

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE
PELOTAS INSTITUTO DE CIÊNCIAS
HUMANAS PROGRAMA DE PÓS-
GRADUAÇÃO EM HISTÓRIA**



Dissertação

Ilusões perigosas: debates sobre a implementação da Terceirização na UFPel por meio das Memórias dos seus Servidores Públicos Federais (1995-2017)

Mariuza Toledo Pinheiro

Pelotas, 2021.

Mariuza Toledo Pinheiro

Ilusões perigosas: debates sobre a implementação da Terceirização na UFPel por meio das Memórias dos Servidores Públicos Federais (1995-2017)

Dissertação apresentada ao Programa de Pós- Graduação em História do Instituto de Ciências Humanas da Universidade Federal de Pelotas como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em História.

Orientador: Dr. Charles Pennaforte

Pelotas, 2021

Universidade Federal de Pelotas / Sistema de Bibliotecas
Catalogação na Publicação

P521i Pinheiro, Mariuza Toledo

Ilusões perigosas: debates sobre a implementação da terceirização na UFPel através das memórias dos seus servidores públicos federais (1995-2017) / Mariuza Toledo Pinheiro ; Charles Pennaforte, orientador. — Pelotas, 2021.

117 f. |

Dissertação (Mestrado) — Programa de Pós-Graduação em História, Instituto de Ciências Humanas, Universidade Federal de Pelotas, 2021.

1. História e memória. 2. Narrativas. 3. Precarização. 4. Lei. 5. UFPel. I. Pennaforte, Charles, orient. II. Título.

CDD : 331.10981

Elaborada por Simone Godinho Maisonave CRB: 10/1733

Mariuza Toledo Pinheiro

Dissertação aprovada, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em História no Programa de Pós-Graduação em História do Instituto de Ciências Humanas da Universidade Federal de Pelotas.

Data da defesa 13 de setembro de 2021

Banca examinadora:

Prof. Dr. Charles Pennaforte

Doutor em Relações Internacionais pela Universidad Nacional de La Plata/Argentina

Prof. Dr. Silvio Roberto Stefano

Doutor em Administração pela Universidade de São Paulo

Prof. Dr. Edgar Ávila Grandra

Doutor em História pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Marcos Borges da Silveira

Doutor em História pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Agradecimentos

A realização deste trabalho com certeza não seria possível sem a ajuda, apoio e a confiança de muitas pessoas.

Agradeço ao meu orientador, Dr. Charles Pennaforte. Quando resolvi fazer a seleção para o Programa de Pós-Graduação em História, não imagina o caminho que estava escolhendo trilhar. Já na entrevista inicial, tive algumas dificuldades em defender o meu tema, que parecia totalmente deslocado das linhas de pesquisa ofertadas pelo Programa. Vinda de uma área diferente (formada em Direito, e especialista em Direito Público), imaginava que isso seria formação suficiente para me credenciar ao Mestrado em História, o que, entretanto, foi desde pronto me mostrado contrário. Contudo, desde aquele momento, meu orientador se mostrou interessado e apostou na ideia, e acima de tudo, na minha capacidade em desenvolvê-la. Agradeço a aposta, as orientações e “reconduções” (quase que geográficas!), ao tema e à área, pela paciência com todas as minhas oscilações de produção.

Agradeço ao Programa de Pós-graduação em História da Universidade Federal de Pelotas (PPGH - UFPel) juntamente as disciplinas que fizeram parte da formação da minha base teórica, assim como a todos os docentes que às ministraram e que desta ou dealguma outra forma, auxiliaram o desenvolvimento do meu trabalho. E neste momento, cito o Prof. Dr. Edgar Ávila Gandra como uma pessoa especialíssima para o desenvolvimento do estudo e como grande amigo na jornada. Apesar de não ter sido sua aluna durante o período de formação teórica, a intensidade da sua presença na minha pesquisa é absolutamente marcante. Sem exageros, não fosse o seu apoio, as conversas e os ensinamentos, a forma como ele me ajudou com informações, ensinamentos e dicas valiosas, certamente teria desistido. Gratidão, imensa e eterna, a toda a amizade e ao companheirismo construídos nessa jornada

Agradeço à banca que compôs a avaliação do meu trabalho, que gentilmente respondeu ao meu contato e se propôs a auxiliar no complemento da pesquisa e informações valiosas que se dispuseram a compartilhar.

Nairana, sem palavras para agradecer a uma pessoa incrível, que mais que colega, mostrou-se uma amiga e companheira na caminhada. Compartilhamos do mesmo orientador, o que inicialmente nos aproximou, mas certamente a afinidade,

o riso frouxo, o entusiasmo e a positividade me deram forças nos momentos mais angustiantes de toda a trajetória. É com muito carinho que lembro todas as vezes que conversamos e demos forças uma à outra, o que foi muito importante para a continuidade de todo o trabalho. Francisa e Carol, vocês também construíram esse caminho comigo, e eu não sei como expressar a minha gratidão pelas horas, e horas, e horas de conversas e exclamações divididas.

Agradeço a Deus e a minha família; em especial minha mãe, Cleusa, meu pai, Getúlio que sempre acreditaram na minha capacidade e muitas vezes sem entender as minhas angústias, jamais me deixaram esmorecer; e à minha irmã, Eluza, pelo exemplo, pelo incentivo e por todas as vezes que a sua voz acalmou meu coração.

Agradeço a todas as pessoas que fizeram parte da trajetória. Aos amigos, aos amores, aos colegas de trabalho, às chefias que compreenderam minhas meias-tarefas. O fato de não ter conseguido me afastar ou reduzir carga horária no trabalho poderia ser um obstáculo quase que intransponível, mas todos professores do Departamento de História, além de me apoiarem, me ajudaram em alguma medida estendendo a mão e complementando minhas eventuais ausências e distanciamentos. Fernanda e Thaíse, gratidão pelo suporte diário e pela parceria que construímos nesse período.

Agradeço a todos que participaram da minha pesquisa contribuindo com suas experiências, histórias e narrativas e que tornaram o meu trabalho tão especial para mim. E aproveito para, em oração, agradecer pelos ensinamentos do meu grande amigo, Bola. Saiba que muito mais que um personagem no meu trabalho, você também foi inspiração por todas as histórias que me constaste antes mesmo de me aventurar nessa pesquisa.

Por fim, agradeço aos meus amigos e colegas, tanto aos que já faziam parte da minha vida como aos mais recentes. Vocês tornam a vida mais leve e iluminada. Muito muito obrigada!

“O trabalho dos dominadores
é dividir os dominados.”

Pierre Bourdieu.

Resumo

PINHEIRO, Mariuza Toledo. Ilusões perigosas: debates sobre a implementação da Terceirização na UFPel por meio das Memórias dos Servidores Públicos Federais (1995-2017). Dissertação (Mestrado em História) - Programa de Pós-graduação em História. Instituto de Ciências Humanas. Universidade Federal de Pelotas. 2021.

Esta pesquisa trata do processo de precarização das relações de trabalho por meio da introdução da terceirização na Universidade Federal de Pelotas. O olhar deu-se a partir das memórias dos servidores técnicos administrativos e terceirizados contratados para prestação de serviços na UFPel, no período que inicia com a Reforma Gerencial de 1995 com a adoção de um novo modelo de gestão. O estudo se estende até o ano de 2017, quando a forma de contratação terceirizada foi legalmente sedimentada, ampliando ainda mais a precarização das relações de trabalho no serviço público. Sob a égide da globalização e com a adoção de inúmeras políticas neoliberais, o governo brasileiro começou, em meados dos anos de 1990, uma longa e exitosa desconstrução do modelo burocrático de administração até então vigente. Pelo avanço da terceirização, é importante que se percebam os atores envolvidos no processo e não só os mecanismos utilizados. Vários estudos se formaram pela observação dos trabalhadores terceirizados e suas impressões, contudo, aqui debruçaremos o olhar sobre a forma como os servidores públicos efetivos (concursados) receberam e perceberam os novos trabalhadores no serviço público. Fatores como identificação, pertencimento e proteção de direitos serão objetos relevantes da pesquisa dentro do espaço universitário da UFPel. As memórias de lutas, de conflitos e de jogo de interesses envolvidos em todo o processo também serão analisados. Além disso, a questão da lei e a forma como ela se apresenta sob diferentes ângulos, podendo variar em seu conceito de justiça, também será um ingrediente a ser levantado. Para o trabalho, a investigação será baseada na coleta de fontes orais a partir de conceitos e lições da História Oral, que permitem observar narrativas distintas sobre o período abordado e sucessão de acontecimentos sob diferentes e peculiares óticas dos personagens envolvidos, uma vez que entende-se que apenas fontes teóricas e oficiais não são suficientes para nos apresentarem a riqueza dos sentimentos e impressões que nos parecem fundamentais para a pesquisa.

Palavras-chave: História e Memória; narrativas; precarização; lei; UFPel.

Abstract

PINHEIRO, Mariuza Toledo. ***Dangerous illusions: debates on the implementation of Outsourcing at UFPEl through the Memories of Federal Public Servants (1995-2017)***. Dissertation (Masters in History) - Postgraduate Program in History. Institute of Human Sciences. Federal University of Pelotas. 2021.

Abstract: *The present study analyses the process of deterioration of labor relations because of the outsourcing processes in the Universidade Federal de Pelotas. The drive of this research started with the memoir of the professionals in the technical administrative roles and outsourcing staff hired to provide facilities services to UFPEL. This movement began with the Managerial Reform, in 1995 (Reforma Gerencial) and by the adoption of a new management model. The study goes to the year of 2017, when the politics of outsourcing are legally established by the Federal Government, increasing the deterioration of the labor relations in the Public Service. Under the adoption of neoliberal globalization standards and policies, the Brazilian government started, in the middle of 1990's, a huge and successful deconstruction of the current bureaucratic model of administration. With the ongoing outsourcing processes, it is important to realize who are the actors involved in the process beyond the arrangements used by. Many studies addressed the topic; however, this present research intends to understand how the public servers formally hired understood their new roles in these processes in their work environment. Different factors like identification, feel of belonging, and protection of their rights are important topics reached by this research, considering the university context from UFPEL. Their memoir of conflicts, fights and the public interesting are considered and evaluated. Besides, there is the point of how the law and all of this bias, changes the concept of justice and influences the behavior of the people. This work is an investigation based in an oral data collection, observing the different narratives about the time selected to this research and how the facts happened, through the eyes and perspectives from the actors, because just the theoretical and official statements and studies aren't enough to present all kinds of understandings and lessons to understanding this movements.*

Keywords: *History and Memoir; narratives, deterioration of labor relations, law, UFPEL*

Lista de Figuras:

Figura 1	43
Figura 2	44
Figura 3	45

Lista de siglas e abreviações:

ASUFPEL - Associação dos Servidores da Universidade Federal de Pelotas

ADUFPEL - Associação dos Docentes da Universidade Federal de Pelotas

ANDIFES - Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior

CEFET - Centro Federal de Educação Tecnológica

EC - Emenda Constitucional

FAU - Fundação de Apoio Universitário

FHC - Fernando Henrique Carsoso

ICH - Instituto de Ciências Humanas

IFES - Instituições de Ensino Superior

IFSUL - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense

IN - Instrução Normativa

MARE - Ministério da Administração Federal e Reforma Administrativa

PCCTAE - Plano de Cargos e Carreiras dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação

STAEs - Servidores Técnicos Administrativos em Educação

UFPEL - Universidade Federal de Pelotas

Sumário

Introdução	03
Capítulo 1: Discussões históricas sobre terceirização: classe, memórias e identidade	17
1.1 Reestruturação administrativa brasileira e a nova ordem econômica: a Reforma Gerencial de 1995 e as consequências precarizantes das ideias neoliberais nas relações de trabalho no serviço público	20
1.2 Terceirização nas Universidades públicas e as implicações sociais na Administração Pública brasileira	31
Capítulo 2: A Lei, o Direito e a História: os reflexos das mudanças legislativas e as consequências precarizantes	48
2.1 A justiça e o direito: a lei. atuando como instrumento de dominação	50
Capítulo 3: Memórias e precarização: a UFPel frente ao processo de Terceirização	72
3.1 “A UFPel recebe os terceirizados”: um olhar sobre as relações interpessoais na precarização	73
Conclusão	93
Referências	102
Apêndices	109

Introdução

Esse trabalho busca dialogar dentro das perspectivas articuladas da história social e da história do mundo do trabalho. Para esse fim, escolhemos como objeto de estudo a implementação no Brasil dos processos de flexibilização, terceirização e, com isso uma precarização do poder de reivindicação dos trabalhadores, em específico os Técnicos Administrativos da Universidade Federal de Pelotas, UFPEL. Nesse cenário, optamos em analisar a implementação do processo de terceirização nesta Universidade e sua complexidade frente aos trabalhadores públicos que vivenciaram esse processo. O texto dessa dissertação apresenta, de forma gradual, um grupo combativo na luta por direitos que perdeu gradualmente seu potencial de barganha e, em muitos casos, não teve uma compreensão mais profunda do contexto em que estava imerso. Frente à isso, a pesquisa desafiou-se a compreender esse multifacetado processo e suas reverberações.

Desde o início dessa dissertação, percebeu-se o aspecto que a escolha de trabalhar com funcionários públicos é um desafio, visto que, a maior parte da historiografia sobre o mundo do trabalho não se ocupa dessa temática. Buscamos assim dar uma contribuição para suprir essa lacuna dos estudos referentes ao tema. O estudo tem como principal objetivo analisar o modo pelo qual a terceirização foi recepcionada pela Universidade Federal de Pelotas através das impressões dos seus servidores efetivos. Os principais conceitos utilizados para o desenvolvimento do trabalho são os de terceirização e precarização das relações de trabalho (que serão utilizados como sinônimos), memória e identidade. O trabalho foi desenvolvido essencialmente através de entrevistas realizadas a partir da metodologia da história oral, que como metodologia de pesquisa, busca inserir na história aqueles sujeitos que não fazem parte da narrativa original, através de depoimentos que buscaram retratar as ocorrências do período estudado (por diferentes vieses), com anotações pessoais do pesquisador, em dados momentos do trabalho, para que se direcione o estudo ao ponto central da pesquisa.

Inicialmente, apresentou-se os conceitos a serem trabalhados na pesquisa e o contexto histórico em que estão inseridos para que o leitor compreenda o porquê da opção pela temática, além do direcionamento ao ponto específico das impressões e relacionamentos do servidor público versus trabalhador terceirizado da UFPEL. É importante frisar que o tema é pouco debatido no âmbito universitário e, até mesmo, em outros órgãos públicos. Muito se fala em terceirização, mas a grande maioria dos

estudos são referentes à terceirização na iniciativa privada.

Buscou-se com esse trabalho um olhar diferente dos já abordados na literatura, o olhar dos relacionamentos interpessoais entre as duas categorias já mencionadas, os modos de recepção e inclusão entre elas e, principalmente, qual o efeito subjetivo à ambas quando da entrada dessa forma de contratação na UFPel a partir da Reforma Gerencial até a entrada em vigor de legislação específica da terceirização, que permite seu uso para todas as atividades no setor público. Assim, iniciou-se com a contextualização histórica da terceirização no serviço público.

Em meio a inúmeras transformações ocorridas nas últimas décadas, aliadas aos problemas de redução de orçamento enfrentados pelas Universidades Públicas no país, as flexibilizações em termos de contratação para a prestação de serviços públicos surgiram como formas de driblar as dificuldades, ainda que representem meios de subcontratação de trabalho. O processo de precarização das relações de trabalho é consequência da expansão do neoliberalismo que ocorreu de modo global a partir da década de 1980 e posteriormente, 1990, e que no Brasil iniciou fortemente no governo do ex-Presidente Fernando Henrique Cardoso (FHC), com a instituição da Reforma do Estado.

Dentre outras medidas, a Reforma buscou redução de verbas públicas com a diminuição do “aparelho estatal”, o que passava obrigatoriamente pela drástica diminuição no número de servidores. Naquele momento, foram desautorizadas aberturas de novos concursos públicos, o que atingiu fortemente o quantitativo de trabalhadores diretos do governo na esfera federal. Ocorreram privatizações de vários órgãos governamentais e disto decorreram alterações estruturais no Estado, especialmente nas relações trabalhistas, tudo para adequar a “nova Administração Pública” às grandes transformações da economia brasileira na época.

As novas contratações passaram a ser realizadas de forma indireta, principalmente, por meio de terceirizações. Haja vista ser apontada em inúmeros estudos realizados ao longo do tempo como uma forma inadequada de contratação quando se fala em economia e eficiência na prestação do serviço público, a terceirização passou a ser utilizada em grande escala pelo Poder Público em seus vários órgãos, de modo que os vínculos que passaram a se constituir através dela, resultam na precarização do trabalho nos órgãos públicos desde a sua implantação. O descumprimento de obrigações trabalhistas, a alta rotatividade e as péssimas condições de trabalho impostas pelos novos modelos produtivos aos novos

“trabalhadores públicos”, são apenas algumas consequências das “novas” formas que os governos passaram a contratar serviços e pessoal.

A presente dissertação, como brevemente referido acima, tem como objetivo analisar o processo de precarização das relações trabalhistas dentro da UFPel com relação à introdução de novas formas de contratação de pessoal, especialmente ao que tange a terceirização. Para isso, foi feito um recorte temporal, abrangendo o início da década de 1990, mais especificamente o ano de 1995, até o ano de 2017. O destaque do período se explica pois, em 1995, no governo do ex-Presidente Fernando Henrique Cardoso, que assumiu como Ministro de Estado na pasta do Ministério da Administração Federal e Reforma Administrativa (MARE) - antes Secretaria da Administração Federal, Luis Carlos Bresser-Pereira. Ele iniciou à frente da Secretaria uma grande e profunda reforma no aparelho estatal “com objetivo de transformar a administração pública brasileira burocrática e patrimonial, em um serviço público profissional” (BRESSER-PEREIRA, 1995).

Já o ano de 2017 marca a sedimentação do projeto de “reestruturação” da administração pública, que após mais de vinte anos, instituiu a possibilidade de o serviço público contratar de forma irrestrita via terceirização. Esta situação traz implicações que foram debatidas nesta pesquisa, tais como o fato de o Estado tomar para si a responsabilidade pela precarização das relações trabalhistas com os seus subordinados.

É deste modo que se destacou desde o início da pesquisa, que o que se busca é compreender a complexidade dos cenários vivenciados pelos servidores técnicos administrativos em educação (STAEs) na Universidade e as transformações na sua realidade de trabalho. Com as novas regras ditadas pelo Governo, a instituição UFPel foi gradativamente sendo “condensada”, o que significadizer que foi diminuindo em termos de instituição pelo número decrescente de servidores efetivos. Os cargos e funções inicialmente vistos e criados como essenciais para o melhor funcionamento e prestação do serviço público, passaram a um gradativo processo de extinção. Com isso, as atividades que ainda semantiveram, começaram processos de substituição da mão de obra. Se antes só poderiam ser executadas por pessoas que se submetiam a seleções e concursos públicos, agora já poderiam ser contratados via empresas terceirizadas, ou ainda, “incorporadas” através de convênios e contratos com instituições parceiras.

Observou-se a constante (re)significação das atividades laborais na Universidade e

o conjunto de trabalhos multifacetário foi ficando reduzido às atividades administrativas restritas. A par desta situação, outros grupos de trabalhadores passam a conviver no espaço da universidade sem serem plenamente integrados, fazendo surgir e ampliando hierarquias - tanto concretas quanto simbólicas - existentes no ambiente de trabalho. Viu-se, portanto, que uma articulação nova acabou emergindo no ambiente de trabalho, o que ocasionou, no entender desta pesquisadora, uma fragilização da capacidade reivindicatória dos trabalhadores na sua luta por direitos, aspectos que iremos aprofundar ao longo dessa dissertação.

Nesse momento, convém historiar um pouco essa longa trajetória de precarização, recuando para o início dos anos 1990 no Brasil. O período foi marcado pela introdução de um novo modelo de organização na produção capitalista, o neoliberalismo. Esse modelo se edifica como política econômica, e a primazia do consumo que enaltece o lucro a curto prazo em detrimento do trabalhador, desolando as suas expectativas e relações de trabalho. Dentro da projeção neoliberal, a flexibilização das relações trabalhistas e das legislações sobre o tema surgem como um dos principais objetivos no campo trabalhista. A retirada de direitos e colocação de entraves para o exercício de outrosseria uma maneira eficaz de manutenção da supremacia capitalista em relação à classe trabalhadora, de onde o esvaziamento de direitos era o caminho para a diminuição custos e aumento de lucros.

Nas Universidades, e em especial na UFPel (objeto do presente estudo), esse processo é fortemente marcado pelas mudanças na sua organização de trabalho. Ocorre uma retração nos atrativos para ingresso nas carreiras vinculadas ao espaço universitário através de políticas econômicas que geram o congelamento de salários e redução de direitos, bem como uma reorganização das carreiras com extinção de cargos. É digno de nota dizer que as universidades primavam por sua autonomia em todas as esferas necessárias para seu pleno funcionamento.

Desde a Constituição de 1988, a UFPel, assim como todas as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), gozava de independência administrativa, o que quer dizer que possuía seus próprios servidores selecionados através de concurso público, dentro de suas diretrizes de seleção e necessidades de contratação. Após a instituição da Reforma de 1995, com a publicação da Emenda Constitucional nº 19 de 1998, houve uma diminuição do tamanho da Universidade tanto em termos de número de pessoal, quando em inúmeros cargos que acabaram sendo extintos via Decreto Presidencial (eletricistas, padeiros, carpinteiros, cozinheiros e auxiliares de

cozinha, faxineira, etc), como forma de reduzir os gastos públicos com o funcionalismo. Toda essa reorganização acabou extinguindo a autonomia administrativa da Universidade, dificultando a independência de recursos governamentais para realizar quaisquer atividades básicas e cotidianas, o que resultou em uma visível fragilização do poder de barganha política.

Para melhor visualizar o momento e compreender as transformações às quais o funcionalismo público foi submetido naquele momento, assim como o reflexo das ações do governo no início da década de 1990 nas relações pessoais dos servidores, realizaram-se entrevistas com os trabalhadores efetivos, com empregados que trabalharam na UFPel através de contratos de convênios firmados pela Universidade com outras instituições, e por fim, com trabalhadores terceirizados que representam o elemento mais frágil e explorado de toda uma cadeia de precarização.

Antunes (2018, p. 162), entende que existe um mundo do trabalho baseado na precarização e no esgaçamento das relações de trabalho como as que eram conhecidas até então, o que conceituou de “escravidão do século XXI”. Para o autor, a partir de 1995, ano da Reforma Administrativa, houve uma grande revolução no mundo do trabalho, onde o que se via era o mundo adentrando em uma era de precarização estrutural do trabalho. O que naquele momento era uma relativa exceção – o trabalho precário, informal, terceirizado; invariavelmente se tornaria regra. De outro lado, a regra (que era o trabalho contratado, regulamentado por leis e normas mais rigorosas e protetivas), acabou por se tornar a exceção.

Para uma das entrevistadas (Tereza Fuji), a situação na UFPel com a chegada os trabalhadores cedidos , e dos terceirizados era algo bastante conflitante para a categoria dos servidores efetivos¹. Em dado momento da entrevista, a entrevistada conta que, enquanto sindicalista e servidora da UFPel, a percepção do momento histórico foi a seguinte²:

Logo que começou esse movimento (da terceirização), a

¹ Os trabalhadores cedidos serão tratados e referidos nesta pesquisa como “trabalhadores terceirizados”, pois a forma de contratação se deu por meio de empresa interposta, ainda que de caráter público (Fundação). A Universidade Federal de Pelotas (UFPel) firmou, a partir de 2006, convênios com três fundações de apoio: Fundação de Apoio Universitário (FAU); Fundação Delfim Mendes Silveira (FDMS) e Fundação Simon Bolívar (FSB). As fundações de apoio têm estabelecida na lei a finalidade de apoiar projetos de ensino, pesquisa, extensão, desenvolvimento institucional, científico e tecnológico e estímulo à inovação (Lei 8.958/1994), tendo sido criadas com o intuito de contornar a burocracia do governo federal para execução dos projetos de pesquisa, auxiliando na transposição das principais dificuldades encontradas pelos pesquisadores (contratação de mão-de-obra temporária; obstáculos incontornáveis para realizar importações; demora na apresentação e gestão de projetos e nas respectivas prestações de contas).

² As falas dos entrevistados e entrevistadas que forem utilizadas no trabalho, serão transcritas e destacadas em itálico

*gente percebeu que ia acontecer (fragilização da categoria), entendeu? A gente já fazia essa leitura. Oito anos sem aumento, oito anos sem colocar ninguém (...) **Mas ali, naquele momento que aconteceu, a gente não tinha força de luta pra se colocar contra.** (grifo da pesquisadora) Porque muita gente tava sobrecarregada de trabalho e via no terceirizado uma via pra trabalhar tranquilo. Imagina (sic), oito anos sem colocar ninguém, as pessoas estavam no acúmulo de trabalho que não tinha mais condições, entendeu?*

O autor Ricardo Antunes aborda, em várias de suas obras, a questão do enfraquecimento sindical em razão da precarização. Ele entende que a classe trabalhadora passou por grandes transformações com a introdução das diversas formas de precarização, principalmente pela terceirização. O desemprego, que encontra níveis elevados governo após governo, e é resultado do neoliberalismo, tem embutido o princípio de acabar com o sindicalismo combativo. Existe, para o autor, políticas anti-sindicais por parte do Estado, e ao mesmo tempo existe uma política de cooptação com relação a alguns sindicatos, que, por sua vez, aceitassem a nova condição de se tornarem servos do Estado (ANTUNES e DRUCK, 2014, p. 13-24).

Para o serviço público, a possibilidade de subcontratação teve início no ano de 1967, quando foi promulgado o Decreto-Lei nº 200 . A partir dele, tornou-se possível a contratação de pessoal e serviços como forma de descentralizar o serviços público e tornar a prestação deles mais eficiente, além de recolocar postos de trabalho que vinham, com o passar do tempo, em processo de vacância⁴. Em um primeiro momento, só era possível à Administração Pública subcontratar excepcionalmente e para atividades específicas de conservação e limpeza, segurança e manutenção. Em 1970, contudo, após a entrada em vigor da Lei nº 5.465, que tornou esse tipo de contratação preferencial para tais atividades é que se viu uma verdadeira adesão em massa dos órgãos públicos à contratação via empresas terceirizadas. Posteriormente, em 1997, o Decreto Federal nº 2.271, ampliou as atividades que poderiam ser terceirizadas pelos órgãos públicos, estando agora os serviços de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações, aptos a serem objeto de contratação preferencial via terceirização.

Em relação às Universidades, a contratação de pessoal por vias indiretas começou com o intuito de diminuição de custos operacionais e reposição de pessoal, seja em razão de aposentadorias ou para suprir vagas de concursos que não tinham

autorização para serem realizados. Somou-se à grande evolução legislativa que transformou as carreiras dentro das instituições de ensino, o que ocasionou saída de trabalhadores de funções ocupadas por servidores efetivos. A entrada em vigor da Lei 9.632/1998 extinguiu quase 73 mil cargos públicos, sendo que ao eliminar este universo de cargos já vagos e determinar que outros, ainda ocupados, passassem a integrar quadro em extinção em futuras vacâncias, a lei em questão permitiu, expressamente, a contratação indireta para as atividades correspondentes aos cargos suprimidos ou em extinção.

Delineado o cenário de falta de servidores e as novas políticas econômicas do governo, sedimentou-se o entendimento de que as contratações de empresas terceirizadas representavam um custo menor que o que seria investido em contratações diretas para o serviço público. Diante disto, a UFPel optou por seguir essa modalidade de contratação, principalmente para as atividades de apoio, sejam elas de segurança, copa e cozinha, jardinagem e limpeza geral.

As informações obtidas junto à Instituição em sistema interno da UFPel apontam que o primeiro contrato com empresa terceirizada realizado pela Universidade, ocorreu em 1998 com contratação de serviços de vigilância⁵. No site institucional, é possível acompanhar os contratos a partir de 2012⁶, quando ocorreu a contratação de empresa de manutenção de elevadores, porém como antes mencionado, já muito antes disso a Universidade mantinha convênio com as fundações de apoio⁷, que cediam trabalhadores a fim de atender as demandas de serviços e pessoal. Significa dizer, de outro modo, que os quadros de servidores especializados nas funções de apoio selecionados via concurso público, já não atendiam mais às demandas da instituição pelo déficit de pessoal.

⁴ Vacância é o desligamento de cargo público efetivo, com geração de vaga, seja por exoneração, aposentadoria ou morte do servidor efetivo.

