

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E SOCIAL**

CRISTIANO CARRION BRAZ

**OS SIGNIFICADOS DO TRABALHO TERCEIRIZADO:
EMPREGO, IDENTIDADE E PRECARIZAÇÃO**

PORTO ALEGRE, 2017

CRISTIANO CARRION BRAZ

**OS SIGNIFICADOS DO TRABALHO TERCEIRIZADO:
EMPREGO, IDENTIDADE E PRECARIZAÇÃO**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciência Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Maria Tereza Flores Pereira

PORTO ALEGRE, 2017

CRISTIANO CARRION BRAZ

**OS SIGNIFICADOS DO TRABALHO TERCEIRIZADO:
EMPREGO, IDENTIDADE E PRECARIZAÇÃO**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Maria Tereza Flores Pereira

Conceito Final _____

Aprovado em _____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientadora – Prof^a. Dra. Maria Tereza Flores Pereira – UFRGS

Examinadora – Prof^a Fernanda Tarabal Lopes – UFRGS

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Professora Maria Tereza Flores Pereira, que me orientou com muita competência e dedicação, tornando esse trabalho possível.

Agradeço a todos os professores, aos colegas e a instituição (UFRGS) pela valiosa experiência acadêmica que me foi proporcionada.

Agradeço, enfim, a minha família, a minha noiva, Aline, pela torcida e força nos momentos mais difíceis dessa trajetória, ao meu amigo e colega de trabalho Felipe por ter incentivado-me a prestar vestibular para o curso de Administração Pública e Social, e aos demais amigos próximos que me apoiaram e torceram por mim durante todos esses anos de curso.

RESUMO

A terceirização tem sido um tema atual de debate na sociedade brasileira, sendo objeto de regulamentação a partir da Lei 13.429/2017, que se soma a uma profunda reforma trabalhista no Brasil, estabelecida através da Lei 13.467/2017. Ao mesmo tempo em que esta reforma acena com uma promessa de maior oferta de empregos, há um cenário de agravamento de pontos críticos já existentes nas relações de trabalho no país, como a precarização do trabalho. É aproveitando esse debate atual que a presente pesquisa pretende levantar elementos resultantes da terceirização através do olhar do trabalhador terceirizado, personagem principal das questões ligadas às transformações na legislação trabalhista em curso. Busca-se, portanto, compreender os principais significados do trabalho terceirizado atribuídos pelos Auxiliares Técnico Operacionais da Agência Nacional de Transportes Terrestres, contratados sob o regime de terceirização. Na busca desses significados a presente pesquisa trouxe à tona (a) questões delicadas relacionadas à identidade do trabalhador com o próprio trabalho, (b) as condições desiguais de vínculo contratual e a (c) precarização objetiva e subjetiva envolvendo essa forma de contratação de mão de obra.

Palavras-chave: Trabalho Terceirizado. Precarização. Identidade.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Perfil das Auxiliares Técnico Operacionais da ANTT

LISTA DE SIGLAS

ANTT	–	Agência Nacional de Transportes Terrestres
AP	–	Administração Pública
ATO	–	Auxiliar Técnico Operacional
COAFI	–	Coordenação de Administração e Finanças
COAUT	–	Coordenação de Processamento de Autos de Infração
COFER	–	Coordenação de Ferrovias
COFIS	–	Coordenação de Fiscalização
CLT	–	Consolidação das Leis do Trabalho
CNI	–	Confederação Nacional da Indústria
IN	–	Instrução Normativa
FGTS	–	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
TCC	–	Trabalho de Conclusão de Curso
TST	–	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 REFERENCIAL TEÓRICO	14
1.1 O PROCESSO DE PRECARIZAÇÃO (OBJETIVA E SUBJETIVA) DO TRABALHO E A TERCEIRIZAÇÃO	14
1.2 RECONHECIMENTO E IDENTIDADE NO TRABALHO TERCEIRIZADO.....	18
1.3 TERCEIRIZADOS X DISCRIMINAÇÃO (OU ESTIGMATIZAÇÃO)	20
1.4 REFORMA TRABALHISTA E A TERCEIRIZAÇÃO	22
2 METODOLOGIA	25
3 ANÁLISE DOS RESULTADOS	30
3.1 TERCEIRIZAÇÃO: UMA OPORTUNIDADE DE EMPREGO	30
3.2 TRABALHO TERCEIRIZADO: UM EMPREGO SEM IDENTIDADE	33
3.3 TERCEIRIZAÇÃO: UM TRABALHO DESIGUAL E PRECÁRIO	39
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
REFERÊNCIAS	47
APÊNDICE – ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	51
ANEXO – COMPARATIVO DA REGRA ANTERIOR COM A NOVA LEI 13.467/2017	52

INTRODUÇÃO

A terceirização, resultante das transformações de relações de trabalho, mostra-se como uma tendência global de flexibilização do trabalho, percebida como técnica de modernização e instrumento de gestão empresarial (LEITE, 1994). A terceirização, nesse sentido, resulta de uma nova gestão baseada em um modelo gerencial, iniciada com força no Brasil nos anos 1990, e a qual é baseada fundamentalmente em elementos como eficiência e controle, minimização de custos e intensificação do trabalho.

O fenômeno da terceirização, entretanto, não se estabelece de maneira estanque com o advento da onda gerencial que cruzou o Brasil na década citada. É, também, resultado de um processo de aperfeiçoamento de legislações anteriores que foram adequadas a novas formas de relação do trabalho em prol de interesses do capital, pela via do Estado. A reforma administrativa ocorrida nos anos 1990 na Administração Pública brasileira é um exemplo claro desse processo de articulação entre o Estado e o trabalho terceirizado.

A história do Estado servindo como meio para um maior acesso do capital a um trabalho menos custoso, entretanto, antecede a década de 1990. Retornando uns trinta anos na história brasileira, relembra-se da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, que instituiu o FGTS, sendo regulamentada pelo Decreto nº 59.820, de 20 de dezembro de 1966. A vigência da Lei nº 5.107/66 iniciou-se em 1º de janeiro de 1967, três anos após o golpe militar que destituiu o então presidente João Goulart. A criação do FGTS, cabe lembrar, foi uma medida de contrapartida ao fim da estabilidade do setor privado relativa a trabalhadores que completavam dez anos de serviço na mesma empresa. Legislações e decretos posteriores reeditaram o FGTS, estabelecendo o fundo como direito do trabalhador, no caso aposentadoria, morte ou dispensa imotivada.

Posteriormente, a Lei nº 6.019/74, de 03 de janeiro de 1974, com o Brasil ainda sendo dirigido por um governo militar, instituiu o regime de trabalho temporário, prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços. O estabelecimento dessa legislação previa a garantia de remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora, além de férias proporcionais ao tempo de serviço, jornada de 8 horas diárias, repouso semanal remunerado, adicional por trabalho noturno, indenização por dispensa sem justa causa, seguro contra acidente de trabalho e proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social.

Já o governo de Fernando Henrique Cardoso traz o Enunciado 331/1993 que torna lícito e sem vínculo de emprego a contratação de serviços de vigilância, limpeza e conservação, bem como aqueles referentes a serviços especializados, ligados a atividades-meio da contratante. Especificamente na Administração Pública, o Decreto nº 2.271, de 07 de julho de 1997, estabelece condições para a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, relativas a atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituem área de competência legal do órgão ou entidade. Com a nova legislação, as atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações tornam-se objeto, preferencialmente, de execução indireta.

A Instrução Normativa nº 02/2008, criada no governo Luiz Inácio Lula da Silva, disciplina a contratação de serviços, continuados ou não, por órgãos ou entidades integrantes do Sistema de Serviços Gerais – SISG. Os serviços continuados que podem ser contratados de terceiros pela Administração são aqueles que apoiam a realização das atividades essenciais ao cumprimento da missão institucional do órgão ou entidade, conforme dispõe o Decreto nº 2.271/97. A prestação de serviços de que trata esta Instrução Normativa não gera vínculo empregatício entre os empregados da contratada e a Administração, sendo vedada qualquer relação entre estes que caracterize pessoalidade e subordinação direta. Este dispositivo constitui elemento central para a flexibilização e precarização do trabalho terceirizado, à medida que a ausência de vínculo trabalhista com a organização tomadora de serviços transfere à contratada (prestadora de serviços), a responsabilidade pelos direitos trabalhistas, sociais e previdenciários. A IN 02/2008, art. 10, prevê ainda vedações referentes a qualquer ato de ingerência ou poder de mando de servidores em relação aos funcionários terceirizados, bem como permitir desvios de funções para as quais foram contratados. Além disso, é vedado considerar os trabalhadores da contratada como colaboradores eventuais do próprio órgão ou entidade responsável pela contratação.

O Projeto de Lei da Câmara nº 30/2015 define a terceirização como “a transferência feita pela contratante da execução de parcela de qualquer de suas atividades à contratada para que esta a realize” o que significa dizer que os serviços terceirizados deverão ser estendidos a todas as atividades realizadas pelas empresas. O projeto que segue engavetado no Senado envolve polêmicas como a abrangência das terceirizações no âmbito da atividades-fim das empresas, obrigações trabalhistas que passam a ser de responsabilidade somente da empresa terceirizada (a contratante tem apenas de fiscalizar) e a representatividade sindical, que passa a

ser do sindicato da empresa contratada e não da contratante. As novas normas atingiriam as empresas privadas, empresas públicas, sociedades de economia mista, produtores rurais e profissionais liberais. O texto somente não se aplica à administração pública direta, autarquias e fundações.

O Governo Temer, ao perceber que esse projeto não obteria o apoio necessário para ser levado adiante, executou uma manobra política desengavetando o Projeto de Lei nº 4302/1998, com um texto mais enxuto sobre a terceirização, porém, contemplando alterações importantes concernentes à regulamentação da terceirização.

Ao ser aprovado, o projeto de lei transformou-se na Lei 13.429/2017, de 31 de março de 2017, a chamada lei da terceirização, trazendo mudanças importantes no modelo de contratação de mão de obra no que diz respeito à possibilidade de terceirizar serviços considerados como atividade-fim das empresas. Até então a legislação anterior limitava a terceirização a atividades-meio das organizações. A lei prevê também a responsabilidade subsidiária da contratante de serviços (tomadora dos serviços). Isso significa dizer que o trabalhador só poderá cobrar dívidas da empresa tomadora de serviços após esgotarem todas as tentativas e possibilidades legais de receberem os recursos diretamente da empregadora, ou seja, daquela que presta os serviços terceirizados (Artigo 5º - A – parágrafo 5º).

Alterações relacionadas ao contrato temporário também estão contempladas na nova lei da terceirização, que passou a ser de até 180 (cento e oitenta) dias, com possibilidade de prorrogação de até 90 (noventa) dias (Artigo 10º, incisos 1º e 2º).

A reforma trabalhista foi aprofundada quando da aprovação, logo a seguir, da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, alterando pontos importantes da regra anterior (ver Anexo). As principais alterações referem-se à possibilidade de prevalência acordos coletivos ou negociações coletivas sobre a lei, no que se refere ao pacto quanto à jornada de trabalho (observados os limites constitucionais), banco de horas, intervalo intrajornada e trabalho intermitente.

Outras importantes mudanças relacionadas à reclamatória trabalhista previstas na nova legislação afetam diretamente o trabalhador, ao serem instituídos o ônus da sucumbência em ações trabalhistas e a perda do direito do trabalhador de acionar a empresa judicialmente após a assinatura da rescisão do contrato.

O texto é omissivo quanto à aplicação desses dispositivos na Administração Pública (AP), o que sugere a necessidade de regulamentações específicas no âmbito do setor público, já que a AP é a que mais se apropria da mão de obra terceirizada, contratando profissionais das mais diversas áreas de atuação, como limpeza, vigilância, serviços administrativos e motoristas. A

Administração Pública no Brasil passou a valer-se mais fortemente da terceirização a partir da redação dada pela Emenda Constitucional n. 19 de 1998, ao inserir no artigo 37 da Constituição o Princípio da Eficiência, ainda que outros dispositivos constitucionais já fizessem referência a esse termo, como o artigo 74, inciso II, e o art. 144, parágrafo 7º. O princípio da eficiência, portanto, rege-se pela consecução dos resultados relativos à prestação de serviços públicos com o menor custo possível. José Afonso da Silva (*apud* SANTOS, 2010, p. 45) esclarece que a eficiência administrativa se obtém pelo “melhor emprego dos recursos e meios (humanos, materiais e institucionais) para melhor satisfazer as necessidades coletivas, num regime de igualdade de usuários”. Nesse sentido, as organizações desenvolvem políticas de gestão voltadas para o melhor aproveitamento dos recursos humanos, maximização dos resultados e otimização. Entretanto, o novo modelo de gestão baseado na eficiência, com a consequente redução de custos pelas organizações, tem implicado na precarização das relações de trabalho, decorrente da desregulamentação da utilização da força de trabalho, redução dos contratos por tempo indeterminado e instabilidade no emprego (LIMA, 2010).

A presente pesquisa envolve a terceirização de serviços que ocorre na Agência Nacional de Transportes Terrestres – ANTT. A ANTT é uma autarquia federal em regime especial, responsável pela fiscalização e regulação de concessões de rodovias e ferrovias federais, sendo responsável, ainda, pela fiscalização do transporte interestadual e internacional de passageiros e de cargas. Trata-se, portanto, de uma agência reguladora da área de transportes terrestres, a qual foi criada a partir da reforma do Estado ocorrida no início dos anos 1990. A mão de obra terceirizada na ANTT, objeto do estudo pretendido, executa atividades-meio, às quais consistem em serviços administrativos, recepção, digitação, limpeza, vigilância e função de motorista. Para estes serviços existem contratos administrativos distintos, contendo as responsabilidades da contratada e contratante, obrigações bilaterais, descrição das atividades e disposições gerais que variam em função do objeto do instrumento contratual. Os contratos regem as relações de trabalho estabelecidas entre contratante e contratada, regulados por convenções e acordos coletivos, instruções normativas e demais dispositivos legais.

Com o advento de uma ampla reforma trabalhista, na qual se inclui a lei da terceirização, o processo de precarização do trabalho avança ameaçando direitos adquiridos e prerrogativas trabalhistas, agravando as desvantagens do trabalhador em relação aos contratantes de mão de obra, detentores do capital, tanto do setor privado como o público. Levantar elementos resultantes da terceirização a partir da própria fala do trabalhador terceirizado, parece se tornar um elemento essencial, para que se possa compreender de que maneira tais leis e reformas se materializam na vida desses trabalhadores.

