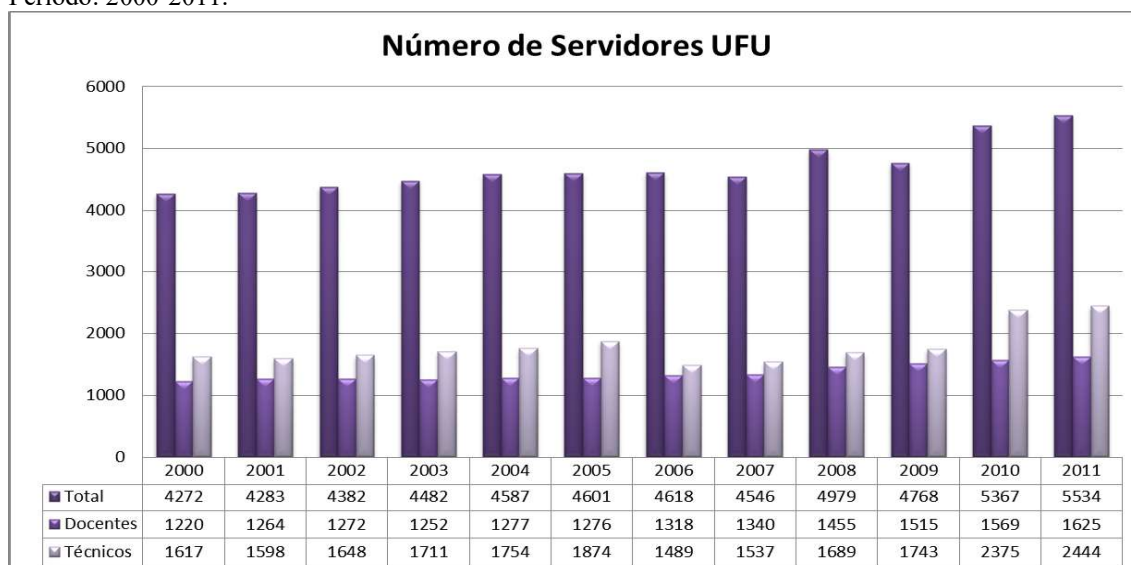
No Gráfico 02, podemos visualizar o crescimento do número de alunos regularmente matriculados nos cursos de graduação e pós-graduação da UFU, seja pela expansão via criação de novos cursos ou pelo crescimento do número de vagas em cursos já existentes. Este salto se dá principalmente após o ano de 2006. Já no Gráfico 03, podemos visualizar o crescimento do número de servidores no mesmo período, tanto docentes quanto técnico-administrativos concursados.

Gráfico 02 – Alunos regularmente matriculados nos cursos de graduação e pós-graduação na UFU. Período: 2000-2011.



FONTE: Relatório de Gestão – UFU, (2000 a 2011). Disponível em:
<http://www.transparencia.ufu.br/node/59>. Acesso em 05/10/2012.

Gráfico 03 – Número de servidores docentes e técnicos da UFU.
Período: 2000-2011.



FONTE: Relatório de Gestão – UFU, (2000 a 2011). Disponível em:
<<http://www.transparencia.ufu.br/node/59>>. Acesso em 05/10/2012.

Em uma breve análise dos gráficos fica claro o descompasso entre a evolução do número de novo alunos e o crescimento do corpo docente e técnico-administrativo efetivo dentro do período analisado. Podemos observar que o crescimento do número de servidores não acompanhou na mesma proporção o crescimento do número de alunos matriculados.

Além do crescimento do número de alunos matriculados, a criação de novos cursos, tanto de graduação como de pós-graduação, levou à necessidade do crescimento da estrutura burocrática da UFU. Nesse sentido foi necessária a implantação de novas secretarias acadêmicas e a expansão dos serviços de atendimento ao aluno, ao docente e no trato com a documentação da Universidade como um todo. Assim temos a conclusão lógica que a demanda de trabalho sobre os servidores cresceu na proporção direta do crescimento da diferença entre esses dois números.

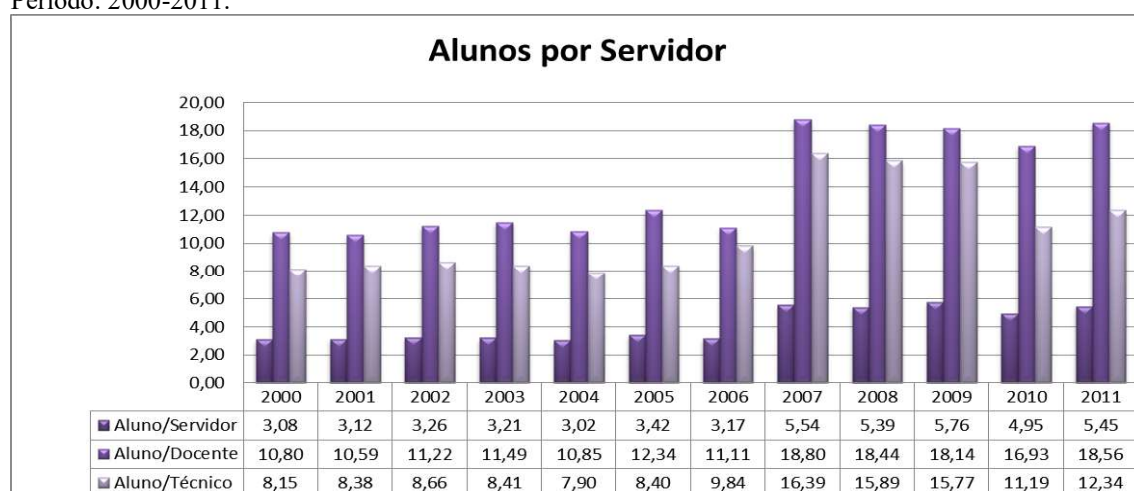
Uma forma simples de se medir o crescimento marginal sobre a demanda de trabalho excedente sobre os servidores¹⁶, está no crescimento da relação direta de

¹⁶ Chamamos aqui de crescimento marginal sobre a demanda de trabalho excedente sobre os servidores, o crescimento da razão entre o número de alunos matriculados por servidor ao longo do tempo. Esse valor significa que tem crescido o número de alunos por servidor, o que implica em uma maior demanda de trabalho individual, dado o número crescente de alunos sob sua responsabilidade.

número de alunos para cada servidor ativo, e pode ser vista graficamente através do Gráfico 04. Por este gráfico, podemos verificar o crescimento da relação entre o número de alunos matriculados e o número de docentes e técnicos administrativos no mesmo período, e assim visualizar o crescimento da demanda de trabalho sobre a média dos servidores, que quase dobrou neste período.

O crescimento dos números apresentados no Gráfico 04, que mostra a relação direta entre o número de alunos devidamente matriculados nos cursos de graduação e pós-graduação por servidor efetivo é um claro índice da precarização do trabalho desse servidor. Ele ilustra de forma incontestável o aumento da demanda de trabalho dos servidores ao longo dos anos, já que o crescimento do número de alunos é proporcionalmente bem maior que o crescimento do número de servidores. Desse modo, mesmo que o número absoluto de servidores tenha crescido nos últimos anos, a demanda de trabalho, representada de forma simples pelo aumento do número de discentes, tem crescido proporcionalmente de forma bem mais expressiva. Os números referentes aos Técnicos Administrativos em Educação passaram de 8,15 alunos por TAE no ano 2000 para uma relação de 12,34 em 2011, com pico de mais de 16 alunos por TAE em 2007, o que representa um aumento de mais de 50%. Em relação aos docentes o aumento dessa relação de 2000 a 2011 chega próximo dos 80%.

Gráfico 04 – Número de alunos por servidores docentes e técnicos da UFU.
Período: 2000-2011.



FONTE: Relatório de Gestão – UFU, (2000 a 2011). Disponível em:
<<http://www.transparencia.ufu.br/node/59>>. Acesso em 05/10/2012.

É claro pela análise dos gráficos que temos um acentuado crescimento da relação entre o número de alunos regularmente matriculados e o número de servidores, tanto docentes como Técnicos Administrativos em Educação, e uma forma encontrada pelos gestores para minimizar este impacto, foi a contratação de força de trabalho terceirizada.

No Gráfico 05 vemos o crescimento do número absoluto de servidores terceirizados na UFU desde o ano de 2007. Os dados dos anos anteriores não estão disponíveis no Portal Transparência da UFU, e foram solicitados diretamente ao governo federal via “Acesso à Informação”. No entanto a resposta obtida foi a de que os números não existem por serem anteriores à institucionalização dos processos de terceirização no âmbito da universidade Federal de Uberlândia, dado pela adequação dos seus processos à Instrução Normativa nº 02 de 2008, que efetivamente ofereceram os mecanismos de contratação de força de trabalho terceirizada. Antes desta data, os contratos com empresas interpostas eram computados como contratos de prestação de serviços, não sendo contabilizadas como despesas de pessoal.

Gráfico 05 – Número de trabalhadores terceirizados na UFU.
Período: 2007-2011.



FONTE: Relatório de Gestão – UFU, (2000 a 2011). Disponível em:
<<http://www.transparencia.ufu.br/node/59>>. Acesso em 05/10/2012.

