

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS
HABILITAÇÃO: BACHARELADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

TÁBATA KOZERSKI

A CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE DAS TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS EM
UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

Porto Alegre

2019

TÁBATA KOZERSKI

A CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE DAS TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS EM
UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

Trabalho de Conclusão do Curso apresentado como requisito parcial para obtenção de grau de Bacharel em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Thays Wolfarth Mossi

Porto Alegre

2019

BANCA EXAMINADORA

CINARA LERRER ROSENFELD

LUCIANA GARCIA DE MELLO

ORIENTADORA:
THAYS WOLFARTH MOSSI

AGRADECIMENTOS

À Dra. Liliane Dias de Lima que me incentivou a retomar este trabalho, tuas palavras fizeram eu me reencontrar nestes tempos tão difíceis.

À professora Thays Wolfarth Mossi obrigada por aceitar este desafio. Grata pela orientação, paciência, disponibilidade e palavras de conforto, que me acalmaram e me fizeram acreditar em minha escrita, assim foram de suma importância para a realização deste trabalho.

Às trabalhadoras terceirizadas pela disponibilidade, entusiasmo e carinho com o qual me receberam. Somente com a contribuição de vocês, foi possível o desenvolvimento deste trabalho.

Às companheiras/amigas de trajetória, por partilharmos sorrisos e angústias, por pensarmos em uma vida e um mundo melhor. Fe obrigada pela caminhada, por realizar o meio de campo entre eu e as trabalhadoras terceirizadas e por compartilhar tua história comigo, que tanto me identifico. Pri obrigada por todas as reflexões, desconstruções e troca de olhares, que partilhamos dia-a-dia. Athina obrigada pela amizade, pela viagem que fortaleceu ainda mais nossos vínculos. Jú obrigada pelos conselhos e entusiasmo. Anita, Sabrina e Paulinha obrigada pela presença em minha vida, vocês tem sido meu conforto, alegria e apoio longe de casa.

À minha mãe, pela força, carinho e dedicação ao longo dos anos. Nossa cumplicidade nos torna mulheres mais fortes.

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo analisar como ocorre o processo de construção da identidade no trabalho de trabalhadoras terceirizadas em uma universidade pública, pela ótica das trabalhadoras terceirizadas. As transformações no mundo do trabalho promoveram alterações nas formas de contratação de trabalhadores e a Administração Pública possui um papel fundamental neste processo, tendo em vista, que inúmeras atividades, entendidas como atividade-meio do serviço público, são realizadas por trabalhadores contratados por empresas terceirizadas. Dessa forma, as trabalhadoras investigadas se inserem em uma relação peculiar, tendo em vista que respondem a dois setores: a empresa que assina a sua carteira de trabalho e é responsável por garantir os seus direitos trabalhistas e o órgão no qual presta seus serviços. Considerando que nas relações de trabalho o trabalhador constrói sua identidade, através do pertencimento e da cooperação, quando o trabalhador se encontra em uma relação triangular, tal construção de identidade no trabalho se torna frágil. Foram realizadas dez entrevistas semi-estruturadas, que foram analisadas qualitativamente. Destaca-se a importância que as trabalhadoras terceirizadas atribuem ao trabalho terceirizado, ao mesmo tempo em que almejam sair dele; a fragilidade do vínculo entre as trabalhadoras terceirizadas e destas com as empresas que as contratam; bem como as relações de cooperação entre estas e servidores que são fundamentais na sua construção identitária, mas, ainda assim, não produzem um sentimento de pertencimento.

Palavras-chave: Terceirização. Identidade. Pertencimento. Cooperação.

ABSTRACT

The present work aims to analyze how the identity construction process occurs in the work of outsourced workers in a public university, from the perspective of outsourced workers. The transformations in the world of work promoted changes in the ways of hiring workers and the Public Administration has a fundamental role in this process, considering that numerous activities, understood as a public service activity, are performed by workers hired by outsourced companies. Thus, the investigated workers are part of a peculiar relationship, considering that they respond to two sectors: the company that signs its work card and is responsible for guaranteeing its labor rights and the body in which it provides its services. Considering that in work relations the worker builds his identity, through belonging and cooperation, when the worker is in a triangular relationship, such construction of identity at work becomes fragile. Ten semi-structured interviews were carried out, which were analyzed qualitatively. It highlights the importance that outsourced workers attribute to outsourced work, at the same time that they aim to leave it; the fragility of the link between outsourced workers and between them and the companies that hire them; as well as the cooperative relations between these and civil servants that are fundamental in their identity construction, but still do not produce a feeling of belonging.

Key-words: Outsourcing. Identity. Belonging. Cooperation.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART. Artigo

DIEESE Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. O FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO	15
2.1 CONTEXTO HISTÓRICO	15
2.2 TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO	19
3. IDENTIDADE	24
3.1 IDENTIDADE NO TRABALHO	26
4. ANÁLISE DE DADOS	29
4.1 TERCEIRIZAÇÃO: UMA POSSIBILIDADE DE TRABALHO	30
4.2 TERCEIRIZAÇÃO: UMA RELAÇÃO TRIANGULAR	37
4.3 IDENTIDADE NO TRABALHO E O SUJEITO ESTRANHO	41
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
REFERÊNCIAS	48
APÊNDICE A – PERFIL DAS TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS ...	50
APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTAS	51

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objetivo compreender as relações de trabalho em uma universidade pública, sob a ótica das trabalhadoras terceirizadas investigadas. Estas trabalhadoras terceirizadas prestam seus serviços à universidade, porém têm seu vínculo empregatício com a empresa prestadora de serviços. Dessa forma, esta trabalhadora possui uma relação peculiar, tendo em vista que responde a dois setores: a empresa que assina a sua carteira de trabalho e é responsável por garantir os seus direitos trabalhistas e o órgão no qual presta seus serviços. Parte-se do pressuposto que é nas relações de trabalho, que o trabalhador constrói sua identidade, por meio da construção de relações de pertencimento e cooperação, entre outros.

Além disso, Honneth (2008) aponta que o trabalho ainda possui um papel central na vida dos indivíduos:

Apesar de todos os prognósticos nos quais se falou do fim da sociedade do trabalho, não se verificou uma perda da relevância do trabalho no mundo socialmente vivido: a maioria da população segue derivando primariamente sua identidade do seu papel no processo de organização do trabalho; em verdade, esta proporção possivelmente aumentou consideravelmente depois que o mercado de trabalho abriu-se para as mulheres em uma medida nunca antes vista (HONNETH, 2008, p. 47).

Assim, considerando que o trabalho ainda ocupa um lugar central na vida dos indivíduos, sendo um dos principais meios de subsistência para grande parte da população e que, ainda, consome boa parte do tempo deste indivíduo, as relações constituídas neste ambiente podem interferir no processo de autoestima das trabalhadoras terceirizadas, por não se sentirem reconhecidas no local em que estão profissionalmente inseridas, por exemplo.

As transformações no mundo do trabalho trouxeram consigo novas formas de trabalho, o que acarretou consequências para os trabalhadores. Uma dessas novas formas é a terceirização, um fenômeno no qual uma empresa contrata um trabalhador para prestar seus serviços a uma segunda empresa – a tomadora. A tomadora se beneficia da mão-de-obra, mas não cria vínculo de emprego com o trabalhador, pois a empresa-contratante é colocada entre ambos. Assim, tal modelo de flexibilização em primeiro momento busca reduzir custos com a mão-de-obra, trazendo diversas consequências aos trabalhadores.

Cada vez mais um número maior de empresas e órgãos públicos utilizam-se da terceirização como modelo de contratação, visando a redução de custos com mão-de-obra, aumento da produtividade e centralização das atividades. Porém tal forma de contratação apresenta também desvantagens, como alta rotatividade de trabalhadores no ambiente de trabalho, menos benefícios aos trabalhadores, aumento de dependência de terceiros, conflitos entre os trabalhadores terceirizados e os trabalhadores contratados diretamente pela empresa ou servidores públicos, entre tantas outras. Ao passo que a terceirização é uma ferramenta que auxilia nas atividades das empresas, muitas vezes, é vista como uma precarização do trabalho. Além da precarização, podemos adentrar em questões, que em um primeiro momento são consideradas subjetivas, mas que efetivamente influenciam nas relações de trabalho e na vida dos trabalhadores terceirizados, por exemplo, a questão da identidade.

Portanto, o tema em tela gira em torno desta relação triangular: empresa contratante, empresa contratada e terceirizadas, focando na construção da identidade destas trabalhadoras terceirizadas, por meio de relações de pertencimento e cooperação. Conforme Dejours (2001), o processo de construção da identidade ocorre nas relações de trabalho, é nesta relação que o indivíduo se sentiria pertencente à instituição, assim desenvolvendo a sua identidade no trabalho.

Com a promulgação das leis 13.429¹ e 13.467², fica permitida a terceirização de qualquer atividade em todos os setores da economia, por meio da contratação de serviços determinados e específicos, sem vínculo empregatício. Ou seja, está prevista a terceirização não apenas das atividades meio, mas também das atividades fim, assim possibilitando que se dissemine essa modalidade de contratação. A atividade fim não é objeto de estudo neste trabalho, mas ao permitir que tal modalidade de trabalho seja ampliada, poderá acarretar transformações na identidade de um número maior de trabalhadores. Neste caso o presente trabalho - sobre a construção da identidade das trabalhadoras terceirizadas em atividades meio - poderá auxiliar em demais trabalhos envolvendo as atividades fins.

Mesmo antes da promulgação das leis, de acordo com o Dossiê CUT/2014, no Brasil eram estimados 12,7 milhões de trabalhadores assalariados terceirizados

¹ De 31/03/2017, que trata da terceirização no art. 2º, ao inserir no texto da Lei 6.017/74, os arts. 4º-A, 4º-B, 5º-B, 19-A a 19C.

² De 13/07/2017 que altera a Consolidação das Leis Trabalhistas a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho e autoriza a terceirização plena

sendo, portanto, 26,8% do mercado formal de trabalho. A remuneração em média é 24,5% menor que dos trabalhadores diretamente contratados. Conforme o Dossiê Terceirização e Desenvolvimento (CUT-2014), os principais empregados terceirizados são jovens, mulheres, negros e negras, migrantes e imigrantes. Portanto, verifica-se que são grupos que se encontram em situação de vulnerabilidade social, servindo de mão de obra mais barata, e possivelmente por falta de opção de emprego, se submetem a salários mais baixos.

Considerando que o trabalho ocupa um lugar central na vida dos indivíduos, sendo o principal meio de subsistência e ocupando ao menos um terço do seu tempo, é possível afirmar que ele é um espaço de construção de identidades. As relações constituídas neste ambiente de trabalho fazem com que o indivíduo dialogue com seu meio social e construa uma parte da sua identidade – identidade neste contexto é entendida como mutável, flexível e em constante modificação—. Assim, levando em consideração as formas de trabalho, que atuam no processo de construção da identidade social dos indivíduos, a terceirização possui alguns objetivos, conforme segue:

Há três propósitos básicos na mente de quem decide terceirizar: a diluição dos custos diretos e indiretos; a elevação do nível de eficiência dessa atividade, pela sua execução terceirizada; e a manutenção de um nível mínimo aceitável de lealdade à empresa, por parte dos novos executores das atividades terceirizadas. Segundo Sá et al. (1997), a terceirização ganha importância em um momento em que as empresas precisam racionalizar recursos, redefinir suas operações, funcionar com estruturas mais enxutas e flexíveis. Assim, ela se apresenta como um dos instrumentos de auxílio à reestruturação organizacional, ao incremento da produtividade e da competitividade e à busca da identidade e comprometimento com a vocação da empresa. (VALENÇA; BARBOSA, 2002, p.164).