O tema foi escolhido em razão da importância do mesmo no cotidiano das relações de trabalho, visto que a forma de contratação de trabalhadores dentro do serviço público é assunto de suma relevância para qualquer cidadão brasileiro, que pagador de altos impostos, tem o direito de saber a forma como os recursos públicos são aplicados para o pagamento do seu pessoal. Em contrapartida, o modo como esses trabalhadores foram inseridos no serviço público, e a forma como os servidores efetivos que já compunham a administração pública brasileira lidaram com essa nova forma de contratar, impulsionaram a curiosidade pela pesquisa que será desenvolvida.

Neste momento, fez-se importante a menção que a pesquisadora é servidora pública federal, dos quadros de servidores técnicos administrativos em educação efetivos da UFPel, o que traz relevância pessoal ao tema da pesquisa. E neste ponto, é importante mencionar que, ainda que a temática esteja sendo desenvolvida junto ao Programa de Pós-Graduação em História, a área não é a de origem da pesquisadora, que é formada no curso de Direito. Espera-se, por assim, que a afinidade entre as áreas torne-se um atenuante para prováveis dificuldades que surgirão ao longo do desenvolvimento da pesquisa.

Para a pesquisa, utilizamos a metodologia de história oral que nos possibilitou, através de relatos disponibilizados por meio de entrevistas com indivíduos que vivenciaram experiências cotidianas e sindicais daquele período, vislumbrar com maior nitidez os aspectos precarizantes das relações de trabalho a partir da introdução de conceitos de subcontratação, além de todo o ambiente criado em razão das modificações legislativas e seus reflexos práticos na vida dos servidores.

⁵ Conforme informações obtidas junto ao setor competente – Núcleo de Contratos da UFPel, o contrato mais antigo com empresas terceirizadas cadastrado foi o Contrato nº 11/1998 para prestação de serviços de vigilância com início em 31/08/1998 firmado com a empresa Protyege Serviços de Vigilância. Entretanto, também houve a informação de que é possível tenham ocorrido outras contratações com dedicação exclusiva de mão de obra anteriores, mas sem registros em virtude da ausência de ferramentas de gerenciamento e controle na época.

⁶ Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/terceirizados/contratos/> . Acesso em 19 de maio de 2021.

⁷ Disponível em: <https://contas.tcu.gov.br/sagas/SvlVisualizarRelVotoAcRtf?codFiltro=SAGAS-SESSAO-ENCERRADA&seOcultarPagina=S&item0=6581> . Acesso em 20 de maio de 2021.

Lucilia Delgado (2006, p. 96), refere que a história oral pode ser entendida como um “procedimento integrado a uma metodologia que privilegia a realização de entrevistas e depoimentos com pessoas que participaram de processos históricos ou testemunharam acontecimentos no âmbito da vida privada e/ou coletiva”. Sendo assim, as entrevistas realizadas foram feitas através de temáticas de final aberto, o que importa dizer que elas não possuem direcionamentos para um tema específico, mas são encaminhamentos para um final aberto, o que possibilita ao entrevistado uma dinâmica e espontânea forma de exposição (MEIHY e HOLANDA, 2007). Foi importante assim, como forma de melhor estruturar as entrevistas com as especificidades de interesses para a pesquisa, que serviu como uma forma de guiar os entrevistados, o que contribuiu para que se alcançassem os objetivos previamente traçados para as entrevistas.

A opção pela metodologia história oral, veio ao encontro de diversos anseios da pesquisa. Inicialmente, a história oral possibilita ao historiador aprofundar o lado humano da fonte histórica, o que aproxima a pesquisa do pesquisador. De outro lado, o período analisado no trabalho é considerado recente (meados década de 1990), o que possibilita ao entrevistado revisitar suas memórias de maneira mais facilitada, com maior riqueza de detalhes, uma vez que alguns deles continuam vivenciando experiências análogas àquelas, seja na atividade, seja no combate sindical. De acordo com Alessandro Portelli (2006), “a metodologia de história oral compreende versões do passado relatadas por aqueles que as vivenciaram; desta forma, a história oral orienta-se através da memória”. E é nesta mesma linha de pensamento que Hobsbawm (2015, p. 108) nos aponta a importância do relato oral como sendo a “história do povo”, possibilitando ao historiador “verificar a existência, ou não correspondência entre o que a história estabelece como oficial, direcionando o que deve ser lembrado e o que de fato ficou gravado”.

As entrevistas são fontes primárias da pesquisa, e para que se obtivesse o êxito desejado, foram realizadas uma seleção de critérios e indivíduos a serem entrevistados, tomando como preceito inicial a escolha por pessoas que participaram de alguma forma das discussões da Reforma Administrativa de 1995, ou que de outra forma, conviveram ou foram afetados pelos efeitos daquela “nova forma de governar” e que posteriormente, revelou-se o início de uma grande arquitetura governamental para desestruturar o próprio serviço público.

A seleção dos entrevistados teve como ponto de partida a necessidade de que os escolhidos tivessem vivenciado de maneira significativa a época em que a Reforma Administrativa Gerencial foi implementada pelo Governo. As trajetórias pessoais dos entrevistados até o ingresso de cada um na instituição UFPel, a forma e a época em que cada um ingressou no serviço público e o cargo que ocupavam (suas funções), foram elementos de grande relevância para o início da pesquisa. Após, a todos os entrevistados foram questionados sobre situações práticas e cotidianas do serviço público que sofreram alterações pelas novas ideias adotadas com as reformas governamentais, e ainda, a postura adotada pelos servidores efetivos (aqueles que entraram na instituição através de concurso público) da Universidade face ao ingresso de novos trabalhadores através das outras variáveis de contratação.

A questão subjetiva será explorada também quando se busca saber qual teria sido a impressão inicial dos servidores efetivos com relação à pungente precarização das relações de trabalho de modo geral, assim como quanto à consciência dessa deterioração do serviço público e enfraquecimento das categorias. As relações profissionais e pessoais entre os trabalhadores efetivos e os terceirizados, será um ponto bastante relevante na pesquisa. As entrevistas foram todas realizadas em ambiente virtual, através de plataformas digitais disponibilizadas para que a entrevista transcorresse em absoluta segurança sanitária, dado que aconteceram durante o período da pandemia da Covid-19.

Em primeiro lugar, contatou-se a Servidora Técnica Administrativa (STAE), hoje aposentada do serviço público, Maria Tereza Tavares Fujii, em razão de toda a sua trajetória sindical enquanto dirigente da ASUFPEL (Associação dos Servidores da Universidade Federal de Pelotas). Ela ingressou no serviço público no ano de 1979, através de Concurso Público realizado no ano anterior para o cargo de nível médio. Em sua jornada sindical, atuou e atua como importante articuladora de lutas para garantir os direitos dos trabalhadores da Universidade. Em dados momentos, como será possível extrair do seu depoimento, atuou na luta pelos direitos mesmo daqueles que não pertenciam ao Sindicato (trabalhadores terceirizados), como forma de repelir as várias formas de exploração de precarização das relações de trabalho dentro da Universidade e até mesmo do próprio serviço público levado à população. Sua entrevista se deu no dia 04 de março de 2021.

Em 09 de março de 2021, o entrevistado foi Albio Ferreira da Costa, que

ingressou no serviço público no ano de 1995, no cargo de Recepcionista. A importância do seu testemunho se dá por pelo menos dois fatores de grande relevância: primeiro, o depoente iniciou sua vida funcional justamente no ano em que o governo inaugurou a chamada “Reforma Gerencial” que pretendia, dentre outras ações, a diminuição da máquina administrativa com o intuito de tornar o serviço público mais eficiente. E em segundo lugar, em razão da própria função para o qual ele fora aprovado no concurso. Ingressou através de concurso público para o cargo de Recepcionista, porém aposentou-se e desempenhou grande parte da sua carreira como STAE realizando as funções de Assistente em Administração, que conforme o PCCTAE, seria cargo de nível diferente, e portanto, com remuneração diferente, havendo assim, desvio de função. Conforme explicado pelo próprio depoente, não se trata de chamada “ascensão”⁸, mas desvio de função, o que também, segundo seu testemunho, era bastante comum na Universidade naquele período.

Foi preciso apurar a pesquisa tendo em vista os motivos que levaram à administração pública a realizar tais desvios, principalmente se levarmos em consideração o fato de que o período (a partir de 1995) deu-se a introdução de trabalhadores terceirizados no serviço público. A questão na qual nos debruçamos nesta entrevista diz respeito principalmente, à possibilidade de uma disparidade de tratamento entre trabalhadores concursados e aqueles que começavam a ser colocados na instituição através de empresas terceirizadas e trabalhadores cedidos em razão de convênios com fundações de apoio.

Posteriormente, foram entrevistados os STAES Suzi Urbana da Silva e João Alberto dos Santos Pedroso. A primeira deu importante contribuição no sentido de explicitar a forma com que os trabalhadores cedidos e terceirizados se relacionavam com os servidores efetivos em relação à suposta “hierarquia” existente, o que sugere também uma diferença no modo com que os terceirizados viam os concursados (os “federais”, como eram chamados). Por possuir trânsito

⁸ Ascensão é forma de provimento vertical. Ocorria quando o servidor público passa a ocupar cargo público de carreira distinta da que pertencia anteriormente. Hoje, o Superior Tribunal Federal tem entendimento pacífico no que diz respeito à impossibilidade de provimento derivado vertical por ascensão. A diferença se dá porque no primeiro, o servidor passa a ser reconhecido pela função distinta, autorizando inclusive alteração em seu registro funcional. Já no desvio, não há reconhecimento da alteração funcional, o que repercute no não pagamento das diferenças salariais.

entre várias unidades da instituição, foi possível à entrevistada trazer grande contribuição sobre o trabalho destes trabalhadores em várias instâncias da Universidade.

O próximo entrevistado, João Alberto Pedroso, conhecido como Bola, adicionou relatos bastantes ricos referente à evolução e recepção pelos servidores das legislações que surgiram no decorrer do tempo, inclusive sobre debates sindicais a respeito da contribuição das associações para elaboração dos textos normativos que acabaram definindo a possibilidade de terceirizar serviços que antes eram de competência exclusiva do Estado.

Também foi entrevistada uma trabalhadora que fora cedida à UFPel em razão de convênio com a fundação de apoio, FAU. Marília Muller entrou na Universidade através de concurso público, todavia, o vínculo com a FAU era celetista, ou seja, sem estabilidade³. Seu contrato era de cessão de serviços e ela desempenhava função de Agente Administrativo (cargo de nível médio), tal qual os assistentes em administração efetivos. Iniciou sua trajetória no ano de 2009, no Instituto de Ciências Humanas (ICH) da UFPel, no Colegiado de História como Secretária de curso. Ficou na instituição sob as mesmas condições contratuais até o ano de 2014, e durante todo o período, relacionou-se diretamente com servidores efetivos técnicos administrativos e docentes. Sua contribuição veio no sentido de agregar informações a respeito das rotinas dessas relações, e principalmente, sobre as tarefas realizadas por ela em condições de exploração e precarização das relações de trabalho sobre empregados não estáveis.

Ainda, entrevistou-se Patrícia de Oliveira, que trabalhou nas funções de portaria, do ano de 2016 a 2021 no ICH e nos dá importante testemunho sobre o chamado “currículo oculto” nas relações entre os servidores e os funcionários terceirizados, o que contribui ricamente sobre a análise subjetiva da precarização.

Para finalizar os relatos, entrou-se em contato com a servidora aposentada, Carmem Mesquita. Ela entrou na UFPel em janeiro do ano de 1991. Anteriormente, a entrevistada prestou serviços para uma empresa terceirizada, trabalhando no IFSUL (antes CEFET). Ela contou que a empresa era pequena, com um quadro de

³ Estabilidade é instituto previsto constitucionalmente que garante a impossibilidade de demissão arbitrária por parte do governo quando o agente público submeteu-se a concurso público, onde o vínculo administrativo com o Estado se dá através de Estatuto e regime jurídico próprio.

aproximadamente trinta trabalhadores, à época. Ingressou na Universidade como Auxiliar de Limpeza, mesma função que desempenhava na iniciativa privada. Durante todo o seu período como servidora, ficou lotada no ICH (instituto de Ciências Humanas), onde a partir de 2002 passou por desvio de função e começou a desenvolver serviços administrativos como Assistente em Administração, situação que será abordada e relatada nesta pesquisa.

Para Portelli (1997), a história oral objetiva penetrar nos “padrões culturais, estruturas sociais e processos históricos, através de conversas com as pessoas envolvidas sobre suas experiências e memórias acerca do tema em discussão”. Ela trabalha com a interação pessoal e social das partes envolvidas na entrevista, quais sejam, entrevistado e pesquisador. Também ressalta Portelli (2016, p. 12) que “a história oral é uma arte de escuta [...] não diz respeito ao evento. Diz respeito ao lugar e ao significado do evento dentro da vida dos narradores”. Salienta-se que as entrevistas realizadas se encaixam perfeitamente nos conceitos trazidos pelo autor em sua obra, de onde entende que todos os depoimentos colhidos devem ter como base a confiança entre pesquisador e entrevistado, pois este último deve se sentir totalmente à vontade para, não apenas responder às perguntas feitas, como também poder acrescentar tudo que considera interessante ao tema. No mesmo sentido, o autor analisa que o termo entrevista já sugere em sua genealogia gramatical o fato de duas pessoas se entreolharem e realizarem análises mútuas. Ou seja, é preciso estar aberto a novas abordagens e experiências, pois são elas que demonstrarão a importância da história oral dentro da pesquisa.

A História do Tempo Presente poderá ser considerada na historiografia do trabalho, uma vez que a história recente determina o atual cenário de precarização, sendo este mesmo a base para “compreender pesquisas sobre experiências históricas que ainda não foram resolvidas na atualidade”. (PADRÓS, 2009).

Para discutir todos os assuntos elencados, a dissertação foi alicerçada em três capítulos. O primeiro, tem-se um histórico das precarizações das relações trabalhistas nas Universidades Públicas brasileiras, identificando os vários pontos em comum com a Universidade Federal de Pelotas.

No segundo capítulo, escreveu-se um histórico das condições de implantação, aceitação e lutas sindicais do período em que o modelo de subcontratação foi acatado como alternativa ao não sucateamento do serviço da universidade, ainda no contexto da Reforma Gerencial, de 1995. Foram abordadas

questões mais subjetivas, como o modo que os trabalhadores contratados através de empresas terceirizadas ou aqueles cedidos pelas fundações de apoio, passam a se identificar (ou não) no contexto de serem “trabalhadores na UFPel”.

Assim, as entrevistas realizadas servirão de base para a análise final das precarizações das relações laborais e como se desenvolveu o relacionamento entre servidores públicos e trabalhadores terceirizados a partir da contratação de empresas interpostas pela UFPel. É neste capítulo que abordaremos o capital simbólico imbuído nas relações entre os trabalhadores diretos do Estado e aqueles que passaram a ser parte da Universidade, porém como “elementos transitórios”, o que representa de forma incontestável as próprias relações terceirizadas.

1. Discussões históricas sobre a terceirização: classe, memórias e identidade

Para este primeiro capítulo, pretendeu-se trazer uma reflexão sobre os aspectos conceituais e históricos que serão abordados ao longo de nossa dissertação. Para esse fim, escolheu-se como forma de exposição narrativa dois momentos interligados. No primeiro, apresentaram-se nossos conceitos chave, buscando dialogar com os mesmos na construção de nossa interpretação sobre a precarização do serviço público no Brasil e em específica Universidade Federal de Pelotas. E no segundo, relacionou-se a noção de precarização com as memórias dos entrevistados, o que se dará através da História Oral e suas potencialidades.

Para tanto, os conceitos que serão abordados de *memória* e de *identidade*, são fundamentais para o desenvolvimento profícuo de nossa pesquisa. O conceito de memória nos possibilita interpretar nosso objeto com as fontes primárias de que dispomos em maior abundância, quais sejam, as entrevistas com agentes históricos que vivenciaram esse processo. Já o conceito de identidade nos auxilia a pensar a categoria dos servidores públicos e sua transformação com a evolução das precarizações nas relações de trabalho no serviço público, especialmente em uma instituição de ensino como a UFPel. Foram abordados ao longo do texto aspectos relativos às vivências, transformações e de adaptação no modo de vida e trabalho de alguns servidores que dividirão suas experiências.

A fim de melhor observar os conceitos destacados, foi preciso também aliar um terceiro conceito histórico. Analisou-se o conceito de *classe*, que serviu de base para o entendimento dos seus desdobramentos em *categorias*. O conceito de classe utilizado será aquele desenvolvido por Edward P. Thompson (2011), que ainda que bastante discutido na historiografia, se adapta melhor à perspectiva adotada nesta pesquisa:

Por classe, entendo um fenômeno histórico, que unifica uma série de acontecimentos díspares e aparentemente desconectados, tanto da matéria-prima da experiência como na consciência. Ressalto que é um fenômeno histórico. (THOMPSON, 2011, p. 9).

Para o Thompson, o conceito de “classe” deve ser interpretado como uma forma conceitual de interação. “Classe” é um fenômeno histórico, não um problema teórico propriamente dito. Além disso, em vários momentos de suas obras, o autor critica os grandes círculos acadêmicos que apontam maneiras que julgam “corretas” para que as classes devam se comportar para que sejam tratados como agentes conscientes. Eles viriam o conceito de classe como um algo acabado, estanque, que deveria apenas seguir um modelo preestabelecido de lutas. Para ele, esta interpretação reduziria as experiências e vivências dos trabalhadores, o que ao cabo, também diminuiria a importância da reformulação contínua das suas lutas.

Ao criticar tal interpretação, Thompson entende o conceito de classe como um processo ativo e contínuo, colocando-o em oposição àquele entendimento inicial estático e finalizado. Para ele “a classe não pode ser nem ‘verdadeira’ nem ‘falsa’. É simplesmente o que é.” (2011, p. 280).

A classe acontece quando alguns homens, como resultado de experiências comuns (herdadas ou partilhadas), sentem e articulam a identidade de seus interesses entre si, e contra homens cujos interesses diferem (e geralmente se opõem) dos seus. A experiência de classe é determinada, em grande medida, pelas relações de produção em que os homens nasceram – ou entraram involuntariamente. A consciência de classe é a forma como essas experiências são tratadas em termos culturais: encarnadas em tradições, sistemas de valores, ideias e formas institucionais (THOMPSON, 2011, p. 10).

Ainda no seu entendimento, a caracterização de uma classe se dá em função da soma de diversos fatores - políticos, culturais e econômicos -, que por sua vez se desenvolvem através de várias gerações e constituem consciência e modo de agir do grupo. É pelos conflitos, aliado à necessidade de defesa de direitos, que as pessoas se enxergam enquanto classe e pelo somatório de novas experiências e troca de experiências passadas. Essa troca é que definirá os objetivos e interesses da classe, que poderão em alguns momentos não serem os mesmos, mas se reformularem de acordo com o período histórico que aqueles homens e mulheres estejam vivendo e partilhando.

No presente trabalho, o conceito de classe será determinado pela análise dos sujeitos históricos pertencentes a duas categorias distintas: a primeira, de

servidores públicos federais da UFPel, detentores de direitos e prerrogativas inerentes aos cargos ocupados, e dentre elas, a estabilidade. A segunda categoria estudada será a dos trabalhadores sem vínculos diretos com a Administração Pública e que, ainda que estes trabalhadores desempenhassem suas funções na UFPel, são apontados como os sujeitos mais prejudicados pela precarização das relações de trabalho em razão da terceirização.

O conceito de Thompson ajudou a melhorar percepção de que os trabalhadores das categorias aqui estudadas, pertencentes à mesma classe, se percebem como agentes que atuaram sobre a própria história e a compreenderam dentro de seus universos. “Não vejo a classe como ‘estrutura’, nem mesmo como uma ‘categoria’, mas como algo que ocorre efetivamente (e cuja ocorrência pode ser demonstrada) nas relações humanas.” Ou seja, “os trabalhadores são participantes ativos e conscientes na formação de classe” (THOMPSON, 2011, p. 10-11).

A utilização metodológica dos pressupostos da História Oral foi fundamental tendo em vista a necessidade de buscar fontes em entrevistas para preencher as lacunas que os documentos escritos que se teve acesso não abarcavam, e que em sua essência, dialogariam com o momento histórico determinado e a pesquisa sobre ele debruçada.

Uma vez discutidas as premissas sobre o conceito de classe, foi importante realizar a interlocução deste conceito com as falas dos trabalhadores entrevistados. Nisto, deu-se enfoque a um segundo conceito importante a ser desenvolvido no trabalho, a memória.

A partir da História Oral, realizam-se entrevistas com servidores da UFPel que vivenciaram o momento de transição entre o modelo burocrático utilizado pela Administração Federal para o modelo gerencial, que passou a direcionar todo o aparato administrativo a partir, principalmente, do ano de 1995. E mais que isso, os depoimentos colocaram, através das narrativas, dentro da história da própria UFPel e dos seus servidores quando esta passou a receber os novos modos de precarização através da adoção em massa do modelo de terceirização.

A oralidade apresenta um quadro distinto. O papel é muito mais fortemente, e imediatamente, emotivo – isso porque o interlocutor está presente, faz perguntas ou pelo menos acena positivamente ou faz expressões de desaprovação. (...) Este aspecto, longe de ser um atentado contra a objetividade, é um modo de recuperá-la. A emotividade faz

emergir, na relação intersubjetiva, indícios preciosos que de outro modo seriam perdidos (PASSERINI, 2011, p.40)

Como forma de melhor historiar o tema, neste capítulo fez-se a análise de três momentos distintos, porém de suma importância deste novo modo de produção. Inicialmente, retomou-se o cenário político administrativo dos idos de 1995 e aquele que o antecedeu e serviu de escopo à ideia da reestruturação administrativa. Após, foi trabalhada a aplicação das ideias neoliberais e as consequências precarizantes dentro das universidades públicas, principalmente do cenário da universidade pelotense, culminando na implantação das empresas terceirizadas nesta instituição. Por fim, refletiremos essa transformação na perspectiva das memórias e descrições de alguns personagens que vivenciaram o período e as consequências da adoção da nova forma de contratação dentro do serviço público.

1.1 Reestruturação administrativa brasileira e a nova ordem econômica: a Reforma Gerencial de 1995 e as consequências precarizantes das ideias neoliberais nas relações de trabalho no serviço público

Em razão da importância da administração pública dentro do conceito de Estado, a sua forma de organização foi alvo de inúmeras mudanças ao longo dos anos, todas elas buscando o aprimoramento da máquina estatal. Com essas mudanças vieram também inúmeras críticas aos modelos adotados, sendo que estas críticas deram origem a outros tantos processos de reformas administrativas, que por sua vez, foram disseminados entre países que objetivavam aperfeiçoamentos dos seus Estados. E o Brasil, por conseguinte, foi atingido pelos reflexos destes processos. Tornou-se bastante clara a proposta neoliberal de atribuição da coordenação da economia e redução do Estado. Entretanto, também esta proposta dava sinais de que tanto não correspondia às necessidades das sociedades dos estados nacionais em que vinha se inserindo, como também aos anseios daquelas economias. Era preciso que o Estado passasse por uma profunda reconstrução. Para Bresser (2006, p. 07): “Configurou-se neste final de século um novo marco teórico e uma nova prática para a administração pública – a abordagem “gerencial”, que substitui a perspectiva “burocrática” anterior”. Foi quando no início dos anos 1990, já no governo de Fernando Collor, iniciou-se um grande movimento de desestatização e privatização de

algumas empresas estatais e a abertura de mercados para melhorar a competitividade de produtos comercializados no país dentro de um novo conceito que surgia – o da globalização.

A eficiência do serviço público era o foco desta reforma, segundo seus idealizadores. Para tanto, a prática seria baseada em modelos gerenciais (chamado Modelo de administração gerencial), e substituiria a então administração burocrática. Naquele momento, o Estado estimulava o inchaço da máquina estatal financeiramente custosa e mantinha-se em um modelo conservador, o que era também consequência do tamanho do Estado.

Os anos de 1995 a 1998 representaram anos de reestruturação da administração pública brasileira. O período é marcado pelo governo de Fernando Henrique Cardoso na Presidência da República, e foi ele quem garantiu uma grande reforma administrativa no âmbito federal. Como objetivo da reforma, vislumbrava-se um novo modelo administrativo que viria a substituir o modelo existente, tido como ultrapassado e ineficiente, tinha como princípio básico a racionalização⁹. Tornava-se bastante clara a proposta neoliberal de atribuição da coordenação da economia e redução do Estado.

A adoção do princípio da eficiência como peça chave para o serviço público demonstrava a opção do país pela modernização que já vinha ocorrendo em outros estados, tais como Nova Zelândia e Reino Unido. Naquele momento, a sociedade exigia um maior controle sobre os gastos realizados pelo governo, e era preciso que se criassem instrumentos que permitissem maior eficiência da administração. Eficiência quer dizer a necessidade de um equilíbrio entre custos e benefícios das políticas adotadas pelo Estado, de onde o custo deverá ser razoável, enquanto menor, e ainda assim satisfatório aos interesses dos cidadãos (MELLO, 2013).

⁹ A teoria de Weber se fundamenta na ideia de poder como forma de dominação. Para ele, existem duas espécies de dominação. O primeiro diz respeito ao monopólio, visto como tipo puro de dominação. De outro lado, a dominação se dá através da autoridade – dá-se pelo binômio poder de mando/dever de obediência, cujas referências seriam o chefe de família, a autoridade administrativa ou o príncipe. (WEBER, 2009, 187-189)

Emergiu a necessidade de reestruturar toda a economia incluindo-a na nova ordem social e política que recebeu o nome de “acumulação flexível”. Essa nova ordem recebeu o impulso da globalização, que trouxe tecnologias que diminuíam fronteiras de tempo e espaço, e este novo modo de produção apoiava-se nos processos de trabalho envolvendo rápidas mudanças, com incremento no setor de serviços (HARVEY, 1996).

A acumulação flexível, enquanto novo modelo de produção, desenvolveu-se sob a égide do neoliberalismo enquanto mundialização do capital, o que também fez surgir um acirramento das transações comerciais e oligopólios a níveis mundiais. Essa mundialização de capitais é descrita por Chesnais (1996, p. 34), da seguinte forma:

A mundialização é o resultado de dois movimentos conjuntos, estreitamente interligados, mas distintos. O primeiro pode ser caracterizado como a mais longa fase de acumulação ininterrupta do capital que o capitalismo conheceu desde 1914. O segundo diz respeito às políticas de liberalização, de privatização, de desregulamentação e de desmantelamento de conquistas sociais e democráticas (...)

A racionalização da produção bens trouxe também acréscimo de rendimento, porém exigiu uma polivalência dos trabalhadores, o que resulta dizer que a flexibilização não é característica restrita apenas aos processos de trabalho, mas também alcança aqueles que fazem parte deste processo. Para Antunes (2005), o desenvolvimento do modo de produção flexível fez surgir uma nova classe de trabalhadores, a “classe-que-vive-do-trabalho”, composta, em sua maioria, por vínculos precários, informais, temporários, subcontratados, *part-time*, com poucas garantias trabalhistas, submetendo-se à lógica do capital neoliberal.

Para o autor, a força de trabalho comparece de modo mais complexo, “oscilando entre a perenidade (cada vez menos pessoas trabalham mais) e a superfluidade do trabalho (em que cada vez mais pessoas trabalham menos ou estão desempregadas), sendo explorada pelo capital de maneira mais intensa e sofisticada” (ANTUNES, 2009, p. 211). A ideia era diminuir os espaços no setor público de forma intensa e minimizar as resistências. Nesse sentido, o reordenamento de carreiras foi uma forma de implementar a precarização, assunto que voltaremos a abordar. No caso do funcionalismo público brasileiro, a estabilidade no emprego impunha reordenamentos dessa diretiva, sem no entanto, modificar o rumo.

Diversos setores da economia brasileira sofreram reflexos da reestruturação

produtiva, e dentre eles, a educação superior. As exigências internacionais por produção de conhecimentos e tecnologias trazem a previsão de reformas pedagógicas e administrativas em suas diretrizes, expressando um sentimento de que a educação superior não pode ser um setor exclusivo do Estado, devendo expandir-se ao setor privado¹⁰.

Uma das grandes consequências que pode ser apontada por este novo cenário é o abalo da autonomia universitária prevista na Constituição Federal de 1988, uma vez que a partir de então, condicionantes externos passam a impactar sobre as produções científicas, que passaram a atender interesses comerciais e mercantis, ajustando-se a preceitos neoliberais internacionais. E, nesse contexto, as transformações no mundo do trabalho da UFPel tornam-se um rico filão de exploração.

Reestruturações das políticas educacionais começaram a ser aplicadas com maior ênfase, o que trouxe graves reflexos para a educação brasileira. Dentre os efeitos, a precarização das condições de trabalho dos professores e trabalhadores da educação, subordinação do conhecimento ao mercado com a diminuição das atividades docentes, principalmente com desprestígio das pesquisas e extensão, além da introdução da competitividade como elemento para o aumento da quantidade em detrimento à qualidade de produção acadêmica (MANCEBO, 2007), foi algo percebido de forma exponencial em todas as Universidades públicas. E infelizmente, tais situações não se tratavam de casos isolados em universidades de grandes cidades, mas ao contrário, passaram a fazer parte do cotidiano da UFPel.

