



UEPB

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I - CAMPINA GRANDE
CENTRO DE EDUCAÇÃO
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA
CURSO DE LICENCIATURA EM SOCIOLOGIA**

EVANDRO DOS SANTOS MOTA

**TERCEIRIZAÇÃO: EXPLORANDO A REALIDADE DOS
TRABALHADORES DA EDUCAÇÃO NA PANDEMIA**

**CAMPINA GRANDE
2021**

EVANDRO DOS SANTOS MOTA

**TERCEIRIZAÇÃO: EXPLORANDO A REALIDADE DOS
TRABALHADORES DA EDUCAÇÃO NA PANDEMIA**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado ao Departamento de Sociologia da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Licenciatura em Sociologia.

Área de concentração: Sociologia do Trabalho.

Orientadora: Profa. Dra. Waltimar Batista Rodrigues Lula

CAMPINA GRANDE
2021

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

M917t Mota, Evandro dos Santos.

Terceirização [manuscrito]: explorando a realidade dos trabalhadores da educação na pandemia / Evandro dos SantosMota. - 2021.

29 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Sociologia) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Educação, 2021.

"Orientação: Prof. Dr. Waltimar Batista Rodrigues Lula, COORDENAÇÃO DO CURSO DE SOCIOLOGIA - CEDUC."

1. Trabalhador terceirizado. 2. Educação. 3. Pandemia. 4. Covid-19. 5. Manhãs - Paraíba. I. Título

EVANDRO DOS SANTOS MOTA

**TERCEIRIZAÇÃO: EXPLORANDO A REALIDADE DOS
TRABALHADORES DA EDUCAÇÃO NA PANDEMIA**

Trabalho de Conclusão de Curso
(Artigo) apresentado a/ao Coordenação
/Departamento do Curso Licenciatura
em Sociologia da Universidade Estadual
da Paraíba, como requisito parcial à
obtenção do título de Licenciatura em
Sociologia.

Área de concentração: Sociologia do
Trabalho.

Aprovada em: 18/03/2021.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dra. Waltimar Batista Rodrigues Lula (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dr. Leonardo de Araújo e Mota
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dra. Neziye Laurentino Ramos
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Primeiramente agradeço a Deus, a minha mãe (Salette), a professora orientadora Waltimar pela paciência, e a minha namorada (Elizangela) que sempre esteve comigo. Como também uma grande amiga Fátima Silva.

LISTA DE ABREVIATURAS

CUT – Central Única dos Trabalhadores

SUS – Sistema Único de Saúde

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	REVISÃO DA LITERATURA	9
2.1	Uma breve reflexão: da divisão do trabalho à terceirização	9
2.2	Entendendo o fenômeno da terceirização	12
2.3	A terceirização no Brasil	14
2.4	Terceirização, precarização e pandemia: o que dizer	16
2.5	De onde vem o lucro?	17
2.6	O trabalho na Escola: os impactos da terceirização na pandemia	18
3	RESULTADOS E DISCUSSÕES	21
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	24
	REFERÊNCIAS	25
	APÊNDICE – Roteiro da Entrevista	27

TERCEIRIZAÇÃO: REALIDADE DOS TRABALHADORES DA EDUCAÇÃO NA PANDEMIA

Evandro dos Santos Mota¹
Waltimar Batista Rodrigues Lula²

RESUMO

Este artigo problematiza os impactos da pandemia de coronavírus sobre trabalhadores terceirizados do setor da educação no município de Matinhas, na Paraíba. O objetivo foi descrever os impactos da pandemia nos contratos dos trabalhadores terceirizados em uma Escola Estadual por meio da análise de dados qualitativos coletados a partir da realização de entrevista semiestruturada e da pesquisa de campo. Dos principais autores consultados Ricardo Antunes constitui-se como referência para analisar sociologicamente os impactos da pandemia no contexto nacional e local, mapeando as facetas do mundo do trabalho e os sentidos do trabalho. Liana Carleial e Rogério Valle, descreve sobre reestruturação produtiva o trabalho na indústria e a precarização do trabalho. A pesquisa demonstra a mudança de alguns aspectos no trabalho dos trabalhadores terceirizados durante a pandemia; aponta a questão do pertencimento social; bem como os efeitos psicológicos e emocionais suscitados pela crise sanitária.

Palavras-chave: Trabalhadores terceirizados. Educação. Pandemia. Paraíba.

ABSTRACT

This article discusses the impacts of the coronavirus pandemic on outsourced workers in the education sector in the city of Matinhas, Paraíba. The objective was to describe the impacts of the pandemic on the contracts of outsourced workers at a State School through the analysis of qualitative data collected from semi-structured interviews and field research. Of the main consulted authors Ricardo Antunes is a reference to analyze sociologically the impacts of the pandemic in the national and local context, mapping the facets of the world of work and the meanings of work. Liana Carleial and Rogério Valle, describes about productive restructuring the work in the industry and the precariousness of the work. The research demonstrates the change in some aspects of the work of outsourced workers during the pandemic; points out the issue of social belonging; as well as the psychological and emotional effects caused by the health crisis.

Keywords: Outsourced workers. Education. Pandemic. Paraíba.

¹ Concluinte do Curso de Licenciatura em Sociologia pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). E-mail: evandro2015sociologia@gmail.com

² Professora Doutora do Curso de Licenciatura em Sociologia, lotada no Departamento de Ciências Sociais; da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). E-mail: waltimar@servidor.uepb.edu.br.

1 INTRODUÇÃO

Desde a Revolução Industrial o mundo do trabalho vem passando por várias mudanças, o sistema capitalista sempre que passa por crises busca alternativas para recuperar sua força. É importante ter em vista que o capitalismo busca a ampliação do seu lucro e uma das suas estratégias é a precarização do trabalho com políticas que flexibilizam os contratos de trabalho, entre elas, a terceirização. Na atualidade isto se dá como desdobramento da tensão básica que o capitalismo instaura na relação capital-trabalho.

A terceirização é um fenômeno que se caracteriza por outra forma de contrato de trabalho, no qual os empresários criam empresas e encaminham os seus trabalhadores para prestar serviços às outras empresas. Isto faz com que a relação institucional entre trabalhador e empresas envolvidas gere confusões, inseguranças e instabilidade para o trabalhador tanto do ponto de vista laboral, como do ponto de vista jurídico, ao não haver vínculo e garantia legais nessa relação.

Nos últimos anos a terceirização tem ganhado força no Brasil. Desde a década de 1980 alguns setores já estavam adotando esse modelo de contrato, sendo um exemplo disso os bancos (no setor de segurança). Com a aprovação da reforma trabalhista, em 2017 (durante o governo de Michel Temer que assumira a presidência da república em agosto de 2016 após o impeachment da presidenta Dilma Rousseff), esse modelo foi formalizado e ampliado como uma prática entre empresas de todos os setores. Porém, existem muitos questionamentos por parte dos trabalhadores e pesquisadores da área do trabalho, que apontam vários problemas trazidos por esse fenômeno.

Atualmente, o mundo se encontra em uma crise sanitária, provocada pelo vírus Covid-19³, popularmente conhecido como coronavírus. A pandemia que se tem provocado efeitos devastadores em diferentes países e o caso do Brasil se constitui como um dos mais dramáticos. Alterou as relações sociais de todos, indistintamente, incidindo de maneira bastante forte no mundo do trabalho, especialmente no campo dos trabalhadores terceirizados. Diante dessa crise sanitária, a situação dos trabalhadores terceirizados ficou mais precária por conta de não ter organização sindical.

A secretária de Educação do Estado da Paraíba tem adotado contratação de terceirizados em atividades meio, não sendo tais profissionais efetivos do Estado. Por isso as escolas hoje possuem uma padronização de gestão em todo estado da Paraíba, com o governo do Estado tendo o controle da contratação dos trabalhadores. Frente a tal situação de calamidade pública em que mais uma vez são testados e levadas ao limite às capacidades e incapacidades da gestão pública, propomos o seguinte problema de pesquisa: em que medida a pandemia afetou os contratos de trabalho dos terceirizados de uma Escola Estadual na cidade de Matinhas - PB?

A pesquisa tem como objetivo geral descrever os impactos da pandemia nos contratos dos trabalhadores terceirizados em Escola Estadual na cidade de Matinhas - PB. Como objetivos específicos, temos: discutir o fenômeno da terceirização na perspectiva global e local; apontar a flexibilidade nos contratos de trabalho dos terceirizados da educação.