Porém, alguns autores apontam que o processo de terceirização acarreta a precarização das relações de trabalho, tendo em vista a diminuição dos direitos trabalhistas e a instabilidade para esses trabalhadores, conforme Harvey (1992):

A atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores “centrais” e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins (HARVEY, 1992, p. 144).

Na mesma senda, Alencar (2017) refere que em termos semânticos “precarizar” significa reduzir, diminuir e quando relacionado à expressão trabalho, quer dizer “diminuir direitos e garantias dos trabalhadores” (ALENCAR, 2017, não paginado)

Dejours (2001) elenca as consequências subjetivas dessa precarização, 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.

Analisando a realidade social dentro das organizações, Godoy, Mascarenhas e Pinto (2007), apontam que os trabalhadores terceirizados não se sentem valorizados no ambiente de trabalho. Segundo os autores, “os trabalhadores humildes são desvalorizados de diversas maneiras no dia a dia, seja pelo tratamento de desvalorização que lhes conferem, ou pela indiferença” (MASCARENHAS; PINTO, 2007, p 57).

Por fim, verificamos o interesse da empresa quanto aos benefícios que ela terá ao terceirizar seus serviços e ainda espera uma maior produtividade e competitividade por parte do trabalhador. Dessa forma, é preciso analisar o que essa terceirização irá acarretar na vida dos trabalhadores, tanto no ambiente de trabalho, quanto na construção de sua identidade, visto que este sujeito está inserido em uma rede de relações.

Portanto, torna-se relevante um estudo mais aprofundado sobre as consequências da adoção do serviço terceirizado na administração pública, impactando nas relações e condições de trabalho, bem como na construção da identidade social destas trabalhadoras, que estão sujeitas a uma relação trilateral. Ainda, cabe ressaltar que os servidores públicos federais possuem uma rede de benefícios, como estabilidade, plano de carreira, entre outros, aos quais o trabalhador terceirizado não tem acesso. Conforme dados do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos, as diferenças salariais entre trabalhadores terceirizados e trabalhadores contratados diretamente é de 24,7%, e em comparação com servidores públicos federais a redução salarial é ainda maior. Já as empresas contratadas recebem do Poder Público, em média de quatro a seis vezes, os valores que pagam aos seus trabalhadores (DIEESE, 2014, p. 14).

Nesse sentido, a hipótese que permeia este trabalho considera que a terceirização ocasiona uma relação de um sujeito estranho entre outros dois sujeitos. Ser “sujeito estranho, neste contexto, significa ser parte e, ao mesmo tempo, não ser fundamental – enquanto indivíduo particular – à existência daquela relação. Considera-se que isso pode vir a não proporcionar um sentido de pertencimento em relação ao grupo. Tendo isto em vista, pode-se considerar que as relações de trabalho triangulares atuam na construção da identidade das trabalhadoras terceirizadas, tornando-a frágil.

Além disso, e não menos importante, ressaltamos que a análise será realizada a partir de um recorte empírico – e não teórico-analítico - de gênero, no qual são destacadas as trabalhadoras mulheres tendo em vista que, no espaço de trabalho investigado, todas as trabalhadoras terceirizadas eram mulheres. Este achado empírico corrobora o Dossiê terceirização e desenvolvimento (CUT-2014), citado anteriormente, que afirma que os principais empregados terceirizados são jovens, mulheres, negros e negras, migrantes e imigrantes. Na maior parte dos espaços de trabalho de limpeza e recepção, percebe-se que a maior parte são trabalhadoras mulheres.

Esta pesquisa foi realizada com dez trabalhadoras terceirizadas de uma Universidade Pública, que prestam seus serviços para três setores de uma Pró-Reitoria de uma universidade pública. Cada setor possui em torno de 10 a 15 servidores, dois bolsistas e de duas à três trabalhadoras terceirizadas. As entrevistas foram realizadas com 5 digitadoras e 5 recepcionistas. O contrato destas trabalhadoras são com duas empresas terceirizadas, as digitadoras possuem contrato com uma determina empresa a as recepcionistas com outra. Apesar de desenvolverem atividades bem específicas, o cargo denominado no contrato de trabalho foi de auxiliar administrativo.

O perfil destas trabalhadoras terceirizadas é bastante heterogêneo, com idades compreendidas entre 19 e 56 anos, escolaridade que varia de ensino fundamental ao ensino superior e o tempo de trabalho dentro da universidade varia de 7 meses a 20 anos. Porém, estas trabalhadoras, possuem um ponto em comum, viram no trabalho terceirizado uma possibilidade de conseguir um emprego. Ainda, destaca-se que duas das entrevistadas eram recepcionistas e uma passou em um concurso público para a mesma Universidade e atua no mesmo setor, no qual era

receptionista, e a outra, no momento atua como bolsista também no mesmo setor em que era terceirizada.

Outro ponto importante das entrevistas é que oito entrevistas foram realizadas de acordo com a organização proposta pelas entrevistadas, sem data ou hora marcada. Ao chegar ao campo e tentar agendar um horário e local para realizar as entrevistas, a entrevistada E3 disse que gostaria de fazer a entrevista em seu horário de intervalo e que chamaria as demais “meninas” para a entrevista. Após essa entrevista, ao retornar à recepção para chamar a próxima entrevistada, para surpresa, todas as trabalhadoras estavam aguardando para dar entrevista. Diante deste cenário, é possível observar a vontade que essas trabalhadoras têm em serem ouvidas.

Diante deste contexto, utilizou-se entrevistas semiestruturadas, cujas informações foram analisadas qualitativamente, que proporcionaram variáveis e indicadores sobre a construção da identidade destas trabalhadoras terceirizadas.

Dessa forma, este trabalho foi estruturado, primeiramente, apresentando o contexto histórico do processo de terceirização em escala global, no Brasil e após no setor público. O capítulo seguinte trata de fornecer elementos teóricos para a compreensão da dimensão simbólica deste estudo - a construção da identidade no trabalho. Inicialmente apresentando diversas abordagens teóricas sobre o processo da construção da identidade social de um indivíduo, para então depois apresentar especificamente a questão da identidade no trabalho. Em seguida é apresentada a análise das entrevistas para o fim deste estudo.

2 O FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO

2.1 CONTEXTO HISTÓRICO

A terceirização é vista por alguns autores como um fenômeno produtivo que teve sua origem no período da Segunda Guerra Mundial, quando empresas dos Estados Unidos da área da indústria bélica precisavam concentrar-se na produção de equipamentos e armamentos, com uma demanda extremamente alta. Neste sentido, as empresas voltaram suas atividades no foco principal das forças armadas para melhoria de produto e gestão de produtividade, com isso as atividades secundárias passaram a ser prestadas por empresas prestadoras de serviços. Conforme Ophir Cavalcante Júnior (1996):

A terceirização originou-se nos Estados Unidos, logo após a eclosão da II Guerra Mundial, pois as indústrias bélicas tinham que se concentrar no desenvolvimento da produção de armamentos e passaram a delegar algumas atividades a empresas prestadoras de serviços. Alguns segmentos no Brasil, como a indústria têxtil, a gráfica se utilizaram da contratação de serviços (CAVALCANTE JUNIOR, 1996, p. 52).

Contudo, a terceirização tomou força no processo produtivo em escala global após as grandes crises econômicas da década de 1970 em diante, em especial após os choques do petróleo, que se tornaram o marco para a transição do regime de acumulação (HARVEY, 1992). Frente à crise e buscando soluções, o capital procurou romper com a aparente rigidez dos contratos de trabalho e da alocação da força de trabalho. Dessa forma, iniciou-se um processo de alta racionalização dos processos produtivos, reestruturação das corporações e formas de contratação flexíveis, com o intuito de economizar na mão de obra, mas garantir a produtividade.

Ainda, Harvey (1992) aponta que a ideologia neoliberal, as mudanças tecnológicas e os processos de automação, bem como a dispersão geográfica do capital produtivo para zonas de controle de trabalho mais fácil, reforçam as formas de contratações flexíveis. Tal mudança acarreta diversas consequências, tem-se o desemprego e profundas alterações na estrutura do mercado de trabalho, o que,

segundo Bridi, ocasionou a “diminuição dos trabalhadores estáveis e formais e crescimento do número de trabalhadores com jornada e remuneração flexíveis, contratados por tempo parcial, por tempo determinado e subcontratados” (BRIDI, 2006, p.296). Assim, conforme Carvalho e Bridi (2015), “sob o discurso da ampliação de empregos, uma das recomendações – que foram efetivadas em diversos países – foi a flexibilização e (ou) a desregulamentação da legislação trabalhista”.

Verifica-se que a flexibilização é peça central para o modelo de uma nova forma de organização produtiva, com base nesta flexibilização surge a justificativa para terceirizar. Referente a este regime, Harvey (1992) aponta que:

O regime de acumulação flexível está relacionado à flexibilização do trabalho, da produção e do consumo, à desregulamentação dos direitos, ao aumento da utilização da tecnologia da informação, à racionalização das atividades, à subcontratação e pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional (HARVEY, 1992, p. 140).

Além disso, Harvey (1992) traz à luz a falta de comprometimento com os direitos sociais dos trabalhadores. Aponta que nas décadas de 1960 e 1970 no cenário americano, ao aderir o modelo de acumulação flexível, ocasionou grande índices de desemprego e diminuição dos salários dos trabalhadores. Ainda, que estas condições proporcionaram aos empresários uma numerosa mão de obra, com isso estabelecendo contratos flexíveis (HARVEY, 1992, p. 143). Várias são as consequências diante deste modelo, como a instabilidade destes trabalhadores e a diminuição dos direitos trabalhistas, conforme o autor aponta:

A atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores centrais e empregar cada vez mais uma força de trabalho, que facilmente é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins (HARVEY, 1992, p. 144).

Juntamente com a acumulação flexível, a terceirização faz parte do modelo de organização moderna, ampliando o foco para atuar nas atividades-fim da organização e com objetivos de maior produtividade e menor custo. Tal modelo alastrou-se ao redor do mundo de forma progressiva, no Brasil, do mesmo modo, a terceirização foi implantada de forma lenta e gradual, conforme será apresentado.

A inserção da terceirização no caso brasileiro seguiu o fluxo internacional pós Segunda Guerra Mundial, calcada no modelo de acumulação flexível. O modelo de terceirização apresentou-se ao Brasil como uma forma de inovação para as empresas, a fim de reduzir seus custos, trazer uma maior competitividade frente ao mercado e garantir maior eficiência e eficácia. Conforme o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE):

Como fenômeno mundial, as formas que a terceirização assume são muito semelhantes em diferentes países, na medida em que terceirizar faz parte do conjunto de inovações tecnológicas e organizacionais da mesma ordem. Além disso, a produção de bens e serviços é liderada e conformada em todo o mundo capitalista por um pequeno grupo de empresas multinacionais ou transnacionais que dão o tom dos processos de produção contemporâneos (DIEESE, 2003, p. 11).

