

# A “REFORMA” TRABALHISTA BRASILEIRA EM QUESTÃO: REFLEXÕES CONTEMPORÂNEAS EM CONTEXTO DE PRECARIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO

**Sergio Dias Guimarães Junior**<sup>1</sup>

**Elaine Barbosa da Silva**<sup>2</sup>

## O PROCESSO DE PRECARIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO: CONDIÇÕES DE POSSIBILIDADE E EMBARAÇOS CONTEMPORÂNEOS

As linhas que aqui seguem representam uma materialização de reflexões que se propõem, principalmente, a analisar a articulação entre a chamada Reforma Trabalhista brasileira (Lei 13.467/2017) e o fenômeno da precarização social do trabalho na contemporaneidade, particularmente os efeitos subjetivos que lhe são subjacentes. Para tal, será empreendida uma análise teórico-prática baseada nos resultados de duas pesquisas realizadas com trabalhadores e trabalhadoras do âmbito da administração pública no Brasil que possuem, respectivamente, vínculos contratuais temporários e

---

<sup>1</sup> Doutorando em Psicologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro. Professor Substituto da Universidade Federal Fluminense. <http://lattes.cnpq.br/9919628034893904>. <https://orcid.org/0000-0001-5522-6646>. [sergiodiasguima@gmail.com](mailto:sergiodiasguima@gmail.com). Endereço para correspondência: Universidade Federal do Rio de Janeiro, Instituto de Psicologia, Programa de Pós Graduação em Psicologia. Rua Pasteur, 250, Praia Vermelha, Rio de Janeiro, RJ, Brasil. CEP: 22290240. Telefone: (55 16) 995224457.

<sup>2</sup> Doutoranda em Administração pela Universidade do Grande Rio. Professora da Fundação de Apoio à Escola Técnica do Estado do Rio de Janeiro. <http://lattes.cnpq.br/7396973770190451>. <https://orcid.org/0000-0001-8517-3178>. [elbarbosa.silva@gmail.com](mailto:elbarbosa.silva@gmail.com).

terceirizados. Neste sentido, e na intenção de atender à proposta central deste ensaio, faz-se necessária uma reflexão acerca das condições sócio-históricas de possibilidade do fenômeno da precarização social do trabalho tal qual é observado na atualidade para, a partir disso, analisar seus efeitos e possíveis desdobramentos futuros para a classe trabalhadora.

Deste modo, num breve resgate histórico, observou-se que especificamente a década de 1970 representou o marco inicial de relevante transformação do sistema capitalista. Chegavam ao fim os “anos gloriosos” vividos no pós-guerra (1944) até aquele momento, proporcionados, conforme descreve Gurgel (2003, p. 101), pela combinação de quatro elementos: o “modelo keynesiano de gestão macroeconômica”, comprometido com o pleno emprego e com o crescimento continuado, efetuado através de políticas econômicas voltadas para o investimento e a preservação do mercado de massa; “o sistema fordista de produção”, que combinava produção em massa e seriada com custos e preços baixos; a “gestão social pelo *Welfare State*” marcada por políticas que visavam garantir o atendimento às necessidades básicas dos cidadãos; e o “sistema burocrático de organização e gerência”, que possibilitasse uma distinção maior entre o público e o privado, através da impessoalidade no trato das questões públicas e de mais critérios e méritos para tomar decisões e realizar escolhas sobre as despesas governamentais.

Os mesmos elementos que impulsionaram o desenvolvimento do capital, a partir da década de 1940, foram apontados como os responsáveis por seu declínio. Porém, o fato é que o mercado consumidor parou de comprar pelo pauperismo estrutural, mas também por encontrar nas lojas exatamente os mesmos produtos que dispunham em sua residência. Além disso, por se tratarem de mercadorias de alta durabilidade não havia motivo para substituí-las. Esse cenário impactou na lucratividade dos empresários e no acúmulo de capitais, visto que não havia por que investir na produção (Souza Filho & Gurgel, 2016).

A alternativa, na década de 1970, propagada como necessária à recuperação da lucratividade, consistiu em retornar a uma economia prioritariamente regulada pelo mercado e com a apropriação de alguns preceitos do liberalismo clássico, por isso, esse movimento foi denominado neoliberalismo. A adoção dos princípios neoliberais implicou em um novo regime de acumulação, baseado em flexibilidade com vistas a contrapor-se à rigidez do sistema fordista, sua produção em massa, produtos padronizados, superespecialização dos trabalhadores etc. (Harvey, 2008). Além disso, a recuperação dos lucros foi alicerçada na redução dos custos salariais, o que refletiu diretamente numa enorme pressão para a desregulamentação e flexibilização dos mercados, principalmente o trabalhista; redução da tributação sobre rendimentos (lucro); desenvolvimento de processos de reestruturação produtiva que permitissem uma produção mais flexível e adaptável às exigências do mercado e de mudanças de hábito e consumo, incentivado pela melhoria contínua e obsolescência programada e acelerada. Em resumo, a combinação de neoliberalismo e acumulação flexível envolveu a reestruturação do aparelho do Estado e do mercado de trabalho (Baruco, 2005, p. 44).

O mercado de trabalho foi diretamente afetado por esse contexto, o que se refletiu no chamado processo de precarização do trabalho (Alves, 2007), com forte ataque às garantias sociais conquistadas no sistema anterior, sob a alegação de que parte da crise ocorreu devido aos “excessos” de direitos conquistados pela classe trabalhadora. Esse “novo” mercado de trabalho foi marcado por uma redução considerável do proletariado fabril estável; um incremento significativo do “subproletariado fabril e de serviços”, caracterizado pelos trabalhadores terceirizados, temporários, *part time* etc.; exclusão de jovens e idosos do mercado de trabalho; aumento significativo do trabalho feminino; expansão do trabalho no chamado “Terceiro Setor” e do trabalho em domicílio; uma complexificação da classe trabalhadora – compreendendo agora homens e mulheres, nacionais e imigrantes, brancos e negros, qualificados e desqualificados, incluídos e excluídos – e do mercado de trabalho com empresas cada vez mais mundializadas (Antunes, 2005, p. 28-31).

Observa-se, neste sentido, que o processo de precarização do trabalho encontra-se na centralidade do conjunto de reflexões de diferentes campos epistemológicos. No âmbito das clínicas do trabalho, particularmente da psicodinâmica do trabalho, este processo é considerado na perspectiva de uma “ (...) adversidade socialmente gerada pela manipulação neoliberal da competição pelo emprego.” (Dejours, 1999, p.124). Nesta consideração, parte-se do pressuposto de que a precarização não se refere apenas às formas de vínculo empregatício mas também – e isso bastante nos interessa – engendra-se na constituição de condições sociais, subjetivas e existenciais.

