

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
CURSO DE PEDAGOGIA - LICENCIATURA

Camila Dias Martins

**“A incerteza é sempre uma grande companheira nossa”:
Terceirização e precarização do trabalho na Creche da UFRGS**

Porto Alegre
1. semestre
2016

Camila Dias Martins

“A incerteza é sempre uma grande companheira nossa”:
Terceirização e precarização do trabalho na Creche da UFRGS

Trabalho de conclusão de curso
apresentado à Comissão de Graduação
do curso de Pedagogia – Licenciatura da
Faculdade de Educação da Universidade
Federal do Rio Grande do Sul, como
requisito obrigatório para obtenção de
título em Licenciatura em Pedagogia.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Laura Souza Fonseca

Porto Alegre

1. semestre

2016

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, Fora Temer!

RESUMO

O presente trabalho se propõe a analisar de que forma se construíram as relações de trabalho na Creche da UFRGS, considerando o histórico da instituição no que se refere à prestação de serviços terceirizados. Partindo da compreensão de que o processo de terceirização dos contratos na UFRGS esteve inserido em um contexto de reestruturação do serviço público em geral, um aspecto que se destaca nessa análise é a precarização do trabalho, consequente da flexibilização dos contratos. Este trabalho se vale de um conjunto de modos de investigação, que passa pelo estudo da legislação referente ao histórico da terceirização no Brasil, no setor público e na UFRGS; e análise de entrevistas com trabalhadoras da Creche da UFRGS, a partir de roteiro semiestruturado, que permitiram identificar e compreender as relações que se estabelecem entre as funcionárias terceirizadas, as servidoras, a instituição e o trabalho. Foi evidenciado que a terceirização apresenta como consequência imediata a precarização do trabalho na instituição, que se revela principalmente através da hierarquização das trabalhadoras e da negligência na garantia dos direitos trabalhistas, por parte da empresa contratante e referendada pela Universidade.

Palavras-chave: Creche da UFRGS. Terceirização. Precarização do trabalho.

LISTA DE SIGLAS

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

COAAD - Coordenadoria de Assuntos Administrativos

GERTE - Gerência de Serviços de Terceirizados da UFRGS

LDB - Lei de Diretrizes e Bases

NUDECON - Núcleo de contratos

PL - Projeto de lei

PNE - Plano Nacional de Educação

PRORHESC - Pró-Reitoria de Recursos Humanos e Serviços à Comunidade

PRUNI - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas Departamento de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas

UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul

.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 AS CRECHES FEDERAIS E A CRECHE DA UFRGS	12
2.1 CRECHES FEDERAIS	12
2.2 CRECHE DA UFRGS.....	14
3 A TERCEIRIZAÇÃO	17
3.1 CONCEITO: TERCEIRIZAÇÃO	17
3.2 TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL	19
3.3 TERCEIRIZAÇÃO NO PÚBLICO	22
3.4 TERCEIRIZAÇÃO NA UFRGS	25
4 ENTREVISTAS.....	28
4.1 SITUANDO AS ENTREVISTADAS.....	29
4.2 CONSIDERAÇÕES SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO NO ESPAÇO PÚBLICO ..	30
4.3 TERCEIRIZADAS X SERVIDORAS	32
4.4 PERSPECTIVAS E IDEALIZAÇÕES.....	34
4.5 OS PROBLEMAS DA TERCEIRIZAÇÃO	35
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
REFERÊNCIAS	40

1 INTRODUÇÃO

A relação com o mundo do trabalho sempre esteve muito presente em minha vida. Dentro de casa, desde pequena convivi com minha avó, que trabalhou como empregada doméstica boa parte de sua vida, até minha mãe completar 16 anos e progressivamente assumir para si – e, mais tarde, juntamente com meu pai – o sustento da família. Sempre percebi uma tristeza no olhar de minha avó e sei que é também consequência das suas vivências e relações de trabalho, que sempre a colocaram em um lugar menos privilegiado, enfraquecendo sua autoestima e condicionando a uma posição de passividade nas relações sociais. Poucas vezes a vi se posicionar sobre o que gostava ou não, o que queria ou não, abstendo-se de suas vontades, disposta a acatar as decisões de outros sem questionar. Minha mãe e meu pai também sempre trabalharam muito para sustentar os cinco filhos e minha avó, dessa forma considero que o trabalho está nas minhas raízes, na minha e nas diversas histórias como a de minha avó e meus pais.

Como aluna de escola pública, pouco ouvi sobre as possibilidades conseguir uma vaga em uma universidade – muito menos a universidade pública – e seguir os estudos na Educação Superior, logo nunca cogitei a ideia de prestar vestibular. Ao terminar o ensino médio tive minha primeira relação formal com o mundo do trabalho, recebendo R\$1,68/hora com contrato temporário terceirizado em uma loja de roupas. Em minha trajetória trabalhei em diferentes espaços, principalmente no meio empresarial e comércio, sendo a maioria das minhas experiências com contratos terceirizados. Nestes, há grande diferença nas condições de trabalho em comparação aos trabalhadores contratados diretamente, que evidenciam a precarização do trabalho do terceirizado: atraso de salários e vale-transporte, disparidade do valor pago ao terceirizado com relação ao contratado da empresa, a diferenciação na alimentação, a hierarquização dos trabalhadores conforme o contrato.

O trabalho foi durante muitos anos minha prioridade de vida. Em 2007, ainda trabalhando, me abri à perspectiva de iniciar um curso superior e comecei a graduação em História (licenciatura) em uma faculdade privada de Porto Alegre,

destinando e a maior parte do salário ao pagamento das mensalidades. Por vários motivos, incluindo as dificuldades em pagar pelos estudos, evadi no ano de 2009. Em 2008 uma amiga muito próxima foi aprovada no vestibular da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) na primeira turma de cotistas oriundos de escolas públicas e um dos meus irmãos ingressou na mesma universidade dois anos depois. No ano de 2011 prestei meu primeiro vestibular na UFRGS, apesar de considerar que possibilidade de aprovação era remota, já que compreendo as defasagens do meu processo de escolarização, como estudante de escola pública – precarizada e sucateada. Não passei. Em 2012 prestei novamente o vestibular para o curso de Pedagogia e dessa vez, para minha surpresa, fui aprovada.

No período em que iniciei o curso trabalhava 8 horas em uma fábrica, manhã e tarde e, uma vez que o currículo da Pedagogia da UFRGS se organiza todo no turno da manhã, tive de trocar o turno de trabalho para tarde e noite. Minha tentativa de ter atividades em três turnos não foi feliz, já que a exaustão física e psicológica não me permitia essa rotina optei por largar o emprego e me aventurei no universo da Educação.

Mesmo na universidade não poderia deixar de trabalhar, então no primeiro semestre me inseri como bolsista em uma pesquisa na área da História da Educação, mas infelizmente não consegui ficar até o final do semestre. Devido a percalços acabei tendo que morar sozinha e o valor da bolsa (R\$400) já não era suficiente para suprir minhas demandas. Iniciei um estágio não-obrigatório em uma escola municipal de Porto Alegre, com bolsa-auxílio um pouco maior. Em 2014 comecei a trabalhar como professora de Educação Infantil na Creche Francesca Zacaro Faraco (Creche da UFRGS) e foi quando eu voltei a viver a realidade do trabalho terceirizado.

Em vista disso, achei oportuno para este Trabalho de Conclusão de Curso escrever sobre a relação da terceirização com as condições de trabalho, tendo como foco o espaço da Creche da UFRGS, no qual atuo e convivo já há mais de dois anos. Minha vivência neste espaço me levou a refletir sobre ele, seu surgimento e os caminhos que percorreu até se constituir o que é hoje. Me interessa também compreender a relação das funcionárias com o espaço – que é público – e com o

próprio trabalho docente, que é terceirizado assim como outros setores (recepção, equipe da cozinha e alimentação, segurança e equipe técnica de manutenção).