³ COVID-19 doença infecciosa causada pelo novo corona vírus, identificado pela primeira vez em dezembro de 2019, em Wuhan, na China. Em 30 de janeiro de 2020, a OMS declarou que o surto do corona vírus se apresenta como uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) – considerado o mais alto nível de alerta da Organização, em sintonia com o Regulamento Sanitário Internacional.

Assim planejamos entender a situação dos trabalhadores durante a pandemia; relatar os impactos no cotidiano no trabalho dos terceirizados na educação. Nosso recorte está relacionado aos terceirizados em uma Escola Estadual na cidade de Matinhas – PB, localizada no brejo paraibano, a 232 km da capital João Pessoa.

A escola selecionada é a mais antiga da cidade, na qual atualmente é ofertado o ensino fundamental e médio. O quadro de trabalhadores é formado por 12 (doze) efetivos e 10 (dez) terceirizados, e o corpo discente é formado por 342 alunos. Nesta pesquisa não tivemos acesso ao número de professores, por conta da pandemia foi impossível encontrar professores na escola, como também a gestora, por ser do grupo de risco a gestora resolvia a demanda de casa.

A escolha desta escola se deu por ser a mais tradicional na cidade e, principalmente, pela quantidade de funcionários. O fato de se tratar de uma escola estadual também teve importância, na medida em que permite esboçar elementos de análise para a incidência do contexto social atual na gestão da política de educação no estado da Paraíba a partir desse recorte.

Desde 2017, o governo do Estado da Paraíba abriu seleção pública⁴ para contratar “organização social qualificada” na área de educação visando à celebração de contrato de gestão pactuada para serviços de apoio nas unidades escolares da secretaria de estado da educação.

O percurso metodológico utilizado na pesquisa foi de natureza exploratória de caráter descritivo com base nos objetivos. A pesquisa exploratória para Prodanov e Freitas (2013, p. 52) “tem como finalidade proporcionar mais informações sobre o assunto que vamos investigar possibilitando sua definição e delineamento, isto é, facilita a delimitação do problema de pesquisa”. Segundo Gil na pesquisa descritiva (2002, p. 41) “seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado”.

O procedimento metodológico usado foi a pesquisa de campo. Para Gil (2002) este tipo de pesquisa focaliza em um grupo e, neste caso em análise, foi executado através da realização de entrevista. O grupo de indivíduos foi composto por funcionários terceirizados de uma escola estadual, na cidade de Matinhas/PB. Do ponto de vista operacional, este estudo fez uso da técnica entrevista semiestruturada. Dentro dos recortes e possibilidades apresentadas por esta pesquisa, consideramos que a entrevista se constituiu como instrumento relevante para a consecução dos objetivos, basicamente, por duas razões: a) porque articulado às condições sociais e políticas mais gerais, o uso da entrevista permite ver que tipo de agências e ações têm sido desenvolvidas a partir do conjunto de atores sociais que compõe o grupo analisado; b) pelo fato de que a entrevista se constitui como instrumento para captação de informações qualitativas que, muitas vezes, outras fontes de informações como relatórios técnicos ou demais instrumentos de sistematização do governo, por exemplo, não permitem mapear.

Foi construído o roteiro da entrevista semiestruturada (cf. Apêndice) com perguntas abertas seguindo uma ordem, sendo possível acrescentar perguntas livres. Do total de entrevistados foram 6 (seis) funcionários terceirizados, as entrevistas ocorreram na escola. Lá, os trabalhadores foram para uma sala que estava vazia e a entrevista foi feita individualmente. As falas foram gravadas usando o celular e transcritas para descrição e análise posterior.

⁴ 1PROCESSO Nº 0017158-4/2017EDITAL Nº 001/2017/SEAD/SEE, desde esse processo público através do edital, que as escolas estaduais são “gerenciadas” (principalmente a parte dos serviços de limpeza, porteiro, auxiliar administrativo e cozinha) por empresas terceirizadas.

Quanto à abordagem da pesquisa de cunho qualitativo, não foram usados dados estatísticos, o cuidado com o sigilo no recolhimento dos dados foi mantido, resguardando a imagem do entrevistado.

O artigo foi organizado da seguinte forma: I) no primeiro tópico uma breve reflexão sobre a divisão do trabalho, mapeando um percurso até à terceirização. Posteriormente, discutiu-se o processo histórico do trabalho para subsistência do homem e como a divisão do trabalho se modificou ao longo da história; II) no segundo tópico aborda-se o conceito de terceirização, como ela tem ocorrido no Brasil e como os trabalhadores terceirizados têm sido afetados durante a pandemia. Apresenta-se brevemente algumas considerações sobre os efeitos da pandemia de coronavírus nas relações de trabalho.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Uma breve reflexão: da divisão do trabalho à terceirização

Desde o princípio das civilizações o homem utiliza o trabalho para sua sobrevivência, utiliza ferramentas manuais para explorar a natureza usando, grosso modo, minerais como pedras para caçar e manter seu próprio sustento. Assim, recorrendo ao conceito de trabalho elaborado Marx (1985) pode-se pensar como antes de tudo trabalho é conciliação do homem com a natureza, mas sendo que o homem tem o manuseio dos elementos técnicos e tecnológicos para transformar a natureza. A partir de tal conceito pode-se ler como o trabalho humano tem uma dimensão individual e coletiva, na medida em que o sujeito trabalha, transforma a natureza, aliás, a relação do homem com os recursos naturais, a partir de demandas que são coletivamente elaboradas e vividas. Portanto, o trabalho tem uma dimensão fundamental no processo de tornar-se sujeito em determinado processo e contexto histórico, funcionando como modo de se inserir, dividir tarefas, construir alternativas, transformar materiais e heranças de antepassados ao construir objetos, técnicas e tecnologias variadas.

Diferente dos animais que trabalham na natureza para manter sua sobrevivência, o homem não segue a ordem natural. Se no princípio trabalhava para sobreviver, hoje vende sua força de trabalho para outros que detém os meios necessários à produção de determinados bens sociais, visando alcançar determinados fins. Para Marx (1985, p. 149), “ao atuar, por meio desse movimento, sobre a natureza externa a ele ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza”. Ao modificar sua natureza, o homem começa a vender sua força de trabalho, ao mesmo tempo, ocorre um processo de exploração do homem pelo homem.

À medida que o homem começa a vender sua força de trabalho, o mesmo deixa de ser do dono de si, se torna mercadoria. A consolidação da divisão do trabalho em trabalho parcial na sociedade consolida mais essa condição, desde os artesãos que, ainda em um processo da manufatura, já faziam parte de um processo de produção onde eram responsáveis por uma determinada parte de um produto. Porém, a Revolução Industrial no século XVIII praticamente elimina a figura do artesão por meio da introdução de maquinários para auxiliar a força humana e produzir em grande escala. Como mostra Oliveira (2004, p. 2), “a passagem do sistema de produção artesanal para o sistema fabril, por sua vez foi marcada por inovações técnicas nas quais a mecanização do trabalho teve início ao ramo da produção têxtil”.

Marx já descreveu e analisou os efeitos dessa passagem, esclareceu que a transformação do artesão em trabalhador parcial, usando uma única ferramenta,

realizando uma parte do processo produtivo e sob o domínio do capitalista teve efeitos danosos. Apontou que essa mudança não se limitou em indústria mecânica, criou

[...] uma hierarquia das forças de trabalho salarial, à qual corresponde uma escala de salários [...] o trabalhador individual é apropriado e anexado por toda a vida uma função unilateral, então as diferentes operações daquela hierarquia são adaptadas às habilidades naturais e adquiridas. [...] pois tudo que reduz o tempo de trabalho necessário para reproduzir a força de trabalho amplia os domínios do mais-trabalho (MARX, 1985, p. 276).

Desse modo, o trabalhador vende sua força ao capitalista, que vai passar por um processo orientado a um fim, ou seja, no processo produtivo sempre existe um objetivo final. Então o capitalista possui a força de trabalho e a transforma em mercadoria. Assim, como afirma Marx (1985, p. 150), “os elementos simples do processo de trabalho são a atividade a um fim ou trabalho mesmo, seu objeto e seus meios”.

No início do século XX, a divisão do trabalho vai se transformando e os sistemas de produção taylorismo/fordismo ganharam forças e percorreram o mundo. Boa parte das empresas copiava o sistema de linha de produção, pois se gerava muito lucro, principalmente nos Estados Unidos, onde o dólar chegou a ser a moeda reserva do planeta. Segundo Ribeiro (2015, p. 69), “a implementação da esteira rolante, em uma tentativa de racionalização da organização do trabalho, trouxe uma imensa intensificação, automatização e mecanização do processo de trabalho”.