Os governos do presidente Luís Inácio Lula da Silva, e de modo subsequente, o da presidente Dilma Rousseff, foram grandes propulsores dos ditames neoliberais na educação superior do país a partir da instituição de programas como o ProUni (Programa Universidade para Todos), no ano de 2005;

¹⁰ De acordo com Corbucci (2016) "(...) entre os anos de 2007 e 2015, foram realizadas 208 transações de aquisições, vendas e fusões entre as principais empresas de educação em solo nacional. Desse total, 139 transações foram atribuídas às instituições de educação superior até o ano de 2014. Entre 2007 e 2014, 56 operações de fusões e aquisições foram realizadas por quatro dos maiores grupos educacionais do país".

o Reuni (Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais), em 2007; a instituição da Rede Federal de Educação Profissional, científica e Tecnológica (2008) e principalmente a criação, no ano de 2011, da EBSEH (Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares), que com o objetivo de tornar a administração dos hospitais universitários mais eficientes, introduziu de modo permanente e legitimado a terceirização dentro do serviço público de atendimento à saúde. Ou seja, mesmo em governos progressistas, não ocorreram afastamentos significativos dos modelos precarizantes, o que possibilitou o enraizamento deste processo no setor público brasileiro.

Os programas destacados mostram que apesar de a educação superior brasileira ter passado por um período de expansão dentro das universidades públicas, ela estava alicerçada em parâmetros inegavelmente neoliberais. Compelida por critérios de eficiência e alta produção acadêmica, a educação superior passou a ser delineada a partir de padrões da acumulação flexível. Houve redução de gastos com o ensino superior mascarada pelo discurso da modernização e flexibilização pautada em um modelo de desburocratização do Estado, com enxugamento de verbas estatais e precarização das estruturas das universidades públicas brasileiras, que também passaram a adotar o modelo gerencial de administração herdado do período da Reforma Administrativa de 1995.

A percepção é de que, ainda que tenhamos passado por governos progressistas, não houve uma visão por parte daqueles governos de que a terceirização tenha trazido os prejuízos estudados e comprovados como elemento de diminuição de direitos e dignidade pessoal dos trabalhadores, uma vez que o consenso seria de que o processo é global e portanto, impossível de ser isolado para o Brasil. Ou seja, a precarização é normalizada em nome de um processo mundializado, ainda que notórios os prejuízos aos trabalhadores.

Como forma de aprofundamento da análise dos momentos retratados no trabalho, foram utilizados conceitos teóricos para que se realizasse a observação de modo mais aproximado com o objeto da pesquisa. Assim, o capítulo abordará os conceitos de memória e identidade.

Considerando que os servidores da UFPel não representavam um grupo homogêneo quando se fala em percepção do momento em que os terceirizados passaram a prestar serviços na instituição, foi interessante compartilhar das visões

dos entrevistados em cenários variados da recepção daqueles trabalhadores, da mesma forma que havia o interesse em perceber quais as ideias de tratamento e pertencimento daqueles que prestavam sua força de trabalho à Universidade, mas não compunham o quadro efetivo dela. E para tanto, esta pesquisa pretendeu explorar o conceito de identidade como forma de aprofundar a análise de tais elementos.

Identidade é um conceito bastante discutido na historiografia por tratar-se de tema atual e a presença em inúmeros estudos da historiografia é mais uma prova da sua complexidade. Para Katry Woodward (ano), a identidade é marcada pela similaridade, pela identificação na mesma medida em que se define pela analogia ao outro. Para ela, identidade e diferença só podem ser definidos quando em comparação uma à outra, de onde se deve pensar que a identidade depende da diferença e vice-versa, sendo ambos os conceitos, inseparáveis. Para a autora, a construção da identidade é tanto social quanto simbólica, uma vez que a identidade possui símbolos concretos que auxiliam na identificação das relações sociais (Woodward, 2009).

Quanto aos processos de precarização das relações de trabalho que se deram a partir da introdução da terceirização no serviço público, especialmente na UFPel, é possível dizer que houve diferentes escalas de interesses que fizeram parte do conjunto de fatores. Os depoimentos dos servidores e trabalhadores da universidade colhidos para auxiliar no estudo são elementos chave para que conseguisse estabelecer uma visão mais acurada das situações. Assim, o relato de Álbio Ferreira relata que:

Os terceirizados nunca paravam, primeiro porque são terceirizados, não tem vínculo nenhum com a Universidade, não são servidores efetivos. Pertencem a uma empresa privada e defendem interesses privados, o lucro, mesmo que a empresa ganhasse muito e eles ganhassem pouco. Quando a gente fazia turno único, a gente falava “então tá pessoal, até mais, bom descanso”; e eles respondiam “como assim Seu Albio, nós vamos ficar aqui até as 16h ou 17h”. A gente dizia “mas como assim, vocês não tem mais nada pra fazer, tá tudo limpo”. E eles respondiam “não, mas a gente tem que ficar. São ordens da nossa empresa, nós não podemos sair daqui. E mesmo porque, a Diretora “X” disse que precisa da gente aqui.” A gente de certa forma entende, empresa privada tem que seguir contrato, 40 horas. Empresa privada não

abre mão de nada, mesmo que o trabalhador fique ali sem fazer nada. (...) Então a gente ficava meio chocado e triste, porque prender as pessoas que já trabalhavam tanto, em período de férias, sem alunos, e tudo limpo já. (...) Isso tudo foi levado para a Reitoria, que tentou conversar com a empresa terceirizada da época, mas não conseguiu mudar nada. Continuou igual.

De outro lado, temos o depoimento da trabalhadora cedida pela FAU, Marília Muller. A FAU era uma fundação de apoio que cedia trabalhadores à UFPel para trabalharem em funções de apoio que estavam deficitárias em número de pessoal, pois naquela época, os concursos para servidores efetivos eram escassos. No caso, a funcionária atuava na unidade acadêmica do Colegiado de História da UFPel, desempenhando as mesmas funções de administrativas do depoente anterior, Álbio Ferreira, e em relação ao período de recesso de final de ano e turno reduzido, ela relatou a seguinte situação:

Ninguém nos tratava mal, mas a gente sentia que os servidores efetivos eram diferentes. Nas escalas de final de ano eles se reuniam sem a gente e decidiam como iaficar a escala, e os melhores dias ficavam pra eles. A gente sempre ficava com os piores dias da escala pra ir trabalhar (26 de dezembro ou 02 de janeiro). A gente nunca participava das reuniões de decisão de escala, eles só chegavam e nos diziam que dia a gente tinha que ir trabalhar.

Pela visão de Marília Muller, a relação servidor *versus* trabalhador cedido pela Fundação possuía traços de uma hierarquia velada, ainda que as funções desempenhadas fossem as mesmas. Havia por parte dos efetivos, um trato diferenciado em relação àqueles vinculados à FAU, que eram deixados em segundo plano quando se tratava de divisão de “benefícios”, tendo por exemplo a situação narrada por Marília Muller.

Os relatos mostraram uma visão diferente sobre o relacionamento entre os servidores efetivos e os cedidos pela fundação de apoio, o que significa dizer que os narradores buscavam mostrar na entrevista que as ações praticadas por eles eram coincidentes com o seu discurso. Para Portelli, a colisão de relatos é explicada pelo fato de que “as versões das pessoas sobre seu passado mudam quando elas próprias mudam” (2000, p. 298). A interpretação dos narradores não está

desvinculada do seu presente, o que significa que as memórias não são estáticas, mas são interpretadas a partir de concepções adquiridas ao longo da vida de cada um. Também Bourdieu (2006, p. 184) referia que:

Sem dúvida, cabe supor que o relato autobiográfico se baseia sempre, ou pelo menos em parte, na preocupação de dar sentido, de tornar razoável, de extrair uma lógica ao mesmo tempo retrospectiva e prospectiva, uma consistência e uma constância, estabelecendo relações inteligíveis, como a do efeito à causa eficiente ou final.

As narrativas autobiográficas apresentam isso com muita clareza: Por Álbio Ferreira, *“no primeiro momento, a chegada dos terceirizados foi muito formal: “Senhor”, “Senhora”. Provavelmente porque para muitos deles, era a primeira experiência como terceirizados (...). Era bem assim mesmo! Não existiam grupos delas (empregadas terceirizadas) conversando com os servidores (...). Após algum tempo – e isso se via mais no ICH e não na Reitoria – alguns terceirizados passaram a se referir aos servidores efetivos como “Federais”, como se a gente fosse algo assim “Uuu”, que ganhasse muito bem. (...) Até pouco tempo faziam referências desse tipo – as coordenadoras de equipe (das terceirizadas) diziam “Não, eles são “federais”. Os “federais” vão entrar em greve”. Então, havia esse distanciamento”.*

A fala da terceirizada Patrícia de Oliveira vem ao encontro do relato do servidor federal, relatando o porquê dessa forma de tratamento e distanciamento por parte dos trabalhadores contratados via terceirização:

Eu não tenho nenhuma queixa (de tratamento), o pessoal sempre me ajudou, tanto no ICH quanto no Anglo e tenho amigos dos dois lugares. Nunca ninguém me tratou mal ou diferente. Agora eu, eu muitas vezes tinha um bloqueio porque eu era terceirizada e o pessoal era federal (concurso no caso). (...) Acho que pelo fato de as pessoas terem passado no concurso e eu não, mas nunca senti discriminação deles por isso, o bloqueio era meu e tanto que eu tratava eles como “os federais”.

Álbio Ferreira relata como era o comportamento da empresa terceirizada com relação ao pagamento dos salários dos seus funcionários, externalizando a sua visão enquanto servidor.

Quantas vezes os terceirizados deixavam de recebero seu pagamento? Imagina uma pessoa trabalhar e não receber? E não é um alto salário. A terceirização é cara para a instituição, é muito cara. E eles (os terceirizados), ganham muito pouco. É o mínimo, e ainda não recebem o mínimo, com famílias pra sustentar. É muito triste porque muitas vezes eu tentei falar com o pessoal, e na Reitoria só nos diziam “não, mas foi repassado o valor para empresa, a empresa é que não está repassando para os trabalhadores”. É terrível! Muitas vezes a empresa encerrou as atividades de uma hora pra outra e eles ficaram sem receber nada e ficavam “e agora, como é que fica?”. Ou aceitavam ir para uma empresa ganhando menos ainda, ou ficam desempregados. Então a incerteza, a insegurança, é muito grande pra esse pessoal.

Quanto a possibilidade de que a chegada dos terceirizados na UFPel pudesse ser uma forma de ameaça aos postos de trabalho dos servidores efetivos, o entrevistado relata:

Havia sim o medo de que a chegada dos terceirizados pudesse ser uma ameaça pros servidores. Sim, isso chegou a ser pautado no Sindicato, nas assembleias nós falávamos sobre isso. Mas era algo muito distante. A gente sabia disso, mas pensava que era algo que não ia acontecer logo. A preocupação maior naquele momento era com a situação deles, com o não pagamento dos salários, dos direitos deles.

O depoimento de Tereza Fuji contempla uma outra face da relação servidor versus terceirizado. Para ela, alguns servidores tinham a ideia de que os terceirizados trabalhavam “para eles” ou sob sua fiscalização. Ela nos relata que enquanto sindicalista, conheceu várias situações em que servidores tomavam para si funções de fiscais diretos da atuação do terceirizado:

O quê que acontece, o pessoal que é servidor público ele também acha que tem mais direito, mais poder. Evia de regra ele trata o trabalhador terceirizado com essa hierarquia, alguns com menos, outros com mais, mas é assim que é tratado. Tem relatos, e eu já tive que fazer algumas intervenções por conta de que a pessoal tratava o terceirizado como se fosse lixo, mandava mesmo “vai lá lavar isso aí”, “não tá bom, vai lavar de novo”. (...) E eu penso que até hoje é assim, porque mesmo antes da parada a gente teve vários problemas com isso. (...) Nós

tivemos um problema com um técnico administrativo que era ele quem coordenava os contratos com as terceirizadas e ele quem controlava o ponto. E quando ele não gostava do cristão, ele mudava o ponto pra bater atrasado e perder o emprego. Teve fotografia, a gente conseguiu comprovar. Ele perseguia, ele andava atrás da pessoa até a pessoa ir pra rua. Tratava como lixo, fazia reunião dizendo horrores da pessoa. As pessoas gravaram, e a gente conseguiu tirar a pessoa (o servidor) daquele cargo. Conseguimos uma reunião com a Reitoria ou a gente vai fazer denuncia pro Ministério Público, que tá aí por isso. Essa pessoa saiu de lá, nós acompanhamos todo o processo. Mas é bem complicado porque com a parada da pandemia, os ataques (aos terceirizados) são diários porque a gente não tá mais lá, não tem como acompanhar. Tem o 'Projeto Peleja' das gurias que consegue acompanhar e travar algumas coisas, mas tem muita gente em depressão com medo de perder o emprego, e tem muita gente que sofreu assédio por causa dessa parada.

A situação relatada mostra que existe por parte dos agentes do Estado (os servidores públicos), um interesse e até mesmo um jogo de ego com relação aos terceirizados. Ao mesmo tempo em que ele (o servidor efetivo) se vê ameaçado em certa medida pelos terceirizados, também a reação a isso é de assédio em relação àqueles pela necessidade de manutenção de status.

No que diz respeito às fundações de apoio, Tereza Fuji narra uma situação que também aponta para essas escalas de interesses que rodeavam a adoção da terceirização na universidade:

Desde o início, a gente bateu nas fundações, mas também havia interesses internos dentro da Universidade: as pessoas que gerenciavam aquele monte de dinheiro - e muito dinheiro foi pelo ralo mesmo - porque a gente lutava pra acabar com as fundações, mas muito dinheiro era envolvido nesse processo. E aí essas pessoas, embora servidores públicos, tinham interesses privados. Misturavam o público com o privado e elas não queriam que isso acabasse, pra elas tava bom, tava funcionando bem.(...) E tinha toda aquela situação do colega que não tinha quem trabalhasse do lado dele, porque no fim ele queria alguém nem que fosse um terceirizado mesmo, porque ele queria se ver livre daquele trabalho que ele não quer fazer. Tinha o Diretor também aceita porque precisa de quem trabalhe ali, e tem o servidor oportunista que não tá nem aí e quanto pior, melhor.(...) E assim vai se

desenrolandoe quando vê, tem terceirizado em todo canto no serviço público, porque antes só podia limpeza e segurança, mas usavam terceirizado pra tudo, até pros cargos de carreira, o que não podia naquela época.

Para além do interesse em manutenção do *status*, alguns servidores viam na terceirização uma forma de receber (ou manter) privilégios financeiros. Se valiam da sua condição de estabilidade para assediarem e se beneficiar do trabalho do terceirizado para diminuir o seu próprio, construindo uma relação de hierarquia laborativa e não apenas simbólica.

Outro fato importante a ser observado no relato é o estrangulamento do funcionalismo público, que estaria sendo substituído pela terceirização. Este seria um outro fator importante de precarização, pois é crescente o número de trabalhadores terceirizados contratados de forma irregular, já que as funções para as quais são admitidos são integrantes da estrutura de cargos que, pela legislação, não poderiam ser terceirizados.

1.2 Terceirização nas Universidades públicas e as implicações sociais na Administração Pública brasileira

No Brasil, a introdução da terceirização no setor público teve início no ano de 1967, com a publicação do Decreto 200. Promulgado no período do governo militar em que se instalou uma reforma administrativa no Poder Público, o decreto determinava a descentralização das atividades estatais. Significava dizer que a Administração poderia contratar de forma indireta, ou por meio de subcontratações de serviços. Constituíam-se assim uma via alternativa para diminuição de custos com serviços e pessoal que tinha por finalidade a diminuição da máquina administrativa. A terceirização seria, pois, o modo de garantia para a execução indireta das atividades mediante contrato com empresa privada, o que naquele momento era a única exigência legal.

A entrada em vigor deste Decreto significou um marco histórico no que diz respeito à relação entre o Estado e a iniciativa privada, uma vez que resultou em um avanço expressivo ao surgimento de empresas prestadoras de serviço, ao passo que viu-se a drástica redução de investimentos estatais. órgãos públicos. Para DRUCK (1995), ocorreu um aumento na rede de subcontratações como

consequência do processo de descentralização da produção, além de um crescimento bastante acentuado no número de pequenas e micro empresas de intermediação de mão de obra que mantém, em sua maioria, contratos de trabalho extremamente precários. A legitimação da terceirização por parte do Estado em seu próprio corpo deu fôlego à iniciativa privada, que além de vislumbrar a possibilidade de grandes contratos com a Administração Pública para fornecimento de bens e serviços, também aproveitou para adotar a terceirização nos grandes centros conglomerados empresariais como meio de contratação usual.

As privatizações que passaram a ocorrer, traziam a ideia de enxugamento do Estado, o que no momento, foi defendida com grande entusiasmo pelos setores empresariais. Ademais, também atribuíam ao Estado apenas atividades mínimas e essenciais, o que fez com que a terceirização ganhasse força e fosse utilizada em larga escala pela Administração Pública.

No ano de 1995, já no governo de Fernando Henrique Cardoso (1994-2002), teve início uma nova reforma administrativa, chamada de “Reforma Gerencial”. Deu-se início ao modelo de gestão empresarial que acabou sendo adotado para toda a máquina pública e modificou de modo considerável a estrutura e a organização dos órgãos públicos.

Com a edição do Decreto 2.271/97 que regulamentava a descentralização dos serviços pela administração pública e favorecia as parcerias público-privadas, o que já era permitido desde 1967, estabeleceram-se diretrizes para o poder público contratar com a iniciativa privada, sendo permitidas formas indiretas de contratação apenas para atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações.

Estas delimitações foram orientações do Consenso de Whashington¹³, e, determinaram a flexibilização da área de recursos humanos da administração pública. Possibilitaram, ainda que por conveniência, que o Estado pudesse conceder, privatizar ou terceirizar outras funções estatais.

A justificativa para a possibilidade de contratações indiretas seria o fato de que as contratações diretas oneravam o Estado em demasia, pois os valores

utilizados com o pagamento de encargos trabalhistas do pessoal poderiam ser revertidos como investimento de serviços públicos essenciais ou mesmo obras que atendessem a interesses coletivos da população. A publicação da Lei 9.638/1998 que permitia ao Poder Executivo Federal a contratação das OSS (Organizações Sociais), que podiam atuar livremente nas áreas de ensino e pesquisa científica, cultura, meio ambiente, desenvolvimento tecnológico e saúde, significou o estopim para a participação massiva da iniciativa privada nos órgãos públicos, principalmente nas áreas de educação e saúde.

Foi então que, a partir de 2002, as transformações introduzidas pela Reforma chegaram de maneira determinante na gestão das Universidades Públicas. Este é o entendimento de Granzotto (2011, p. 172):

A sutil implementação de ações neoliberais nas universidades públicas pode ser percebida de várias formas, tais como: tratar a Educação como mercadoria e não como um direito, terceirização dos serviços (contratos de trabalho realizados através das fundações privadas e de empresas terceirizadas), flexibilidade das relações de trabalho (tanto para a categoria de funcionários, como para a categoria dos docentes), corte de verbas, parcerias público-privadas, etc.

As Universidades são espécies de Instituições de Educação Superior, que por sua vez, estão organizadas de acordo com as previsões do Decreto 5.773/06 do MEC (Ministério da Educação Brasileiro), possuindo outras denominações de acordo com suas prerrogativas acadêmicas: faculdades e centros universitários. As primeiras serão o foco deste estudo, especialmente a UFPel, e possuem como princípio a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. De acordo com o Censo da Educação de 2019¹⁴, no Brasil existem 2.608 instituições de educação superior, onde 2.306 são privadas e 302 públicas. Do total de matrículas na educação superior (8.604.526), 2.080.418 estão na rede pública.

Pelo Regimento Geral da Universidade Federal de Pelotas, a universidade foi criada pelo Decreto-Lei 750, de 08 de agosto de 1969 e posteriormente regulamentada pelo Decreto 65.881 de 16 de dezembro de 1969. Instituída como Fundação de Direito Público, possui personalidade jurídica, e, conforme a Constituição Federal de 1988, conta com autonomia administrativa, financeira, didático-científica e disciplinar de duração ilimitada. Tem sede no município de Pelotas, no Estado do Rio Grande do Sul, e é regida pela Legislação Federal de Ensino e demais leis que lhe são atinentes.

As mudanças aproximaram a realidade das universidades públicas à da iniciativa privada, o que deslocava a função social daquelas para uma perspectiva de ensino mais instrumental, de onde a própria visão passava a ser de interesses orientados pelas demandas do mercado, menos críticos e mais voltados às formas de produção dominantes.

Isso quer dizer que a universidade pública, produtora de pesquisas e conhecimento, não possui mais interesse único de retornar à sociedade todo o capital que ela investe na educação superior. Estas universidades experimentam o assédio e participação real cada vez maior de produtos e serviços das grandes empresas e instituições privadas pertencentes à grandes conglomerados capitalistas, responsáveis pela evolução do trabalho precário em todas as esferas. A consequência dessa participação privada nas universidades públicas é que cada vez menos, a população é beneficiada com os estudos ali desenvolvidos, pois são pertencentes ao capital privado que os financiou.

Granzoto (2011, p.180) analisa especificamente a situação nas Universidades Federais:

¹⁴ Disponível no site: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/educacao-e-pesquisa/2020/10/censo-da-educacao-superior-mostra-aumento-de-matriculas-no-ensino-a-distancia>. Acesso em 21 de maio de 2021.

A Reforma Universitária configura-se na implementação dos processos de privatização com ações produtivistas, aprofundamento da precarização das relações de trabalho, promoção de gratificações ao invés de política salarial, extinção da carreira e da isonomia, diversificação das fontes de financiamento, diferenciação das instituições, expansão das universidades, prioridade do ensino à distância, autonomia financeira das instituições públicas através da captação de recursos e a regulamentação da relação entre universidades e fundações privadas.

A reestruturação da Administração Pública ocorrida a partir de 1995, com a redefinição das carreiras e cargos públicos, possibilitou a ampliação da terceirização nos espaços públicos, de acordo com Druck (2014), que ainda ressaltam a consolidação no Brasil de um Estado neoliberal que utiliza da terceirização para finalizar o funcionalismo público. Para elas, não há outra consequência neste processo que não perceber notadamente as más condições de trabalho dos empregados terceirizados, ou o desrespeito às condições e direitos trabalhistas no cotidiano dos trabalhadores. Antunes (2015 p.11) afirma:

O capitalismo em sua atual etapa – globalizado e com a economia sob a hegemonia do capital financeiro – apresenta um movimento tendencial no qual o desemprego, a informalidade e a precarização do trabalho tornaram-se mecanismos recorrentes para a ampliação do lucro das empresas.

A administração pública é esfera que não almeja o lucro, todavia, a busca constante pela eficiência deve ser o mote de qualquer administrador, uma vez que o interesse será sempre o de atendimento ao maior número de indivíduos da população. Os ganhos econômicos da terceirização deveriam ser irrelevantes em termos atuariais. Por isso, Antunes (2003, p. 78) vê de modo crítico a iniciativa dos órgãos públicos de aderir em massa à terceirização como forma de obtenção de uma “suposta agilidade dos serviços e redução dos gastos orçamentários”. A maximização desse tipo de contratação apenas tem como consequência a precarização das relações de trabalho.

Para QUEIROZ (2009, p. 74):

As instituições de ensino, extensão e pesquisa, que são classificadas dentro da categoria de serviços públicos, como de interesse geral – pois engloba atividades básicas necessárias ao bom funcionamento da sociedade, constitui atividade de interesse social, sendo essencial para a população

Assim, a precarização do trabalho no serviço público através da terceirização torna precários também os serviços públicos ofertados à população. Um dos fatores mais expoentes diz respeito à substituição de mão de obra qualificada, selecionada e contratada através de concursos públicos. Uma vez substituídos por pessoas que não possuem quaisquer compromissos com a boa prestação do serviço público, tendo em vista a alta rotatividade dos postos de trabalho, também a qualidade daquele serviço prestado pelo Estado fica comprometido.

A carga de exploração aprofunda-se tornando-se mais intensa a cada dia. Ao mesmo tempo, o capital promove diversas outras e novas formas de precarização, o que resulta no empobrecimento crescente da classetrabalhadora, aumentando o caráter individual das relações de trabalho e enfraquecendo a atuação sindical. E dentro destas modalidades precarizantes, a terceirização se constitui como um dos principais mecanismos de opressão, com a finalidade de expansão das formas de acumulação flexível do capital. Antunes (2015) determina o atual contexto como de “sociedade da terceirizaçãototal”, ainda que as várias maneiras de exploração das atividades de produção não seja novidade e acompanhe a evolução da história do próprio capitalismo. Para DUARTE E SALAS (2017, p. 97), “a situação atual de ofensiva dos grupos capitalistas para impor os custos de recuperação e saída da crise sobre os trabalhadores é, portanto, mais um capítulo da permanente disputa entre capital e trabalho, no qual a terceirização desempenha um papel central.”

A reestruturação do capital ocorrida nas últimas décadas aflora a precarização do trabalho, de modo que esta premissa neoliberal, inicialmente originária nas empresas da iniciativa privada, passou a se disseminar para as instituições públicas. Inicialmente, os fatores que incentivaram a terceirização no setor público davam foco em absorver as ideias de especialização do setor privado, fixando as suas atenções nas atividades essenciais e repassando aosterceiros as atividades acessórias, caracterizando a prática não só pela redução de custos, mas

também pela modernização da gestão, o que poderia parecer uma alternativa “confiável” para aplicação do dinheiro público.

No entanto, o avanço da terceirização reforça a precarização dos trabalhadores, pois promove a eliminação de muitos de postos de trabalho. Por outro lado, o Estado não possui legislação suficientemente rígida (e talvez nem tenha interesse), para fiscalizar e punir empresas terceirizadas que descumprem cláusulas contratuais previamente firmadas entre as partes. E sendo assim, a terceirização acaba por aumentar os custos e os riscos para a Administração Pública enquanto responsável por eventuais quitações dos direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados.

Para Pochmann (2006), no momento em que as empresas desenvolvem novos programas e formas de gerir a produção, novos métodos de organização do trabalho e incorporam novidades tecnológicas, existe um incremento nas relações de trabalho. E neste contexto, utiliza-se largamente a terceirização, que possibilita à empresa a transferência da execução das suas atividades para uma outra empresa.

Antunes (2015, p. 09), reflete sobre as mudanças trazidas pela terceirização:

A terceirização vem se constituindo no principal mecanismo, em praticamente todas as partes do mundo, para expandir as formas de acumulação flexível que se desenvolvem através da desconcentração produtiva, das redes de subcontratação (empresas terceirizadas), do trabalho em equipe, da flexibilidade salarial, das “células de produção” dos “times de trabalho”, dos grupos “semiautônomos”, além de exercitar, ao menos no plano discursivo, o “envolvimento participativo” do(a)s trabalhador(a)s. O “trabalho polivalente”, “multifuncional”, “qualificado”, combinado com uma estrutura mais horizontalizada e integrada entre diversas empresas, inclusive nas empresas terceirizadas, tem como finalidade reduzir o tempo e aumentar a intensidade e exploração de trabalho.

Druck (1995) vê a terceirização como uma rede de subcontratação que representa além de uma condição de redução de custos, uma estratégia política, vez que institui um “amplo seguimento de trabalhadores de segunda categoria, que se distanciam dos trabalhadores de primeira categoria, implicando na perda de identidade de classe”. A representatividade coletiva passa a não ser mais uma prioridade para os trabalhadores envolvidos no processo, e favorece assim a

exploração do trabalhador e a resignação desta na perda de seus direitos.

Na prática, a terceirização acaba sendo uma modalidade que beneficia apenas as empresas, seja no momento da contratação ou no da demissão dos funcionários a elas vinculados, pois as admissões e rescisões dos contratos firmados podem ser consideradas lucrativas pela exploração do empregado terceirizado. Antunes (2011) ressalta que “a sociedade do capital precisa cada vez menos do trabalho estável e dispõe cada vez mais de formas diversificadas de trabalho, seja parcial, fragmentada ou, até mesmo, informal ou inexistente”. Para ele, a terceirização é parte constitutiva do processo de produção capitalista.

De qualquer modo, neste meio de contratação, não há interesse na boa qualidade da relação patrão versus empregado. No entendimento de RUSSO E LEITÃO (2006) o que se vê é uma relação de interesses de ambas as partes para que cada uma alcance a sua “vantagem” na relação contratual.

De acordo com os estudos do DIEESE (2017), ainda que a precarização tenha resultados negativos principalmente para as condições de trabalho, as suas várias formas vão se disseminando de modo progressivo sendo incorporadas naturalmente ao dia-a-dia das empresas, sejam elas privadas ou públicas, ao invés de provocarem discussões e debates nas categorias que acompanham o processo.