O gráfico confirma a tendência de crescimento do uso de força de trabalho terceirizada dentro da Universidade Federal de Uberlândia, tendo crescido mais de seis vezes o seu número em apenas cinco anos. Esse número triplicou entre 2009 e 2010.

Além disso, sendo que se tomarmos o número de servidores Técnico Administrativos em Educação ativos no ano de 2011 (presente no gráfico 03), podemos observar que o número de terceirizados já chega a um terço da força de trabalho total do quadro técnico da UFU.

Além da terceirização tradicional, que teve seu crescimento na Universidade Federal de Uberlândia analisado na seção anterior, vale ainda destacar outros meios de terceirização velados que foram observados durante a pesquisa realizada neste trabalho.

Chamamos por outros meios de terceirização velados, modalidades de trabalho ou de trabalhadores que empregam sua força de trabalho dentro da instituição em análise, mas que não são computados nem entre o quadro de servidores efetivos, nem como portadores de contrato de prestação de serviços via empresa interposta.

Dentre estes trabalhadores podemos citar bolsistas de vários projetos de pesquisa e extensão administrados pela Universidade Federal de Uberlândia e suas fundações, e que acabam por ser direcionados para atividades operacionais e administrativas de laboratórios, secretarias e projetos que atuam junto à comunidade universitária. Podemos citar ainda alunos de programas de pós-graduação e graduação em fase de conclusão de seus projetos e monografias, que atuam em pesquisas ligadas ao funcionamento da Universidade e que acabam atuando diretamente em sua estrutura administrativa e operacional. Outro exemplo são os tutores e monitores de cursos em modalidade presencial ou a distancia, que auxiliam nas atividades de ensino como parte de seus estágios de docência e disciplinas ligadas à prática educacional, e que acabam atuando efetivamente nas atividades de ensino.

Em grande parte, este tipo de força de trabalho empregada pela Universidade passa despercebida em suas estatísticas, sendo difícil e complicado o seu monitoramento, mesmo porque na maioria das vezes esses personagens são alunos regulares de cursos de graduação e pós-graduação e essas atividades acabam por se confundir com o seu processo de formação.

No entanto, existe uma parcela deste contingente que conseguimos abordar e quantificar de forma efetiva, e que trata dos estagiários contratados via editais internos para prestação de serviços junto á atividades de ensino e extensão. Na verdade esta alcunha de estagiário serve na verdade para mascarar um contrato de trabalho

temporário entre Universidade e alunos dos cursos de graduação que prestam serviços específicos ligados à estrutura burocrática da instituição.

Dizemos que se trata efetivamente de um contrato temporário de trabalho por conta de algumas especificidades que acabam por caracterizar a relação empregatícia e descaracterizar a questão do estágio profissional.

Dentre estas especificidades citamos a existência de um horário definido e a atribuição de funções específicas da rotina burocrática de órgãos de gestão ligados à instituição. A maioria destes estagiários é destinada a órgãos de atendimento ao público, como o setor de Atendimento ao Aluno, que hoje, com exceção de sua gerência, é todo constituído por estagiários. Neste setor, eles têm acesso a informações sobre a vida acadêmica dos alunos e aos sistemas de gerenciamento e emissão de documentos, que são de função exclusiva de servidores efetivos. Esses estagiários chegam a atuar em áreas de alta segurança dentro da estrutura da universidade, que são vedadas até mesmo à grande parte dos servidores efetivos, como a Diretoria de Processos Seletivos, que é responsável pelos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e na execução dos processos seletivos e vestibulares da Universidade Federal de Uberlândia.

Nos gráficos 06 e 07 podemos visualizar o emprego de estagiários nos últimos seis anos pela Universidade federal de Uberlândia, tanto em número de contratos, como em valores empregados para sua manutenção.

Gráfico 06 – Média de Contratos de Estagiários Ativos na UFU.
Período: 2008-2013.



FONTE: Relatório de Gestão – UFU, (2008 a 2013). Disponível em:
<<http://www.transparencia.ufu.br/node/59>>. Acesso em 17/02/2015.

Apesar do número de contratos apresentados no Gráfico 06 variarem ao longo dos anos, podemos observar, pelo Gráfico 07, que o valor empregado permanece mais ou menos constante. Ou seja, apesar de observarmos uma queda no número de contratos nos anos de 2012 e 2013, podemos identificar uma constância nos valores investidos para esta modalidade de subcontratação, com tendência a um crescimento no longo prazo.

Como os valores empregados, como pode ser observado no Gráfico 07, são mais ou menos constantes no período observado, podemos concluir que o número de contratos varia de acordo com os valores pagos por contrato em cada ano, dado um valor fixo de investimento nesta modalidade de terceirização disfarçada.

Gráfico 07 – Gasto Anual com Contratos de Estagiários na UFU.
Período: 2008-2013.



FONTE: Relatório de Gestão – UFU, (2008 a 2013). Disponível em:
<<http://www.transparencia.ufu.br/node/59>>. Acesso em 17/02/2015.

Assim, quanto mais precários os valores maior o número de estagiários captados e vice e versa. Os números apresentados nestes gráficos foram obtidos via análise dos relatórios de gestão da Universidade Federal de Uberlândia, e estão disponíveis em seu site oficial.

Os valores referentes aos anos anteriores não estão disponíveis nos relatórios gerenciais e segundo a administração superior não eram relevantes ou não existiam antes do ano de 2008.

A situação desses estagiários, bem como de todos os outros trabalhadores terceirizados de forma velada, é bem mais precária do que a que se encontram os trabalhadores terceirizados devidamente regulamentados, já que por essas relações não se configurarem como relações de emprego, os poucos direitos que ainda cobrem os terceirizados não cobrem esses trabalhadores.

O mesmo ocorre com relação às condições de trabalho, equipamentos de segurança e demais pontos levantados na discussão sobre os trabalhadores terceirizados. Sem o reconhecimento da relação de trabalho, esses trabalhadores estão completamente descobertos de qualquer direito ou garantia oferecidos pela legislação trabalhista, como férias, décimo terceiro ou seguro desemprego no fim do contrato de estágio/trabalho.

Segundo entrevista com o SINTET e a FASUBRA, que representam sindicalmente os trabalhadores técnico-administrativos das IFES's a nível local e nacional, respectivamente, não há abertura nem da parte do governo, nem da administração superior da UFU no sentido de discutir o aumento das terceirizações. Segundo estas entidades a questão se apresente mais como uma de política de governo do que gerencial, e por isso, ambas as entidades acreditam ser difícil a reversão do cenário atual.

Localmente, o coordenador Silnando Silvério afirma de forma categórica, que apesar do SINTET manter uma relação de cordialidade e de encontros frequentes com a Administração Superior da UFU, estes encontros pecam pela falta de resolutividade, e que no que tange à questão da terceirização, a Reitoria não se posiciona, apenas alega que não é da sua competência, tratando-se de uma política de esfera federal.

Nacionalmente, a situação não é muito diferente. Segundo o membro da coordenação colegiada da FASUBRA, o governo federal se recusa a negociar sobre o processo de terceirização nas IFES's, sendo que atualmente as negociações neste sentido se encontram completamente paralisadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o caminho percorrido durante o trabalho de pesquisa que culminou neste texto, podemos chegar a algumas conclusões que foram trabalhadas a partir das hipóteses levantadas durante seu desenvolvimento.

Em primeiro lugar, fica claro o caráter dinâmico e contínuo do processo de reestruturação produtiva dentro do modo de produção capitalista como um mecanismo constante de adequação do capital às suas crises intrínsecas. Em outras palavras, desde o seu surgimento, o capitalismo está em constante mudança, de forma a se adaptar aos novos cenários que suas crises cíclicas proporcionam. O que ficou conhecido hoje como Reestruturação Produtiva, e que tem seu início demarcado historicamente com o advento do Toyotismo, nos anos 1980 e 1990, é resultado de um processo de mudanças adaptativas constante do modo de produção capitalista que ocorre desde o seu nascimento, no século XVI. Esse processo de adaptação constante do capitalismo apenas se tornou mais evidente a partir da segunda metade do século XIX, dado a um aprofundamento dessas crises cíclicas, tanto sob o aspecto de sua complexidade individual, como em termos de velocidade de redução do tempo entre uma crise estrutural e outra.

Podemos concluir também que o processo de terceirização, apesar de não se mostrar como uma novidade do capitalismo moderno, ganha força dentro do mercado de força de trabalho nas últimas décadas e do processo de reestruturação produtiva como forma de enfrentamento do capital às suas crises estruturais. Apesar do discurso de eficiência e qualidade que recobre o processo de reestruturação produtiva, na verdade a terceirização surge como forma de redução de custos de produção e ampliação da produtividade do trabalho, que representa na vida do trabalhador perda na qualidade do seu trabalho, redução de salários e de direitos. Em suma, a terceirização surge como uma forma de adaptação do capital às crises tendo como resultado a precarização do trabalho e do trabalhador.