O pós-guerra mudou a estrutura do capitalismo no mundo, os países aumentaram os meios de produção, o avanço da indústria, muitas máquinas trabalhando, nos Estados Unidos as montadoras de carros produziam em larga escala. De acordo com Harvey (2008) o pós-guerra implicou em um maior planejamento com também maior racionalização do processo do trabalho.

Os sistemas de produção taylorismo/fordismo são conceitos ligados à esfera produtiva, o primeiro trata de uma doutrina industrial e econômica que prega um formato de hierarquia dentro da área industrial onde cada operário teria uma tarefa, a especialização da mão de obra. “Esse modelo de acumulação baseou-se numa maior divisão do trabalho, na produção em massa e em rápidos incrementos de produtividade (DUARTE, 2000, p. 3).

O fordismo é a continuação e aperfeiçoamento do taylorismo⁵, foi introduzido à linha de montagem de produção. Antes desse sistema viu-se que havia uma demora na produção de um automóvel, então o sistema fordista contribuiu para a aceleração da produção aumentando também as vendas.

O fordismo trouxe a mecanização do processo de circulação dos objetos de trabalho no sistema produtivo com a instituição do uso da esteira na cadeia de montagem. Então a linha de montagem, ao longo do tempo, cada operário produzia mais. Como também aumentou o salário dos funcionários para estimular a produção (DUARTE, 2000, p. 3).

O modo de produção do fordismo influenciou de maneira decisiva a sociedade capitalista (consumista), devido suas características, principalmente no que se refere aos

⁵ O taylorismo porventura recebe o nome do criador de uma gerência do trabalho, Frederick Winslow Taylor. Onde regulava o controle do tempo para aumentar a produção. Segundo (RIBEIRO, 2015, p. 66) Taylor propôs a ideia de uma gerência que criasse, através de métodos de experimentação do trabalho, regras e maneiras padrões de executar o trabalho. Essas regras padrões seriam obtidas pela melhor equação possível entre tempo e movimento.

trabalhadores da indústria de transformação, aos altos salários em relação às demais classes trabalhadoras, aos direitos trabalhistas, às melhores condições de vida, com isso o trabalhador da indústria era motivado a produzir. Na produção, gerou uma grande especialização do trabalho por conta de sua detalhada divisão das atividades. Por exemplo, um montador de uma determinada fábrica, onde sua função era apertar parafusos, o mesmo passava toda sua vida no mesmo processo, muitas das vezes poderia se aposentar por tempo de trabalho e nunca ter visto o produto final. Segundo Marx (1985, p. 286), “em consequência da separação dos ramos sociais da produção as mercadorias são bem feitas, os diversos instintos e talentos dos seres humanos escolhem as correspondentes esferas de ação e sem limitação nada significativo pode ser realizado”.

Este crítico do capitalismo já apontava os efeitos danosos dessa especialização do trabalhador, explicando desde aquele momento o quanto esse processo de divisão do trabalho em atividades parciais retirava do trabalhador seu conhecimento, sua autonomia na produção das mercadorias e tornava sua ação em algo sem sentido.

Ela aleija o trabalhador convertendo-o numa anomalia, ao fomentar artificialmente sua habilidade no pormenor mediante a repressão de um mundo de impulsos e capacidades produtivas assim como *Estados de La Plata*⁶ abata-se um animal inteiro apenas para tirar-lhe a pelo ou o sebo. Os trabalhadores parciais específicos são não só formados no motor automático de um trabalho parcial, tornando assim a fábula insossa de *Menenius Agrippa*⁷, segundo a qual o ser humano é representado como mero fragmento de seu próprio corpo, a realidade (MARX, 1985, p. 283).

No fordismo foi implantando o sistema de trabalhar 8 (oito) horas por dia e, na época, o valor pago por horas era bem acima do mercado. Nesse contexto, o trabalhador tinha mais tempo para desfrutar o lazer e também consumir, ou seja, nessa época nos Estados Unidos, era comum um trabalhador de fábrica ter seu carro e sua casa.

Ford acreditava que o novo tipo de sociedade poderia ser construído simplesmente com a aplicação adequada ao poder corporativo. O propósito do dia de oito horas e cinco dólares só em parte era obrigar o trabalhador a adquirir a disciplina necessária à operação do sistema de linha de montagem de alta produtividade (HARVEY, 2008, p. 122).

O sistema fordista de produção fez com que as taxas de lucros começassem a cair e os salários não acompanhavam a inflação, fragilizando a relação entre trabalhador e empresa.

Os regimes de acumulação e de regulação do fordismo, adotados nos países capitalistas centrais após a Segunda Guerra Mundial, entram em uma profunda crise a partir da década de 1970, quando a rentabilidade das empresas começa a cair, e o mundo passa pela crise do petróleo, iniciando uma profunda depressão mundial, sendo necessária a adoção de uma nova

⁶ Grifo do autor

⁷ “Fabula de Menênio Agripa – Em 494 a.C. ocorreu o primeiro grande choque entre patrícios e plebeus. Segundo a saga, o patrício Menênio Agripa conseguiu com uma parábola convencer os plebeus a aceitar reconciliação. A sublevação dos plebeus assemelhasse-a a uma recusa dos órgãos do corpo humano em permitir que o estômago recebesse o alimento, o que teria por consequência que esses mesmos órgãos emagreceriam muito. A recusa dos plebeus de cumprirem seus deveres levaria Império Romano ao declínio. In: MARX, Karl. **O Capital**: Crítica da Economia Política. 2. ed. São Paulo: Nova Cultura, 1985.

forma de estruturação do sistema produtivo para manter a competitividade do capitalismo industrial (MATUSHISMA, 2015, p. 3).

Com a crise desse sistema a economia mundial teve de passar por uma reformulação, como o processo de reestruturação produtiva, onde surge um novo sistema de produção denominado toyotismo. Nesse processo de crise, o fordismo não estava mais sendo unânime, no que diz respeito ao aumento dos lucros, em relação ao princípio, a medida que se produzia em larga escala, também se gastava muito com a mão de obra, devido aos altos salários e também a justificativa de que os direitos sociais geravam muita despesa.

A alta da inflação na década de 1970 foi o desfecho principal, por assim dizer, que contribuiu para que as maiores economias do mundo reestruturassem o sistema de produção. O toyotismo trata de um novo sistema de produção que tem como uma das suas principais características a flexibilização da produção e, principalmente, a flexibilização das relações trabalhistas. O fordismo tinha um processo de acumulação rígida, os trabalhadores tinham seus direitos garantidos e os salários eram compensativos de acordo com a função.

O sistema de produção do toyotismo tem como característica a acumulação flexível que, diferentemente da acumulação rígida do fordismo, exigia o aumento além da racionalidade, fazia com que ele/a tenha habilidades para desempenhar várias funções em um tempo determinado. Esse novo sistema racional do trabalho também faz com que o trabalhador tenha uma extensa jornada de trabalho e um processo de conhecimento específico por área, de acordo com a contratação.

Segundo Harvey (2008, p. 140), “a acumulação flexível é marcada por ser oposta a rigidez do fordismo, pelo contrário é apoiada pela flexibilização na relação trabalhista”.

Mudanças principalmente no que diz respeito aos modelos de sistema, a terceirização é um exemplo, é uma nova estratégia do capitalismo para as empresas diminuïrem encargos e, dessa forma, gerar mais lucro para as empresas terceirizada/contratante.

2.2 Entendendo o fenômeno da Terceirização

Iniciaremos um diálogo a respeito do fenômeno da terceirização pois, afinal, o que é terceirização?

A terceirização responde ao processo de focalização das empresas no produto principal e a externalização de atividades consideradas secundárias dentro do paradigma de flexibilização: empresas menores com tecnologias e organização dos trabalhos tradicionais, trabalhadores mais baratos e menores custos de produção (LIMA, 2002, p. 19).

É um sistema onde o trabalhador se insere no processo produtivo do tomador de serviços, sem que estenda a esse os laços trabalhistas que se preservam fixado com entidade interinamente.

Conforme definida por Antunes (2018), a terceirização se estabelece quando as empresas buscam reduzir os gastos e ampliar seus mercados. Com a crise do capitalismo⁸ houve a necessidade de fazer uma reestruturação produtiva e,

⁸ Nesse contexto a crise do sistema capitalista se refere aproximadamente a década de 1970, quando o sistema de produção do fordismo entra em crise e, logo em seguida, emerge a crise do petróleo. Segundo Mota (2013, p. 54), “em meados da década de 1960, o ciclo de crescimento do fordismo (que também pode ser compreendido como estado de Bem-Estar) começa a declinar”. A queda da produtividade e

principalmente, flexibilizar as relações de trabalho com a contratante (empresas primárias que contratam terceirizadas para realizar alguns serviços).