Primeiramente, ressalta-se que a terceirização não chegou aqui com este nome. Segundo Salvino e Ferreira (2009) a terceirização no Brasil surgiu no século XIX, definida como “locação de serviços”. De acordo com Mossi, “no Código Civil de 1916 estava prevista a –‘locação de serviços’- por meio do instituto da empreitada, forma de terceirização utilizada na construção civil” (MOSSI, 2016, p. 119). Após, com o processo de industrialização, nos anos 1930, foi necessário regulamentar a relação triangular: empresa contratante, empresa contratada e trabalhadores. Assim, surge o conceito de “sub-empreitada”, de acordo com o art. 455 do Decreto-Lei 5452 de 1º de maio de 1943, que sancionou a Consolidação das Leis do Trabalho (SALVINO; FERREIRA, 2009).

Alguns autores apontam que o processo de terceirização no Brasil, iniciou-se efetivamente nas décadas de 1950 e 1960 pelas multinacionais automobilísticas. Segundo Martins:

No Brasil a terceirização surgiu tardiamente, quando se compara com a Europa, Ásia e Estados Unidos. Foi trazida para o nosso país por volta de 1950, pela indústria automobilística, que já naquela época terceirizava a fabricação de componentes dos veículos, realizando posteriormente a montagem final. (MARTINS, 2014, p.2)

Até o início dos anos 1990 o processo de terceirização foi crescendo gradualmente no Brasil, as empresas que necessitavam suprir suas atividades meio, como limpeza e conservação acabaram por optar tal modelo. O objetivo dessas empresas era conseguir mão-de-obra com menores custos, como consequência

abstendo-se das disposições tutelares da legislação trabalhista, a qual tem como premissa a proteção do trabalhador.

Atualmente, a Lei 13.429, de 31/03/2017, conhecida como Lei da Terceirização e a Lei 13.467 de 13/07/2017, que altera a Consolidação das Leis Trabalhistas, reforçam a prática do processo de terceirização e legitimam que tal modelo seja aplicado para as atividades fins da empresa tomadora, que compõe as atividades principais da empresa. Conforme, Mauricio Godinho Delgado:

Atividades-fim podem ser conceituadas como funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços. Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços (DELGADO, 2018, p. 556).

Pesquisas realizadas entre os anos 2000 e 2013 apontam que a contratação de trabalhadores terceirizados foi consideravelmente superior em relação à contratação de funcionários próprios (DRUCK; ANTUNES, 2015, p. 26). Ainda, o aumento da contratação de trabalhadores terceirizados é inversamente proporcional salários que podem representar 52% do salário recebido pelos funcionários contratados diretamente pela organização. Por fim, as condições de trabalho são mais precárias em relação aos trabalhadores terceirizados, ficam evidentes também quando constatada a elevação dos riscos e, por consequência, das taxas de acidentes fatais em serviço, chegando a 87% (DRUCK; ANTUNES, 2015, p. 29).

Assim, com a expansão da terceirização e as benesses trazidas por tal modelo, a Administração Pública acaba incorporando este processo, visto que é uma forma de reduzir custos com a máquina estatal. Dessa forma, a partir de 1995 com a aprovação do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado da Presidência da República, foi permitida a contratação de empresas terceirizadas. De acordo com Leiria, “inspirado no sucesso das empresas privadas, o setor público,

em todo o Brasil, também passou a adotar a nova alternativa de administração, embora de maneira dispersa” (LEIRIA, 1992, p. 15).

Diante do exposto neste tópico verifica-se que a terceirização difundiu-se ao redor do mundo, inicialmente na esfera privada, porém não se restringiu a esta. A partir da década de 1990, este modelo de contratação, ganhou força também na administração pública, no caso brasileiro, e atualmente a promulgação das leis referidas acima, estimulam ainda mais tal modelo. Assim, o próximo tópico passará a relatar sobre a terceirização no setor público.

2.2 TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PÚBLICO

Um dos principais objetivos da Administração Pública na adoção da terceirização foi a redução dos custos. Segundo Silva (2008), a classificação de gastos com serviços de terceiros foi regulamentada pela Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964, em seu artigo 13, quando surgiu o Decreto Lei nº 200/67, a fim de regulamentar a “terceirização” na Administração pública. Cabe salientar, que o termo terceirização foi escrito entre aspas, pois a princípio as legislações não utilizavam especificamente esta terminologia, mas sim, descentralização administrativa, segundo referencia Delgado:

No quadro da reforma administrativa intentada em meados da década de 1960, no âmbito das entidades estatais da União (Decreto-Lei n. 200, de 1967), foram expedidos dois diplomas que estimulavam a prática de descentralização administrativa, através da contratação de serviços meramente executivos ou operacionais perante empresas componentes do segmento privado da economia. Tais textos normativos consistiam no art. 10 do Dec.-Lei n. 200/67 e na Lei n. 5.645/70 (DELGADO, 2012, p. 433).

No mesmo sentido a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 37, inciso XXI, possibilitou a contratação de serviços, pela administração pública, conforme segue:

(...) ressalvados os casos especificados na legislação, as obras, serviços, compras e alienações serão contratados mediante processo de licitação pública que assegure igualdade de condições e a todos os concorrentes, com cláusulas que estabeleçam obrigações de pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta, nos termos da lei, o qual somente permitirá

as exigências de qualificação técnica e econômicas indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações (SILVA, 2008, p. 12).

Após, a Lei das Licitações (Lei n 8.666, de 21 de junho de 1993) foi criada para especificar o referido dispositivo constitucional, estabelecer normas para licitação e contratos na Administração Pública, conforme Silva (2008).

Beurlen (2007 apud Silva 2008) destaca que a terceirização na Administração Pública quando for licitar a execução de suas atividades deverá seguir as disposições do Decreto nº 2.271/1997 e a Instrução Normativa nº 2/2008. É essencial que o contrato seja ordenado como prestação de serviços e apresente os objetivos através dos resultados desejados pela administração pública, seu desenvolvimento deve definir critérios e parâmetros que sejam usados para decorrente controle e fiscalização.

Assim, conforme Delgado (2018, p. 565) no setor público os contratos de prestação de serviços se dão através de processo licitatório, geralmente na modalidade menor preço. Desse modo, muitas empresas são instigadas a participar do certame, porém, muitas vezes não possuem capacidade financeira para cumprir com o contrato, recaindo o prejuízo sobre seus trabalhadores, como o atraso de salário e benefícios. Além disso, muitas empresas assumem somente a responsabilidade trabalhista, não têm uma presença efetiva no ambiente de trabalho, onde o trabalhador terceirizado está prestando os seus serviços.

Ainda, no decorrer dos anos de 1996 e 2002, o Governo Federal, para atingir as metas de gestão, alterou medidas provisórias e leis que estabeleciam a extinção de cargos públicos. Dessa forma, favorecendo o crescimento de contratos de empresas terceirizadas (BRASIL, 1998, não paginado). Para Vieira et al (2006, p. 119), o governo federal: “teve como política de pessoal a criação de novas carreiras de nível superior, extinguindo-se os cargos de nível médio e nível intermediário, não autorizado mais em concurso público para esses cargos, e sim adotando a política de contratação desses serviços”. Desta forma, verifica-se que o setor publicou buscou, por meio dos contratos de terceirização enxugar seus quadros de funcionários e garantir a execução de seus serviços.

Com a expansão do serviço terceirizado, a Universidade Pública, também explorou estes serviços. Atividades de apoio foram sendo gradativamente substituídas para auxiliar nas demandas das Universidades. Servidores

aposentados, que ocupavam funções hoje extintas do quadro de apoio foram substituídos pela mão-de-obra terceirizada de porteiros, recepcionistas, seguranças, auxiliares de limpeza, entre outros.

Frente às transformações históricas e as diferentes modalidades de terceirização acima expostas, é preciso destacar a continuidade do sentido de terceirização.

A expressão “terceirização” provém do latim *tertius*, que seria o *sujeito estranho em uma relação entre outros dois sujeitos*. Significa que o terceiro não é essencial para a existência desta relação. Ainda, este vocábulo é um neologismo derivado da palavra terceiro, que remete à prática de repassar a terceiros, isto é, a quem não pertence a uma dada organização. Conforme o dicionário Aurélio (1999), terceirizar é “transferir a terceiro atividade ou departamento que não faz parte de sua linha principal de atuação”.

Atualmente, encontram-se outros termos que corroboram para a definição de terceirização, como a contratação de terceiros para a execução de atividade-meio. Assim, segundo Giosa (1999), a terceirização é um processo estratégico de gestão, pelo qual são repassadas algumas atividades para terceiros, estabelecendo uma relação de parceria. Maria Sylvia Zanella di Pietro (2008) ratifica apontando que a terceirização é a contratação, por determinada empresa – o tomador de serviço – do trabalho de terceiros para o desempenho de atividade-meio. Assim, muitos autores apontam que o objetivo da terceirização seria de conferir maior agilidade para as atividades meios, trazendo uma maior eficácia e eficiência para as organizações que adotem tal modelo de gestão, conforme Queiroz:

Terceirização é uma palavra extensa, que indica a existência de uma outra empresa, 'terceiro', que com competência, especialidade e qualidade e ainda, em condições de parceria, venha a prestar serviços a uma empresa contratante. (QUEIROZ, 1992 p.12)

Do mesmo modo, Carlos Henrique Bezerra Leite (2008) conceitua terceirização como:

Um procedimento adotado por uma empresa que, no intuito de reduzir seus custos, aumentar sua lucratividade e, em consequência, sua competitividade no mercado, contrata outra empresa que, possuindo pessoal próprio, passará a prestar aqueles serviços que seriam realizados normalmente por seus empregados (LEITE, 2018, p. 362).

A contratação por meio da terceirização tipifica-se por ser uma forma de transferir atividades para outros de maneira que a empresa possa se concentrar em sua atividade principal. Conforme Leiria “terceirização é a agregação de uma atividade de uma empresa (atividade-fim), na atividade-meio de outra empresa” (LEIRIA, 1992, p. 84). A atividade-meio ao ser terceirizada não deixa de ser importante, se torna uma forma de auxílio às demais atividades. De acordo com Girardi, as atividades terceirizadas são passíveis de serem delegadas possibilitando à instituição ganho na gestão organizacional (GIRARDI, 2006, p. 08).

Barros (2009) corrobora com esta perspectiva, conceituando terceirização como o ato de “transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendendo-se a empresa tomadora à sua atividade principal. Assim, a empresa tomadora se concentra na sua atividade-fim, transferindo as atividades-meio” (BARROS, 2009, p. 452).