Diante disso, este estudo propõe a responder a seguinte pergunta: **Quais são os significados do trabalho terceirizado atribuídos pelos Auxiliares Técnico Operacionais na ANTT?** Para responder esta questão de pesquisa, este trabalho de conclusão de curso tem como objetivo final **‘compreender os significados do trabalho terceirizados atribuídos pelos Auxiliares Técnico Operacionais da ANTT’** e, como objetivos intermediários: **(a) Levantar a percepção dos Auxiliares Técnico Operacionais sobre as condições objetivas e subjetivas do trabalho terceirizado; (b) Levantar os significados do trabalho terceirizado atribuídos pelos Auxiliares Técnico Operacionais na ANTT; (c) Analisar significados do trabalho terceirizado atribuídos pelos Auxiliares Técnico Operacionais na ANTT.**

O presente trabalho se justifica, portanto, especialmente pelo fato de se tornarem necessários estudos que analisem o tema a partir do lado mais prejudicado nessa (precarizada) relação de trabalho terceirizada, que são os próprios trabalhadores. Estudo elaborado pela CUT (Central Única dos Trabalhadores) e DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos) no ano de 2013, denominado “Terceirização, uma conta que não fecha”, apresenta os números da precarização do trabalho, ao apontar as desigualdades de condições entre trabalhadores terceirizados e empregados próprios de empresas. A pesquisa aponta que os trabalhadores terceirizados recebem 25% menos em salários, trabalham 7,5% (3 horas) a mais que outros empregados contratados diretamente e ainda permanecem apenas 2,7 anos no emprego, o que corresponde a menos de metade de tempo dos empregados diretos. O estudo demonstra ainda que, dos 47,4 milhões de trabalhadores com carteira assinada existentes no Brasil, 12,7 milhões são terceirizados.

A recente aprovação da Lei 13.429/2017 que permite a extensão da terceirização para atividades-fim das empresas, somada à reforma trabalhista instituída pela Lei nº 13.467/2017, que trata das alterações relacionadas à flexibilização do trabalho, irá agravar ainda mais o quadro já precário envolvendo o trabalho terceirizado no Brasil. Com o maior número de postos de trabalho aptos a serem preenchidos com trabalho mais barato, através da terceirização, menor serão as possibilidades de um trabalhador estabelecer-se em uma empresa como empregado próprio.

Atualmente 61,1% dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados possuem ensino médio ou formação superior, enquanto entre os trabalhadores dos setores tipicamente contratantes esse percentual é de 75,7%. Alves (2017) analisa que com a expansão da terceirização para todas as atividades das empresas, trabalhadores com maior escolaridade devem compor o quadro dos novos setores terceirizados das atividades-fim das empresas. Ou seja, trabalhadores mais qualificados, que teriam condições de receber uma maior remuneração

como empregados próprios da empresa, terão que aceitar postos de trabalho com salários mais baixos, tendo em vista a menor oferta de empregos em organizações não aderentes ao regime de trabalho através da terceirização.

Diante de profundas mudanças provocadas pela mais recente reforma trabalhista – sob o discurso da modernização e flexibilização do trabalho, entoadado pelo empresariado e chancelado pelo governo Temer –, a terceirização de serviços tende a crescer como relação de trabalho em meio a um quadro de continuidade e agravamento da precarização envolvendo esse modo de trabalho e emprego. A finalidade deste estudo, portanto, é chamar a atenção para um processo de precarização em curso, que atinge milhões de brasileiros empregados em empresas prestadoras de serviço, e que tende a agravar-se com essas novas legislações.

A presente pesquisa propõe-se, também, a proporcionar um retorno aos gestores de empresas prestadoras de serviços e organizações tomadoras de serviços, quando na oportunidade de novas contratações, aprimorando e aperfeiçoando as ferramentas de gestão que irão interferir e influenciar diretamente nas relações de trabalho. Os resultados podem servir, ainda, para uma reflexão sobre o tema terceirização e a responsabilidade da Administração Pública em promover políticas públicas que interfiram positivamente no equilíbrio das relações de trabalho e garantia da dignidade do trabalhador, diante de um cenário econômico e social em que a contratação de profissionais através de empresas prestadoras de serviços é cada vez mais demandado pelas organizações públicas e privadas.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 O PROCESSO DE PRECARIZAÇÃO (OBJETIVA E SUBJETIVA) DO TRABALHO E A TERCEIRIZAÇÃO

O mundo tem passado por sucessivas mudanças sociais e econômicas, decorrentes de transformações nas formas de produção, principalmente no que diz respeito às revoluções industriais, especialmente o taylorismo/fordismo e o toyotismo. Este último destaca-se principalmente pela racionalidade instrumental, entendida neste sentido como maior eficiência, produção por demanda, multivariada de funções a serem executadas pelos trabalhadores e flexibilização do trabalho (DRUCK e ANTUNES, 2015), opondo-se em certos aspectos ao que se praticava no modelo fordista, em que a produção era em série e cada operário operava uma máquina, em um setor específico.

Além disso, as condições do assalariamento, no modelo fordista, eram relativamente estáveis, o que poderia proporcionar, em certa medida, o planejamento familiar e social (DRUCK, 2011). Entretanto, o modelo toyotista, baseado no acúmulo de capital, com o menor custo de investimento em capital e recursos humanos possíveis, vem a transformar essa realidade, havendo perda da “estabilidade” relativa no emprego, criando, assim, uma situação de precarização do trabalhador, tanto no plano objetivo como subjetivo, à medida que os laços que envolvem as relações de trabalho tornam-se frágeis e os trabalhadores tornam-se “descartáveis”, podendo ser substituídos a qualquer tempo por uma massa de trabalhadores desempregados, o chamado “exército industrial de reserva”, subjugado e dependente da força e consentimento do capital, para sobreviver (DRUCK, 2011).

Em termos semânticos, “precarizar” significar reduzir, diminuir, tornar escasso e quando associado à expressão trabalho, quer dizer “diminuir direitos e garantias dos trabalhadores” (ALENCAR, 2017). A precarização, segundo Alencar (2017), está diretamente relacionada ao equilíbrio entre a lei da oferta e procura. Ou seja, quanto maior o número de empregadores querendo contratar, maior será a valorização do trabalhador e o preço pago pelo serviço prestado. O contrário disso seriam demissões em massa e redução de direitos, visto que a oferta de trabalhadores no mercado é muito grande.

Entretanto, a manipulação da mão de obra, que se utiliza de elementos como a precarização e a flexibilidade do trabalho, se torna uma estratégia de dominação real, duradoura e eficaz, uma vez que há total dependência dos trabalhadores em relação à oferta de emprego. Isso não ocorre em razão de uma fatalidade resultante da economia global, mas de uma vontade

política previamente estabelecida, de interesse do capital privado, fundamentalmente (DRUCK, 2011). O discurso de modernização do trabalho que se materializa na sua flexibilização tenta justificar-se na necessidade de criação de mais postos de trabalho e consequente redução do desemprego, o que inevitavelmente está condicionado à subtração ou recuo de direitos de forma dissimulada da classe trabalhadora. Nesse sentido, a flexibilização do trabalho resulta, invariavelmente, na sua precarização. (FUHRMEISTER, 2016).

A terceirização de serviços, nesse aspecto, é utilizada como uma importante e eficaz ferramenta de flexibilização e precarização do trabalho, amplamente utilizada no setor privado e público, e aperfeiçoada com a recente aprovação da reforma trabalhista. Segundo Giosa (1993, p.196), a terceirização “é um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros, ficando a administração da empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio que atua”. Para Gramischelli *et al.* (2009), terceirização significa a transferência de uma ou mais atividades que fazem parte do processo de produção interna de uma empresa para outra que a execute dentro das instalações da empresa principal ou de sua própria, ou, ainda, que forneça insumos para a empresa contratante.

Neste sentido, a terceirização pode ser considerada como resultado de um curso político e econômico visível, fundado em um modelo econômico neoliberal caracterizado por novos métodos e práticas de acúmulo de capital, adotados como inovações gerenciais principalmente a partir dos anos 1980, com as políticas de *just in time*, novas tecnologias de automação e conceito de qualidade total (DELGADO, 2014). A adoção dessas práticas e políticas de produção e trabalho é justificada pela necessidade de estratégias de sobrevivência das empresas, diante de um cenário de alta competitividade do mercado nacional e internacional (DRUCK, 1993, *apud* DRUCK, 2011), à medida que há a desoneração das empresas quanto a encargos trabalhistas e previdenciários, com a criação de empregos precários e flexíveis e a chamada horizontalização de atividades, ou seja, a empresa principal passa a descentralizar suas funções para empresas periféricas, de maneira a contratar cada vez menos empregados diretos. Dessa forma, a terceirização de serviços, ocorre em função da transferência dos custos e ônus da gestão da mão de obra para uma empresa prestadora de serviços, em que a contratante se exime de responsabilidades sobre obrigações trabalhistas e sociais (DRUCK; THÉBAUD-MONV, 2007).

A terceirização, nesse aspecto, manifesta-se na forma de externalização das atividades ou deslocamento geográfico das atividades (DUARTE; SALAS, 2017), ou seja, aquelas organizações que detém mão de obra terceirizada acabam realocando essa força de trabalho em outros países que não o de origem, a exemplo do leste da Ásia, Coréia, Hong Kong e Taiwan,

onde as condições instituídas são favoráveis para este processo em decorrência da baixa regulação trabalhista e menores custos de produção.

Quanto à mão de obra terceirizada, pesquisas recentes – realizadas nos anos entre 2000 e 2013 – demonstram que a contratação de terceirizados foi substancialmente superior em relação à contratação de funcionários próprios, especialmente no setor petroquímico, elétrico e na indústria petroleira, chegando a ser duas vezes maior no setor elétrico e cinco vezes maior no setor petroleiro (DRUCK; ANTUNES, 2015, p. 26). O aumento da contratação de trabalhadores terceirizados é inversamente proporcional aos baixos salários recebidos nestes setores, chegando a representar 52% do salário recebido pelos funcionários próprios no setor petroquímico, o que demonstra uma inevitável precarização do trabalho terceirizado, tendo em vista as condições diferenciadas de contratação, menos onerosa em relação aos empregadores diretos. As condições mais precárias dos terceirizados ficam evidentes também quando constatada a elevação dos riscos e, por consequência, das taxas de acidentes fatais em serviço, chegando a 87% dos acidentes ocorridos no setor elétrico, em 2012 (DRUCK; ANTUNES, 2015, p. 29).

Em relação à flexibilização do trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) apresentou um diagnóstico sobre os graus de precarização e deficiências do trabalho na América Latina, na década de 1990, bem como evidenciou transformações no mundo do trabalho que resultaram na perda de direitos sociais e trabalhistas conquistados, inclusive em países desenvolvidos (DRUCK, 2011). Os estudos revelaram que as reformas e políticas aplicadas pelos governos no campo do trabalho – sob a justificativa de promover a oferta de empregos formais através da flexibilização das legislações do trabalho e menores custos ao empresariado – resultaram no enfraquecimento de mecanismos de proteção social, relacionados a aposentadorias, pensões, saúde, doenças ocupacionais, etc. Além disso, para Dedecca e Offe (*apud* GRAMISCHELLI, et al. 2009), o discurso da promoção da oferta de emprego em função da flexibilização do trabalho não é verdadeiro, pois contribui para o aumento do desemprego e sua precarização.

Estudos recentes da OIT demonstram que se acentuou a precarização do trabalho, aumentando a insegurança remuneratória e a rotatividade dos trabalhadores (DRUCK, 2011). Além disso, o modelo neoliberal implantado nos anos 1990, e que adotou como estratégia central a flexibilização e precarização do trabalho, em razão do acúmulo de capital e obtenção de maiores lucros, estendeu-se até os anos 2000, sem haver rupturas no processo de precarização. Franco e Druck (2009, *apud* DRUCK, 2011) utilizaram tipologias para descrever as formas de precarização do trabalho, dentre elas, a vulnerabilidade das formas de inserção.

Nesse sentido, Dejours (2001) elenca consequências subjetivas da precarização do trabalho quando se refere ao medo constante de demissões, por parte do trabalhador, intensificação do trabalho com aumento do sofrimento subjetivo, neutralização das mobilizações contra a dominação e a alienação, silêncio frente às injustiças e o individualismo.

De maneira a blindar os efeitos do sofrimento oriundo desse processo, os trabalhadores empregam “estratégias coletivas de defesa” que se caracterizam de diferentes formas, a depender do grupo ou área de trabalho. Nas relações interpessoais, a estratégia utilizada para minimizar o medo e a insegurança no trabalho diz respeito à adoção de artifícios antagônicos, que envolvem coragem, resistência à dor, força física e invulnerabilidade. Esses artifícios são adotados de maneira coletiva, ou seja, os trabalhadores envolvidos estão sujeitos à discriminação e ao descrédito caso não se submetam a provas coletivas que expressem os sentimentos opostos ao sofrimento que o trabalho provoca.

Por outro lado, em situações de sofrimento gerado pela organização, seja pelas dificuldades inerentes ao trabalho ou pela violência moral infligida por superiores e colegas, é comum a adoção de estratégia defensiva individual (DEJOURS, 2001). Nesse caso, os sujeitos envolvidos nas relações de trabalho concentram-se tão somente no cumprimento de funções, de tal forma que demais circunstâncias do trabalho, que atingem subjetivamente os trabalhadores, são ignoradas, no que Dejours (2001) denomina de “retraimento da consciência intersubjetiva”.

Ademais, atitudes e ações que infligem prejuízos psíquicos ou sociais a trabalhadores tentam ser mitigadas em razão da necessidade do mercado de trabalho, legitimadas como medidas assertivas em prol da qualificação individual e maior poder de competitividade. Sob essa perspectiva, as organizações permitem muitas vezes a admissão de práticas perversas e desumanas para com seus colaboradores. A seleção de trabalhadores em uma perspectiva científica e gerencial acaba por eliminar ou descartar aqueles que “não servem”, “não tem perfil” ou “não possuem capacidade” para exercer funções na organização. (DEJOURS, 2001). Estudos realizados com o intuito de evidenciar a relação entre trabalho e os processos de subjetivação são capazes de promover a conscientização das relações de trabalho existentes, e como o conhecimento dessas relações pode ser útil nas ações de mobilização e resistência do sujeito frente a injustiças sociais, tais como as situações de vulnerabilidade e fragmentação da consciência do coletivo (BENDASSOLLI e SOBOLL, 2011, p.4).

1.2 RECONHECIMENTO E IDENTIDADE NO TRABALHO TERCEIRIZADO

O trabalho representa um importante e fundamental espaço social na vida do sujeito, especialmente porque é nesse espaço que se encontram fortes relações de interação entre o sujeito, colegas de trabalho e organização. Essa teia de relações compreende troca de valores, de experiências, emoções e sentimentos, fundamentalmente porque envolve o fator humano, preponderante nas relações de trabalho.

[...] Em uma conversa com uma pessoa desconhecida, a segunda ou terceira pergunta é sobre em que ela trabalha. E a resposta delimitará, possivelmente, a sequência da conversação e da avaliação sobre quem é esse indivíduo (MORETTO, 2006, p.39).

É nesse espaço que o reconhecimento alcança importante significado, manifestando-se de duas formas: o reconhecimento de si próprio no trabalho e o reconhecimento pelos outros (DEJOURS, 2001), ou, em outra classificação do próprio Dejours (2002, *apud* SILVA, 2015), o reconhecimento pelo “julgamento de utilidade” e o “reconhecimento pela beleza”. O reconhecimento pelo julgamento de utilidade refere-se a contribuições relevantes de ordem econômica, técnica ou social, prestadas à organização a qual o trabalhador pertence, reconhecidas por superiores hierárquicos e com ou sem reconhecimento de colegas. Essa forma de reconhecimento implica em valorizar o sujeito enquanto agente transformador e gerador de resultados através das atividades que executa, e que por isso torna-se relevante para o funcionamento e objetivos da organização. Nesse aspecto, o reconhecimento assume “a forma específica de retribuição moral-simbólica concedida ao ego, como compensação por sua contribuição à eficácia da organização do trabalho, isto é, pelo engajamento da sua subjetividade e inteligência” (DEJOURS, 2002, *apud* SILVA 2015). Por outro lado, o reconhecimento pela beleza diz respeito à valorização do trabalho pelo sujeito que recebe o produto da tarefa ou atividade desenvolvida, enquanto cliente ou beneficiário, de maneira que seu trabalho agrega valor ou significado a outrem.