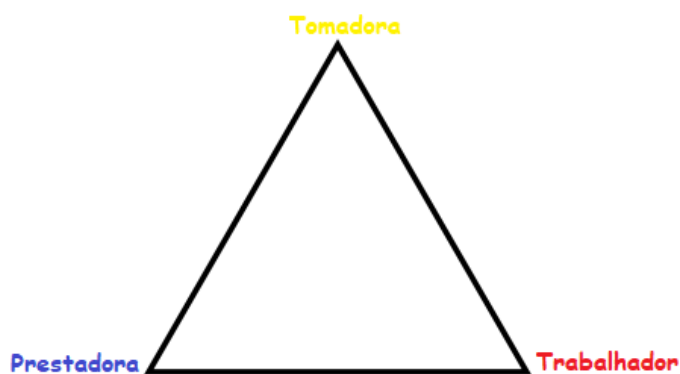
A terceirização é um modelo trilateral e reflete uma configuração triangular de prestação de serviços. De um lado temos o tomador (se refere à empresa contratante), do outro a empresa prestadora de serviços e, por último, os trabalhadores terceirizados. É um encaixe que só funciona se ambas as partes entrarem em acordo por um trâmite contratual.

Uma característica clara na terceirização é a precarização do trabalho, tendo menor salário, contrato temporário e redução nos direitos trabalhistas. Segundo Carleial e Valle (1997, p.340), “no outro extremo, um segmento formado por maior número de trabalhadores, sujeitos a relações de trabalho mais precárias, direitos sociais reduzidos e salários menores”.

Dentro da terceirização está inserida a flexibilização. Fatores como densa jornada de trabalho multiplicaram as funções e o trabalhador fica responsável por inúmeras tarefas. Como também nos horários de trabalho, geralmente a empresa tem autonomia a escolher/alternar quando for necessário. Segundo Antunes (2018, p. 142), “a flexibilização e sua expressão multifacetada no mundo do trabalho sintetizam o que parte dos autores da sociologia tem definido, desde os anos 1980, como precarização do trabalho”.

Para compreender a terceirização imagina-se um sistema de pirâmide, onde três partes se posicionam. Porém, tem dominadores e os dominados, como funciona? A tomadora (empresa que contrata a terceirizada) contrata uma empresa prestadora, onde essa vai contratar os trabalhadores que irão prestar serviços à primeira, sendo que a mesma não tem responsabilidades trabalhistas com o trabalhador.

Figura 1 – A estrutura da terceirização do trabalho.



Fonte: Imagem elaborada pelo autor.

A terceirização foge do sistema tradicional de contratação no qual há, de um lado, o empregado e do outro a empresa que o contrata, e cujas normas tradicionais estão regulamentadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos artigos 1º e 3º⁹.

lucratividade corporativas nos Estados Unidos depois de 1966 marcou o início do problema fiscal naqueles países, com consequências sobre suas políticas sociais.

⁹ Art. 1º - Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Na condição da terceirização, o trabalhador tem vínculo trabalhista com a prestadora de serviços e em relação à empresa tomadora, o trabalhador apenas vai ceder sua força de trabalho. A relação entre a tomadora e a prestadora acontece só por razões financeiras, a primeira contrata a segunda.

A terceirização é um fenômeno recente e surgiu nas últimas décadas, constituindo-se como um processo, uma técnica moderna de gestão empresarial, extremamente estratégica. A mesma tem várias funções como a prestação de serviços, aperfeiçoar, especializar, a empresa concentra seus esforços nas atividades fim, e deixa que as atividades secundárias sejam realizadas por prestadoras de serviços.

Desse modo, nos termos legais, a terceirização significa delegar ou passar para outra empresa uma atividade laboral e contratual que era da sua responsabilidade. Antes da Lei nº 13.429/2017¹⁰, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) entendia que a terceirização só era possível para a atividade meio, sendo considerada ilícita a atividade fim. Contudo, a lei supracitada altera esse cenário com a reforma trabalhista, permitindo que a terceirização também seja realizada na atividade fim da empresa.

Portanto, a terceirização precariza a relação trabalhista, onde boa parte dos trabalhadores terceirizados não consegue contratos longos. Tais mudanças nas relações de trabalho geram conflitos e tensões de ordens variadas, uma vez que quando não recebe a multa rescisória no caso de ser demitido antes do término do contrato, o trabalhador precisa acionar a justiça do trabalho para tentar garantir seu direito.

2.3 A terceirização no Brasil

Desde meados dos anos 1980 que a terceirização ganhou força no Brasil, sendo defendida pelos empresários e políticos, com o discurso de gerar mais empregos e diminuir os gastos. Sendo este defendido por boa parte dos governantes, afinal, o projeto de lei da regulamentação da terceirização foi aprovado. Como afirma Antunes (2018, p. 138) “na década de 1980 já existia um número baixo de terceirizados ou subcontratados”. A terceirização chega ao Brasil a partir dos anos 1980 por meio das empresas privadas¹¹, principalmente as empresas do ramo de telecomunicações, cujos custos com a mão de obra são considerados baixos.

Como sabemos, a privatização das telecomunicações acarretou um processo intensificado de terceirização do trabalho, comportando múltiplas formas de precarização e intensificação dos tempos e movimentos no ato laborativo. Desenvolvia-se, então, uma clara confluência entre terceirização do trabalho e sua precarização, dentro da lógica da mercadorização dos serviços que foram privatizados (ANTUNES, 2018, p. 79).

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

¹⁰ Com a publicação da Lei nº 13.429/2017, em 31 de março de 2017, muito se tem falado que a partir de agora está autorizada a terceirização irrestrita na atividade-fim e na atividade-meio. Essa norma legal alterou alguns artigos e incluiu outros na Lei nº 6.019/74 (Lei do Trabalho Temporário), que agora passa a regular, além das relações de trabalho temporário, as relações de prestação de serviços a terceiros.

¹¹ Desde a década de 1980 as empresas de telecomunicações e, principalmente, os bancos, terceirizaram seus serviços secundários como limpeza e segurança, visando reduzir custos.

Então no Brasil a partir dos anos de 1990, inspirado no modelo de produção do toyotismo¹², acumulação flexível maior parte dos trabalhadores que estavam desempregados começam a ser contratados por terceirizadas, período marcado também, pelo desemprego e inflação alta.

A terceirização é um processo global que a todo o momento vem sofrendo mudanças e aumentando a flexibilização nas relações de trabalho. Tal situação contribui para a geração de mais lucros para os empresários, o que acaba sendo efeito de uma economia marcada por princípios e práticas neoliberais. Hoje o Brasil, por exemplo, depois da Reforma Trabalhista, feita em 2017, com o objetivo de dar mais autonomia aos empresários, alegando que o trabalhador brasileiro tem muitos direitos e isto geraria um alto custo em termos de previdência social.

Desse modo, boa parte das médias/grandes empresas brasileiras nos últimos anos têm contratado terceirizada para determinados serviços, como por exemplo, o setor de segurança e limpeza. Para se ter ideia do avanço da terceirização no Brasil, uma pesquisa feita pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), até o ano de 2014, o país tinha 1/3 (um terço) dos trabalhadores terceirizados. Segundo a RAIS 2013¹³, setores: 26,8% eram terceirizados e 73,2% eram de setores contratantes.

Nas empresas subcontratadas (empresas prestadoras de serviços terceirizadas) principalmente as pequenas, os contratos são precários, deixando o trabalhador sem os direitos fundamentais, o que ocorre segundo Lima (2002, p. 20), é que “as empresas tomadoras têm sua gestão totalmente tecnológica, principalmente estrutura de Recursos Humanos, e nas subcontratadas predominam a precariedade, estrutura debilitada, precarizando as relações de trabalho”.

À medida que foi aumentando o número de subcontratados, os índices de denúncias aumentaram drasticamente no Ministério do Trabalho, pois as empresas terceirizadas possuem muitas dívidas com trabalhadores. O problema desse tipo de contrato é esse, quando essas empresas têm um número elevado de cobranças na justiça decretam falência e muitas vezes é o trabalhador quem sai prejudicado e sem direitos trabalhistas assegurados.

Segundo Nuzzi, “o Tribunal Superior do Trabalho recebeu 313.837 processos de janeiro a setembro de 2020, 495.252, 19,3% a mais do que em igual período de 2019”. Desse modo, em meio à crise econômica que o país está enfrentando, os trabalhadores estão perdendo espaço no mercado de trabalho e as empresas subcontratadas não estão cumprindo com os acordos trabalhistas, gerando insatisfação resultando em muitos processos.

