

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS
CENTRO DE ESTUDO SUPERIORES DE PARINTINS
LICENCIATURA EM HISTÓRIA

Rômulo Viana de Lima

História e memória da terceirização: Perspectivas sociais de trabalhadores terceirizados
no município de Parintins/AM

PARINTINS – AM

2019

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS
CENTRO DE ESTUDO SUPERIORES DE PARINTINS
LICENCIATURA EM HISTÓRIA

História e memória da terceirização: Perspectivas sociais de trabalhadores terceirizados no município de Parintins/AM

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao curso de Licenciatura em História/UEA no Centro de Estudos Superiores de Parintins – CESP/UEA como pré-requisito para obtenção do título de licenciado em História. Sob orientação da prof^o Dra., Monica Xavier de Medeiros

PARINTINS – AM

2019

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS – UEA
CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE PARINTINS – CESP
CURSO DE LICENCIATURA EM HISTÓRIA

**História e memória da terceirização: Perspectivas sociais de
trabalhadores terceirizados no município de Parintins/AM¹**

Rômulo Viana de Lima²
Mônica Xavier de Medeiros³

Resumo:

Este artigo tem como objetivo analisar as vivências de trabalhadores terceirizados que atuam na Universidade Federal do Amazonas (UFAM) e Universidade Estadual do Amazonas (UEA) no município de Parintins. Foi necessário fazer pesquisa com trabalhadores que já atuam mais tempo nesse modelo de trabalho, para que pudéssemos compreender o recorte temporal, com isso, cada um que contribuiu para a pesquisa tem mais de três anos de atuação. A metodologia de pesquisa aplicada é baseada na história oral, embasado no teórico Alessandro Portelli, bem como também baseado no teórico Ricardo Antunes, assim, foram realizadas entrevistas com funcionários. Inicialmente foram realizadas entrevistas para traçar o perfil pessoal e profissional dos trabalhadores. O contexto social desses trabalhadores demonstra que a terceirização traduz um cenário precário e com uma série de problemáticas acerca das necessidades básicas dos trabalhadores que precisam ser supridas, mas que infelizmente são deixadas em segundo plano ou até mesmo esquecidas pela falha no compromisso do empregador com o empregado.

Palavras-chave: Terceirização; Trabalhadores; Parintins.

I. Introdução

Esta pesquisa visa problematizar as condições de vida de trabalhadores que atuam em empresas terceirizadas no município de Parintins⁴, especificamente as lotadas em órgãos públicos. Dessa forma, buscou-se trabalhar, mais precisamente, nas duas

¹ Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao curso de Licenciatura em História/UEA no Centro de Estudos Superiores de Parintins – CESP/UEA como pré-requisito para obtenção do título de licenciado em História.

² Acadêmico. Rômulo Viana de Lima, acadêmico do curso de licenciatura em História da Universidade do Estado do Amazonas CESP/UEA. romulolimads@gmail.com

³ Orientadora. Doutora em História Social pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. Professora do curso de licenciatura em História do CESP/UEA. mxdmedeiros@uea.edu.br

⁴ Parintins, Município brasileiro localizado no interior do Estado do Amazonas. É a segunda cidade mais populosa do estado, com 113.168.000 habitantes conforme estimativas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2018.

universidades públicas situadas no município, que são: Universidade do Estado do Amazonas (UEA) e a Universidade Federal do Amazonas (UFAM).

Na UEA, estão alocadas sete empresas terceirizadas, sendo elas: RM Service⁵, LG Serviços⁶, Tupã⁷, CONDASP⁸, Amazonas Security⁹, MDC¹⁰ e a Alpes¹¹.

Com isso, é possível somar um total de quarenta e cinco funcionários que atuam no serviço terceirizado na Universidade do Estado do Amazonas em Parintins. E os trabalhos realizados por estes funcionários manifestam-se em serviços que são de extrema importância para o funcionamento dessa instituição.

É preciso ressaltar o fato de que a pedido de alguns entrevistados foi necessário usar codinomes para eles não serem identificados, pois temiam represálias, por conta de estarem vinculados no momento da realização da entrevista às empresas que prestam serviços aos órgãos selecionados para a pesquisa. Em respeito a eles e para não prejudicá-los foi tomada essa decisão de uso de codinomes.

Durante o andamento da pesquisa, houve demissões dos funcionários da empresa RM, onde estão incluídos dois dos entrevistados que contribuíram para nosso trabalho. Os mesmos relataram que a empresa estaria com contrato finalizado com a UEA, por causa disso, houve o encerramento dos seus contratos com a empresa.

Já na Universidade Federal do Amazonas, estão alocadas quatro empresas terceirizadas, são elas: ADAP¹², AIGP¹³, Bom gourmet¹⁴ e SMS Serviços Gráficos¹⁵.

Ao todo são quarenta e seis funcionários terceirizados atuando na Universidade Federal do Amazonas – UFAM em Parintins. Assim como na UEA, esse total de funcionários exercem atividades essenciais para o funcionamento da UFAM.

O tema da pesquisa foi elaborado pela relação que se faz presente no meu dia a dia por razão da minha profissão atual, onde estou exercendo a função de agente de

⁵ **RM Service:** 10 funcionários (5 homens e 5 mulheres);

⁶ **LG Serviços:** 04 Funcionários (02 homens; 02 mulheres);

⁷ **Tupã:** Presta serviços ao Restaurante Universitário (RU), com 10 funcionários (05 homens e 05 mulheres).

⁸ **CONDASP:** 03 funcionários alocados para serviços de recepcionistas e motorista, sendo 03 homens.

⁹ **Amazonas Security:** Presta serviços de vigilância armada, possui 10 funcionários homens.

¹⁰ **MDC:** Presta serviços de portaria, com 08 funcionários homens.