Sobre a dinâmica do reconhecimento, Mendes (2007, *apud* SILVA, 2015) acrescenta que se trata do “processo de valorização do esforço e do sofrimento investido para a realização do trabalho, que possibilita ao sujeito a construção de sua identidade, traduzida efetivamente por vivência de prazer e de realização de si mesmo”.

Dejours (2001) estabelece uma relação de causa e efeito entre reconhecimento e identidade, à medida que aquele determina a construção e fortalecimento dessa última.

Sobre o tema da identidade, Cuche (2002, p.176) afirma que a esta remete à “norma de vinculação, necessariamente consciente”. Cuche (2002, p.182) afirma ainda que a construção da identidade se faz dentro de contextos sociais, onde a posição dos agentes é estabelecida, determinando suas representações e escolhas. Nesse sentido, ele utiliza-se de um conceito relacional, no qual ele afirma que a identidade não é estática, e que não depende apenas da representação de si mesmo dentro do grupo. Depende, sim, de uma dinâmica relacional, em que a construção da identidade se dá pela representação conferida por outro grupo, em uma troca social: “A identidade permite que o indivíduo se localize em um sistema social e seja localizado socialmente” (CUCHE, 2017 p. 177).

A identidade é vista como “produto social resultante da interação entre o indivíduo com o mundo social” (DE MENEZES, 2010), incluindo dimensões como papéis sociais (ex. professor, médico, etc.), relações sociais (ex. parentesco, amizade, etc.), identidade grupal (ex. classe, geração, e etc.) e ranking (ex. pessoas com ou sem título e etc.). Ela não é estática e imutável, mas sim depende dos atributos resultantes da interação social do sujeito. Além disso, a concepção de identidade passa ainda por não reconhecer-se no outro, e não apenas a condição de identificar-se em um grupo. É ter consciência de si mesmo e, também, do outro (DE MENEZES, 2010). Nesse sentido, a diferença permeia a construção da identidade, ou seja, é na relação com o outro que é possível identificar o que não encontro no outro, como aquilo que me representa (OLIVEIRA, 2006).

A identidade não é uma essência; não é um dado ou um fato – seja da natureza, seja da cultura. A identidade não é fixa, estável, coerente, unificada, permanente. A identidade tampouco é homogênea, definitiva, acabada, idêntica, transcendental. Por outro lado, podemos dizer que a identidade é uma construção, um efeito um processo de produção, uma relação, um ato performativo. A identidade é instável, contraditória, fragmentada, inconsistente, inacabada. A identidade está ligada a estruturas discursivas e narrativas. A identidade está ligada a sistemas de representação. A identidade tem estreitas conexões com relações de poder (SILVA, 2009, p. 97).

Bauman (2005, p.17) considera que pertencimento e identidade são passíveis de transformações, sendo “revogáveis” e “negociáveis”. São dependentes das experiências do sujeito e de suas decisões.

Desse modo, a formação da identidade depende do reconhecimento dos outros indivíduos. O reconhecimento traduz-se na reivindicação de um indivíduo ou grupo acerca da valorização da sua identidade, construída em uma dinâmica relacional, não estática. Qualquer reconhecimento equivocado ou o não reconhecimento acarretará em prejuízo do processo de construção da identidade. Nesse sentido, os grupos estigmatizados sofrem de uma ausência de

reconhecimento, que assume uma maior dimensão à medida que há uma “opressão” externa, que o impede de localizar-se dentro de um “*status* social”, e interna, pelo não reconhecimento de si mesmo e construção de uma autoimagem depreciada (AMADEO, 2017).

1.3 TERCEIRIZADOS X DISCRIMINAÇÃO (OU ESTIGMATIZAÇÃO)

O desenvolvimento de uma nova reestruturação produtiva, a partir da mundialização do capital, vem produzindo efeitos sobre os trabalhadores não só no ‘plano objetivo’, mas principalmente no ‘plano subjetivo’. Ou seja, não inclui apenas a precarização no sentido do trabalho e seus elementos materiais, como o salário, mas também a consciência de classe (ALVES, 2000, p.9).

Nesse aspecto, o mercado de trabalho vive um paradoxo (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011), o qual reside no fato de que, ao mesmo tempo em que a organização assume um papel de agente de inclusão do trabalhador no mercado, contribui para a exclusão de seus empregados ao adotar práticas de exclusão e medo, que se somam à neutralização de qualquer mobilização coletiva em que se verifique manifestação de descontentamento ou reação contra o sofrimento subjetivo, dominação e alienação dos trabalhadores.

Em razão da impossibilidade de reação, os trabalhadores adotam a estratégia defensiva do silêncio, com a negação do sofrimento (DEJOURS, 2001), resistência e individualismo. Os elementos que formam a subjetividade do trabalhador são constantemente negligenciados pelas organizações, e disfarçados pelos próprios trabalhadores, numa tentativa de isolamento e anulação.

Fatores negativos presentes neste modelo de contratação tem gerado uma sistemática estigmatização do trabalhador terceirizado, frente aos funcionários próprios das organizações. O termo estigma é utilizado, normalmente, em referência a um atributo depreciativo dirigido a outrem, como detentor de uma característica que os diferencia dos “normais” (GOFFMAN, 1988).

A diferença do vínculo contratual é um fator determinante para esse fenômeno, na medida em que ao funcionário próprio da organização é conferido o status de “primeira classe” em relação aos trabalhadores temporários que possuem vínculo empregatício com a empresa prestadora de serviços. Observa-se, daí, a evidente estigmatização entre os funcionários estáveis e os *outsiders* (ELIAS; SCOTSON, 2000, *apud* CHAVES, 2000, p.65), justamente pelas diferenças de remuneração, benefícios e “status”, dentre outros fatores.

Inúmeras pesquisas têm tratado a respeito da representação social dos trabalhadores em função das atividades exercidas, como no caso dos garis (TARABAL, *et al.*, 2012) em que se pôde verificar, através de entrevistas dos trabalhadores, a concepção que a sociedade constrói a respeito desses profissionais. Nesse estudo, pôde-se constatar a estigmatização e o preconceito sofrido por esses trabalhadores serem percebidos apenas na figura do “lixeiro”, motivo pelo qual são desvalorizados e acabam tornando-se ‘invisíveis’.

Outro exemplo foi o estudo de Perissé e Alevato (2012) em que se pôde verificar os impactos negativos referentes à seletividade e discriminação presentes na relação entre empregados próprios e terceirizados de uma empresa. Nessa ocasião, observou-se que o acesso às dependências da empresa se dava de maneira distinta, dependendo do vínculo contratual dos funcionários. Empregados próprios entravam pela porta da frente e terceirizados pela porta lateral. O uso de crachás, marrom para os terceirizados e verde para os empregados próprios, foram adotados como forma de seletividade. Além disso, somente os funcionários efetivos podiam levar seus familiares às festas de fim de ano da empresa. Atitudes como essas causavam desconforto e provocavam a baixa autoestima dos demais trabalhadores não efetivos.

Portanto, a diferenciação na situação contratual é um fator determinante para essa estigmatização, na medida em que o vínculo empregatício do funcionário, contratado diretamente pela organização principal, confere ao empregado direto um status de classe especial em relação aos trabalhadores temporários que possuem vínculo empregatício com a empresa prestadora de serviços. Nesse sentido, os trabalhadores terceirizados são vistos e tratados como menos qualificados e envolvidos na organização, enquanto os estáveis são entendidos como mais capacitados e com direitos legítimos. Isso gera uma clivagem entre os trabalhadores, enfraquecimento das possibilidades de organização e fragmentação da identidade coletiva (LIMA, 2010).

Os trabalhadores terceirizados carecem, ainda, de direitos e benefícios que são estendidos apenas aos trabalhadores efetivos das organizações. O risco da vinculação direta, representada pela pessoalidade, não eventualidade e, principalmente, pela subordinação, afastam qualquer iniciativa da empresa tomadora de serviços no que diz respeito à responsabilidade social sobre trabalhadores terceirizados (GRAMSCHELLI *et al.* 2009). A lei da terceirização (Lei nº 13.429/2017), em seu artigo 5º-A, inciso 4º, prevê que os benefícios oferecidos aos empregados próprios das empresas tomadoras de serviços poderão ser estendidos aos trabalhadores terceirizados, no que se refere ao “atendimento médico, ambulatorial e refeição, existente nas dependências da contratante ou local por ela designado”. No entanto, a empresa não é obrigada a oferecer tais benefícios, à medida que a lei estabelece

apenas uma possibilidade, ou seja, fica a critério da organização tal equiparação de direitos. Uma vez que a terceirização vem sendo largamente adotada com a finalidade de redução de custos, presume-se que dificilmente as organizações dispensarão recursos para garantir benefícios a trabalhadores que não fazem parte de seu quadro de empregados, dada as limitações financeiras. Em um ambiente de trabalho preenchido por profissionais com diferentes vínculos de trabalho, a discriminação é reforçada pelo tratamento diferenciado entre empregados próprios da empresa e terceirizados, colaborando para uma maior estigmatização.

As alterações na legislação trabalhista aceleradas e sancionadas no Governo Temer só aumentam a perspectiva de maior desvalorização e exploração do trabalhador terceirizado, polarizando a estrutura organizacional das empresas formadas por empregados efetivos e prestadores de serviços. Ou seja, quanto maior a distância de benefícios e direitos entre empregados próprios e terceirizados, maior a discriminação interna e externa que se impõe sobre esses últimos.

1.4 REFORMA TRABALHISTA E A TERCEIRIZAÇÃO

O momento político atual no Brasil em relação à reforma trabalhista está sendo determinado pela pressão do empresariado que se utiliza de um discurso retórico em defesa da retomada do crescimento econômico e modernização do trabalho, com o objetivo de facilitar a contratação e desonerar os empregadores de responsabilidades relacionadas a direitos dos trabalhadores.

É nesse panorama que se constrói a pretensa legitimação diante da sociedade quanto à imprescindível e inadiável necessidade de ajustes e alterações da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a exemplo da legislação vigente que dispõe sobre a terceirização irrestrita de serviços, a Lei 13.429/2017, conhecida como Lei da Terceirização, e a Lei 13.467/2017 que trata de vários aspectos relacionados a direitos adquiridos dos trabalhadores, dentre eles a jornada de trabalho, férias e seguro-desemprego, além de outras garantias que tratam das condições de trabalho.

A tarifação do dano moral, a previsão de multas, a possibilidade de punir trabalhador que compareça como testemunha, sem dar-lhe qualquer garantia de que se disser a verdade não perderá seu emprego; o trabalho intermitente; a tentativa de negar pagamento de horas extras para quem labora em regime de tele-trabalho; a referência de que comissão não é salário; a autorização para contratar empregado como autônomo; a autorização para pagar menos do que o salário mínimo; a redução ou supressão dos tempos de descanso; a tentativa de eliminar os

adicionais de salário por condições insalubres de trabalho; a fragilização da garantia que se constitui pelo depósito recursal; a tentativa de impedir a execução de ofício, e todas as demais alterações promovidas pela Lei 13.467/17 negam claramente a noção de proteção e as diretivas que justificaram a existência do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho (SEVERO, 2017).

Nesse sentido, a atual reforma trabalhista tem sido tema de amplo debate entre juristas e especialistas em Direito, no que tange à interpretação da lei e sua aplicação. Enquanto não há jurisprudência em relação ao tema, a legislação é observada conforme a interpretação dos juízes, gerando confusão e divergência de opiniões.

Segundo Casagrande (2017), os ajustes e alterações da CLT querem ser justificados por críticos da legislação trabalhista brasileira, especialmente economistas, de que nossa legislação é excessivamente protetiva e que, por isso, os investimentos de capital e subsequente crescimento econômico são comprometidos em função dos mecanismos de proteção trabalhistas, amplamente utilizados, e que por esse motivo a “justiça do trabalho” americana deveria ser inspiração para nossa reforma trabalhista, uma vez que nos Estados Unidos não existe CLT e o número de ações trabalhistas é pequeno. Entretanto, não é essa a realidade, uma vez que tanto o governo federal como os Estados federados daquele país podem editar normas sobre relações de trabalho. Além disso, existem instituições na esfera administrativa que possuem autonomia para resolver conflitos de ordem trabalhista. Da mesma forma, muitas são as súmulas jurisprudenciais da Suprema Corte americana que tratam de questões trabalhistas, assim como aqui no Brasil, e que relativamente se igualam, em números:

Para os que, ainda assim, continuam a achar a criação judicial do direito do trabalho brasileiro excessiva, recorreremos também aos números: no período 2009-2016, a Suprema Corte dos EUA julgou o mérito de 62 casos envolvendo questões trabalhistas, sendo que todos eles passaram a ser precedentes vinculantes (cerca de 10% dos casos julgados pela Suprema Corte a cada ano estão relacionados a causas trabalhistas). Ou seja, uma média de 8,85 ao ano, enquanto que a média de criação de súmulas pelo TST é de 9,62 súmulas por ano: nada muito diferente. Observe-se que a comparação é cabível, porque nos EUA a Suprema Corte não apenas interpreta a Constituição, como também tem a função de uniformizar a interpretação da legislação federal, inclusive a trabalhista (CASAGRANDE, 2017).

¹Soma-se a isso, ainda, o fato de que nos Estados Unidos, segundo a consultoria XCELHR, 67% das ações trabalhistas nos EUA são julgadas favoravelmente ao empregado. Ainda segundo a mesma fonte, seis de cada dez empregadores sofreram uma ação trabalhista nos últimos cinco anos naquele país, sem contar que as indenizações são infinitamente maiores,

¹ Decisão do STF proferida em 30/03/2017, a qual declara constitucional o artigo 71, parágrafo 1º, da Lei 8.666/93 (Lei de Licitações).

quando comparadas às indenizações auferidas pelos trabalhadores brasileiros (CASAGRANDE, 2017). Isso significa dizer, ainda segundo Casagrande (2017), que se quer copiar apenas parte do pacote das relações de trabalho dos Estados Unidos, ou seja, aquilo que diz respeito à flexibilização e prevalência da negociação coletiva, ignorando-se os instrumentos e mecanismos de proteção trabalhista que a todo sistema de organização do trabalho deveria ser inerente e que por lá existem, em *common law*.

Um elemento importante concernente à reclamatória trabalhista diz respeito à responsabilidade solidária e subsidiária dos entes contratantes de mão de obra terceirizada. Sob o ponto de vista conceitual, a responsabilidade solidária corresponde a obrigações devidas tanto pela empresa contratante como a prestadora de serviços, o que precisa estar previamente estabelecido em lei ou determinado pela vontade das partes. Por sua vez, a responsabilidade subsidiária significa uma responsabilização secundária, ou seja, o credor deve exigir a satisfação de créditos da devedora principal, para só depois exigir da devedora subsidiária (SANTOS, 2010, p.59). Enquanto a responsabilidade solidária ocorre de maneira horizontal, a responsabilidade subsidiária ocorre verticalmente.