¹² Foi um modelo de produção criado no Japão na década de 1970. Como o país ainda estava quebrado, por conta da II Guerra Mundial, houve uma necessidade de se reinventar. Tal processo foi iniciado na fábrica da Toyota.

¹³ Ver: Rais (2013). Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014. Setores agregados segundo Class/CNAE2.0. Não estão contidos os setores da agricultura.

2.4 Terceirização, precarização e pandemia: o que dizer

Nos últimos anos o Brasil tem passado por profundas crises, política/social, desde 2008¹⁴, uma crise econômica global afetou diretamente a economia brasileira. Desde então temos passado por altas taxas de desempregos, hoje o país apresenta, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), até o 3º trimestre de 2020, aproximadamente 14,1 milhões de pessoas desempregadas, um total de 14,6%.

Em meio a essa problemática econômica, os governantes “procuram estratégias” para moderar os efeitos causados pela crise. Uma das alternativas desenhadas tem sido a da flexibilização do trabalho, através da terceirização. Segundo Coutinho (2020) “terceirizar é um mecanismo que fragmenta o processo produtivo e eleva os lucros empresariais por meio da redução dos custos com o trabalho”.

No Brasil existe um discurso incutido que afirma que “o trabalhador tem muito direito”, como também “gera muitos gastos para previdência”. As empresas alegam que pagam muitos impostos e nesse embate político/ideológico são os trabalhadores que pagam a conta. Recorrendo ainda a Coutinho (2020), existe um movimento no qual a culpa da crise é atribuída para a classe trabalhadora.

Os trabalhadores que estão desempregados são obrigados a se submeter a contratos precários nas empresas terceirizadas, onde geralmente os trabalhadores não criam vínculos com a empresa e não têm perspectiva de crescimento. Isto ocorre porque o trabalhador é contratado por um tempo determinado e, uma vez terminado o contrato, logo ele está dispensado. Analisando esse contexto, Barros (2016, p. 42) enfatiza que:

Quando se pensa na enorme massa de trabalhadores desempregados, são várias as formas de alienação que se apresentam na rejeição da vida social, no silêncio, na doença, na violência e na agressão, conflitos que se tornam um problema social.

A instabilidade no emprego é o marco na terceirização, pois antes mesmo do processo de efetivação da contratação, o trabalhador se submete aos testes de experiências. Nessa fase muitos são dispensados porque não estariam adequados ao sistema da empresa. Ocorre um processo “criterioso” no qual são selecionados os “melhores”, ou seja, aquele que apresentar o melhor currículo. Segundo Carleial e Valle (1997), com a generalização dos contratos em experiência, os trabalhadores ficam fragilizados e sujeitos à demissão, sem indenização, só com o valor da quebra de contrato.

Um dos efeitos desse processo de flexibilização do trabalho e na jornada do trabalhador pode ser observado no dito “rodízio de funções”, em que o trabalhador adquire doença laboral provocada pela intensa movimentação. Além disso, não tem cobertura de plano de saúde e assim pode-se perceber como os indivíduos são usados e considerados como peças descartáveis, vulneráveis e que podem ser trocadas a qualquer momento. De acordo com Antunes (2018) outra manifestação que se refere ainda a quadros de adoecimento nas relações de trabalho se refere-se a problemas mentais desenvolvidos em variadas circunstâncias, mas operando como resultado de uma intensa e nefasta exploração.

¹⁴ Em 2008 uma crise econômica afeta todo mercado internacional, principalmente nos países que estavam em transição econômica. Segundo Mota (2013, p. 56), a crise econômica de 2008, que impulsionou a atual recessão global, é um desdobramento da crise financeira internacional, precipitada pela falência do tradicional banco de investimentos estadunidense Lehman Brothers, fundado em 1850. Em efeito dominó, outras grandes instituições financeiras quebraram, através de um processo conhecido como “crise dos subprimes”, que teve como epicentro o mercado imobiliário norte-americano.

Outro aspecto relevante a respeito da terceirização se refere ao fato de que ela não prejudica somente os subcontratados¹⁵, mas também os trabalhadores da empresa contratante. Isto pode ser entendido na medida em que se torna um projeto substituir seu quadro de trabalhadores efetivos por terceirizados, o que acarreta uma maior concorrência por uma vaga de emprego.

Com a sua rápida e ampla difusão, a terceirização, além dos trabalhadores terceirizados, também afeta os trabalhadores não terceirizados, haja vista que o empresário opta pela delegação de determinados serviços, secundários em relação à sua atividade principal, à pessoa jurídica que já tem seus próprios empregados para realizar as atividades delegadas (MASTRODI e CORSI, 2018, p. 255).

O agravante nesse sistema de contratação é que só favorece o empresariado, o aumento dos lucros e a isenção na responsabilidade das leis trabalhistas. Tais situações do cotidiano seguem assim marcadas pela lógica da dominação e intensa exploração sendo respaldadas inclusive juridicamente, uma vez que os contratos firmados na lógica da precariedade já favorecem diante mão o empresariado.

2.5 De onde vem o lucro?

Quando foi aprovada a terceirização total Lei nº 13.429/2017, isso abriu portas para as políticas neoliberais que antes já era utilizada de maneira controlada, devido às empresas só podiam terceirizar as atividades meio.

Uma realidade da terceirização na questão dos lucros do sistema é o problema dos calotes nos trabalhadores, pois geralmente as empresas se negam a pagar os direitos trabalhistas conforme determina a legislação. Isto ocorre principalmente com empresas que prestam serviços para entidades públicas quando o estado não repassa os salários, as empresas caloteiam os funcionários.

Essa situação é corriqueira. Frequentemente, o Estado contrata empresas sem capacidade financeira, que dependem do pagamento do contrato de prestação de serviços para pagar seus trabalhadores. Quando o Estado não realiza o pagamento, o terreno para o calote está dado: a empresa terceirizada, que não possui capital de giro suficiente, não consegue pagar os salários de seus trabalhadores. Mesmo o Estado sendo responsável pelo repasse de salários, quando a prestadora de serviço não cumpre as obrigações trabalhistas, os trabalhadores ficam 'a ver navios', pois o Estado também não cumpre com suas obrigações (CUT, 2014, p. 22).

A CUT (2014) denuncia como uma das situações de calote com maior repercussão pública a que se refere às empresas contratadas pela Petrobrás que vêm continuamente aplicando verdadeiros golpes em funcionários subcontratados e sem vínculo algum com a estatal.

Também existe a situação em que os trabalhadores terceirizados são contratados para exercer uma função similar por trabalhadores que atuam no regime CLT, mas que possuem estabilidade no emprego, por conta do contrato precário, direito social

¹⁵ Esta comparação com o subcontratado é relacionada aos trabalhadores terceirizados, por seus contratos serem precários e temporários. Como aponta Antunes (2018) tanto do ponto de vista das firmas quanto dos trabalhadores subcontratados a lógica econômica que lhe é imanente permanece.

reduzido e salários menores. Segundo Carleial (1997) é interessante notar que existe uma diferença na condição de emprego entre o terceirizado e o funcionário contratado em regime CLT. Dessa forma, fica claro que contratando um terceirizado as empresas saem ganhando, tanto a prestadora como a contratante. O terceirizado sai como força de trabalho mais barata e pode realizar as mesmas funções que os contratados em regime CLT.

2.6 O trabalho na Escola: os impactos da terceirização na pandemia

Desde 2019 o mundo tem passado por uma crise sanitária, no que diz respeito a uma doença que afetou todo o planeta e alterou diretamente todos os aspectos sociais, principalmente no mundo do trabalho. A pandemia chegou ao Brasil em fevereiro de 2020, desde então, o país vive em constante luta contra esse vírus letal e os números de morte por Covid-19 sobem exponencialmente semana após semana desde o quarto trimestre de 2020.

Rapidamente a pandemia se alastrou por todo o país, chegando a todos os municípios, inclusive no município de Matinhas-PB, afetando diretamente os trabalhadores nas escolas.

Trataremos dos trabalhadores terceirizados de uma escola estadual situada no município de Matinhas, onde situa-se a mais antiga do município. Nela são ofertados os níveis de ensino fundamental e médio, tendo 12 (doze) funcionários efetivos e 10 (dez) terceirizados.