Especificamente, este trabalho objetiva compreender como foram construídas as relações de trabalho na creche da UFRGS, considerando o histórico da instituição até a contemporaneidade da prestação de serviços terceirizados.

Neste trabalho, organizado por capítulos, após esta breve introdução, se fez necessário para iniciar o estudo sobre a Creche da UFRGS, compreender o panorama geral sobre a criação de creches federais, que se dá a partir de estudo da legislação referente e tendo como aporte teórico um estudo já concluído sobre as creches federais. Para identificar o histórico da Creche da UFRGS, especificamente, é realizada análise documental de materiais disponíveis no sítio eletrônico da instituição. O terceiro capítulo trata da conceituação da terceirização, a partir de estudo da legislação referente ao histórico da terceirização no Brasil, no setor público e na UFRGS especificamente.

A apresentação das informações coletadas através das entrevistas, com análise e reflexões, se situa no capítulo 4. Faço um fechamento no capítulo seguinte tratando das conclusões, a partir dos resultados da pesquisa, no que se refere à relação entre a terceirização e a precarização do trabalho.

Com relação à metodologia, esta pesquisa pode ser definida como um estudo não estatístico, que identifica e analisa em profundidade dados de difícil mensuração de um determinado grupo de indivíduos em relação a um problema específico. Os possíveis dados levantados podem ser entendidos como pensamentos, sensações, percepções e opiniões. Proporciona compreensão em profundidade do contexto do problema e é um método indutivo por excelência.

A fim de realizar uma pesquisa qualitativa, elaborei uma entrevista com roteiro semiestruturado composto por seis questões orientadoras que foram aplicadas a seis funcionárias da Creche, sendo 5 terceirizadas e uma servidora. A escolha dos sujeitos se deu pela importância de identificar a percepção das terceirizadas sobre o seu próprio espaço e relações de trabalho, bem como conhecer o olhar de uma servidora que já atua na Creche há um longo período de

tempo. As entrevistas foram gravadas em áudio e, após, transcritas para facilitar o processo de análise dos dados e as informações transmitidas pelas entrevistadas.

Godoy (1995) enfatiza a perspectiva integrada da metodologia qualitativa, em que o pesquisador vai a campo com o objetivo de captar o fenômeno a partir da perspectiva de pessoas nele envolvida. Segundo Goldenberg (1999), a pesquisa qualitativa não se preocupa com a representatividade numérica, mas sim com o aprofundamento da compreensão a partir de um grupo social ou de organização.

Desenvolver uma pesquisa de modo qualitativo deve ser trabalhado com crenças, valores, atitudes e opiniões e são úteis a quem busca entender o contexto onde algum fenômeno ocorre. O objetivo deste método é conseguir um entendimento mais profundo e, se necessário, subjetivo do objeto de estudo, sem preocupar-se com medidas numéricas e análises estatísticas (TURATO,2005).

Deve-se ressaltar que não se trata de um estudo de caso clássico, tendo em vista que pesquisar as relações entre os processos de público-privado e precarização do trabalho requer, também, um conjunto de dados que possibilitem ao pesquisador investigar como estes processos se articulam em outros níveis de análise, como transformam o mundo do trabalho em termos locais, regionais e nacionais, ultrapassando o espaço da creche alvo do estudo.

2 AS CRECHES FEDERAIS E A CRECHE DA UFRGS

Para compreender os caminhos percorridos pela Creche da UFRGS desde sua criação, embora tenha sido a primeira Creche Federal formal do Brasil, se faz necessário compreender o panorama geral sobre a criação de creches federais e o avanço na legislação referente à sua existência.

2.1 CRECHES FEDERAIS

A criação de creches para atendimento aos filhos das trabalhadoras das Universidades Públicas está inserida entre as muitas conquistas da luta conjunta das categorias que compõem a universidade. Esta, que se inicia na década de 1970, foi um processo provocado pelos sindicatos e liderado pelas mulheres trabalhadoras, que reivindicavam o atendimento à criança na faixa etária de 0 a 6 anos.

A Creche Francesca Zacaro Faraco, mais precisamente em 1972, na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, é identificada como a primeira creche de universidade federal, criada em um período marcado pelo acirramento profundo das contradições na sociedade brasileira, em que se vivia a ditadura militar. Segundo Haddad (1990, (p. 30,31) a década de 1970 se caracterizou pela eclosão de vários movimentos sociais, e, em alguns lugares, as creches ganharam forte apelo, passando a ser reivindicadas como um direito das mulheres trabalhadoras.

Neste contexto de reivindicações dos movimentos sociais com a vigência de dispositivos legais, as creches passaram a ser uma luta de comunidades universitárias como um direito de assistência à criança na ausência da mãe, um período, segundo Rosemberg (1989, p. 97), caracterizado pela multiplicação de novas formas de luta por creche: “é a organização de empregados de empresas públicas e privadas que levanta dados sobre necessidades, elabora projetos, avalia

custos, forma comissões e obtém, junto à direção, a instalação de creches” (ROSEMBERG, 1989, p. 97).

Após a conquista da primeira creche no Brasil, reivindicações da comunidade universitária levaram criação de mais quatro unidades na década de 70, garantindo assim a existência de cinco creches em universidades federais. A partir da década de 80 o número de creches aumenta, principalmente a partir dos anos 90 em que 15 novas unidades foram criadas. Conforme Raupp (2004, p. 203):

É nessa época também que os servidores da universidade federal, tanto mulheres quanto homens, passam a ter o direito à creche no local de trabalho. Esse direito é obtido em 1986, a partir de um dispositivo legal, Decreto nº 93.408 de 10/10/86, que dispõe sobre a instituição de planos de assistência pré-escolar para os filhos de servidores dos órgãos e entidades da Administração Federal Direta e Indireta e Fundações sob supervisão ministerial. (RAUPP, 2004, p. 203)

Esse direito é obtido em 1986, a partir de dispositivo legal (Decreto nº 93.408 de 10/10/86), que dispõe sobre a instituição de planos de assistência pré-escolar para os filhos de servidores dos órgãos e entidades da Administração Federal Direta e Indireta e Fundações sob supervisão ministerial.

Desta forma, a creche no local de trabalho, que, até então, era um direito apenas da mulher trabalhadora com idade entre 16 e 40 anos, com filhos em período de amamentação, passa a ser um direito trabalhista para os filhos de servidores dos órgãos e entidades da administração federal e das fundações.

As creches nas universidades federais foram criadas com o objetivo de atender filhos da comunidade universitária, tendo seus objetivos iniciais relacionados ao atendimento de demandas trabalhistas, na medida em que a população atendida era composta por, principalmente, filhos de servidores públicos federais e também de alunos das universidades.

No final do ano de 1993 foi emitido pela Secretaria da Administração Federal da Presidência da República, documento que disciplina a assistência pré-escolar destinada aos dependentes dos servidores públicos da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. Caracteriza-se num dispositivo legal que surge na contramão da expansão das unidades de educação infantil nestes órgãos

federais. Institui o auxílio pré-escolar como assistência indireta aos servidores para proporcionar atendimento aos dependentes, na faixa etária de 0 a 6 anos, em creches e pré-escolas, proíbe a criação de novas unidades a partir da data desse dispositivo e mantêm os contratos ou convênios até o prazo final com instituições particulares ou com entidades públicas, vedando a prorrogação dos mesmos.

2.2 CRECHE DA UFRGS

Para levantamento do histórico da Creche da UFRGS, utilizei as informações oficiais da instituição, disponibilizadas em seu sítio eletrônico.

Foi criada em maio do ano de 1972 a Creche Francesca Zacaro Faraco, neste período a gestão era do Reitor Professor Eduardo Faraco, recebe este nome em homenagem a sua mãe. Neste período a creche vem a atender crianças de até dois anos de idade, filhos de mães estudantes e servidoras, com o propósito de integração da comunidade universitária. Foi a precursora das creches nas universidades brasileiras e foi resultado, principalmente, da luta das trabalhadoras e estudantes da área de enfermagem, o que justifica a creche estar localizada no campus da saúde.