¹¹ **ALPES:** Presta serviços de reprografia, com 02 funcionários homens.

¹² **ADAP:** Atua com serviço de limpeza e serviços gerais, tendo 15 funcionários (05 homens e 10 mulheres).

¹³ **AIGP:** Possui 20 funcionários (19 homens e 01 mulher), 14 agentes de portaria, 02 artífices, 02 operadores rurais, 01 motorista e 01 copeira.

¹⁴ **Bom Gourmet:** Presta serviços para o restaurante universitário (RU), com 09 funcionários (06 homens e 03 mulheres).

¹⁵ **SMS Serviços Gráficos:** Presta serviços de reprografia com 02 funcionários homens.

portaria, prestando serviços para a Universidade Federal do Amazonas – UFAM, através de empresa terceirizada, no município de Parintins.

A terceirização é uma forma de organização estrutural que permite que uma empresa privada ou entidade governamental transfira a outra empresa suas atividades com o objetivo de reduzir sua estrutura operacional, diminuindo custos e economizando recursos, porém precisamos investigar de que forma essa situação afeta o trabalhador.

O primeiro ensaio da terceirização no Brasil surgiu não como a lei, não mais em vigor, a qual autorizava a contratação apenas por parte dos bancos da figura do segurança, através de uma empresa de vigilância. Em 1974, a lei 6.019, que criou o chamado de trabalho temporário, foi o primeiro instrumento legal no Brasil a autorizar a terceirização. (JUSBRASIL, 2019). Sendo o primeiro instrumento que legalizou o uso da terceirização no país, mas que só poderia ser aplicado em duas hipóteses que eram em caso de acréscimo extraordinário de serviço ou em casos de substituição de um colaborador regular e permanente.

A legislação, primeiramente, permitiu a utilização do modelo de terceirização para contratação de funções que atendiam as atividades meio, porém ocorreram mudanças após a nova legislação vigente, sancionada em 31 de março de 2017, denominada Lei da Terceirização. Em contexto de crise na economia, essa lei permite uma nova ordem de flexibilização das relações de trabalho dando a possibilidade de terceirização ampliada e irrestrita, sendo assim conduziu a redução de garantias reais e de procedimentos compensatórios para os trabalhadores terceirizados. (JUSBRASIL, 2019)

Um exemplo de divisões hierárquicas dentro destas instituições são as próprias divisões funcionais, como os trabalhadores dos serviços gerais, seguranças, entre outros, que atuam nas atividades meio, onde há um constante descaso acerca de problemas relacionados a atrasos salariais, manutenção dos fardamentos, os próprios materiais de uso pessoal, como equipamentos de proteção individual e materiais que são necessários para execução de atividades que, muitas vezes, não tem disponíveis na instituição, deixando assim o trabalhador tendo que improvisar e, em muitas vezes, isso acaba acarretando pequenos ou até mesmo graves acidentes de trabalho.

Com o modelo da terceirização crescente no Brasil se expandido durante o século XXI, é possível notar como isso já se faz presente na cidade de Parintins com atuação mais direta nas instituições públicas municipais, estaduais e federais, onde

podemos encontrar atuando nessas instituições, pessoas que trabalham diretamente nas atividades meio.

As instituições fazem o contrato com empresas terceirizadas, para execução de atividades fins, porém o fato é que a infração já inicia nesse ponto, pois, mesmo que a legislação não coloque isso em vigor, ocorre de fato essa execução nos fins das contas, onde o trabalhador executada serviços que se enquadram nessas atividades meio, onde estas empresas têm atuação no asseio e conservação desses logradouros. Será precisamente nessas instituições que abordaremos nesta pesquisa, onde estão atuando diretamente as pessoas selecionadas para as entrevistas. Sobre a terceirização:

A precarização social contemporânea do trabalho torna-se o centro das transformações produtivas do capitalismo em suas várias dimensões. Nesta última década no Brasil, o crescimento e a difusão da terceirização a reafirmam como uma modalidade de gestão, organização e controle do trabalho num ambiente comandado pela lógica de acumulação financeira que, no âmbito do processo, das condições e dos mercados de trabalho exige total flexibilidade em todos os níveis; ela institui um novo tipo de precarização que passa a dirigir a relação capital-trabalho em todas as suas dimensões (DRUCK, 2011, p. 16-17).

A partir das reflexões de Druck (2011), entendemos a terceirização como lógica de gestão comandada pelo capital através da utilização de mão-de-obra de baixo custo para essas empresas, que causa também a desvalorização do trabalho. Essa iniciativa que parte dos empresários e vem crescendo gradualmente no serviço público, tem tido efeito negativo para o trabalhador, que em geral passam a buscar alternativas para compor sua renda (bicos), não mais diante do trabalho formal, mas das alternativas que impulsiona a informalidade.

No caso brasileiro, constata-se uma verdadeira epidemia nas últimas duas décadas, que contaminou a indústria, os serviços, a agricultura, o serviço público, generalizando-se não só para as chamadas atividades-meio, mas também para as atividades-fim. No campo – da organização do trabalho – evidencia-se, através da terceirização, condições de trabalho e salário que definem trabalhadores de primeira e segunda categorias, como porta para o trabalho análogo ao escravo, e a discriminação se dá não apenas por parte da empresa contratante, mas também entre os próprios trabalhadores contratados diretamente e os chamados “terceiros”, cuja a denominação já revela a distinção ou a condição à parte, de fora, externa (ANTUNES; DRUCK, 2013, p. 17).

No âmbito da metodologia, a necessidade do uso da História Oral na pesquisa é pertinente para que possamos compreender as condições de vida e trabalho do

personagem ou dos personagens que contribuíram com suas narrativas para a análise da situação do trabalhador terceirizado em Parintins.