Observamos que o processo de terceirização não acontece da mesma forma em todo o mundo, e podemos concluir também que no Brasil o processo de implantação da terceirização pelas empresas acontece de forma a radicalizar a questão da redução de custos, principalmente pela transformação de custos fixos com força de trabalho em custos variáveis, a fim de adequar a folha de pagamento da empresa às demandas do mercado. Além disso, a terceirização no Brasil passou a significar para o trabalhador redução de salários e perda de direitos históricos garantidos pela CLT em nome de relações de trabalho mais frágeis intermediadas por empresas especializadas na terceirização de força de trabalho. Muitas vezes essas empresas não são idôneas, ou “de fachada” e as garantias trabalhistas se perdem em ações trabalhistas.

Constatamos ainda que o processo de crescimento rápido da terceirização em vários setores da economia brasileira, apesar das restrições jurídicas sobre a sua utilização na atividade-fim da empresa contratante, e a movimentação de forças políticas em cima do Marco Legal do Trabalho Terceirizado, que visa derrubar essa restrição e ampliar ainda mais as possibilidades de terceirização dentro do setor privado.

No âmbito do setor público, podemos concluir que a legislação vem avançando de forma a ampliar cada vez mais as possibilidades de terceirização dentro da administração pública, seja por ações diretas como a Instrução Normativa nº 2, ou de forma indireta como, por exemplo, através da Lei de Responsabilidade Fiscal, a extinção de cargos públicos ligados às atividades de apoio ou simplesmente pela não abertura de concursos públicos. Essas ações são reflexos de uma ideologia neoliberal que toma conta do Estado Brasileiro a partir da Constituição de 1988 e que se institui nos governos da Nova República até os dias atuais, mesmo nos últimos governos que sempre empunharam bandeiras de defesa dos direitos dos trabalhadores.

No que tange às Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), que é o tema deste trabalho, podemos observar um crescimento significativo da força de trabalho terceirizada dentro de seus quadros, tanto de forma formal, pela contratação de empresas interpostas, como informalmente através de utilização da força de trabalho de estagiários, alunos bolsistas, tutores em modalidades de ensino a distância (EAD) e outros. Esses trabalhadores estão presentes em praticamente em todos os setores das IFES, atuando tanto em atividades de apoio, como limpeza, segurança e manutenção, como em atividades diretamente ligadas à sua atividade fim, como laboratórios de

ensino, atendimento ao aluno, manipulação e armazenamento de documentos e até em processos seletivos de ingresso discente e concursos públicos.

Este crescimento foi documentado em números dentro do estudo de caso da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), onde foi possível demonstrar estatisticamente o crescimento da força de trabalho terceira dentro de seus quadros de servidores. À medida que estes números eram apresentados, pudemos também demonstrar como seu crescimento afeta a qualidade do trabalho e do trabalhador dentro das IFES.

Neste sentido foi possível reforçar como a terceirização dentro dos quadros das IFES significa a precarização da força de trabalho e do trabalhador, por um lado pelos conflitos que se formam entre trabalhadores efetivos e terceirizados, por outro lado através de redução de salários, perda de direitos trabalhistas, aumento dos acidentes de trabalho, rotatividade e intensificação do trabalho, confirmando assim as hipóteses levantadas durante o desenvolvimento deste trabalho.

Chegamos também à conclusão de que o processo de terceirização funciona como um agente de desestruturação da classe trabalhadora, uma vez que a pulverização dos quadros em diversos segmentos e empresas contratantes diferentes contribui para a perda da unidade dos trabalhadores e do sentimento de classe em si, dificultando a ação sindical e a organização da luta de classes.

Finalmente é importante ressaltar que o esforço empreendido neste trabalho não tem a pretensão de se colocar enquanto conclusivo na discussão de termos tão complexos como os abordados no caminho. Ao invés disso, se propõe a contribuir à formação do estado de arte do material abordado e contribuir para discussões vindouras. Desse modo não nos propomos a ser o ponto final de uma discussão, mas sim o ponto de partida para muitas pesquisas e contribuir para reflexões mais aprofundadas do tema, que possam somar ou porque não superar nossa modesta contribuição.

REFERENCIAS

ALVES, Osvaldo Nunes. **Terceirização de Serviços na Administração Pública**. 2010. Disponível em: <<http://portal2.tcu.gov.br/portal/pls/portal/docs/2054228.PDF>>. Acesso em 10/08/2012.

AMORIM, Andressa Silva de. **Terceirização e desidentidade sindical: uma (ou mais uma?) estratégia ideológica do capital**. Revista da RET., Ano 01, N. 02, 2008. Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org/PDFs_rret2/Artigo8_2.pdf>. Acesso em 04/05/2012.

ANDES. **Dossiê Nacional 3: publicação Especial do ANDES-SN. Precarização do Trabalho Docente. Na Defesa da Educação Pública de Qualidade**. 2013. Disponível em: <http://portal.andes.org.br/imprensa/documentos/imp-doc-538744690.pdf>. Acesso em: 15/03/2014.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho**, 8ª Edição. Campinas: Cortez Editora, 2000.

ANTUNES, Ricardo. ALVES, Giovanni. **As Mutações no Mundo do Trabalho na era da Mundialização do Capital**. In: Educação e Sociedade, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004. Disponível em: <<http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em 26/04/2011.

ANTUNES, Ricardo. (Org.). **A Dialética do Trabalho: Escritos de Marx e Engels**. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2004.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006.

ANTUNES, Ricardo. **O Trabalho que Estrutura o Capital e Destruturava a Sociedade**. Revista do Instituto Humanitas Unisinos On Line, São Leopoldo, n. 464, p. 43-50. 27 de abril de 2015. Entrevista concedida a Ricardo Machado.

ARAÚJO, Luís César G de. **Organização, sistemas e métodos e as modernas ferramentas de gestão organizacional**. São Paulo: Atlas, 2001.

AUGUSTO, André. **Rotatividade e Terceirização do Trabalho nas Universidades: Alguns Exemplos Práticos**. 2010. In: Revista Iskra. Revista de Teoria e Política Marxista. Disponível em: <<http://iskrarevista.blogspot.com.br/2010/05/rotatividade-e-terceirizacao-do.html>>. Acesso em 02/04/2012.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmulas de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em <<http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/tst/Sumulas.htm>>.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas: CLT.** Brasília.

BRASIL. **Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão.** Instrução Normativa nº 2 de 30 de abril de 2008. Brasília, 1988.

BRASIL. **Presidência da República.** Constituição Federal de 1988. Brasília, 1988.

_____ **Decreto lei nº 200 de 25 de fevereiro de 1967.** Brasília, 1967.

_____ **Decreto lei nº 2.271 de 7 de julho de 1.997.** Brasília, 1997.

_____ **Decreto lei 2300 de 21 de novembro de 1986.** Brasília, 1986.

_____ **Lei nº 5.465, de 10 de dezembro de 1970.** Brasília, 1970.

_____ **Lei de Responsabilidade Fiscal: LRF.** Brasília.

_____ **Lei Federal 10.848 de 15 de março de 2004.** Brasília, 2004.

BRASIL, Haroldo Guimarães. **A Empresa e a Estratégia da Terceirização.** In Revista de Administração de Empresas. Ed. 33(2): 6-11. São Paulo, 1993.

BIHR, A. **Da Grande Noite à Alternativa: O Movimento operário Europeu em Crise.** São Paulo: Boitempo Editorial, 1998.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista: A degradação do trabalho no Século XX.** 2ª edição. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1980.

CAMARGO, Márcio Lima. **Trabalho Enquanto Categoria Fundante na Existência Humana e Atual Fase da Reestruturação Produtiva do Capital.** In: I Seminário de Crítica da Economia Política: questões contemporâneas, 2012. Teófilo Otoni. Anais do I Seminário de Crítica da Economia Política: questões contemporâneas. Disponível em: <http://www.secep.com.br/arquivos/Trabalho_enquanto_categoria_fundante_na_existencia_humana_e_atual_fase_de_reestruturacao_produtiva_do_capital.pdf>. Acesso em 16/09/2012.

COÊLHO, Luciana Zacharias Gomes Ferreira. **Expansão da educação superior: um estudo sobre trabalho docente no Campus Pontal da Universidade Federal de Uberlândia (2006-2012)** / Tese (doutorado) - Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-Graduação em Educação, 174 f. Orientadora: Fabiane Santana Previtali.

D'ÁVILA, Márcio. **A Boa Terceirização.** In Blog do Márcio d'Ávila. Disponível em <<http://blog.mhavila.com.br/2012/05/31/a-boa-terceirização/>> Acesso em 02/02/2012.

DIEESE **A indústria petrolífera e seus reflexos na economia fluminense.** Rio de Janeiro, 2002. Mimeo.

_____. **A terceirização no setor empresarial privado: entre a crista da onda e o novo padrão.** São Paulo, 2004.

_____. **A terceirização no Setor Público Brasileiro. In: Seminário Terceirização: Efeitos Sobre as Relações de Trabalho.** Caderno do Participante. Coleção Seminários de Negociação. São Paulo, 2004.

_____. **O Processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os Trabalhadores no Brasil.** Rio de Janeiro, 2007.