No bojo dessas reflexões, Dejours (1999) afirma que os principais efeitos subjetivos do processo de precarização giram em torno de: mecanismos de intensificação do trabalho, com conseqüente aumento do sofrimento dos sujeitos; enfraquecimento de ações e movimentos coletivos contra a dominação e sofrimento no trabalho; estratégias defensivas de sujeitos que se veem “(...) negando o sofrimento alheio e calando o seu” (Dejours, 1999, p. 51); e o crescimento do individualismo devido, de forma particular, à constante ameaça de demissão presente nesses contextos.

Agora, se ativarmos um *zoom* em nossas lentes reflexivas e considerarmos o contexto contemporâneo brasileiro, observaremos um cenário trabalhista caracterizado principalmente, conforme apontado em linhas anteriores, pela articulação do domínio das formas de acumulação flexível de capital com as bases do capitalismo financeiro e dos preceitos neoliberais, de emergência mais acentuada na década de 1990. Combinados em meio às oscilações da conjuntura socioeconômica, esses elementos abriram caminho para as formas características de contratação – principalmente a terceirização<sup>3</sup> – flexibilização e informalidade, predominantes no cenário atual de precarização do trabalho (Druck, 2011).

---

<sup>3</sup> Nas seções posteriores empreenderemos reflexões mais detalhadas acerca do processo de terceirização.

Importantes contribuições do campo da sociologia do trabalho (Druck, 2016; 2013; 2011; Antunes & Druck, 2015) revelam características deste contexto e também trazem luz para o fenômeno da precarização social do trabalho que instaura, por sua vez, uma institucionalização da flexibilização e precarização do trabalho no país, agora justificada pelas demandas de adaptação aos “novos tempos” globais. Contexto no qual impera a hegemonia do capitalismo financeiro que, com o seu ritmo e velocidade acentuados, fazem diminuir as pausas entre as notas e aceleram o ritmo da melodia orquestrada pelos diferentes âmbitos da dinâmica de trabalho internacional. O que se ouve, sente e experimenta, agora, é um novo ritmo de trabalho e de vida que possui impactos diversos nos modos de viver e trabalhar.

De maneira generalizada, o fenômeno da precarização social do trabalho carrega consigo uma atmosfera de instabilidade e vulnerabilidade de massa, cujos efeitos podem ser observados nas formas de contratação, organização e gestão do trabalho por parte das empresas e organizações, no âmbito da legislação trabalhista e social, no papel do Estado enquanto agente regulador das relações e condições laborais, nos limites e possibilidades das instâncias sindicais e nas formas de organização coletiva e luta dos trabalhadores e trabalhadoras - que se encontram fragmentadas em meio a um cenário de concorrência pulsante e individualismo exacerbado (Druck, 2013).

Em paralelo, observa-se que o Estado também foi alvo da ofensiva neoliberal, uma vez que foi considerado o vilão da crise e, por isso, precisaria ser “reduzido”, pois, no sistema anterior havia assumido atividades demais e estas deveriam ser entregues à iniciativa privada. Além disso, carecia de reorganização interna que fosse capaz de responder às demandas do novo sistema, dessa forma, colocou-se como necessário que a gestão pública tivesse como modelo a gestão privada (Souza Filho e Gurgel, 2016). No cenário internacional, com o caráter de se espelhar na administração privada, surgiu a *New Public Management* (NPM), enquanto aqui no Brasil, inspirado pela NPM, o Plano Diretor da Reforma do Estado (PDRAE) propôs a adoção da Administração

Gerencial (PDRAE, 1995). Em ambos os casos, a proposta desse método de gestão implicou, dentre outras questões, na utilização de critérios de mercado para avaliação dos servidores públicos, terceirização das atividades não essenciais, propostas de abolição da estabilidade para servidores públicos e flexibilização das relações de trabalho no serviço público (Costa, 2009).

Os anos passaram e aos poucos as mudanças foram se acomodando. Porém, transcorridos mais de trinta anos desde a reabertura democrática do país e da contrarreforma neoliberal experienciada pelo Brasil, principalmente através do Plano Diretor da Reforma do Estado e de diversas medidas do governo de Fernando Henrique Cardoso, a partir de 2016 o país passou a reviver discursos similares daquela época e, novamente, as Políticas Públicas e os direitos dos trabalhadores foram questionados e colocados como empecilho para o desenvolvimento do país.

Nesta dinâmica, as leis da terceirização irrestrita (Lei 13.429/2017)<sup>4</sup> e da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) são exemplos das características das medidas adotadas a partir desse período. Mesmo sendo fenômenos recentes, nos questionamos o quanto seus efeitos guardam semelhanças e possuem heranças sócio-históricas vinculadas a características do processo de precarização social do trabalho testemunhadas anteriormente. Dessa forma, a intenção central deste ensaio é desenvolver uma reflexão crítica acerca da relação entre Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) e o fenômeno da precarização social do trabalho, particularmente no que tange aos seus efeitos subjetivos para a classe trabalhadora. Para tal serão expostos aqui os resultados de duas pesquisas realizadas com trabalhadores e trabalhadoras do âmbito da administração pública que possuem, respectivamente, vínculos contratuais temporários e terceirizados.

---

<sup>4</sup> Na seção seguinte deste ensaio dedicaremos esforços reflexivos na análise da articulação entre o processo de terceirização - e suas recentes transformações político-jurídicas no cenário trabalhista brasileiro - e a chamada Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017).

A partir dessas considerações, observa-se que o presente texto está estruturado da seguinte forma: primeiro serão discutidos aspectos sócio-históricos e condições de possibilidade do fenômeno da precarização social do trabalho e seus efeitos contemporâneos; posteriormente será empreendida uma análise acerca da chamada Reforma Trabalhista e sua articulação com o processo de precarização do trabalho no contexto brasileiro; e, por fim, serão expostos os resultados de duas pesquisas realizadas com trabalhadores e trabalhadoras temporários e terceirizados, evidenciando a interlocução entre tais práticas de pesquisa com a temática central aqui proposta.