Durante três gestões consecutivas, cada uma durando três anos, a Creche ficou vinculada à Pró-Reitoria da Comunidade Universitária (PRUNI) e em 1984 passou a ser vinculada à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas Departamento de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas. Neste período a direção era feita através de indicação e desta forma a gestão era realizada por uma economista, esta que procurou desenvolver um trabalho maior destaque nas relações humanas.

Foram criadas vagas para o cargo de recreacionista e cuidadoras que tinham como nível de escolaridade, em geral, apenas o Ensino Médio qualificando e regulamentando a atividade das funcionárias da Creche. Nestes anos a creche não tinha profissionais com formação específica na área de educação, como, coordenação pedagógica, embora existisse uma preocupação de que seria

necessário orientá-los sobre as atividades que viriam a desenvolver vinculada a assistência à educação infantil.

No ano de 1988, ainda com Direção indicada, a creche passa a atender crianças de até 4 anos, aconteceu uma ampliação do espaço possibilitando o aumento de crianças em atendimento e por consequência mais profissionais foram contratadas, neste período houve uma preocupação em qualificar todos os funcionários que trabalhavam diretamente com as crianças, foi realizada uma reciclagem geral dos conhecimentos dos profissionais que atendiam diretamente as crianças em sala de aula, além da contratação de profissionais com formação específica, como pedagogos, enfermeiras, nutricionistas e psicólogas.

No ano de 1991 uma nova ampliação no espaço foi realizada, uma informação que considero importante, que não consta entre as informações oficiais da instituição, mas me foi informado por uma entrevistada, é que enquanto ocorriam às obras no local, foram concedidas salas de aula na escola de enfermagem no campus saúde para atendimento as crianças durante o período das obras. A creche tinha como objetivo atender crianças até 6 anos, por isso foi feito uma nova ampliação que veio a possibilitar este atendimento, assim atendendo de berçário a jardim, onde se completa a educação infantil. Neste mesmo ano a Creche voltou novamente a ter vínculo com a PRUNI e deixa de fazer parte da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas Departamento de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas.

A Direção posterior, nos anos de 1993 e 1994, foi à primeira escolhida de forma democrática através de votação onde quem participava eram os funcionários da creche e pais de alunos, a candidata eleita foi à professora, Ana Cristina Rangel que também era docente da faculdade de educação da UFRGS, como vice-diretora foi eleita a professora Karen Benicia Ammes Simador que faz parte do quadro de funcionária da creche até os dias de hoje. Nessa gestão, e também partindo da linha de pesquisa teórica da diretora vigente a creche passou a seguir uma proposta construtivista, fundamentando o trabalho pedagógico principalmente nas teorias de Jean Piaget.

No ano de 1994, após as alterações provindas da constituição, a creche começa a atender filhos de servidores homens, assim os filhos das alunas da

UFRGS deixam de ter a assistência e direito a vagas de seus filhos na creche. Entre os anos de 1995/ 1997, a Creche mudou de vinculação novamente e desta vez por causa da extinção do departamento, PRUNI, e novamente passa a fazer parte da PRORHESC (Pró-Reitoria de Recursos Humanos e Serviços à Comunidade). Neste mesmo período foi aprovado o regimento interno, pensado e articulado pela direção, este conselho teve por formato os funcionários da creche, direção e pais de alunos, este conselho passou a ter o poder de deliberação e normatização sobre questões principalmente políticas e administrativas do espaço.

Entre os anos de 2001/2005 a Creche passou a ser vinculada à Pró-Reitoria de Ensino, através da Coordenadoria de Educação Básica e Profissional. Nas eleições do ano de 2006 não houve candidatos a direção e vice direção, sendo assim este cargo foi feito novamente através de indicação.

No histórico da Creche disponibilizado no site pela própria instituição, são fornecidas informações somente até o ano de 2005. Assim, interrompo aqui a descrição da trajetória da Creche. Destaco apenas um dado fundamental sobre o funcionamento da instituição, que se relaciona com os avanços da LDB/1996 e da aprovação do PNE/2014 que fazem com que a Creche deixe de atender crianças de 4 e 5 anos, limitando-se ao atendimento dos 0 aos 3 anos de idade.

As novas normas foram estabelecidas pela Lei nº 12.796 e sancionada pela presidenta da República, Dilma Rousseff. O novo documento ajusta a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional) à Emenda Constitucional nº 59, de 11 de novembro de 2009, que torna obrigatória a oferta gratuita de educação básica a partir dos 4 anos de idade.

Após a comunidade da creche UFRGS saber que no ano de 2016 a mesma não iria mais atender a pré-escola (4 e 5 anos), os pais reivindicaram junto à reitoria que o Colégio de Aplicação UFRGS, ao qual a creche está vinculada, viesse a atender esses anos finais, porém a UFRGS afirma que não tem como atender devido a falta de professores para tal atividade.

3 A TERCEIRIZAÇÃO

3.1 CONCEITO: TERCEIRIZAÇÃO

Para falar em terceirização é necessário primeiramente definir o conceito de terceirização. Este vocábulo é um derivado da palavra terceiro, aqui entendido como intermediário em uma relação bilateral já existente. Recentemente o Dicionário Aurélio, em sua edição de 1999, traz o verbo “terceirizar”, com o seguinte significado: “transferir a terceiro atividade ou departamento que não faz parte de sua linha principal de atuação”. De forma simplificada pode-se dizer que terceirizar é, portanto, repassar a terceiros uma atividade de trabalho. Também é possível encontrar outros termos sendo utilizados referindo-se à contratação de terceiros para a execução de tarefas que não sejam da atividade principal da empresa, tal como a subcontratação.

Entretanto trata sobre a inserção de um terceiro na antiga relação trabalhista onde anteriormente figuravam duas pessoas: empregador e empregado. Essa terceira pessoa é o trabalhador “terceirizado”. Dois conceitos são muito utilizados para caracterização da terceirização, que são os de atividade-fim e atividade-meio. O primeiro é aquele específico quanto à razão de ser da empresa, seu objeto social. As atividades-meio são aquelas consideradas como de apoio à atividade principal da empresa, como por exemplo, a limpeza, vigilância, entre outras. Desta forma passa a surgir assim uma nova forma de relação trabalhista trilateral, onde se tem o empregado, a empresa tomadora do serviço e a empresa prestadora de serviço.

É importante enfatizar que a terceirização surge como um fenômeno socioeconômico, partindo do cenário da economia mundial, com a globalização e os avanços em principal das tecnologias se fez a necessidade de adaptação de empresas que buscavam, através da redução de custos, uma maior competitividade para sobreviver no mercado global. O objetivo em principal é que as equipes de trabalho sejam reduzidas, em comparação com o status anterior, se dedicando à tarefa essencial a empresa, repassando para terceiros a execução de tarefas

secundárias. Outro fator importante é que as empresas que adotam a terceirização visam à redução dos encargos trabalhistas e previdenciários, que podem ser entendidos como “acumulação flexível”, expressão utilizada por David Harvey (2010), que surge como estratégia corporativa que buscava enfrentar as condições crítica do desenvolvimento capitalista na etapa da crise estrutural do capital caracterizada pela crise de sobre acumulação, mundialização financeira e novo imperialismo. Segundo Antunes:

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 da sua lógica. (ANTUNES, 2013, p. 214)

Ao longo do tempo a terceirização passa a ter diferentes modalidades de contratação no mercado de trabalho, quais sejam o temporário, trabalho por empreitada, cooperativas de mão de obra e empresas de terceirização propriamente ditas, em todas estas modalidades têm a presença de uma relação trilateral envolvendo o trabalhador, o tomador de serviços e o prestador de serviços; mas com diferenças importantes na forma da subordinação, na responsabilidade pela administração e nas relações que fazem parte do processo.

Podemos observar a terceirização de duas formas, uma onde a empresa deixa de produzir bens ou serviços que utiliza e passa a comprá-los de outra empresa, com o corte ou diminuição de setores que anteriormente funcionavam no interior da empresa. Outra forma de terceirização é a contratação de empresas para executar no ambiente da contratante tarefas anteriormente realizadas por empregados diretamente contratados.