No seara institucional das universidades, os efeitos da política gerencialista foram especialmente sentidos com o aval governamental para a contratação de empresas terceirizadas de prestação de serviços de apoio a partir da Instrução Normativa 002/2008¹⁵. De outro lado, as mudanças nas relações trabalhistas com alterações nas legislações referentes às carreiras dos docentes e dos técnicos em educação (inclusive com novas definições quanto às classes e níveis), foram realizadas com grande celeridade, com perdas de garantias e direitos antes assegurados no Regime Jurídico Único (RJU). Além disso, viu-se uma enorme retração na realização de concursos públicos para reposição de pessoal.

Nas Universidades Públicas é possível perceber que a precarização se reflete principalmente nas más condições de trabalho a que os servidores públicos efetivos são submetidos em razão de toda uma política de produção e eficiência notadamente neoliberal. A diminuição do número de servidores traz como reflexo imediato a sobrecarga de trabalho àqueles que estão em atividade, sem contar as condições estruturais e de materiais que são mínimas. Na UFPel, os aportes financeiros do governo têm sido cada vez mais escassos, o que acaba atingindo a quantidade,

qualidade e a manutenção dos materiais utilizados para as finalidades de ensino, pesquisa e extensão.

Aos docentes, o aumento da carga de produção científica foi exponencial, e quanto aos servidores técnicos administrativos, não se pode deixar de mencionar a extinção de milhares de cargos ao longo dos anos e pela sucessão de legislações sobre o tema.

Na visão de Aquino *et al.* (2014), as ideias neoliberais têm por objetivo desestabilizar o sentido social do Estado tornando o setor público progressivamente mercantilizado. Nisto, vê-se que a introdução da terceirização nas Universidades Públicas tem sido cada vez mais eficaz, pois com a prática, houve facilitação da entrada de empresas privadas naquele meio que abriu leque para a expansão de atividades no setor público, o que mais uma vez Granzotto (2011, p. 181), chama a atenção:

Outra questão a ser analisada é que a terceirização em alguns setores poderá tornar-se o carro chefe para a total privatização das universidades públicas. A terceirização é um recurso utilizado nas universidades para suprir a falta de funcionários, a qual se apresenta atualmente em todas as áreas, sendo que essas contratações são viabilizadas através das fundações ditas “de apoio” e contratos com empresas externas.

A terceirização trouxe consequências nefastas aos trabalhadores, pois além de receberem menos, trabalham mais e principalmente, convivem diariamente com as inseguranças de uma relação trabalhista extremamente frágil, isso sem contar que a sua representação sindical é praticamente inexistente.

¹⁵ Conforme a ementa desta norma, trata-se de disposições sobre regras e diretrizes para a contratação de serviços pela administração pública federal, sejam eles continuados ou não. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=77783>

Estão, portanto, submetidos à fragilidades e vulnerabilidades não só enquanto indivíduos trabalhadores, mas também enquanto classe, pois existe uma quebra de identidade coletiva.

Em breve análise de dados contidos no sítio eletrônico do DIEESE, vê-se que a terceirização apresenta números elevados quando se fala em rotatividade de trabalhadores no mercado de trabalho brasileiro, e que esta rotatividade ocorre principalmente para as atividades tipicamente terceirizadas com manutenção de altos índices de rotação de trabalhadores em diversos anos em que foram analisados os dados. De acordo com alguns estudos realizados pelo órgão, esta elevada taxa de rotação de mão de obra indica de modo mais subjetivo que cada vez mais os trabalhadores precisam se preocupar com a própria recolocação no mercado de trabalho, gerando incertezas e angústias diárias a estes trabalhadores, que mesmo empregados, não têm qualquer garantia de continuidade de vínculo, pois continuam sujeitos à demissão a qualquer momento. Sendo então uma das grandes responsáveis pelo desemprego no país, a terceirização deixa para o Estado o reflexo social do desemprego.

Por outro lado, uma das consequências da necessidade de recolocação imediata é a aceitação por parte dos trabalhadores em receber salários mais baixos e abrir mão de alguns direitos e benefícios que a lei possibilita. Pelos estudos do DIEESE, apesar de os trabalhadores terceirizados não estarem diretamente vinculados ao Estado e basicamente receberem salários extremamente baixos em relação aos servidores efetivos, o Estado não deixa de ser onerado com a alta rotatividade de trabalhadores, pois dela resulta o aumento de despesas com seguro desemprego.

Se verificados os dados do DIEESE, percebe-se que as empresas terceirizadas são economicamente frágeis, apresentando inúmeras dificuldades financeiras o que acaba por forçar que muitas encerrem suas atividades. Com isso, acumulam-se dívidas trabalhistas e um número elevado de processos trabalhistas ajuizados, sem haver ao cabo o pagamento das verbas devidas.

De outro lado, também não se pode ignorar a questão do enfraquecimento da representação sindical como estratégia do governo para desenvolvimento das lógicas neoliberais. Para os servidores públicos, ainda que pertencentes a sindicatos e associações organizadas, as últimas décadas têm sido de resistência. Embora muitas vezes a oposição à retirada de direitos tenha sido ferrenha, não houve

grandes vitórias para essa categoria. As privatizações e as políticas de assolamento de direitos têm sido eficientes no discurso de “desacreditação” do serviço público, como se os servidores fossem privilegiados em relação aos demais trabalhadores da iniciativa privada. Tal discurso governista e midiático tem servido para formar opinião pública contra os servidores, além de enfraquecer os sindicatos em suas lutas para manutenção de direitos trabalhistas arduamente conquistados e do próprio serviço público.

As Universidades Públicas que são em sua gênese instituições de produção de conhecimento que reúnem os maiores intelectuais da sociedade, acabaram por absorver o papel de “cúmplices” de processos instaurados de precarização das relações de trabalho, conforme contribuem para a criação de “trabalhadores de segunda categoria” (Druck, 2018). Ainda que a massa de empregados terceirizados estejam na posição hoje de trabalhadores indispensáveis para o funcionamento das universidades, além de inúmeros outros serviços prestados ao público não podem ser considerados comunidade universitária, o que mais uma vez os deixa em posição de “não pertencimento” aos seus respectivos locais de trabalho. Tereza Fuji também relata:

A situação (dos precarizados), é muito difícil. Eles são precarizados e não tem consciência nenhuma. Não tem consciência de ser humano, não tem consciência de trabalhador e eles não tem expectativa de futuro. Um dia elas tavam assim numarodinha ali na Reitoria, a gente foi pra fazer uma assembleia ali na reitoria e eu falei assim “Vocês já pensaram que sem essa universidade vocês não temonde colocar os filhos?” Daí uma falou “mas meu filho nunca vai chegar numa universidade, ele tem que trabalhar”. “Mas então a única chance dele tem de uma universidade é aqui. Aqui é de graça!”. “Não ele tem que trabalhar, a gente não tem dinheiro pra ele entrar numa universidade”. Quer dizer, o próprio trabalhador já mata o futuro do filho. A própria mãe já acha assim que o filho não tem esse direito, mesmo sendo gratuito. É muito difícil porque eles não têm expectativa de futuro.

Os terceirizados também não conseguem sentir-se pertencentes a uma categoria, pois não raras as vezes, sequer têm conhecimento da representação sindical. Toda a reformulação gerencial ocorrida nas últimas décadas, sob a égide da acumulação flexível de capital, tomou por escopo e objetivo principal a individualização do trabalhador, já que a fragilização e o reconhecimento social são

componentes essenciais para a saúde mental de todo e qualquer trabalhador, e a sua ausência tem como consequência a alienação dos trabalhadores que passam a não vivenciar um coletivo de trabalho e respondem sozinhos pelas consequências de adoecimento e sofrimento.

O que se vê na fragilização da identidade do trabalhador, que se impõe através de um novo fluxo de reformas e diminuição de direitos trabalhistas e sociais, acaba por significar a implementação do Estado mínimo. Para ALVES (2013), essa “nova camada social do proletariado” possui características culturais e mercadológicas que são reflexo da situação de não pertencimento a qualquer grupo comum. Buscam a inserção social pelas relações de consumo, sujeitando-se a relações de trabalho precárias que culminam com uma insatisfação existencial.

O sofrimento social deve ser pensado na sua estreita relação com a vulnerabilidade estrutural de uma sociedade de propriedade de si, ou seja, relaciona-se à autonomização da existência enquanto norma social de uma sociedade que não oferece as garantias para que esta mesma autonomização se dê. Não há mais suportes institucionais, não há proteções formais... É aí que o sofrimento social brota, dessa situação paradoxal, resultante de uma autonomia obrigada ao indivíduo, sem suportes socialmente disponíveis. (WERLANG, 2013, p. 753)

A terceirização produz um universo de precarizações em que o trabalhador é comparado a um elemento que pode ser substituído a qualquer momento, ou colocado em outra empresa, local de trabalho ou demitido sem qualquer explicação. Os vínculos são totalmente inexistentes, existindo tão somente o interesse na produção cada vez maior com vistas ao aumento dos lucros. Pesquisas do DIEESE (2017), mostram que os terceirizados são submetidos a jornadas de trabalho até 10% maiores, por semana, se comparados aos trabalhadores efetivos, enquanto que o seu ganho mensal alcança índices de 25% a 30% menores que aqueles. Além disso, também se sabe por meio destes estudos que os trabalhadores terceirizados estão mais expostos a situações perigosas e suscetíveis de acidentes trabalhistas.

Fenômeno controverso e paradoxal se dá quando se vê que, ainda que a precarização tenha como efeito primeiro a diminuição dos direitos dos trabalhadores e da própria dignidade humana desse trabalhador, o setor empresarial e todo o universo do mundo do trabalho não pode abrir mão do trabalhador precarizado,

devendo mantê-lo de forma a subjugarlo sem extingui-lo. Antunes (2013, p. 54) elabora:

É preciso que se diga de forma clara: desregulamentação, flexibilização, terceirização, bem como todo esse receituário que se esparrama pelo “mundo empresarial”, são expressões de uma lógica societal onde o capital vale e a força humana de trabalho só conta enquanto parcela imprescindível para a reprodução deste mesmo capital.

A ausência da realização de concurso público ou a recolocação insuficiente de servidores nos concursos realizados, são um grande problema para as Universidades Públicas. Na UFPel, de acordo com os Relatórios anuais de Gestão (disponíveis no sítio eletrônico da instituição a partir de 2005), e apresentados no Quadro 1, houve uma redução no número de servidores em relação ao aumento no número de trabalhadores contratados via terceirização:

Quadro 1: Resumo dos relatórios anuais de Gestão da UFPel.

Ano	Servidores Efetivos	Trabalhadores terceirizados
2006	2113	238
2007	2123	451
2008	2040	420
2009	2173	567

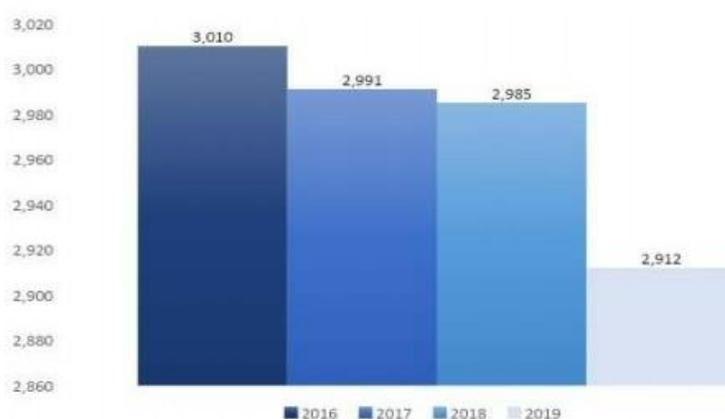
Fonte: Relatórios Anuais de Gestão da UFPel – 2006 a 2009, elaborado pela autora (2021).

Em todo o mundo, as universidades públicas vêm sofrendo com a diminuição de investimentos governamentais. Sobre isso, BORJA (2002, p. 35) pondera:

O mundo foi varrido pela onda expansionista do neoliberalismo, com seu programa de Estado desertor, com a vergonhosa direitização das cúpulas políticas de todos os países, com a privatização indiscriminada, com o “darwinismo” econômico, que postula com cinismo o predomínio do mais forte, com a concentração piramidal da riqueza, com o agravamento das diferenças sócio-econômicas e a geração de uma nova pobreza que se somou à pobreza tradicional de nossos povos.

Para as universidades públicas brasileiras, a adoção contínua de políticas de ajuste são determinantes para a sua própria existência, pois o encolhimento dos recursos aplicados interfere no tamanho das instituições. O número de trabalhadores efetivos vem diminuindo e sem expectativa de reposição direta. Segundo o Portal de Transparência do Poder Executivo Federal, na UFPel existiam em 2019, 2.912 servidores efetivos em atividade, dentre docentes, servidores Técnicos Administrativos em Educação de todos os níveis e cargos em extinção⁹, conforme a Figura 1.

Figura 1: Quantidade de trabalhadores ativos x ano na UFPel.



Fonte: Relatório Anual de Gestão UFPel (2019)

De acordo com Relatório Anual da Gestão da UFPel, do ano de 2019, ao longo daquele ano, 81 servidores técnicos administrativos em educação deixaram de exercer atividades laborais na UFPel e 40 servidores ingressaram; em relação aos servidores docentes, foram admitidos 55 servidores e 61 foram desligados.

O último concurso público realizado para servidores técnicos em educação ocorreu em 2019, com a oferta de 06 (seis) vagas diretas¹⁶, enquanto que a desocupação de cargos apontou para o número de 67 servidores, levando em consideração as várias formas de vacância do cargo.

Importante lembrar que não há expectativa de preenchimento de centenas de vagas que vêm sofrendo vacância ano a ano. Em 2019 ocorreu a

¹⁶ Disponível em: <http://www.portaldatransparencia.gov.br/>

publicação de Decreto Presidencial que extinguiu cerca de 73 mil cargos públicos em todo o país, afetando diretamente a possibilidade de reposição de pessoal na esfera federal. Assim, para alguns cargos, inexistiu possibilidade de novas colocações, o que aumenta a probabilidade de contratações terceirizadas.

O Relatório de Gestão (UFPel, 2019) aponta que em relação aos 72 servidores técnicos administrativos das Classes A e B, e estes, ao se aposentarem, não terão suas vagas após a vacância do cargo.

Com a edição do Decreto 10.185, de 20 de dezembro de 2019, praticamente a totalidade dos cargos pertencentes à Classe C, não serão repostos, seja pela vedação da abertura de concurso ou pela extinção dos mesmos, quando ocorrer a vacância dos mesmos. Portanto, nos próximos anos mais de 28% (vinte e oito por cento) da força de trabalho dos técnicos administrativos em educação, que atuam na UFPel, provavelmente, não será repostos. Essa tendência já pode ser observada, através da diminuição de cargos ocupados desta categoria, ao longo dos últimos anos.

Já o ano de 2020, na Figura 2, apresenta o seguinte quadro de servidores efetivos¹⁷:

Quadro 9: Movimentação da força de trabalho.

Tipologias dos Cargos	Lotação		Ingressos Exercício	Egressos Exercício
	Autorizada	Efetivada		
1. Servidores em Cargos Efetivos (1.1 +1.2+1.3)	2755	2638	48	49
1.1 Servidores de carreira vinculada ao órgão	2755	2630	48	49
1.2 Servidores de carreira em exercício descentralizado	0	1	0	0
1.3 Servidores de carreira em exercício provisório	0	7	0	0
2. Contratos Temporários	270*	57	16	74
3. Sem Vínculo com a Administração Pública	0	157	66	79
4. Total da Força de Trabalho (1+2+3)	3025	2852	130	202

Fonte: Fita Espelho SIAPE.

*Quantitativo de vagas autorizadas obtida através de consulta realizada junto ao SIAPE.

Figura 2: Movimentação da força de trabalho. Fonte: Siape (2021)

¹⁷ Ao longo do ano de 2020, 25 servidores técnicos administrativos em educação deixaram de exercer atividades laborais na UFPel e 13 servidores ingressaram, já em relação aos servidores docentes, foram admitidos 35 servidores e 24 foram desligados.

O que se vê é que as instituições de ensino, que deveriam servir de suporte social, estão sendo sujeitadas a cada dia a uma debilidade da própria existência e caminhando para um processo de precariedade cada vez maior. Estas instituições estão submetidas a orçamentos cada vez menores, com seus objetos e objetivos voltados para o atingimento de metas mercantilistas. Países desenvolvidos investem pesado em seus sistemas educacionais, seja no ensino básico, médio ou superior, além de não pouparem esforços para o desenvolvimento de pesquisas científicas, pois sabem a importância que investimentos em educação refletem diretamente em suas sociedades e em cada indivíduo nela inserido. Além disso, os investimentos auxiliam na elevação dos seus patamares científicos, tecnológicos e econômicos.

Já os países em desenvolvimento ou aqueles economicamente atrasados, não veem na pesquisa e na educação uma via de saída da linha da miséria e pobreza, o que só faz aumentar a diferença de desenvolvimento entre os primeiros e eles. Quando se fala em cortes de verbas e recursos humanos, a situação das universidades públicas brasileiras nas últimas décadas é devastadora. Conforme dados da ANDIFES obtidos junto ao site da associação do ano de 1994, o quadro de pessoal nas IFES contava com mais de 116 mil servidores como força de trabalho de 127 instituições de ensino superior no país. No ano de 2020, têm-se aproximadamente 292.417 servidores, entre técnicos administrativos e docentes, distribuídos em 302 instituições públicas de ensino superior. Proporcionalmente, em 1994 haviam em média, 3315 servidores para cada instituição e em 2020, eles se iam 969 servidores para cada Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) para atender cerca de 8.033.574 alunos matriculados em IFES públicas no país.

Também existe a situação de precariedade dos contratos dos docentes universitários nas instituições públicas de ensino superior. No decorrer dos anos, o Governo Federal, com o respaldo do Congresso e do Judiciário, aumentou a possibilidade de contratação de docentes por tempo determinado (Professores Substitutos). Contudo, esses profissionais acabam apenas se dedicando para a manutenção da função da universidade. Podem, em certos momentos, serem descompromissados com a política pedagógica da instituição por não possuírem perspectivas de continuidade ou tratamento igualitário em relação aos docentes permanentes com relação aos direitos oriundos do Regime Jurídico de contratação. Considera-se também o fato de que tais professores já adentram o espaço

universitário com altas cargas de horas-aula, o que inviabiliza quaisquer outras atividades de pesquisa ou extensão. E o vislumbre do cenário de contratação de pessoal no serviço público educacional é bastante desolador em razão da nova disposição legislativa promulgada em 2017 (Lei 13.429), que possibilita contratação de pessoal via indireta para quaisquer.

Também é preciso mencionar que pelos recortes apresentados há um evidente desmonte das universidades públicas brasileiras que tem, dentre outras consequências, a migração de docentes para as universidades privadas. Esse fenômeno, infelizmente não é ao acaso, mas sim resultado da adoção de políticas neoliberais que reduzem a aplicação de recursos estatais com o setor público, incentivando e colocando em pautas adiantadas uma vasta política de privatizações na educação superior e abrindo caminhos para que o privado cada vez mais tome espaço na educação pública.

A diferença entre os investimentos públicos e privados nas universidades se dá em relação ao indivíduo que será lançado ao mercado. Enquanto as universidades públicas buscam a formação de profissionais conscientes e com boas bases culturais, criando condições de trabalho intelectual criativo para os jovens e para as futuras gerações, as universidades privadas não possuem preocupação com estes perfis, visando apenas o lucro para si e a mera formação profissional descompromissada com o cidadão egresso dos seus quadros. ROYO (2002, p. 15) comenta:

Ao mesmo tempo em que limita sobremaneira as possibilidades de crescimento da universidade pública, o regime estimula as universidades privadas, concedendo-lhes polpidos recursos públicos, ficando a expansão do sistema universitário por conta das empresas privadas (financiadas com recursos públicos).

É papel do Estado, através do ensino público gratuito e de qualidade, dar condições á toda população na busca de melhores condições de vida e no avanço tecnológico e científico do país com a finalidade de crescimento econômico. E é nas universidades que se desenvolve a maior parcela de pesquisa de uma não, sendo, portanto, o ensino superior muito mais que uma obrigação estatal, mas um direito de toda a sociedade.

2 A lei, o Direito e a História: os reflexos das mudanças legislativas e as consequências precarizantes

Neste capítulo analisou-se o papel social da lei, visando ampliar a discussão sobre a perspectiva que os agentes sociais - trabalhadores/ servidores públicos - vivenciaram frente a ação legal que precarizou seu mundo do trabalho. A questão importante dessa análise é o papel cultural e simbólico da lei frente a percepção de justiça e reconhecimento que os trabalhadores buscavam adquirir em suas lutas por direito. Nesse sentido é importante a afirmação de E. P. Thompson (1987, p. 360-361), quando demonstra que para a lei ser aceita, ela deve possuir características legitimadoras, como o fato de dar a vitória, pelo menos algumas vezes, aos trabalhadores. Para o autor:

A maioria dos homens tem um forte senso de justiça, pelo menos em relação aos seus próprios interesses. Se a lei é manifestamente parcial e injusta, não vai mascarar nada, legitimar nada, contribuir em nada para a hegemonia de classe alguma. A condição prévia essencial para a eficácia da lei, em sua função ideológica; é a de que mostre uma independência frente a manipulações flagrantes e pareça ser justa. Não conseguirá parecê-lo sem preservar sua lógica e critérios próprios de igualdade; na verdade, às vezes sendo realmente justa. E, ademais, não é frequentemente que se pode descartar uma ideologia dominante como mera hipocrisia; mesmo os dominantes têm necessidade de legitimar seu poder, moralizar suas funções, sentir-se úteis e justos”.

Nesse aspecto é importante apresentar que o debate da lei e a possibilidade de mudanças na carreira dos servidores federais da UFPel é um importante exemplo de “mascaramento social” via reorganização legal, visto que a real intencionalidade era enfraquecer um *locus* de resistência de uma combativa categoria de trabalhadores. É importante também a análise de BASTIAT (2019, p. 03), em seu livro “A Lei”, que inicia sua obra com a seguinte explanação: “A lei pervertida! A lei – e depois dela todas as forças coletivas danadação -, a Lei, digo, não apenas desviada do seu fim, mas aplicada na consecução de um fim diretamente contrário!”. No fragmento extraído da obra citada tem-se a ideia do desenvolvimento deste capítulo, o conflito da norma posta *versus* os interesses e aspirações do povo. E mais diretamente, o entendimento da população sobre a aplicação das leis e os benefícios

ou malefícios dela para a coletividade.

Mas o que se questiona é qual o sentido da lei posta e de que forma esta lei incide na sociedade; quando ela vem para beneficiar e qual a percepção dos benefícios e/ou malefícios dessa lei em uma determinada classe. São reflexões que, no universo da história do direito e ao longo do tempo receberam respostas diferentes através de diversas e distintas perspectivas e aqui em específico como os trabalhadores lidaram com essa situação, para a qual não possuíam a formação necessária para interagir⁴. Bastos Jr. (2011, p. 153) afirma:

O fato é que o direito, não irá desconsiderar essas relações de dominação existentes na sociedade; na verdade, ele vai contribuir para tanto ao legitimar a dominação, transformando o que era violência em dominação legal, jurídica. A partir daí, o Estado, que oprime a sociedade civil, vira um “Estado de direito”, ou seja, uma organização boa, justa e, por que não, científica.

2.1 A justiça e o direito: a lei atuando como instrumento de dominação

Inicialmente, partimos da afirmação de que o direito é parte do processo que deu origem ao Estado e por assim, acabou sendo o seu principal elemento legitimador. Começa com o surgimento da propriedade privada sobre a terra e encontra historicamente o nascimento das classes sociais. O que importa neste estudo, é examinar os interesses da classe dominante legitimados pelo direito, o que por sua vez, contribui para a deturpação desse interesse passando a ideia de que ele é na verdade, interesse coletivo da sociedade.

A ideia principal é no sentido de que a classe dominante, ao exarar uma determinada lei, o faz para o benefício de toda a coletividade, e que esta norma será imprescindível para a ascensão da classe dominada à dominante. Entretanto, esta ideia de que a alteração é válida para todo o corpo social e defende os seus interesses, e é apenas um instrumento para manutenção de poder, na medida que

²⁰ Para Bastos Junior, “o poder e a eficácia de uma ideologia se medem pela capacidade que ela tem de ocultar esta dominação pela maior quantidade de tempo. Para isso, a classe dominante utiliza um expediente que lhe é característico: a criação de universais abstratos, ou seja, a transformação de ideias particulares – exclusivas da classe que domina – em ideias universais, válidas para todos os tempos e para todas as pessoas, inclusive para a classe dominada.

ao contrário da defesa de representação de uma grande parcela da sociedade, ela apenas intenta a manutenção da base de sustentação, o que lhe dá fôlego para o enfrentamento de possíveis revoluções. Para todas as sociedades divididas em classes, as ideias defendidas pelas classes sociais dominantes são disseminadas como meio de assegurar o seu poder social e econômico e intentam legitimar a sua dominação. Quando ela lança mão de uma legislação ou de um universo de normas, a verdade é esconde as reais intenções da(s) nova(s) lei(s) como forma de dominação e o seu mecanismo real de sustentação das relações sociais.

Entretanto, não basta para a classe dominante apenas impor uma nova lei para que ela mantenha seus privilégios, sendo necessário montar todo um sistema de coerção para submeter a sociedade ao seu poder, e ela o faz através do aparelho estatal, ou mesmo, do próprio Estado. O Estado é assim, o meio pelo qual a classe dominante mantém a sua hegemonia e dominação sobre as demais classes subalternas, mantendo entre estas a ideia de que atua em razão do interesse geral.

A realidade é que os interesses reais não correspondem àqueles que satisfariam a toda sociedade, mas correspondem apenas à classe mais poderosa, que por sua vez, exerce a sua força pela dominação da própria máquina pública, o que lhe dá autoridade para ditar as regras da organização estatal conforme os seus próprios interesses. Para isso, é necessário que se lance mão de uma forma de dominação que, de certa maneira, não aparenta pertencer a qualquer pessoa, mas se dirige a todos, qual seja, o direito.

A ideia de que o direito possui um caráter imparcial diz respeito à concepção de que ele seria desconectado das frações e conflitos da própria sociedade, mostrando-se assim, universal e por que não, completo nas suas assertivas e pretensões organizacionais. É é diante do universo normativo do direito que se concretizam os valores de segurança e certeza e as várias formas de controle da sociedade e principalmente, de uma classe sobre as outras, tornando-se legitimador dos conflitos sociais.

Por certo, o direito representa os interesses das classes sociais existentes, porém, a sociedade é dominada pelos interesses das classes mais fortes, que dominam também o aparelho estatal. O direito passa a ser assim, o instrumento principal de reconhecimento de legalidade das ações estatais, ainda que não representativas do interesse geral, mas que porém regulará toda a sociedade em proveito da classe dominante.

Uma importante reflexão é a de como se dá esse embate. Para isso, acompanhou-se Jorge Ferreira (2001, p. 16.) quando o mesmo aborda a questão da leitura dos setores subalternos da sociedade e sua resistência aos poderes constituídos, segundo o autor:

é preciso considerar que as ideologias dominantes naqueles anos, por mais dominantes que tenham sido, não poderiam ter eliminado completamente as idéias, crenças, valores e tradições anteriormente presentes na cultura popular. Antes de atribuir ao projeto estatal, nas décadas de 30 e 40, um poder 'total' que ele não alcançou, porque teoricamente tal poder está sendo postulado inalcançável, talvez fosse mais enriquecedor analisar como os trabalhadores e as pessoas comuns o receberam apropriaram-se dele, reagiram e mesmo resistiram a ele.

A partir do momento em que os homens se vêem em uma determinada classe, também se estabelece uma relação de submissão entre eles, que aceitam a ideia de uma condição social pré-existente. Não há reconhecimento dos indivíduos de seres que constroem a sua própria classe, sendo eles próprios criadores das suas condições em razão das suas atividades. A classe assim é entendida como algo que sempre existiu, com absoluta ausência de historicidade. E a ideologia age exatamente como fator de crença aos dominados de que eles devem aceitar a dominação de uma classe sobre outra, fundamentando-a como algo pertencente e imutável ao destino de cada indivíduo.

Para MARX (2005, p. 78), as ideias das classes dominantes representam as próprias ideias dominantes, em quaisquer épocas:

ou seja, a classe que é a força material dominante da sociedade é, ao mesmo tempo, sua força espiritual dominante. A classe que dispõe dos meios de produção material dispõe também dos meios de produção espiritual, o que faz com que sejam a ela submetidas, ao mesmo tempo, as idéias daqueles que não possuem os meios de produção espiritual. As idéias dominantes, são, pois, nada mais que a expressão ideal das relações materiais dominantes, são essas as relações materiais dominantes compreendidas sob a forma de idéias; são, portanto, a manifestação das relações que transformam uma classe em classe dominante; são, dessa forma, as idéias de sua dominação.