### **“REFORMA” TRABALHISTA E PRECARIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO: UM HORIZONTE DE RETROCESSOS JÁ ANUNCIADO**

Observa-se que a partir de 2016, sob o discurso evocando uma crise econômica no Brasil, os direitos e garantias sociais da classe trabalhadora foram, novamente, colocados como obstáculos à superação da mesma. Conforme explicita Silva (2018), sob o pretexto de modernização da legislação trabalhista, os defensores da nova regulamentação vão balizar sua narrativa em torno de argumentos que acusam a legislação anterior (principalmente a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT) como sendo ultrapassada, de viés autoritário e que representa uma limitação ao desenvolvimento econômico do país. Dessa forma, observou-se em 2017 a sanção da lei da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), que tanto alterou diversos artigos da CLT quanto inseriu novidades como: os contratos de trabalho intermitente; as demissões por “comum acordo”; e a prevalência do “acordado” sobre o legislado (Brasil, 2017).

Como resultado preliminar, após um ano de sanção da lei da Reforma Trabalhista, os dados dão conta de que ela não produziu os efeitos prometidos por seus defensores: o saldo de empregos foi bem aquém do esperado (expectativa de 2 milhões e um saldo de 372.748 vagas formais). Além disso, diante das novas modalidades de contratação e

demissão, a qualidade desses vínculos é questionável: foram 35.930 admissões via contratos intermitentes (Aguiar, 2018).

Os contratos intermitentes foram inseridos no mesmo artigo (Art. 443 da CLT), que delibera acerca da contratação por prazo determinado (temporária) e indeterminado. Nesse sentido, a contratação de forma intermitente é uma radicalização do que já se praticava através das contratações temporárias, investindo de uma flexibilidade e fragilidade ainda maiores o vínculo com os trabalhadores, conforme exposto no inciso 3º do referido artigo.

§ 3o Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (Brasil, 2017).

No curso de nossas análises, observa-se que a chamada “Reforma” Trabalhista<sup>5</sup> (Lei 13.467/2017) possui íntima articulação com o fenômeno da precarização social do trabalho no contexto brasileiro, uma vez que seus fundamentos e preceitos tendem a catalisar a fragilização dos vínculos laborais, a desarticulação das ações cooperativas entre a classe trabalhadora e a fragilização dos mecanismos de proteção, prevenção e garantia da saúde no trabalho.

No que tange à terceirização, faceta extremada dos vínculos trabalhistas precarizados na contemporaneidade, observa-se que sua dinâmica está associada de forma direta ao

---

<sup>5</sup> As aspas aqui empregadas intencionalmente revelam uma marcação e um posicionamento de que a recém-aprovada reforma trabalhista não possui caráter reformador no sentido de evolução jurídica, desenvolvimento das leis trabalhistas brasileiras em prol de relações mais justas entre as empresas e a classe trabalhadora, mas sim defende os interesses do capital e catalisa os processos de exploração e dominação dos trabalhadores e trabalhadoras do país. Observa-se que os enunciados que propagam a novidade pelos quatro cantos do Brasil o fazem sob um simulacro desenvolvimentista, baseados na ideia de um suposto aprimoramento das leis para um maior desenvolvimento do país. O presente ensaio não compartilha esta ideia e posiciona-se de forma crítica, tecendo possíveis contribuições que possam auxiliar nos esforços de combate e enfrentamento deste movimento preocupante das “reformas” brasileiras.



processo de precarização do trabalho no Brasil e representa uma prática que encontrou, no cenário político-econômico do país, um solo fértil para a sua propagação. Afirmar-se que a reforma trabalhista brasileira catalisa os efeitos deletérios já anunciados pela disseminação da terceirização assim como representa uma ameaça aos mecanismos de proteção social, saúde e organização da classe trabalhadora. Observa-se uma descaracterização das relações de emprego, considerando-as uma suposta relação empresa-empresa.

Deste modo é possível observar que os trabalhadores e trabalhadoras terceirizados, diante de sujeitos com outros vínculos contratuais, recebem salários menores, possuem maiores jornadas de trabalho, são menos amparados pelos mecanismos de proteção social e representam as maiores vítimas de acidentes de trabalho no país. Em outras palavras, são os que trabalham mais horas e ganham menos. Os que são menos amparados e os que mais adoecem. São também os que mais morrem (Souto Maior, 2017; Seligmann-Silva & Heloani, 2017; Pelatieri *et al.*, 2018; Rebelo *et al.*, 2018).

No Brasil, a legislação referente à terceirização tem como marco inicial as Leis 5645/1970 e 6.019/74 que, respectivamente, tornou legal a prática da terceirização de serviços (transporte, limpeza, custódia etc.) por instituições do setor público, e autorizou a subcontratação de determinados serviços por parte de organizações do ramo financeiro. Neste período, não era autorizada a terceirização de quaisquer tipos de atividades permanentes, principais (atividades-fim) das empresas. Em 1993, impulsionado por forças do âmbito privado, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou o enunciado 331 – cancelando o anterior Enunciado 256, de 1986 – que tornou lícita a contratação de quaisquer serviços ligados às atividades de suporte (atividades-meio) das empresas, o que era vedado pelo enunciado anterior.

Aprovado de forma preocupante em março de 2017, o PL 4302/98 legalizou a terceirização de todas as atividades das empresas (tanto meio quanto fim).

Transformado na Lei ordinária nº 13.429/2017 e ainda reforçado pela chamada reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) este projeto instaura um cenário de terceirização sem limites no qual, a partir das experiências anteriormente observadas através da disseminação da terceirização no país, são atendidas as necessidades do capital em detrimento das frágeis tentativas de manutenção da rede de proteção social e da saúde dos trabalhadores e trabalhadoras. No que se refere à terceirização, a reforma avança ao permitir, por empresa terceirizada, a execução de quaisquer atividades (tanto meio quanto fim) e a execução das condições de alimentação, transporte e serviços médicos ambulatoriais semelhantes para os sujeitos terceirizados e os diretamente contratados como estratégia de redução de custos e controle da força de trabalho.

Nesta conjuntura, observa-se uma radicalização da flexibilidade das formas de contratação no país. Neste processo de pulverização dos vínculos trabalhistas, os trabalhadores e trabalhadoras passam a ser contratados temporariamente, ou através de cooperativas, pessoas jurídicas (PJs), microempreendedores individuais (MEI) e outras modalidades. Com as regulamentações presentes no projeto da reforma trabalhista, as empresas poderão, agora respaldadas juridicamente, contratar da maneira que bem entenderem, por quanto tempo quiserem e não serão responsáveis por fornecer amparos e proteções aos trabalhadores e trabalhadoras que por elas são cotidianamente explorados e desvalorizados enquanto força de trabalho. Assim, a lógica do capital produz sujeitos que acreditam ser empreendedores de si, únicos responsáveis por seus sucessos e fracassos profissionais, retirando das empresas suas responsabilidades contratuais e desarticulando movimentos coletivos e formas de organização da classe trabalhadora.