Para que eu pudesse começar minhas entrevistas, bem antes disso, passei a observar o ambiente dessas instituições onde as pessoas entrevistadas atuam, até mesmo para entender a importância do serviço que elas prestam. Fez-se necessário ter essa observação para construção de uma visão crítica acerca de alguns pontos que serão colocados nas entrevistas, bem como na própria elaboração do desenvolvimento da pesquisa, pois para que eu pudesse construir as perguntas foi necessário ter noção do que ocorre dentro dessas instituições, no que diz respeito as relações sociais e de trabalho dos entrevistados.

As entrevistas são necessárias para a compreensão dos fatos recorrentes à vida social de cada entrevistado, bem como, serem colhidos os dados e os fatos vivenciados por cada um de acordo com as atividades decorrentes das suas funções, nas empresas que prestam serviços terceirizados. Assim, pode-se conhecer a realidade de cada um, visto que, os relatos serão construídos a partir da oralidade diante das entrevistas realizadas com estes.

Para que fossem analisadas as entrevistas, fez-se necessário ter a compreensão não somente das características sociais de cada um destes trabalhadores e de suas atividades usando a observação como meio de compressão dos fatos e dessas realidades sociais, mas também foi importante compreender a importância da História Oral como metodologia de pesquisa:

A História Oral e as memórias, pois, não nos oferecem um esquema de experiências comuns, mas sim um campo de possibilidades compartilhadas, reais ou imaginárias. A dificuldade para organizar estas possibilidades em esquemas compreensíveis e rigorosos indica que, a todo momento, na mente das pessoas se apresentam diferentes destinos possíveis. Qualquer sujeito percebe estas possibilidades à sua maneira, e se orienta de modo diferente em relação a elas. Mas esta miríade de diferenças individuais nada mais faz do que lembrar-nos que a sociedade não é uma rede geometricamente uniforme como nos é representada nas necessárias abstrações das ciências sociais, parecendo-se mais com um mosaico, um patchwork³, em que cada fragmento (cada pessoa) é diferente dos outros, mesmo tendo muitas coisas em comum com eles, buscando tanto a própria semelhança como a própria diferença. É uma representação do real mais difícil de gerir, porém parece-me ainda muito mais coerente, não só com o reconhecimento da subjetividade, mas também com a realidade objetiva dos fatos (PORTELLI, 2009, p. 8-9).

A História Oral traz uma proposta marcante e positiva, pois os pesquisadores conseguem compreender diferentes narrativas sobre um mesmo fato histórico, através de diferentes versões. Portanto a História Oral trabalha também com a subjetividade, pois as pessoas lembram a partir de seus pontos de vista, experiências socialmente compartilhadas.

A oralidade está presente em diferentes situações e momentos do nosso cotidiano, assim como na construção histórica e social de uma sociedade, relatados através de fatos contados por personagens que fizeram ou fazem parte dos acontecimentos. (PORTELLI, 2009, p. 306)

Esse, então, é o motivo que se faz necessário para a compreensão dos estudos acerca da História Oral, para dar além da legitimidade na construção destes fatos históricos, possibilitar a própria legitimidade da pesquisa a ser desenvolvida através das entrevistas realizadas.

Nas entrevistas foram apresentadas de forma oral perguntas que tinham como finalidade compreender o histórico social desses trabalhadores, bem como entender suas diversas dificuldades e, também, sua estruturação econômica a partir do ingresso no mercado de trabalho que é dado a partir dessas empresas terceirizadas.

Durante a elaboração da pesquisa, foi importante entender através das entrevistas o quanto os trabalhadores têm necessidade de obter melhorias em relação ao seu bem estar social, como também na própria melhora econômica. O trabalho como dimensão humana tem a prerrogativa de propor uma qualidade de vida ao ser humano, que se deteriora quando este está desempregado, isso convém relacionar com suas necessidades do dia a dia. A inserção no mercado de trabalho, faz com que o trabalhador possa ter poder aquisitivo e com isso o poder de compra, esse é efeito do capital que fomenta essas características que giram em torno de uma sociedade capitalista.

As entrevistas foram o pontapé inicial para o desenvolvimento da pesquisa de campo, que permitiu obter as fontes necessárias para compor o conteúdo da pesquisa e de onde saíram os resultados para alcançar os objetivos almejados durante o percurso da mesma.

Foi necessária a escolha dos locais onde iria selecionar as pessoas para as entrevistas, locais estes que deveriam ter empresas terceirizadas atuando, então optou-se por selecionar pessoas da Universidade do Estado do Amazonas – CESP/UEA e da Universidade Federal do Amazonas – UFAM/ICSEZ, por se tratarem de locais que

possuem empresas atuantes de forma terceirizada, nos mais diversos setores e serem instituições relevantes no âmbito da educação e pesquisa.

Devido as pessoas estarem atuando em seus determinados postos de trabalho, foram dados codinomes aos entrevistados, para manter o sigilo evitando que sofram qualquer tipo de represálias ou assédio moral, temendo também a perda de seus empregos que são de extrema importância para suas vidas e suas famílias.

A primeira pessoa por quem iniciei as entrevistas foi a senhora Joana, natural de Parintins, 49 anos, mãe de oito filhos, ela atua há quatro anos e dez meses na empresa ADAP¹⁶, que presta serviços para a Universidade Federal do Amazonas – ICSEZ UFAM Parintins. Ela exerce a função de auxiliar de serviços gerais. A escolha dela para entrevista se deu diante das observações da história dela, que me permitiram selecioná-la para responder as perguntas.

A segunda pessoa a ser entrevistada foi a senhora Lia, 40 anos de idade, mãe de três filhos, natural de Parintins. Ela atua como serviços gerais há quase 15 anos, prestando serviços para Universidade do Estado do Amazonas – UEA/CESP, sendo que está atualmente na empresa RM¹⁷, há cinco anos.