No Brasil, a Súmula 331, item IV, do TST, estabelece a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços nos casos de inadimplemento de obrigações trabalhistas, por parte do empregador. No âmbito da Administração Pública, contudo, decisão do Supremo Tribunal Federal¹ definiu que a União não pode ser responsabilizada por dívidas trabalhistas de obrigação da empregadora, tal como empresas de limpeza e vigilância que prestam serviços a órgãos públicos. Nesse sentido, a responsabilização só pode ocorrer quando houver falhas comprovadas na fiscalização por parte da União. Ao mesmo tempo em que a decisão responsabiliza quase que exclusivamente a empresa prestadora de serviços pelos encargos trabalhistas, uma vez que é ela a empregadora principal, deixa desamparado o trabalhador em caso de falência ou insolvência da contratada que não poderá cumprir com o pagamento de créditos devidos a seus empregados. Nesses casos, o que ocorre é a absorção pela empresa substituta da massa de trabalhadores da empresa insolvente, sem prejuízo do acionamento da empresa.

Diante desse cenário, as consequências da reforma trabalhista – em que a lei da terceirização também se inclui – não podem ainda ser mensuradas e analisadas sob o aspecto de seus efeitos sobre a vida dos trabalhadores, de maneira pragmática, mas indicam certamente a iminência de transformações que poderão ampliar e acelerar o processo precarização do trabalho, especialmente na área da terceirização de serviços, que se apresenta como o setor de prestação de serviços mais vulnerável pelas transformações das relações de trabalho.

2 METODOLOGIA

A presente pesquisa trata-se de uma análise qualitativa interpretativa, a qual tem o objetivo compreender os significados do trabalho terceirizado atribuídos pelas trabalhadoras de uma empresa prestadora de serviços, alocadas em uma organização pública. A pesquisa qualitativa permite ao pesquisador buscar a compreensão dos significados dentro do contexto estudado, substituindo a quantidade numérica pela expressividade qualitativa (GOLDENBERG, 2002).

A mão de obra terceirizada na ANTT, objeto do estudo pretendido, executa atividades-meio, as quais consistem em serviços administrativos, recepção, digitação, limpeza, vigilância e função de motorista. Os sujeitos da pesquisa constituíram-se de trabalhadoras terceirizadas, cujo cargo é denominado Auxiliar Técnico Operacional (ATO). A denominação do cargo foi estabelecida em contrato administrativo firmado entre o ente privado (empresa prestadora de serviços, denominada Fortesul Serviços de Terceirização) e a entidade pública (Agência Nacional de Transportes Terrestres - ANTT), para prestação de serviços auxiliares e de apoio na Agência, local onde foi realizada a pesquisa.

A ANTT é uma autarquia federal em regime especial, com sede em Brasília/DF, responsável pela fiscalização e regulação de concessões de rodovias e ferrovias federais, sendo responsável, ainda, pela fiscalização do transporte interestadual e internacional de passageiros e de cargas. A ANTT trata-se, portanto, de uma agência reguladora da área de transportes terrestres, a qual foi criada a partir da reforma do Estado ocorrida no início dos anos 1990.

A pesquisa ocorre na Unidade Regional da ANTT no Rio Grande do Sul, com sede no município de Porto Alegre/RS. A Unidade Regional da Agência é formada por Coordenações, que nada mais são do que divisões de trabalho, com equipe própria e definida, cada uma delas responsável por uma área de atuação da Agência dentro do Estado do Rio Grande do Sul. As coordenações dividem-se em Coordenação de Administração e Finanças (COAFI), Coordenação de Fiscalização (COFIS), Coordenação de Ferrovias (COFER) e Coordenação de Infraestrutura (COINF). Atualmente a ANTT conta com 27 (vinte e sete) Auxiliares Técnico Operacionais, alocados nas diferentes Coordenações da Agência. Os trabalhadores realizam serviços de apoio administrativo, os quais incluem montagem de processos de multas aplicadas pela ANTT em fiscalizações a caminhões e ônibus, derivadas de excesso de carga, equipamentos em desacordo com as normas da Agência e outras infrações. Os ATO realizam também operações em sistemas informatizados internos, arquivamento e distribuição de documentos e materiais.

A jornada de trabalho é a mesma para todos os ATO, 44 (quarenta e quatro) horas semanais, divididas em 9 (nove) horas por dia, de segunda a quinta-feira, e 8 (oito) horas trabalhadas na sexta-feira, o que totaliza a carga horária semanal prevista. Essa divisão da carga horária foi estabelecida dessa forma em razão da ANTT não possuir expediente aos sábados. Por esse motivo, os trabalhadores terceirizados, em quatro dias da semana, trabalham 1 (uma) hora a mais que os servidores próprios da ANTT. Para que essa carga horária diária seja cumprida, alguns trabalhadores entram às 7h da manhã, fazem um intervalo de 1 (uma) hora de almoço, normalmente das 12h às 13h, e terminam seu expediente às 17h. Outros entram às 8h, com o mesmo intervalo de almoço, e saem às 18h.

O salário mensal dos Auxiliares Técnico Operacionais encontra-se na faixa de R\$ 1.720 reais, atualizado até o mês de setembro de 2017. Os trabalhadores recebem ainda vale-alimentação na faixa de R\$ 15,00 por dia e vale-transporte que varia de acordo com a necessidade de deslocamento.

O tempo de serviço das entrevistadas, tanto na Fortesul como na ANTT, varia de um a sete anos. Dentre o total de Auxiliares presentes na ANTT, 81,5% são de vagas preenchidas por mulheres, em um universo de 27 (vinte e sete).

A coleta de dados para esta pesquisa baseou-se em fontes documentais, entrevistas individuais semiestruturadas e observação direta.

A pesquisa documental utilizada baseou-se em leitura de legislações e documentos de arquivo com informações e dados inerentes ao cargo de ATO. Serviu como complementação de informações obtidas nas entrevistas, além de contribuir com subsídios para a análise dos resultados. Nesse sentido, as fontes documentais mostram-se muito vantajosas à medida que proporcionam ao pesquisador informações de rápido acesso e disponibilidade para a pronta análise (VICTORA, 2000). A fontes documental utilizada para fins desta pesquisa foi a planilha de trabalhadores terceirizados em atividade na ANTT, que serviu para o levantamento de informações referentes às Auxiliares Técnico Operacionais, como o total de trabalhadores ativos na ANTT, nome completo, jornada de trabalho, remuneração mensal e, mais especificamente, a escolaridade das entrevistadas. Tal material documental, foi consultado nos arquivos da rede interna da ANTT, onde estão disponíveis os documentos relativos a contratos administrativos.

A entrevista semiestruturada, outra técnica utilizada nesta pesquisa, utiliza-se de um roteiro elaborado de acordo com o assunto da pesquisa. O roteiro é composto por perguntas principais, além de outras complementares que podem ser construídas de acordo com as circunstâncias envolvendo a entrevista. A entrevista semiestruturada tem como pressuposto a

possibilidade de obter livre resposta dos entrevistados, evitando alternativas padronizadas (MANZINI, 2004).

As entrevistas foram realizadas em uma sala fechada, privativa, sem interferência de terceiros ou qualquer tipo de ruídos, o que contribuiu para maior tranquilidade e transparência para ao relato das entrevistadas. O roteiro de entrevista continha dezesseis questões, estruturadas em tópicos, por ordem lógica: Histórico de Trabalho; Condições de Trabalho; Significados e Identidade no Trabalho; Relações de Trabalho. O primeiro tópico foi direcionado ao conhecimento da experiência profissional do trabalhador, até o momento de ingressar na ANTT. Essas informações foram importantes para construir um breve perfil das trabalhadoras de modo que tal perfil auxiliasse na análise de resultados. Em um segundo momento, quis-se saber sobre as condições materiais de trabalho, como infraestrutura, materiais necessários ao exercício do trabalho e uso de uniforme. Posteriormente, as perguntas foram elaboradas com o objetivo de descobrir os significados atribuídos ao trabalho terceirizado pelas próprias trabalhadoras. A entrevista foi finalizada com questões referentes a relações de trabalho entre chefias e as trabalhadoras terceirizadas, além da relação destas com servidores próprios da Agência (ver Apêndice). As trabalhadoras foram pessoalmente convidadas a concederem entrevista, de maneira aleatória, levando-se em conta a disponibilidade de horário de cada uma. Houve caso em que a entrevista só foi possível de ser realizada no intervalo do almoço, tendo em vista a demanda de trabalho das ATO. Antes da realização da entrevista, um breve perfil das entrevistadas (todas mulheres) foi levantado a partir de informações como sexo, idade, escolaridade, tempo de serviço na ANTT e, também, na empresa empregadora. As entrevistas tiveram duração de 30 minutos, em média, sendo gravadas em aplicativo de gravação disponível em aparelho smartphone e transcritas posteriormente em editor de texto word. Foram realizadas 7 (sete) entrevistas com trabalhadoras, escolhidas aleatoriamente, entre setores diferentes, as quais foram ouvidas e transcritas na sua integralidade.

A observação direta, por sua vez, foi essencial para a fundamentação de análise dos significados explanados pelas entrevistadas. Para V́ctora *et al.* (2000, p. 62), “observar, na pesquisa qualitativa, significa ‘examinar’ com todos os sentidos um evento, um grupo de pessoas, um indiv́duo dentro de um contexto, com o objetivo de descrevê-lo”. A observação justifica-se, nesta pesquisa, como forma de descobrir aquilo que não pode ser transmitido ao pesquisador pela fala ou escrita, e que por esse motivo funciona como importante fonte de apreensão de elementos fundamentais para a posterior interpretaço (VICTORA, 2000). Cumpre ressaltar que o autor deste TCC é servidor próprio da ANTT, o qual executa atividades administrativas relacionadas à atividade-meio da Agência, desde 2009, no mesmo ambiente profissional dos Auxiliares Técnico Operacionais.

Quadro 1 - Perfil das Auxiliares Técnico Operacionais da ANTT

Identificação	Escolaridade	Idade	Tempo de Serviço na Fortesul	Tempo de Serviço na ANTT	Jornada de Trabalho (Semanal)
Entrevistada 1	Ens. Superior Completo	34	1 ano e 7 meses	1 ano e 7 meses	44
Entrevistada 2	Ens. Superior Completo	24	2 anos	4 anos*	44
Entrevistada 3	Ens. Médio Completo	28	1 ano e 2 meses	1 ano	44
Entrevistada 4	Ens. Superior Incompleto	39	7 anos e 9 meses	7 anos e 9 meses	44
Entrevistada 5	Ens. Superior Completo	33	7 anos	7 anos	44
Entrevistada 6	Ens. Médio Completo	19	1 ano e 7 meses	1 ano e 7 meses	44
Entrevistada 7	Ens. Médio Completo	34	3 anos e 9 meses	3 anos e 9 meses	44

Fonte: Elaborado pelo autor

* A Entrevistada 2 ocupou o cargo de Técnico de Informática na ANTT, durante 2 anos, por outra empresa terceirizada, o que totaliza 4 anos de serviços prestados à ANTT.

A análise dos dados priorizou o entendimento qualitativo ao utilizar-se de entrevistas individuais, considerando essa a ferramenta mais adequada para a revelação de assuntos complexos, como as emoções (GOLDENBERG, 2002, p.88). Nesse aspecto, os significados são desvendados através do olhar do pesquisado, que se utiliza da fenomenologia sociológica² para construir uma análise de significados a partir do ponto de vista daquele que vivencia a realidade (GOLDENBERG, 2002, p.31). No caso pesquisado pretendeu-se ouvir os trabalhadores terceirizados com base nessa premissa de que são eles os agentes que vivenciam a realidade da terceirização, e que, portanto, podem traduzir os significados mais genuínos desse modelo de trabalho.

Mais especificamente, a pesquisa buscou conhecer os significados do trabalho terceirizado para as Auxiliares Técnico Operacionais, estabelecendo relações com a temática da identidade social e da possível precarização (objetiva e subjetiva), elementos esses que estão bastante presentes na literatura acerca do tema e que fizeram parte da revisão teórica deste trabalho.

De posse do conteúdo empírico – entrevistas transcritas e material documental – leituras foram realizadas de modo a perceber unidades temáticas, ou seja, categorias de análise às quais poderiam gerar as seções que constituiriam o capítulo de análise. Especificamente sobre o conteúdo relativo às falas das entrevistadas, juntamente à leitura utilizou-se o recurso do realce com cor, destacando aquilo que se entendeu como conteúdo importante para análise.

² Metodologia de pesquisa que busca fundamentação na filosofia de Husserl, a qual refere-se a uma análise sob o ponto de vista daquele que vive uma situação concreta, ao contrário de construções explicativas.

Da união do material das entrevistas e do material documental, foram organizadas três seções para a organização da análise: a) Terceirização: Uma Oportunidade de Emprego; b) Trabalho Terceirizado: Um Emprego Sem Identidade; c) Terceirizado: Um Trabalho Desigual e Precário. As categorias partem de uma visão aparentemente positiva da terceirização, como a oportunidade de inserção no mercado de trabalho (categoria 1), mas que acaba se desdobrando em um trabalho que não permite a construção de uma identidade social (categoria 2) e que, além disso, um trabalho precário e desigual, considerando os diferentes vínculos contratuais (categoria 3). As categorias analisadas nesta pesquisa foram construídas especialmente a partir da leitura das transcrições das entrevistas, ao mesmo tempo em que foram embasadas pelo referencial teórico presente neste trabalho.

3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os resultados apresentados a seguir foram estruturados em três seções, que se constituem das categorias que emergiram a partir da análise dos significados atribuídos ao trabalho terceirizado pelas próprias trabalhadoras. Primeiramente a análise baseou-se na compreensão de que o trabalho terceirizado se apresenta como uma oportunidade de emprego, com as externalidades positivas e negativas que a ela são inerentes. Em um segundo momento, partiu-se para uma análise a respeito da identidade social do trabalhador, no que tange a sua condição de trabalhador terceirizado, bem como os elementos que envolvem a problemática particular para a construção dessa identidade, especificamente no caso pesquisado. Em seguida, o trabalho terceirizado foi tratado considerando o elemento do vínculo contratual, e como esse fator contribui para a desigualdade de condições dentro do mesmo ambiente de trabalho. Nesta mesma seção observou-se, também, a precarização objetiva e subjetiva que envolve o trabalho desenvolvido pelos Auxiliares Técnico Operacionais.

3.1 TERCEIRIZAÇÃO: UMA OPORTUNIDADE DE EMPREGO

No que tange à flexibilização e a precarização do trabalho, veio juntamente com a aprovação da lei da terceirização (Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017) a promessa do aumento no número de empregos no país, em meio a um discurso de modernização e flexibilização do trabalho. De acordo com Alves (2017), a terceirização deve ultrapassar 1/3 do mercado formal de trabalho já em 2017, podendo chegar a 2/3 nos próximos anos. O efeito da nova lei de terceirização, no entanto, segundo Alves (2017), seria reverso, sob a hipótese de que os baixos salários oferecidos nesse setor aumentariam a informalidade, uma vez que os trabalhadores migrariam para trabalhos heterogêneos, sem proteção social, porém, com maiores ganhos financeiros.

A precarização do trabalho, nesse sentido, é preocupante, à medida que a terceirização tende a avançar não somente entre pessoas com ensino médio, mas tende a aumentar entre trabalhadores com ensino superior. Esse cenário seria promissor em termos de qualificação do trabalho terceirizado, a não ser pelo fato de que, trabalhadores com ensino superior, ao preencherem vagas de nível médio, receberão proventos equivalentes a este último, assim como já ocorre atualmente, porém, em maior escala.