A nova consolidação da legislação trabalhista brasileira – divulgada sob o prisma de um movimento desenvolvimentista de âmbito nacional – visa rebaixar os custos com a força de trabalho e ajustar a produtividade do trabalho no país ao sistema capitalista internacional e caminha na contramão da garantia de direitos e proteção social da

classe trabalhadora. Suas regulamentações – principalmente as referentes ao trabalho temporário, terceirizado, à jornada parcial, ao trabalho autônomo e ao trabalho intermitente – tornam ainda mais precários os vínculos trabalhistas, as relações de trabalho, e acentuam os efeitos negativos já observados pela prática da terceirização no país, apontando para um horizonte de retrocessos já anunciados. Por fim, observa-se que tais mudanças colaboram ainda mais para a desarticulação de instâncias sindicais e para o aumento dos níveis de fragmentação dos coletivos de trabalhadores.

A partir de tais considerações, e na intenção de fomentar uma discussão teórico-prática acerca da temática aqui proposta, será empreendida na seção seguinte uma reflexão baseada em práticas de pesquisa realizadas pelos autores deste estudo. Serão expostos os resultados de duas pesquisas realizadas com trabalhadores e trabalhadoras do âmbito da administração pública brasileira que possuem, respectivamente, vínculos contratuais temporários e terceirizados. Neste sentido, alguns questionamentos se fazem necessários: O que tais sinalizações nos revelam acerca do fenômeno da precarização social do trabalho? Como tais resultados nos servem de potente material para se pensar a dinâmica trabalhista contemporânea no cenário brasileiro? De que maneira o cotidiano laboral desses trabalhadores e trabalhadoras revelam a (im)possibilidade de garantia dos mecanismos de proteção social, saúde, resistência e organização da classe trabalhadora?

## **INTERLOCUÇÕES ENTRE PRÁTICAS DE PESQUISA: O PROCESSO DE PRECARIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO EM QUESTÃO**

Conforme já adiantamos, a proposta desta seção é expor e relacionar os resultados de duas pesquisas, com públicos distintos, de forma a trazer à tona as vozes dos trabalhadores e trabalhadoras que têm vivenciado as consequências de estarem submetidos a vínculos empregatícios precários, frágeis e com condições adversas. Os relatos que traremos a seguir são fruto do processo de precarização social do trabalho

que se estabeleceu no país, principalmente após a década de 1990, e evidenciam os incômodos e vivências de sofrimento da classe trabalhadora diante da realidade na qual se encontra inserida. Diante do aprofundamento desse processo ocorrido especificamente a partir do ano de 2016, catalisado pela aprovação da chamada Reforma Trabalhista e da lei da terceirização irrestrita, entendemos que abrir espaço para essas vozes é fator que nos auxilia na compreensão do que está por vir e que representa potente fonte de reflexão e análise para os enfrentamentos necessários.

Os dois estudos aqui apresentados foram realizados com trabalhadores e trabalhadoras do âmbito da administração pública que possuem, respectivamente, vínculos contratuais temporários e terceirizados. No primeiro, realizou-se uma análise de conteúdo da última versão das legislações referentes aos contratos temporários dos 26 Estados brasileiros e, em paralelo, entrevistas semiestruturadas com servidores estaduais contratados temporariamente. Já no segundo foram realizados encontros coletivos e entrevistas semiestruturadas com sujeitos subcontratados de uma universidade pública brasileira. Os principais resultados e desdobramentos das respectivas pesquisas serão apresentados nas linhas que seguem e, posteriormente, será desenvolvida uma reflexão argumentativa sobre a articulação dos seus resultados.

### **Contratação temporária na administração pública estadual: a realidade da flexibilidade**

Conforme destacamos, o primeiro passo da investigação acerca das condições das contratações temporárias realizadas pelos Estados se deu por meio de uma análise de conteúdo da última versão das legislações desses Estados, que versavam sobre o tema. Nesse sentido, a proposta foi conhecer em que termos se davam: a) o tempo de contrato e prorrogação do mesmo; b) patamar salarial; c) direitos e garantias sociais; d) condições e prazos de afastamento; e) condições para extinção do contrato com e sem indenização e aspectos correlatos. Além disso, com o propósito de compreender o

impacto dessas condições, realizamos entrevistas semiestruturadas com servidores e servidoras de uma escola estadual, contratos temporariamente.

Antes de apresentarmos os resultados das investigações, cabe destacar que a Constituição Federal de 1988, apesar de determinar, no artigo de nº 37, inciso II, que a investidura em cargo ou emprego público se dá por meio de aprovação em concurso público, no inciso IX abriu um precedente possibilitando a contratação de trabalhadores por tempo determinado. A Carta Magna delibera quanto às situações em que é possível tomar esse tipo de contratação, mas não regulamenta as condições (termos específicos) em que se desenvolverá a relação, delegando a cada ente da federação o estabelecimento de lei específica que a normalize, desde que, observado o princípio constitucional relativo à necessidade temporária e excepcional.

As motivações para o incremento desse tipo de vínculo nos Estados, assim como as diferenças proporcionais encontradas em cada um em relação ao total de estatutários, podem ser justificadas das mais diversas formas: calamidades, ampliação de serviços ofertados à população, epidemias etc., sendo assim, alinhados com o preceito constitucional de excepcionalidade de interesse público. Considerando os dados da pesquisa ESTADIC do IBGE (2015), há indícios, dado os poucos estudos nesse sentido, que o caráter temporário dessa excepcionalidade não é respeitado, ocasionando a substituição dos concursados por um contingente de trabalhadores com vínculos de trabalho precários (contratos temporários, terceirização, cooperativas etc.).

Um dos poucos estudos que trazem dados acerca dos contratados temporariamente pela administração pública é a pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano 2014 em que foram apuradas diversas informações acerca dos Estados brasileiros visando traçar um perfil dos mesmos – pesquisa ESTADIC. Na pesquisa, divulgada em 2015, alguns dados da área de recursos humanos nos chamaram a atenção, principalmente os relacionados ao tipo de vínculo com a

Administração Pública. Comparando-se o ano de 2014 com 2012, a pesquisa demonstrou que houve um decréscimo de 5,9% no quantitativo de servidores estatutários estaduais (cerca de 137.268 trabalhadores, saindo de 2,45 milhões de estatutários para 2,31 milhões), enquanto o contingente de servidores sem vínculo (contratados por tempo determinado) apresentou crescimento de 36,2% – um incremento de 151.553 trabalhadores, aumentando de 418.850 para 570.403 (IBGE, 2015, p. 24).