A terceira pessoa a ser entrevistada foi o senhor Feliz, 34 anos, natural de Parintins, pai de dois filhos. Está há nove anos trabalhando como serviços gerais, prestando serviços através de empresas terceirizadas para Universidade do Estado do Amazonas – UEA/CESP, sendo que está atuando atualmente pela empresa RM há cinco anos.

A partir das entrevistas, foi possível abstrair diferentes concepções acerca da trajetória de vida de cada um. Os relatos de cada entrevistado mostram que o trabalho é de suma importância na vida de cada um, até mesmo pelo fato do bem estar social e econômico, pois é através do trabalho que todos eles puderam de forma positiva ter alguma melhoria, seja em relação a ajuda na economia da família, seja na realização pessoal.

As entrevistas foram realizadas nos locais de trabalho dos mesmos, que foi escolha dos próprios entrevistados, por se sentirem mais à vontade e até mesmo pela

¹⁶ A empresa ADAP Serviços de Limpeza e Terceirização, com sede localizada na cidade de Manaus, na avenida Nilton Lins, nº 999, Parque das Laranjeiras. Fone: 92 33023792, e-mail: adap@adapservicos.com.br atua desde 2008 no seguimento de serviços de terceirização, limpeza e conservação.

¹⁷ A empresa RM Service Center, está localizada no endereço, Rua Maria Augusta Penido, número 152 – Filadélfia, Betim, Minas Gerais. Telefone para contato da empresa é (031) 2572-1270. E-mail: administracao@rmservice.com.br a empresa atua desde 2002, na prestação de serviços de manutenção e montagem nas áreas de elétrica, mecânica e industrial.

questão dos afazeres fora do ambiente de trabalho deles, o que não foi um problema para o desenrolar das respostas dadas, permitindo, assim, a coleta de dados importantes para a pesquisa.

Nessa pesquisa levamos em conta o histórico da terceirização ao longo do século XX, início do século XXI, a partir da introdução dessa modalidade de serviço no Brasil e levantando dados de lutas e conquistas dos trabalhadores ao longo da história, trazendo para realidade atual e presente no município de Parintins, podendo então compreender melhor a partir desta pesquisa as condições de vida desses trabalhadores:

O capitalismo em suas décadas mais recentes, vem apresentando um movimento tendencial em que terceirização, informalidade, precarização, materialidade e imaterialidade são mecanismos vitais, tanto para a preservação quanto para a ampliação de sua lógica (ANTUNES; DRUCK, 2013, p. 13).

Partimos da concepção da História Social, que tem por finalidade conhecer fatos do cotidiano de trabalhadores a partir da atuação destes nas empresas privadas que prestam serviços terceirizados à órgãos públicos instalados no município de Parintins-AM, buscando trazer dados à pesquisa através de observação e das entrevistas feitas com esses trabalhadores.

O artigo se estrutura em cinco tópicos: *I. Gênero e Terceirização; II. Segurança do Trabalho e Precarização; III. Informalidade e Precarização; IV. Remuneração, atrasos e falta de compromisso com o trabalhador e V. Estrutura organizacional e padrão de gestão.* Nesse momento, é proposta toda uma construção acerca do que queríamos trazer de novo para o contexto da terceirização, através do que encontramos mais próximo de nós, e que muitos ainda não possuem um olhar crítico acerca do mundo do trabalho e da terceirização e suas divisões.

Vivências e perspectivas sociais do trabalhador terceirizado em Parintins

Em decorrência das crises do capital, que tem dado efeito para que a informalidade, terceirização e precarização do trabalho nas áreas mais distintas, ocorrem mudanças em setores de serviços seja nas empresas privadas como também nos setores públicos, de modo que impulsiona o uso de mão-de-obra barata, bem como uma

desvalorização do trabalho, visto que o trabalhador passa a ter menos direitos garantidos, causando assim uma informalidade exacerbada no mercado.

O preço disso é o aumento do desemprego, que acarreta uma série de problemas sociais, influencia na economia do país e afeta diretamente na vida das pessoas que acabam por buscar alternativas informais de trabalho e de ganho, o que contribui com a produção de um contexto de desconstrução do trabalho formal.

Estamos portanto, diante de uma nova fase de desconstrução do trabalho, sem precedentes em toda era moderna, que amplia os diversos modos de ser da informalidade e da precarização do trabalho, e esse, por sua vez, revelam um processo de metamorfose da velha e histórica precariedade. A informalidade não é sinônimo de precariedade, mas sua vigência expressas formas de trabalhos desprovidos de direitos e, por isso, encontra clara sintonia com a precarização. Apontar suas conexões, suas inter-relações e suas vinculações é, entretanto, imprescindível. Se no século XX presenciemos a vigência da *degradação do trabalho*, nas últimas décadas do século XX e início do XXI, estamos diante de novos modos de ser e modalidades de precarização, da qual a terceirização tem sido um dos elementos mais decisivos (ANTUNES; DRUCK, 2013, p. 16).

Contudo, a preocupação do mercado em manter o capital vivo e sem grandes perdas, faz com essas características de desconstrução e desvalorização do trabalho sejam cada vez mais evidentes e crescentes no dia a dia. Tudo isso em soma das faltas de políticas públicas para suprir a necessidade de trabalho de uma grande parte da população, permite todo um contexto de declínio em relação ao número de trabalhadores formais no Brasil. Atualmente o mercado de trabalho brasileiro tem como tendência o crescimento do trabalho autônomo e “empreendedorismo”¹⁸ individual crescente, isso mostra que o desemprego aumenta a cada dia, diariamente os postos de trabalho ficam mais vazios e as opções também são mais escassas.