Os efeitos trazidos pela pandemia para escola assemelham-se ao que tem ocorrido no panorama nacional e internacional, com a suspensão de atividades presenciais e a promoção do ensino remoto emergencial. A maior parte dos funcionários foi afastada das atividades em cumprimento às normas estaduais e municipais com foco na segurança sanitária da população¹⁶. Desde então, todas as escolas, inclusive as que compõem a rede privada, começaram a realizar o ensino remoto. De acordo com Santos e Maeno (2020) é necessário que se tenha um protocolo e que tenha a colaboração de todos trabalhadores e maior fiscalização da empresa contra o vírus, a fim de resguardar a vida e o bem-estar das pessoas em padrões mínimos de segurança.

Os impactos da pandemia sobre o trabalho foram grandes. Inicialmente pode-se enfatizar o desemprego que, de acordo com o IBGE¹⁷, aumentou em relação a 2019 de 11% (11,6 milhões) para 14,6% o que significa falar em mais de 14 milhões de desempregados, o que ocasiona uma série de outros problemas sociais sérios para o país como a fome e outras vulnerabilidades.

Tais dinâmicas sociais articuladas às novas relações de trabalho pautadas na terceirização, como temos discutido, retroalimentam circuitos de carência e exposição em níveis muito específicos. Exemplo disso é o fato de que o contexto de pandemia coloca a insegurança dos trabalhadores terceirizados em um grau bastante acentuado. Isto poderá gerar a exclusão desses trabalhadores do mercado de trabalho em curto e médio prazo. E isto torna-se compreensível sociologicamente uma vez que de acordo com as medidas adotadas (ou que deixaram de ser efetivadas) até aqui pelos governos federal, estaduais e municipais, não se pode mensurar em quanto tempo a pandemia estaria sob controle e as atividades laborais poderiam ser retomadas. A falta de decisão

¹⁶ Secretaria de Educação anuncia Regime Especial de Ensino para a Rede Estadual durante a pandemia.

¹⁷ Os indicadores do IBGE, apontam um aumento no desemprego de 2019 para 2020: <https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego>

política e a inabilidade diante da pandemia soma-se ao fato de que novas cepas da Covid-19, isto é, variantes que resultam de mutação genética, estão se espalhando pelo país, tornando o contágio mais rápido e o controle da doença cada vez mais difícil pela rede pública de saúde financiada pelo Sistema Único de Saúde (SUS).

Em tais condições sociais e políticas, vale pensar a partir da reflexão de Antunes (2020, p. 14), que enfatiza que tal contexto deixa amostra um conjunto de desigualdades e problemas que longamente estão presentes nas relações de trabalho. Assim, tal conjuntura “atinge a totalidade da classe trabalhadora, que se encontra sob o fogo cruzado: é preciso que haja isolamento social e quarentena para se evitar o contágio pelo coronavírus”.

Mesmo com a “instabilidade”¹⁸ o Governo Federal garantiu aos trabalhadores que durante a pandemia não poderiam ser demitidos. Porém, mesmo diante dessa Medida Provisória os trabalhadores se sentem preocupados. O governo Federal criou um programa para que os trabalhadores não fossem demitidos durante a pandemia, mas o governo que paga uma parte do salário. De acordo com o programa, a redução da jornada e do salário do empregado pode ser de 25%, 50% ou 70%. Na prática, funciona assim. Por exemplo, um funcionário que sofrer redução de 25% da jornada de trabalho, vai receber 75% do salário e 25% da parcela do BEm¹⁹. Se a redução da jornada de trabalho for de 70%, receberá o salário de 30% e mais 70% da parcela do benefício.

Em nossa pesquisa identificamos o perfil dos trabalhadores, os entrevistados têm entre 25 e 60 anos, com uma média de idade de 43,16. Dos entrevistados 4 (quatro) do sexo feminino e 2 (dois) masculino. Deste total apenas um trabalhador(a) tem ensino superior, os demais têm ensino fundamental incompleto ou cursaram o ensino médio.

Diante do levantamento realizado, constatamos que os trabalhadores não têm conhecimento de seus direitos, assim como também exercem funções que não estão relacionadas ao seu contrato de trabalho. Os entrevistados A e B quando indagados sobre qual função realizada na escola, responderam:

Serviços gerais, eu faço de tudo, a gente é orientado para fazer tudo que a empresa precisar.
(Trabalhador A).²⁰

[...] apoio escolar, todos foram contratados na mesma função.
(Trabalhador B)²¹.

O trabalhador A respondeu que foi contratado como auxiliar de serviços gerais, enquanto B esclareceu que “todos os funcionários da empresa são contratados com a mesma função”. O trabalhador B, possui nível superior. Deste modo, apresenta-se um impasse, pois as falas entram em contradição. A hipótese de que o nível de escolaridade do trabalhador A explica seu desconhecimento em relação à sua função não parece se sustentar. Mas, eventualmente, pode-se indagar se tal contradição nas respostas não dizem respeito muito mais às negociações internas sobre o que dizer ou não a respeito

¹⁸ O governo trabalha com a possibilidade de que a medida provisória (MP) 927, que flexibiliza a lei trabalhista durante a pandemia do novo coronavírus, perca a validade na próxima segunda-feira por falta de tempo hábil de votação do Congresso.

O trabalhador permanece empregado durante todo o tempo de vigência do acordo; e pelo mesmo tempo depois que o acordo acabar. Caso o empregador não cumpra esse requisito, terá de pagar todos os direitos do trabalhador, já previstos em lei, além de multas. Fonte: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2020/07/programa-emergencial-de-manutencao-do-emprego-e-prorrogado>

¹⁹ Benefício Emergencial de Preservação ao Emprego e da Renda-Bem.

²⁰ Entrevista realizada em 26 de janeiro de 2021

²¹ Entrevista realizada em 26 de março de 2021

daquelas relações de trabalho, a fim de não pôr em risco o contrato de trabalho. Para Antunes (2018, p. 167) “ao criar e acentuar tantas diferenciações a terceirização aumenta mais a fragmentação, a heterogeneização e a divisão intraclasse trabalhadora, além da concorrência entre os que trabalham no mesmo espaço produtivo”. Diante disso, temos dois funcionários executando funções parecidas e com diferentes níveis de escolaridade. Em relação aos contratos, seguem uma estimativa de um (1) a dois (2) anos, podendo ou não ser recontratado.

Durante a pandemia os trabalhadores se sentem inseguros, a rotina de trabalho mudou, ocorrendo também a diminuição de trabalhadores, por conta do decreto do governo para evitar a propagação do vírus. Assim, nem todos os funcionários podem ir trabalhar. Outro fator importante é o familiar, pois o medo de ir para o trabalho e passar a doença para os familiares também está presente, como relata o entrevistado D:

Isso me ocasionou um problema psicológico, de vir pro trabalho, ter contato com eles e levar pra casa, aí foi medo maior. E assistindo a Globo, vendo aquela doença meu medo foi só aumentando, foi quando eu senti algo diferente em mim aí cheguei em meu limite e procurei um médico.
(Trabalhador D)²²

Para o trabalhador D, a rotina do trabalho na pandemia gerou problemas sérios de saúde no aspecto emocional. O medo de se contaminar pelo vírus e passar para seu filho era constante e, nesse contexto, a empresa não oferece um serviço gratuito com psicólogo para os trabalhadores. Antunes (2018) afirma que as precárias condições de trabalho, contribuem para o adoecimento dos trabalhadores. A situação de pandemia tem demonstrado isso diariamente no contexto brasileiro e no recorte espacial desta pesquisa, o município de Matinhas.

A preocupação começa com a elaboração da escala da jornada de trabalho, pois antes da pandemia todos os funcionários trabalhavam todos os dias. Agora trabalham um dia e outro não e isso afeta indiretamente o lado emocional dos trabalhadores. O Trabalhador C, por sua vez, relata as transformações desse percurso:

Mudou porque a gente trabalhava oito horas, aí fez uma escala, começou trabalhar dia sim/não, e agora mudou de empresa e voltou para 8 horas de novo.
(Trabalhador C)²³

Outro aspecto de mudança na rotina de trabalho se relaciona com a ausência de alunos na escola, o que implica em mudanças no cotidiano escolar sem a socialização e convivência que diariamente caracterizavam aquele espaço. De certa forma, os funcionários se sentem aprisionados naquele contexto. Segundo Barroso et al (2020, p. 6), “a pandemia causada pela COVID-19 nos mostra a fragilidade das leis e das normas que asseguram a saúde e a segurança do trabalhador”, implicando no fator fiscalização e implementação das normas de segurança.