Contudo, terceirizar não significa que as atividades transferidas a terceiros devem ser deixadas em segundo plano. Pelo contrário, para Girardi (2006), “as empresas que optam em trabalhar com a terceirização devem estabelecer rotinas de acompanhamento de seus prestadores de serviços, tanto em relação à qualidade do serviço/produto, quanto das novas tecnologias que podem ser ofertadas” (GIRARDI, 2006, p. 15)

Portanto, a terceirização pode ser entendida como uma forma de contratação que tem como objetivo a concentração de esforços na atividade-fim da empresa, podendo transferir para terceiros as atividades que não façam parte do negócio principal da empresa. Tais conceitos reforçam a ideia de que há um sujeito estranho a esta relação, conforme referenciado no início deste capítulo. Destaca-se que o sentido do sujeito estranho se refere ao fato que o trabalhador terceirizado pode ser substituído a qualquer momento, pode transitar em vários espaços de trabalho, sem criar um vínculo com os demais atores neste ambiente.

Desta forma, a terceirização produz uma relação trilateral em face da contratação da força de trabalho. O indivíduo prestador de serviços realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços. Já a empresa terceirizante, prestadora de serviços, é detentora do contrato frente à empresa contratante e contrata o indivíduo, firmando com esse os vínculos trabalhistas pertinentes. A empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação

de serviços, se beneficia do labor deste trabalhador, mas não assume a responsabilidade sobre o vínculo empregatício.

3 IDENTIDADE

Este capítulo propõe-se a fornecer elementos teóricos para a compreensão da dimensão simbólica deste estudo - a construção da identidade no trabalho -. A seguir será abordado como alguns autores entendem o processo da construção da identidade social de um indivíduo, para então depois apresentar especificamente a questão da identidade no trabalho.

Dubar (1999 apud Ghisleni 2010, p. 41) define as identidades de um indivíduo como um conjunto de representações que responde a pergunta “quem és”. São processos de identificação de um indivíduo em diversos meios, por exemplo, em uma família através de um sobrenome, em uma nacionalidade, em uma religião, ou em qualquer outro grupo social. São formas de categorização social e ainda de qualificação de um sujeito, de atribuições de valor produzidas pelo julgamento de uma sociedade.

Nessa mesma perspectiva, Taylor (2005) conceitua identidade a partir da questão “Quem sou eu”. Parte do pressuposto da posição do indivíduo, em que lugar ele se coloca, que permite que tal posição seja reconhecida como admirável ou de valor. Tendo em vista, que o indivíduo constrói sua identidade por meio das interações sociais, conflitos e de como é visto pelo outro.

Dessa forma, a identidade é construída por meio da linguagem nas relações com os grupos que o indivíduo convive, como a família, colegas de trabalho, vizinhos, entre outros, que amparam nas questões cotidianas da vida e exigências impostas pelo mundo exterior. Conforme Taylor (2005) entende-se que a gênese do espírito humano é dialógica, pois se define identidade sempre no diálogo com outras pessoas reconhecidas como significativas.

Verifica-se, assim, que a identidade é relacional, pois é estabelecida na relação com o outro. Sendo, uma relação abalizada pela diferença estabelecida por uma marcação simbólica relativamente a outras identidades. Esta marcação simbólica é compreendida pelas práticas e relações sociais, por exemplo, quem é excluído e quem é incluído. Por fim, é na diferenciação social que estas classificações de diferença são percebidas nas relações sociais. (WOODWARD, 2008, apud Ghisleni 2010, p. 42).

Dubar (2006) corrobora apontando que a identidade é o resultado de uma diferenciação e de uma generalização. Isto é, o indivíduo é aquele que se diferencia e se singulariza perante aos demais, concomitantemente é aquele que tem algo em comum com um determinado grupo. Essa contradição da identidade é exatamente aquilo que é único, mas que também é partilhado. É na identificação de e pelo outro que se constrói essa identidade.

Cuche (2002) afirma que a construção da identidade se faz dentro de contextos sociais, onde a posição dos agentes é estabelecida, determinando suas representações e escolhas. Por essa lógica, o autor aponta que a identidade não é estática e que não depende somente da representação de si mesmo dentro do grupo, mas que a construção da identidade se dá pela representação conferida por outro grupo, em uma troca social. Para Cuche (2017) “a identidade permite que o indivíduo se localize em um sistema social e seja localizado socialmente” (CUCHE, 2017, p. 182).

Na mesma senda, o antropólogo Frederik Barth (1969 apud CUCH, 2017) refere que a identidade é construída entre grupos, conforme segue:

“é uma construção que se elabora em uma relação que opõe um grupo aos outros grupos com os quais está em contato”. (...) Para Barth, deve-se tentar entender o fenômeno da identidade através da ordem das relações entre grupos sociais. (CUCHE, 2002, p. 182).

Outra perspectiva sobre a identidade, que reforça este estudo é referente à identidade social, que segundo Dubar (1997) não é transmitida de geração em geração, ela é construída por cada geração, como também, por meio das estratégias identitárias desenvolvidas nas instituições que os indivíduos atuam. Conforme Dubar, esta construção identitária abrange uma importância peculiar na esfera do trabalho e do emprego, constituindo-se em fator crucial para o reconhecimento da identidade social e para a atribuição do estatuto social.

Diante destes conceitos, verificasse que a identidade está relacionada a processos de identificação de um indivíduo em diversos meios, através de interações sociais, com os diversos grupos que o indivíduo convive. Dessa forma, o trabalho representa um desses meios de relação, no qual o indivíduo poderá construir a sua identidade. Tendo em vista todas essas definições entendemos a identidade como uma construção que se desenvolve em uma relação. Utilizamos

este conceito, pois as trabalhadoras terceirizadas estão inseridas em uma relação de trabalho triangular. Assim, no próximo tópico será abordada a questão da identidade no trabalho.

3.1 IDENTIDADE NO TRABALHO

O trabalho representa um papel fundamental na vida do indivíduo, particularmente, porque é neste espaço que se encontram fortes relações de interação entre os indivíduos, colegas de trabalho e organização. Essa rede de relações compreende troca de valores, experiências e sentimentos. Segundo Moretto (2006),

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 que é esse indivíduo (MORRETO, 2006, p.39).

Na mesma perspectiva, referente à importância do trabalho, Lopes et al relatam que

O trabalho configura-se como uma das principais dimensões da vida do homem. Influencia na sua inserção na sociedade, delimita espaços de mobilidade social e aparece como um dos fatores constitutivos da identidade e identificação dos indivíduos, interferindo tanto no sentido da sua valorização, inserção na sociedade e autorrealização quanto no sentido de sua desvalorização, podendo, neste caso, contribuir para sua exclusão social (LOPES et al, 2012, p.3).

Silva (2008 apud Ghisleni 2010, p. 52) aponta que o trabalho é reconhecido como o princípio organizador fundamental das relações sociais, através dele que o indivíduo concebe sua identidade social pelo exercício de uma atividade. Através da identidade no trabalho, o indivíduo elabora uma imagem de si através das relações de comprometimento e cooperação que o engajam no futuro coletivo. Trata-se da possibilidade de reconhecimento social para a inclusão em círculos iguais.

Dejours (1993) refere que o processo de construção da identidade no trabalho ocorre nas relações de trabalho, particularmente, as relações de reconhecimento são importantes, pois favorecem o desenvolvimento do trabalho em cooperação e

autonomia do trabalhador, que beneficia o desenvolvimento da identidade no trabalho.

Segundo este autor, da noção de cooperação deriva da noção de coletivo no trabalho, pois quando não existe cooperação, há somente um grupo de trabalhadores. Ainda, a cooperação é calcada no sentimento de confiança entre os colegas no local de trabalho, que se caracteriza por princípios éticos que organizam a conduta do outro, ou seja, ações apoiadas em valores morais compartilhados em equipe. Dessa forma, verifica-se que a relação entre colegas é construída na convivência, no conhecimento das condutas do outro e no reconhecimento das ações entre estes.

Ghisleni (2010) ainda aponta que “como condição para a cooperação, deve haver a noção de contribuição-retribuição que exige uma retribuição simbólica, ou seja, o reconhecimento pelo julgamento de ‘utilidade’ e o de ‘beleza’” (GHISLENI, 2010, p. 52). Nesse sentido o “julgamento de utilidade” assegura ao trabalhador o reconhecimento de contribuição perante a organização. Já o “julgamento de beleza” é conferido por seus pares, endossando o sentimento de pertença ao grupo, de ser um entre os outros, conforme a autora.

Dessa forma, é possível analisar a importância desta última referência – sentimento de pertença ao grupo. Conforme mencionado na introdução, a terceirização ocasiona uma relação de um sujeito estranho entre outros dois sujeitos. Ser “sujeito estranho”, neste contexto, pode vir a não proporcionar um sentido de pertencimento em relação ao grupo.

O conceito de identidade no trabalho descrito acima, atribuído nas relações de cooperação e pertencimento, corresponde à opção teórica deste estudo para analisar as relações de trabalho vivenciadas pelas trabalhadoras terceirizadas, em uma relação triangular, uma vez que a identidade no trabalho é construída pelo indivíduo em suas relações no trabalho, no processo de identificação com os outros. Porém, as transformações no mundo do trabalho trouxeram consigo novas formas de trabalho, o que acarretou consequências para os trabalhadores. Uma dessas novas formas, como já dito, é a terceirização, um fenômeno no qual uma empresa contrata um trabalhador para prestar seus serviços a uma segunda empresa – tomadora. A tomadora se beneficia da mão-de-obra, mas não cria vínculo de emprego com o trabalhador, pois a empresa-contratante é colocada entre ambos.

Assim, consideramos que a construção da identidade no trabalho está

alicerçada nas relações de trabalho, que proporcionam o sentimento de pertencimento e cooperação entre todas as relações que percorrem o vínculo de ser terceirizada.

Os conceitos explorados até então, bem como a relação evidenciada entre eles, forneceram os elementos teóricos necessários para analisar a construção da identidade das trabalhadoras terceirizadas dentro da universidade. A partir deste momento à análise dos mundos expressos e vividos bem como dos sentimentos demonstrados pelas trabalhadoras terceirizadas constituem o objeto do próximo capítulo.

4. ANÁLISE DE DADOS

A presente pesquisa consiste em uma análise qualitativa interpretativa, a qual tem o objetivo de compreender a construção da identidade das trabalhadoras terceirizadas em uma Universidade Pública, pela ótica destas trabalhadoras. Optou-se por este método de investigação para que as entrevistadas se sentissem mais livres para apontar seus pontos de vista sobre o ambiente e as relações de trabalho.

As entrevistas semiestruturadas, técnica utilizada nesta pesquisa, utilizou-se de um roteiro elaborado de acordo com o assunto da pesquisa. O roteiro foi composto por três perguntas principais: trajetória de trabalho, ambiente de trabalho e relação com a empresa terceirizada e o setor no qual prestam seus serviços. Além destas, outras perguntas complementares foram construídas de acordo com o desenvolvimento das entrevistas. O objetivo da entrevista semiestruturada é de possibilitar a livre resposta das entrevistadas, evitando respostas padronizadas.

As entrevistas foram realizadas no mesmo prédio em que as trabalhadoras terceirizadas atuam, tendo em vista o pouco tempo que estas trabalhadoras tinham e respeitando a decisão e forma de organização das mesmas. Porém, foram feitas em outro andar e em uma sala fechada, para garantir maior tranquilidade às entrevistadas.