Em um comparativo, torna-se imperioso que se compreenda o papel da lei

e suas alterações e de que modo os servidores federais da UFPel interagiram com o momento estudado.

Com esta finalidade, é importante historiar alguns aspectos. Nesse cenário, notou-se que no século XIX as discussões se davam através da história legal norte-americana e os historiadores da área consideravam que a lei era o único lugar de mudança histórico. Viam-na como um conjunto de regras que serviam para garantir uma ordem social de onde as interpretações da lei e a doutrina faziam ocorrer as mudanças históricas. No caso específico abordado, a lei/embate legal foi vivenciada por alguns como justiça e reconhecimento, e por outros, ao contrário, foi recepcionada como evidente perda de direitos. O que se ressalta aqui é que a utilização da lei permitiu, dentre outras situações, um duelo de visões na disputa pela implementação dos planos de carreira, aspectos que também vamos discutir na continuidade desta dissertação.

No período pós-guerra, o entendimento era de que a lei emergia das demandas da sociedade convertendo-se em meio de desenvolvimento do Estado, o que significava dizer que os conflitos e interesses travados no interior da sociedade é que definiriam o estilo da norma, dando à lei um caráter intrínseco às sociedades e não algo separado delas.

Posteriormente, as alterações nas leis eram concebidas como naturais em razão dos conflitos sociais, o que foi uma definição bastante criticada tendo em vista o fato de que apesar dos conflitos serem reconhecidos como elementos constituintes da lei, não havia neste conceito necessariamente um enfrentamento das consequências dos conflitos. Logicamente, a lei estava imersa nos jogos de poder, contudo, há a necessidade de uma aparência de justiça legitimadora.

Ou seja, a lei não poderia prever o desfecho de toda e qualquer situação conflituosa de modo que fosse possível à realidade se adequar à regra posta. De outro lado, havia também o entendimento de que os que detinham o poder sobre todo o sistema jurídico seriam os mesmos que controlavam os meios de produção, e por isso, acabavam direcionando a lei de acordo com os seus próprios interesses. Em uma análise mais complexa do binômio lei/sociedade, questionava-se como a lei detinha tanto poder sobre uma imensa maioria das pessoas se ela servia de meio para a sua própria exploração. A partir desta concepção, foram analisadas questões sobre como a lei poderia assumir um papel para além do perfil de instrumento de poder da classe dominante, significando a mais, formas sobre como as pessoas

inseridas em um determinado contexto passam a entender seu próprio mundo. Neste contexto, para a categoria em análise, é perceptível as interpretações e os dilemas em benefício próprio da utilização da lei e de certa forma, sem a necessária dimensão quanto à amplitude que as alterações legislativas atingem e seu mundo do trabalho e a sua vida privada.

A perspectiva da Lei na história social tem como referência E. P. Thompson. O autor, em sua obra “Senhores e Caçadores” (2008), sugere que o estudo da lei perpassa o próprio direito se enquadrando dentro das percepções de justiça. Em suas análises, uma das abordagens utilizadas consistia em capturar a experiência com a lei a partir do conhecimento das práticas sociais aliada às experiências pessoais para identificar quem foi beneficiado ou prejudicado por alterações legais. O que se percebe é que o estudo das leis não pode ser estático, com análise apenas do texto legal para que não se perca a visão do conflito social.

No livro, que pode ser considerado um marco para os estudos sobre a questão da lei, o autor realizou uma análise sobre a história do direito através de uma investigação sobre aqueles para os quais seriam direcionadas as leis – os negros; reconstruindo e contextualizando o locus de incidência da lei – a floresta. Ele revisa reflexões sobre os conflitos entre as pessoas, a luta de classes e o acesso à justiça. Em “*O domínio da lei*”, (1987, p.360), Thompson entende que a lei se trata de um benefício, de um “bem humano incondicional”, principalmente se confrontado com poderes arbitrários, o que faz entender o direito como instrumento de dominação de classe e a questão dos “direitos” como um parâmetro central para o estudo das relações de classe.

Pois o problema do Direito e da justiça, enquanto aspirações ideais, é que têm que pretender uma validade absoluta, ou simplesmente não existirão de forma alguma. Se julgo a Lei Negra atroz, não é apenas de algum ponto de vista da justiça natural, nem só do ponto de vista dos oprimidos por ela, mas também segundo alguma noção ideal dos padrões que ‘a lei’, enquanto reguladora dos conflitos humanos entre interesses, deve alcançar.

Para Fortes (1995), Thompson se debruçou basicamente sobre três elementos da lei. Inicialmente, a instituição e aqueles que a exercem; em segundo lugar, a ideologia e por fim, os procedimentos próprios da lei (o que entende ser a lei enquanto lei). A lei, assim, não pode ser delimitada como um elemento essencialmente do judiciário, mas deve ser considerada como um elemento orgânico do próprio conflito, “constituindo-se no próprio campo onde o conflito social se desenvolvia”

Para Thompson (1987, p. 354), mais importante que manter a aparência de justiça, a lei precisa ser justa, do mesmo modo que o papel da própria justiça é de evitar futuros conflitos e não apenas resolver um problema pontual. E isso ocorre quando a sociedade não enxerga a imparcialidade da lei, imaginando que existe falta de isenção; nesse contexto, aumenta-se o risco de emergirem conflitos. Ao contrário, quando as pessoas entendem a justiça sendo justa e a lei devidamente aplicada para este fim, as pessoas tendem a aceitar a lei e cumpri-la. Ou seja, a retórica da universalidade e igualdade não pode ser pertencente a apenas uma classe, e a sua ressignificação desempenha um papel central nas lutas populares. O ponto que nos interessa é exatamente essa possibilidade de interação/embate de propostas que a luta em torno da implementação de uma legislação ocasiona, como foi o caso em estudo na UFPel.

Para o autor, o domínio da lei impõe a necessidade de se mediar o uso da força como forma de dominação. São as próprias características dessa dominação que determinam algumas vitórias aos dominados. Todavia, tais vitórias não necessariamente dão conta de conquistas permanentes, mas acabaram por estabelecer uma legitimação de instituições vigentes e o afastamento de riscos de outras formas de revolução. Essa questão simbólica da mudança via legislação poderá ser observada em nosso objeto na perspectiva que da extinção de algumas carreiras na UFPel e como consequência, o reenquadramento de funções de alguns servidores.

Se de um lado uma parte dos servidores viu o fato como prejudicial ao serviço público, atentatório a muitos direitos duramente conquistados e até mesmo, uma ameaça à própria categoria, muitos outros entenderam o momento como uma forma de “ascensão social” no seu local de trabalho, o que

se percebe, nesse caso, que não houve dimensionamento dos efeitos posteriores deletérios no poder de barganha da categoria frente à administração superior.

A questão da suposta “ascensão social” dentro do setor público, está relacionada à seguinte condição. A reorganização administrativa federal dos anos 1990 anulou a possibilidade de realização de concursos públicos naquele período, o que significa que não havia reposição de pessoal em casos de vacâncias por quaisquer condições. De outro lado, o serviço de suporte como portarias, segurança, limpeza, copeiragem, dentre outros, destacavam-se como setores que não deixaram de contratar pela sua importância no funcionamento dos órgãos públicos, entretanto, sua contratação se dava por meios indiretos como a terceirização, o que já foi anteriormente dito neste trabalho.

Porém, essas funções antes providas por concursos públicos, contavam ainda com milhares de servidores efetivos; para que a Administração pudesse contratar indiretamente atingindo assim objetivos do Plano Nacional, os efetivos daqueles cargos de apoio foram “alçados” para cargos de maior complexidade. Disto ocorreu uma “elevação de status” em razão das novas funções que lhe foram atribuídas. O depoimento de Carmen Mesquita veio ao encontro desta conclusão:

Aconteceu que pararam de fazer concurso. Todo final de ano a gente da limpeza fazia mutirão pra limpar assalas de aula, os vidros, e deixar tudo certinho pro começo do outro ano. Daí um dia a Mara (colega) chegou e nos falou “Isso aí vai mudar. Agora a Reitoria tá contratando uma empresa terceirizada pra fazer esse serviço grosso. Já tão começando a colocar gente pra trabalhar”. Daí a gente viu que lá pelo ILA já ‘tavam’ contratando, e a gente viu uma gurias que já tavam trabalhando e fazendo o serviço de limpeza. Na época da eleição pra Direção, a professora Beatriz Loner era candidata e nos chamou, eu, a Zaida e a Ivoni, e ela disse que era candidata e que contava como nosso apoio. Daí a gente falou assim, “E professora, o que a senhora tem pra nós? A Senhora tem alguma proposta, alguma coisa boa pra nós?” e ela disse “Como assim?” Daí a gente falou, “olha Professora, agente tá sabendo que já tem lugares que os terceirizados ‘tão’ fazendo o serviço e ‘tão’ aproveitando o pessoal pra serviço de Secretaria. A

gente queria saber se aqui vai ser assim, porque a gente já faz algumas coisas ali da Secretaria, atendimento ao público, telefone, xerox, mimiógrafo.”A gente já fazia tanta coisa. Mas ela disse que tinha que ver isso, porque ela não sabia. Daí passou uns dias e ela veio nos falar que a gente ia ser aproveitada na Secretaria no que a gente sabia fazer (...). Aí eu fiquei ali na Secretaria ajudando. (...) Foi acho que em 2002. A Beatriz que nos botou de experiência ali, mas quem ganhou a eleição foi o professor Fábio. Mas ele gostou do nosso serviço e a gente continuou. (...) antes disso agente tava acumulando (o serviço de limpeza e o de secretaria). Já tinha duas meninas, e eu lembro que até teve uma situação esquisita de divisão de tarefas de limpeza, e ficou aquela polêmica(...). A gente achava muito estranho dividir o serviço com elas, mas não durou muito tempo isso. A gente não chegou a trabalhar muito tempo com elas, logo tiraram a gente da limpeza.

Perguntada se a entrevistada teria percebido que situação do desvio de função, tanto dela quanto das colegas, ocorrera como consequência da contratação de pessoal terceirizado ou se ao contrário, ela entendia que o desvio de função era um caminho comum, independente da contratação de pessoal terceirizado, a depoente Carmen Mesquita disse:

Sem terceirizado não haveria desvio de função, com certeza (grifo da autora). *Jamais teria condições. Porque como que eu poderia ir lá limpar um banheiro com clorofina e depois ir atender uma pessoa na secretaria? Não tinha como.*

A perda de direitos e a consequente precarização da função pela qual muitos trabalhadores ingressaram no serviço público, acelerou situações de desvio de função. É provável que naquele momento, tenha havido uma opção da Administração pelo desvio e que ele tenha se dado justamente pelo não pagamento de rubricas devidas aos trabalhadores, já que ao terceirizado, o pagamento não era responsabilidade governamental. A entrevistada então, completa o raciocínio:

E o que mais nos incentivou a pedir o desvio de função, foi que retiraram a nossa insalubridade. A gente dizia que não ia mais limpar banheiro, não ia mais limpar chão, porque não tavam pagando a nossa

insalubridade, então eu não tinha mais que fazer aquilo ali. (...) A gente não acertou nada, não assinou nada. Foi que a partir dali determinado serviço da secretaria era com a Carmem.

De outro lado, a debilidade dos direitos trabalhistas dos servidores concursados era velada, já que com o desvio da função, ocorria uma “ascensão de *status*” em razão da troca das funções, como no caso da entrevistada que ingressou como servente e passou ao serviço administrativo, o que incentivava esses servidores a ao mesmo tempo, tolhia quaisquer movimentos de reclamação sobre essa situação. O sentimento foi relatado, conforme acompanha-se na narrativa.

Eu nunca senti diferença de tratamento. Quando eu tava com a vassoura na mão ou quando eu tava atendendo na Secretaria, o professor passava por mim e dava ‘bom dia’ do mesmo jeito. Eu podia estar com o uniforme ou com uma roupa melhor, eu jamais senti que me viam de forma diferente. Mas me senti muito melhor porque eu Carmen, não ia suar lá pra limpar banheiro. Comecei a me maquiar, a me vestir melhor pra ir trabalhar. Me sentia mais valorizada. E lembro de quando eu atendia o telefone eu dizia, “Instituto de Ciências Humanas, Carmen, às suas ordens!”. Era ótimo pra mim, eu me sentia muito melhor.

Antunes (2009, p.186) explicava que “produzir os bens materiais e simbólicos tem sido, desde os primórdios até os dias atuais, resultado ineliminável do fazer humano”. Ou seja, a questão da “ascensão de *status*” foi um elemento que passou a fazer peso na balança que media a aceitação do processo de terceirização na medida em que uma parcela dos servidores, de certo modo, aceitavam de bom grado as mudanças trazidas com a precarização.

Na UFPel, a política de alteração de funções ocorreu principalmente nos cargos de apoio para realização de funções administrativas, e além do notório intuito governamental de precarizar o serviço público com a não contratação de pessoal através de concursos, a prática também evidencia a intenção de enfraquecimento das categorias, separando e afastando os interesses dos trabalhadores dentro delas mesmas. Segundo Álbio Ferreira, “Os *terceirizados não faziam greve, nem podiam, os coitados! E isso enfraquecia a categoria, com certeza, porque eles estavam sempre lá trabalhando. A Universidade não parava, se tu vai ver*”. A utilização desse artifício e outros congêneres provocou uma diferenciação interna entre as categorias

e gerou conflitos em termos de condições de trabalho, cargos e salários, mas, principalmente, conflitos com relação a status, prestígio e autoridade. Também é importante se considerar a questão externa, a diferenciação entre a posição de funcionário público e privado. Tudo isso é uma estratégia Estado capitalista, que consegue assim dividir o poder e evitar o surgimento de relações horizontais entre os trabalhadores públicos e destes, com os trabalhadores do setor privado.

Severo (2019, p. 36), em seu estudo acadêmico, comenta sobre a seguinte situação:

No ano de 2006, fui contratada para trabalhar na UFPel através da Fundação de Apoio Universitário (FAU), ou seja, trabalhava como funcionária administrativa terceirizada (2006-2008). Apesar de gostar das atividades desenvolvidas e ter afinidades com as rotinas administrativas, eu sempre senti uma diferença de relacionamento e comportamento enquanto “terceirizada da FAU”. Havia certa incredulidade ou incerteza em relação ao meu trabalho, como se, por ser terceirizada, eu não tivesse condições objetivas de desempenhar determinadas tarefas.

A entrevistada Marília Muller também tinha o mesmo sentimento quando menciona que *“ninguém nos tratava mal, mas a gente via que era diferente”*. Ou seja, a polidez no tratamento não era sinônimo de reconhecimento de igual *status*. Mesmo que a depoente e a autora acima citada tenham desempenhado funções idênticas às dos técnicos administrativos concursados, não havia identidade entre os cargos, o que era sentido pelas terceirizadas.

Formalmente, as atribuições do cargo de assistente em administração, seja com entrada via concurso público ou via empresa terceirizada, era a mesma. Entretanto, as demandas de serviço disponibilizadas também eram diferentes dependendo a quem se destinavam. Suzi Urbana, que era servidora efetiva, nos conta como se dava essa diferenciação.

Lá no Departamento que eu trabalhava, já tinha funcionário terceirizado. (...) Tinha uma menina secretária que era muito eficiente. Mas alguns professores achavam que por ela ser terceirizada, eles podiam passar muito mais coisas pra ela fazer do que pra mim, a ponto de eu chegar e falar pra ela "eu vou te ajudar, porque eu já estou me sentindo mal.". E às vezes chegava uma professora específica, que era muito ríspida com ela e exigia demais dela. Eu cheguei a dizer pra essa professora "olha, ela é tão trabalhadora quanto nós, ela merece mais respeito, então por favor, respeite a menina." Às vezes, essa professora saía da sala e essa menina ficava chorando, ela não tinha voz, porque ela tinha medo de ser demitida. Ela engolia muito sapo. Ela trabalhava muito, até que em um momento eu passei a dividir as funções dela com ela, porque era muita coisa.

João Alberto Pedroso, em seu testemunho, também apresentou um cenário hierárquico que ocorria na Universidade:

Existia uma hierarquia que ninguém enxergava. A hierarquia era assim: o inferior era o aluno, depois era o funcionário (o termo que a gente utilizava na época era esse pros servidores) - ele se sentia acima do aluno, e o professor acima do funcionário. Isso a gente ouvia falar. E com relação aos terceirizados, o tratamento era bem pessoal. Eu nunca fiz distinção. (...) Eu sabia, mas nunca testemunhei tratamento diferenciado, mas eu provavelmente eu acredito que havia diferenciação de tratamento dos servidores e dos terceirizados. (...) Tem duas situações aí: uma que era a gente tentando minimizar a precariedade dos terceirizados tratando eles com mais igualdade, e outra que era a situação da hierarquia da Universidade (organização, contratação da empresa terceirizada). Então, eu acredito que a questão da hierarquia com os terceirizados não era uma questão direta do servidor, mas uma questão mais da Reitoria que lavava as mãos pras condições de trabalho deles.

Diante disso, mais uma vez cabe historiar o relato com a obra anteriormente citada de Thompson (1987). Em "Senhores e Caçadores", o autor realiza uma análise da Lei Negra e revela que os modos e os mecanismos de aplicação da lei estão intimamente ligados ao exercício do poder de classe, da mesma forma que a indignação sobre tal situação reforça a importância do direito, assim como a esperança de que o direito tenha o papel de transcender a desigualdade gerada e mantida (THOMPSON, 1987, p. 360-361).

Em termos historiográficos, a investigação sobre as conquistas da classe dominada não foram necessariamente benéficas, mas sim muito mais legitimadoras da própria opressão. Na UFPel, a questão da adoção dos desvios de função e a aceitação desta ilegalidade, não eram formalmente benéficos. Havia perda de direitos para a sua efetivação, o que no entanto, era aceito pelos servidores sujeitos ao desvio em nome de uma alteração para uma função de maior/melhor *status* social.

Em “A formação da classe operária inglesa” (2012), quando Thompson apresentou a luta pelo direito de representação daquelas classes que não eram dominantes na Inglaterra até o século XVIII, e relatou várias experiências até a reforma parlamentar de 1832, o que determinou uma redefinição do campo de classes e orientaram a visão de que, a partir dali, o que se viu foram as velhas práticas de corrupção que voltaram a ser expediente daqueles que eleitos juntaram-se àqueles que adotavam opressão aos movimentos operários na luta por direitos sociais. “Esta experiência política de ampliação dos espaços de participação e diferenciação de interesses próprios levará a que o sufrágio universal venha a capitanear a pauta de reivindicações do movimento cartista.” (FORTES, 1995, p. 13). Nesse sentido, há uma “legitimidade” dos trabalhadores buscando barganhas e conquistas através de mudanças na legislação.

Centro do debate, é importante que se perceba em ambas as obras citadas, o desenvolvimento do conceito de justiça para as classes dominadas e o papel desempenhado por estas noções. Também são se realça a luta pelos direitos e a tensão que se desenvolveu a partir da ordem jurídico-político que se estabeleceu dali em diante.

Na UFPel, o início dos processos de subcontratação trouxeram a noção da perda de direitos e enfraquecimento das categorias de trabalhadores. Os servidores administrativos se viam em conflito entre a ameaça de encolhimento da força sindical e da própria categoria com a provável substituição por trabalhadores que não possuíam vínculos permanentes com o serviço -, o que

acarreta falta de identificação²¹, e a necessidade de recolocação de pessoal como consequência da retração. Havia ainda o fato de que a anulação de contratações permanentes por parte do governo federal que sobrecarregou aqueles que eram efetivos. Todavia, ao mesmo tempo que percebiam que o aceite daquela condição de contratação de trabalhadores significava o início da precarização do trabalho e o pontapé inicial para a diminuição de direitos arduamente conquistados, viam-se pressionados pela intensa demanda de serviços, o que impossibilitava a boa prestação do serviço.

E é justamente o fato de existir uma consciência da perda de direitos, o que não raras as vezes alia-se a grandes repressões políticas, que as classes dominadas conseguem perceber situações de extrema exploração, e portanto, “atentatório contra os direitos do homem”, conforme define Thompson (2012) O que se viu foi uma ampla resistência a fim de conter os malefícios das perdas e uma nova onda de reivindicações de novos direitos. Não foi diferente na UFPel, e o depoimento de João Alberto Pedroso apresenta com clareza a situação:

A FAU, e o pessoal no começo confundia muito com o Hospital Universitário, ela foi criada pra dar mais quadro pessoal pra trabalhar lá dentro (do Hospital), então a Universidade contratava via FAU (Fundação de Apoio à Universidade). Eu lembro que antes de eu entrar por concurso público, o Movimento Estudantil já não via com bons olhos essa questão da FAU, que isso aí era precarização, que era uma forma de burlar contratação (...). E no Hospital já tinha muita gente contratada via FAU. O quê que acontecia... a Universidade começou a contratar via FAU também vários cargos de limpeza, segurança... e outros cargos de nível de apoio. Na unidade que eu trabalhava tinha uma senhora que era contratada via FAU, e ela não podia estar ali porque a FAU era só pro Hospital. Mas aí começaram a contratar pra outros cargos de apoio inclusive de auxiliar administrativo. Ou seja, já existia esse processo de contratação (indireta), mas era muito incipiente, e depois foi ampliando.

²¹ Para Antunes (2018, p. 97) , “o *estranhamento*, portanto, se efetiva sempre pela dimensão de *negatividade*, sentimento de perda e desefetivação, presente no processo de produção capitalista, uma vez que o produto gerado pelo trabalho não pertence ao seu criador”. Ou seja, existe um desapego do trabalhador com relação ao produto que ele mesmo produz, que segundo Marx, “não se expressa somente no *resultado* do processo produtivo, e sim no próprio *ato da produção*, na *atividade produtiva* em si mesma”.

A gente nunca aceitou essa situação. O sindicato nunca aceitou, só que a gente perde muitas batalhas, né. Na verdade, a maior parte das batalhas a gente perdia. Mas era um processo do governo que caminhava pra isso, e os docentes também viviam isso (...) na contratação de (professores) substitutos. Quando eu entrei, nós éramos em torno de 1400 servidores técnicos-administrativos do quadro efetivo. Até hoje, nós nunca mais fomos esse número de servidores de novo (...). Foi diminuindo e eles foram repondo dessas formas disfarçadas de contratação via FAU ou até de terceirização direta, quando a Universidade contratava a empresa terceirizada.

A “privatização” das relações de trabalho no setor público, isto é, adoção de formas flexíveis de contratação e demissão tal como na iniciativa privada com a transposição para o setor público de regulamentações tipicamente privadas, além da utilização de remunerações variáveis baseadas principalmente no rendimento individual dos servidores e funcionários públicos, são elementos de grande impacto nas relações de trabalho dentro do serviço estatal e que impulsionam uma série de transformações nos ambientes de trabalho e de engajamentos coletivos das categorias.

Para Yemin (1993, p. 474-475):

a principal tendência, discernível neste século, é o abandono do conceito de governo como empregador soberano em favor de abordagens mais consensuais nas quais se permite que as organizações de empregados públicos tenham um grau maior ou menor de voz. Uma tendência subsidiária caminha na direção de abordagens consensuais cada vez mais fortes (i.e., da mera consulta para a negociação coletiva). Uma terceira tendência aponta para a substituição de formas informais de negociação coletiva por modalidades mais formais e legalmente organizadas.

As negociações coletivas no setor público são muito mais delimitadas que no setor privado. A sua prática institucionaliza canais de negociação, aumentando a previsibilidade das relações e diminui margem de arbítrio na relação entre governos e sindicatos. A importância disso se dá pela natureza

multilateral das negociações coletivas do setor²².

Essa característica decorre da divisão do Estado que impõe uma forma própria de negociação coletiva no setor público, além de determinar estratégias diversas de negociação se comparadas à iniciativa privada, possibilitando às partes envolvidas de buscarem alianças com outras não envolvidas diretamente nas negociações. É o caso, por exemplo, da busca sindical por apoio Legislativo para alterar decisões do Executivo ou impor a este mudanças legais benéficas às categorias representadas ou (in)diretamente envolvidas.

Sobre a organização sindical, é preciso salientar que é ela quem pressiona por mudanças dentro do Estado, expondo no cenário público os conflitos do Estado, internamente, e possibilitam que os trabalhadores do setor público possam se organizar e articular com os demais trabalhadores de diversas outras categorias. É isso que possibilita que as lideranças do funcionalismo reivindiquem direitos e melhores condições de trabalho, além de novas identidades com a classe trabalhadora ao difundir uma consciência política e sindical. João Alberto Pedroso relata como se davam as greves/paralisações unificadas:

A gente trabalhava muito com os professores, trabalhava muito com a ADUFPEL, a gente trabalhava de forma unificada. (...) na década de 90, as greves eram muito unificadas, quando uma categoria fazia greve, a outra apoiava. Normalmente as greves de professores e técnicos administrativos eram junto. Dificilmente os técnicos administrativos faziam greve sozinho, por mais que a gente tivesse a fama de sempre largar na frente. a FASUBRA puxava a greve e os sindicatos ligados a ela iam atrás e dias depois os professores aderiam também.

Tal característica se deu pelas mudanças ocorridas no sindicalismo brasileiro principalmente a partir da década de 1990, que afetaram a capacidade de os sindicatos manterem um elevado grau de mobilização. Diante disso, houve a emergência de um novo padrão de ação dos sindicatos. Saíram de cena as chamadas “estratégia de confronto” e entrava em seu lugar uma

²² A negociação coletiva insere-se como instrumento de participação política, uma vez que viabiliza acesso igualitário a questões de poder oriundas da relação profissional dos trabalhadores. É ela que legitima o exercício de liberdade como modo de eficácia e poder e se relaciona com a concretização da cidadania.

nova postura sindical baseada em negociação e proposições.

Para os servidores da UFPel, o que se verificou é que a atuação sindical no momento em que ocorreu a grande Reforma Gerencial era visualizada em frentes diferentes. Nos depoimentos de Albio da Costa, sindicalista de base, atuante no cenário local, e de Maria Tereza Fuji, que além de também atuar diretamente nos interesses dos servidores desta Universidade também trabalhava junto à movimentações de grandes centrais sindicais - como a FASUBRA (Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico- Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil) e a CUT (Central Única dos Trabalhadores) -, elucidam o posicionamento da ASUFPEL (Sindicato dos Servidores da Universidade Federal de Pelotas), no contexto da Universidade segundo as suas perspectivas pessoais, o que Jacques Revel chamava a atenção reconhecendo que “uma realidade social não é a mesma dependendo do nível de análise”²³. Para Álbio Ferreira,

A possibilidade de a terceirização e os trabalhadores terceirizados virem a substituir os servidores concursados e enfraquecer a categoria foi pautada pelo Sindicato. Mas toda a discussão que tinha era que ‘olha, isso aí tá acontecendo ou vai acontecer efetivamente’. A gente sempre sentiu a ameaça, mas a gente não se sentia tão intimidado porque a mobilização da categoria, a presença nas assembleias, sempre foi por questões de “mexer no bolso”. Se não é assim, em geral, não tem muita adesão. Então os que estavam ali estavam porque acreditavam na ideia de “nós temos sindicato, nós somos representados e apesar de que a cada dia nós somos enfraquecidos, nós ainda acreditamos no nosso sindicato”. A gente sempre acreditou que o sindicato ou a Federação iam fazer alguma coisa por nós.

²³ Importante mencionar a obra de Jacques Revel – “Jogos de escala”, pois é preciso frisar que as escalas de observação ao oferecerem ângulos diferentes de construção de objetos de pesquisa, trazem conta de uma realidade social por demais abrangente e complexa para comportar a pretensão de um verdadeiro e definitivo olhar, a partir de uma abordagem supostamente mais abrangente.

A título de ilustrar a situação, a fala de Maria Tereza Fuji quanto ao cenário e posicionamento sindical no momento:

No Sindicato, a gente desde o início sempre deixou bem claro que a gente era contra a terceirização, não contra o trabalhador terceirizado. (...) A gente sempre se posicionou contra a terceirização porque a gente via como uma forma clara de enfraquecer a categoria. Mas aí a gente não conseguiu se colocar contra por que muita gente via no terceirizado uma forma de trabalhar tranquilo. Tu imagina oito anos sem contratar ninguém, e de repente tem alguém do teu lado, trabalhando contigo. (...) Então, elas entendiam que era melhor ter um trabalhador terceirizado do que não ter ninguém. (...) Muitas pessoas eram contra a terceirização, mas muitas outras fazem parte desse processo, foram a favor e ainda pensam assim.