Nesse aspecto, o resultado das entrevistas mostrou que as terceirizadas pesquisadas, antes de ocuparem as vagas de Auxiliar Técnico Operacional, tiveram experiência como

auxiliar administrativo, telefonista, recepcionista, vendas e estágio, dentre outros serviços. Das sete pesquisadas, três possuem ensino superior completo. Todas as vagas preenchidas possuem exigência de escolaridade de nível médio, com atribuições referentes a atividades-meio da ANTT. A partir da premissa de que a expansão da terceirização para atividades-fim das organizações tende a abarcar maior número de trabalhadores com maior escolaridade e de que o quadro de terceirizados deve aumentar dentro de poucos anos, a perspectiva é de que haja maior desvalorização do trabalhador com nível superior e, conseqüentemente, o de nível médio, tendo em vista a maior oferta de mão de obra.

Por outro lado, observou-se nesta pesquisa a valorização do trabalho como oportunidade de emprego, ainda que seja uma empresa de prestação de serviços terceirizados e que o trabalhador dessa área seja desvalorizado.

[...] No momento atual, eu diria que pra mim é bom. É uma conquista trabalhar num momento de crise do país, onde tem tanta gente competente desempregada, então, nos dias de hoje, dou valor, né, ao cargo que eu tenho, e estar empregada, enfim. Eu acho que se eu for pra um lado mais amplo, não era o que eu gostaria, não foi o que sonhei pra mim, trabalhar numa terceirizada, porque só de tu trabalhar numa terceirizada já dizem que é meio[...] tu fica meio desvalorizada. (Entrevistada 1).

Observou-se em outras falas a mesma ideia de oportunidade de emprego, como nos relatos das Entrevistadas 5 e 6.

[...] não tenho nada a reclamar da Fortesul, ela sempre foi certa [...] claro que de um tempo pra cá as vezes acontece um atraso ou outro de vale-transporte ou vale-alimentação, mas eu fico tranquila porque com a crise que tá, a gente tem que agradecer que tá trabalhando [...] claro que as vezes a gente fica descontente, mas isso não me abala, não me faz não gostar da empresa [...] esse tempo todo que tô nela sempre foi bom, eu gosto (Entrevistada 5).

[...] trabalhar pra Fortesul, pra mim, está sendo ótimo [...] tô aproveitando a oportunidade que tive de ser contratada. O salário é ótimo pelas horas trabalhadas. Tem pessoas com ensino superior que ganham menos. Não tenho o que reclamar (Entrevistada 6).

As falas acima refletem a naturalização da precarização do trabalho na relação entre empregado e empregador. No caso em que a trabalhadora revela a ocorrência de atrasos de benefícios como vale-transporte e vale-alimentação, notou-se uma espécie de aceitação, o que pode ser explicado pela dinâmica de trabalho introduzida pelo capital e que é interiorizada pelo trabalhador como um fato normal. Ademais, o trabalhador terceirizado não se sente a vontade para reivindicar direitos ou benefícios porventura não concedidos, pois a instabilidade ligada à

mão de obra terceirizada não permite que as Auxiliares Técnico Operacionais se manifestem livremente, sob pena de possíveis realocações para outros setores ou, até mesmo, demissões.

A terceirização utiliza-se fortemente dessa dinâmica, uma vez que a grande oferta de trabalhadores torna-se o cenário perfeito para ocupação de postos de trabalho das mais diversas áreas, em grande quantidade e por um custo baixo. A escassez de vagas para quadro próprio das empresas direciona aqueles que estão desempregados a procurarem oferta de emprego em empresas prestadoras de serviços, que oferecem menores salários e benefícios.

O mercado utiliza-se de mão de obra abundante para instituir uma ideia de que é responsabilidade do trabalhador manter-se na empresa, sob risco de ser substituído pelo trabalhador desempregado que aguarda uma oportunidade de emprego, apto a aceitar uma vaga com menor remuneração e menos direitos, seja ela qual for. Interessa ao mercado, portanto, que sempre exista um exército de reserva aguardando uma oportunidade de emprego. Acabar com o desemprego não é preocupação de empresários, mas sim, garantir a continuidade da oferta da mão de obra barata e acessível.

A permanência por longo tempo na mesma empresa prestadora de serviços, conforme pôde ser observado na presente pesquisa, está diretamente relacionada à falta de oportunidade de admissão no quadro efetivo de organizações que não são prestadoras de serviços. Isso pode ser explicado pela aceleração do processo de terceirização, à medida que cada vez mais empresas optam por terceirizar suas atividades. O resultado disso é a redução de postos de trabalho com empregados próprios.

A Entrevistada 5 possui sete anos de trabalho na Fortesul e ANTT, tendo 33 anos de idade. A necessidade de manter-se empregada supera eventuais desvantagens decorrentes do trabalho terceirizado, explicando também a permanência por longo tempo no mesmo emprego. Por sua vez, a Entrevistada 6 havia trabalhado apenas em estágio profissional, antes de ser contratada pela Fortesul, além de ser a mais nova entre todas as trabalhadoras entrevistadas (19 anos de idade). Possui um ano e sete meses de trabalho na Fortesul e ANTT. Portanto, ainda que tenha realizado estágio profissional, a trabalhadora não foi efetivada na empresa, encontrando vaga de emprego apenas no serviço terceirizado, como última alternativa.

Nesse cenário, pôde-se verificar que existe uma total dependência do empregado em relação a seu empregador, no que se refere à permanência no emprego e garantia de direitos, à medida que as trabalhadoras não conseguem exercer qualquer poder de pressão, dada as condições desfavoráveis inerentes ao trabalho terceirizado.

3.2 TRABALHO TERCEIRIZADO: UM EMPREGO SEM IDENTIDADE

O trabalhador, ao tornar-se parte de uma organização, inicia um processo de construção identitária profissional, ocorrendo a representação de si mesmo naquilo que faz, além de representar um significado para os outros. Para Cuche (2002, p. 177), a identidade social permite que o indivíduo se ‘localize’ em um grupo social e seja localizado em uma determinada categoria social (classe sexual, de idade, ou nação, por exemplo), assim como em uma categoria profissional. Em outra análise, a construção da identidade traduz-se na auto realização e vivência de prazer, resultante do processo de valorização do esforço e do sofrimento investido para a realização do trabalho (MENDES, 2007, *apud* SILVA, 2015)

No caso pesquisado, o trabalho terceirizado caracteriza-se por conter elementos que dificultam a formação da identidade profissional, tendo em vista o despertencimento do indivíduo em relação ao grupo profissional ao qual está vinculado. Ou seja, as organizações que compram ou aquelas que vendem o serviço terceirizado não parecem representar o indivíduo. Percebe-se nas relações de trabalho que envolvem as Auxiliares Técnico Operacionais uma fragmentação coletiva entre as trabalhadoras, Fortesul e ANTT, comprometendo a construção da sua identidade profissional.

Essa afirmação pode ser ilustrada a partir do relato das entrevistadas, as quais evidenciam a existência de conflitos gerenciais e de hierarquia entre a Fortesul e a ANTT. Essa situação coloca as trabalhadoras em uma espécie de limbo entre ambas as organizações, ou seja, a relação clássica entre empregado e empregador dá lugar a uma relação desfigurada e pouco clara, à medida que existem duas organizações a quem elas devem se reportar.

A garantia de direitos trabalhistas, previdenciários e remuneração, por exemplo, depende da empresa empregadora, ainda que essas obrigações sejam fiscalizadas pela tomadora dos serviços. Quanto à exigência em relação ao cumprimento da jornada de trabalho, assiduidade e frequência, estes são fiscalizados diretamente pela organização tomadora dos serviços, na figura do fiscal do contrato, em conjunto com o preposto da empresa empregadora alocado nas dependências da organização que contrata os serviços. No caso estudado, não à toa pôde-se observar que, frequentemente, ocorrem desentendimentos ou conflitos entre orientações da empresa empregadora (Fortesul) e da organização tomadora de serviços (ANTT), repassadas às terceirizadas, o que acaba confundindo as trabalhadoras.

A Entrevistada 3 relata essa existência de conflitos no ambiente de trabalho em razão da dupla hierarquia que se estabelece. Essa situação ocorre especialmente em relação à

competência das organizações envolvidas, em relação a reivindicações e demandas das trabalhadoras.

[...] nós temos vários chefes, no fim das contas, né [...]. principalmente no meu setor, ali [...] nós temos uma cobrança muito grande [...] então tem muito essa questão de ‘ah, a gente faz o que a Fortesul pede ou a gente faz o que a ANTT pede?’ [...] quem é que manda em mim, afinal das contas? Então tem esse conflito com a maioria dos colegas [...] nessa questão de atestados, horas, ou pedir pra fazer alguma coisa [...] pede pra quem? quem vai determinar alguma coisa? [...] eu vejo isso acontecer com os colegas [...].

A dupla hierarquia compromete a organização do trabalho e a instituição de um estatuto no ambiente organizacional, além de prejudicar o atendimento de demandas dos trabalhadores (GEMMA, 2017). No caso estudado, a condição de duplicidade hierárquica existente entre a ANTT e a Fortesul tem causado confusão entre as trabalhadoras terceirizados, dado o descompasso de orientações oriundas da ANTT e da Fortesul, que nem sempre dialogam. Percebeu-se também que a diferença de vínculos contratuais entre trabalhadores terceirizados da Fortesul e servidores da ANTT colabora para o desalinhamento entre empresa empregadora e tomadora de serviços.

Uma vez que os terceirizados prestam apoio ao trabalho desenvolvido pelos servidores da ANTT, não raro ocorrem problemas relacionados à jornada de trabalho, horas extras, trabalho externo e viagens, intervalos, registro no cartão-ponto para entrada e saída, etc. Ou seja, trabalhadores terceirizados precisam desenvolver atividades em um ambiente organizacional adaptado e organizado conforme a necessidade funcional dos servidores próprios da Agência e o estatuto que os rege, o que nem sempre se alinha com as atribuições e obrigações dos terceirizados, previamente estabelecidas em contrato, amparadas na CLT e convenções coletivas de cada categoria.

A dupla hierarquia sobre as terceirizadas, aliada aos diferentes vínculos de trabalho existentes na ANTT, geram conflitos entre servidores/coordenadores da Agência – que precisam atender as demandas da sua coordenação –, e preposto da Fortesul e fiscal do contrato (ANTT), que precisam observar os interesses da empresa empregadora e da tomadora dos serviços, respectivamente, especialmente no que diz respeito a normas internas, cláusulas contratuais, legislações trabalhistas e convenções coletivas.

[...] o que dá atrito é que a supervisão da Fortesul passa uma informação pra preposta que supervisiona os terceirizados da ANTT e a fiscalização que exerce sobre essa preposta. Porque a demanda que vem da Fortesul não é a mesma que vem da ANTT. Ou seja, a Fortesul vem fazer uma reunião na ANTT e dizem uma coisa [...] aí a gente vai e faz o que a Fortesul orientou...aí vem a fiscalização da ANTT e pune dizendo

que não pode. Então a gente passa a fazer o que a fiscalização tá dizendo (Entrevistada 2)

Há por parte da empresa empregadora, a reafirmação constante de que eles (terceirizados) não fazem parte da ANTT, mas sim pertencem ao quadro funcional da Fortesul. Há um esforço, portanto, de excluir subjetivamente as trabalhadoras da ANTT, desconstruindo a identidade ou pelo menos a sensação de pertencimento em relação à Agência. Ao mesmo tempo, a empresa empregadora tenta estreitar os laços de identidade com as ATO, ainda que isso seja difícil de acontecer tendo em vista a não identificação com a Fortesul.

É possível haver um prejuízo de identidade do trabalhador em função do não pertencimento, em relação à organização na qual as trabalhadoras executam as atividades e tem maior relação interpessoal e troca social, como de fato ocorre, conforme as falas a seguir (Entrevistadas 1 e Entrevistada 2). Por outro lado, é possível pensar também que essa estranha relação profissional envolvendo dois grupos profissionais possa vir a gerar uma “dupla identidade” ou “dupla lealdade”, tendo como resultado a construção de uma identidade sincrética (Cuche, 2002, p.193), em que diferentes vínculos sociais são sintetizados em apenas uma identidade, dependendo da situação particular. De acordo com essa interpretação, os terceirizados poderiam construir sua própria identidade a partir de uma síntese de vínculos relacionados à ANTT e a Fortesul, de acordo com a percepção individual.

[...] Eu acho que não trabalho na ANTT. Eu não me sinto como parte da ANTT. Eu me sinto muito insegura, porque eles (Fortesul) frizam isso o tempo inteiro, que nós não somos da ANTT, que nós somos da Fortesul (Entrevistada 1)

[...] a ANTT não nos cobre em nada. A gente presta um serviço onde, se a Fortesul não for limpa com a gente, a ANTT é totalmente isolada disso, não se envolve...então nós não somos nada mais do que meros prestadores de serviço aqui dentro [...] (Entrevistada 2)

Outro elemento que parece interferir na construção da identidade refere-se à rotatividade provocada pela substituição dos terceirizados, ainda que esta não tenha sido mensurada neste estudo. Segundo depoimento da Entrevistada 5, um das causas para a rotatividade de pessoal consiste na insatisfação das chefias quanto ao cumprimento de tarefas delegadas, por vezes injusta, dada as condições desfavoráveis de trabalho oferecidas aos trabalhadores.

[...] eu vejo que a rotatividade do pessoal também se dá muito por causa do coordenador (chefe da ANTT) [...] porque as pessoas chegam pra trabalhar e parece que já tem que saber tudo [...] naquela semana que entrou parece que tem a obrigação de saber tudo...não dão um tempo pra pessoa se acostumar. Eles acham que tu tem que chegar já sabendo, que tu trabalha há tempos aqui. Outra coisa que eu vejo é a forma de cobrar do funcionário, que desmotiva, por parte do coordenador da área. Não

que a pessoa tenha que vir trabalhar achando que é festa, mas acho também que não precisava ser tão rígido [...] seguir coisas muito rígidas, porque as pessoas daí não tem vontade de vir trabalhar [...] a pessoa não consegue nem respirar direito dentro do setor [...] acho que isso contribui muito pra rotatividade. Desde o tempo que eu tô aqui eu já vi sair muitas pessoas [...] e as vezes por um motivo bobo, que não precisava [...] (Entrevistada 5).

Em uma observação direta, foi possível constatar que é frequente a realocação de trabalhadores terceirizados para outros setores da Agência, seja por iniciativa dos coordenadores (ANTT), seja pela necessidade de preencher vagas abertas em função de desligamento da empresa empregadora. A realocação aparentemente não se utiliza de critérios técnicos ou outros requisitos relacionados à competência, mas sim considera o elemento quantitativo, ou seja, a necessidade de ocupar a função contratada, tendo em vista que a empresa empregadora arca com prejuízos financeiros caso as funções contratadas não sejam providas em razão da falta de pessoal. Há pressa em preencher a vaga, independente da vontade ou qualquer critério que considere o perfil do trabalhador para determinada função.