Terceirizar é uma das estratégias dos empresários para que as empresas alcancem a almejada flexibilidade tanto no que diz respeito a contratos, como também sob a ótica de redução do quadro funcional próprio, assim obtendo um serviço e mão de obra trabalhista mais barata ao empresário. O procedimento de contratação de serviços perante terceiros já existe há muito tempo, porém o termo terceirização e a intensidade com que passou a ser empregado ocorreram recentemente.

Isto posto, pode-se concluir que havendo a troca do empregado direto por outro vinculado a uma empresa de prestação de serviços há precarização, exploração e dominação da força de trabalho. O que vivemos hoje com a terceirização é um cenário imprevisível. E isso é o que caracteriza uma economia em uma fase de mundialização do capital ou de globalização dos capitais.

3.2 TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

Um contexto de crise econômica que assolou primeiramente a Europa e posteriormente o restante do mundo entre as décadas de 1960 e 1980, levou a uma fase de mudanças nos direitos trabalhistas, com a redução e restrição de algumas garantias e conquistas da classe trabalhadora na década anterior. Com a era da globalização e a economia desintegrada a competitividade e o individualismo, as inovações tecnológicas que causam grande influência no mercado de trabalho, assim com o aumento do custo de produção, levou à reestruturação das estratégias das empresas, com o objetivo de redução de custos, readequação às novas condições do mercado e maiores lucros.

Neste contexto e com as readaptações, surgiu a pressão empresarial pela modificação das condições de trabalho, como forma de facilitação a redução dos custos da contratação da mão-de-obra. Passou a existir maior reivindicação empresarial pela maior governabilidade do fator trabalho.

As modificações da normatização trabalhista neste período, trouxeram reflexos importantes no modelo brasileiro de relação empregatícia. Com a intenção de facilitar a gestão da mão-de-obra por parte das empresas, os empresários defendem tal mecanismo de contratação sob o discurso de que estariam visando combater o crescente desemprego. Este cenário fez surgir novas formas de contratação de pessoal diferente do modelo clássico da relação de emprego, com suas características definidas.

O uso abusivo dos contratos a prazo, que em verdade não possuíam a influência de enfrentar o desemprego e mostravam-se menos benéficos e seguros à classe trabalhadora, foi coibido pela edição do decreto-lei nº 229 em 1967.70 O referido instrumento legal acresceu o§ 2º ao artigo 443 da CLT, dispondo que o contrato a prazo somente será válido se tratando de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo. Desta forma e contexto é possível apontar o início da utilização da locação de mão de obra no país por meio da terceirização de serviços. Narra Alice Monteiro de Barros:

Com a restrição ao uso abusivo do contrato de trabalho a prazo, multiplicaram-se as empresas criadas com o objetivo de fornecer mão-de-obra a outras empresas, para atividade permanente ou transitória, ora por intermédio do contrato de locação de serviços, ora via empreitada. Difundiu-se rapidamente no Brasil esse sistema de locação de pessoal. Em 1973, só em São Paulo, havia 10 mil empresas que se utilizavam desse sistema, por meio de contrato com duração indefinida. (BARROS, 2015)

Desta forma, a terceirização surgiu em um momento de crise, em que existia muito desemprego e dificuldade econômica também no setor empresarial, este que buscava novas formas de aproveitamento de mão-de-obra como forma de redução de custos, maior manejo da força de trabalho e maior lucro.

O maior crescimento da intermediação da mão-de-obra acontece nas décadas de 1960 e 1970, com o surgimento desse modelo de contratação através da terceirização provocando o rompimento no modelo clássico de contratação de mão-de-obra subordinada, bilateral, como sempre foi. Também nessa época o segmento privado da economia passou a adotar de forma cada vez mais agressiva a terceirização e flexibilização da contratação da força de trabalho, embora ainda não existisse nenhum texto legal normatizando esta prática. Isto ocorreu inicialmente nos segmentos de conservação e limpeza. Só em 1974 foi publicada a primeira lei voltada para o segmento privado, mais especificamente para o trabalho temporário.

No início da década de 1980 foi autorizada a terceirização dos serviços de vigilância bancária, por meio da edição da lei 7.102 em 20 de julho de 1983.85. Sérgio Pinto Martins, diz que a partir da edição da lei 7.102/83, tornou-se obrigatória

às instituições financeiras a manutenção de serviços de vigilância e segurança permanentes, sem os quais não poderiam funcionar. Este serviço terceirizado é desvinculado da atividade fim de tais entes, embora permanentemente necessários possam ser terceirizados.

Mais recentemente, a partir dos anos 90, vê-se que também aqui no Brasil ocorreram profundas mudanças no modelo de produção industrial, fruto da influência da globalização econômica, da maior abertura ao mercado econômico internacional e do desenvolvimento tecnológico, principalmente voltado para o segmento de telecomunicações e informática, que tornaram o cenário econômico muito mais competitivo. Por isso é cada vez maior o número de empresas e empregados no setor da terceirização, e com tendência de aumentar cada vez mais. Tal crescimento preocupa algumas esferas da sociedade, por conta do aumento da precarização das relações trabalhistas, com redução dos direitos dos trabalhadores.

Confirma-se com facilidade a prática da terceirização, se antes eram comuns os contratos longos com um mesmo empregador, hoje o predomínio é de contratos curtos para várias empresas terceirizadas, mas para uma mesma empresa tomadora. Aquele que era empregado direto passou a ser empregado terceirizado, com redução de salários, benefícios e garantias. O objetivo principal da terceirização não é apenas a redução de custo, mas também trazer competitividade no mercado. Os empresários buscam a diminuição dos encargos trabalhistas e previdenciários.

Existem notícias de que para cada emprego direto perdido nas empresas tomadoras, ocorre a criação de três novos empregos nas empresas terceirizadas. Com a terceirização aumenta a precarização do trabalho humano porque ocorre uma redução dos salários e benefícios legais. Além disso, ocorrem ainda outras perdas para os trabalhadores, tais como: rotatividade dos trabalhadores, ausência de ascensão na carreira, falta de apoio sindical e aumento do risco de acidentes em decorrência do descumprimento de normas de segurança.

No ano de 2015 na câmara dos deputados é aprovado o projeto de lei da terceirização, PL 4330/04. Foi aprovada em Plenário uma emenda que permite a terceirização das atividades-fim das empresas do setor privado.

A terceirização caminha lado a lado com a precarização do trabalho e esta não parece ser a melhor opção para o desenvolvimento dos setores, assim, a aprovação do projeto poderá representar um retrocesso dos direitos trabalhistas e aumento da precarização das condições do trabalho.

Podemos concluir que com a terceirização a precarização vem ao seu encontro, e com ela a retirada de direitos, é uma abertura larga, sem freios e sem limites. É a terceirização em qualquer segmento, em qualquer atividade e sem nenhum limite quantitativo. A terceirização completa, total, que é o sentido essencial deste projeto é uma tragédia para classe trabalhadora brasileira, ao invés de regulamentar milhões, eles vão criar as condições para precarizar e desregulamentar as condições de trabalho, é a lei da selva no mercado de trabalho.

3.3 TERCEIRIZAÇÃO NO PÚBLICO

O órgão público, ao realizar sua função administrativa, o faz na busca do atendimento do interesse público, sem visar lucro. Ao contrário das empresas privadas, a Administração Pública não tem um produto final. Sua finalidade principal é atender às necessidades da sociedade, tais como educação, cultura, segurança, saúde, etc.