A vinculação dos contratados temporariamente ao regime jurídico administrativo especial coloca esses trabalhadores em uma situação singular, que a nosso ver os submete à condição de vulnerabilidade empregatícia e, por consequência, de precarização do trabalho acentuada. Nesse regime, a contratação se dá por contrato administrativo, onde, conforme explicitado por Pinto (1999), parte-se do princípio de que há um equilíbrio de forças entre o contratante e o contratado. Além disso, a partir desse pressuposto, transfere-se para o trabalhador o ônus de uma contratação eventualmente irregular, dessa forma, caso o contrato seja declarado nulo, o contratado perderá o vínculo sem qualquer tipo de indenização, uma vez que é considerado corresponsável pela irregularidade.

### *Um olhar sobre as condições da legislação dos Estados para as contratações temporárias*

A análise da última versão das regulamentações (Constituições, Estatutos, Leis etc.) dos Estados, acerca das contratações temporárias, nos ofereceram o subsídio necessário para uma melhor compreensão da precarização do trabalho instalada na administração pública brasileira através desses vínculos. Dessa forma, a investigação foi pautada na dimensão de precarização mais voltada para questões do plano formal, como a perda de direitos e garantias sociais (Antunes, 2005; 2009; Galeazzi, 2006; Castel, 2009; Braga, 2015).

Identificamos que os trabalhadores temporários nos Estados são submetidos a condições de precarização significativas, muitas vezes em relações de trabalho mais vulneráveis que os trabalhadores temporários vinculados à CLT, pois, diferente do vínculo temporário celetista, cujo prazo máximo admitido para contratação é de dois anos, na administração pública estadual os prazos de contrato possuem tempos distintos de acordo com a natureza da atividade, porém, em muitos casos eles ultrapassam dois anos (41% do total dos Estados) somando-se o prazo regular do contrato e a prorrogação. Como exemplo dessa condição podemos citar a legislação de Minas Gerais, onde é possível que um servidor temporário, contratado para a área de defesa social, fique vinculado a essa atividade por até oito anos (Minas Gerais, Lei nº 18.185/2009, Art. nº 4, §1º, III) e, também, em Pernambuco, onde a maioria das atividades relacionadas como passíveis de contratação temporária podem ser realizadas por até seis anos.

Esses dados já colocam um primeiro ponto de reflexão quanto à necessidade de manutenção de servidores temporários por tanto tempo, denotando a possível banalização desse tipo de vínculo usado pela administração pública, principalmente pelo fato de que apenas cinco Estados preveem em suas legislações a realização de concurso público para sanar as carências de força de trabalho. Além disso, seis Estados (Mato Grosso, Rio Grande do Sul, Tocantins, Ceará, Paraíba e Bahia) não preveem qualquer tempo de carência entre a finalização de um contrato e a assunção de outro, sendo assim, permitem que o mesmo trabalhador temporário assumira um novo contrato logo após a finalização do anterior, reiniciando a contagem de tempo de contratação.

Esse fator tempo de vinculação da contratação temporária assume um significado maior quando analisamos as condições de remuneração e de direitos e garantias sociais estabelecidas nas legislações dos Estados. A questão da remuneração parece não ser tão grave, uma vez que a maioria dos Estados (20 deles) estabelece como

remuneração o mesmo valor pago a um servidor estatutário em início de carreira. Porém, a um exame mais detido, o problema cresce de importância nas seguintes situações: 1) em nenhuma legislação há previsão de reajuste da remuneração; 2) ao servidor temporário é negado qualquer direito ou garantia que seja de natureza individual do servidor estatutário, como acesso ao plano de carreira, por exemplo; 3) mesmo que o servidor temporário ao longo do tempo de contrato ascenda na formação (especialização para mestrado, por exemplo) não terá nenhum valor acrescido na sua remuneração. Esse contexto colocará, ao longo do tempo, contratados e estatutários exercendo as mesmas funções, porém, com remunerações distintas.

As condições relacionadas a direitos e garantias sociais demonstram que a administração pública estadual tem exposto um contingente significativo de trabalhadores a uma relação de trabalho precarizada e, por isso, desprotegida em muitos aspectos. Prova disso é o fato de que onze Estados (41% do total) não estipulam em suas legislações qualquer artigo sobre direitos ou garantias sociais. Nesse mesmo contexto, é baixo o contingente que estabelece garantias mínimas como concessão de férias (apenas 9 Estados), décimo terceiro salário (7 Estados), adicional noturno (5 Estados) e adicional por insalubridade ou periculosidade (6 Estados). Vale ressaltar, adicionalmente, que os Estados das regiões Norte e Nordeste são aqueles que menos arbitram sobre essas condições, visto que são dessa região oito dos onze Estados que não têm previsão legal de direitos e garantias sociais.

Ainda sobre direitos e garantias, a legislação dos Estados é também omissa quanto às possibilidades de afastamento do trabalhador contratado por tempo determinado sem prejuízo da remuneração. Dezesete deles (63% do total) não dispõem de qualquer regulamentação sobre essa questão, sendo este aliás um dos mais angustiantes receios do funcionário contratado, cuja doença, em si ou em alguém da família, pode significar o rompimento do contrato.



Esses dados evidenciam o alinhamento da administração pública aos preceitos neoliberais, de uma oferta cada vez menor de direitos e garantias sociais à força de trabalho. Nesse aspecto, diante das análises realizadas, a administração pública pode ser tida inclusive como modelo - o pior possível sob o ponto de vista do trabalhador.

Por fim, nesse percurso de investigação das legislações dos Estados, buscamos extrair as condições estabelecidas para a rescisão contratual. Nesse ponto identificamos que há diversas situações em que o contrato pode ser interrompido de forma unilateral pelo administrador público sem o pagamento de qualquer rescisão ao trabalhador. Em onze Estados (41% deles) há previsão de finalização do contrato por conveniência do órgão ou entidade pública e em dez deles (37% do total) por extinção ou conclusão do projeto. Em contrapartida, o legislador se ocupou de garantir que não fosse paga indenização, no caso de a rescisão ser solicitada pelo contratado. Nada menos que vinte Estados têm essa previsão. Essas condições são comprobatórias da exposição a que está submetido o trabalhador contratado temporariamente que, além de vivenciar um contrato desprovido de diversos direitos e garantias sociais, fica sujeito à vontade indiscriminada do administrador público, que pode rescindir seu contrato a qualquer momento sem pagar nenhuma indenização.

#### *A precarização do homem que trabalha: os efeitos das condições da contratação temporária para os trabalhadores*

Conforme explicitado por Alves (2007), a precarização do homem que trabalha é consequência da exposição do trabalhador a vínculos mais frágeis, com menos garantias e direitos sociais e aumento da intensificação do trabalho, por meio das estratégias da acumulação flexível. Esses fatores produziram impactos nas diversas relações que esses trabalhadores possuem, seja com os outros (sociabilidade) ou consigo mesmo (auto referência pessoal, estima).