A realocação indiscriminada de terceirizados contribui sensivelmente para a desconstrução de qualquer identidade profissional, conforme já constatado por Alves (2017), em que os trabalhadores são simplesmente “empurrados de um casulo de atividades para outro” e perdem aos poucos todo o interesse pelo ambiente em que efetivamente atuam, fazendo parte de um cadastro, apenas. Muito distante dessa realidade, o efetivo desempenho de atividades profissionais, tal como advoga Dejours (2001), passa pela motivação e pelo reconhecimento no trabalho, em uma relação de causa e efeito entre este e a identidade, ou seja, a identidade é construída a partir do reconhecimento, designado pela psicologia como “motivação no trabalho” (DEJOURS, 2001).

De maneira geral, a partir das falas das entrevistadas e através de observações diretas não foi possível identificar significados que pudessem indicar sentimento de pertença e de identidade profissional, tanto em relação à empresa empregadora quanto em relação à tomadora de serviços. Diferentemente, os sentimentos mais percebidos foram de insegurança e desorientação, o que parece estar atribuído, pelo menos em parte, à duplicidade de hierarquia, considerando o relato das entrevistadas.

Na fala da Entrevistada 4 foi possível perceber uma maior identificação com a ANTT no que tange ao acolhimento pessoal recebido por colegas, o que pode estar relacionado ao tempo de serviço da entrevistada na Agência (7 anos), diferente dos padrões de permanência em uma organização na condição de trabalhador terceirizado:

[...] Eu me identifico como trabalhadora da ANTT [...] eu sou da Fortesul, mas trabalho na ANTT [...] eu me sinto trabalhando na ANTT, porque o que eu executo é da ANTT [...] é aqui que me passam o trabalho, e eu venho todos os dias pra cá [...] não tem nada a ver com a Fortesul.

A Entrevistada 5, também com sete anos na empresa empregadora e na ANTT, demonstrou satisfação em trabalhar na Fortesul, bem como na Agência.

[...] Eu gosto de trabalhar na empresa porque quando eu vim pra Porto Alegre foi nela que consegui trabalho, e estou até hoje [...] não tenho na da a reclamar da Fortesul, ela sempre foi certa [...] claro que de um tempo pra cá as vezes acontece um atraso ou outro de vale-transporte ou vale-alimentação, mas eu fico tranquila porque com a crise que tá, a gente tem que agradecer que tá trabalhando...claro que as vezes a gente fica descontente, mas isso não me abala, não me faz não gostar da empresa...esse tempo todo que to nela sempre foi bom, eu gosto.

[...] gosto bastante (de trabalhar na ANTT), por isso que estou aqui há sete anos. O trabalho é bom, as condições de trabalho são boas [...] as pessoas com quem trabalhei também [...] sempre foi bom.

O fato das trabalhadoras acima demonstrarem maior identidade com as organizações para/nas quais trabalham parece estar ligado diretamente ao tempo de serviço, exatamente por possuírem maior tempo de vínculo com a Fortesul e a ANTT, quando comparado às demais entrevistadas que possuem em média dois anos de serviço.

Sob outra perspectiva, um fator importante que parece colaborar para a desconstrução da identidade do trabalhador terceirizado relaciona-se ao sentido depreciativo que a condição de terceirizado sugere no contexto social, o que se deve, talvez, à própria precarização envolvida por trás dessa atividade. Nas falas das entrevistadas, ao serem perguntadas como elas identificam-se para as outras pessoas, quanto à ocupação profissional, foi possível inferir significados atribuídos ao trabalho terceirizado como “feio”, ou “desvalorizante”, e que por isso o termo “terceirizado” era por vezes evitado de ser pronunciado.

[...] Eu não costumo dizer que sou trabalhador terceirizado porque eu acho feio [...] desvaloriza (*risos*). Então eu não digo assim: ‘ah, sou terceirizada’ [...] eu digo que trabalho na ANTT, que é pra onde eu venho todo dia, onde eu desenvolvo minhas atividades, bato meu ponto [...] então eu trabalho na ANTT [...] é isso que eu digo (Entrevistada 1).

[...] As pessoas ficam com preconceito quando escutam “terceirizado”. As vezes são pessoas que nem trabalharam como terceirizado, mas acho que é por causa da fama [...] acham que é um trabalho escravo, mas pra mim é um trabalho como qualquer outro [...] (Entrevistada 6).

Nesse sentido, Magnos e Barbosa (2008, p. 71) asseveram que o trabalho terceirizado apresenta externalidades que produzem efeito na inserção social interna e externa ligada à

organização a qual os trabalhadores estão ligados. Ou seja, as externalidades decorrentes da condição de terceirizado refletem-se não só no ambiente de trabalho, sob a ótica do vínculo profissional, mas também no relacionamento interpessoal fora dele.

Ademais, outros significados foram atribuídos ao trabalho terceirizado, como “quebra-galho”, “trabalho/auxílio passageiro”, o que remete a uma forma de emprego provisório ou precário, destituído de elementos capazes de contribuir para a construção de uma identidade social.

[...] Pra mim é mão de obra, só [...] é um quebra-galho [...] no meu caso, particularmente, eu tô acomodada [...] acho que não é uma coisa que se deveria ficar muito tempo [...] é um negócio sem futuro (Entrevistada 4).

[...] não é uma coisa pra levar pra tua vida, pra tua carreira [...] é um auxílio passageiro [...] eu vejo assim, sabe [...] o trabalho terceirizado pra mim, assim é um auxílio passageiro [...] eu acredito que seja mais fácil tu ingressar, mas em compensação tu não pode levar isso pra sempre, entende [...] (Entrevistada 3).

[...] Não acho que seja o ideal [...] nem sempre a remuneração é tão boa dentro do cargo [...] aqui ainda temos um auxílio bom, assim, mas [...] (Entrevistada 3).

Um elemento que parece simbolizar a identidade negativa dos Auxiliares Técnico Operacionais – no tocante à condição de terceirizado da Fortesul que presta serviços para a ANTT – relaciona-se ao uniforme cedido pela empresa empregadora, de uso diário e obrigatório. No caso pesquisado, as trabalhadoras demonstraram descontentamento em utilizar o uniforme em virtude da distinção que ele simboliza, ao passo que diferencia as pessoas dentro do local de trabalho, além de ser feio e inadequado. Da mesma forma, duas trabalhadoras utilizaram o termo “horrível” ao se referirem ao uniforme fornecido pela empresa empregadora, alegando também que o uniforme “é quente e não padronizado”.

Entrevistador: O que tu *acha* do uniforme?

Entrevistada: Horrível!

Entrevistador: Mas por que tu *acha* horrível?

Entrevistada: Porque é quente, tamanho não é padronizado, dentro do que a gente procura, pede [...] ridículo (Entrevistada 2).

[...] Eu sou totalmente contra usar uniforme [...] eu acho horrível [...] eu detesto usar uniforme [...] já tive muito problema com uniforme, por não querer usar.

Entrevistador: Tu tira o uniforme no intervalo?

Entrevistada: Eu tiro [...] eu uso o uniforme só pra trabalhar, porque eu acho horrível [...] não gosto [...] acho também que diferencia as pessoas dentro do local de trabalho [...] algumas pessoas acham que isso é positivo, mas eu não acho [...] não acho legal [...] acho que as pessoas (Entrevistada 4).

Ainda que para algumas trabalhadoras o uso do uniforme não seja algo agradável, para outras foi possível constatar que o seu uso é, até, preferível, destoando das demais manifestações de rejeição ou vergonha.

[...] Não vejo problema em usar uniforme [...] até prefiro. Mas tem pessoas que acham um exagero usar, e tem vergonha. Tem gente que almoça no setor e troca a roupa só pra almoçar (Entrevistada 6).

Fica claro que o fato da diferenciação pelo uso do uniforme, nesse caso, assume um caráter negativo em função da desvalorização ou subestimação do trabalho terceirizado, tanto internamente como externamente. Ou seja, usar o uniforme da empresa terceirizada não remete a qualquer significado de identidade ou admiração de colegas ou da própria sociedade. Tanto é verdade que no horário do almoço foi possível constatar que determinadas trabalhadoras optam por trocar de roupa. Nesse sentido, o uniforme de terceirizada não as promove positivamente diante da sociedade, diferente do que ocorre com a roupa do médico, que assume um sentido positivo (BRESLER, 1997).

Cuche (2002, p.184) utiliza exatamente o termo “identidade negativa” como uma tradução da estigmatização sofrida por grupos minoritários, em que estes reconhecem para si apenas uma distinção negativa, atribuída pelos grupos majoritários. A sociedade, portanto, é quem define a identidade social atribuída aos terceirizados.

3.3 TERCEIRIZAÇÃO: UM TRABALHO DESIGUAL E PRECÁRIO

Um dos piores males da terceirização talvez seja a desigualdade no trabalho. Enquanto 50% dos trabalhadores vivem na informalidade, outros 50% dividem entre os trabalhadores efetivos, com carteira assinada e pelo menos um salário mínimo. Dentre estes 50%, estão os terceirizados, sem qualquer segurança, sem qualquer vínculo estável (MORETTO, 2006). A desigualdade relacionada à remuneração talvez seja a mais visível, visto que a questão financeira é a que mais se sobrepõe na hora da contratação de mão de obra, visando a redução de custos.

Em um ambiente de trabalho dividido entre trabalhadores com diferentes vínculos contratuais, não raro observam-se manifestações de descontentamento por parte dos terceirizados, tendo em vista os contratos psicológicos pré-estabelecidos (RIOS e GONDIM, 2010), definido como “a relação de intercâmbio implícita que existe entre um empregado e a organização ou, de maneira mais detalhada, as crenças relativas aos termos e condições de um

acordo de trocas recíprocas entre atores sociais organizacionais e os termos em que a violação seria caracterizada como tal”. A contratação de terceirizados pela via econômica, ou seja, como estratégia de redução de custos, com vencimentos inferiores, benefícios e direitos reduzidos, desqualifica os terceirizados dentro da organização tomadora de serviços, colocando-os como trabalhadores de “segunda categoria” (RIOS e GONDIM, 2010, p. 694). A fraca rede de proteção social e a insegurança quanto ao futuro no trabalho impede o planejamento pessoal do trabalhador (MAGNOS & BARBOSA, 2008), além do comprometimento do senso de coletividade, indispensável em qualquer ambiente de trabalho.

Nesse sentido, a Entrevistada 1 fala a respeito do conflito entre direitos garantidos aos servidores que não se estendem aos terceirizados que estão no mesmo ambiente de trabalho, devido ao vínculo contratual distinto.

[...] eu noto em alguns colegas uma resistência grande, tipo, nós trabalhamos em um órgão de servidores públicos que tem as vezes algumas vantagens a mais de horário, flexibilidade, de poder escolher umas férias, de tirar uma folga e eu vejo que alguns colegas mesmo por estarem nesse meio eles também querem ter. Eles também querem sair um pouco mais cedo, também querem escolher uma folga [...] ‘ah, se eles podem, eu também posso’ [...] isso mexe muito com a cabeça deles [...] acham injusto [...] as pessoas não conseguem diferenciar, então isso é o lado ruim do serviço terceirizado também.

Em outra análise, foi possível identificar, em várias falas, argumentos das Auxiliares Operacionais que davam conta da relação estritamente laboral da Fortesul com seus empregados, deixando de se preocupar com o aspecto humano, no que se relaciona às necessidades de qualquer pessoa, expresso na fala da Entrevista 4, ao ser perguntada sobre as piores coisas vivenciadas no trabalho: “[...] acho que a forma como a Fortesul trata a gente, assim, meio desumana [...] acho que poderiam ser mais flexíveis, ver a gente mais do que um simples cartão-ponto.”

O termo “cartão-ponto” aparece também na fala da Entrevistada 1, ao descobrir que era conhecida e reconhecida pela empresa (Fortesul) apenas pelo cartão-ponto, dito pelo próprio diretor da empresa em uma das reuniões realizadas com as trabalhadoras. O cartão-ponto, portanto, tornou-se a maior representação da trabalhadora como empregada da empresa, além de servir como uma ferramenta de avaliação, segundo ela, à medida que ser um bom funcionário depende do registro correto do cartão, ou seja, na hora certa e sem atrasos.

As diferenças existentes entre estabelecidos e *outsiders* (ELTON e SCOTSON, 2000, *apud* CHAVES, 2000) interferem não somente na subjetividade do ser humano, por trás do trabalhador, mas também em um menor grau de comprometimento do trabalhador com a

organização para a qual presta seus serviços. Isso pode ser atribuído à alta rotatividade e às repetidas experiências anteriores com empregos na modalidade de terceirização, visto que empregos dessa natureza são encarados como temporários (RIOS, 2007, p.107). Na pesquisa realizada, percebeu-se que o trabalho terceirizado é entendido como um trabalho passageiro, ainda que duas das entrevistadas estejam sete anos na mesma empresa.

Notadamente, a precarização objetiva do trabalho tem efeitos importantes sobre os trabalhadores, visto que as transformações nas relações do trabalho afetam a parcela mais fraca da dinâmica entre capital e trabalho. No entanto, a precarização estende-se além das fronteiras da objetividade e alcança a subjetividade do trabalhador. Deriva do mesmo processo de reestruturação produtiva, porém, produz efeitos sobre a condição psicológica dos trabalhadores atuais.

Para Jaques (2006, p.94),

[...] as transformações no cenário mundial e suas expressões no mundo do trabalho, tais como desemprego e subemprego, processos organizacionais internos de reestruturação produtiva e introdução de novas formas de gestão, enxugamento do quadro de funcionários, inovações tecnológicas frequentes, são reconhecidas como fatores que vêm contribuindo para o crescimento do sofrimento mental e dos distúrbios psicológicos de modo geral.

No caso estudado, a precarização subjetiva manifesta-se em ameaças de demissão ou realocação para outros postos de trabalho. Isso pode ser constatado no relato das entrevistadas quando reclamam de “pegação de pé” diante de qualquer comportamento julgado pela empresa empregadora como inadequado ou indesejado. Essa fala ocorre quando as trabalhadoras são questionadas sobre as piores coisas vivenciadas no trabalho:

[...] pegação de pé por bobagem [...] ‘ou tu anda na linha ou tu sabe o que pode te acontecer [...] a gente já te avisou uma [...] a gente não precisa conversar de novo’. Acho que as coisas passam a não ser informativas, e sim punitivas, quando tu ameaça (Entrevistada 2).

[...] Pegação de pé desnecessária [...] as vezes tem implicância até de terceirizados com terceirizados [...] de preposto com terceirizado, no caso [...] no caso acho que isso não precisava [...] é chato, porque isso atrapalha o ambiente.

As trabalhadoras exercem suas atividades sobre constante supervisionamento da empresa empregadora, através da figura do preposto. A ANTT, por sua vez, exige da empresa contratada que a execução dos serviços seja realizada de maneira eficiente e contínua, cobrando providências imediatas nos casos em que o serviço não é prestado adequadamente. Em última instância, a pressão acaba sendo sempre sobre o trabalhador, que está na ponta do processo.

A partir de um olhar leigo em psicologia ou psicodinâmica do trabalho, não foram notados sinais aparentes de ansiedade, estresse ou medo durante as entrevistas que pudessem estar relacionadas ao trabalho. O que se viu foram manifestações de descontentamento e insegurança profissional – ainda que de maneira não declarada –, provocados por eventuais ameaças e pressão constante no trabalho. Uma pesquisa mais aprofundada seria necessária para tentar descobrir a existência da “negação do sofrimento” por parte das trabalhadoras, de acordo com o que foi abordado no referencial teórico (DEJOURS, 2001).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo principal compreender os significados do trabalho terceirizado atribuídos pelos Auxiliares Técnico Operacionais da ANTT.