DRUCK. Graça; FRANCO, Tânia. **A precarização do trabalho no Brasil: um estudo da evolução da terceirização no Brasil e na indústria da Bahia na última década.** In: Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Nº 19. Ano 2008. 97-119.

DRUCK. Graça. **Tentativa de Burlar Direitos Trabalhistas se Manteve no Decurso da História.** Revista do Instituto Humanitas Unisinos On Line, São Leopoldo, n. 464, p. 37-31. 27 de abril de 2015. Entrevista concedida a Patrícia Fachin.

FEIJÓ. Diego de Vargas. **Critérios de Distinção entre atividades Fim e atividades Meio para Efeitos de terceirização.** Universidade federal do Rio Grande do Sul. Faculdade de Direito. Departamento de Direito Econômico e do Trabalho. Porto Alegre, 2011

FERNANDES, Jorge M. **Gestão da Tecnologia como Parte da Estratégia Competitiva das Empresas.** 1ª edição. Brasília: IPDE, 2003.

FERNANDES, Jorge Ulisses Jacoby. **A Terceirização no Serviço Público.** 1997 Disponível em <<http://www.angelfire.com/ut/jurisnet/art10.html>> Acesso em 11/04/2012.

FERRAZ, Luciano. **Função Administrativa.** Revista Eletrônica de Direito Administrativo Econômico, Salvador, Instituto Brasileiro de Direito Público, nº 8,

nov/dez – 2006/ jan de 2007. Disponível na internet: <<http://www.direitodoestado.com.br>>. Acesso em 12/04/2012

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e Trabalho Análogo ao Escravo: Coincidência?** 2013. Disponível em: <https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/tercerizac3a7c3a3o-e-trabalho-anc3a1logo-ao-escravo1.pdf>. Acesso em 26/11/2014.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e Trabalho Escravo: Níveis Pandêmicos de Precarização.** Revista do Instituto Humanitas Unisinos On Line, São Leopoldo, n. 464, p. 38-42. 27 de abril de 2015. Entrevista concedida a Patrícia Fachin.

GRAMSCI, Antônio. **Obras escolhidas.** Tradução Manuel Cruz; revisão Nei da Rocha Cunha. São Paulo: Martins Fontes, 1978.

GRANJEIRO, José Wilson. **PL 4330: não à terceirização no serviço público.** In: Congresso em Foco: Jornalismo para mudar, 2013. Disponível em: <http://congressoemfoco.uol.com.br/opiniaocolumnistas/pl-4330-nao-a-terceirizacao-no-servico-publico/> Acesso em: 18/03/2014.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna.** 13 ed. São Paulo: Edições Loyola. 2004.

INHOFF, Márcia Moraes. MORTARI, Aline Perico. **Terceirização, Vantagens e Desvantagens para as Empresas.** In Revista Eletrônica de Contabilidade. Edição Especial do 1º Simpósio de Iniciação Científica dos Cursos de Ciências Contábeis de Santa Maria. Universidade Federal de Santa Maria, julho de 2005.

JEROME, Harry. **Mechanization in Industry.** Nova York, 1934.

KREIN, José Dari. **Capítulo II: As formas de contratação flexível no Brasil. Tendências Recentes nas Relações de Emprego no Brasil. 1990-2005.** Campinas. 319 p. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) – Universidade Estadual de Campinas.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 7ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMA NETO, Walmir Maia Rocha. **Quando a Terceirização não funciona; a “primeirização” das atividades de manutenção industrial na Caraíba Metais.** Dissertação (mestrado profissional). Universidade Federal da Bahia. Escola de Administração. 2008.

LUCAS, Marcílio. **Los Principios Toyotistas em el contexto de la reestructuración productiva: nuevos (Y viejos) imperativos del capital y las transformaciones del mundo del trabajo.** In: Capital, Trabajo y nueva organización obrera. México: Maporrúa. 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **A Terceirização e o direito do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2001.

MARX, K. **A miséria da filosofia.** 1ª edição. São Paulo: Global. 1976

MARX, K. **O Capital Livro I.** São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **O Que é o REUNI.** 2010. Disponível em: <http://reuni.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=25&Itemid=28>. Acesso em 10/06/2012.

NOBREGA, Antônia Lucia Maroja Arcoverde. **Terceirização no setor público.** Disponível em: <<http://www.trt13.gov.br/revista/6nena.htm>>. Acesso em: 29 de abril de 2012.

OFFE, C. **O Capitalismo Desorganizado.** São Paulo, Brasiliense, 1995.

PAGNONCELLI, D. **Terceirização e Parceirização: Estratégias para o Sucesso Empresarial.** Rio de Janeiro: Sindicato Nacional dos Editores de Livros, 1993.

PANCOAST, Omar Jr. **Occupational Mobility.** Nova York, 1941.

PICCININI, V. C. **Cooperativas de Trabalho em Porto Alegre e Flexibilização do Trabalho.** In: Sociologias, Julho/Dezembro, Nº 12. Ano 2004. 68-105.

POCHMANN, Marcio. **Nova Classe Média? O Trabalho na Base da Pirâmide Social Brasileira.** São Paulo: Boitempo Editorial, 2012.

POLANYI, Karl. **A grande transformação: as origens da nossa época.** Rio de Janeiro: Editora Campus, 2000.

PREVITALI, Fabiane Santana. **Controle e Resistência na Organização do Trabalho no Setor Automotivo: O caso de uma Empresa Montadora nos Anos 90.** Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Campinas, SP. 2002.

PREVITALI, Fabiane Santana. BARBOSA, Tulio. LUCENA, Carlos. FRANÇA, Robson L. **Globalização, Relações Interfirmas e trabalho no Século XXI**. In: História e Perspectivas, Nº 46, jan./jun. 2012. 181-208.

PREVITALI, Fabiane Santana. **O Controle do trabalho pelo discurso da Qualificação do trabalhador no Contexto da Reestruturação Produtiva do Capital**. In: Publicatio UEPG – Ciências Humanas, Linguística Letras e Artes. Vol. 17 Nº 2, 2009. Disponível em: <http://www.revistas2.uepg.br/index.php/humanas/search/authors/view?firstName=Fabiane&middleName=Santana&lastName=Previtali&affiliation=UFU&country==>. Acesso em 26/11/2014.

RAMOS, Antônio Carlos. **Terceirização no Governo**. 2009. In Revista Tema. Disponível em <<http://www1.serpro.gov.br/publicacoes/tema/173/material12.htm>> Acesso em 02/02/2012.

REIS, Fátima dos. **A reforma do Estado brasileiro no período de 1995 a 2002: reconfiguração da administração e dos serviços públicos e seus reflexos na Universidade Federal de Goiás-UFG**. Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Goiânia, 2011.

RELATÓRIO de Gestão UFU. 2000-2010. Disponível em: <<http://www.transparencia.ufu.br/node/59>>. Acesso em 05/10/2012.

RIBEIRO, Sheila Maria Reis. Reforma do Aparelho do Estado no Brasil: uma comparação entre os anos 60 e os 90. In: VIII Congresso Internacional sobre a Reforma do Estado e da Administração Pública, 2002, Lisboa. VII Congresso Internacional sobre a Reforma do Estado e da Administração Pública. Caracas: CLAD, 2002.

SANTIAGO, Roberto. **Terceirizados: marco legal por fim à era da discriminação e precarização**. In: CONGRESSO EM FOCO. 2013. Disponível em: <http://m.congressoemfoco.uol.com.br/noticias/outros-destaques/terceirizados-marco-legal-pora-fim-a-era-da-discriminacao-e-precarizacao/>. Acesso em 23/03/2014.

SILVA, Renata Lange. **Terceirização: O Outsourcing como ferramenta estratégica**. 2008. In Administradores.com. Disponível em: <<http://administradores.com.br/informe->

se/produção-academica/terceirização-o-outsourcing-como-ferramenta-estrategica>
acesso em 02/02/2012.

VASAPOLLO, Luciano. **O Trabalho Atípico e a Precariedade**. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

VIANA, Márcio Tulio. **Terceirização: aspectos gerais: a última decisão do STF e a Súmula n. 331 do TST: novos enfoques**. 2011. Disponível em:
<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/22216>. Acesso em 26/04/2013.

APÊNDICE 1



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA - UFU
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS



RICARDO MARGONARI DA SILVA

TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO O CASO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA NO PERÍODO 2000-2014

Roteiro de Questões:

SINDICATO DOS TRABALHADORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM
INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR DE UBERLÂNDIA – SINTET

Orientadora: Profa. Dra. Fabiane Santana Previtali

Mestrando: Ricardo Margonari da Silva

FEVEREIRO / 2015

Uberlândia – MG

I) INFORMAÇÕES GERAIS

Nome Do Sindicato: Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições Federais de Ensino Superior de Uberlândia – SINTET

Ramo de Atividade do Sindicato: Instituições Federais de Ensino Superior.

Endereço do sindicato visitado: Rua Salvador, nº 995 - Bairro Aparecida - Uberlândia-MG.

Fones: (34)3214-1649

E-mail: secretariasintet@sintet.org.br

Nome do entrevistador: Ricardo Margonari da Silva

Data da entrevista: 15/03/2015

Nome do entrevistado: Silnando Silvério Ferreira

Cargo: Coordenador Geral

1) Breve histórico:

Não respondeu.