De acordo com os relatos apresentados, é possível constatar as seguintes observações: primeiro, os associados locais acreditavam na atuação e nas decisões das direções da entidade. Viam a terceirização como uma problemática longínqua, e apesar de identificá-la como uma, não a percebiam como um perigo imediato, pois acreditavam que suas entidades representativas atuariam diante de uma ameaça real, o que acabava não sendo enfrentado pela base que transferia a responsabilidade de atuação às suas associações. E em segundo lugar, a descrição de uma certa imobilidade sindical frente à entrada das terceirizações em razão da colisão de interesses da própria categoria representada. Neste último cenário, via-se a precarização das relações e de certo modo, vislumbrava-se as consequências delas, todavia, não havia força de mobilização naquele momento em razão dessa mesma precarização e posicionamento dos servidores diretamente atendidos, que não aderiram à luta contra o processo precarizante/terceirizante.

O que também foi observado e deve ser ressaltado, é que quanto maior grau de atuação sindical de um servidor, maior a consciência sobre a amplitude dos efeitos deletérios da introdução da terceirização nas relações de trabalho no serviço público. Maria Tereza Fuji, por ser atuante junto a grandes centrais sindicais como CUT e FASUBRA, relatou que a imobilidade dos sindicatos frente a todo processo precarizante não se deu em razão de não haver consciência da gravidade do problema, mas porque as centrais sindicais e federações não encontraram apoio na base para se colocarem contra o processo. Tal impressão também se viu no

depoimento de João Alberto Pedroso, já anteriormente transcrito, e de Suzi Urbana, que nos coloca a seguinte narração:

Tem também a questão da demanda de trabalho. Porque uma secretária terceirizada, ela vai fazer por exemplo, o trabalho de um docente se ele mandar ela fazer porque ela tem medo de ser demitida. Mas um servidor não vai porque ele sabe que ele não tem que fazer aquilo. Por exemplo, os terceirizados faziam todo o trabalho que dos servidores também na greve. E isso também desmobiliza a categoria nas reivindicações na greve, que acaba não tendo sentido. E o sindicato sabia disso. A terceirização cindiu a categoria dos técnicos-administrativos por isso. Tinha uns que gostavam que os terceirizados fizessem o serviço deles, enquanto o sindicato dizia que o problema da terceirização era justamente esse.

Por outro lado, os depoimentos de Álbio Ferreira e Carmen Mesquita, mostraram uma dependência das decisões sindicais pelo lado dele para a tomada de uma atitude mais combativa e de resistência; e de uma certa indiferença por parte da depoente, que em certo momento chegou a dizer que a “melhorou a situação da Universidade depois da terceirização”, o que demonstra o desconhecimento dos reflexos deste tipo de contratação na própria categoria e “ignora” a condição precarizante do vínculo daqueles trabalhadores.

Antunes (2019, p. 171), adverte que:

É nessas atividades terceirizadas que as burlas à legislação social protetora do trabalho se tornam mais recorrentes. Bastaria dizer que, na Justiça do Trabalho, há incontáveis casos de terceirizados que não conseguem nem localizar as empresas responsáveis, que não poucas vezes, desaparecem sem deixar rastro.

Observa-se ainda a necessidade de anotar que a atuação sindical interfere diretamente nas relações dentro da universidade e entre as categorias. Percebeu-se um jogo de escalas que se deu entre docentes *versus* servidor técnico administrativo em período anterior ao ingresso da terceirização, o que foi alterado drasticamente em razão da atuação do sindicato ASUFPEL em defesa de seus associados. Ao revés, com a garantia à categoria de seus direitos e a entrada em vigor da Lei do PCCTAE, o servidor técnico-administrativo repassou ao terceirizado um tratamento de subjugação que antes houvera recaído sobre a categoria. Assim o relato de Suzi

Urbana:

No começo, tinha casos de o docente chegar mais cedo só pra mandar o servidor fazer algum serviço pra ele (...), e com a chegada dos terceirizados, a gente viu que muitos servidores faziam isso com os terceirizados. Com a criação da ASUFPEL, o servidor começou a se empoderar, e viu o que ele podia fazer ou não fazer. A gente tinha um sindicato que nos protegia, e que começou a trabalhar isso no servidor “a gente não é empregado de professor”. Mas o terceirizado não tinha (sindicato), por isso ele é subjugado, e é pior ainda porque agora ele é subjugado ao servidor técnico-administrativo e ao professor também.

O conflito relatado é abordado como pertencente ao universo da ética profissional, que deve existir em qualquer função dentro, principalmente, de organizações públicas, a fim de que sejam garantidas melhores condições no ambiente de trabalho. Situações de conflitos entre servidores concursados e colaboradores terceirizados podem ser comuns tendo em vista os fatores já mencionados anteriormente (transferência de tratamento e ameaça subjetiva de posição), onde se destacam situações de inferiorização do trabalhador cujo vínculo é mais precário. Segundo Rosário Filho (2015), os conflitos acabam sendo aceitos pela maioria dos servidores uma vez que a terceirização foi instalada na organização estatal sem nenhum preparo dos servidores ou estabelecimento dos papéis de um ou de outro.

Dentre tantas características da terceirização já anteriormente apontadas neste trabalho, um dos principais destaques ainda se dá ao campo social e as relações interpessoais dos trabalhadores terceirizados. Adiscriminação sofrida por eles pode ser resultado das diferenças de condições de trabalho, de remuneração, de garantia de direitos ou grau de escolaridade, o que resulta em um grande preconceito social.

A questão reflete uma conceituação do trabalhador terceirizado como um profissional menos valorizado, principalmente em relação ao servidor efetivo, e esta situação é resultado do próprio argumento do “menor custo pelo trabalho mais barato”. A ideia repassada é de que o valor do trabalho é menor porque o próprio trabalhador é menos valorizado, o que define uma barreira dialética natural, cuja discriminação latente é cruel, porém, real.

A desvalorização do trabalhador não se restringe à esfera psicológica, mas

atinge ainda mais a capacidade física laborativa. Tal assertiva é de fácil constatação quando se vê que as atividades abrangidas pela terceirização são, em grande maioria, aquelas onde o trabalhador aplica a força física (limpeza, segurança, manutenção e reparação, etc), sem a necessidade de aplicar suas capacidades intelectivas mais desenvolvidas.

O que se vê como uma consequência do tratamento injusto e que poderia ser apontada, é a possibilidade de que este trabalhador terceirizado resolva “não colaborar” com os interesses do servidor efetivo. Maria Tereza Fuji relatou uma situação de protesto na UFPel, em que, ao tentar entrar no prédio da Universidade, foi barrada por funcionárias da empresa terceirizada e ameaçada por vias de fato:

Ano passado/retrasado a gente fechou a Reitoria. O quê que aconteceu. Veio a senhora lá que era chefe dos terceirizados, e eu disse “tem que entrar!”. Ela disse que não tinha que entrar. Chovia... chovia... E lá pelas tantas, ela falou assim: “Ó, eu vou chamar a polícia!”. Eu disse “Chama, pode chamar.” Eu tava defendendo a universidade é pública, que quer queria ou não queira, é onde eles trabalham. Se não tem universidade pública, também não tem onde eles trabalhem. Mas eles tem uma consciência de que na privada (rede), vão usar eles também, talvez mais precarizados ainda. Daí eu disse pra chamar a polícia, o Ministério Público e até a RBS, total, a gente já tava ali mesmo. E aí ela disse “Mas me dá vontade de dar um tapa nessa tua cara.” Aí eu disse pra ela “eu quero que tu faça isso. É tudo que eu quero que tu faça.” Mas é uma situação só pra dar um exemplo do ponto de estresse que chegam as relações, porque eles não tem consciência de que eles trabalham na Universidade, do benefício da universidade pra cidade, que se eles não defenderem a não tem comércio e a cidade para e eles não tem emprego.

Severo (2019, p. 39), também contribui para o entendimento quando nos apresenta o seguinte relato:

A gestão de recursos humanos e o gerenciamento dos serviços prestados ficam a cargo das supervisoras de área. São as supervisoras (também terceirizadas) que têm como função organizar a prestação dos serviços, gerenciar as funcionárias de acordo com a necessidade da instituição e de cada área e ser intermediação na relação entre a empresa, as funcionárias e a instituição. Sandra, uma ex-supervisora, relatou: “eu sou funcionária também, mas eu represento uma empresa, uma empresa que presta

serviço pra um órgão público.”

A questão aqui é que a identidade do trabalhador terceirizado não é com o órgão público, mas com a empresa para qual presta o serviço. A consequência disso é que o compromisso com a boa prestação do seu trabalho é com a empresa terceirizada, independente do resultado deste serviço na esfera pública. Ou seja, o serviço público final pode ou não ser atingido pela não identificação e comprometimento do funcionário terceirizado, uma vez que a qualidade da prestação é avaliada pela e para a empresa privada.

Não se pode negar que a terceirização traz consequências extremamente danosas à sociedade, como a precarização das relações de trabalho, passando a ser vista como sinônimo de rebaixamento das condições de trabalho e de salário de inúmeras categorias de trabalhadores. Mais que isso, ocorre paralela e concomitantemente, a perda de identidade do trabalhador dentro deste processo. Os trabalhadores perdem a identidade, pois o aumento da rotatividade de empregados dentro da empresa, ou mesmo de funções, acaba desestimulando a mobilização dos trabalhadores terceirizados, que não se veem mais representados por qualquer sindicato. E quando isso não ocorre, acabam filiados a sindicatos menores, com pouca representatividade ou força de negociação com as empresas contratantes.

Para Druck e Franco (2007), a precarização do trabalho não pode ser vista de modo linear, pois traz em si uma natureza de processo multidimensional, apresentando facetas cruéis para o trabalhador: gestão pelo medo, necessidade impositiva de autoaceleração (produção além do exigido pelo contrato ajustado), participação forçada em atividades da empresa, além de exigência de que o empregado deva ser polivalente, trabalhando em várias frentes e em funções diversas, tudo corroborando com a ideia de maximização de controle e dominação.

Todos estes processos de dominação possuem características comuns aos trabalhadores: incertezas, sujeição de tempo e mesmo de personalidade, inseguranças, e principalmente, individualismo e competição entre os empregados. E neste cenário, não é difícil perceber que tantas violências contra o empregado acabam refletindo na sua vida social e familiar. Para Castel (1999, p. 45), a “desestabilização e a vulnerabilidade sociais conduzem à desvalorização simbólica, com a corrosão do sistema de valores, da autoimagem e das representações da inserção de cada um na estrutura social.”. Considerando o

estágio atual de acumulação flexível de capital, percebe-se que o Estado – pela necessidade de modernização, adotou princípios administrativos de gestão privada com a finalidade de atender as expectativas da iniciativa privada.

A partir deste fato, o serviço público federal (objeto da pesquisa), incentivou a adoção de exigências de qualidade e diminuição de custos através de outras formas de contratação, especialmente a terceirização, sendo análise do próximo capítulo as consequências práticas dela na UFPel. Deste modo, é mister que sejam discutidas as práticas de precarização nos processos do trabalho para os servidores públicos, essencialmente os servidores técnicos-administrativos em educação da UFPel, o que será feito no próximo capítulo do presente estudo.

Essas questões permitem inferir sobre o mundo do trabalho e suas múltiplas variações de luta, resistência, bem como, das derrotas da classe trabalhadora, como será observado ao longo desta dissertação. Uma reflexão importante não é o fato - que ficará evidente - da implementação da precarização como elemento de enfraquecimento da capacidade reivindicatória, mas também os mecanismos simbólicos que foram utilizados nesse processo. As leituras dos servidores sobre o processo de precarização do serviço público ainda é um filão reduzido na análise historiográfica o que, no nosso entender, é uma lacuna a ser preenchida para dar vez e voz a esse conjunto importante de trabalhadores.

3 Memórias e precarização: a UFPel frente ao processo de Terceirização

Neste capítulo, buscou-se analisar a questão relacional entre as memórias que foram usadas como fonte e o processo complexo da precarização em diferenciados níveis, em destaque o embate simbólico que perpassa todo esse processo.

A possibilidade de assumir outras funções, que não fosse a braçal até então desenvolvida e pela qual muitos servidores foram admitidos no serviço público na UFPel, motivou apoio às medidas de simplificação e diminuição de cargos da instituição. Isto se deu pela alternativa encontrada pela Universidade em utilizar o pessoal efetivo em funções administrativas sem mexer nos salários, mas com significativa alteração na estrutura hierárquica de cargos sem quaisquer mudanças legislativas, apenas internas à instituição. Ocorre que, com isso, aspectos perigosos da precarização para a manutenção do poder de barganha dos funcionários públicos não receberam a necessária atenção. Houve uma “troca” silenciosa, informal e vista como benéfica de *status* para os servidores, enquanto que para a UFPel, houve resolução de duas problemáticas situacionais: reposição de pessoal em funções administrativas que sofriam com a escassez de concursos públicos, e consequente, desoneração da folha de pagamento do órgão²⁴. Em razão deste “acordo tácito” entre servidores efetivos e a Administração Pública, observa-se que até os dias atuais existe uma falta de “conhecimento pleno” do alcance da precarização entre os TAEs que vivenciaram esse processo, como ficará evidente ao longo deste nosso capítulo.

É digno de nota ainda, que a falta de um conhecimento jurídico e um maior distanciamento das atividades de sindicais e reivindicatórias também é um elemento que contribuiu para esse tipo de leitura fragmentada pelos TAEs,

²⁴ Naquela época, a saída encontrada pela UFPel (e vários outros órgãos federais), para a desoneração da folha de pagamento de pessoal foi alavancar os servidores efetivos que prestavam serviços de apoio, tais como portaria, limpeza, copeiragem, etc, passando-os para execução de serviços administrativos sem contudo, alterar o salário destes servidores. O acordo tácito entre as partes (Administração Pública *versus* servidores de apoio) consistia em elevação aparente de classe/nível de atuação, em troca de uma não resistência em relação às medidas precarizantes das relações trabalhistas no serviço público que estavam sendo aplicadas pelo governo.

o que será perceptível nas entrevistas abordadas nessa compartimentação do nosso trabalho de pesquisa.

Por fim, a importância de abordar essas perspectivas permitiu um olhar mais aprofundado aos multifacetados mecanismos que foram utilizados para minimizar a resistência de um grupo atuante e aguerrido na defesa de seus direitos, o que veio a possibilitar e garantir a implementação da reforma gerencial de 1995. Tal reforma é apontada como um dos elementos das transformações ocorridas no mundo do trabalho, especialmente nas últimas décadas, e têm como ponto convergente os processos de subcontratação – essencialmente de terceirização, servindo esta como modelo de gestão de trabalho na iniciativa privada e também no serviço público.

3.1 “A UFPel recebe os terceirizados”: um olhar sobre as relações interpessoais na precarização

Nesse item, buscou-se refletir sobre a recepção mesma dos terceirizados pelo conjunto de servidores públicos da UFPel, especificamente os TAEs, visto que é com eles que haverá a maior mescla em suas funções. Para esse fim é importante historiar a emergência da terceirização no momento em tela.

O crescimento da urbanização em conjunto com a industrialização fazem parte da expansão do capitalismo e da sua evolução, o que colocou a terceirização como uma forma secundária de contratação, especialmente em países desenvolvidos. Com a mundialização do capital por meio das políticas neoliberais, ocorreu uma redefinição do papel do Estado frente à regulação do mercado de trabalho, e a terceirização passou a se constituir como a estratégia central do novo regime de acumulação, ocasionando novos processos de precarização trabalhista.

Esta precarização não é novidade no capitalismo, e suas formas sócio-históricas continuamente passam por processos de redefinição, reconfiguração e alterações, o que indicam diferentes processos em cada momento histórico (Druck, 2014). Atualmente, não se usa dizer que a precarização ainda é algo residual, passando a ser certamente um processo institucionalizado em todas as regiões do mundo, seja em países desenvolvidos quanto naqueles

considerados em desenvolvimento. Para Araújo (2001, p. 56), o mesmo ocorreu com as várias formas de subcontratação, leia-se, terceirização:

A atualidade, entretanto, imprime à terceirização determinados atributos, ao ponto de se poder afirmar, sem exageros, tratar-se de um fenômeno novo. De peça acessória, periférica, complementar na arquitetura produtiva, ela se transforma em elemento central, em condição de flexibilidade, portanto, fundamental do ponto de vista da produtividade e da competitividade das empresas. Segundo documento do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (1993), o que marca a terceirização atual é o ritmo veloz com que tem sido introduzida, a sua abrangência e o fato de estar invadindo a própria cadeia produtiva.

Na UFPel, os primeiros contratos com empresas terceirizadas registrados no sistema eletrônico vigente datam do ano de 1998²⁵. Entretanto, pelas entrevistas realizadas para esta pesquisa, pode-se constatar que desde antes deste período a Universidade já contratava de forma indireta, seja através de empresas terceirizadas, seja por meio de contratos de convênio firmados com a FAU ou com outras fundações de apoio²⁶. Suzi Urbana relata que no ano de 1992, quando ingressou na UFPel, já haviam trabalhadores terceirizados

²⁵ Conforme informações obtidas junto ao Núcleo de Contratos da UFPel, o contrato mais antigo cadastrado foi o Contrato nº 11/1998 para prestação de serviços de vigilância com início em 31/08/1998 firmado com a empresa Protyege Serviços de Vigilância. é possível que tenham acontecido outras contratações com dedicação exclusiva de mão de obra anteriores, mas sem registros em virtude da ausência de ferramentas de gerenciamento e controle na época. Anteriormente, o sistema utilizado havia sido criado por servidor do núcleo para auxiliar nas atividades de gestão dos contratos, sendo que antes disso, o controle dos contratos era realizado somente em planilha eletrônica. Para os exercícios anteriores a 2009, eram realizadas as publicações no Diário Oficial da União.

²⁶ A FAU foi criada em 1981 com o objetivo de promover, para a consecução de seus objetivos: prestação de serviços de ordem técnica, científica, cultural, de pesquisa e assistência; elaboração de convênios com entidades públicas ou privadas, com ou sem a interferência da UFPel; elaboração de convênios com a UFPel estabelecendo forma de colaboração ou execução de programas e atividades de mútuo interesse; desenvolver um programa de recursos próprios; manipulação, comercialização, prestação de serviços, diagnósticos, exames ambulatoriais e outros que poderão servir na área da saúde, desde que sejam para alcançar os objetivos da Instituição. Atuava principalmente na gestão do Hospital Escola, além de prestar apoio a projetos desenvolvidos por diversas áreas da UFPel. em 30 de outubro de 2014, foi assinado contrato entre a UFPel e a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH, que irá, paulatinamente, retirar da FAU a atribuição de gerir o Hospital Escola.

No órgão que eu trabalhava antes, não tinha gente terceirizada. Mas quando eu entrei na Universidade no Departamento onde eu fui trabalhar, já tinha gente terceirizada da FAU. Isso pra mim foi muito estranho. Lá a gente tinha até motorista, e ali na Universidade era terceirizado. (...) Pra mim foi uma surpresa, porque eu não tinha vivido esse tipo de situação - essa coisa de servidor do quadro efetivo em relação aos funcionários terceirizados. Eu tive um colega no setor que eu trabalhava, que já é aposentado e é hoje da direção da ASUFPEL -, que era batia muito na questão da terceirização. Por que o quê é a terceirização? Já é uma forma de precarização do trabalho. Como ele falava muito disso, o que me fazia pensar que era verdade.

Para Silva (2015), é de um novo processo de regulação do trabalho que decorre a própria acumulação flexível, o que, segundo a autora, é definido por Harvey como uma “estratégia corporativa”, cujo objetivo é o “enfrentamento das condições críticas do desenvolvimento capitalista”. Na fase da crise estrutural, tal movimento tende a fragilizar o mundo do trabalho, o que promove alterações para a classe trabalhadora, sejam objetivas ou subjetivas.

A autora também chama a atenção para o fato de que Harvey não vê na acumulação flexível uma “ruptura com o padrão de desenvolvimento capitalista, mas sim como uma estratégia do capital para manter o padrão de desenvolvimento capitalista, a partir de uma nova materialidade do capital na produção para a exploração da força de trabalho.”(SILVA, 2015, p. 154). Disso ocorre uma nova noção de flexibilidade e polivalência, e que em consequência, determina maior controle e fiscalização das forças de trabalho. Carmem Mesquita nos relata a situação desta fiscalização perante os trabalhadores terceirizados

No começo, os terceirizados faziam tudo. Mais pro final, eles não faziam nada. Se chegavam materiais, cadeiras, mesas, a gente tinha que carregar e limpar tudo sozinhas porque eles não podiam fazer nada quenão fosse da função deles. Se eram da limpeza, só podiam fazer limpeza, ou se eram da portaria, não podiam sair da portaria. Antes eles faziam tudo, a gente nem precisava pedir. O pessoal da limpeza e da portaria ajudavam a gente. Agora mais pro final, eles não podiam fazer nada, e se fizessem ganhavam advertência, não era nem que não quisessem ajudar.

Deste ponto, percebemos que a Administração Pública teve prejuízo na composição de força de trabalho no sentido que, ao realizar uma diversidade de funções que não necessariamente aquelas atribuídas pela legislação, o servidor público efetivo é mais polivalente que um trabalhador terceirizado. Se considerarmos que um servidor desempenha suas atividades com a finalidade da prestação do serviço público de qualidade, e para tanto, não se atém à delimitação legal do cargo, enquanto que o terceirizado deve apenas restringir-se a determinação da atividade pela empresa, então temos que um servidor significa a possibilidade de realização de múltiplas atividades para consecução e atingimento da sua meta. Já o trabalhador terceirizado, representa a realização de uma única função, ainda que não atinja a meta do órgão público. Por óbvio, não se trata de uma equação precisa.

Vários fatores interferem para uma conclusão diferente da apontada, inclusive o fato de que existe uma grande parcela de servidores que não aceitam realizar funções diferentes das suas, sejam em forma de acúmulo ou de desvio, ou ainda por outros diversos fatores. Entretanto, é preciso que se considere a polivalência de uma parcela considerável dos servidores efetivos, o que também é uma característica determinada pela lógica da acumulação flexível. Para a entrevistada Marília Muller, por exemplo, o fato de ser trabalhadora terceirizada da FAU não a impedia de acumular funções para as quais, inicialmente, não havia designação específica

Eu não sentia que era diferente dos servidores efetivos. Até porque eu fazia tudo que eles faziam, então não tinha esse sentimento. Fazia até mais coisas, porque tava ali pra fazer, eu não ia deixar de fazer porque não era uma coisa determinada quando eu fui contratada. Era natural fazer outras coisas além do que eu tinha que fazer no Colegiado, atendendo na Secretaria, por exemplo.

O assunto foi tratado por Araújo e Mourão (2009, p. 11), em artigo direcionado justamente à precarização do trabalho nos IFs, quando ele analisa que “este cenário preconiza um novo perfil de servidor com novas requisições profissionais: flexível, criativo, comprometido, autodisciplinado, ou seja, um servidor multifuncional.” Refere ainda, que “O novo cenário exige maior qualificação e estabelece, também, maior fluidez nas atividades profissionais.

As definições de postos de trabalho tornam-se mais flexíveis, os processos passam a ser baseados no trabalho em equipe e as habilidades demandadas pelo empregador aumentam significativamente (...). (ARAUJO e MOURÃO, 2009, p. 10)

Salienta-se ainda que há possibilidades na polivalência que podem estimular laços de pertença e de integração entre os TAEs, na medida que conhecendo o trabalho exercido pelos colegas podiam perceber-se como membros da mesma engrenagem que movia a Universidade na qual trabalhavam. Esse tipo de atitude pode ser muito útil na construção de uma unidade reivindicatória na defesa dos direitos. Algumas vezes um problema localizado em uma só das várias categorias dos TAEs, mobilizar apoio de outras e fortalecia a defesa dos interesses coletivos. É lógico que há de se veras escalas desses apoios, no entanto, é importante aqui na nossa pesquisa dar esse destaque para ressaltar a “máquina de unidade” que em alguns momentos fez valer a força dos TAEs.

Já com relação aos empregados terceirizados, temos a questão da fiscalização sobre as funções, que é bastante rigorosa. Severo (2019), observou a situação com relação às funcionárias terceirizadas da limpeza na UFPel, *“quando há atraso da funcionária banheirista, a funcionária local (responsável pelo prédio) não pode fazer a limpeza.”* (grifo da autora). Ou seja, não é uma opção da funcionária, e pouco importa se existe ou condições para que a tarefa seja realizada. A divisão de tarefas é rígida e ainda que ocorra a falta de uma funcionária ou porventura, atraso da tarefa que poderia acarretar a má qualidade da prestação do serviço, não há substituição de trabalhador.

O que se vê com relação a eles é que o que importa é a divisão de tarefas realizada pela empresa e a hierarquia apresentada por esta em relação aos seus funcionários, e não a qualidade do serviço público prestado, uma vez que o serviço final é prestado para a empresa que detém o vínculo com a funcionária e não o órgão público onde é aplicada a mão de obra, sendo este mais um fator de precarização das relações trabalhistas. Suzi Urbana relata a seguinte situação:

Quanto à identidade, a gente tem plano de saúde, com salário muito superior aos deles, direitos garantidos, tira férias quando quer (tem direito de escolher o período), e eles nem podem escolher se vão ou não ter férias. E por isso, eu acho que eles não se sentem uma categoria valorizada, por não ter alguém que os represente e também porque as “servidoras”²⁷ que fiscalizam eles são muito rigorosas, eles tem medo dela porque qualquer coisinha é

motivo pra eles tomarem uma advertência ou serem demitidos até.

A fiscalização do pessoal era atribuição exclusiva da empresa contratada, não cabendo aos Diretores das unidades para os quais os terceirizados eram designados, opinião ou interferência na forma de gestão ou fiscalização. Suzi Urbana também expôs a situação de total sujeição do trabalhador terceirizado aos seus superiores:

Nas férias dos discentes, a gente vinha embora as duas horas da tarde, e os terceirizados ficavam encerrados lá no prédio até cinco ou sete horas, com toda a Universidade fechada. Eles não tinham o que fazer porque já estava tudo limpo, não tinha estudantese eles faziam tudo que tinha que fazer de manhã, mas igual, tinham que ficar lá no prédio. (...) Algumas unidades interferiam pelos terceirizados, mas raras que conseguiam. Quase nenhuma direção de unidade conseguia mudar a situação deles. Outra coisa que tem que ser falado dos terceirizados é que toda a vez que mudava de empresa, eles tinham que trocar de prédio. Quando eles estavam se acostumando com o pessoal, com os professores, com a rotina de trabalho, eles tinham que trocar de lugar (...) saíam do prédio que eles estavam e tinham que se readaptar no lugar. Era uma rotação de trabalhador e de local de trabalho, era os dois. É uma categoria muito explorada.

Diante da narrativa é importante que salientemos uma das grandes características da terceirização mencionada pela depoente: a rotatividade, não só de pessoal como também do local de trabalho dos contratados. De acordo com dados do IBGE, o tempo médio de permanência de um trabalhador

²⁷ Aqui a entrevistada utilizou o termo “servidora” para se referir à empregada da empresa terceirizada encarregada de fiscalizar os demais trabalhadores daquela.

terceirizado é de 18 meses²⁸. Além do corte de expectativas, uma vez que, quanto

²⁸ Após a implantação da lei que regulamenta a terceirização (13.429/2017) e da Reforma Trabalhista (13.467/2017) a quantidade de pessoas que trabalham de forma terceirizada aumentou. Segundo pesquisa do IBGE, realizada em 2018, 22% dos trabalhadores brasileiros eram terceirizados.

maior a continuidade dos contratos trabalhistas ocorre uma tendência de serem maiores também os benefícios e salários, a redução do tempo de contrato afeta diretamente na qualidade de vida do trabalhador, que cria em certa medida, identificação com a empresa para a qual presta serviço e para aquela em que atua na prestação direta da força de trabalho, além de vínculos pessoais.

Outro prejuízo direto do trabalhador em razão da alta rotatividade diz respeito à qualificação. É fato que quanto maior o tempo de um trabalhador para uma empresa, maior a possibilidade de esta oferecer cursos e capacitações para o seu empregado, o que valoriza o currículo pessoal do trabalhador, expectativa esta que acaba totalmente frustrada para os terceirizados tendo em vista a ciência de que o seu tempo de permanência na empregadora poderá ser abreviado a qualquer momento.

Severo (2019, p. 45), também destaca a rotatividade como uma característica da terceirização que contribui para o avanço da precariedade das relações de emprego na UFPel.

Pode-se observar através das narrativas das trabalhadoras entrevistadas que a estratégia das empresas terceiras na UFPel de desestimular os vínculos entre trabalhadoras terceirizadas e seus locais colegas de trabalho é muito exitosa. As empresas não são simpáticas aos vínculos de afeto estabelecidos pelas funcionárias. Isso cria o que Beatriz chamou de “problema pra eles”. Ou seja, os vínculos denotam uma forma de proteção entre alguns servidores da instituição e as trabalhadoras e muitas vezes esses vínculos não são expostos para não prejudicar as trabalhadoras. Exemplo dessa proteção pode ser: em momento de mudança de empresa, os diretores de campus solicitam que as funcionárias sejam mantidas; ou, em caso de atraso de salários ou demais benefícios, os próprios servidores da instituição entram em contato com a empresa para cobrar resolução dos problemas.