O método de pesquisa utilizado foi o qualitativo e interpretativo. As técnicas de coleta de dados utilizadas foram distribuídas entre entrevistas, observação direta e pesquisa documental. Para a consecução dos resultados, foram estabelecidos três objetivos intermediários voltados ao trabalho terceirizado das ATO. –

O primeiro objetivo intermediário que se estabelece na pesquisa trata de **levantar a percepção das Auxiliares Técnico Operacionais sobre as condições objetivas e subjetivas do trabalho terceirizado.**

O levantamento da percepção das Auxiliares Técnico Operacionais sobre o trabalho terceirizado contribuiu para o alcance do objetivo final dessa pesquisa ao considerar fatores que interferem no desenvolvimento das atividades, relacionados às condições materiais de trabalho e elementos de ordem subjetiva.

No que se refere a condições materiais de trabalho, as entrevistadas apontaram como satisfatória a disponibilidade de recursos e equipamentos de trabalho, de uma maneira geral, com exceção de reclamações relacionadas ao uniforme oferecido pela empresa empregadora, destacadas em algumas falas.

Em relação aos benefícios concedidos, as trabalhadoras recebem vale-alimentação em um valor fixo para todos. O vale-transporte é repassado mensalmente, variando em função da necessidade de deslocamento entre a residência e o local de trabalho.

As percepções relacionadas às condições subjetivas do trabalho terceirizado foram utilizadas para o atingimento do segundo objetivo intermediário, contribuindo para a categorização das falas das entrevistadas.

No segundo objetivo estabelecido com o intuito de **levantar os significados do trabalho terceirizado atribuídos pelos Auxiliares Técnico Operacionais na ANTT**, destacam-se as três categorias principais da seção de análise que foram as de “Terceirização: uma oportunidade de emprego”; “Trabalho terceirizado; um emprego sem identidade”; e “Terceirização: um trabalho desigual e precário”.

O terceiro e último objetivo consiste em **analisar significados do trabalho terceirizado atribuídos pelos Auxiliares Técnico Operacionais na ANTT.**

A primeira categoria destacada nesta pesquisa, **“Terceirização: uma oportunidade de emprego”** surge como uma promessa política de aumento no número de empregos no país, em meio a um discurso de modernização e flexibilização do trabalho.

As trabalhadoras encaram o trabalho terceirizado como uma oportunidade de emprego a ser mantida, colocando-se em uma posição de aceitação e naturalização de ocorrências relacionadas ao descumprimento - ainda que temporário -, de obrigações trabalhistas como o pagamento de benefícios (vale-alimentação e vale-transporte). Nesse sentido, a aceitação pode ser explicada pelo baixo poder de pressão inerente a essa forma de trabalho, considerando a vulnerabilidade do trabalhador.

Quanto à segunda categoria, denominada **“Trabalho terceirizado: um emprego sem identidade”**, verificou-se que o trabalho terceirizado não reflete qualquer identidade que represente as trabalhadoras entrevistadas, tendo em vista que elas não encontram o reconhecimento necessário para a construção dessa identidade. A troca social, que se manifesta em meio a uma dinâmica relacional necessária à formação da identidade, portanto, é prejudicada. O que acontece, na verdade, é a construção de uma “identidade negativa” dos terceirizados (CUCHE, 2002), admitida pelas trabalhadoras da ANTT em falas como da Entrevistada 2, que se classifica como “meros prestadores de serviço” dentro da Agência. Além disso, expressões atribuídas ao trabalho terceirizado como “auxílio passageiro” ou “quebragalho” refletem a status precário dessa forma de trabalho e contribuem apenas para a desconstrução da identidade social do trabalhador.

Notou-se, ainda, que as entrevistadas evitam identificar-se no meio social como trabalhadoras terceirizadas por entenderem que essa forma de trabalho é *“desvalorizante”*.

Notou-se também, através das falas, que as trabalhadoras sofrem com a desorientação em função de duplo comando que se divide entre a empresa empregadora e a ANTT, nas vezes em que a orientação repassada pela ANTT às trabalhadoras nem sempre coincide com o que a Fortesul permite, e vice-versa.

A sensação de despertencimento provocada pela desorientação, em função da dupla hierarquia é, também, apontada como um fator condicionante para a ausência de identidade.

A terceira categoria, **“Terceirização: um trabalho desigual e precário”**, remete à desigualdade de condições impostas às Auxiliares Técnico Operacionais, considerando o vínculo contratual que as rege e a existência da precarização subjetiva envolvendo o trabalho das profissionais.

O vínculo contratual parece ser o principal fator de desigualdade entre as trabalhadoras terceirizadas e demais categorias existentes na ANTT, formada por servidores próprios da

Agência, ainda que esse aspecto não tenha sido levantado objetivamente, nesta pesquisa, com dados empíricos. Mesmo assim, é possível inferir que as Auxiliares Técnico Operacionais sofrem com a profunda desigualdade e precarização do trabalho que se manifesta através da insatisfação devido ao distanciamento e não acolhimento das chefias.

A pesquisa demonstrou ainda que o trabalho terceirizado da ANTT apresenta elementos que caracterizam a precarização subjetiva do trabalho, e que estão ligados diretamente a um modelo de contratação que visa apenas à redução de custos, sem se preocupar com o aspecto humano envolvido.

A pressão no trabalho, eventuais ameaças e insegurança no trabalho são elementos presentes na vida profissional das trabalhadoras entrevistadas, ainda que não claramente externalizadas, ilustrando uma precarização subjetiva velada. Ressalte-se o fato que, a ANTT, ao tratar-se de uma organização pública, tem como missão a prestação de serviços públicos, exclusivamente, ao contrário do que ocorre com uma empresa privada que visa lucros, como objetivo principal. Nesse aspecto, a pressão no trabalho que ocorre na ANTT é maior no sentido da efetividade do que eficiência, ou seja, é “fazer bem”, ao invés de “fazer em menor tempo, com menos recursos possíveis”, ainda que a lógica da eficiência esteja sendo incrementada no serviço público.

Concluiu-se, enfim, que o trabalho terceirizado na ANTT desenvolvido pelas Auxiliares Técnico Operacionais corresponde a uma alternativa de emprego encontrada pelas trabalhadoras, dada as condições desfavoráveis para a inserção em organizações que disponham de quadros com empregados próprios. A pesquisa demonstrou, ainda, que essa forma de trabalho não reúne condições para a construção da identidade social do trabalhador, além de apresentar desigualdades entre categorias provocadas especialmente pelo vínculo contratual diferenciado, desprovido de proteção social, as quais são inerentes a uma forma de contratação de serviços baseada na redução de custos e precarização do trabalho.

Ademais, a situação das trabalhadoras tende a piorar com a recente aprovação da reforma trabalhista sancionada pelo governo Temer, à medida que se estabelece a prevalência da negociação ou acordo coletivo sobre a lei, aumentando ainda mais o peso da balança em favor do empregador, sob o falso argumento da “modernização do trabalho”.

O fato é que a consumação da reforma trabalhista vem atender somente aos interesses do capital privado, imerso em um processo de precarização do trabalho sem precedentes, permitindo que as empresas optem por dispensar empregados próprios e contratem mão de obra terceirizada a um custo menor e livre de obrigações trabalhistas.

Ao fim dessa pesquisa, sugere-se que nos próximos estudos sejam também ouvidos os demais atores participantes da dinâmica do trabalho terceirizado, como representantes da empresa empregadora ou encarregados pela gestão de pessoal (normalmente o supervisor, gerentes de RH e preposto da empresa) e representantes da organização tomadora de serviços (normalmente coordenadores e fiscais de contrato), responsáveis pela gestão dos contratos de terceirização. Ambos atuam em uma relação direta com os terceirizados e, por esse motivo, podem ser úteis para melhorar a crítica ao trabalho terceirizado, que se faz mister.

Importa ressaltar, ainda, que nesta pesquisa não foram levantadas informações para explicar o alto percentual de mulheres terceirizadas na ANTT. No caso pesquisado existem apenas hipóteses, como a possibilidade de haver maior procura por parte delas para cargos administrativos - ainda que com baixa remuneração -, ou maior escolaridade apresentada por candidatos do sexo feminino. Desse modo, sugere-se em estudos futuros que se verifiquem as causas determinantes para essa desproporção entre trabalhadoras e trabalhadores na ANTT, ou em outras organizações em que esse fenômeno possa eventualmente ocorrer.

REFERÊNCIAS

- ALENCAR, M. **Qual o significado da precarização do trabalho?** Disponível em: <http://www.trabalhismoemdebate.com.br/2017/04/qual-o-significado-da-precariozacao-do-trabalho/>
- ALVES, G. **Terceirização: o futuro do trabalho no Brasil.** Trab. educ. saúde vol.15 no.2. Rio de Janeiro. Mai/Ago. 2017.
Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198177462017000200337&lang=pt>
- ALVES, G. **O novo (e precário) mundo do trabalho.** Boi Tempo Editorial, 1ª ed. São Paulo, 2000.
- AMADEO, J. **Identidade, Reconhecimento e Redistribuição: uma análise crítica do pensamento de Charles Taylor, Axel Honneth e Nancy Fraser.**
Disponível em < <https://periodicos.ufsc.br/index.php/politica/article/viewFile/2175-7984.2017v16n35p242/34244>
- BAUMAN, Z. **Identidade: entrevista a Benedetto Vecchi.** Rio de Janeiro, 2005.
- BENDASSOLLI P.F & SOBOLL L.A.P. **Clínicas do Trabalho. Novas Perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade.** Editora Atlas S.A. São Paulo, 2011.
- BRESLER, R. **A roupa surrada e o pai: etnografia de uma marcenaria.** In: MOTTA, F. P. e CALDAS, M. (Ed.). *Cultura organizacional e cultura brasileira.* São Paulo: Atlas, 1997
- CASAGRANDE, Cássio. **A Reforma Trabalhista e o “sonho americano” – uma grande ignorância sobre o direito e o sistema de justiça nos EUA.** JOTA 13/06/2017s. 8 p.
Disponível em: <https://jota.info/artigos/a-reforma-trabalhista-e-o-sonho-americano-11062017>
- CHAVES, S.A.P. **ELIAS, Norbert; e SCOTSON, John. L.; Os estabelecidos e os outsiders: sociologia das relações de poder a partir de uma comunidade.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2000.
- CUCHE, D. **Cultura e Identidade. In: A noção de cultura nas Ciências Sociais.** Bauru. Edusc, 2002b, p.175-202.
- DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social.** Rio de Janeiro: FGV, 2001, 4ª edição.
- DE MENEZES, T.D. **A identidade social: uma análise teórica.** Revista Prolíngua. Volume 5 - Número 2 - jul/dez de 2010.
- DRUCK, G. **Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios?** Caderno CRH, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011.
- DRUCK, G; ANTUNES R. **A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra.** O Social em Questão - Ano XVIII - nº 34 – 2015.

DRUCK, G; THEBAUD-MONY, A. **Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil.** In: Graça Druck, Tânia Franco. (Orgs.). *A Perda da Razão Social do Trabalho: Terceirização e Precarização.* São Paulo: Boitempo, 2007. p.23-58

DUARTE, C; SALAS, C. **“Reforma” Trabalhista: a cara do capitalismo real.** Disponível em: <https://outraspalavras.net/brasil/reforma-trabalhista-a-cara-do-capitalismo-real/>

GIOSA, L. A. **Terceirização : Uma Abordagem Estratégica.** São Paulo : Editora Pioneira, 1993.

FUHRMEISTER, A.M.C. **Precarização do Trabalho: a terceirização e a cooperativa de mão de obra como expressões da precarização das relações de trabalho no Brasil contemporâneo.** Porto Alegre, 2016.

GEMMA S.F.B.; FUENTES-ROJAS M; SOARES M.J.B. **Agentes de limpeza terceirizados: entre o ressentimento e o reconhecimento.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. 2017.

GOFFMAN, E. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada.** Rio de Janeiro. Guanabara Koogan, 1988.

GOLDENBERG. M. **A arte de pesquisar. Como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais.** Editora Record. Rio de Janeiro e São Paulo, 2002.

GRAMISCHELI, Y; PATRUS-PENA, R; ASSBÚ, L.B. **Gestão dos Terceirizados: Responsabilidade Social ou Risco de Passivo Trabalhista?** São Paulo, 2009. **EnANPAD, XXXIII Encontro da ANPAD.**

JACQUES, M. G. C. **Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência.** **Revista Boletim da Saúde,** v. 20, n. 1, p. 93-105, 2006.

LIMA, J.C. **Cadernos de psicologia social do trabalho.** São Carlos/SP: Departamento de Sociologia da Universidade Federal de São Carlos, 2010, vol.13, nº1, p.17-26.

LEITE, J.C. **Terceirização em informática.** São Paulo, 1994.

MAGNO, A.; BARBOSA, S. **A naturalização da identidade social precarizada na indústria do alumínio primário paraense.** Sociologias, Porto Alegre, ano 12, no 23, jan./abr. 2010, p. 268-303.

MANZINI, E.J. **Entrevista semi-estruturada: análise de objetivos e de roteiros.** Disponível em:
<https://www.marilia.unesp.br/Home/Instituicao/Docentes/EduardoManzini/Manzini_2004_entrevista_semi-estruturada.pdf>

MORETTO, C.F. **Trabalho e Trabalhadores. Significados e significâncias.** Editora Unijuí. Ijuí, 2006.

OLIVEIRA, M. B. F. A alteridade e a construção de identidades pedagógicas: (re)visando teorias dialógicas. In: CORACINI, Maria José; GRIGOLETTO, Marisa; MAGALHÃES, Izabel (org.). **Práticas Identitárias: língua e discurso**. São Paulo, 2006 p. 27-44

PERISSÉ, N.B; ALEVATO, H.M.R. **Impactos da terceirização na subjetividade do trabalhador**. UFF, 2012. VIII CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 08 e 09 de junho de 2012. Bibliografia: ISSN 1984-9354.

RIOS, M.C. **Atribuições iguais, vínculos organizacionais desiguais: investigando os contratos psicológicos de terceirizados e não-terceirizados**. 2007. 154 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Curso de Psicologia, Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2007.

RIOS, M. C.; BASTOS, A.V.B.; GONDIM, S.M.G.; MENEZES, I.G. **Contratos psicológicos e terceirização: um estudo das relações entre vínculos e as práticas de gestão de pessoas**. Salvador, v.17 - n.55, p. 689-703 - Outubro/Dezembro - 2010.

SILVA, R.V.S, DEUSDEDIT, M & BATISTA M.A. A relação entre reconhecimento, trabalho e saúde sob o olhar da Psicodinâmica do Trabalho e da Clínica da Atividade: debates em psicologia do trabalho. Minas Gerais, 2015. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, p. 415 – 427.

SILVA, T. T. A Produção Social da Identidade e da Diferença. IN: SILVA, Tomaz Tadeu da (org.); HALL, Stuart; WOODWARD, Kathryn. **Identidade e Diferença: A perspectiva dos Estudos Culturais**. 9.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009 p. 73-102.

SANTOS, D.P.F. **Terceirização de Serviços na Administração Pública: Estudo da Responsabilidade Subsidiária**. São Paulo, 2010. Editora Saraiva (Série IDP).