Outro conceito de Administração Pública diz que:

A função administrativa consiste no dever de o Estado, ou de quem aja em seu nome, dar cumprimento fiel, no caso concreto, aos comandos normativos, de maneira geral ou individual, para a realização dos fins públicos, sob regime prevalecente de direito público, por meio de atos e comportamentos controláveis internamente, bem como externamente pelo legislativo (com o auxílio dos Tribunais de Contas), atos, estes, revisáveis pelo Judiciário. (BRASIL, 1993)

A conceituação do que venha a ser serviço público também não encontra unanimidade, havendo diversos conceitos. Na conceituação proposta por Melo:

Serviço público é toda a atividade de oferecimento de utilidade ou comodidade material destinada à satisfação da coletividade em geral, mas

fruível singularmente pelos administrados, que o Estado assume por si mesmo ou por quem lhe faça as vezes, sob um regime de Direito Público – portanto, consagrador de prerrogativas de supremacia e de restrições especiais – instituído em favor dos interesses definidos como públicos no sistema normativo. (MELO, 2014)

Percebe-se da leitura dos conceitos até aqui, que a administração Pública é exercida pelo Estado diretamente ou por quem aja de forma delegada. Tem-se de forma clara a predisposição da Administração Pública para a terceirização dos serviços públicos.

Na década de 60 a administração pública brasileira já previa a execução de serviços públicos de forma indireta, sendo a edição do Decreto Lei 200/67 um fato importante, estabelecendo as diretrizes da reforma administrativa do Estado. No entanto, a partir dos anos 80, a economia brasileira enfrentava uma crise econômica grave. O Estado tinha como objetivo com a terceirização, a economicidade, entendida não apenas como a economia de recursos, mas também em termos de rendimento pelo capital empregado, ao buscar prestadores especializados fora dela, e a redução dos custos com a gestão dos serviços executados (SOUTO, 2001, p.373).

A gestão do serviço público refere-se à forma pela qual é administrado e pode ocorrer em três níveis: Gestão estratégica, gestão operacional e execução material. Na gestão estratégica definem-se estratégias e macro objetivos; na gestão operacional definem-se como as atividades serão realizadas e o menor nível caracteriza-se pela simples execução material das atividades. O Poder Público, com a terceirização, não delega a gestão estratégica nem operacional, apenas repassa a execução material de determinado serviço (RAMOS, 2001, p. 116-118). Na terceirização, o contratado é mero executor da atividade, a qual é constituída de elementos ou tarefas anexas ao serviço público, sem obter o vínculo empregatício contratual com os usuários dos serviços públicos. A Administração Pública utiliza dos meios privados na execução dos serviços, mas mantém a titularidade dos serviços públicos.

A partir da implantação do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado, em 1995, a política de contratação de terceiros na execução de serviços públicos

foi bastante intensificada. Ramos (2001) explica que a terceirização que se aplica ao Direito Administrativo é aquela que o gestor repassa a um particular, por meio de um contrato, a prestação de uma determinada atividade, sendo o particular o executor material, não tendo qualquer prerrogativa do poder público. A autora ainda acrescenta que o objetivo da terceirização é a redução da “máquina, com a concentração na atividade fim”. Importante destacar a diferença entre a concessão e a terceirização de serviço público: na concessão, o concessionário recebe a gestão operacional do serviço público e o presta em seu nome, a remuneração se dá através do pagamento dos usuários dos serviços e, por fim o objeto da concessão é todo um serviço público; na terceirização, diferentemente, o contratado é mero executor da atividade, a qual constitui apenas elementos ou tarefas anexas ao serviço público, é remunerado através do contrato, o contratado não possui vínculo contratual com os usuários do serviço público e, por fim, um contrato de terceirização se refere apenas a uma atividade específica (RAMOS, 2001).

É nesse contexto que surgem diversas modalidades de repasse de tarefas de titularidade originariamente pública para as empresas privadas, dentre as concessões, as permissões, as parcerias público-privadas, os contratos de gestão com organizações sociais e as franquias que tenham por objeto a delegação de serviço público. É também nesse contexto de descentralização e de redução do aparelhamento estatal que surgiu no âmbito público a utilização da terceirização trabalhista. Entretanto, a terceirização no serviço público de modo geral, não é realizada de forma adequada. Problemas estruturais fazem com que a terceirização não represente a garantia na execução adequada do serviço. Muitas vezes a terceirização acarreta custos maiores do que aqueles que se teria com a execução da tarefa pela própria administração pública, embora isto seja algo de difícil de ser medido.

Terceirizar nem sempre é a resposta, pois não necessariamente constitui uma solução para todos os problemas. Este mesmo raciocínio se vale para o serviço público. Embora possa aparecer como solução, muitas vezes terceirizar significa ter um serviço precarizado, ainda que a preços aparentemente vantajosos, pelo fato de não haver vínculo empregatício com os trabalhadores.

3.4 TERCEIRIZAÇÃO NA UFRGS

O início da prestação de serviços por empresas terceirizadas na UFRGS pode ser marcado pela Lei nº 2.271/1997 da Presidência da República, que institui as condições da contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, permitindo, assim, a contratação de empresas prestadoras de serviços pela UFRGS. Neste mesmo período existia a necessidade de suprir a demanda de funções contempladas na Lei 9.632/1998 e no Decreto nº 4547/2002 da Presidência de República, o qual dispõe sobre a extinção de cargos no âmbito da Administração Pública Federal, sendo, desta forma, necessária a contratação de empresas para a prestação de serviços terceirizados de forma a garantir a cobertura das funções que foram declaradas como extintos ou em extinção na UFRGS.

Porém já existia terceirização na UFRGS, em principal no período de ampliação da Universidade, ocorrido entre as décadas de 1970 e 1980, com a construção do Campus do Vale da Universidade, iniciada entre os anos de 1975 e 1976. No final dos anos 1980 ocorreram os primeiros enquadramentos. A primeira leva de enquadramentos ocorreu no final de 1986 e início de 1987. Nesta época já estava sendo questionada a legalidade de manter funcionários contratados pela CLT de forma direta, e assim, quem não foi enquadrado, ou seja, passou a ser estatutário, acabou sendo demitido. Ainda sem uma definição da legislação, muitos destes trabalhadores foram recontratados no intervalo entre 1987 e 1989, até que em dezembro de 1990, ficou proibida a contratação direta.

No final dos anos 1980 houve um segundo conjunto, ainda maior de enquadramentos. Era um momento em que a construção do campus do Vale já estava concluída, muitos dos trabalhadores que originalmente entraram de forma direta para trabalhar na obra acabam sendo aproveitados para suprir a falta de servidores em outras funções, como administrativas ou de limpeza. Mesmo antes

do enquadramento muitos destes profissionais já executavam atividades de limpeza, portaria, entre outros. Quando foram enquadrados, estes foram colocados na função que estavam de fato executando, mesmo se fossem originalmente contratados como CLT para outra atividade.

No ano 1995 dois contratos foram bem significativos, o de serviços de segurança, e o serviço de limpeza. Logo, outros serviços passaram a ser terceirizados, como a manutenção. O serviço de cozinha passou pela mesma situação, enviando com um volume pequeno de cozinheiros e auxiliares de cozinha para trabalhar nos restaurantes universitários suprimindo a falta de servidores. Hoje este contrato conta com mais de duzentos trabalhadores, que representam mais de noventa por cento da força de trabalho das cozinhas dos restaurantes Universitários.

No ano de 1996 foi criada a assessoria jurídica da contabilidade, que realiza a revisão dos processos de contratação e do contrato em si. Este setor se tornou o embrião do que se tornou a coordenadoria de assuntos administrativos (COAAD), vinculada à Pro-reitoria de planejamento e administração e que recentemente se tornou o núcleo de contratos (NUDECON), responsável não só pelas revisões das licitações, mas também pela contratação de todos os contratos da Universidade, incluindo os serviços terceirizados.

As empresas que prestam estes serviços terceirizados são contratadas via licitação, a partir da publicação de um edital descrevendo o serviço necessário, e as empresas podem apresentar propostas de valores para atender ao edital, sendo que o menor valor vence a licitação. Aumentou muito o número de empresas que passaram a participar das licitações, que podiam inclusive desconhecer o mercado de trabalho e o contexto socioeconômico específico do local do serviço, passaram a fazer propostas. Com o aumento do número de empresas participantes é possível verificar que a qualidade das empresas caiu e com ela a precarização destes trabalhadores terceirizados.