A gente é acostumada com a escola cheia, né? Até o horário demora se passar (sic), porque o dia todinho pra gente fazer as coisas, a gente, faz, faz, e nada da hora se passar (sic). Com os alunos, a gente olha um, conversa com um, e assim o horário vai passando.
(Trabalhador C)

²² Entrevista realizada em 26 de março de 2021

²³ Entrevista realizada em 26 de março de 2021

Pela fala do trabalhador percebemos que a ausência dos alunos tem trazido transtornos emocionais, pois para os trabalhadores é uma quarentena no trabalho, um isolamento dentro da escola. Porém, é necessário que exista esse afastamento para que o vírus não se propague. Como aponta Santos e Maeno (2020), “o modo mais eficaz de combater o vírus é através do distanciamento social”.

No decorrer das falas percebemos incoerência, boa parte dos funcionários falam que trabalham quarenta horas semanais, porém, no decorrer das falas uns deixam escapar, se a escola precisar, trabalharemos no sábado.

As horas extras não são pagas, não são pagas porque a gente trabalha de segunda a sexta, fica um déficit de quatro horas, então a gente fica devendo para quando a empresa necessitar.
(Trabalhador B)

No caso são oito horas por dia, até a sexta, da quarenta (40) horas né? mas no caso se precisar vir pra escola no sábado tem que vir.
(Trabalhador C)

Ao observamos nas falas dos trabalhadores A e C, existe uma contradição, pois os mesmos falam que é uma jornada de oito horas por dia, de segunda a sexta, dando total de quarenta horas semanais. Entretanto, ficam devendo quatro horas para a empresa e os mesmos podem ser convocados para trabalhar finais de semana a qualquer momento, sem receber horas extras. Como afirma Antunes (2018, p. 178) no modo que a terceirização se organiza, os trabalhadores em média trabalham três horas a mais do que os demais empregados.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para se chegar a estes resultados usamos como percurso metodológico a pesquisa exploratória de caráter descritivo e como instrumento para coleta de dados a entrevista semiestruturada. Foram entrevistados seis (6) trabalhadores terceirizados de uma Escola Estadual na cidade de Matinhas-PB na qual, como dito anteriormente, ouvimos cada trabalhador, individualmente, em uma das salas da escola. Foram destacados pontos importantes em suas falas.

Um ponto importante na fala dos entrevistados relaciona-se com a jornada de trabalho e como ocorre. A estratégia usada pela empresa é criar um banco de horas na qual os trabalhadores completam uma carga horária de 40 horas semanais. Assim, ficam à disposição caso a empresa necessite aos sábados, ultrapassando a jornada estipulada em contrato. Quando indagados sobre quantas horas trabalham por semana, responderam:

As horas extras não são pagas, a gente trabalha 40 horas semanais e fica em déficit de 4 horas, não chega a ser hora extra de fato, um banco de horas para suprir a empresa quando ela necessitar.
(Trabalhador B)

No caso são oito horas por dia, até a sexta, da quarenta (40) horas, né? mas no caso se precisar vir pra escola no sábado tem que vir.
(Trabalhador C)

Percebemos na fala do trabalhador B que este tem ciência que trabalha efetivamente 44 horas semanais. Necessário esclarecer que a questão do banco de horas

se refere ao registro no qual o trabalhador pode usar as horas acumuladas como folga. Acreditamos que a clareza quanto à exploração com respeito à jornada de trabalho estabelecida no contrato de trabalho pode se dar porque vem de um trabalhador com um grau de escolaridade superior. Não observamos nas falas dos outros trabalhadores nenhum mal-estar quanto a questão de a empresa não respeitar a jornada de trabalho

A flexibilização na jornada de trabalho permite a empresa ter os trabalhadores à disposição aos sábados, sem a necessidade de pagar hora extra. Tal situação é comum dentro da terceirização. Segundo a CUT (2014) em relação à jornada de trabalho, determinados grupos exercem três horas a mais e não são pagas como hora extra.

No que se refere à função no contrato de trabalho e as funções que exercem dentro da escola, identificamos pelas falas dos trabalhadores que a maioria é contratada para serviços gerais, ou outras funções como por exemplo, o trabalhador C, foi contratado como porteiro e “ajuda” na limpeza e como inspetora, funções que tenham como faixa salarial o mínimo. Porém, os trabalhadores A, D, C e F, relatam que executam outras funções que não foram estabelecidas no ato da contratação. Quando perguntado aos trabalhadores qual sua função estabelecida por contrato eles responderam:

Deixa ver, serviços gerais, eu faço tudo, fico de inspetor, vigia, limpeza, porteiro.
(Trabalhador A)

Porteira, assim, diretamente não, porque aqui na escola a gente faz tudo. A gente chega de manhã varre uma escola, aí depois tudo junto vai pra (sic) sua função, de 11 horas faz tudo de novo, não é diretamente naquela função não.
(Trabalhador C)

Na primeira vez foi serviços gerais, agora mudou a empresa, mas continua a mesma coisa.
(Trabalhador D)

Eu trabalho de vigia sabe, mas quando tem um mato eu alimpo, ajudo na limpeza, eu gosto de ajudar, eu sou obrigado trabalhar de vigia.
(Trabalhador F)²⁴

Como podemos verificar os trabalhadores são uma espécie de “faz tudo”. Relatam que exercem várias funções como, por exemplo, a de porteiro e vigilante que são distintas. É importante esclarecer que a função de vigia recebe adicional noturno, ou seja, o salário de vigilante é maior. Contratar trabalhadores para serviços gerais sem determinar a função é uma das estratégias que empresas usam para obtenção do lucro. Segundo Carleial e Valle (1997) os subcontratados realizam funções iguais aos que têm todos os direitos CLT. Na teoria era pra ser o contrário, os trabalhadores terceirizados deveriam ter funções mais específicas, até por conta do fato que eles obtêm uma remuneração menor.

No que se refere às mudanças ocorridas no trabalho na pandemia podemos destacar mudanças, por exemplo, na carga horária. O trabalhador E, por exemplo, relata que na pandemia trabalha em dias alternados. A pandemia aumentou a flexibilização dos trabalhadores com a empresa. Os impactos relacionados ao trabalho foram diversos, como se lê no trecho abaixo:

²⁴ Entrevista realizada em 26 de março de 2021

Mudou sim, por conta que a gente trabalhava 8 horas, aí fez uma escala, começou trabalhar dia sim dia não, agora mudou a empresa voltou de novo 8 horas. Sem falar nos cuidados e precauções porque a gente lida com gente, aí fica mais complicado ainda.

(Trabalhador E)

Eu fui afastado 2 meses por causa de minha idade, mais fiquei recebendo, tudo certinho (sic).

(Trabalhador F)

Em relação aos impactos emocionais provocados pela pandemia, os trabalhadores relatam que ficaram tensos e com medo de pegar a doença e levar para casa.

Mudou porque antes da pandemia a gente vinha trabalhar todos os dias, tinha todos os alunos na escola e depois da pandemia, os alunos ficou (sic) estudando em casa online, os funcionários vinham para a escola, mas não vinham todos.

(Trabalhador C)

Mudou o contato com o todo, os alunos, os professores, com é..., o social, em relação a saúde pra min ficou muito ruim, fiquei muito mal, eu tenho um filho que é alérgico, foi o que ocasionou meu problema, psicológico, físico, tudo. Aí vir pro trabalho, ter contato com o pessoal e transmitir pra ele em casa. Aí foi medo maior, tu sabe, né? A pessoa ter um filho. Assistindo a Globo eu adquiria tudo pra min, cheguei ao ponto de ir ao médico.

(Trabalhador D)

Percebemos nos relatos que as mudanças ocorridas na rotina dos trabalhadores na pandemia mexeram com o aspecto emocional, principalmente nas trocas de horários e a ausência dos alunos. Alguns funcionários tiveram problemas de saúde, outros foram afastados por conta da idade. Segundo Teixeira et al (2020) os relatos frequentes de trabalhadores com adoecimento mental, por medo de passar o vírus para os familiares geram uma discussão importante sobre os múltiplos efeitos que a pandemia tem produzido. Esse fato do adoecimento está forte, devido à exposição dos trabalhadores ao vírus.

A pandemia modificou as relações sociais, afetando diretamente os trabalhadores que, por sua vez, não podem parar de trabalhar, pondo em risco diretamente suas vidas e a dos seus familiares.

Assim, por meio dessa pesquisa percebemos que mesmo correndo riscos biológicos, os trabalhadores preferem estar empregados, pois outro fator que assombra a todos se refere ao índice de desemprego crescente no país²⁵. Os trabalhadores são praticamente forçados a se submeterem às estratégias montadas pelas empresas para maior obtenção do lucro. O capitalismo produz essas facetas mesmo em tempo de crises e a questão do lucro mantém-se como prioridade.