Ainda, a pesquisa foi realizada com dez trabalhadoras terceirizadas de uma Universidade Pública, que prestam seus serviços em três setores de uma Pró-Reitoria. Cada setor possui em torno de 10 a 15 servidores, dois bolsistas e duas à três trabalhadoras terceirizadas. As entrevistas foram realizadas com 5 digitadoras e 5 recepcionistas. O contrato destas trabalhadoras é com duas empresas terceirizadas, as digitadoras possuem contrato com uma determinada empresa e as recepcionistas com outra. A fim de preservar a relação destas trabalhadoras com a empresa, foram determinados dois códigos: empresa X e empresa Y. Apesar de desenvolverem atividades bem específicas, o cargo denominado no contrato de trabalho foi de auxiliar administrativo. A carga horária varia de 30 a 44 horas semanais.

O perfil destas trabalhadoras terceirizadas é bastante heterogêneo, com idades compreendidas entre 19 e 56 anos, escolaridade que varia de ensino fundamental ao ensino superior e o tempo de trabalho dentro da universidade varia

de 7 meses a 20 anos. Porém, estas trabalhadoras possuem um ponto em comum, viram no trabalho terceirizado uma forma fácil de conseguir um emprego, conforme será demonstrado na análise de dados. Ainda, destaca-se que duas das entrevistadas eram recepcionistas, após uma passou em um concurso público para a mesma Universidade e atua no mesmo setor no qual era recepcionista, e a outra, no momento atua como bolsista também no mesmo setor em que era terceirizada. Esta alteração de vínculo trouxe um novo olhar sobre as relações no ambiente de trabalho, conforme será apresentado nos discursos destas duas entrevistadas.

A fim de resguardar a identificação de cada uma, foram destinados códigos para cada entrevista, que vão de E1 a E10, que condiz com a ordem em que ocorreram as entrevistas.

Outro ponto importante da pesquisa de campo é que oito entrevistas foram realizadas de acordo com a organização proposta pelas entrevistadas, sem data ou hora marcada. Ao chegar ao campo e tentar agendar um horário e local para realizar as entrevistas, a entrevistada E3 disse que gostaria de fazer a entrevista em seu horário de intervalo e que chamaria as demais “meninas” para a entrevista. Após esta entrevista, ao retornar à recepção para chamar a próxima entrevistada, para surpresa, todas as trabalhadoras estavam aguardando para dar entrevista. Diante deste cenário, é possível observar a vontade que estas trabalhadoras têm em serem ouvidas.

A seguir adentramos a análise de dados alicerçada nos referenciais teóricos apresentados sobre a terceirização e a identidade, juntamente com o material empírico coletado por meio das entrevistas, a fim de analisar o processo de construção da identidade no trabalho de trabalhadoras terceirizadas em uma universidade pública, pela ótica destas trabalhadoras. Destaca-se que a maioria das falas das trabalhadoras foram transcritas integralmente na análise de dados, primeiramente levando em consideração a importância que estas trabalhadoras deram ao concederem as entrevistas. Em segundo, não menos importante, os discursos são carregados de vivências e contextos, os quais contribuem para entendermos a construção da identidade no trabalho, objeto deste estudo.

4.1 TERCEIRIZAÇÃO: UMA POSSIBILIDADE DE TRABALHO

As transformações no mundo do trabalho, conforme demonstrado até aqui, trouxeram consigo novas formas de trabalho, uma delas a terceirização. Pesquisas realizadas entre os anos 2000 e 2013 apontam que a contratação de trabalhadores terceirizados foi consideravelmente superior em relação à contratação de funcionários próprios (DRUCK; ANTUNES, 2015, p. 26). Assim, boa parte da população encontra no trabalho terceirizado um meio de subsistência, uma possibilidade mais fácil de conseguir um emprego. Assim, primeiramente apresentamos o perfil e as trajetórias das trabalhadoras terceirizadas entrevistadas.

E1, 22 anos, superior incompleto, digitadora, tempo de trabalho na universidade 7 meses, carga horária semanal 30 horas. Relata que enquanto realizava o ensino médio foi estagiária em dois órgãos públicos, após trabalhou com carteira assinada em uma livraria por alguns meses, mas não gostava de vendas, então resolveu procurar outro trabalho. Por indicação de um familiar que trabalhava em uma empresa terceirizada, começou a trabalhar em um órgão público, ficou 7 meses, conta que trabalhava como volante, então não tinha um posto fixo, cada semana ficava em um local de trabalho. Após, trabalhou 8 meses em outro órgão, com outra empresa terceirizada, porém relata que o trabalho era insalubre e não pagavam insalubridade. Em seguida ficou grávida e como não conseguia creche, precisou sair do trabalho, até a bebê completar um ano, realizou alguns trabalhos como freelancer. Quando conseguiu creche, voltou a procurar emprego nas empresas terceirizadas, pois considera que é mais rápido de conseguir trabalho direto, tendo em vista que as empresas possuem diversos contratos com vários órgãos. Assim, até o momento está trabalhando como terceirizada dentro da universidade onde foi realizada esta pesquisa. Voltou a estudar, cursa gestão de recursos humanos em EAD.

E2, 56 anos, ensino médio completo, digitadora, tempo de trabalho na universidade 9 anos, carga horária semanal 30 horas. Relata que antes de trabalhar como terceirizada, trabalhou por muito tempo com carteira assinada, como auxiliar de escritório, após a empresa fechar, ficou um tempo sem carteira assinada, trabalhando como cuidadora de uma senhora. Por indicação de um amigo conseguiu trabalho na empresa terceirizada e está na universidade desde então, conta que está há um ano aposentada e que o trabalho agora é só para complementar a renda. Relata, ainda, que nestes 9 anos que está na universidade já passou por quatro

empresas terceirizadas e sempre optou por trocar de empresa e continuar trabalhando na universidade, já que a universidade propõe essa troca.

E3, 26 anos, ensino superior completo em recursos humanos, digitadora, tempo de trabalho na universidade 4 anos, carga horária semanal 30 horas. Refere que era estagiária de recursos humanos em uma empresa terceirizada, que realizava o recrutamento e seleção de terceirizados para trabalharem na universidade. Quando estava prestes a se formar, para não ficar sem emprego pediu para trabalhar como terceirizada na universidade, onde está até o momento.

E4, 32 anos, ensino superior em andamento, recepcionista, tempo de trabalho na universidade 5 anos, carga horária semanal 40 horas. Trabalhou por nove anos com carteira assinada, em uma loja no comércio e um ano em um restaurante, após ficou um ano sem carteira assinada, trabalhando como babá. Relata que não sabia como funcionava a contratação por uma empresa terceirizada, mas que por indicação de seu irmão que já trabalhava, resolveu enviar seu currículo e no mesmo dia foi contratada. Passou por alguns setores dentro da universidade até se estabelecer em um. Relata que por incentivo do pessoal do setor resolveu prestar vestibular e em seguida foi demitida da empresa terceirizada e o coordenador do setor pediu se ela gostaria de atuar como bolsista, já que estava sem trabalho e passou no vestibular, aceitou o convite e está até o momento atuando como bolsista.

E5, 19 anos, ensino superior em andamento, em recursos humanos, recepcionista, tempo de trabalho na universidade 2 anos, carga horária semanal 30 horas. Realizou estágio em um órgão público, durante o ensino médio e após encaminhou seu currículo para empresas terceirizadas e logo foi chamada por uma empresa para trabalhar como terceirizada na universidade.

E6, 54 anos, ensino médio completo, recepcionista, tempo de trabalho na universidade 20 anos, carga horária semanal 30 horas. Trabalhava no comércio, tinha carteira assinada e após ficou dois anos desempregada. Por indicação de seu cunhado que tinha contrato com uma empresa terceirizada, conseguiu também ser efetivada. Atua na universidade desde 1999, no início trabalhava na limpeza e conforme as empresas foram mudando, conseguiu um contrato como recepcionista e desde 2004 trabalha no mesmo setor.

E7, 20 anos, ensino médio completo, recepcionista, tempo de trabalho na universidade 1 ano e 7 meses, carga horária semanal 40 horas. Relata que é o seu primeiro emprego, que foi indicada por uma amiga da família que já trabalhava na

base da empresa terceirizada. Anteriormente, durante o ensino médio, realizou estágio em uma clínica.

E8, 52 anos, ensino superior completo, recepcionista, tempo de trabalho na universidade 2 anos, carga horária semanal 40 horas. Trabalhou por seis anos como promotora de vendas em uma empresa, foi contratada por uma empresa terceirizada, após foi contratada por outra empresa na mesma área, mas com carteira assinada, ficou treze anos. Depois atuou como freelancer em uma empresa por oito anos. Após, ficou 8 meses desempregada, pois perdeu seu carro, que era o meio de locomoção para atuar na sua área, então começou a procurar outras alternativas de trabalho, considera que a idade também é um fator que consideram no momento de contratar para trabalhar como promotora de vendas. Assim, por indicação de um amigo de seu filho, conseguiu o trabalho como terceirizada na universidade.

E9, 48 anos, ensino superior completo, digitadora, tempo de trabalho na universidade 3 anos, carga horária semanal 30 horas. Relata que há muito tempo é digitadora, que começou estagiando em órgãos públicos e após passou por diversas empresas terceirizadas realizando o mesmo trabalho. Por questões familiares ficou cinco anos sem trabalhar e neste tempo conseguiu fazer faculdade, se formou em comércio exterior. Relata que neste período recebeu um e-mail divulgando uma vaga para trabalhar como terceirizada em uma universidade, assim resolveu retornar ao mercado de trabalho.

E10, 29 anos, ensino superior completo, digitadora, tempo de trabalho na universidade 3 anos e 6 meses, carga horária semanal 30 horas. Relata que antes de trabalhar na universidade, fez alguns trabalhos informais, como fiscal de concursos público. Em 2010 iniciou a faculdade de psicologia e começou a procurar estágios, mas não conseguiu nada. Então, um familiar que trabalhava na universidade como terceirizado, indicou a empresa terceirizada. Ficou três anos e meio como terceirizada e após passou em um concurso público, como assistente administrativo e até o momento, atua no mesmo setor em que era terceirizada.

Frente a estas trajetórias, verifica-se que o trabalho terceirizado foi uma oportunidade de trabalho para estas mulheres. Ainda, destaca-se a importância das relações no meio em que convivem, pois a maioria das trabalhadoras terceirizadas conseguiu este trabalho por meio de indicações de familiares, ou amigos. A seguir

serão apresentados alguns relatos sobre a relevância de conquistar este trabalho e a busca por novas oportunidades.

As entrevistadas E1, E3, E6, E8, E9 e E10 relatam que o trabalho terceirizado foi a alternativa que encontraram para se manterem no mercado de trabalho, conforme trechos destacados abaixo.

Sim, por que eu acho que te chamam com mais facilidade nas terceirizadas, como eles tem vários contratos com vários órgãos eu acho que tem mais vagas... mas eu acredito que **é melhor que nada, até eu conseguir outro**. (E1, digitadora, 22 anos).

Eu estava terminando a faculdade de RH. Daí como eu não consegui nada na área, no momento, e lá já era vaga fechada, não tinha, daí eu me contratei pra cá, **pra não ficar sem emprego**. Aqui era 6 horas, mais acessível, daí eu me contratei pra cá. (E3, digitadora, 26 anos).