Através da realização de entrevistas semiestruturadas, com trabalhadores do Rio de Janeiro contratados temporariamente pela administração pública estadual, buscamos identificar os elementos de precarização não explícitos no campo formal, assim como os impactos vivenciados por esses trabalhadores submetidos a esse vínculo nas suas mais diversas relações.

Foram entrevistados, de forma individual, sete profissionais contratados pela Fundação de Apoio à Escola Técnica (FAETEC), com atuação no FIC (cursos profissionalizantes) ou Escola Técnica (Médio Integrado ou Pós Médio), dos quais: quatro são mulheres e três homens; cinco deles são professores com nível superior ou especialização enquanto os outros dois possuem nível médio técnico e são contratados como instrutores, porém, um deles atua como inspetor de alunos. Adotamos nomes fictícios para os entrevistados, visando garantir o anonimato dos mesmos no momento da transcrição das falas.

No primeiro momento buscamos entender o perfil desses profissionais em relação ao vínculo de contratação temporária: tempo de contrato, se possuiu outros contratos com a FAETEC, se já teve contrato com outras secretarias do Estado, se trabalha em outro lugar e se o que recebe atualmente como contratado implica a necessidade de ter outras fontes de renda.

Dos sete entrevistados, cinco deles o contrato é do ano de 2013 e dois de 2014, em ambos os casos se tratam de contratações vinculadas à legislação que foi declarada inconstitucional e esses profissionais estão na iminência de serem dispensados. Para a maioria deles (4 entrevistados), é a primeira experiência como contratado da FAETEC, enquanto os demais (3 entrevistados) já tiveram outros contratos com a rede. Três deles também têm experiência com contratos em outras Secretarias (Estaduais ou Municipais). Seis profissionais trabalham em outros lugares, além da FAETEC, e afirmaram que o valor que recebem hoje pelo contrato os obriga a buscar outras

fontes de renda. Vale ressaltar que as outras oportunidades que esses profissionais atuam são em vínculos celetistas na iniciativa privada (3 deles), contratos com a rede estadual ou municipal (2 deles) ou como autônomos em negócios próprios (2 deles).

A fala da professora Bianca explicita bem o impacto da remuneração dos contratados da FAETEC versus a necessidade de ter outras fontes de renda.

[...] o professor concursado tá ganhando mais ou menos o que eu luto pra caramba para tirar por mês [...]. Então, só o salário dele é o que eu consigo tirar, mas, fazendo muita luta né... É escola particular, é bolo, é torta, pra poder juntar esse montante tem que lutar muito, muita coisa... (Bianca, professora).

O segundo ponto de investigação com os contratados foi sobre o que consideram como aspectos negativos desse tipo de vínculo, os principais pontos levantados estão relacionados à instabilidade do vínculo e a supressão de direitos em relação aos concursados. Porém, não podemos desconsiderar as falas que abordam o assédio e o preconceito vivenciados por eles, ocasionando, conforme definido por Alves (2011, p. 27-28), uma crise de “auto referência pessoal”, marcada pelo reconhecimento do trabalhador como uma mera força de trabalho, flexível e descartável. Esse sentimento foi constatado nas falas de alguns entrevistados.

[...] você tem pressões psicológicas que esse contrato pode ser rompido a qualquer momento. Você sabe que hoje consegue trabalho, mas amanhã não. Se houver rescisão do contrato por parte do empregador você fica muito vulnerável porque você não tem um aparato Constitucional. Não sei se há, isso não é passado para a gente, mas a forma que é passada é que nós é que ficamos à mercê desse contrato (Pedro, professor).

É o assédio né, assim... Por exemplo por você ser contratado você ter que fazer certas coisas que é meio complicado né?! (José, inspetor de alunos).

O contrato é a não estabilidade. É ruim. Isso é que mais pesa né?! Às vezes você fica doente e fica muito preocupado que você precisa trabalhar que o contrato tá ali e é uma instabilidade a todo tempo (Laura, professora).

[...] outro aspecto negativo é a questão da desigualdade que muitas vezes acontece, ocorre dentro de algumas unidades. Desigualdade no sentido de trabalhar muito, o contratado preenche toda a carga horária. Não só a questão da carga horária, mas muitas coisas é colocado para o contratado fazer, porque sabe-se que não é um vínculo permanente, então normalmente as pessoas que são contratadas, os profissionais que são contratados têm um certo receio que esse contrato seja cancelado e acabamos fazendo coisas a mais, pelo menos eu vejo dessa forma (Luana, professora).

Em seguida os entrevistados foram questionados sobre quais são diferenças que existiam, na opinião deles, entre ser contratado e ser concursado. As novidades trazidas, que não foram explicitadas como aspectos negativos da contratação temporária, têm relação com a não participação dos contratados nas questões coletivas (não poder fazer greve e não poder participar dos processos de consulta ou dar opiniões em reuniões) e de como são vistos como inimigos que retiram a vaga dos concursados. Essa posição segrega ainda mais os contratados, reforça sua condição de força de trabalho, exclusivamente, e intensifica a “dessubjetivação de classe” apontada por Alves (2011, p. 14) como o processo de corrosão dos coletivos de trabalho ocasionado pela desvalorização das práticas coletivas, dos ideais de solidariedade coletiva e da perda dos espaços públicos para a formação de consciência de classe, conforme evidenciado nas falas de alguns entrevistados.

Depende do local que você trabalha. Já trabalhei em escola que determinada reunião ou decisão não podíamos opinar, carga horária na maioria das vezes bem maior que concursados, período de greve ser discriminada por não fazer, melhor não poder fazer a greve (Suzana, professora).

[...] assim, hoje em dia não vejo diferença não. Eu tive aqui problemas no início mesmo, assim que entrou aqui eu acho que tava todo mundo muito fresquinho. Acho que tinha muita gente na época tava entrando, iniciando sua carreira na educação há pouco tempo e também na educação pública, concursado. Então eles viam a gente como... assim... tá prejudicando meus amigos que estão na fila e passaram. A gente às vezes escutava gracinha aqui... gracinha ali... tinham professores que realmente falavam: olha meu amigo tá na fila esperando você sair, você não sai, mas eu acho que isso não compete a gente né?! eu acho que assim, [...] eu não vou falar então me tira, eu não vou sair e também compete a quem passou lutar por sua vaga né?! (Bianca, professora).