Esta forma de “proteção” mencionada pela autora pode ser identificada nas falas da maioria dos entrevistados. Em falas como “a gente falava com a Reitoria pra pedir pra eles intercederem pelos terceirizados” (Álbio Ferreira), e “algumas unidades interferiam pelos terceirizados, mas raras que conseguiam. Quase nenhuma direção de unidade conseguia mudar a situação deles.”, de Suzi Urbana, mostram a tentativa de interferência nas decisões das empresas terceirizadas em quebrar os vínculos porventura estabelecidos entre os terceirizados e os servidores efetivos.

Por outro lado, também temos a posição do servidor público. As narrativas coletadas para a pesquisa mostram situações de precarização não só advindas dos contratos em si, mas também das relações entre terceirizados e servidores públicos da UFPel (sejam docentes ou técnicos administrativos). Suzi Urbana nos conta que

Dá pra dizer que no começo, antes de eu entrar na Universidade, os professores tratavam o técnico-administrativo como se fossem empregados deles. Com a criação do sindicato da ASUFPEL, o servidor começou a se empoderar e a aprender o seu lugar. O Sindicato começou a trabalhar isso na gente, os servidores, que a gente não era empregado dos professor. E foi isso que aconteceu depois com o terceirizado, que era tratado como se fosse empregado do servidor (técnico administrativo). Teve uma transferência de subjugação, que pro terceirizado é pior ainda porque ele foi subjugado pelo servidor e pelo docente.

Tem-se ainda o relato da servidora Carmem Mesquita. Em dado momento, ela informou que os funcionários terceirizados, inicialmente, realizavam as suas funções, porém, costumavam também auxiliar os servidores técnico-administrativos quando estes realizavam funções de apoio (como (des)carregamento de materiais, móveis e produtos diversos), o que contudo foi proibido posteriormente sendo uma prática inclusive passível de punição. Entretanto, para os servidores efetivos, não havia tal proibição ainda que as funções/tarefas a serem desenvolvidas não estivessem descritas na lei que institui o cargo. Para eles, não há delimitação ou fiscalização de atividades a serem desenvolvidas, de modo que mesmo servidores do serviço administrativo precisam realizar quaisquer tarefas que venham a surgir conforme a necessidade, pois este é o objetivo final de toda e qualquer atividade administrativa: a prestação do serviço público. Carmem Mesquita inclusive, em seu

depoimento, fala sobre o acúmulo de funções referindo que “a gente fazia o serviço de secretaria também. Atendia um telefone, entregava uma papelada. Fazia porque não custava.”, o que vem a corroborar com a afirmação de que o servidor público acaba desenvolvendo uma polivalência no cumprimento da sua finalidade.

A entrevista que foi realizada com esta depoente é bastante estratégica para a finalidade do estudo. Ela contou que iniciou suas atividades na Universidade como Servente de Limpeza, prestando serviço no Instituto de Ciências Humanas (ICH), local no qual manteve-se durante toda a sua vida funcional até a aposentadoria, em 2019. Relata que veio da iniciativa privada, em uma empresa que terceirizava os serviços de limpeza para órgãos públicos. Antes de prestar concurso para a UFPel, trabalhou na mesma atividade no IFSUL, também em Pelotas.

A depoente relatou que, quando começou suas atividades na Universidade, uma das grandes diferenças percebidas de pronto, foi grande dissonância da demanda de serviço entre os órgãos, ainda que ambos sejam proporcionais em tamanho e necessidade de serviço. Segundo sua fala “no IFSUL (onde prestava serviço terceirizado), era muito mais rígido, quase um regime militar”, e a fiscalização retirava em grande medida a autonomia do trabalhador, tornando ainda mais evidente as diferenças de condições de trabalho existentes entre o servidor público e o trabalhador terceirizado. Carmem comenta que:

Quando eu entrei no ICH, eu entrei e já tive vontade de sair disparando! Quando eu trabalhava no IFSUL, eu trabalhava no setor da mecânica e tinha um monte de coisas pra limpar. E quando me disseram o que eu tinha que fazer ali no ICH, as coisas que eu tinha que limpar, era meia dúzia de salinhas. Então eu já me sentia assim... eu me sentia mal de tão pouca coisa que tinha que fazer. Eu senti muito a diferença, inclusive no estágio probatório, eu fui chamada pelo pessoal lá porque eu tava me metendo em coisas e fazendo coisas que não eram minhas porque eu achava que eu não podia me sentar ali com os outros. Eu me sentava lá atrás porque eu pensava que não podia, que não devia me sentar ali. De onde eu vim, da iniciativa privada, de uma empresa privada, era tudo separado.

Eu sentia que eu era tratada da mesma maneira que qualquer outro servidor. Eu era tratada igual à bibliotecária, igual à secretária do Diretor. Um professor me convidava pra fazer um lanche junto, o Diretor. (...) Eu nunca me senti diminuída, que alguém me tratava

diferente. No começo, foi diferente pra mim e foi difícil de aceitar isso porque eu vinha da iniciativa privada, trabalhava em empresas terceirizadas e era tudo diferente.

Posteriormente, em uma ação da gestão da Universidade, a depoente deixou de realizar as funções de servente de limpeza e passou às de Assistente em Administração, o que se deu em razão da entrada dos terceirizados, conforme assertiva no depoimento já relatada no capítulo anterior e reiterada a seguir:

Começaram a não fazer concurso. (...) No ILA, já tinham meninas que estavam sendo contratadas. E um dia a gente chegou pra Professora Beatriz Loner, que era candidata a Direção e falamos (...) que em outros setores já estavam colocando terceirizados e estão aproveitando o pessoal (servidores efetivos) pra serviços de Secretaria.(...) Foi aí que depois de uns dias, ela nos chamou pra conversar sobre o nosso desvio de função, que a gente ia ser aproveitada no serviço de Secretaria

*Na época tinha duas meninas terceirizadas (...) **mas a gente não chegou a ficar muito tempo trabalhando com elas, em seguida já nos deram o nosso desvio.(...) o que não teria acontecido sem os terceirizados, com certeza que não. Jamais!** Como é que eu ia lá limpar um banheiro com clorofina e ia alifazer um xerox? Não tinha como, com certeza que não. Então eles tinham que separar. (grifo da autora)*

Também no relato da depoente, ela nos conta o motivo pelo qual houve a decisão da gestão da Universidade em realizar o desvio de função para os servidores efetivos do quadro de apoio, movimento este que se deu também em vistas de uma pressão colocada sobre a Direção da Unidade: houve o corte no pagamento da rubrica da insalubridade paga aos servidores que realizavam serviços de limpeza.

Naquele momento, o desvio requerido pelos servidores espelhando-se em decisões da própria Reitoria tomada para algumas Unidades da UFPel, vinha a calhar para a Gestão vigente, pois na ausência do pagamento da insalubridade, haveria uma "ascensão" dos servidores do quadro de apoio, o que de certa forma, satisfazia simbolicamente aos interesses sociais daqueles servidores e os impedia de protestarem contra a terceirização em um jogo de interesses válido para ambas as partes. *"A gente foi ficando. Nunca nada foi assinado, simplesmente foi que a*

partir de uma hora, “tal setor é com a Carmem”.” Sobre o sentimento da depoente com relação à situação de ascensão em razão da contratação de terceirizados, ela foi bastante enfática em dizer:

Pra mim foi ótimo! Muito bom. E pra Universidade a terceirização foi boa também. Até porque eu já tava ficando velha, eu já não tinha aquele pique todo pra fazer limpezas, então foi muito bom. Foi ótimo pra Universidade porque não se fazia mais concursos, a gente tava com falta de pessoal, e de repente começaram a contratar terceirizados. Onde tinha um servidor, eles colocavam três.

Ou seja, o desvio de função ocasionou além de uma alteração nas atividades rotineiras, também uma mudança no perfil da servidora depoente. Se antes, na função de servente de limpeza havia uma subserviência pela atividade prestada, agora, já nas funções de secretaria, houve adoção de postura de chefia, com designação de atividades para aquelas que passaram a realizar as funções antes atribuídas a ela. Intrinsecamente, o sentimento de ascensão funcional fortaleceu a auto-estima dos servidores desviados de sua função original, e por outro lado, enfraqueceu quaisquer resistências aos processos precarizantes que se desenvolviam paralelamente à terceirização, tornando a questão algo totalmente aceito, válido e positivo para tais servidores.

Foi neste momento que salientou-se uma questão de grande importância na situação que estava ocorrendo: houve, com o desvio de função, uma perda de dimensão por parte dos servidores efetivos que passavam por este processo, do real prejuízo que a terceirização estava trazendo para a sua carreira e também para a Universidade, uma vez que a visão sobre o fenômeno perdeu a sua dimensão macro, existindo tão somente no universo pessoal dos servidores. A impressão da depoente Carmem Mesquita sobre a terceirização foi bastante pessoal, pelo que se pôde analisar, principalmente quando ela fala que em razão do seu desvio de função ocasionado pela contratação de terceirizados:

Pra mim foi maravilhoso! Eu passei a me vestir melhor, a me maquiar. Já não tinha que limpar banheiro com clorofina e depois atender aluno na secretaria. Eu me sentia muito melhor, com certeza.

Perguntada se o Sindicato dos Servidores (ASUFPEL) combatia esse tipo

de contratação e como era a sua atuação sindical, a depoente disse não saber, pois naquela época, ela não participava das grandes ações sindicais, apenas ia nas Assembleias e procurava o Sindicato ocasionalmente quando precisava de representação em questões individuais, como na vez que precisou recorrer contra a decisão de um Diretor que não havia liberado sua participação em um curso pretendido:

No começo, eu não tinha muita relação com o sindicato. Uma vez eu tive um problema que eu quis fazer um curso que era num horário que o Diretor não gostou, daí eu fui no sindicato e eles foram falar com o Diretor e deu tudo certo. Eu participava das Assembleias, mas não tinha muita relação. Isso começou já com tipo, 25 anos de Universidade, mas antes não tinha muito.

Percebeu-se pela narrativa da entrevistada, que em razão do benefício pessoal trazido pelo desvio de função que lhe foi concedido houve um certo distanciamento das problemáticas da terceirização de modo mais global. Através de outros depoimentos colhidos, foi possível confirmar que o Sindicato ASUFPEL era bastante empenhado em mostrar os prejuízos da terceirização, ainda que posteriormente tenha sido vencido em sua luta no combate a situação posta. “O Sindicato sempre foi contra a terceirização, nunca contra o trabalhador terceirizado. Ele nunca gostou dessa história por que sabia que era um passo pra precarizar o serviço público.” (Tereza Fuji). “Nas assembleias a terceirização foi pauta sim, a gente sabia que era uma ameaça, mas a gente via como uma coisa distante” (Álbio Ferreira). “O nosso sindicato sempre foi muito aguerrido, sempre combateu muito a terceirização. Mas a gente perdeu essa luta, como a gente perde muitas lutas importantes. Aliás, a gente mais perde que ganha.” (João Alberto Pedroso).

O que se viu foi que apesar do trabalho de conscientização do Sindicato junto aos associados, como alguns servidores tiveram vantagens com a introdução da terceirização, e o embate contra essa forma precarizante de contratação, acabou infrutífero.

Questionada sobre essa questão específica do não engajamento de uma parte dos servidores nas lutas sindicais contra a precarização na UFPel em razão da terceirização, Tereza Fuji ponderou sobre a gravidade do problema quando questionada sobre o prejuízo da manutenção do funcionamento da Universidade pelos terceirizados enquanto os servidores efetivos paralisavam na luta por direitos:

Alguns servidores não veem a gravidade da situação da terceirização. E isso pode significar o fim da Universidade. A universidade pública só não parou numa época do Fernando Henrique porque a gente tinha poder. A gente se aglutinava, saía pra rua, reclamava e não deixava acontecer. Por mais que ameaçassem até nos bater, a gente não arredava o pé! Pra nós, a Universidade estava acima de tudo.

Muitos colegas não têm a mínima consciência de quanto todo esse processo é perigoso. Os servidores estão perdendo todos os direitos, e ninguém tá fazendo nada, estão aceitando tudo. Esses dias eu fiquei até as três da manhã conversando com um colega, tentando convencer ele disso (...). Mas não tem jeito. Tem gente que trabalha dentro da Universidade e ainda assim acha que o serviço tem que ser terceirizado. Um absurdo!

Sobre os terceirizados da FAU, Tereza Fuji acrescentou uma fala importante:

*Com relação às terceirizadas das Fundações, a gente sempre bateu contra isso. Mas tinha muita gente que tinha interesses nessas contratações. Tinha muito dinheiro envolvido - apesar de muito dinheiro também ter ido pelo ralo, muito dinheiro foi fora. E apesar de ser servidor público, tinha muita gente que tinha também interesses privados envolvidos. E por isso, conseguiram convencer toda aquela gente da volta, de que a terceirização era algo bom pra Universidade. Eu lembro que na época do César Borges (ex-Reitor), ele enchia as assembleias - nossas assembleias -, (...) eles enchiam o pessoal técnico-administrativo de gratificação e mandavam votar contra o sindicato. E daí tu não conseguia andar contra a terceirização. **Tem toda aquela história do colega que se beneficia da terceirização por causa do trabalho, que não consegue realizar porque não consegue ou que quer se ver livre mesmo, vem a pressão do Diretor e vem o oportunista, que têm benefícios particulares e quanto pior melhor.** (grifo da autora)*

Outro fenômeno significativo a ser observado diz respeito à subordinação de um grupo (servidores) sobre o outro (terceirizados). A entrevistada Carmem Mesquita nos relata uma situação que evidenciou a questão

A gente fazia de tudo pra elas interagirem com nós. Elas agiam como eu agia no começo, mas elas tinham um

controle, tinham uma chefia. Só que quando elas chegavam ali, quem tava na Secretaria mais ou menos dizia o que elas tinham que fazer. A gente meio que controlava pra Chefe delas, mas a gente não mandava nelas. A gente só dizia o que tinha que ser feito. A gente ficava tipo num papel de chefia. (grifo da autora)

Em relação ao capital simbólico percebido nos casos de desvios de função ocorridos na UFPel no período da Reforma Gerencial (a partir de 1995), existem diversos estudos da sociologia do trabalho referentes ao tema. Destacamos as análises de Norbert Elias, em sua obra *Os Estabelecidos e os Outsiders* (2000). Nesta obra, o autor defende a existência de relações de equilíbrio de poder e interdependência entre dois grupos, de onde ocorre uma estigmatização de um dos grupos (os *outsiders*) em relação ao grupo dominante (os estabelecidos). A relação de poder se dá quando um grupo se instala em posições de poder e exclui o outro, situação análoga à ocorrida na UFPel a partir da entrada dos terceirizados quando os servidores efetivos foram “elevados” hierarquicamente em relação àqueles, saindo da base de uma pirâmide organizacional fictícia e deixando a posição aos novos trabalhadores.

As representações que orientaram as relações de sociabilidade entre os grupos se deu através de disputas simbólicas a partir da noção de pertencimento em relação à UFPel. As depoentes Marília Muller e Patrícia Oliveira relataram esse sentimento. A primeira entrevistada reiterou em vários momentos que:

*Eles (os servidores), não nos tratavam mal. Eram sempre muito gentis. Mas a gente sabia que eles eram diferentes. **Eles eram concursados e tinham estabilidade, a gente que era da FAU estava ali enquanto a Fundação tinha contrato com a UFPE. Quando acabasse o contrato, a gente não sabia o que ia ser.** A gente não tinha medo de ser demitida, mas tinha sempre aquele receio que a FAU não renovasse o contrato com a Universidade.* (grifo da autora)

Corroborando com a afirmação, também a depoente Patricia Oliveira, testemunhou que

Eu não sentia uma barreira entre servidores e terceirizadas. Sempre me dei super bem com todo mundo onde eu trabalhei. (...) Quando eu trabalhei no Anglo e me mudaram pro ICH, eu chorei muito porque eu já tinha a

minha turma. Eu saí porque teve umas demissões e me colocaram ali do nada. Eu é que sempre fico retraída quando chego em um lugar novo, e foi o que aconteceu quando me mudaram. Mas por parte dos servidores eu nunca senti nada, só que eu, Patrícia, sempre me senti meio assim, meio diferente por que eu não sou concursada né? Quem fez concurso é óbvio que é diferente porque eles são trabalhadores da Universidade, enquanto a gente terceirizado é trabalhador da empresa terceirizada. (grifo da autora)

Observou-se que a oposição entre os grupos se dá em relação à noção de pertencimento ao local. A distinção entre os dois grupos une o grupo dos estabelecidos, que por sua vez, se reconhece como uma classe superior, e por isso atribui exclusão do outro grupo no sentido “ser”. O reconhecimento, assim, se concretiza pela ideia de pertencimento, como dito acima, e o que se define é portanto, uma ideia de vinculação direta ao local de trabalho, quase como se natural.

Pierre Bourdieu, na obra intitulada “O Poder simbólico” (2006), também debate a questão da violência simbólica. Esta violência se dá pela dominação de um grupo sobre outro pela legitimação de símbolos que auxiliam na construção de diferenciações entre grupos, de onde os símbolos construídos pelos estabelecidos sobre os *outsiders* reforçam a ideia de discriminação entre grupos, ainda que pertencentes à mesma classe de trabalhadores.

A par da questão do pertencimento, ocorrem também disputas simbólicas entre os terceirizados e os servidores efetivos, que se dá pelo entendimento dos funcionários das empresas terceirizadas de que o servidor possui privilégios, benefícios por ser pertencente ao quadro efetivo da UFPel:

A diferença é lado a lado. Funciona assim, via de regras essas pessoas que coordenam os terceirizados nas empresas são colocadas lá por interesse da empresa, é alguém que é amigo da empresa, ou que faz o colega sujo na empresa. Aquele que entrega o colega, que faz o jogo sujo de entregar quem vai/não vai, quem fica sentado no minuto que não pode sentar. Então essa pessoa é que é colocada como chefe. E ela faz qualquer coisa pela empresa, ela não tá preocupada com o resto. E os demais tem que seguir o que a pessoa manda fazer, porque se eles não fizerem, eles vão pra rua. E eles tem a visão de que a gente (servidores públicos efetivos) somos privilegiados. Quando nós entramos em greve por salários, eles ficavam furiosos! Ficavam “ganham esse monte de dinheiro e tão

sempre reclamando”. Falta essa consciência de que o que eles ganham que é pouco e que deviam fazer a mesma coisa. Mas eles não tem um sindicato que auxilie eles. Na época do Mauro (que era o Reitor na época) o governo não mandava dinheiro, daí não tinha pra pagar a empresa terceirizada e a empresa cortou o salário deles e eles foram nos procurar (a ASUFPEL), e daí fizemos greve pra pagarem os salários deles. Quando a gente foi na reitoria falar com o Reitor, eles ficaram indignados porque a gente falou grosso com o Reitor “mas falandodesse jeito com o Reitor, aí que a gente não vai receber o que eles nos devem nunca!”

Ou seja, nem mesmo quando o sindicato dos servidores se colocou ao lado dos terceirizados, seja quando paralisou os serviços em seu favor ou intercedeu junto à gestão da UFPel por explicações sobre o atraso ou não pagamento dos seus salários, nem assim os terceirizados vêem os servidores como seus aliados. E muito dessa desconfiança se dá pela desvalorização da categoria, pois ainda que em muitos casos os terceirizados realizam as mesmas funções, recebem muito menos e sem os benefícios entregues ou pagos aos servidores. *“Eles são extremamente precarizados e não tem noção nenhuma do que eles mesmos deveriam receber pelo serviço deles. Eles acham que a gente é que deveria receber menos.”*, diz Tereza Fuji.

Por outro lado, o servidor público também se opõe ao terceirizado, e não necessariamente em razão do tipo de vínculo ou condições precarizantes a que são expostos. A questão é quase pessoal em alguns casos, pois no momento que o serviço terceirizado passou a fazer parte do dia-a-dia da UFPel, o servidor efetivo alçou hierarquicamente em relação ao trabalhador terceirizado, como já anteriormente mencionado, o que alterou também a postura desse servidor que passou a atuar como mandatário, patrão dos terceirizados. Relata Tereza Fuji que:

Desde o começo, o Sindicato sempre pregou que o terceirizado era mais um trabalhador precarizado. (...) O trabalhador que é servidor público, ele também acha que tem mais direito, mais poder que o terceirizado, e via de regra ele trata esse trabalhador com essa hierarquia. Alguns com menos, outros com mais, e tem os que tratam os trabalhadores como lixo. Tem relatos que o sindicato teve que fazer intervenções porque o servidor tratava mal mesmo, mandava direto. (...) E eu penso que até hoje é assim, em muitos locais. Pouco antes da parada

(pandemia), a gente teve problemas nesse sentido. Nós tivemos um servidor que era chefe dos terceirizados, que ele perseguia. Ele tinha acesso ao controle de ponto, e se ele não gostava do cristão, ele mudava o ponto pra pessoa chegar atrasado e perder o emprego. Nós conseguimos comprovar isso, teve fotos, e nós que exigimos que ele saísse. O sindicato deles não fez nada, mesmo sabendo de toda a situação.

O testemunho de Tereza Fuji mostra que havia uma oposição ao trabalhador terceirizado que se colocava para além de uma hierarquia e se apresentava como uma perseguição explícita que poderia ocasionar prejuízos irreparáveis ao terceirizado, como a demissão de seu posto de trabalho.

Outro fator importante que se deve considerar, é a questão da sobrecarga de tarefas realizadas pelo servidor. Como dito, as atividades a serem desenvolvidas pelo trabalhador efetivo acabam sendo aquelas necessárias ao bom andamento da prestação do serviço público, o que conseqüentemente, expõe o servidor à realização de tarefas que não lhes competem; o servidor técnico-administrativo que deveria prestar serviços de secretaria, por exemplo, também executa atividades voltadas ao suporte, tais como transporte de materiais, de acordo com o relato da servidora. E essa prestação de atividade diversa não exclui a necessidade de atendimento das suas próprias funções, o que determina o acúmulo de atividades em razão da falta de pessoal. Para Mendes e Garcia (2019, 95):

a sobrecarga está envolvida pelo jogo de dominação social, conduzido pela ideologia da excelência e do desempenho, originada, dentre outros fatores, pela centralidade do trabalho. A centralidade do trabalho leva o trabalhador a se submeter às precárias condições de trabalho pela necessidade de reconhecimento e realização que são elementos essenciais para a identidade, subjetividade e emancipação. Como consequência, há uma aceitação exacerbada das demandas, que vão além das suas condições físicas, psicológicas e sociais, ocorrendo a exploração do trabalho.

Além da sobrecarga, também as condições estruturais e de segurança acabam não sendo respeitadas para estes servidores. Enquanto os trabalhadores terceirizados recebem EPI's, do imprevisto na prestação dos serviços também decorre um alto risco de acidentes de trabalho para os efetivos. Apesar de não existirem dados concretos ou estudos específicos sobre o tema, tal conclusão não é difícil de se chegar quando se pensa na precariedade da realização das tarefas descritas, seja

em razão da inexistência de prevenção quanto mesmo pela falta de perícia e habilidades peculiares às atividades de apoio, quando realizadas por pessoal sem experiência para tanto.

Entretanto, há que se considerar que os terceirizados contratados também sofriam com a sobrecarga, justamente em face da nova hierarquia que se formou após a contratação desses trabalhadores. Suzi Urbana nos dá uma ideia do quanto a demanda de trabalho desses funcionários era bastante elevada

Tem também a questão da demanda de trabalho. Porque uma secretária terceirizada, ela vai fazer por exemplo, o trabalho de um docente se ele mandar ela fazer porque ela tem medo de ser demitida. Mas um servidor não vai porque ele sabe que ele não tem que fazer aquilo. Por exemplo, os terceirizados faziam todo o trabalho que dos servidores também na greve. E isso também desmobiliza a categoria nas reivindicações na greve, que acaba não sendo sentido. E o sindicato sabia disso. A terceirização cindiu a categoria dos técnicos-administrativos justamente por isso, tinha uns que gostavam que os terceirizados fizessem o serviço deles, enquanto o sindicato dizia que o problema da terceirização era justamente esse.

Não há dúvidas que as condições de trabalho dos terceirizados era de extrema exploração. Em dado momento, Suzi Urbana acrescenta ao seu depoimento fala elucidativa sobre as condições contratuais desse pessoal, nos esclarecendo sobre as elas

Eu comecei a ver a questão dos direitos trabalhistas deles. Os salários por exemplo, sempre atrasados, e eles não tem um sindicato que possa lutar por eles. Eles estão soltos. Quando muda a empresa, eles são muito prejudicados, por exemplo porque muitas vezes, o trabalhador está na portinha pra tirar férias, troca a empresa e daí as férias que o trabalhador tinha direito, já era! E a firma que entrou não vai indenizar o que ficou pra trás. Eu me aposentei, mas eles não tem essa expectativa.

Ressalta-se que a proteção sindical desses trabalhadores é mínima. Tal afirmação é considerada essencial pois vê-se na terceirização uma forma de enfraquecer o movimento sindical, e se dá pelo fato de que os trabalhadores terceirizados estão vinculados a diferentes empregadores. A unidade destes

trabalhadores é rompida, e assim, quaisquer vantagens que um movimento organizado poderia oferecer. Ou seja, a terceirização em si poderia ser considerada uma atividade antissindical, contrariando um dos principais objetivos dos sindicatos, quais sejam, as melhorias das condições sociais dos trabalhadores. Em texto publicado, a fala do Juiz Renato Henry Sant'Anna, é bastante reafirma a situação e percebe-se pelo exposto, que sejam os servidores efetivos, sejam os trabalhadores terceirizados, ocorre para ambos situações de superexploração. Ainda que categorias diferentes de trabalhadores, eles acabam unidos em situações em comum de precariedade.

Entretanto, verifica-se que a falta comprometimento e mútuo auxílio entre as categorias, é um traço bastante evidente de conflito. Ao passo que ambas têm necessidade de apoio uma da outra, o distanciamento em razão de “benefícios” que os servidores públicos possuem em relação aos terceirizados. A estabilidade acaba pesando na complementação entre as categorias. A compatibilidade de função é rompida quando se tratam de lutas, e embora existam objetivos comuns, o medo de represálias e sobretudo do desemprego pelos terceirizados, impõe um conflito intransponível entre as categorias.

29 É preciso lembrar que aqui, não estamos falando dos casos de desvio de função no serviço (que se caracterizaram na UFPel, em grande parte dos casos, de modo permanente). já anteriormente comentadas. Aqui são situações eventuais, que acabam sendo desenvolvidas por servidores efetivos que não possuem experiência ou capacidade laborativa para tanto, mas acabam tendo que fazê-las em razão ou da falta de pessoal – seja efetivo ou terceirizado.

A terceirização surgiu na Administração Pública como um dos pontos principais do novo modelo de gestão gerencialista, de onde o objetivo inicial era essencialmente, a diminuição de custos com pessoal no serviço público. Não obstante, os reflexos da adoção desta forma de contratação acabaram refletindo diretamente nas relações com os servidores e suas capacidades de resistência no momento em que, ao utilizar trabalhadores com vínculos precários e não identificados, enfraqueceu a utilização do direito de greve dos trabalhadores públicos pelo esvaziamento das pretensões de unicidade no ambiente de trabalho.

Conclusão

Ao finalizar este trabalho, percebeu-se que a pesquisa trouxe um debate pouco levantado nos meios acadêmicos: a questão da entrada da terceirização no serviço público brasileiro pelo ponto de vista dos servidores públicos. Muito se fala sobre essa situação, entretanto, o que se vê em larga escala são estudos fazendo frente ao processo precarizante trazido pela terceirização em categorias na iniciativa privada, especialmente limpeza, portaria, segurança e outros serviços de apoio. A ideia foi discutir sobre a categoria dos trabalhadores das áreas administrativas, com os próprios STAEs da UFPel, analisando e buscando impressões destes servidores sobre o processo e a sua visão micro e macro sobre o tema.

Assim, este trabalho objetivou analisar especialmente, a relação entre os servidores efetivos e terceirizados após a introdução desta forma de contratação na Administração Pública dentro da Universidade Federal de Pelotas, assim como ouvir as memórias dos trabalhadores que passaram este período de introdução e adaptações pelo novo jeito de contratar imposto a partir da Reforma Gerencial de 1995, ocorrida no governo de Fernando Henrique Cardoso. O estudo estabeleceu suas bases nos processos de construção subjetiva dos trabalhadores envolvidos, sejam servidores efetivos ou trabalhadores terceirizados/cedidos para a UFPel. Paralelamente, buscou-se perceber as percepções dos sujeitos e da categoria dos servidores sobre o processo precarizante dentro da Universidade que se deu pela terceirização. Em um primeiro momento, questionou-se como se deu a entrada dos trabalhadores terceirizados no ambiente da UFPel, e como os servidores receberam estes trabalhadores. Para que se pudesse observar as ocorrências, utilizou-se a metodologia da História Oral, e foram entrevistados cinco servidores efetivos, sendo quatro aposentados, e um da ativa; uma trabalhadora terceirizada da portaria e uma trabalhadora cedida pela FAU.