Sim, antes eu trabalhava no Comércio. **Fiquei uns dois anos desempregada**. Meu cunhado já trabalhava aqui na época, daí ele me indicou né para mim trabalhar aqui, **não dava mais pra ficar sem emprego**. (E6, recepcionista, 54 anos).

[...] E eu **demorei, demorei bastante, até em função da minha idade**, de não ter carro, de mudar de profissão, aquela coisa assim. E o meu filho, a Carla que era gerente de RH na época da empresa X, o filho dela é amigo do meu filho, daí a gente acabou indo lá e ela conseguiu para mim aqui [...]. (E8, recepcionista, 52 anos).

[...] Eu **fiquei cinco anos desempregada**, porque eu quis sair da empresa que eu tava né. E aí eu tava olhando meus e-mails e surgiu uma vaga aqui pra digitação, não sabia que era na universidade. Então eles precisavam e eu vim pra cá, daí tipo o financeiro, **é uma área diferente que eu nunca trabalhei**. (E9, digitadora, 48 anos).

[...] Antes de vir aqui pra universidade eu fiz alguns trabalhos informais, umas coisas assim muito rápidas né, bancas de concurso, como fiscal né, concurso público, eu trabalhei com uma empresa de uma amiga da minha irmã em festas infantis, assim com decoração de festa, mas nada de carteira assinada, nem estágio nem nada né. Em 2010 eu comecei, iniciei a faculdade de psicologia em uma Universidade e daí de 2010 em diante eu

comecei a procurar estágios e **daí eu fiquei muito frustrada, por que eu não tava conseguindo nada né e eu comecei a entrar numa certa depressão**. Ficava em casa chorando, ficava meio sem esperança e daí como eu tenho familiar que trabalha aqui na Universidade ela falou: “ó tem empresa terceirizada de repente tu pode conseguir alguma coisa lá por enquanto, enquanto não consegue o estágio e vai levando assim né só para ter uma atividade para não ficar nessa depressão assim que eu tava”. (E10, digitadora, 29 anos).

O trabalho terceirizado garantiu a essas trabalhadoras certa tranquilidade, em relação a estarem empregadas e assim terem um sustento. Conforme os relatos a seguir, as terceirizadas pensam na possibilidade de procurar outro emprego, porém, surgem alguns empecilhos, seja na vida profissional ou pessoal.

No relato abaixo se verifica uma questão de gênero, a entrevistada (E1) é mulher e mãe, dessa forma leva em consideração a carga horária no trabalho. A terceirização lhe permite trabalhar 6 horas diárias, assim, consegue conciliar estudo, família e trabalho.

E agora como eu voltei a estudar, pra mim 6 horas é melhor, por que como eu tenho uma filha, eu trabalho, tenho uma filha e estudo, **então se fosse 8 horas não daria, por que ia ser mais corrido, mais puxado**. (E1, digitadora, 22 anos).

Já nos próximos relatos, destaca-se a questão da idade, as terceirizadas sentem que a idade é um fator que pesa na hora da contratação. As entrevistadas E2, E6 e E9 têm respectivamente, 52, 54 e 48 anos e demonstram que com o passar do tempo fica mais difícil conseguir um trabalho, por causa da idade, mas ao mesmo tempo, sentem uma segurança nesta contratação e ambiente que estão inseridas, pois conforme o perfil destas trabalhadoras, elas estão há 9, 2 e 3 anos trabalhando na mesma universidade, o que lhes garante uma estabilidade de vida.

Eu já tô aposentada no caso, me aposentei ano passado, aí é só pra complementar. [...] Por que não tinha outra opção né (risos) Por que terceirizado paga pouco né, mas aí acabei ficando. [...] Gostei daqui. Não é que nunca tive, **é por causa da idade**, a pessoa, ninguém pega. Ai eu fui ficando fui ficando, enfim tô aqui. (E2, digitadora 56 anos).

Eu fui indo, fui me acomodando. **Aí o tempo foi passando, eu me aposentei por tempo de contribuição.** Aí a empresa aceita continuar, daí eu continuei trabalhando. (Entrevista 6).

Passei por diversas empresas, tipo a empresa A, passei pela B, são empresas antigas né, que não sei se existe ainda. Agora é a Y essa que tá aqui. Então eles precisavam e eu vim pra cá, daí tipo o financeiro, é uma área diferente que eu nunca trabalhei, mas tipo é muito bom. Primeiro dia eu já amei, o que a gente faz ali não é mais trabalho de digitador, é como um auxiliar administrativo. **Daí por causa da minha idade, ninguém quer contratar mais, daí eu fui ficando... Eu tentei fazer concurso algumas vezes, mas não dei sorte.** (Entrevista 9).

Os demais relatos demonstram a dificuldade frente ao mercado de trabalho, as terceirizadas sempre estão em busca de novas oportunidades de trabalho, em suas áreas de formação, buscando salários melhores, ou passar no concurso público, dentro da universidade, por já gostarem do trabalho que realizam, assim garantindo estabilidade no trabalho. As entrevistas E3, E9 e E10 possuem ensino superior completo e a E5 superior em andamento. Dessa forma, acreditam que uma formação traria a possibilidade de um emprego em sua área e com um salário melhor. A entrevistada E5, demonstra que deseja sair, mas escolheu ficar no trabalho, pois está bem difícil conseguir outro trabalho, juntamente com a entrevistada E9 pensam na questão salarial, consideram um salário baixo, mas ponderam que está difícil conseguir outro emprego. A entrevistada E10 relata que devido aos cortes que a universidade passou, teve que se adaptar ao ambiente de trabalho, passando por vários setores. Por fim, passou em um concurso público e atua na mesma divisão em que trabalhava como terceirizada.

Eu gostaria de arrumar um emprego na minha área, sou formada, **tô sempre procurando, mas é bem difícil, então eu tô aqui desde 2016.** (E 3)

Sinceramente eu pretendo sair daqui. Por que o salário é muito pouco. E pra quem faz faculdade não dá. Então eu pretendo conseguir um estágio, ou conseguir uma coisa na minha área, **Mas está bem difícil.** (E5, recepcionista, 19 anos).

Eu trocaria só **se eu recebesse um salário muito bom e eu vou dizer pra ti, só se não fosse terceirizada**. Passasse em algum concurso, um emprego garantido. (E9, digitadora, 48 anos).

Era a empresa Z e daí na época tava abrindo uma vaga de digitadora dentro de uma divisão lá no setor e daí eu tive interesse tudo conversei com os outros terceirizados, alí que conheciam a pessoa e daí iniciei as atividades. **E daí assim eu fui indo, eu fui passando em outras divisões né porque com a Universidade, quando tem corte de gastos se corta muito terceirizado né, então eu passei por esses cortes**. Assim me davam opções vai embora ou tu continua aqui, mas em outra divisão, eu sempre escolhi continuar aí tudo e **por fim eu acabei passando no concurso**. (E10, digitadora, 29 anos).

Neste cenário, verifica-se que as trabalhadoras buscam outros empregos, que seja na sua área, tentam passar em concursos, mas com o passar do tempo fica cada vez mais difícil romper este vínculo, seja pela idade, pois as empresas não querem contratar, ou devido à carga horária e salários baixos. Dessa forma, as trabalhadoras terceirizadas acabam permanecendo nestas relações de trabalho.

4.2 TERCEIRIZAÇÃO: UMA RELAÇÃO TRIANGULAR

A seguir será analisada como é esta relação triangular: empresa contratante, empresa contratada e trabalhadoras terceirizadas. Segundo Giosa (1999), a terceirização é um processo estratégico de gestão, pelo qual são repassadas algumas atividades para terceiros, estabelecendo uma relação de parceria. Abaixo, seguem alguns relatos sobre esta relação, baseados no que as trabalhadoras terceirizadas contam sobre o ambiente de trabalho.

As entrevistadas E2, E3, E4 e E9 abordam que não possuem muito contato com a empresa terceirizada. Verifica-se nos trechos destacados, que o contato se dá quando surgem questões trabalhistas, como o pagamento e o horário de trabalho. Possuem um grupo no “whatsapp” para comunicação, porém muitas vezes não são respondidos seus questionamentos.

A empresa a gente não tem muito contato com a empresa, mais quem vem aqui é o seu João, que nos traz contracheque. E quando tem algum

problema a gente liga... **A empresa é só o pagamento e o horário que eles cuidam**, não pode passar de seis horas. Que é seis horas que nós fazemos. (E2, digitadora 56 anos).

Com a empresa terceirizada é falta de comunicação, não é 100% boa (risos), vou te dizer que a empresa às vezes falha assim. Nós temos um grupo de “Whats”, mas **nunca é respondido**, e mais quando ele vem entregar o contracheque, daí ficamos cara a cara com o supervisor, mas assim no geral, com todo mundo junto, deixa a desejar um pouco. **É falha a comunicação com nós**. É falta de... eles questionam tanto nós sermos pontuais, fazer nosso horário certo, cobram tanto, mas eles não acabam cumprindo a parte deles. A gente faz a nossa, mas eles não fazem a deles. (E3, digitadora, 26 anos).

Não tinha relacionamento, por que se tu não falta, o teu salário é depositado em conta, então eu nunca tive assim nenhum relacionamento com eles. As vezes vinha um supervisor pra ver se estava tudo certo, precisando de alguma coisa, raramente. Eu nunca tive muito contato com eles. (E4, recepcionista, 32 anos).

Quando surge esses problemas, **eles nunca respondem**, então a gente tem que forçar, quando acontece de atrasar o pagamento, a gente manda um Whats: “o pagamento é no quinto dia útil, não entrou”, ele sempre desconversa. (E9, digitadora, 48 anos).

Referente ao ambiente da universidade a entrevistada E7 nota algumas diferenças entre servidores e terceirizados, refere que alguns não cumprimentam, ou não convidam para as comemorações de final de ano. A entrevistada E8 também relata que nota que há uma discriminação neste ambiente.

É bem tranquilo! Tem setores, sim, que **tem uma diferença de servidor para terceirizado, que eu já ouvi....** “quando era esses feriados, faziam feriado, mas agora com esses terceirizados a gente tem que ficar aqui”. **As vezes tem, ou não cumprimentam**. Eu vejo bastante essa diferença. No início eu me sentia mais mal, por que eu achei que ia ser tudo igual. E final de ano não convidam pra fazer a “junçãozinha”, **terceirizado não participa**, mesmo sendo do posto, já ouvi muitos falarem disso. (Entrevista 7).

Aqui no setor eles não discriminam não, **mas tem bastante gente aqui no Campus que discrimina sim**. Tipo assim, **terceirizado não pode isso, não pode aquilo**. Eu não dou muita bola pra isso, entra em um ouvido e sai no outro, eu não sou muito disso, sou meio sangue doce. Mas tem gente que reclama bastante. (E8, recepcionista, 52 anos).

Sobre a relação com os servidores, as entrevistadas E3, E4 e E8 relatam que o relacionamento é bom. A entrevistada E9 corrobora, com um exemplo sobre este relacionamento, quando o pagamento atrasa, avisam a servidora e esta faz o contato com o setor da universidade responsável pela gerência de serviços terceirizados. Já a entrevistada E7 demonstra a tentativa de aproximação do servidor com ela, mas ela não se sente à vontade.