2) Quantos trabalhadores têm na base do sindicato hoje (2015)? E filiados efetivamente? Fornecer histórico dos últimos 10 anos.

Aproximadamente na base – entre 3000 a 5500 sendo que sindicalizados aproximadamente entre 2000 e 3700.

3) Qual o nível de escolaridade? (fornecer dados percentuais)

Entendo que escolaridade se alterou na medida que, em 2006 a maioria dos servidores encontravam-se no nível médio, uma parcela envolvida com o curso superior e uma mínima quantidade na pós-graduação. Atualmente posso dizer que uma grande parte dos sindicalizados já concluíram o terceiro grau, uma media

parcela na pós-graduação e uma quantidade mínima tem o título de doutor. OBS: Para os Cursos profissionalizantes, considero que pequena quantia, especialmente aqueles portadores de diplomas que atendem a exigência nas descrições do cargo.

II) TERCEIRIZAÇÕES EM GERAL

1) Quando teve início a terceirização nas IFES?

A terceirização iniciou-se virada dos anos 90.

2) Qual é a visão do sindicato sobre a terceirização?

É uma forma prática de se facilitar a contratação e a substituição de mão de obra barata que descumpre o RJU. Promove a redução de recursos do governo federal para custeio, fragiliza a qualidade do trabalho e atenção ao público, cria uma cultura de individualização e desconhecimento sobre a vida da Universidade, de forma a colocar os trabalhadores como simples tarefeiros, incapazes de promover educação e participação efetiva na gestão da Instituição.

3) Qual a posição do governo sobre processo de terceirização nas IFES? Há diferenças no posicionamento do governo FHC e o governo Lula/Dilma?

A posição do governo tem sido unicamente de enxugar a máquina administrativa, receita do projeto neoliberal. LULA e Dilma pra mim e pela experiência vivida no Sindicato não diferiram de posições a este particular herdado do PSDB. Reconhecemos que houveram muitas contratações por concurso público nas Universidades, apesar de serem insuficientes para atender a expansão e o REUNI

nas Universidades. Entendo que a terceirização é política de estado que LULA não se ateve a propor mudanças e o Ministério da Educação permaneceu estacionário.

4) Quais as ponderações que o sindicato tem sobre os impactos da Terceirização nos trabalhadores em geral?

Eu vejo conforme o texto do Sindicato que os impactos diretos são a redução de salários dos trabalhadores, uma relação fria que visa apenas resultados quantitativos, produtividade barata em detrimento da qualidade e falta da identidade com o saber e o fazer da Universidade. Enfim, desonera a folha de pagamento do Governo Federal, distribui as responsabilidades sobre as tarefas com as empresas e ao mesmo tempo, prega a modernidade da gestão administrativa. Promove a criação da categoria de trabalhadores de segunda classe.

5) Como o sindicato vê a sua participação no processo de terceirização?

Efetiva cobrança à Administração Superior: Em especial a contratação por concurso público

6) Como a terceirização tem impactado no sindicato?

Percebo que o impacto no Sindicato é a redução de filiados na base à medida que os trabalhadores aposentados e outros ao deixarem seus postos, são substituídos por trabalhadores da base de outras categorias. Ademais a terceirização tem trazido transtornos como a má qualidade dos serviços, não por conta dos contratados, mas, pela pouca remuneração e pouca qualificação do trabalhador, a falta de integração no convívio e nas tarefas, como se via no passado.

7) Quais têm sido as principais consequências da terceirização para os trabalhadores das IFES?

- () aumento da carga de trabalho
- () acúmulo de tarefas
- () perda de direitos
- () redução salarial
- () outros

Todas as alternativas estão incluídas no rol de consequências que recaem sobre os trabalhadores terceirizados, além daquelas já mencionadas e do texto.

8) Dentre todas as perdas dos trabalhadores com a terceirização, qual a de maior impacto na vida dos trabalhadores na visão do sindicato?

A falta de segurança no emprego.

9) De maneira geral, quais são os pontos positivos e negativos da terceirização na visão do sindicato?

Positivos, nenhum... negativos é um rol que apontamos anteriormente. Enfim, é a constatação da desoneração de responsabilidades do governo com a qualidade e com a justiça que a Universidade deveria ter com a sociedade brasileira, pela sua importância educadora, formadora, pesquisadora.

III) **TERCEIRIZAÇÃO NA UFU**

10) Dentro da UFU, a terceirização envolve:

- () atividade administrativa;
- () atividades de ensino (ex: laboratórios, atendimento ao aluno, etc.);
- () atividades meio/serviços auxiliares (restaurante, segurança, etc.);
- () outros (especificar).

Todas estas alternativas, acrescidas de: pesquisa; fazendas, Hospital Veterinário, FAU, RTU. Na política de extensão e, na área da saúde o HC-UFU.

11) Quais as atividades diretamente relacionada ao ensino que foram ou estão sendo terceirizadas?

Atendimento e serviços de secretaria nas Unidades, auxiliares em laboratórios e experimentos, motoristas e seguranças etc. Além da conservação e limpeza já mencionado para toda a UFU.

12) Além da terceirização tradicional, quais modelos estão sendo usados como forma de terceirização “disfarçada” pela UFU? (ex: estagiários, bolsistas de tutoria EAD, bolsistas de IC, e outros, especificar).

Considerar os exemplos mencionados e as Fundações citadas no texto inicial, FAEPU, FAU, RTU e FUNDAP. Também entendo que a força de trabalho disfarçada de maior exploração é a dos bolsistas que realizam trabalho administrativo, porém não desenvolvem as tarefas pelas quais foram contratados: o conhecimento específico na área do curso e ou as pesquisas. Além do mais não tem carteira de trabalho e salários específicos conforme a legislação trabalhista.

13) O sindicato tem informações sobre as razões alegadas pela Administração Superior que levaram à terceirização na UFU?

Diria que a Administração não emite opinião e nem se justificativa sobre. Alega apenas que não está na sua competência.

14) Houve (ou há) algum tipo de negociação entre a Administração Superior e o sindicato sobre o processo de terceirização? Em caso positivo, favor descrever quais.

Não

15) Há participação do sindicato no processo de terceirização na UFU? Se positivo, como a federação avalia o tipo de sua participação no processo? Comentar.

Não participa

16) Qual a política do sindicato para com os trabalhadores terceirizados?

Faz a defesa destes trabalhadores através da cobrança frente à UFU pelo respeito, pagamento de salários e benefícios sem atrasos, a segurança e boas condições no trabalho, a qualificação e a valorização destes pela empresa contratante.

17) O processo de terceirização envolve o emprego de trabalho em tempo parcial e temporário (contratos de curto prazo, ex: professor substituto? Comentar.

A Universidade já experimentou os contratos de professores substitutos na década de 90, ainda se houve a afirmação que está ainda em curso. Sabemos também que pessoas físicas também são contratadas para algumas tarefas.

IV) AÇÃO SINDICAL

18) As negociações entre o sindicato e a Administração Superior envolvem principalmente quais pontos na atualidade?

As negociações atuais mais significativas são às 30 horas semanais, o valor da refeição no RU para os servidores e o acompanhamento de questões setoriais; carga horária, condições de trabalho, assédio moral e outros.

19) Quais são atualmente as principais reivindicações dos trabalhadores da UFU em relação à Administração Superior?

Liberação (não) oficial de trabalhadores para atuar na condução da luta Sindical, Redução da carga horária (30 horas) semanais sem redução de salário, saúde do servidor e saúde do trabalhador, liberações pra atuação político-sindical da base, política de qualificação e capacitação dos servidores, oportunidades de cursos de graduação e pós-graduação dos servidores na UFU e participação efetiva na Gestão, nos Conselhos e nas decisões da Universidade com paridade dentre outros.

20) O sindicato considera que localmente tem havido perdas de direitos dos trabalhadores da UFU? Quais?

Sim, perda de vagas de reposição, seja por aposentadorias, falecimentos ou demissões, seja também pela política de pessoal insuficiente na expansão promovida na UFU por concurso público. A perda da qualidade dos serviços pelas terceirizações e contratos de terceiros, perda do controle da saúde seja pela não oferta de vagas de consultas e exames, seja pela política demasiadamente onerosa do contrato com a UNIMED. Houve: 2012 e 2014. A de 2012 foi pela carreira e

contra a EBSEH, a de 2014 se deu em 100 dias entre março e junho, pelo cumprimento do acordo de greve de 2012, aperfeiçoamento da carreira e contra a EBSEH.

21) Quanto à mobilização da base, qual é o nível de dificuldade (maior ou menor) para mobilizar a base do sindicato na luta por seus direitos? A federação considera que tem havido perdas de direitos dos trabalhadores nas IFES? Quais?