Através das entrevistas, foi possível compreender o contexto social acerca da vida dos trabalhadores pesquisados, até mesmo através das observações e ao desenrolar das entrevistas ficou notável que as perspectivas sociais e econômicas que norteiam a vida dessas pessoas têm um paralelo comum. Podemos citar o desejo/expectativa de

¹⁸ O empreendedorismo não deixa de ser uma forma de tentar camuflar a falta de emprego, onde o trabalhador passa a se sentir dono do seu próprio negócio, porém, os lucros muitas vezes não suprem suas necessidades, a situação informal precária continua, mesmo que o trabalhador esteja se sentindo útil, há uma negação de direitos garantidos por lei se este estivesse empregado formalmente.

bem estar através do emprego e do ingresso no mercado de trabalho formal, onde proporciona, de forma geral, aspectos positivos na vida de cada um, porém não podemos deixar de lado as críticas à tendência do capital que englobam a vida dos trabalhadores terceirizados.

O aumento da exploração do trabalhador através da precarização do emprego atende ao aumento de lucro que o capitalismo visa, com isso o trabalhador terceirizado, pode até estar dentro da legalidade do trabalho formal, porém há uma contradição quanto às execuções de direitos garantidos constitucionalmente.

Tendo em vista as condições de vida desses trabalhadores, podemos perceber que as distinções de gênero norteiam várias características, que ao longo das respostas nas entrevistas, vão se tornando explícitas e podemos indicar alguns pontos em comum que irei trabalhar adiante.

É importante ressaltar que a atuação dos trabalhadores terceirizados no quadro funcional das empresas privadas que atuam nos órgãos públicos não tem diferenças dos que atuam dentro de empresas privadas. Isso é demonstrado através de dados históricos acerca dos primeiros passos da terceirização no Brasil, tal como é relatado no artigo de Patrícia Maeda “*Terceirização no Brasil: histórico e perspectivas*” que fala sobre a sua pesquisa relacionada à terceirização no setor privado, mas que traz dados da terceirização no setor público:

Nosso objeto de estudo é a terceirização no setor privado, no entanto, não há como ignorar que foi no setor público que a terceirização teve seu primeiro avanço no campo da legalidade. E foi exatamente no período da ditadura militar que surgiu o primeiro ataque ao modelo ordinário de contrato de trabalho firmado entre empregado e empregador: o Decreto-Lei n. 200/1967, que versava sobre a organização administrativa da União, e introduziu a noção de descentralização administrativa, distanciando o trabalhador daquele para quem ele prestava serviços, ou seja, o Estado. Dessa maneira, a União pode contratar com empresas da iniciativa privada “a realização material de tarefas executivas”, institucionalizando a triangulação entre tomadora de serviços e trabalhador, com a intermediação de empresa interposta. A posterior promulgação da Lei n. 5.645/1970 supriu a falta de definição das chamadas “tarefas executivas” mencionadas no art. 3º, parágrafo único, do Decreto-Lei n. 200/1967, complementando sua redação (MAEDA, 2016, p. 130).

A triangulação refere-se à ligação do trabalhador não ser mais com o Estado, através do contrato direto com o órgão público, mas sim com a empresa terceirizada contratante. Essa situação acarreta a possibilidade de não cumprimento de direitos e

deveres trabalhistas, cuja ação direta em ações judiciais, serão tratadas diretamente com estas empresas, o que demonstra uma fragilização em torno de um eventual processo judicial.

Podemos refletir então nos impactos causados pelo modelo de trabalho terceirizado, presente no município de Parintins, usando os dados colhidos através das entrevistas realizadas com esses trabalhadores, onde dividimos nos seguintes tópicos para melhor compreensão do contexto social geral dos trabalhadores terceirizados:

I. Gênero e Terceirização

Citando as mulheres que entrevistei, percebe-se que elas são o arrimo da família, são elas que colocam o sustento do lar, são mães que se dedicam para sustentar seus filhos. São mulheres que deixam seus lares todos os dias para trabalhar, atuando no setor público através da terceirização.

Essas mulheres, antes de ingressarem no trabalho terceirizado, já atuaram em serviços precários pois já haviam trabalhado na informalidade como domésticas em casas de família, pois não tinham suas carteiras de trabalho assinadas, portanto não tinham direitos garantidos ou assegurados.

Podemos observar isso no trecho da entrevista de Joana:

... já trabalhei como doméstica, em casa de família. É... porque eu nunca trabalhei de carteira assinada né, a primeira vez, pra mim foi bom né, por que quando eu trabalhava avulso eu nunca consegui nada na minha vida né, agora depois de trabalhar de carteira assinada, graças a deus eu já consegui né, minhas coisas que eu tive vontade de ter né, eu já hoje em dia eu já tenho¹⁹.

Com isso, é importante o destaque que Nogueira (2004) faz:

Assim, o processo de feminização do trabalho tem um claro sentido contraditório, marcado pela positividade do ingresso da mulher no mundo de trabalho e pela negatividade da precarização, intensificação e ampliação das formas e modalidades de exploração do trabalho. Enfim, é nessa dialética que a feminização do trabalho, ao mesmo tempo, emancipa, ainda que de modo parcial, e precariza, de modo acentuado. Oscilando, portanto, entre a emancipação e a precarização, mas buscando ainda caminhar (NOGUEIRA, 2004, p. 94).

Portanto, o papel da mulher, tratando diretamente das que foram entrevistadas, é de total relevância ao lar, ao ambiente familiar que elas constituem, por conta de serem

¹⁹ Primeira entrevistada; Joana, no dia 10 de junho de 2019, nas dependências da UFAM centro.

mães que buscam melhores condições sociais e econômicas para suas famílias, que através do ingresso no mercado de trabalho, mesmo que limitado e que ainda precário em virtude do não cumprimento de diversos deveres citados no decorrer da nossa pesquisa. A dimensão do trabalho para estas mulheres, mesmo dentro de relações de terceirização, significa a conquista ainda que parcial daquilo que antes, na informalidade, não haviam conseguido e que para elas é algo positivo.