Em junho de 2007, foi criada a Gerência de Serviços de Terceirizados da UFRGS - GERTE. Este setor surgiu com o propósito de administrar a prestação dos serviços contínuos de terceirizados, e sua criação pode ser entendida como um

avanço no que tange a contratação dos serviços terceirizados, buscando a profissionalização no trato com os contratos de terceirização de serviços contínuos. Faz parte de suas rotinas a constante busca pela legislação vigente das áreas dos cargos terceirizados, além de consultar jurisprudências afins, bem como seguirem as normativas quanto ao planejamento da Universidade, porém melhorias contínuas são necessárias em todas as etapas que envolvem a terceirização.

4 ENTREVISTAS

Para compreender as relações que se estabelecem com a terceirização na creche da UFRGS, atentei em investigar as percepções de funcionárias sobre a situação do trabalho na instituição. Sabe-se que as mulheres são maioria no campo da docência e isso se expressa também na Creche, tanto em relação às servidoras como terceirizadas. Da mesma forma, as mulheres são predominantes em trabalhos em situação de precariedade.

O aumento do emprego feminino a partir dos anos noventa é acompanhado do crescimento simultâneo do emprego vulnerável e precário, uma das características principais da globalização numa perspectiva de gênero. Estudos estatísticos e empíricos aprofundados, quantitativos e qualitativos, contribuem hoje para responder às controvérsias atuais sobre a globalização e o emprego, possibilitando uma melhor compreensão das repercussões da globalização sobre a qualidade e a quantidade de empregos femininos. (FALQUET et al, 2010)

As mulheres são bastante atingidas pela precarização. Lombardi e Bruschini (2008) mostraram claramente que o número de trabalhadoras mulheres em situação de precariedade (em torno de 30%) era maior do que o número de trabalhadores homens (em torno de 10%). Trabalhos mais recentes da primeira autora mostram que essa tendência se mantém:

As posições desiguais de homens e mulheres no mercado de trabalho se mantiveram no longo período analisado, mantendo-se importante contingente de doze milhões de trabalhadoras em posições vulneráveis e precárias (cerca de 1/3 das trabalhadoras contra apenas 8% dos trabalhadores). (LOMBARDI, 2010)

Assim, a precarização do trabalho que atinge a categoria dos trabalhadores do terciário deve ser correlacionada à questão de gênero. Também em vista disso se deu a escolha dos sujeitos da pesquisa – todas mulheres – e pela importância de identificar a percepção das terceirizadas sobre o seu próprio espaço e relações de trabalho, bem como conhecer o olhar de uma servidora que já atua na Creche há um longo período de tempo.

As entrevistadas terão seus nomes omitidos, sendo aqui representadas as terceirizadas pela letra T, tendo sido numeradas de acordo com seu tempo de contrato, e a servidora pela letra S. As entrevistas foram feitas com base no seguinte roteiro:

- Quando entraste na creche da UFRGS e como se deu esta entrada – concurso ou contrato?
- O que entendes por terceirização?
- És de acordo que a terceirização aconteça em um espaço público?
- Quais diferenças tu acreditas que existem entre terceirizadas e servidoras na creche da UFRGS?
- Sabendo que servidoras e terceirizadas trabalham no mesmo espaço e desenvolvem a mesma atividade, o que acreditas ser o ideal para que o trabalho seja realizado da mesma forma?
- Vês problemas na forma de trabalho terceirizado? Quais?

4.1 SITUANDO AS ENTREVISTADAS

As respostas da primeira e segunda questões não se constituem como objeto de análise, mas como estratégia de contextualização, possibilitando visualizar o vínculo e a relação dos sujeitos com o espaço, bem como o entendimento da sua situação de trabalho. Entre as terceirizadas entrevistadas, uma tem vínculo com a instituição há mais de 15 anos, enquanto as demais ingressaram nos últimos 5 anos na creche. A servidora é, entre as entrevistadas, a funcionária mais antiga, sendo:

ENTREVISTADA	ANO DE INGRESSO
T1	1998
T2	2011
T3	2014

T4	2015
T5	2016
S1	1989

A servidora (S1) relata que seu ingresso se deu inicialmente como bolsista na Creche e depois de alguns meses foi contratada com carteira assinada (CLT). Depois de um tempo, em 1991, uma das pautas da greve dos servidores foi à absorção de funcionários que tinham essa condição de trabalho, não só na UFRGS como em muitas universidades federais.

Desta forma, fomos considerados absorvidos, o termo utilizado na época era “redistribuídos”. Nós somos um grupo que foi redistribuído, isso aconteceu após o enquadramento devido à reivindicação da Assufrgs (Associação dos Servidores da UFRGS, UFCSPA e IFRS que no período citado representava somente a UFRGS). (S1)

Também é importante para análise das entrevistas identificar o entendimento das entrevistadas sobre a terceirização. Respondendo a segunda questão, todas as entrevistadas demonstraram a compreensão de que a terceirização é uma relação de trabalho em que uma terceira empresa, que não a empresa ou órgão que recebe o serviço, assume a função de contratação do trabalhador.

Terceirização é quando um local, uma empresa, no nosso caso aqui a universidade, usa uma empresa que contrata os profissionais para prestar um serviço para a mesma, em vez de ser um contrato direto ela, no caso, terceiriza o serviço do funcionário. (T3)

Partindo deste entendimento e da conceituação de terceirização já desenvolvida no capítulo anterior, as respostas das perguntas acima citadas serão descritas e analisadas a seguir.

4.2 CONSIDERAÇÕES SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO NO ESPAÇO PÚBLICO

As entrevistadas foram unânimes em afirmar que são contrárias a terceirização, principalmente no serviço público, pois no caso da Creche, especialmente, ela estabelece dois regimes de trabalho paralelos em um mesmo

espaço para uma mesma atividade (S1). Um aspecto que se destaca com relação a esta pergunta é que as terceirizadas, de forma geral, reconhecem uma certa contradição em estarem trabalhando na creche por conta da terceirização, mas serem contra essa forma de prestação de serviços.

Sabe-se que a reestruturação do modo de produção trouxe um conjunto de transformações que afetaram profundamente as relações de trabalho, sendo um dos principais aspectos desse processo a precarização do trabalho em decorrência da adoção de processos de terceirização, por meio da ampliação da jornada de trabalho, desregulamentação do uso da força de trabalho e flexibilização dos contratos. Isso se torna evidente nos argumentos das entrevistadas, que demarcam a questão das condições de trabalho das funcionárias terceirizadas em comparação com a das servidoras.

A terceirização já existe para a gente não ter os mesmos direitos que as servidoras. (T1)

[sou contra a terceirização] pelas condições que nós terceirizadas trabalhamos. (T2)

[...] ser terceirizada não te dá essa estabilidade, muito pelo contrário, te coloca numa posição onde tu tá sempre sofrendo assédio moral, onde tu vai estar sempre inseguro, incerto de como será o teu amanhã, se tu vai receber teus benefícios, se vai receber o teu salário, que tu trabalhou, né? te exigem coisas em contra partida, mas deixam a desejar em quanto aos teus direitos. (T5)

Uma das entrevistadas relata que, com a terceirização, também é problemática a relação entre o trabalhador, o espaço de trabalho e os demais colegas. Explica:

O local onde a gente trabalha se distancia de quem é responsável por nós empregados, então direção da escola, coordenação (no nosso caso que é uma escola), ela não tem responsabilidade, não tem esse contato do emprego em si, nós somos distantes, tratadas com distanciamento e isso faz com que seja algo ruim e no meu ver até prejudica a relação no dia a dia do trabalho, porque quem lida com a gente, quem nos conhece não é responsável por nós, no caso não pode fazer nada, qualquer reclamação que a gente tenha para fazer, nunca é a direção responsável e é essa que a gente tem mais contato. A gente não tem contato com nosso empregador. (T3)

Os impactos do processo de terceirização sobre a vida do trabalhador terceirizado no setor público representa a possibilidade de ampliar ainda mais a acumulação, isto é, precarizar a níveis mais altos o trabalho. Terceirizados que trabalham em um mesmo local têm padrões diferentes e são representados por sindicatos de setores distintos. A terceirização encobre e oculta as relações de trabalho entre a empresa contratante e os trabalhadores subcontratados, intermediadas por uma terceira, se eximindo da responsabilidade formal pelos trabalhadores e, desta forma, burlando a legislação trabalhista, seja no claro descumprimento ao Enunciado nº 331 ou na transferência dos custos do trabalho (dos direitos sociais e trabalhistas regidos pela CLT) para a terceira que frequentemente está ali intermediando a contratação dos trabalhadores, pois é a empresa contratante que de fato gere, organiza e controla o processo de trabalho dos terceirizado, o que fica claro em um dos relatos das entrevistadas é que a falta de diálogo acontece de todos lados, inclusive do contratante.