Com os servidores, super bem relacionados, não tem nenhum problema quanto a isso. (E3, digitadora, 26 anos).

Era bem tranquilo. **Foi bem tranquilo com o pessoal aqui do setor**. (E4, recepcionista, 32 anos).

São sete servidores, ahhh é bom, eu tenho um pouco de vergonha daí eu dou bom dia. **Agora de meio-dia eu tava ali no escuro, por que tem que fechar a porta e ficar no escuro pra não entrar gente do meio-dia às duas**. Daí eu tava ali no escuro mexendo no computador, daí veio um servidor e perguntou por que eu não ia lá com eles, mas eu não ia conseguir conversar normal, daí eu prefiro ficar ali. (Entrevista 7).

O pessoal aqui do setor são todos maravilhosos, acho que dos setores aqui do andar, até da própria Reitoria é um dos melhores setores que tem. Um pessoal super tranquilo, super cuidadoso com a gente, então é bem tranquilo. E o pessoal também da empresa são todos tranquilos assim, mas eu evito de ficar de fuxico, eu não gosto muito. (E8, recepcionista, 52 anos).

A empresa diz que o pagamento vai entrar tal dia à tarde, a gente espera aquele momento, no outro dia se não entrar, **a gente fala com a servidora, dizemos que não recebemos ainda**. Daí ela manda um e-mail para o setor, daí o setor diz que já foi feito o pagamento e verifica com a empresa. (E9, digitadora, 48 anos).

Ainda, através dos discursos observa-se que as trabalhadoras terceirizadas consideram como “chefe” um servidor da universidade. Essa situação ocorre principalmente porque a empresa não tem um representante presente no ambiente de trabalho. Assim, as trabalhadoras terceirizadas criam um vínculo de subordinação e cooperação no ambiente de trabalho com os servidores. Destaca-se a complexidade deste vínculo, conforme os discursos abaixo.

[...] Daí tem que fazer as planilhas do mês e lançar no sistema enquanto a folha tá aberta. **Só que isso eu faço em conjunto com a minha chefe, ela faz uma parte e eu outra.** Como ela chega cedo ela monta as planilhas e depois eu lanço os valores. (E1, digitadora, 22 anos).

O intervalo é eu com a minha chefe, eu posso chegar qualquer horário antes das 16h, por que é o horário que ela sai, daí pro setor não ficar vazio, no caso para ter alguém pra atender sempre... **pra empresa não tem diferença, é pro setor.** (E1, digitadora, 22 anos).

Sim, tem a diretora e têm os servidores que passam o serviço, tudo eles tem o controle. Eles olham na planilha tudo o que a gente faz, daí aí eles veem se tem algum erro, se não tem, se tem que corrigi, eles veem se fui eu ou eles. Mas é sempre bem tranquilo, se eu tiver alguma dúvida, **posso sentar e perguntar, perguntar várias vezes, eles sempre vão me responder, com a maior tranquilidade.** (E3, digitadora, 26 anos).

Na recepção quando eu tinha alguma dúvida, eu identificava de qual setor era, daí eu entrava lá, pegava a informação com servidor e passava para a pessoa. Às vezes eu chamava o servidor para atender né... **Eu me reportava aos servidores.** (E10, digitadora, 29 anos).

Já a relação com os demais trabalhadores terceirizados conforme relatos abaixo verifica-se que é uma relação distante, que não há muito contato. A entrevista E3 refere à importância da união entre os colegas, porém há entraves quanto a quem é a favor da empresa e quem não é assim, não conseguem se mobilizar.

A gente tinha que ser mais unidas, nós somos 42 digitadores e não somos unidos, se fossemos unidos não conseguiríamos bem mais, talvez mais respeito. Antes tinha mais gente, **então se fossemos mais unidos, pensássemos em conjunto, conseguiríamos mais benefícios, do que**

perder. Como tem uns que são a favor da empresa e outros não, aí fica nessa corda bamba e a gente não tem respeito também. (E3, digitadora, 26 anos).

Com o pessoal terceirizado eu nunca tive muito contato assim, por que a gente bate o ponto e vem pro setor né. Daí eu só tinha contato com as gurias aqui do andar mesmo. Até com as gurias das outras empresas, mas só do andar mesmo. Com o resto do pessoal assim, não. (E4, recepcionista, 32 anos).

Então, **com os colegas da empresa eu só tenho contato mais assim com as meninas da recepção,** eu evito um pouco de descer para o pátio, por que onde tem muita mulher, tem muita fofoca, então eu prefiro ficar mais aqui em cima né. Eu desço bato o meu ponto e volto, almoço e raramente desço pro pátio, não gosto de ficar circulando. (E8, recepcionista, 52 anos).

De maneira geral, a partir das falas das entrevistadas é possível identificar que esta relação triangular é definida pela fragilidade que permeia a relação trabalhista das trabalhadoras terceirizadas. Visto que o contrato de trabalho é com a empresa terceirizada, as trabalhadoras terceirizadas têm a expectativa de que esta é quem deveria responder às suas demandas. Porém, conforme relatado, as trabalhadoras se reportam aos servidores, que consideram como chefes e solucionam os problemas, principalmente, realizando o intermédio entre as trabalhadoras terceirizadas e a empresa.

4.3 IDENTIDADE NO TRABALHO E O SUJEITO ESTRANHO

Parte-se do pressuposto que é nas relações de trabalho, que o trabalhador constrói sua identidade, por meio da construção de relações de pertencimento e cooperação. Porém, entendendo que a expressão *terceirização* provém do latim *tertius*, que seria *o sujeito estranho em uma relação entre outros dois sujeitos*, pode-se afirmar que o terceiro não é essencial para a existência desta relação. Assim, destaca-se que nesta relação triangular, a trabalhadora terceirizada possui uma posição peculiar, tendo em vista que responde a dois setores: a empresa que assina a sua carteira de trabalho e é responsável por garantir os seus direitos trabalhistas e o órgão no qual presta seus serviços.

A entrevista E1 está há sete meses trabalhando e relata que até hoje não assinou o contrato de trabalho. A entrevistada E4 informa que foi demitida de uma hora para outra. Seguem os relatos.

Eu nem assinei o contrato ainda, até hoje. Quando eu fui lá, eles só pediram o meu documento, daí depois falaram que iam trazer a minha carteira de trabalho com o meu contrato e trouxeram só a carteira de trabalho, daí nem questioneei. (E1, digitadora, 22 anos).

Só que no outro dia que eu voltei do vestibular... **eu fui demitida** já no primeiro dia, quando eu cheguei me chamaram lá para assinar, eu fiz o vestibular sai na sexta, quando eu voltei eles **já estavam com a minha rescisão pra assinar, eu nem cheguei a trabalhar**. (E4, recepcionista, 32 anos).

Já as entrevistadas E4 e E10 abordam a questão de estar à disposição para trabalhar em qualquer setor e realizar mais atividades do que acordado inicialmente.

Tu entra **para ficar à disposição assim para o que eles precisarem né**. Daí como eu estava já há três meses eu não sei se eles fazem uma pesquisa no setores que tu passa como volante para ver como é o teu trabalho e daí se tem um posto fixo, se vaga eles vão distribuir as pessoas ali. (E4, recepcionista, 32 anos).

A gente tem a opção: **tu escolhe ou tu pode ir para rua ou tu pode pegar esses dois serviços, concentrar esses dois serviços**, uma pessoa sai e daí tu fica aqui trabalhando nessa divisão em parceria com a secretaria. (E10, digitadora, 29 anos).

As falas acima demonstram que as trabalhadoras terceirizadas estão inseridas em um contexto em que não possuem lugar de fala, assim, reiterando que esta trabalhadora terceirizada é o sujeito não essencial na relação.

Outro aspecto importante na construção da identidade no trabalho é o sentimento de pertença e cooperação. Luciano Martinez (2019) aborda esta questão, conforme segue.

A terceirização desconecta o empregado da empresa que toma os seus serviços e o afasta de quem desenvolve a mesma profissão. Diante de

tantas experiências ocupacionais diferentes, escapará ao empregado terceirizado o sentimento de pertinência em relação a uma determinada profissão. Um terceirizado pode, assim, diante das flutuantes necessidades do mercado, exercer num curto espaço de tempo tarefas que não têm a menor identidade uma com a outra. As Carteiras de Trabalho dos terceirizados são a melhor prova de que eles, sem pouso, saltitam entre construtoras, restaurantes, bancos, condomínios, magazines, supermercados e outros tantos estabelecimentos, como se estivessem a demonstrar, até não mais poder, que a sua instabilidade produz insolidarismo e enfraquecimento sindical com evidente violação da progressividade social (MARTINEZ, 2019, p. 320-321).

Ainda, Vânia Silva e Weslley Ribeiro (2017) comentam:

O trabalhador terceirizado **deixa de pertencer** a um quadro funcional próprio da empresa ou do órgão em que presta seus serviços, a grande maioria com plano de carreira estruturado, perdendo possibilidades de ascensão e de melhorias salariais, para tornar-se um trabalhador sem mais perspectivas dentro do local em que trabalha, que não ostenta o emblema da empresa onde trabalha, como se fosse um remédio genérico, sem marca, que não “veste a camisa do time” e que nada representa para a empresa ou órgão que efetivamente o contrata” (SILVA; RIBEIRO, 2017, p. 160). [grifo meu]

Assim, a seguir, transcrevem-se algumas respostas que ilustram os sentimentos de pertencimento e cooperação.

As entrevistadas E4 e E10 possuem um olhar diferente sobre as relações no trabalho, visto que, eram terceirizadas e agora a primeira é bolsista e a segunda é servidora.

É bem diferente, **assim como terceirizado com o setor assim eu não me sentia pertencente aquele setor, sabe a equipe de funcionários nunca me senti...** Daí como bolsista sim né. Como bolsista tu trabalha com colegas que são bolsistas e terceirizado normalmente é só um dentro do setor né, e o restante da equipe é bolsista ou é servidor. (E4, recepcionista, 32 anos).

Quando eu era terceirizada, tem diferença sim, por que com os servidores parece que a gente tem uma questão mais de cooperação

assim, por que a gente trabalha junto, a gente trabalha pra servir aos alunos da universidade. E quando eu era terceirizada, não sei assim, parece que tinha uma coisa mais individualista dos colegas assim sabe. Era a gente é colega, mas não vamos ter muito contato, digamos assim. Mas o que eu consigo lembrar é que tinha esses afastamentos, as pessoas falavam contigo, **mas parece que não confiavam muito os colegas**. (E10, digitadora, 29 anos).

A entrevistada E9 conforme relato abaixo refere que a empresa aparece somente para questões trabalhistas. Observa-se que ao relatar que a empresa não faz nada pelos trabalhadores, não é possível criar um vínculo de pertencimento em relação à empresa.

Nunca nos convidaram pra nada. **Eles só vêm pra entregar contracheque, cobrar uniforme, só isso, mais nada**. Nunca fez nada assim, de festa, ou alguma coisa pra nós. (Entrevista 9).