²⁵ Segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas) é de 14,6 %, ou seja, mais de 14 milhões de pessoas estão desempregadas. Fonte: <https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego>

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa foi motivada pela necessidade e interesse de conhecer melhor os trabalhadores terceirizados na educação. Porém, no decorrer da pesquisa exploratória o interesse de saber como esse grupo de trabalhadores estava vivendo/sobrevivendo diante da crise sanitária provocada pela pandemia foi se articulando a outras perguntas propiciadas pela leitura da bibliografia e dos dados iniciais da investigação.

Portanto, a pesquisa teve como objetivo descrever os impactos da pandemia nos contratos dos trabalhadores terceirizados em uma Escola Estadual na cidade de Matinhas, no brejo paraibano. O objetivo geral foi alcançado na medida em que se mobilizou aqui um conjunto de informações quantitativas e qualitativas, predominantemente, que permitem ler a situação de opressão e vulnerabilidade vivida pelos trabalhadores terceirizados no recorte supracitado.

Na discussão sobre o fenômeno da terceirização na perspectiva global e local, observamos através da bibliografia que as questões apontadas pelos autores são semelhantes à realidade observada na pesquisa e as diferenças e particularidades foram, oportunamente, descritas e analisadas.

No que se refere à flexibilidade dos contratos de trabalho dos terceirizados da educação durante a pandemia, os trabalhadores relataram que sofreram mudanças, tais como afastamento por idade, mudança na carga horária e nova jornada de trabalho. Sendo assim, o problema da pesquisa delimitado foi respondido a partir da constatação e análise das mudanças sofridas no contrato dos trabalhadores terceirizados na escola verificada.

Quanto à metodologia percebemos que poderia ter sido mobilizada uma quantidade maior de entrevistados. Todavia, tendo em vista o pouco tempo disponibilizado para a investigação e a limitação do espaço geográfico e a pandemia, só foi possível analisar os funcionários terceirizados de uma escola estadual na cidade de Matinhas. Mediante tais situações impostas à investigação, os recortes metodológicos feitos a partir da problemática sugerida parecem relevantes e pertinentes.

Assim como toda pesquisa, esta investigação também aponta para futuros objetos de investigação e análise sociológica. Deste modo, uma análise dos impactos psicológicos e emocionais da pandemia nos trabalhadores da educação do referido município soa pertinente para entender diferentes interações e dinâmicas que interferem na subjetividade dos trabalhadores, destacadamente a ansiedade e o estresse. Tais variáveis são discutidas pelos autores apresentados no levantamento bibliográfico e podem sugerir um diálogo interdisciplinar entre Sociologia e Psicologia. Tal aspecto torna-se passível de descrição e análise na medida em que apontam para sensibilidades e emoções diversas como o medo de levar a doença para seus familiares. Isto sugere a possibilidade de uma análise sobre a interação entre as esferas pública e privada neste contexto de pandemia.

Por fim, um tema que também se destaca como possibilidade de investigação é o sentimento da solidão vivido por funcionários no ambiente escolar esvaziado pela situação de crise sanitária. Como tal sentimento tem sido experimentado e descrito? Por meio de quais relatos este tema poderia ser investigado na esteira de uma Sociologia dos Afetos ou das Emoções? Estas, assim como outras que aqui sequer foram enunciadas, se apresentam como possibilidades para mapear os impactos e dinâmicas que têm caracterizado a pandemia e seus efeitos na classe trabalhadora.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R. **O privilégio de Servidão: O Novo Proletariado de Serviço na Era Digital**. 1 ed. ed. São Paulo: Bomtempo, 2018.
- ANTUNES, R. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- BARROS, R. C. D. **Terceirização de Serviços dos Trabalhadores de Escolas Públicas do Distrito Federal: Processo de Intensificação e Precarização do trabalho**. dissertação (Mestrado de Educação). Universidade de Brasília: Brasília, 2016.
- BARROSO, B. L. D. L. et al. A saúde do trabalhador em tempos de COVID-19: reflexões sobre saúde, segurança e terapia ocupacional. **Caderno Brasileiro de Terapia Ocupacional**, p. 1093-1112, 2020.
- CAMPOS, A. G. **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília: Ipea, 2018.
- CARLEIAL, L.; VALLE, R. **Reestruturação Produtiva e Mercado no Brasil**. São Paulo: Hucitec/ABET, 1997.
- COUTINHO, R. Precarização como regra: a verdadeira face do trabalho terceirizado. **Carta Capital**, 10 de ago. 2020. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/opiniaio/precarizacao-como-regra-a-verdadeira-face-do-trabalho-terceirizado/>. Acesso em 06 jan. 2021.
- CUT, B. **Terceirização e Desenvolvimento uma conta que não fecha: Dossiê acerca do impacto da Terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos**. Central Única dos Trabalhadores. São Paulo, p. 56. 2014.
- DUARTE, A. A crise do Fordismo nos países centrais. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, jul./dez. 2000.
- GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2002.
- HARVEY, D. **Condição Pós-moderna**. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Estela GONÇALVES. 17. ed. São Paulo: Loyola, 2008.
- LIMA, J. C. **As artimanhas da flexibilização: o trabalho terceirizado em cooperativas de produção**. São Paulo: Terceira Margem, 2002.
- MAEDA, P. Terceirização no Brasil: histórico e perspectivas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, p. 128-149, 2016.
- MARX, Karl. **O Capital: Crítica da Economia Política**. 2. ed. São Paulo: Nova Cultura, 1985.

MASTRODI, J.; CORSI, T. C. Trabalho terceirizado: sobre a precarização das condições de trabalho a partir da Lei de Terceirização e da Reforma Trabalhista. **Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 9, p. 243-270, set-dez. 2018.

MATTEI, L.; HEINEN, V. L. Impactos da Crise da Covid-19 Sobre o Mercado de Trabalho Brasileiro. **NECAT**, São Paulo, v. 40, p. 647-668, 2020.

MATUSHISMA, M. K. A crise do fordismo e a reestruturação da indústria brasileira nos anos de 1990: uma análise a partir da teoria da regulação. **Revista de Geografia**, Universidade Federal de Pernambuco, v. 32, 2015.

MOTA, L. A. E. Capitalismo Contemporâneo, desigualdades sociais e a crise de 2008. **Revista Brasileira de Desenvolvimento Regional**, Blumenau, v. 1, p. 51-64, abril 2013.

NUZZI, V. **Com hora extra e terceirização à frente, cresce número de processos trabalhistas**. CUT Brasil, 2020. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/com-hora-extra-e-terceirizacao-a-frente-cresce-numero-de-processos-trabalhistas-ad43>. Acesso em 18 de dez. 2020.

OLIVEIRA, E. M. Transformações no mundo do trabalho, da revolução industrial aos nossos dias. **Caminhos de Geografia - Revista Online**, p. 84-96, fev. de 2004.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. D. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RIBEIRO, A. D. F. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**, São Paulo, v. 19, p. 65/79, jul./dez. de 2015.

SANTOS, C. D. A.; CAMARGOS, E. R. Terceirização e adoecimento dos funcionários da escola. **Retratos da Escola**, Brasília, v.6, p. 365-377, jul. de 2012.

SANTOS, U. D. P.; MAENO, M. Cuidados com a Saúde dos Trabalhadores no Contexto da Pandemia de COVID-19. **Plataforma Renast Online**, 3 dezembro 2020. Disponível em: <http://renastonline.ensp.fiocruz.br/recursos/cuidados-saude-trabalhadores-contexto-pandemia-covid-19>. Acesso em 28 de jan. 2021.

TEIXEIRA, C. F. D. S. et al. A saúde dos profissionais de saúde no enfrentamento da pandemia de Covid- 19. **Ciência & Saúde Coletiva** [online], v. 25, p. 3465-3474, 28 agosto de 2020.

APÊNDICE - Roteiro da Entrevista

1. Em qual função você foi contratada na carteira?
2. Você desempenha a mesma função que está estabelecida no contrato?
3. Quantas horas você trabalha por semana?
4. Seu contrato com a empresa é de quanto tempo?
5. No caso não teria a necessidade de renovar?
6. Em sua opinião a pandemia mudou a rotina de trabalho?
7. Durante a pandemia você ficou em casa?
8. Algum colega de trabalho da empresa foi demitido?
9. Durante a pandemia a empresa cumpriu com o contrato?
10. Em relação as horas extras, existem?