4.3 TERCEIRIZADAS X SERVIDORAS

Um dos fatores recorrentes nas narrativas foi a da terceirização como fragilidade nas relações de trabalho e origem de conflitos. Com as novas normativas aumentou a rotatividade das empregadas terceirizadas. Os próprios terceirizados ficam pouco tempo nas empresas, e não tem perspectivas de crescimento. As consequências desta instabilidade no emprego se fizeram sentir em diversos aspectos das relações de trabalho na creche. Isto nos remete às Ideias de Nascimento (2011, p. 87) quando analisa que, quando da reestruturação produtiva e da globalização, os empregos de baixa qualidade, transitórios e mal pagos seriam a regra e a estabilidade seria um privilégio. Essas ideias são evidenciadas nas falas das entrevistadas, em que descrevem algumas diferenças entre o trabalho das terceirizadas e servidoras:

Eu sinto que as professoras terceirizadas [...] têm mais compromisso, até pelo fato de que podem ser demitidas a qualquer hora, já as servidoras eu

acho que não porquê sabem que não podem ser demitidos. Hoje na creche quem eu vejo que tem mais compromisso são as terceirizadas. (T1)

Há muitas diferenças, nós fazemos parte de uma empresa privada, com leis trabalhistas comuns e em relação as servidoras a estabilidade de emprego diferente da nossa. O ideal seria que todas tivessem o mesmo objetivo de crescimento e desenvolvimento. (T2)

Tem muita rotatividade de empregadas por parte da empresa que nos contrata. Hoje venho trabalhar pensando, será que vamos receber, será que não vamos? A incerteza é sempre uma grande companheira nossa, é o que nos une e o que nos deixa sempre inseguro para o amanhã. (T5)

Além da estabilidade, as entrevistadas ressaltam como problemática a falta de respeito aos direitos trabalhistas por parte da empresa contratante, sendo recorrente atrasos no pagamento dos salários, vale-transporte e outros benefícios.

Acho que a diferença salarial, carga horária de serviço, questão do ponto eletrônico, da responsabilidade com o horário, cobranças da empresa terceirizada e por parte da direção da escola com relação aos funcionários terceirizados é uma relação diferente, uma relação de terceirizado que presta um serviço, mas não faz parte ao mesmo tempo desse local de trabalho. (T3)

[...] acho que acaba nos deixando desmotivadas de fazer o nosso trabalho, de estar nesse ambiente, por haver uma separação dos servidores e terceirizados e por haver um descaso com os nossos direitos trabalhistas pela parte da empresa e da própria universidade. Acho que isso prejudica esse espaço, que na verdade tem uma proposta tão rica de existência. (T4)

Para além disso, é importante demarcar que estamos tratando das relações de trabalho em um espaço educativo, em que as entrevistas são todas professoras e atuam em sala de aula. Apesar de exercerem todas a mesma função no espaço da creche, ainda assim são apresentadas pelas terceirizadas algumas diferenciações no trabalho educativo, conforme explicitado nas falas abaixo:

Quando tem uma reunião de conselho escolar, dentro da escola, não tem nenhum representante terceirizado, somente servidor, pais e técnicos. Nós não fazemos nem representação no conselho escolar. (T3)

Os terceirizados são muito mais cobrados. Parece que existe um entendimento de que as servidoras têm maior liberdade de não estar em sala de aula, de não participar tanto de planejamentos, pensar em projetos, do lado pedagógico, enfim... (T4)

Fica evidente também uma certa hierarquização entre as funcionárias, percebida pelas terceirizadas, que são consideradas menos importantes e valorizadas em relação às servidoras. Assim, já se diferencia dentro da instituição os mais importantes, dos menos importantes dentro das relações de trabalho.

Se houvesse uma valorização igual dos servidores e terceirizados poderia ser feito um trabalho mais igualitário. Não só a valorização, mas as exigências serem iguais para os dois. (T4)

Servidoras e terceirizadas mistura muito a legalidade, os papéis de cada um com o sentimento de pertencer ou não àquela classe, que seria a classe do servidor público. (S1)

Estes relatos apresentam elementos que desmistificam a inexistência de conflitos havendo essa separação no espaço, evidenciando assim, a relação antagonista dentro dessa instituição. No que se refere ao coletivo de trabalhadoras, a terceirização fragmenta, divide, aparta, desmembra as identidades coletivas, individualiza, neste caso fica aparente a falta de diálogo e união entre terceirizadas e servidoras.

4.4 PERSPECTIVAS E IDEALIZAÇÕES

Como ideal das relações de trabalho, as respostas se dividem. Algumas entrevistadas defendem o fim da terceirização e abertura de concurso público, entendendo que isso igualaria as relações e tornaria o trabalho mais conjunto.

Que houvesse concursos para professores infantil e que não houvesse essa segregação do trabalho aqui, porque é de um lado servidoras de outro terceirizadas o que acaba não tendo um entendimento, uma união entre as pessoas que trabalham na creche. (T3)

O ideal é que não houvesse mais terceirização, mas sim concurso público e que acabasse essa diferença entre servidor e terceirizado. Só vejo benefícios no momento em que se abre concurso público e que as pessoas estejam de fato concursadas, nomeadas, porque te dá garantias, dá estabilidade. (T5)

Em contrapartida, há funcionárias que apresentam seu ideal ainda dentro da perspectiva da existência do trabalho terceirizado, talvez por não perceber a possibilidade de acabar com a terceirização na Universidade.

Não sei se seria o ideal, mas, se a instituição pudesse indicar as pessoas para fazer parte do quadro (terceirizada), seria o melhor. (S1)

Acho que o que é para um deveria ser para o outro também. Como eu já vejo essa fiscalização e cobrança somente para as terceirizadas, acredito que tinha que ter para todas. Tinha que ter algo mais rígido, uma cobrança mais rígida. (T1)

Para a atividade que as professoras de educação infantil da creche exercem, não existe concurso público. As servidoras que lá trabalham estão desempenhando a função de educadoras, porém como servidoras estão em cargos administrativos, o que nesse caso entende-se como desvio de função.

4.5 OS PROBLEMAS DA TERCEIRIZAÇÃO

A última pergunta tinha objetivo de sintetizar, de forma bruta, os problemas da terceirização na Creche da UFRGS. O padrão das respostas a essa pergunta foi a não garantia dos direitos trabalhistas, que está diretamente relacionado à precarização do trabalho do terceirizado.