Embora tenhamos a mesma função, por parte de alguns colegas. Eu mesma já passei por umas situações assim meio constrangedoras de estarmos na sala dos professores e colegas virem conversar, de repente, quando souberam que eu era contratada parece que se afastaram. Eles têm a mentalidade de que parece que o contratado é algo inferior (Luana, professora).

Na investigação sobre o relacionamento com os gestores, todos eles informaram que hoje não enfrentam problemas na relação, sendo bem tratados tanto na Unidade que atuam hoje quanto nos outros lugares em que passaram. Porém, ao serem indagados se já ouviram falar de alguma história de colegas que tiveram problemas com os gestores, dois dos entrevistados informaram que souberam de colegas que foram desrespeitados e sofreram pressão psicológica por parte da gestão.

Considerando já essa possibilidade de um maior assédio sofrido pelos contratados, procuramos entender se, e como, esses profissionais buscam melhorias para as suas condições de trabalho e se possuem alguma relação com o sindicato. Dos sete entrevistados, apenas um deles é sindicalizado pelo colégio particular que atua, muitos desconhecem qual sindicato lutaria por suas causas e a quem recorrer em casos de injustiça ou busca de melhorias, justificando que seu vínculo é transitório, conforme colocado pelo professor Pedro, “eu acho que não tem um sindicato que representa

essa classe né, eles não lutam realmente pelo direito dos contratados... é uma passagem, então isso é também uma das coisas bem negativas porque você não encontra apoio em ninguém [...]”.

Essas falas reforçam o enfraquecimento dos coletivos de trabalho e a colonização do tempo livre pelo tempo de trabalho (Alves, 2011) que colocam esse trabalhador focado na luta pela sobrevivência, sendo a melhoria de condições um aspecto secundário. Déjours (1998) também vai colocar que essa fragilidade do vínculo e a insegurança quanto ao devir vão favorecer a desmotivação, a desmobilização e o desencorajamento na busca por acesso aos seus direitos cívicos.

Dessa forma, para esse trabalhador o contrato é a possibilidade de sobrevivência e suas condições são uma realidade dada sem possibilidade de alterações, em que cabe a ele aceitar ou não as regras do jogo, conforme evidenciado em algumas falas dos entrevistados.

**Laura:** [...] eu nunca pensei porque o nosso contrato é taxativo, as regras estão ali, tá no edital. Se você não concorda, não faça. Não é uma questão de direitos, está ali. Como é um contrato para prestação de serviço ou você faz ou você não faz, ou você concorda ou você discorda.

**Pesquisadora:** Então não tem nem esse exercício de ah... vamos tentar...

**Laura:** Não, cidadania não. É o que tá ali e é a resposta que a gente vai ter (Laura, professora).

**Bianca:** Todos os lugares que eu trabalhei como contrato eu sempre ganhei menos que os concursados. Eu acho muito injusto, mas eu também sempre falo assim, o que seria justo? Porque quase todos os lugares que eu trabalhei existia uma lista de espera né, então porque eles colocam o contratado né, para pagar menos. Aí eu já fui questionada por amigos pessoais, porque você aceita então?! Porque a gente precisa trabalhar, não abre concurso né?! Então assim, a gente gostaria que fosse tudo igualado porque a gente trabalha tanto quanto todo mundo, entendeu, assim, a gente gostaria, mas entre gostaria e ser... [...] não existe nenhum sindicato que apoie os contratados. Eu não sou

muito ligada em sindicato não, [...] então, assim, eu não conheço nenhum sindicato que seja a favor ou vá fazer algo pelo contratado pelo contrário, até onde eu sei o pouco que eu sei [...] eles são é mesmo contra a gente pra tirar mesmo a gente, eu sempre falo a gente só quer trabalhar [...].

**Pesquisadora:** O pessoal tava falando sobre essa questão da diferença da remuneração em relação aos concursados.

**Bianca:** Pois é... eu estava até falando sobre isso. Eu penso assim... quando nós fomos assinar o contrato já estava lá especificando quanto você ia ganhar, você aceita se você quer. Eu sempre falo isso e é questão de toda educação, que tem professores que reclamam muito do salário do professor, tem que reclamar mesmo, tem que reivindicar mesmo, mas todos os professores sabem quanto vai ganhar, entendeu?! Então assim, você aceita sim ou não (...) aí tipo eu acho que você tem que lutar para melhorar a sua vida [...] aqui quando a gente assinou o contrato a gente sabia, eu, pelo menos, acho que não é coerente numa mesma instituição duas pessoas com o mesmo cargo, professores, e aí dois salários diferentes, mas aí eu acho que não cabe a mim porque infelizmente o contratado não pode fazer nada, não pode fazer greve e quando a gente precisa a gente se submete. (Bianca, professora).

O penúltimo ponto de investigação foi sobre os planos desses profissionais para quando o contrato acabar. Apenas dois entrevistados colocaram a possibilidade de tentar concursos públicos, os demais expuseram que vão buscar oportunidades na rede privada, outros contratos com municípios ou investirão em seus negócios. A percepção que tivemos quando fizemos essa pergunta foi que os entrevistados se mostraram frustrados pelo término do vínculo, mas que ao mesmo tempo a vida precisava seguir sem maiores expectativas de oportunidades com melhores condições, conforme evidencia o professor Pedro em sua fala.

**Pedro:** Olha, na realidade, assim, eu faço planos em cima daquilo que eu vivo. Né, assim, eu sou consciente que esse contrato ele pode acabar então daí por diante eu começo a fazer planos até o último dia.

**Pesquisadora:** Você está vivendo um dia de cada vez, né?!

**Pedro:** É assim que eu vivo sempre. Porque eu posso pensar alto, pode acontecer. Mas eu ainda não estou vivendo aquele momento, então eu sou bem pé no chão, mas assim..., por exemplo, eu passei em três concursos públicos, eu posso ser chamado ou posso não ser chamado por conta das crises do Estado e dos municípios, uma coisa eu sei que eu vou sobreviver. É o jeitinho brasileiro (Pedro, professor).

Como última pergunta do roteiro, questionamos os entrevistados quanto ao que mudaria na vida deles se tivessem o vínculo de estatutário na FAETEC. Os cinco professores participantes responderam que ser concursado lhes proporcionaria a possibilidade de trabalhar menos, referindo-se às atividades paralelas que desenvolvem para compor a renda pessoal. Além disso, houve a fala de uma professora enfatizando que também lhe traria mais segurança e autoestima profissional, conforme relatado abaixo.