A escolha dos entrevistados se deu pela razão principal de que a maioria deles – os servidores, vivenciaram e experimentaram o período de introdução da terceirização da UFPel. Dentre os servidores, quatro

deles eram sindicalistas atuantes, sendo que uma das entrevistadas continua nesta condição, sendo hoje, inclusive, dirigente do sindicato da categoria dos servidores públicos da UFPel – ASUFPEL. A base da nossa análise foram as relações pessoais entre servidores efetivos e terceirizados da UFPel, com observação sobre a questão da precarização nas relações de trabalho e das consequências desta precariedade.

O conceito de terceirização, já descrito anteriormente no capítulo 1, nos dá conta que, em razão de a empresa terceirizada contratada ser a responsável pela seleção de trabalhadores, que não há qualquer relação ou vínculo entre o órgão público contratante e os trabalhadores que passam a atuar nessa instituição, ficando aquela como responsável por todos os encargos trabalhistas dos trabalhadores contratado, o que foi percebido na UFPel através das entrevistas realizadas. Em que pese esse tipo de contratação ser absolutamente legal e atualmente respaldada por legislação própria e específica, na prática, ocorre uma precarização das relações de trabalho por características próprias de todo o processo de acumulação flexível de capital, principalmente pela adoção de políticas neoliberais dentro do setor público pelos últimos governos nacionais. Legado importante destes últimos governos, a terceirização tem como objetivo principal a descentralização das atividades governamentais, ainda que estes entreguem sua força de trabalho para uma atividade pública, sendo que a relação de subordinação se dá diretamente com a empresa contratante.

Uma das grandes propriedades da terceirização é justamente a extinção da possibilidade de criação de vínculos entre os trabalhadores. Na UFPel, assim como em todo o serviço público federal e demais esferas governamentais, a rotatividade foi utilizada como modo de afastar também, a criação de vínculos afetivos entre as duas categorias: trabalhadores terceirizados e servidores públicos. Há que se mencionar que a contratação de trabalhadores terceirizados abalou profundamente as estruturas organizacionais dos órgãos públicos brasileiros: a base da pirâmide do serviço público foi alterada com a chegada dos terceirizados, alçando os servidores públicos efetivos a um patamar superior àqueles. Tal fenômeno se dá para qualquer cargo do funcionalismo, o que significa dizer que mesmo os servidores do quadro de serviços de apoio, passaram a ser vistos e tratados como “superiores” aos terceirizados, nascendo assim uma categoria diferenciada no setor público. Essa diferenciação,

como trabalhado na pesquisa, se dá em razão do pertencimento à instituição. Ou seja, aquele que presta serviço público, que é contratado através de seleção pública, possui status diferenciado em relação ao trabalhador contratado pela empresa terceirizada, ainda que em muitos casos, realizem as mesmas funções.

Este ponto é crucial para que se pense na precarização das relações de trabalho na UFPel. Um trabalhador terceirizado possui remuneração menor que um servidor público efetivo, além de ser obrigado a enfrentar inúmeros dissabores da relação precária com a sua empregadora privada, que não raras as vezes lhe traz prejuízo financeiro com atrasos ou não pagamentos de salários. Além da questão contratual, também os trabalhadores terceirizados sofrem com os reflexos subjetivos decorrentes da precarização, como a falta de identidade com a categoria a que pertencem, o que enfraquece as relações sindicais com a ruptura da estrutura reivindicatória por direitos, e mesmo com a própria instituição para a qual são designados para trabalharem, uma vez que seu vínculo é com a empresa terceirizada. Disso decorre a falta de compromisso com a boa prestação do serviço público à população, ensejando apenas responsabilidade com a qualidade do trabalho para com a empresa. Disso tudo, temos como consequência uma elevada desvalorização da categoria dos terceirizados.

A questão legal foi trabalhada de modo a se perceber a justiça da legislação quando se tratam de ganhos ou perdas para determinadas categorias. Percebeu-se que as implicações da aplicação da lei não necessariamente trazem benefícios ou garantias dos direitos dispostos. A lei passa a ser esvaziada, ainda que existente, quando se tratam de interesses do grupo dominante que a redige e insere no mundo jurídico, o que determina distorções legislativas difíceis de serem alteradas. Também as influências dos, e sobre os grupos, sejam dominantes ou dominados, acabam adentrando na aplicação e reflexos da lei nas relações interpessoais de modo que a aparente justiça da lei arrefece ânimos daquele grupo que se percebe dominado, mas aceita as imposições da lei ainda que prejudiciais, legitimando atuações deletérias de seus próprios direitos. No caso da UFPel, viu-se a disposição dos servidores em aceitar a terceirização como diferentes formas de compensação, seja pelo auxílio no cotidiano da sua atuação no órgão público pela falta de pessoal, seja pela ascensão social decorrente de uma nova categoria criada na estrutura organizacional do serviço

público.

Pelas entrevistas realizadas, aliada à análise de conteúdos de estudos diversos realizados e mencionados nesta pesquisa sobre a terceirização no serviço público, inclusive estudo acadêmico voltado à terceirização na própria UFPel, é possível concluir que houve não só uma grande precarização das relações de trabalho com a introdução da terceirização nesta instituição. Mas principalmente, é possível destacar que essa introdução, trouxe uma nova postura para os servidores efetivos da Universidade, que por motivos próprios pessoais, acabaram “aceitando” a utilização desta forma de contratação para satisfação de interesses pessoais. E em razão destas situações e conjunturas pessoais, houve um posicionamento de quase indiferença à precarização pela terceirização, o que foi independente da atuação sindical que se mostrou bastante preocupada com o momento histórico vivenciado.

A questão da sociabilidade prejudicada pela terceirização no serviço público certamente foi uma das condições de prejuízo mais evidenciadas pelas narrativas coletadas. Bowditch e Buono (1992, p. 19) realizam importantes reflexões a partir de relações entre diferentes grupos, dando realce às questões conflituosas que ocorrem entre eles. Dentre seus estudos, destaca-se a afirmação de que “sempre que houver interação entre dois grupos, forma-se uma interface, a qual cria um novo contexto dentro do qual os grupos precisam ser compreendidos”.

Nas relações entre os servidores públicos e os terceirizados, é nítido o conflito e a oposição entre um e outro, de parte a parte. Os terceirizados viam o servidor de um modo muitas vezes servil, sem contudo deixar de criticá-los pelo fato de que eles recebem remuneração e benefícios melhores. Por outro lado, os servidores também se opunham aos terceirizados por receio de má-prestação do serviço por fatores diversos apontados na pesquisa (como por exemplo, a falta de compromisso com o resultado final da prestação do serviço), ao mesmo tempo que aceitavam a terceirização, e conseqüentemente, a precarização resultante, em nome de uma elevação de *status*, muitas vezes com alteração de funções. Dessa alteração de posição, havia uma mudança também na hierarquia organizacional, já que os servidores deixavam de ser a base da pirâmide estrutural do serviço público e passavam a “chefiar” os trabalhadores terceirizados.

No diálogo com as fontes foi possível observar uma grande satisfação pessoal daqueles servidores beneficiados com o desvio de função promovido na UFPel. Se por um lado, Álbio Ferreira nos depõe sobre o fato atribuindo o seu desvio de função como algo totalmente dissociado da terceirização, Carmem Mesquita nos afirma que os desvios naquele momento se deram essencialmente em razão da entrada da terceirização. E deste modo, é importante que se ressalte que os desvios foram efetivados em momentos e anos distintos. Enquanto o primeiro depoente relata seu desvio ocorrido em meados nos anos 1990, pouco depois de iniciada a introdução das mudanças advindas da Reforma Gerencial, porém por razões de estritas relações pessoais de confiança com pessoal ligado à pró-reitoria, Carmem nos relata que no seu caso, o desvio de função ocorreu por uma opção da gestão da Universidade pois não estavam sendo pagos valores correspondentes à insalubridade do pessoal de apoio.

A pressão realizada pelos servidores à época exigindo o desvio de função pelo não pagamento da rubrica, veio como forma de compensação que foi amplamente aceita. A ação trouxe frutos positivos para o governo, que talvez não tenham sido calculados em sua totalidade naquele momento: se a ideia era apenas amenizar a folha de pagamento de pessoal argumentando ganhos sociais ao servidor desviado, o resultado atacou em cheio as mobilizações das categorias, que viram um forte esvaziamento nas pautas contrárias à precarização das relações de trabalho com a terceirização no serviço público.

É importante mencionar que a metodologia utilizada da História Oral foi fonte de enriquecimento contínuo do trabalho. A cada entrevista realizada, vértices diferentes da mesma história foram sendo apresentados, o que também contribuiu para que conclusões diferentes ou diversas foram sendo equalizadas sobre um mesmo fato. Inicialmente, buscava-se através das entrevistas tão somente opiniões e impressões a respeito das alterações legislativas referentes à terceirização, e a forma como essas alterações faziam parte das memórias dos personagens envolvidos. Entretanto, com o decorrer dos relatos, foi-se percebendo que a riqueza dos relatos se dava pelas alterações das relações pessoais decorridas da terceirização e seus resultados precarizantes, o que nos obrigou pelo fascínio do tema, a mudar a rota do estudo e aprofundar o debate sobre as questões inter-relacionais servidor público

versus trabalhador terceirizado.

Sobre a bibliografia utilizada e demais fontes consultadas, houve grande variedade da base da pesquisa. Estudos, livros e outras formas de publicações das áreas de história, direito, gestão pública, sociologia e psicologia social foram fundamentais para o acompanhamento do raciocínio e conclusões alcançadas sobre a temática. Foi necessário que inicialmente, se trabalhasse com conceitos básicos sobre a terceirização dentro do direito e os reflexos na história, o que foi de certo modo, bastante complexo pela necessidade da autora deste trabalho em coincidir conceitos de áreas distintas, ainda que próximas, da formação de formação de origem.

Entretanto, foi compensador perceber que a união de conceitos de cada área, trouxe conclusão bastante elucidativa sobre fatos históricos que antes eram de conhecimento apenas superficial, como por exemplo, a questão da atuação sindical e sua impotência diante de um assunto tão complexo como as consequências da terceirização no serviço público.

Inclusive, é bom mencionar que a atuação sindical foi sempre muito presente durante todo o processo de terceirização e suas consequências. João Alberto Pedroso ressaltou um aspecto muito importante dessa atuação sindical “*Muitas vezes a gente perde. Aliás, a gente mais perde que ganha.*”, afirmação que dá noção da atuação do sindicato dos servidores nas lutas da categoria. Todavia, no caso concreto da terceirização, foi a fala de Tereza Fuji que colocou a real posição sindical “*Nós não tivemos forças para lutar contra.*”. O mais impressionante foi saber que isso se deu não só por uma questão imposta pelo governo, mas muito por inércia dos próprios servidores, que viam mais vantagens que prejuízos naquele momento. Aliás, é importante mencionar que tais vantagens não se reduzem apenas a ganhos pessoais (ainda que eles tenham sido determinantes em muitos casos, conforme relatado pela maioria dos entrevistados), mas especialmente porque o serviço público passava por um déficit gravíssimo de servidores, o que precarizava e muito as condições de trabalho dos efetivos pelo aumento exponencial de demanda de trabalho.

No que diz respeito às experimentações de cada entrevistados, foram variadas as impressões e muitas vezes elas foram colidentes, o que se espera quando se tratam de memórias pessoais de cada ator social, que recebe o momento

histórico de uma dada maneira, assim como também o externaliza conforme seus próprios interesses para melhor adaptá-lo a uma realidade que considera justa e correta.

Sobre o ponto de vista pessoal da autora, a pesquisa denotou muita entrega e muito estudo, o que muitas vezes se mostrou extenuante. O fato de ser servidora técnica administrativa que não participou do processo de introdução da terceirização, mas que no entanto, está inserida na precarização consequente do desenvolvimento diário, trouxe experiência e impressões pessoais sobre os relatos, o que contribuiu para o fortalecimento na identificação com o tema e o próprio trabalho. Menciona-se também o fato de que o estudo e o envolvimento da autora com ele foi se desenvolvendo no decorrer da escrita. Aos poucos é que a pesquisa foi sendo sentida e internalizada. O fato de que o trabalho foi todo desenvolvido em concomitância com as atividades diárias do serviço público, tendo em vista a impossibilidade de afastamento para desenvolvimento da pesquisa, foi um fator que pesou muito para a demora na identificação e simbiose com o estudo proposto. A linguagem utilizada foi uma grande barreira encontrada. Originária do Direito verbetes técnicos, linguagem mais pragmática e escrita consisa, forma grandes desafios. Em vários momentos a continuidade deste trabalho foi questionada, as condições para realizá-lo e a dedicação necessária, às vezes se mostravam quase insuficientes; porém, a vontade de continuar, o apoio dos amigos e colegas nunca faltaram, e assim, foi possível concluir a tarefa proposta no início da jornada.

Além disso, é preciso pontuar que desde março de 2020, o mundo está enfrentando uma grande pandemia de COVID-19. A saúde mental da população teve uma queda violenta, e foi preciso que todos encontrassem alternativas para superar as dificuldades. Pessoalmente, houve grande prejuízo de produção acadêmica, que em dados momentos foi praticamente estagnada. E mais importante que isso: muitas vidas foram perdidas para o vírus, inclusive um dos nossos entrevistados, João Alberto Pedroso, o saudoso “Bola”.

Bola, um grande colega e amigo desta pesquisadora, acabou falecendo pouco depois de conceder a entrevista para este trabalho. A doença foi breve e o levou rapidamente, mas as suas memórias, o seu conhecimento sobre as lutas da categoria dos servidores técnicos administrativos da UFPel, estarão para sempre registradas

nas breves páginas desta pesquisa. Aonde estiver, será com certeza um lugar muito bonito pertencente àqueles que são bons e generosos.

E por todo o exposto, pode-se concluir que a terceirização na UFPEL reforçada a partir da Reforma Gerencial de 1995 introduzida, inicialmente, de forma pontual e para determinadas funções de apoio - conforme depoimento de Tereza Fuji, as funções passíveis de contratação diziam respeito apenas à portaria, limpeza e segurança, foi prejudicial e precarizante não apenas no serviço público, que acaba afetado pelos elementos pontuados no decorrer do trabalho, mas também afetava diretamente a vida dos atores envolvidos no processo. A lei, em nenhum momento, foi garantia de que os direitos trabalhistas seriam respeitados, fossem dos trabalhadores terceirizados (que sem dúvida nenhuma eram os mais prejudicados no processo), sejam dos servidores que viam seu dia-a-dia afetado pela falta de pessoal, pelo não pagamento de adicionais devidos ou mesmo, por acúmulo de desvio de funções sem a correspondente remuneração.

A flexibilização das relações, com a aplicação de práticas de exploração e privações de direitos dos trabalhadores, atinge toda a sociedade, não podendo ser considerada seletiva para uma ou outra categoria. Esta impressão finaliza a pesquisa, que traz uma breve e pouco debatida contribuição para os estudos a respeito da terceirização pelo ponto de vista dos servidores públicos efetivos, sobre as afetações e prejuízos para a categoria, e principalmente, sobre as relações instituídas a partir da entrada da terceirização, seja com os novos trabalhadores, seja em conta das relações internas com os demais servidores e entidades sindicais em torno da luta comum contra o desmonte do serviço público, o que têm sido tônica, em maior ou menor proporção, dos governos que têm se sucedido em todas as esferas do serviço público brasileiro.

Referências

ALVES, **O que é o precariado**, Blog da Boitempo. Disponível em: <<http://blogdaboitempo.com.br/2013/07/22/o-que-e-o-precariado/>>. Acessado em: 30 de junho 2021.

ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a novamorfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho. ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009

_____. **Os modos de ser da informalidade: Rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho?** Serviço Social e Sociedade. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282011000300002. Acesso em abril de 2021.

_____. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses ea Centralidade do Mundo do Trabalho**. São Paulo: Cortez. 2013.

_____. Construção e desconstrução da legislação social no Brasil. In: Antunes R. (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A epidemia da terceirização. In: ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo. 2014.

AQUINO, Cassio Adriano Braz et al. **O fenômeno da precarização e da flexibilização laboral no âmbito da universidade pública brasileira: o caso dos professores substitutos**. Athenea Digital, Campinas, v. 1, n. 14, p.173- 193, mar. 2014.

ARAÚJO, Silvia Maria de. **Dossiê: Precariedade do Trabalho – Precarização do Trabalhador**. UFPR. 2013. Disponível em: <http://www.periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/viewFile/20204/11211>>. Acesso em: 29 de dezembro de 2018.

ARAÚJO, José Julio Cesar do Nascimento. MOURÃO, Arminda Rachel Botelho. **O trabalho precário nos Institutos Federais: uma análise dos processos de intensificação do trabalho verticalizado**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ep/a/dDKFvgBBXB3ws695LpjSPvS/#>. Acesso em dezembro de 2020.

ARTURI, Carlos Schmidt. **O debate teórico sobre mudança de regime político: o caso brasileiro**. Rev. Sociol. Polít., Curitiba, n.17, p.11-31, nov. 2001. Disponível em: . Acesso em: 30 abr. 2010.

BRESSER-PEREIRA, Luís C. **A Reforma do Estado nos anos 90: Lógica e mecanismos de controle**. Rev. Lua Nova, nº 45, 1995.

_____. **A Reforma do Estado nos anos 90: Lógica e mecanismos de controle**. Rev. Lua Nova, nº 45, p. 45 – 95, 1998.

BRASIL. Presidência da República. **Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado**. Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado. Câmara da

Reforma do Estado. Brasília, 1995. Disponível em:
<http://www.bresserpereira.org.br/Documents/MARE/PlanoDiretor/planodiretor.p> df.
Acesso em março de 2020.

BRASIL. **Lei n° 5.465.** Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l5465.htm. Acesso em maio 2021.

_____. **Decreto Federal n° 2.271.** Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2271.htm. Acesso em março de 2021

_____. **Decreto-Lei 200, de 1967.** Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm>. Acesso em 30 de agosto de 2019.

_____. **Lei 9.632/1998.** Disponível em
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9632.htm. Acesso em maio de 2021.

_____. **Lei 9.638/1998.** Disponível em
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9638.htm. Acesso em março de 2021.

_____. **Decreto-Lei 750.** Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d750.htm#:~:text=DECRETO%20No%20750%2C%20DE%2010%20DE%20FEVEREIRO%20DE%201993.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20corte%20a,At%C3%A2ntica%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias. Acesso em março de 2021.

_____. **Decreto 5.773/06 do MEC.** Disponível em:
<http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/legislacao/decreton57731.pdf>.
Acesso em fev de 2021.

_____. **Decreto 65.881.** Disponível em:
<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-65881-16-dezembro-1969-407283-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em março de 2021

_____. **Lei 13429/2017.** Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm.
Acesso em fevereiro de 2021.

_____. **Emenda Constitucional n° 19.** Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc19.htm.
Acesso em dez de 2020.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n° 331.** In:_____. Súmulas.
Disponível em:
http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em 10 de março de 2019.

BRASIL. Agência. **Terceirização enfraquece movimento sindical, avalia juízo do Trabalho.** Disponível em:

<https://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2013-05-09/terceirizacao-enfraquece-movimento-sindical-avalia-juiz-do-trabalho>. Acesso em 01 de ago2021.

BASTOS JUNIOR, Ronaldo Carvalho. **A influência do ideológico no jurídico: para uma teoria marxista do direito a partir do conceito negativo de ideologia.** Disponível em: <https://www.fucamp.edu.br/editora/index.php/direito-realidade/article/download/14/152> . Acesso em setembro de 2020.

BRESSER PEREIRA. Da administração pública burocrática à gerencial. In: BRESSER PEREIRA, Luis Carlos; SPINK, Peter (Org.). **Reforma do estado e administração pública gerencial.** 7ª ed. (4ª reimpressão), Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2009.

BOURDIEU, P. **O poder simbólico.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. CASTEL,

R. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário.**

Rio de Janeiro: Vozes, 1999.

CENTRO LATINO-AMERICANO DE ADMINISTRAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO/CLAD. **Uma nova gestão pública para a América Latina.** Revista do Serviço Público, Brasília, Ano 50, no 1.

CHESNAIS, F. **A mundialização do capital.** São Paulo: Xamã, 1996

DELGADO, Lucila. **História oral: memória, tempo, identidades.** Belo Horizonte: Autêntica, 2ª ed. 2006.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes.** Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em agosto de 2020.

DRUCK, Maria da Graça de Faria. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica: um estudo do complexo petroquímico da Bahia.** 1995. 271 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1995.

DRUCK, Graça. **Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?** Caderno CRH, Salvador, v. 24, n. 01, p. 37-57, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-49792011000400004> Acesso em: jan 2021.

DRUCK, Graça. **Trabalho, precarização e resistências. Novos e velhos desafios?** Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400004>. Acesso em abril de 2021.

DUARTE, Christian; SALAS, Carlos. **“Reforma” trabalhista: a cara do capitalismo**

real. 2017. Disponível em: outraspalavras.net/brasil/reforma-trabalhista-a-cara-do-capitalismo-real/. Acesso em: 20 set. 2020.

ENAP. **A reforma gerencial brasileira em questão: contribuições para um projeto em construção.** Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/99>. Acesso em fev de 2021.

FORTES, Alexandre. O direito na obra de E. P. Thompson. *História Social*, 2, 1995.

GRANZOTTO, Tania Maria. A Implementação de ações neoliberais nas Universidades Públicas. *Serviço Social & Saúde*, Campinas, v. 10, n. 12, p.171-196, dez. 2011.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna.** Edições Loyola. São Paul, 1996.

HOBSBAWM, Eric J. **Os Trabalhadores. Estudos sobre a História do Operariado.** São Paulo. Paz e Terra. 2015.

INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas. Disponível em: https://download.inep.gov.br/download/censo/1998/superior/evolucao_1980-1998.pdf. Acesso em junho de 2021.

JUNIOR, Brasílio Sallum. O governo e o impeachment de Fernando Collor de Mello. In.: FERREIRA, Jorge e DELGADO, Lucilia de Almeida Neves (orgs.). **O Brasil republicano: o tempo da Nova República – da transição democrática à crise política de 2016.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018. p. 170.

MACIEL, David. **O Governo Collor e o Neoliberalismo no Brasil (1990-1992).** Disponível em: www.revistas.ufg.br. Acesso em julho de 2020.

MANCIBO, D. **Reforma da educação superior no brasil: análises sobre a transnacionalização e privatização.** *Diálogo Educ.*, Curitiba, v. 7, n. 21, 2007

MARX, Karl & ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã: Feuerbach – a contraposição entre as cosmovisões materialista e idealista.** Trad. Frank Müller. São Paulo: Martin Claret, 2005.

MEIHY, José Carlos Sebe B. e HOLANDA, Fabíola. **História Oral. Como fazer, como pensar.** São Paulo: Contexto, 2007.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo.** São Paulo: Malheiros, 2013.

MENDES, Andrea P.; GARCIA, Carla C. O labirinto de cristal: mulheres e carreiras em organizações contemporâneas. In: CAMILO, Juliana; FORTIM, Ivelise; AGUERRE, Pedro (org.). **Gestão de pessoas: práticas de gestão da diversidade nas organizações.** São Paulo: Editora Senac: 2019. p. 95-110.

MONTENEGRO, Antonio Torres. **História Oral e memória e cultura popular revisitada.** São Paulo: Contexto, 2003.

OSBORNE, D.; GAEBLER, T. **Reinventando o governo**. 2a ed. Brasília: MH Comunicação, 1994.

PADRÓS, Enrique Serra. Repressão e violência: segurança nacional e terror de Estado nas ditaduras latino-americanas. In: FICO, Carlos (org.). **Ditadura e 173 democracia na América Latina: balanço histórico e perspectivas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009.

PAES DE PAULA, A. P.. **Administração pública brasileira entre o gerencialismo e a gestão social**. Rev. adm. empres., São Paulo, v. 45, n. 1, mar. 2005b
Disponível em
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902005000100005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 03 de outubro de 2020.

PASSERINI, Luisa. **A memória entre política e emoção**. São Paulo: Letra e Voz, 2011.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser (org.). **Reforma do Estado e Administração Pública Gerencial**. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

POCHMANN, Márcio. **Debates contemporâneos, economia social e do trabalho**. 2: a superterceirização do trabalho. Organizador Eduardo Fagnani. São Paulo: LTr, 2006.

PORTELLI, Alessandro. Apresentação. In: FREITAS, Sônia. **História oral: possibilidades e procedimentos**. São Paulo: Humanitas; I.O.E., 2006.
QUEIROZ, R. B. **Formação e gestão de políticas públicas**. 2. ed. Curitiba: Ibpex, 2009

ROIO, Marcos del. **Globalização e Conhecimento**. In: Loureiro, Isabel, Del-Masso, Maria Cândida Soares (org). Tempos de greve na universidade pública. Marília: UNESP, 2002.

ROSÁRIO FILHO, J.A. **Relações Interpessoais entre Servidores Concursados e Terceirizados**. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão de Instituições Federais de Educação Superior), Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, Belo Horizonte, 2015

RUSSO, G. M.; LEITÃO, S. P. **Terceirização: uma análise desconstrutivista**. Organizações & Sociedade, v. 13, n. 36, p. 107-123, 2006.

SEVERO, Renata. **As relações de trabalho e a terceirização : um estudo com as trabalhadoras do setor de conservação e limpeza em um órgão público**. Disponível em <http://guaiaca.ufpel.edu.br:8080/handle/prefix/5403>. Acesso em maio de 2020.

SILVA, Amanda Pinto da. **Alterações na política de gestão de pessoas do govmo Federal e as implicações no trabalho dos servidores técnico- administrativos em educação nas instituições de Ensino Federais**. Disponível em:

<http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2015/pdfs/eixo13/alteracoes-na-politica-de-gestao-de-pessoas.pdf>

THOMPSON, 1987. . THOMPSON, E. P. 1987. Senhores e caçadores: a origem da lei negra. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

THOMPSON, Edward P. **A formação da classe operária inglesa: a árvore da liberdade**. 6ª Ed. São Paulo: Paz e Terra, 2011.

THOMPSON, E. P. **Costumes em Comum: estudos sobre a cultura popular tradicional**. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

UFPEL. **Relatórios da Gestão. 2006 a 2009**. Disponível em: < <https://portal.ufpel.edu.br/relatorios> >. Acesso em junho 2021.

WEBER, Max. Sociologia da Dominação. In: ___. **Economia e Sociedade**. Brasília: Editora UNB, 1999. cap. IX, p. 187.

WERLANG, **Sufrimento social**. Serviço Social, Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n116/09.pdf> > Acesso em 30 de junho de 2021,

YEMIN, Edward. (1993), "**Labour relations in the public service: a comparative overview**". *International Labour Review*, 132, 4.

Apêndices:

Fontes orais:

1. Dados de identificação

*Autorização das falas concedidas para fins acadêmicos.

Nomes dos entrevistados:

1. Maria Tereza Tavares Fuji
2. Álbio da Costa Ferreira
3. Suzi Urbana da Silva
4. João Alberto dos Santos Pedroso
5. Marília Muller
6. Patrícia de Oliveira
7. Carmem Mesquita

TÓPICOS DE ENTREVISTA:

1. O(A) Sr.(a) aceita que a entrevista seja utilizada para fins acadêmicos em Dissertação de Mestrado de Mariuza T. Pinheiro?
2. Gostaríamos que nos contasse um pouco da sua trajetória pessoal até o ingresso na UFPEL e como era a Universidade no momento em que você passou a fazer parte da instituição.
3. Quando ingressou, que cargo ocupava?
4. Como se deu o recebimento, pelos técnicos, das alterações introduzidas pela Reforma Administrativa da década de 1990?
5. Havia consciência no ambiente de trabalho, de que as alterações poderiam trazer grandes mudanças negativas e precarizantes para toda a categoria? Houve mobilização naquele momento?
6. Como eram as relações entre os terceirizados e os servidores efetivos?

TERMO DE RESPONSABILIDADE DE PLÁGIO

Eu, MARIUZA TOLEDO PINHEIRO, matrícula nº 19104243 declaro para todos os fins que o texto em forma de () Dissertação de mestrado ou () Tese de Doutorado, intitulado “Ilusões perigosas: debates sobre a implementação da Terceirização na UFPel por meio das Memórias dos seus Servidores Públicos Federais (1995-2017)”, é resultado da pesquisa realizada e de minha integral autoria. Assumo inteira e total responsabilidade, sujeitando-me às penas do Código Penal (“Art. 184. Violar direitos de autor e os que lhe são conexos”).

Pelotas, 28 de OUTUBRO de 2021.



ASSINATURA