Atraso de pagamento, que atrasa as contas ai tu tem que prestar conta desse atraso, tipo o aluguel, passagem também tenho colocado do próprio bolso, depois eles colocam no TRI (cartão de passagem de ônibus) e não é ressarcido em dinheiro e com atrasos. Eu fico muito insatisfeita. (T1)

Temos bastante problemas, mas atualmente o que mais nos afeta é a falta de comprometimento por parte da empresa em cumprir nossos direitos trabalhistas, exemplo: pagamento de salário, passagens de ônibus, decimo terceiro entre outros. E também a rotatividade de terceirizadas que passam pela creche, muitas saem em busca de melhores condições e outras por demissão da empresa. (T2)

Passagem que nem sempre é depositado em dia, salário não é pago em dia, férias, diversos direitos, e quando a gente reclama esses direitos

muitas são punidas com a demissão. Lembrando que recebemos o menor piso da categoria salarial de professora de educação infantil. (T3)

Ficar sempre na dúvida se vai receber o salários em dia ou não, as passagens, se vai ter os direitos recebidos na data estipulada, tem que ficar sempre correndo atrás disso, é cansativo, desmobiliza e desmotiva, estamos aqui, fazendo nosso trabalho sempre, todos os dias e quando chega na hora de recebermos nossos direitos nós ficamos em dúvida se isso vai acontecer, isso é o que tem desmotivado mais o pessoal que trabalha aqui dos terceirizados, estamos sempre correndo atrás do que é nosso por direito. (T4)

Atrasos de pagamentos, o distanciamento não somente entre as terceirizadas e servidoras, mas sim um distanciamento com o empregador mesmo, uma forma o tratamento é horrível. (S1)

Novamente aparece a situação da rotatividade, da falta de estabilidade, do assédio moral (tratamento e ameaças de demissão), entre outras coisas, e o quanto isso torna desgastante e precariza o trabalho das terceirizadas. Salários menores, enfrentando jornadas de trabalho muitas das vezes maiores do que as servidoras, sofrendo cotidianamente as mudanças que decorrem da burla da legislação, altas taxas de rotatividade, a terceirização vem se assumindo como a modalidade dominante no processo de precarização do trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou relatar brevemente o histórico da Creche da UFRGS e o processo de terceirização do serviço público. Diferentes relações de trabalho que se estabelecem no âmbito da gestão pública, acabaram por desenvolver a pesquisa com foco nos serviços terceirizados. Estes serviços são, em geral, serviços de apoio, ligados ao que são chamadas atividades meio da organização. Na creche essa relação se dá na contratação de professoras, que são de fundamental importância para as atividades da instituição. Esta atividade não tem concurso público, visto que a relação com a terceirização se dá há muito tempo, em principal na década de 90, a partir da eleição do Presidente Fernando Henrique Cardoso, quando o plano da diminuição do aparelho do Estado foi posto em prática através das privatizações, da delegação de serviços públicos aos particulares e através da terceirização, sendo que com esta última a administração pública buscava a colaboração de entidades privadas no desempenho de suas atividades acessórias (DI PIETRO, 2008, p.28).

Ao falarmos em terceirização, devemos ter ciência de que a precarização anda ao seu lado, esta relação fica bem aparente durante a pesquisa. Desta forma, segundo Antunes:

[...] precarização social contemporânea do trabalho se torna o centro das transformações produtivas do capitalismo em suas várias dimensões. Nesta última década no Brasil, o crescimento e a difusão da terceirização a reafirma como uma modalidade de gestão, organização e controle do trabalho num ambiente comandado pela lógica da acumulação financeira, que, no âmbito do processo de trabalho, das condições de trabalho e do mercado de trabalho, exige total flexibilidade em todos os níveis, instituindo um novo tipo de precarização que passa a dirigir a relação capital-trabalho em todas as suas dimensões. (ANTUNES,2013, p.219)

O que de fato acontece é que a universidade paga as professoras o valor mais baixo da categoria, sendo mais lucrativo ter uma trabalhadora terceirizada que uma concursada com a qual o gasto seria maior.

A estrutura desta pesquisa é composta pelo histórico de terceirização e suas características, e a terceirização na administração pública, com o enfoque na creche da UFRGS. Os serviços terceirizados são regulamentados pela legislação, composta de diversas normativas que se aplicam a todo o processo, desde a contratação pública, que é feita por licitação, até a contratação dos funcionários, a qual deve obedecer à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Mas o fato deste tipo de contratação contar com um intermediador, a empresa contratada, não significa que não se estabeleça uma relação entre os trabalhadores terceirizados e o órgão público tomador de serviços. Embora quando analisado o aspecto legal esta relação seja indireta, há que se considerar que no dia-a-dia, na realização dos processos de trabalho, existem umas inter-relações diretas e interdependentes que transitam entre trabalhadores terceirizados e servidores públicos.

Ocorre também a adoção de práticas paralelas às políticas da organização, tanto por parte de servidores quanto por parte de prestadores de serviços terceirizados. As terceirizadas regularmente não participam das decisões e nem podem concorrer a cargos de coordenação pedagógica, direção e vice direção, quando ocorre algum problema é preciso se dirigir aos responsáveis pelos terceirizados na creche, para que este busque uma solução. Como terceirizados não participam de certas decisões, o que aumenta o potencial para que ocorram conflitos, e até mesmo passivo trabalhista é significativo. Conforme Palmeira Sobrinho:

Essa mutabilidade objetiva da terceirização, ao articular-se com as condições de trabalho, reflete-se sobre os meios de controle das relações sociais. Uma forma específica deste controle se dá através do direito. Enquanto expressão instrumental do Estado, o direito “mascara” as contradições de classe por meio de conceitos e fórmulas abstratas. (PALMEIRA SOBRINHO, 2008, p.87)

O presente estudo buscou pensar sobre a terceirização, a partir das narrativas, que auxiliaram a compreensão das origens das relações de trabalho e como elas são importantes e desconsiderada na lógica do trabalho terceirizado e precarizado. Segundo 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 em 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, e ainda a terceirização põe um “manto de invisibilidade” dos trabalhadores na sua condição social, como facilitadora do descumprimento da legislação trabalhista, como forma ideal para o empresariado não ter limites (regulados pelo Estado) no uso da força de trabalho e da sua exploração como mercadoria. (ANTUNES,2013, p.224)

O mesmo autor estabelece uma relação importante entre a terceirização com a lógica o trabalho escravo, considerando que a precarização significa, reservando-se as diferenças do contexto histórico, uma forma de retorno à “escravidão”, uma vez que o aumento da terceirização – até chegar ao ponto da terceirização completa – cria condições para precarizar e desregular as condições de trabalho, representando uma tragédia para a classe trabalhadora (ANTUNES,2013, p.224).

Por fim, ressalto que como trabalhadora terceirizada, vivencio a precarização do trabalho todos os dias, através das relações verticais e hierárquicas, da humilhação ao reivindicar o que é nosso por direito e do assédio moral que se faz presente por parte da empresa contratante, referendado pela universidade. A revolta e indignação consequentes da precarização devem ser revertidas em luta, pois ela se faz necessária dentro da universidade, dentro das empresas privadas e em qualquer espaço em que a precarização se faça presente. Não a terceirização! Não a precarização do trabalho!

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **A terceirização como regra?** Rev. TST, Brasília, vol. 79, no 4, out/dez 2013

BRASIL. Decreto Estadual 5.758 de 28 de novembro de 1934. Criação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

_____. Decreto nº 2.271 de 07 de julho de 1997. Dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências.

_____. Decreto - Lei 200 de 25 de fevereiro 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências.

_____. **Estatuto**. Publicado no Diário Oficial da União em 11 de janeiro de 1995. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/ufrgs/a-ufrgs/estatuto-e-regimento>. Acesso em: 09 jun. 2016.

_____. Lei Nº 8.666 de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Parcerias na administração pública: concessão, permissão, franquias, terceirização, parceria público-privada e outras formas**. 6ª Edição. São Paulo Editora Atlas, 2008

FALQUET, Jules et al. **Le sexe de la mondialisation. Genre, classe, race et nouvelle division du travail**. Paris, 2010. 278 p.

LOMBARDI, Maria Rosa. **A persistência das desigualdades de gênero no mercado de trabalho**. In: COSTA, Albertina et al (Org.) Divisão sexual do trabalho, Estado e crise do capitalismo. Recife: SOS - Corpo Instituto Feminista para a Democracia, 2010. p.33-56

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 25-26.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 31º ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

PALMEIRA SOBRINHO, Zeu. **Terceirização e reestruturação produtiva**. São Paulo: 2008.

RAMOS, Dora Maria de Oliveira. **Terceirização na Administração Pública**. São Paulo, 2001