A necessidade de apresentar os discursos acima corrobora o referencial teórico apresentado neste estudo. As trabalhadoras terceirizadas não foram questionadas diretamente se se sentem pertencentes ao local de trabalho, mas sim se perguntou como eram as relações no ambiente de trabalho e com a empresa terceirizada. Conforme destacado, anteriormente, nas falas se observa que as trabalhadoras terceirizadas não se sentem pertencentes ao ambiente de trabalho, uma das justificativas é por não participarem diretamente no trabalho do setor. Quanto à empresa, um achado interessante é que as trabalhadoras referem-se sempre como “eles”, aparentam por não possuírem um contato diário com ela, o que justifica o sentimento de não pertencimento.

Ainda, destaca-se a fala da entrevistada E10, que trabalhou como terceirizada e atualmente é servidora da universidade, que através de muito esforço, reconhece ser a exceção neste meio, mas que valida que a partir das relações no trabalho, por meio da cooperação e do pertencimento, o trabalhador constitui uma identidade no trabalho.

[...] Eu tenho muito orgulho de como eu cresci aqui dentro, foi muito bom e às vezes a gente nem se dá conta né. Eu fui fazendo as coisas, fui indo, vou fazer esse concurso aqui e a gente não se dá conta, mas agora olhando assim quando a gente olha a trajetória, de um emprego como terceirizada

depois servidora, sabe como isso muda a vida. Têm uma colega também que na época era terceirizada e entrou no mesmo concurso que eu, é bom, às vezes a gente conversa de como era antes como terceirizada e agora. Estamos no mesmo local, mas teve toda uma transformação [...].(E10, digitadora, 29 anos).

Através das respostas obtidas constata-se que a existência de um vínculo de pertencimento e cooperação se torna difícil. Conforme Dejours (2001), o processo de construção da identidade ocorre nas relações de trabalho, é nesta relação que o indivíduo se sentiria pertencente à instituição, assim desenvolvendo a sua identidade no trabalho. Portanto, observa-se que em relação à empresa terceirizada as digitadoras e recepcionistas não estabelecem um vínculo de pertencimento e cooperação, haja vista que a empresa não se faz presente no cotidiano de trabalho. Da mesma forma ocorre este vínculo com as colegas terceirizadas, elas não possuem espaços de integração e em cada setor trabalham poucas terceirizadas, duas a três, assim, estabelecem pouco contato com os seus pares. Já em relação ao setor que atuam, percebe-se que o vínculo criado é com os servidores, há um sentimento de cooperação, porém não se sentem pertencentes ao ambiente. Parte-se do pressuposto que este sentimento de não pertencimento se dá pelo fato destas trabalhadoras terceirizadas não estarem inseridas na rede de benefícios que os servidores possuem e pelo vínculo de contratação ser diferente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio deste estudo, buscou-se analisar como ocorre o processo de construção da identidade no trabalho de trabalhadoras terceirizadas em uma universidade pública, pela ótica das trabalhadoras terceirizadas. Tendo em vista que esta trabalhadora possui uma relação peculiar, respondendo a dois setores: a empresa que assina a sua carteira de trabalho e é responsável por garantir os seus direitos trabalhistas e o órgão no qual presta seus serviços.

O método de pesquisa utilizado foi o qualitativo. A técnica de coleta de dados foi a partir de entrevistas semiestruturadas. Assim contribuíram para que as entrevistadas se sentissem mais livres para apontar seus pontos de vista sobre o ambiente e as relações de trabalho.

Em uma primeira análise destaca-se a importância que as trabalhadoras terceirizadas encaram o trabalho terceirizado é uma oportunidade de trabalho a ser mantida frente às dificuldades do mercado de trabalho e considerando as trajetórias de vida. Conforme os dados apresentados entre os anos 2000 e 2013 a contratação de trabalhadores terceirizados foi consideravelmente superior em relação à contratação de funcionários próprios. As trajetórias das trabalhadoras corroboram com essa perspectiva, tendo em vista que a maioria das trabalhadoras terceirizadas conseguiu este trabalho por meio de indicação de algum familiar ou amigo que já trabalhava como terceirizado.

O levantamento da percepção das trabalhadoras terceirizadas sobre as relações no ambiente de trabalho contribui para o alcance do objetivo dessa pesquisa: a construção da identidade das trabalhadoras terceirizadas em uma universidade. Ainda, trouxe um aspecto geral sobre as relações em que as trabalhadoras terceirizadas estão inseridas: relação com a empresa terceirizada, com a universidade, com os servidores e com os colegas terceirizados. Tendo em vista, que de acordo com o referencial teórico apresentado, a identidade é uma construção que se elabora nas diversas relações em que o indivíduo está inserido. No caso em tela, a construção da identidade das trabalhadoras terceirizadas se dá nas diferentes relações que permeiam o trabalho.

Assim, destacam-se algumas observações sobre as relações que colaboram para a construção da identidade das trabalhadoras terceirizadas. A empresa terceirizada é o instrumento da contratação da mão de obra, pois não se faz presente nas relações de trabalho das trabalhadoras terceirizadas. O ambiente de trabalho dentro da universidade muitas vezes não é acolhedor, pois as trabalhadoras terceirizadas relatam que são vistas como diferentes pelos servidores, que não fazem parte do setor. Já no setor em que atuam, percebe-se que a relação com os servidores é boa, mas não se sentem pertencentes ao ambiente.

Ainda, percebe-se que as digitadoras possuem uma relação mais próxima com os servidores do que as recepcionistas, pois realizam um trabalho mais direto com o setor, que demanda uma supervisão e orientação por parte dos servidores. Já as recepcionistas não possuem um contato direto com os servidores, pois somente repassam as ligações recebidas para os devidos setores e direcionam as pessoas que procuram atendimento presencial dentro da Universidade. Assim, diante deste contexto verifica-se a importância das relações, visto que as digitadoras ao possuírem mais contato com os servidores criam com estes uma relação de cooperação.

Portanto, foi possível identificar a importância do trabalho terceirizado e as relações que se constituem neste meio para a construção da identidade das trabalhadoras terceirizadas. O sujeito estranho nesta relação constrói sua identidade alicerçada em diversas relações, algumas vezes conflituosas, mas também, de apoio.

REFERÊNCIAS

- ALENCAR, Marcos. **Qual o significado da precarização do trabalho?** Disponível em: <http://www.trabalhismoemdebate.com.br/2017/04/qual-o-significado-da-precarizacao-do-trabalho/>. Acesso em: 26 dez. 2019.
- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 5. Ed. Ver. E Ampl. São Paulo: Ltr, 2009.
- CAVALCANTE JUNIOR, Ophir. **A Terceirização das Relações Laborais**. São Paulo: Ltr. 1996.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17 ed. São Paulo: Ltr, 2018.
- DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Parcerias na Administração Pública: concessão, permissão, franquia, terceirização, parceria público-privado e outras formas**. São Paulo: Atlas, 2008.
- DRUCK, G; ANTUNES R. **A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra**. O Social em Questão - Ano XVIII - nº 34 – 2015.
- DUBAR, Claude. **A socialização: construção das identidades sociais e profissionais**. SP: Martins Fontes, 2005.
- GHISLENI, Angela Peña. **A contribuição da identidade no trabalho na construção da identidade profissional: Uma análise de fisioterapeutas atuantes em Unidades de Terapia Intensiva**. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia, do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2010.
- GIOSA, Livio Antonio. **Terceirização: uma abordagem estratégica**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 1999.
- GIRARDI, Dante. **A terceirização como estratégia competitiva nas organizações**. Coletânea Gelre. – Série estudos do trabalho. [Florianópolis], 2006. Disponível em: <http://gelre.com.br/wp-content/uploads/2016/01/Estudo_Terceirizacao.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2019.
- GODOY, Claudia Guimarães Pedro; MASCARENHAS, Mônica Cristina Karl; PINTO, Sylvia Regina Caldas Ferreira. **Ética e Relações Interpessoais entre Servidores e Terceirizados**. 2007. TCC (Graduação) – Curso de Pós Graduação em Gestão de Pessoas, Fundação Instituto de Administração – FIA, Brasília, 2007.
- HONNETH, Axel. **Trabalho e reconhecimento: tentativa de uma redefinição**. (2008). Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/civitas/article/view/4321>. Acesso em 26 dez. 2019.

LEIRIA, Jerônimo Souto. **Terceirização – Uma alternativa de flexibilidade empresarial**. Porto Alegre: Ed. Ortiz, 1992.

LEITE, Carlos Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 218.

LOPES, Fernanda Tarabal et al. **O SIGNIFICADO DO TRABALHO PARA OS GARIS: um estudo sobre representações sociais**. 2012. Disponível em: http://revistappp.uemg.br/pdf/PP10/art_2.pdf. Acesso em: 09 dez. 2019.

MOSSI, Thays Wolfarth. **“O Futuro Da Humanidade Que Trabalha”:** **Reconfiguração moral das lutas trabalhistas frente à terceirização**. Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre. 2016.

SILVA, Vânia Mendes Ramos; RIBEIRO, Weslley Carlos. **Terceirização no setor público: um exemplo de direito subjogado à gestão**. Revista Digital de Direito Administrativo, vol.4, n.1, 2017.

Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: / dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos / Secretaria. Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

VALENÇA, Myrian Constantino de Almeida; BARBOSA, Allan Claudius. **A terceirização e seus impactos: um estudo em grandes organizações de Minas Gerais**. Curitiba: Revista de Administração Pública, 2002. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552002000100010&lang=pt. Acessado em: abril, 2018.

APÊNDICE I

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL IFCH – Graduação em Ciências Sociais

Quadro 1: Descrição das trabalhadoras terceirizadas:

Identificação	Escolaridade	Idade	Cargo	Tempo de Serviço na Universidade	Jornada de Trabalho (Semanal)
Entrevistada 1: E1	Ens. Superior Incompleto	22	Digitadora	7 meses	30
Entrevistada 2: E2	Ens. Médio Completo	56	Digitadora	9 anos	30
Entrevistada 3: E3	Ens. Superior Completo	26	Digitadora	4 anos	30
Entrevistada 4: E4	Ens. Superior Incompleto	32	Recepcionista	5 anos	40
Entrevistada 5: E5	Ens. Superior Incompleto	19	Recepcionista	2 anos	30
Entrevistada 6: E6	Ens. Médio Completo	54	Recepcionista	20 anos	30
Entrevistada 7: E7	Ens. Médio Completo	20	Recepcionista	1 ano e 7 meses	40
Entrevistada 8: E8	Ens. Superior Completo	52	Recepcionista	2 anos	40
Entrevistada 9: E9	Ens. Superior Completo	48	Digitadora	3 anos	30
Entrevistada 10: E10	Ens. Superior Completo	29	Digitadora	3 anos e 6 meses	30

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

APÊNDICE II

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
IFCH – Graduação em Ciências Sociais

Trabalho de Conclusão de Curso: **“A construção da identidade das trabalhadoras terceirizadas em uma universidade pública”**

Roteiro de entrevista semiestruturado

1. Nome: _____
2. Data: _____ N°: _____
3. Formação: _____ Idade : _____
4. Trajetória de trabalho: _____
5. Atividades que desenvolvem no setor: _____
6. Como é um dia de trabalho?: _____
7. Como é o ambiente de trabalho?: _____
8. Como é a relação com a empresa terceirizada?: _____
9. Dúvidas referente ao trabalho, como são resolvidas?: _____