SEVERO, V. S. **Por que não devemos aplicar a reforma trabalhista?** Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/08/21/por-que-nao-devemos-aplicar-reforma-trabalhista/>>. Acessado em 05/10/2017.

SÃO PAULO (Estado). **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha**. São Paulo, 2014. Disponível em: <<http://cut.org.br/acao/dossie-terceirizacao-e-desenvolvimento-uma-counta-que-nao-fecha-7974>>.

TARABAL, F.L; et al. O Significado do trabalho para os garis: um estudo sobre representações sociais. Belo Horizonte, 2012. (**Perspectivas em Políticas Públicas** | Vol. V | Nº 10 | P. 41-69 | jul/dez 2012).

VICTORA, C; et al. **Pesquisa qualitativa em saúde: uma introdução ao tema**. Tomo Editorial. Porto Alegre, 2000.

BRASIL. Congresso. Senado. **Projeto de Lei da Câmara nº 30, de 2015**. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

BRASIL. Lei 13.429, de 31 de março de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS INDÚSTRIAS - CNI. **Terceirização:** Principais pontos em debate no Brasil comparativamente à realidade de outros países. Brasília, 2016.

APÊNDICE – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Histórico de Trabalho

1. Fale um pouco da sua trajetória profissional até o momento da sua entrada na empresa que você está atualmente.
2. Fale como você chegou a essa empresa que você está atualmente, como foi essa escolha.
3. Fale um pouco sobre como foi sua alocação no setor em que você trabalha hoje, na ANTT?

Condições de Trabalho

4. Fale como é sua rotina de trabalho? Tanto em termos de horas, quanto em termos de tarefas.
5. Fale sobre as condições materiais de trabalho oferecidas pela empresa empregadora e pela ANTT. Infraestrutura, equipamentos, materiais de consumo, uniforme, etc.
6. Fale sobre a retribuição (salário, benefícios) oferecida pela empresa empregadora. Não precisa detalhar salário, mas sua percepção sobre essa retribuição.

Significados e Identidade no Trabalho

7. O que significa para você trabalhar para a empresa ForteSul?
8. O que significa para você trabalhar na ANTT?
9. O que significa para você ser um trabalhador terceirizado?
10. Como você se identifica como trabalhador? Como um trabalhador da ForteSul? Como um trabalhador da ANTT? Como um trabalhador terceirizado?
11. O que você acha que as pessoas pensam sobre você ser um trabalhador da ForteSul? E sobre você ser um trabalhador da ANTT? E sobre ser um trabalhador terceirizado?
12. Você se sente reconhecido como trabalhador?

Relações de Trabalho

13. Quais são as melhores que você vivenciou/vivencia no seu trabalho?
14. Quais são as piores coisas que você enfrentou/enfrenta no seu trabalho?
15. Fale sobre as relações que se estabelecem entre colegas de trabalho da FortSul, incluindo chefias.
16. Fale sobre as relações que se estabelecem entre trabalhadores da FortSul e os servidores ANTT.

Perfil do Entrevistado

- Sexo:
- Idade:
- Escolaridade:
- Tempo de serviço na FortSul:
- Tempo de serviço na ANTT:

ANEXO – COMPARATIVO DA REGRA ANTERIOR COM A NOVA LEI 13.467/2017

TEMA TRABALHISTA	REGRA ANTERIOR	MUDANÇAS COM A LEI 13.467/2017 (NOVAS REGRAS)
Banco de Horas	<p>Período de 1 ano para compensação;</p> <p>As horas de banco não sofrem acréscimo;</p> <p>Podem haver períodos e situações diferentes de compensação em convenção coletiva;</p> <p>Base legal: Lei 9.601/1998;</p>	<p>Poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses;</p>
Contribuição Sindical	<p>É obrigatório o desconto equivalente a 1 dia do salário do empregado no mês de março de cada ano;</p> <p>Base legal: art. 580 e 582 da CLT;</p>	<p>A contribuição sindical passa a ser opcional, ou seja, só haverá o desconto de 1 dia de salário se o próprio empregado autorizar;</p>

<p>Convenções e Acordo Coletivos</p>	<p>Acordos coletivos são válidos, desde que não contrários à lei e se trouxer vantagens ao empregado;</p> <p>Base legal: art. 7º, XXVI da CF; art. 611 a 625 da CLT;</p>	<p>A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, se tratar de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; 2. Banco de horas; 3. intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas; 4. adesão ao PSE; 5. plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; 6. regulamento empresarial; 7. representante dos trabalhadores no local de trabalho; 8. teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente; <p>Serão consideradas Ilícitas nas convenções e acordos coletivos a supressão ou a redução dos seguintes direitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. normas de identificação profissional, inclusive as anotações na CTPS; 2. seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; 3. valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do FGTS; 4. salário-mínimo; 5. valor nominal do 13º salário; 6. remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; 7. - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; 8. salário-família; 9. repouso semanal remunerado; 10. remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal; 11. número de dias de férias devidas ao empregado; 12. gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um 1/3 a mais do que o salário normal; 13. licença-maternidade com a duração mínima de 120 dias; 14. licença-paternidade nos termos fixados em lei; 15. proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
--------------------------------------	--	---

		<p>16. aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo, no mínimo, de 30 dias, nos termos da lei;</p> <p>17. normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;</p> <p>18. adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; 19. aposentadoria;</p> <p>20. seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;</p> <p>21. ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de 5 anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho;</p> <p>22. proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;</p> <p>23. proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos;</p> <p>24. medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;</p> <p>25. igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;</p> <p>26. liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;</p> <p>27. direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;</p> <p>28. definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;</p> <p>29. tributos e outros créditos de terceiros;</p> <p>30. as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da CLT;</p>
--	--	---

Danos Morais	<p>O valor é atribuído de acordo com o convencimento do juiz;</p> <p>Base legal: art. 186 e 927 do Código Civil;</p>	<p>Casos leves – Teto de até 3 vezes o valor do último salário;</p> <p>Casos graves – Teto de até 50 vezes o valor do último salário;</p> <p>Este teto vale também caso o empregador seja o ofendido;</p> <p>Havendo reincidência das partes, o valor poderá ser dobrado;</p>
Demissão sem justa Causa (acordo entre as partes)	<p>O empregado tem direito ao pagamento da multa de 40% do saldo do FGTS e ao saque de 100% do FGTS depositado;</p> <p>Se pedir demissão, não tem direito a sacar o FGTS;</p> <p>A empresa deve conceder um aviso prévio de, no mínimo, 30 dias;</p> <p>O empregado recebe o seguro desemprego;</p> <p>Base legal: §1º art. 18 da Lei 8.036/90; art. 487 da CLT; art. 7º, XXI da CF; Inciso I da Lei 7.998/90;</p>	<p>A demissão poderá ocorrer de comum acordo;</p> <p>O pagamento da multa de 40% será pela metade, ou seja, 20% do saldo do FGTS;</p> <p>O empregado só poderá sacar 80% do FGTS depositado;</p> <p>A empresa deve conceder um aviso prévio de, no mínimo, 15 dias;</p> <p>O empregado não recebe o seguro desemprego;</p>
Falta de Registro do Empregado	<p>Multa de ½ salário mínimo por empregado;</p> <p>Base legal: art. 41, § único e art. 47, § único da CLT;</p>	<p>ME e EPP – Multa de R\$ 800,00 por empregado não registrado;</p> <p>Demais empresas – Multa de R\$ 3 mil por empregado não registrado e de R\$ 6 mil em caso de reincidência;</p> <p>Multa de R\$600,00 por empregado, quando não forem informados os dados necessários para o seu registro;</p>
Férias	<p>As férias podem ser divididas em no máximo, 2 períodos; 1/3 do período de férias pode ser vendido.</p> <p>Base legal: § 1º do art. 134 da CLT e art. 143 da CLT.</p>	<p>As férias podem ser divididas em até 3 períodos, não podendo ser inferior a 5 dias corridos e um deles deve ser de, no mínimo, 14 dias corridos;</p>
Gravidez / Insalubridade	<p>A empregada gestante não pode trabalhar em condições insalubres;</p> <p>Base legal: art. 394-A da CLT;</p>	<p>A empregada deverá ser afastada, sem prejuízo da remuneração a que percebia:</p> <p>a) Das atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;</p> <p>b) Das atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;</p>

		<p>c) Das atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação;</p> <p>Se não for possível que a empregada gestante (considerando as condições acima mencionadas) exerça suas atividades em local salubre na empresa, será considerada gravidez de risco e terá direito ao salário maternidade durante todo o período de afastamento;</p>
Home Office (Trabalho em Casa)	Não há previsão legal;	<p>Há previsão contratual do home office (trabalho em casa);</p> <p>Todas as atividades a serem desenvolvidas pelo empregado deverão constar no contrato, bem como os custos com equipamentos, controle de produtividade e demais pontos inerentes ao contrato;</p> <p>O trabalho é realizado fora da empresa, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo;</p> <p>O home office pode ser convertido em trabalho presencial (na empresa) por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 dias, formalizado por aditivo contratual;</p> <p>Cabe ao empregador instruir o empregado sobre a saúde e segurança do trabalho;</p>
Horas Extras	<p>20% Superior a hora normal (§ 1º do art. 59 da CLT - não aplicado);</p> <p>50% superior ao da hora normal (art. 7, XVI da CF – aplicado)</p> <p>Base legal: art. 7, XVI da CF;</p>	A remuneração será, pelo menos, 50% superior à da hora normal;
Intervalo Intra jornada	<p>Jornada acima de 6 horas o período de descanso (intervalo intrajornada) é de, no mínimo, uma hora;</p> <p>Se não concedido o descanso, a empresa pode ser condenada a pagar a hora cheia como extra, e não apenas o período suprimido para descanso;</p> <p>Base legal: art. 71 da CLT; Súmula 437 do TST;</p>	<p>Jornada acima de 6 horas o período de descanso (intervalo intrajornada) é de, no mínimo, 30 minutos, desde que negociado entre empregado e empregador;</p> <p>Se não for concedido o descanso, a empresa pode ser condenada a pagar apenas o tempo suprimido (diferença entre o tempo concedido e o tempo efetivo de descanso), calculados com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal.</p>

Intervalo para amamentar o filho	2 descansos de meia hora cada um durante a jornada de trabalho; Base legal: art. 396 da CLT;	Os 2 períodos de descanso previsto no art. 396 da CLT deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador;
Jornada de Trabalho 12 x 36	Previsão mediante convenção coletiva;	12 horas diárias ou 48 horas semanais; A cada 12 horas trabalhadas deve haver 36 horas de descanso; Pode ser pactuado mediante acordo individual ou coletivo;
Multas Administrativas	Não há uma definição de correção dos valores; Base legal: tabela de multas trabalhistas;	Os valores das multas expressos em moeda serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo;
Prêmio, Ajuda de Custo e Diárias de Viagem	O pagamento de prêmio, gratificações, dentre outros pagos pela empresa integram a remuneração para todos os efeitos legais; Base legal: art. 458 da CLT;	Os prêmios serão considerados à parte do salário, não se incorporam ao Contrato de Trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário;
Prorrogações de jornada em locais insalubres	Somente é permitido mediante licença das autoridades competentes em matéria de segurança e medicina do trabalho; Base legal: Portaria MTE 702/2015.;	Exigência de licença-prévia para prorrogações de horários em atividades insalubres, não sendo exigida para as jornadas de 12 X 36;
Quarentena	Não há previsão; Se o empregado é demitido, ele só poderá ser recontratado depois de 3 meses (90 dias), sob pena de o contrato ser unificado. Base legal: Portaria MTB 384/1992,	Se for demitido o empregado não poderá ser recontratado durante 18 meses, nem mesmo como terceirizado;
Reclamatória Trabalhista	Não há custo para o empregado que entra com a reclamatória; Não há pagamento de honorários de sucumbência se o empregado perder a reclamatória; Base legal: art. 791 da CLT; Súmula 219 e 329 do TST	Se o empregado assinar a rescisão, não poderá questioná-la judicialmente; A parte que perder terá que arcar com as custas da ação; Comprovado a má-fé da parte, é prevista a punição de 1% a 10% sobre o valor da causa, além de pagar indenização para a parte contrária; Se comprovada a incapacidade de arcar com as custas, a obrigação fica suspensa por até dois anos a contar da condenação;
Trabalhador Autônomo	Não é considerado empregado, desde que atendidos os requisitos legais; Base legal: art. 11, V da Lei 8.213/91;	A contratação do autônomo afasta a qualidade de empregado prevista na CLT, desde que cumpridas por este todas as formalidades legais, ainda que a contratação seja com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não;
Trabalho em Tempo Parcial	Jornada de até 25 horas semanais; Não pode haver horas extras;	Jornada semanal de até 30 horas semanais, sem possibilidade de fazer horas extras;

	<p>Salário proporcional à jornada trabalhada;</p> <p>Não pode converter 1/3 das férias em abono;</p> <p>Base Legal: Art. 58-A, § 4º do art. 59 e art. 143, § 3º da CLT;</p>	<p>Jornada semanal de 26 horas semanais, com possibilidade de fazer até 6 horas extras, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal;</p> <p>Salário proporcional à jornada trabalhada;</p>
Trabalho Intermitente	Não há previsão;	<p>O empregado poderá ser contratado (por escrito) para trabalhar por períodos (de forma não contínua), recebendo pelas horas, dias ou mês trabalhados, sendo-lhe assegurado o pagamento de férias, 13º salário e previdência social ao final de cada período de prestação de serviços;</p> <p>O empregador deve avisar 3 dias antes a data de início e o valor da remuneração a ser paga (nunca inferior ao salário mínimo ou inferior ao salário dos demais empregados da empresa que exercem a mesma função em contrato intermitente ou não), e o empregado terá 1 dia útil para dar ou não o aceite, sendo considerado recusado o silêncio do empregado;</p> <p>Caso o contrato não seja cumprido por uma das partes, quem descumprir terá que pagar 50% do valor da remuneração combinada para o período contratual;</p> <p>O período de inatividade não se considera como tempo de serviço à disposição do empregador;</p> <p>A contribuição previdenciária e o FGTS deverão ser recolhidos mensalmente pela empresa nos termos da lei;</p> <p>Assim como para os demais empregados, a cada 12 meses trabalhados o empregado tem direito de usufruir, nos 12 meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador;</p>
Transporte (residência-trabalho) (trabalho-residência)	<p>Se o local é de difícil acesso o tempo gasto para deslocamento é considerado como tempo de serviço e computado na jornada de trabalho;</p> <p>Base legal: §2º do art. 58 da CLT;</p>	Em qualquer situação o tempo gasto não será considerado como tempo de serviço e não será computado na jornada de trabalho;
Uniforme e Higienização	Não há previsão legal;	O empregador poderá definir o padrão de vestimenta a ser utilizado pelo empregado;

		<p>É lícita a inclusão de logomarcas da empresa e de terceiros (empresas parceiras) e/ou outros itens relacionados à atividade da empresa no uniforme;</p> <p>A higienização do uniforme é de responsabilidade do empregado, salvo se a empresa exigir que sejam utilizados produtos específicos para a limpeza;</p>
--	--	--

Fonte: Elaborado por Sergio Ferreira Pantaleão é Advogado, Administrador, responsável técnico pelo Guia Trabalhista Mapa Jurídico e autor de obras na área trabalhista e Previdenciária.

Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/sinopse-reforma-trabalhista.htm>>