II. Segurança do Trabalho e Precarização;

As condições de segurança ao realizar ou para realizarem atividades específicas, muitas vezes, esbarram nas dificuldades da falta de material adequado para a execução das mesmas, pois há falta de equipamentos individuais de segurança nas instituições pesquisadas. O trabalhador segundo a legislação precisa estar equipado devidamente para executar determinadas atividades. Esse é um fator que foi citado em uma das entrevistas feitas, como fala Feliz:

Bom, primeiro é... é as dificuldades que a gente tem sempre é... de... de, de ter um equipamento adequado, por exemplo, uma manutenção de... de lâmpada, a gente precisa ter o material adequado pra aquele serviço, porque é risco de choque, é risco de queda, então a gente precisa dum material adequado pra gente fazer esse tipo de serviço²⁰.

Para Ricardo Antunes:

No que diz respeito à dimensão ‘condições de (in)segurança e saúde no trabalho’, observa-se que são os terceirizados que sofrem o maior número de acidentes de trabalho e estão mais expostos aos riscos, resultado dos padrões de gestão que desrespeitam o treinamento necessário, as informações sobre riscos, as medidas preventivas, coletivas, etc. (ANTUNES; DRUCK, 2015, p. 27).

É importante ressaltar a relação de irresponsabilidade, tanto por parte da contratante da empresa, que são as instituições públicas, bem como dos responsáveis pela empresa, pelo fato do trabalhador estar ali para executar suas atividades, porém não cabe a ele, ter que tirar do seu salário para comprar os materiais que necessita para utilização e execução dos serviços realizados, pois essa é uma obrigação da empresa.

²⁰ Terceiro entrevistado: Feliz, no dia 17 de junho, nas dependências da UEA,

Falta, portanto, uma fiscalização por parte dos órgãos como a própria Delegacia do Trabalho, que tem sede na cidade de Parintins, bem como do próprio Ministério do Trabalho, que deveria fiscalizar essas situações, que são recorrentes em muitas áreas e dentro dessas instituições públicas que fazem uso dos serviços terceirizados.

III. Informalidade e Precarização

Através dos dados obtidos nas entrevistas, verificou-se que antes mesmo de serem trabalhadores terceirizados, estas pessoas já viviam em condições precárias, muitas delas faziam serviços informais, trabalhos domésticos, trabalhos braçais, sem carteira assinada e nenhum direito garantido, o que mostra que já era precária a vida desses cidadãos. Nesse sentido, o trabalhador percebe como uma melhoria de vida entrar no mercado formal e ter sua carteira assinada mesmo na condição de terceirizado. No entanto, precisamos observar as diversas contradições colocadas por esta nova situação de *formalidade e precarização*. Feliz e Lia em um trecho de suas entrevistas:

Bom, antes de eu começar a trabalhar nessa área, eu fazia trabalho autônomo com tudo, eu trabalhava em roçar, em capinar, tudo isso aí né um trabalho autônomo mesmo²¹.

Já trabalhei como doméstica, em casa de família, mas não era carteira assinada²².

Dessa forma Ricardo Antunes diz que:

A informalidade não é sinônimo de precariedade, mas a sua vigência expressa formas de trabalho desprovido de direitos e, por isso, encontra clara sintonia com a precarização. Apontar suas conexões, suas inter-relações e suas vinculações torna-se, entretanto, imprescindível (ANTUNES; DRUCK, 2015, p. 24).

Diante desse cenário de informalidade, percebeu-se que a noção desses trabalhadores em relação a estar na informalidade e em ser terceirizado, é de que estão em melhor condição social, pois para eles, estão melhores que antes. Mas, sabemos que as condições de trabalho são precárias, mesmo na formalidade, pois a terceirização trás consigo essa contradição do trabalhador receber salários mais baixos, não ter estabilidade e de sofrer mais acidentes de trabalho. Em função dos baixos salários e para

²¹Primeira entrevistada; Joana, no dia 10 de junho de 2019, nas dependências da UFAM centro.

²²Segunda entrevistada; Lia, no dia 17 de junho, nas dependências da UEA.

garantir uma renda extra acabam por exercer outras atividades precárias, como vendas de cosméticos, serviços domésticos, entre outras atividades.

Como podemos observar nos trechos das entrevistas de Joana e Lia:

Às vezes quando me chamam pra fazer algum serviço né, como o professor sempre ele me chama né? Final de semana pra mim fazer limpeza na casa dele né, ai eu vou²³.

O salário que a gente ganha não é o suficiente pra, principalmente pra mim que sou mãe solteira tenho três filhos, as minhas filhas já tão fazendo faculdade, então preciso de outra renda e eu trabalho com a revenda da Boticário²⁴.

Outro fator que revela essa precarização é o atraso nos pagamentos dos salários dos trabalhadores terceirizados, a demora na manutenção de fardamentos e materiais de segurança e de proteção individual, que muitas vezes, está ligada à falta de fiscalização, o que acaba agravando ainda mais esse tipo de situação.

IV. Remuneração, atrasos e falta de compromisso com o trabalhador.

É importante destacar, o quanto há dificuldades em relação a questão de atrasos de pagamentos desses trabalhadores. É um descompromisso que ocorre por várias vezes, prejudicando totalmente a organização econômica dos mesmos e isso ocorre também pela falta de fiscalização, por parte dos fiscais de contrato que as instituições públicas delegam para cada empresa, bem como dos órgãos de fiscalização do trabalho.