Na década de 80, quando havia muita repressão, a mobilização se deu pela indignação. De lá pra cá a mobilização tem sido a desejada. Veja, historicamente os ativistas são os mesmos, além do que muitos se aposentaram e uma parte se distanciou, outros que sempre são contra a prática sindical e por fim esta mesma desmobilização trouxe uma acomodação nas ações, em especial nas greves dos últimos 20 anos. O que se deve fazer? Entendo que com a renovação de grande parte da categoria recente e as perdas da categoria é possível retomar o processo anterior da indignação. Alguns aspectos favorecem a ação desta nova parcela da categoria. A capacidade do conhecimento das mídias e as tecnologias da informação; o ataque aos direitos na previdência com FUNPREV recente e, outras mazelas que o serviço público tem nos empecado. Deve se considerar em curso uma nova cultura, pelo convívio de gerações, o qual dispõe trabalhadores com maior e com menor tempo de trabalho na UFU.

22) Qual é a ação do sindicato perante a Administração Superior quando esta atinge negativamente os direitos dos servidores?

É solicitada imediata audiência para se esclarecer e cobrar e ou questionar o caso. Em caso de negativa, a Assembleia discute e delibera a ação que poderá ser manifestações de rua, de gabinetes e portarias e até a greve interna.

23) Qual o trabalho de politização que o sindicato faz com os trabalhadores da base, por exemplo: jornais, reuniões de debates políticos, etc.? Com que frequência?

A política é de promoção de seminários, debates, jornal mensal e informativos especiais, utilização do site e redes sociais, parceria com a Rádio universitária, contatos na mídia local, as entrevistas e outras parcerias com movimento social organizado e através da atenção aos calendários da FASUBRA.

24) Quais os mecanismos de cooptação do trabalhador por parte da Administração Superior e como isto afeta o trabalho do sindicato? O sindicato está tendo que concorrer com a Administração Superior? Como o sindicato busca conquistar o servidor? Quais os mecanismos?

A cooptação ocorreu no passado através de gratificações de chefias; FG (função gratificada) e outros. Atualmente já não se pode afirmar, pois, conseguimos melhorar a consciência de classe neste rol de chefias. O que ainda ocorre é uma parcela de chefes e companheiros que independentemente de estarem na Administração, não reconhecem a importância da luta sindical, o que alimenta a crítica aos trabalhadores ativistas. O Sindicato tem tentado mostrar os resultados obtidos nestes 25 anos de Sindicato e os 30 anos da lutas dos TA's. OBS: Os mecanismos podem ser exemplificados nas questões 6 e 8.

25) O sindicato tem alguma estratégia em longo prazo para melhorar a condição de vida e trabalho dos trabalhadores da UFU?

Cito duas a serem destacadas. A qualificação e a capacitação do servidor e as estratégias de luta para as conquistas salariais. Pela conscientização e mobilização da categoria.

26) Há encontros frequentes entre o sindicato e a Administração Superior? O acesso é fácil?

Não se pode negar que a Administração Superior atual tem tratado com presteza e bom relacionamento. Embora existam críticas da falta de resolutividade em questões fundamentais.

27) Hoje se pode dizer que os trabalhadores se sentem efetivamente representados pelo sindicato?

Sim, com restrições. Reconheço que a representação deveria ser mais efetiva se houvessem mais coordenadores liberados, se houvesse mais empenho por parte da categoria e superada a falta esclarecimentos sobre a gama de necessidades e problemas que atingem os trabalhadores pela velocidade das informações hoje.

28) Como o sindicato avalia atualmente sua estratégia de ação junto à Administração Superior?

Independência política, ou seja, autonomia nas ações da coordenação e, aplicação das deliberações da categoria nos fóruns próprios.

29) Favor mencionar os pontos positivos e negativos da estratégia adotada.

Transparência, representatividade e ação política implementada pelo Sindicato / intransigência política, morosidade e não reconhecimento da categoria por parte da Administração, pela política adotada pela gestão da UFU vigente.

30) A estratégia sofreu alterações ao longo do tempo. Favor comentar.

Sim, porque conquistamos um espaço de respeito no interior da UFU e mesmo o reconhecimento da nossa luta na cidade e na região.

31) O sindicato considera sua estratégia eficaz? Favor comentar.

Não, porque a conjuntura é dinâmica. As ações políticas do governo e da Universidade trazem a cada momento novas adversidades e alterações conjunturais, que analisadas poderão haver parcerias ou oposição por conta do Sindicato. Pra mim, os sindicalistas em suas experiências e o aprendizado devem cultivar com humildade e aceitação das críticas no fazer e atuar.

32) Como ocorrem às negociações com a Administração Superior?

Através de audiências, reuniões, e-mails e ofícios.

33) Como são discutidas as propostas de chapa na época de eleição do sindicato?

Através de um programa. Um projeto de ação sindical pensado e articulado. Um rol de propostas registradas que formulam uma ideologia própria do grupo de ativistas.

34) Existem divergências políticas entre os coordenadores? Quais são elas? Como são resolvidas?

Existem e precisam acontecer para que a participação dos coordenadores e da base sejam balizados na gestão democrática. Uma proposta e ou posicionamento na coordenação devem ser debatidos exaustivamente de acordo com a complexidade de forma imparcial, política e interesse coletivo.

35) Para onde caminha o movimento sindical?

O movimento sindical caminha para uma realidade cada vez mais frágil e dependente da consciência de classe pelo trabalhador. É preciso que o Sindicato saiba combater a concentração de renda e o poder capital que sustenta o sistema político. Garantir que a educação seja prioridade no país.

36) É possível pensar em termos de oposição e luta de classes?

a) No meu entender a oposição a um projeto instituído é uma necessidade vital para um movimento sindical. Através do debate e dos dissensos se encontra com maior acerto e representatividade o resultado das teses e ou decisões. Pode ser pensada como o ponto de equilíbrio entre a proposta de ação da Direção da Entidade e o contraditório na base, de forma que seja feita com a ética e o respeito nesta disputa.

b) A luta de classes é uma constante neste mundo capital conforme discorreu Feueback (texto ideologia alemã). Penso que, aos trabalhadores “a classe dominada”, cabe a busca das conquistas de dignidade e a valorização profissional pela organização da classe trabalhadora coletiva e solidariamente. Tem em seu favor a indignação e o próprio corpo em sua defesa. Do outro lado a classe dos patrões a “classe dominante”, privada. O poder pelas posses e, tendo estes patrões suas disputas internas diárias, quando ameaçados pela classe dos trabalhadores, se juntam como amálgama, como iguais, se protegem de modo que se garantam manutenção da hegemonia capital pela exploração no trabalho real e no trabalho morto.

NOTA DA COORDENAÇÃO GERAL DO SINDICATO DOS TRABALHADORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR DE UBERLÂNDIA – SINTET SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO NA UFU E NAS IFES:

A terceirização é um dos frutos do projeto gestado a partir da década de 70, projeto apontado como Neoliberalismo por (Hayek). Nos governos militares dos anos 80 surgia a proposta do MEC em estabelecer mensalidades na Universidade. Na Engenharia, por exemplo, lembro-me que foi uma verdadeira guerra, a reação dos estudantes que enfrentaram o regime autoritário e foram vencedores na causa. A partir da década de 90, no período conhecido como democratização do país, surgiu outra proposta no Plano Bresser, enquadraria as Universidades nas Organizações Sociais (OS). Tinha como objetivo isentar o estado brasileiro da responsabilidade constitucional com a educação superior. Este modelo econômico do capital, chefiado pelos EUA, tinha um único propósito, enxugar a máquina pública. A crítica dos trabalhadores apontava que o governo se voltava contra os interesses da população, ou seja, os serviços públicos com qualidade. Para isso, o orçamento geral da União seria administrado junto aos os interesses do empresariado, dos banqueiros e os latifundiários. Até a década de 80, pode-se dizer que os trabalhadores da Universidade - na conservação e limpeza “nível de apoio” até os cargos de “nível superior” ou de terceiro grau, éramos todos trabalhadores da União. Nos anos noventa os trabalhadores do Setor Obras já não construíam mais prédios e projetos medianos. Passaram a fazer apenas reparos nos defeitos deixados naqueles prédios e laboratórios construídos por estas empreiteiras. Nas áreas de apoio administrativo surgiram as aposentadorias, falecimentos, demissões e demitidos, a partir da virada 90/00. Com isso, cresceu significativamente a contratação dos serviços terceirizados junto às Empresas. O argumento da Universidade foi pela falta de vagas liberadas pelo governo por concursos públicos e pela extinção de inúmeros cargos, do “nível de apoio” ao “nível médio”. A partir daí, setores como vigilância, gráfica, motoristas, recepção,

auxiliar de escritório e demais cargos daquela lista compuseram suas demandas de pessoal. Hoje um grande contingente de contratados por esse sistema, atende as unidades acadêmicas nas secretarias e setores. Outra questão a ser considerada é que de 80 pra cá foram criadas fundações, FAEPU, FUNDAP, FAU e RTU que entendo ser uma forma de terceirização. Embora a sua relação com a UFU seja mais direta, uma vez que o Reitor é o presidente e estas são administradas pelos seus próprios conselhos. Os trabalhadores assim como os terceirizados são contratados pelo regime CLT desde a criação mais de três décadas. Estas Fundações foram criadas com a justificativa de facilitar a aquisição de materiais e equipamentos e a facilitar a contratações de trabalhadores, dar suporte à pesquisa e extensão, além de contratação de serviços a terceiros. Na verdade, entendo que é uma política de governo, a redução da reposição de vagas por concurso público e assim, cabe à Universidade apenas a reposição, o que tem feito via marginal. A posição passiva da Universidade tem sido protestada pela nossa categoria e pela comunidade universitária, desde o seu início. Nesta última década o Sindicato tem sido crítico feroz às terceirizações. Por outro lado o apoio aos trabalhadores terceirizados naquilo que é possível. Importante lembrar que cobramos junto aos Conselhos Superiores e cada gestão na UFU, contra o descaso de Empresas com estes trabalhadores, quando não garantem condições de trabalho, salários, 13º salário, vales transportes, cesta básica em dia.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA - UFU
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS



RICARDO MARGONARI DA SILVA

**TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO O CASO DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA NO PERÍODO
2000-2014**

Roteiro de Questões:

FEDERAÇÃO DE SINDICATOS DE TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DAS
UNIVERSIDADES BRASILEIRAS - FASUBRA

Orientadora: Profa. Dra. Fabiane Santana Previtali

Mestrando: Ricardo Margonari da Silva

FEVEREIRO / 2015

Uberlândia – MG

V) INFORMAÇÕES GERAIS

Nome da Federação: Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Universidades Brasileiras - Fasubra

Ramo de Atividade do Sindicato: Instituições Federais de Ensino Superior.

Endereço do sindicato visitado: UnB - Pavilhão Múltiplo Uso - Bloco C - Sala C.1-56/2 - Campus Univ. Darcy Ribeiro - Caixa Postal 04539 - Asa Norte - Brasília-DF - Cep 70.904-970

Fones: (61)3349-9151 / 3349-1772 / 3349-4811 / 3349-4420 - Fax: (61)3349-1571

E-mail: fasubra@fasubra.org.br

Nome do entrevistador: Mário Costa Guimarães de Paiva Júnior

Data da entrevista: 19/03/2015

Nome do entrevistado: Luiz Antônio Araújo

Cargo: Coordenador Saúde e Seguridade Social

2) BREVE histórico:

A FEDERAÇÃO DE SINDICATOS DE TRABALHADORES DAS UNIVERSIDADES BRASILEIRAS (FASUBRA-SINDICAL) foi fundada em 19 de dezembro de 1978, sob a denominação de "FEDERAÇÃO DAS ASSOCIAÇÕES DE SERVIDORES DAS UNIVERSIDADES BRASILEIRAS". É uma entidade sindical democrática, sem caráter religioso ou político-partidário e independente em relação ao Estado, aos patrões e às administrações universitárias. Representam todos(as) os(as) trabalhadores(as) das Instituições de Ensino Superior (IES) e das Instituições vinculadas ao ensino de 3º grau, a ela associadas, em todo o território nacional, totalizando mais de 150 mil trabalhadores(as). A FASUBRA Sindical tem como sustentáculo da luta um compromisso de classe, libertário e transformador. Pauta suas ações na perspectiva da construção de uma sociedade socialista, mais justa, igualitária e inclusiva e na defesa da educação pública, de qualidade, socialmente comprometida, concretizada cotidianamente, em conjunto com outras Entidades e movimentos sociais, bem como na construção da Universidade Cidadã para os Trabalhadores. Ao longo dos seus 29 anos de existência, enquanto uma Entidade crítica, porém propositiva, a FASUBRA Sindical construiu Projetos de grande relevância para os trabalhadores da educação e para a sociedade em geral, dentre os quais se destacam o PROJETO

DE UNIVERSIDADE CIDADÃ PARA OS TRABALHADORES (PUCT), que propõe um novo modelo para a Universidade Pública Brasileira, que se transformou no PL 7.398/2006, ora em tramitação no Congresso Nacional; O PROJETO DO PLANO DE CARGO ÚNICO (PCU), que serviu de subsídio para a elaboração do PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (PCCTAE), instituído pela Lei 11.091/2005. Afora esses projetos antes referenciados, há em construção o PROJETO MEMÓRIA, que busca resgatar a história de luta e os acontecimentos que se constituem no patrimônio sócio-político da Federação. Assim, a FASUBRA Sindical, de forma incisiva, foi dando corpo à luta em prol da educação pública, bem como em defesa dos direitos e da valorização dos trabalhadores em educação das IFEs, neste país, e continua buscando cumprir seu papel e resgate de sua função social, embasada numa ação crítica e transformadora¹⁷.

2) Quantos trabalhadores têm na base da federação hoje (2015)? E filiados aos sindicatos que formam a federação? Fornecer histórico dos últimos 10 anos.

O coordenador informou que não dispõe destes dados no momento, e que os mesmos serão consolidados após o congresso nacional da entidade que ocorrerá no mês de abril.

3) Qual o nível de escolaridade? (fornecer dados percentuais)

Idem Pergunta 2

¹⁷ Retirado do sítio da FASUBRA na internet. Disponível em: <http://www.fasubra.org.br/documentos/fasubra.pdf>. Acesso em: 18/02/2015.

VI) TERCEIRIZAÇÕES EM GERAL

1) Quando teve início a terceirização nas IFES?

Difícil precisar a data, mas, logo depois da promulgação da constituição, já verificávamos os primeiros indícios da burla a lei, através das fundações, ditas de “apoio”.

2) Qual é a visão da federação sobre a terceirização?

Entendemos como uma inconstitucionalidade e um artifício para repassar as atribuições do estado para a iniciativa privada, um verdadeiro “câncer” ao serviço público.

3) Qual a posição do governo sobre processo de terceirização nas IFES? Há diferenças no posicionamento do governo FHC e o governo Lula/Dilma?

Do ponto de vista político não vejo diferença. O governo de Lula/Dilma tem ampliado este processo, atingindo não somente os cargos de limpeza e vigilância, como foram no início deste processo, mas diversos outros cargos, como motorista, porteiros auxiliares de enfermagem, trabalhadores dos setores de manutenção, etc. Ressalte-se nos HU's, pois com a investida do Tribunal de Contas da União (TCU), questionando a contratação sem concurso público, o governo se apropriou desta investida e, com o advento da EBSEH, passou a realizar concursos, não mais pelo Regime Jurídico Único (RJU) e sim pela CLT, com isto, tem demitidos trabalhadores terceirizados.

4) Quais as ponderações que a federação tem sobre os impactos da Terceirização nos trabalhadores em geral?

Nos HU's, a principal é a elevada rotatividade entre estes trabalhadores, o que prejudica a qualidade da prestação de serviço, devido, principalmente à falta de política e investimento para capacitação destes.

Além disto, nestes e nos demais setores, os altos valores gastos com as empresas terceirizadas e os baixos salários destes trabalhadores, aliado as condições precarizadas são os principais problemas que temos vivenciado.

- redução do número de filiados?

Ocorre principalmente para os sindicatos em que os seus estatutos não permitem a filiação dos trabalhadores terceirizados.

- mudanças nas formas de luta/reivindicações?

A cada ano que passa a dificuldade nas lutas tem aumentado, pois com o aumento dos postos de serviços com estes trabalhadores, mais dificuldades encontramos para mobilizar as bases, dificultando fechamento de setores, quando a categoria se encontra em processo de mobilização e luta.

- mudança no perfil da força de trabalho (qualificação, idade, sexo, raça)? Comentar.

Sim. Como as empresas não investem na qualificação e há rotatividade de trabalhadores e das próprias empresas terceirizadas, obviamente a qualidade fica comprometida.

Não tenho dados sobre a idade, sexo e raça.

5) Como a federação vê a sua participação no processo de terceirização?

A Fasubra não tem um debate real sobre a terceirização. Na realidade este se traduz na posição individual dos coletivos. Recentemente, com a criação do

Grupo de Trabalho sobre terceirização, pós-greve de 2012, esperávamos que este debate se concretizasse de fato, porém o governo boicotou o GT.

6) Como a terceirização tem impactado na federação?

Na verdade se criou uma cultura de colocar como base dos sindicatos, os trabalhadores terceirizados, para aumentar o número de trabalhadores na base dos sindicatos e assim, aumentar o número de delegados nos congressos da Fasubra. Raros sindicatos têm terceirizados filiados, e quando tem, normalmente é em pequeno número, porque os sindicatos da Fasubra não têm direito a sua representação legal, apesar do que alguns são responsáveis por sua mobilização e por sua organização política na base.

7) Quais têm sido as principais consequências da terceirização para os trabalhadores das IFES?

- aumento da carga de trabalho:

sim

- acúmulo de tarefas:

sim

- outros:

Redução da capacidade de mobilização da categoria e fechamento dos setores de trabalho, quando em processo de luta, devido à substituição da força de trabalho e/ou abertura dos setores por estes trabalhadores.

8) Dentre todas as perdas dos trabalhadores com a terceirização, qual a de maior impacto na vida dos trabalhadores na visão da federação?

Não respondeu.

9) De maneira geral, quais são os pontos positivos e negativos da terceirização na visão da federação?