As remunerações que deveriam ser quitadas até o quinto dia útil do mês, muitas vezes ultrapassam a data, o que acaba acarretando um desequilíbrio nas contas e nas despesas destes trabalhadores, que ficam à mercê da boa vontade das empresas de quitarem seus vencimentos, como podemos observar nas falas de Joana, Lia e Feliz:

Precisa melhorar mais um pouco sobre o nosso pagamento né, porque atrasa, por que acho que não é justo isso, a gente trabalhar e quando chega no dia de a gente *arreceber* a gente conta com aquele dinheiro né, que a gente trabalha porque a gente precisa né, então, acho que tem que melhorar no nosso pagamento, só isso²⁵.

²³ Terceiro entrevistado: Feliz, no dia 17 de junho, nas dependências da UEA.

²⁵ Primeira entrevistada; Joana, no dia 10 de junho de 2019, nas dependências da UFAM centro.

As dificuldades, as dificuldades é... o... as vezes é o atraso do salário porque a gente não tem um dia certo, era pra ser quinto dia útil que a gente sabe mas isso é, não existe entendeu? E.. e as vezes a gente tem que tá perguntando um de outro se alguém sabe que se o dinheiro está na conta ou se o dinheiro não está, e isso é um ponto muito negativo né porque a gente tem que saber o dia ou mais ou menos o dia, agora é estranho a gente não ficar sabendo, porque a gente também tem outras pessoas que a gente deve e nossos compromissos pra honrar²⁶.

O impacto negativo é que, quando a gente chega no final do mês que a gente tá pra receber o dinheiro da empresa aí não sai, aí esse já é o impacto negativo que tem a... no... no trabalho, então esse é o impacto negativo aí²⁷.

Sobre essa questão, Antunes e Druck afirmam que:

O desrespeito aos direitos estabelecidos para os empregados com carteira assinada são os mais básicos, como atraso de salários, não depósito do FGTS, atraso do 13º, sem gozo de férias e sem CIPAs. No caso de terceirizados no serviço público, caso estudado em uma universidade federal, mostrou trabalhadores sem férias há dez anos, devido a um rodízio de empresas contratadas que não cumprem os contratos e desaparecem (ANTUNES; DRUCK, 2015, p. 31).

O Art. 7.º da Constituição Federal trata no inciso X – “proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa”, porém no contexto do ambiente de trabalho terceirizado, essa regra não se aplica como deveria de fato e de direito como vimos nas falas dos entrevistados acima, o que permite, portanto, a insatisfação pessoal do trabalhador diante desse quadro, bem como o não cumprimento da lei, colocando em evidencia a precarização dessa modalidade de trabalho.

Foi possível observar que, durante alguns dos meses de pesquisa, houve atrasos salariais, que acarretaram prejuízos para estes trabalhadores, pois além da necessidade de quitar suas dívidas e suas despesas, ainda sofreram com pressões acerca da falta de informação, ou informações desconstruídas acerca do dia em que iriam receber, proporcionando estresse no ambiente de trabalho.

A remuneração que é um direito assegurado pela constituição e é defendido pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), além de dar dignidade para o trabalhador, permite ao mesmo a manutenção da sua dignidade social, portanto com esses atrasos é evidente que esse trabalhador sofre graves consequências por

²⁶ Segunda entrevistada; Lia, no dia 17 de junho de 2019, nas dependências da UEA.

²⁷ Terceiro entrevistado; Feliz, no dia 17 de junho de 2019, nas dependências da UEA.

conta dessa precariedade diante da quebra de um direito que lhe é assegurado em lei.

V. Estrutura organizacional e padrão de gestão

A forma de organização de trabalho diante do cenário da terceirização, através do que percebemos nas observações e entrevistas, é de que há subordinação do trabalhador não apenas em relação às empresas contratantes, mas também em relação à direção dos órgãos públicos, que estão diretamente ligados ao processo de escolha de pessoal que será contratado.

Em relação ao fim e início de novos contratos com novas empresas ganhadoras de licitações, estes trabalhadores muitas vezes deixam de usufruir de benefícios e direitos garantidos, como seguro desemprego ou férias remuneradas, dentre outros. E isso ocorre por conta da saída de empresas que já encerraram seus contratos para entrada de novas empresas, e nessa saída, muitas vezes, não honram seus compromissos trabalhistas.

Ricardo Antunes então diz que a respeito dessa característica:

Uma fenomenologia preliminar dos “modos de ser” da precarização demonstra a ampliação acentuada de trabalhos submetidos a sucessivos contratos temporários, sem estabilidade [...] quer em atividades mais instáveis ou temporárias, quando não na condição de desempregado. Crescentemente, a busca da “racionalidade instrumental” do capital vem impulsionando as empresas à flexibilização das relações de trabalho, da jornada, da remuneração [...] (ANTUNES; DRUCK, 2015, p. 24).

A Lei nº 6.019/1974, apesar de muito resumida diante aos direitos dos trabalhadores temporários, tratava da responsabilidade solidária do tomador de serviços expressa no art. 16. No caso de falência da empresa prestadora de serviços, haveria uma responsabilização dos órgãos contratantes, em cumprir os acordos trabalhistas não quitados por empresas que abriram falência antes de quitar as pendências com os trabalhadores contratados por elas e que atuam nesses órgãos.

Desde a década de 90, a jurisprudência nos tribunais reconhece a responsabilidade subsidiária das empresas/órgãos públicos quando as empresas prestadoras de serviços terceirizados não honravam os direitos trabalhistas. Esse entendimento estava consolidado na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e foi mantido na Lei 13.429/2017 (TAVEIRA, 2018). A responsabilidade subsidiária obriga

que o empregado processe primeiramente a empresa prestadora de serviço e só depois a empresa/órgão público tomador de serviços terceirizados, isso dificulta e prolonga o processo.