Do ponto de vista do movimento a terceirização não trouxe, nem traz nenhum benefício. Com relação aos prejuízos, temos: Redução na qualidade dos serviços prestados a população, alta rotatividade dos trabalhadores, baixos salários, precarização...

VII) TERCEIRIZAÇÃO NAS IFES

10) Dentro das IFES, a terceirização envolve:

- atividade administrativa?

Em algumas situações específicas, Sim.

- atividades de ensino (ex: laboratórios, atendimento ao aluno, etc.)?

Sim

- atividades meio/serviços auxiliares (restaurante, segurança, etc.)?

Sim

- outros?

Hospital

11) Quais as atividades diretamente relacionada ao ensino que foram ou estão sendo terceirizadas?

Não respondeu.

12) Além da terceirização tradicional, quais modelos estão sendo usados como forma de terceirização “disfarçada” pelas IFES? (ex: estagiários, bolsistas de tutoria EAD, bolsistas de IC, e outros, especificar).

Principalmente estagiários e bolsistas.

13) O sindicato tem informações sobre as razões alegadas pelo governo que levaram à terceirização nas IFES?

Não. Este assunto é uma caixinha de segredo!

14) Houve (ou há) algum tipo de negociação entre o governo e a federação sobre o processo de terceirização? Em caso positivo, favor descrever quais.

Não houve

15) Há participação da federação no processo de terceirização nas IFES? Se positivo, como a federação avalia o tipo de sua participação no processo? Comentar.

Não

16) Qual a política da federação para com os trabalhadores terceirizados?

Não há uma política específica. Na maioria dos sindicatos, estes se limitam, quando muito a filiá-los. Outros (acredito que poucos) colocam o jurídico a serviço destes e quando tem problemas com o vínculo com as empresas ou demissões, os sindicatos se envolvem na mobilização e pressão junto aos reitores.

17) O processo de terceirização envolve o emprego de trabalho em tempo parcial e temporário (contratos de curto prazo, ex: professor substituto? Comentar.

O problema da terceirização, além da precária relação de trabalho (salários baixos, irregularidade no pagamento, assédio, falta de investimento na capacitação, etc.), está na rotatividade destes nas instituições, pois há um comprometimento direto na qualidade desta prestação de serviço.

VIII) AÇÃO SINDICAL

18) As negociações entre a federação e o governo federal envolvem principalmente quais pontos na atualidade?

As negociações se encontram paralisadas. No momento que houve algum nível de diálogo (2014), esta se deu em torno da carreira.

19) Quais são atualmente as principais reivindicações dos trabalhadores das IFES?

Aumento do piso e step da carreira; contra a EBSEH; pelo reposicionamento dos aposentados; concurso público pelo RJU; contra as terceirizações; democratização das IFES, liberação de dirigentes sindicais, etc.

20) Houve greve(s) recente(s) nas IFES? Quais foram às últimas? Caso positivo, relacionar motivo(s), data da greve, período de paralisação e número de servidores envolvidos.

Houve: 2012 e 2014. A de 2012 foi pela carreira e contra a EBSEH, a de 2014 se deu em 100 dias entre março e junho, pelo cumprimento do acordo de greve de 2012, aperfeiçoamento da carreira e contra a EBSEH.

21) A federação considera que tem havido perdas de direitos dos trabalhadores nas IFES? Quais?

Esta discussão é polêmica na Federação. Para nós que militamos no Vamos à Luta entendemos que sim. Em 2003, tivemos um ataque brutal à previdência; foram criados os fundos de pensões, que prejudicam os novos trabalhadores concursados; cortes de valores salariais, referente a insalubridades, sem que haja a suspensão dos efeitos nocivos dos ambientes insalubres, perdas inflacionárias.

22) Quanto à mobilização das bases, qual é o nível de dificuldade (maior ou menor) para mobilizar a base da federação na luta por seus direitos?

Descrédito de parte dos trabalhadores no movimento sindical; envelhecimento da categoria, sem uma renovação no mesmo patamar; distanciamento dos novos trabalhadores com as suas entidades de base.

23) Qual é a ação da federação perante o governo quando este atinge negativamente os direitos dos servidores?

Denuncia a sociedade e organismos do próprio estado, cobrança aos representantes do governo, quando das reuniões com o governo, mobilizações, paralisações e greves.

24) Qual o trabalho de politização que a federação sindicato faz com os trabalhadores da base, por exemplo: jornais, reuniões de debates políticos, etc.? Com que frequência?

Encontros e seminários (diversos ao longo do ano), plenárias (a cada 2 meses), Encontros regionais (a cada 2 a 3 anos), congressos (a cada 2 anos), etc.

25) Quais os mecanismos de cooptação do trabalhador por parte do governo e como isto afeta o trabalho da federação? A federação está tendo que concorrer com o governo? Como a federação busca conquistar o trabalhador? Quais os mecanismos?

Gordas gratificações e ampliação de cargos comissionados e dos seus valores nas IFES; colocação de sindicalistas nas instancias do governo (ministérios) e em algumas universidades. A orientação mais geral é que os sindicatos se aproximem dos novos trabalhadores para trazê-los para participar do movimento, para isto os sindicatos precisam construir a Organização por Local de Trabalho (OLT).

26) A federação tem alguma estratégia em longo prazo para melhorar a condição de vida e trabalho dos trabalhadores das IFES?

Não posso dizer que sim, nem que não, pois entendo que depende muito do que entendemos por estratégia em longo prazo. Para o sindicalismo esta estratégia passa por uma luta maior que tem haver com a visão de mundo, pois, no capitalismo, não existe uma receita que traga esta melhoria. Portanto, a luta para nós deve ser uma constante e passa por uma carreira, que tenha piso e tetos

atrativos; capacitação e qualificação; a defesa da coisa pública, da previdência, assédio, etc.

27) Há encontros frequentes entre federação e governo? O acesso é fácil?

Os encontros, em alguns momentos, são frequentes e o acesso fácil, em outros, nem tanto.

Já houve momentos que tivemos grande frequência, como ocorreu, pós-greve de 2012, através dos Grupos de Trabalhos (GT's), porém sem resultados. Portanto, frequência de reunião não tem relação direta com resultado e qualidade de negociação.

28) Hoje se pode dizer que os trabalhadores se sentem efetivamente representados pela federação?

Apesar de ser crítico a alguns setores do movimento que tem relação com o governo, entendo que a Federação, com todas as suas limitações, consegue representar os trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação.

29) Como a federação avalia atualmente sua estratégia de ação junto ao governo?

Não fizemos esta avaliação. No máximo o que temos são posições de grupos, que tende a se limitar e se dividir naqueles que apoiam e aqueles que não apoiam o governo.

30) Favor mencionar os pontos positivos e negativos da estratégia adotada.

Não respondeu.

31) A estratégia sofreu alterações ao longo do tempo. Favor comentar.

Não respondeu.

32) A federação considera sua estratégia eficaz? Favor comentar.

Não respondeu.

33) Como ocorrem às negociações com o governo?

Existem dois momentos: quando não há mobilização, normalmente não conseguimos reunir, ou reunimos esporadicamente, mais sem resultados efetivos, e em outros momentos, mesmo sem mobilização, as reuniões ocorrem com grandes frequências, porém, também sem efetividades. Quando estamos mobilizados e temos uma mobilização forte, coesa, normalmente, conseguimos reunir com frequência e, neste caso, os resultados acontecem.

34) Como são discutidas as propostas de chapa na época de eleição da federação?

A discussão se dá, inicialmente entre os principais militantes de cada agrupamento político, esta vai se ampliando dentro deste, até chegar ao congresso. Neste, através das reuniões dos coletivos, estes definem a sua política, inclusive de aliança, além dos seus representantes. A partir daí, para aqueles agrupamentos que entendem que deve haver coligações, estes buscam o coletivo afim e em conjunto montam as suas discussões, e cada setor apresentam os seus representantes.

35) Existem divergências políticas entre os coordenadores? Quais são elas? Como são resolvidas?

Sim. Às vezes são entre setores do mesmo campo político, neste caso, normalmente, se busca conversar ao máximo, até resolver, quando não se consegue dirimir entre os divergentes, buscam-se outros membros da sua corrente, onde normalmente se consegue chegar a um denominador comum. Quando é entre militantes de correntes antagônicas (governistas e não governistas), a depender da polemica, não há solução, mesmo buscando outros atores da corrente adversária. Neste caso, ou decide-se na direção por maioria ou em foro superior, normalmente na plenária.

36) Para onde caminha o movimento sindical?

Sem renovação na militância e com a burocratização dos sindicatos, como tem ocorrido na maioria destes, o movimento caminha para um período difícil, de muita fragilidade e perda de força na luta sindical, o que tende a nos trazer derrotas.

37) É possível pensar em termos de oposição e luta de classes?

Sim é possível pensar tanto em oposição como na luta de classe, embora, o que já vinha sendo difícil, ficou ainda mais, a partir de 2003, com a entrada do PT no governo, onde importantes setores do movimento priorizam a divulgação do seu governo e, esqueceram as bandeiras de reivindicações da categoria e da classe. Neste contexto, o grau de dificuldade do movimento é grande para fazer a luta e se aprofundar no debate e na conscientização e importância da luta de classe.