Para Ricardo Antunes:

Os padrões de gestão e organização do trabalho, inspirados no toyotismo²⁸, revelam condições extremamente precárias, através da intensificação do trabalho (imposição de metas inalcançáveis, extensão da jornada de trabalho, polivalência, etc.), sustentados na gestão pelo medo, nas formas de abuso de poder, por meio do assédio moral e da discriminação criada pela terceirização. É entre os terceirizados que estas condições de trabalho são piores, com maiores jornadas, maior rotatividade e menor acesso a benefícios (ANTUNES; DRUCK, 2015, p. 27).

A gestão da terceirização é feita pelo governo quando se trata de serviço público, através de licitações e pregões para que sejam feitas as escolhas das empresas terceirizadas, que irão executar os serviços estabelecidos em contrato, elaborados de acordo com a necessidade de cada órgão.

Considerações Finais

Acerca da organização e estrutura dessas empresas buscamos a coleta de dados que demonstram algumas características para que possamos compreender a importância dessa mão de obra, pelo fato das atividades executadas por estes trabalhadores, serem de extrema importância para o funcionamento e manutenção dos órgãos onde atuam. Mas também há de fato uma negação de direitos desses trabalhadores por parte do empregador, o que é percebido através das entrevistas, como atrasos salariais como já citamos, falta de compromisso com a segurança dos mesmos, com isso podemos então dizer que há um descaso com toda uma classe.

O molde usado para a busca incessante pelo lucro, que o capitalismo implanta na sociedade contemporânea, tem reflexo na constituição de novos postos de trabalho, mas que são apenas ganchos para empresários que usufruem do capital público, alocando

²⁸ O chamado toyotismo, se fundamenta num padrão produtivo internacional inspirado na experiência japonesa do pós-guerra e associa-se ao avanço tecnológico, resultado da introdução das técnicas de gestão da força de trabalho próprias da fase informacional, bem como da introdução ampliada dos computadores no processo produtivo e de serviços. Desenvolve-se numa estrutura produtiva mais flexível, através da desconcentração produtiva, das redes de subordinação (empresas terceirizadas) do trabalho em equipe, do salário flexível, das “células de produção”, dos “times de trabalho”, e dos grupos “semiautônomos”, além de exercitar ao menos no plano discursivo, o “envolvimento participativo” dos trabalhadores. (ANTUNES, DRUCK, 2015. p. 14).

suas empresas nos órgãos estatais, e isso ocorre como uma forma de camuflar o uso do dinheiro público para a acumulação de riqueza de poucos, contribuindo para precarização e a construção de um sistema falho em diferentes ocasiões no mercado de trabalho.

É o que bem coloca Ricardo Antunes:

Em síntese, a terceirização é o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil. E se constitui num fenômeno onipresente em todos os campos e dimensões do trabalho, pois é uma prática de gestão/organização/controle que discrimina, ao mesmo tempo que é uma forma de contrato flexível e sem proteção trabalhista. É também sinônimo de risco de saúde e de vida, responsável pela fragmentação das identidades coletivas dos trabalhadores, com a intensificação da alienação e da desvalorização humana do trabalhador, assim como é um instrumento de pulverização da organização sindical, que incentiva a concorrência entre os trabalhadores e seus sindicatos. Além disso, a terceirização põe um “manto de invisibilidade” dos trabalhadores na sua condição social, como facilitadora do descumprimento da legislação trabalhista, como forma ideal para que o empresariado não tenha limites (regulados pelo Estado) no uso da força de trabalho e de sua exploração como mercadoria (ANTUNES; DRUCK, 2015, p. 31).

A terceirização pode até trazer uma falsa impressão de impulsão no mercado de trabalho, porém há diferentes consequências diante ao que diz respeito ao trabalhador e os seus anseios, mesmo com a legislação e mesmo com as lutas sociais que se enquadram toda uma classe, isso faz com que haja a resistência e as lutas ainda persistem por conta da falta de responsabilidade de empresas e até mesmo do Estado, e por conta do sistema que se mostra descompromissado com a classe trabalhadora.

Enfim, a classe trabalhadora que está alocada nessa modalidade de serviço, além da invisibilidade, da precarização e de todo um efeito de pressão que o trabalhador sofre acerca de um sistema que vem há anos lucrando, sem a preocupação do papel social, sem o comprometimento em possibilitar ao trabalhador uma proposta de progressão ou talvez conforto financeiro para que o mesmo possa usufruir de fato de direitos garantidos sejam na Constituição Federal, sejam na própria Consolidação das Leis Trabalhistas.

Fontes:

Entrevistas

FELIZ, 34, entrevista realizada pelo pesquisador do presente TCC nas dependências da UEA. Em 17/06/ 2019.

JOANA, 43, entrevista realizada pelo pesquisador do presente TCC nas dependências da UFAM centro. Em 10/06/ 2019.

LIA, 43, entrevista realizada pelo pesquisador do presente TCC nas dependências da UEA. Em 17/06/ 2019.

Referências bibliográficas

ANTUNES, Ricardo. A Sociedade da Terceirização Total. **Revista da ABET**, v. 14, n. 1, Janeiro-Junho, 2015.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **Revista O Social em Questão** - Ano XVIII - nº 34 – 2015.

JUSBRASIL. **Terceirização: história, detalhes e reflexos**. Disponível em; <<https://cers.jusbrasil.com.br/noticias/197053162/terceirizacao-hitoria-detalhes-e-reflexos>> acessado em 11/jun/2019.

MAEDA, Patrícia. Terceirização no Brasil: histórico e perspectivas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 49, 2016.

PORTELLI, A. **História Oral e Poder**. Conferência no XXV Simpósio Nacional da ANPUH, Fortaleza, 2009.

TAVEIRA, Vinícius de Miranda. **Terceirização após a reforma: quando a tomadora responde solidariamente**. Disponível em: <https://dicastrabalhistas.com.br/2018/04/06/terceirizacao-apos-reforma-tomadora-responde-solidariamente/>. Acesso em 11/nov/2019.