[...] me traria segurança, autoestima profissional também. Ela é elevada porque apesar de sermos todos profissionais, mas sempre acontece de você passar por uma situação e aquilo querendo ou não mexe com a tua estima. Você sente inferior em algumas vezes sim, por mais que os colegas de trabalho te abracem e você sinta que é uma família chega uma hora que aquilo vai acabar (Luana, professora)

Gostaríamos de destacar, também, nossa impressão de uma maior alienação dos instrutores comparado com os professores quanto às condições do contrato. Ambos não sabiam informar se havia diferenças entre a remuneração deles e dos concursados e quais direitos eram distintos em cada tipo de vínculo. É possível que o fato de trabalharem nos cursos profissionalizantes, cujos profissionais que atuam são, em sua grande maioria, contratados e instrutores de nível médio técnico, contribua para esse desconhecimento. Além disso, pela formação que detém, complementam renda trabalhando em empresas, dessa forma, o mercado é a segunda referência que



possuem, conforme podemos identificar na fala do instrutor Francisco, quando questionado se faria concurso para a FAETEC.

**Francisco:** Ia depender muito dos benefícios que ela poderia me trazer. Se eu ver que não traria nenhum benefício...

**Pesquisadora:** É porque o concursado realmente tem mais benefícios... Tem passagem, tem salário maior, estabilidade, plano de cargos e salários etc.

**Francisco:** Se for assim mesmo e estiver dentro dos meus padrões eu aceitaria sim fazer um concurso me candidatar a vaga. [...] o problema da FAETEC é o seguinte ela não consegue segurar seus funcionários. Já conheci milhões de funcionários bons mesmo engenheiro, técnico, mas infelizmente, ela perde para o mercado de trabalho aqui fora (Francisco, instrutor).

Por fim, na conversa com a professora Laura sobre os planos para o futuro, ela destacou querer fazer concurso e que está estudando para isso. Nesse ponto a questionamos sobre a percepção que possui quanto ao número de vagas abertas para concurso e a contratação temporária como uma estratégia da administração pública para ocupar as vagas que existem. Ela concorda que houve uma redução significativa do número de vagas ofertadas por concurso público e que isso ocorre, na percepção dela, tanto por uma questão de economia, porque se paga menos aos contratados, quanto pela ideologia dominante, que vê no contratado uma maior possibilidade de manipulação.

**Laura:** Eu tô estudando. Eu quero ser concursada e tô aí estudando, aprimorando cada vez mais. Não estagnei não, tô buscando mais e mais.

**Pesquisadora:** Porque hoje a gente percebe que acaba sendo uma estratégia da administração pública de fazer contratos do que necessariamente abrir concurso, então realmente tem pouquíssimas vagas

**Laura:** É realmente o Estado, antes, ainda era um pouco melhor o concurso hoje a gente vê que tá acabando cada vez mais por conta que eles economizam, a gente não é regido nem pela CLT, a gente não pode reivindicar direitos que estão na CLT porque o nosso contrato não é... e a

gente assinou concordando que as regras seriam aquelas lá [...]. Mas é uma questão da ideologia também, você é contratado e essa questão é muito mais fácil te tirar de jogo, rescindirem seu contrato dizendo que é um interesse da administração pública, quando você é concursado, eles não podem calar a voz de um concursado que está ali pleiteando um direito dele e com a gente é fácil tirar . É uma questão econômica, mas é muito mais uma questão de ideologia e forma de pensar mesmo. [...].

A realização das entrevistas nos possibilitou observar a realidade dos contratados para além das condições explicitadas nos documentos. A precarização do homem que trabalha exposta conceitualmente por Dejours (1998), Alves (2011) e Antunes (2005 e 2007) foi constatada nas falas dos entrevistados quando evidenciaram a necessidade de trabalhar em mais de um lugar, tendo em vista a baixa remuneração que recebem, o assédio e a pressão psicológica sofrida pela fragilidade em que o vínculo os coloca, a falta de mobilização coletiva na busca por melhores condições de trabalho, dada a falta de tempo, o desconhecimento de um sindicato que lute por eles e a insegurança de manter o emprego, se forem vistos como questionadores.

Muitos dos entrevistados demonstraram não estar alheios à estratégia da administração pública de privilegiar os vínculos temporários como meio de garantir a mão de obra mais barata e mais “flexível”, mas ao mesmo tempo se sentem impotentes para mudar essa realidade, uma vez que a necessidade de sobrevivência se sobrepõe à luta por condições melhores.

### **Como resistir diante de um contexto de desabilitação de direitos? Reflexões acerca do cotidiano laboral de trabalhadores e trabalhadoras terceirizados de uma universidade pública brasileira**

Serão apresentados aqui, dados de uma pesquisa cujo objetivo principal foi analisar criticamente os limites e possibilidades de resistência e enfrentamento por parte de

trabalhadores e trabalhadoras em contextos laborais atravessados pela prática da terceirização. Neste sentido, o estudo em questão foi realizado com treze sujeitos, dez mulheres e três homens, com vínculo contratual terceirizado que prestavam serviços para uma universidade pública brasileira. Os sujeitos envolvidos tinham idade entre 30 e 60 anos, ensino médio completo e um período mínimo de três anos de trabalho na instituição, alocados em dois de seus principais centros e unidades internas. Todos faziam parte dos setores de limpeza, exercendo o cargo de auxiliar de serviços gerais. As intervenções metodológicas aconteceram durante o primeiro e o segundo semestres do ano de 2016, no próprio local de trabalho dos subcontratados. Os participantes assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) no qual estava expresso o caráter voluntário e anônimo da participação na pesquisa. Ressalta-se que os sujeitos envolvidos optaram pela não gravação de suas falas durante os encontros e entrevistas na intenção de preservarem seu anonimato e evitarem constrangimentos futuros diante de sua realidade laboral.

Foram organizados 10 encontros coletivos com os trabalhadores e trabalhadoras assim como algumas entrevistas semiestruturadas (realizadas com sujeitos que não sentiam-se à vontade para participar de discussões coletivas). Conduzidas individualmente e com duração de uma hora a uma hora e meia, tais entrevistas tiveram todo o seu conteúdo verbalizado transcrito e posteriormente analisado por dois pesquisadores (um deles, autor deste ensaio). Vale ressaltar que a temática dos encontros era definida em conjunto com os sujeitos participantes, de acordo com seu interesse e afetações cotidianas relacionadas ao seu contexto de trabalho. Para a análise das sinalizações obtidas tanto nos encontros coletivos quanto nas entrevistas individuais foi escolhido o método de Análise de Núcleos de Sentido (ANS), desenvolvido por Mendes (2007). Esse método revela-se como uma adaptação da técnica de Análise de Conteúdo por categorias desenvolvida por Bardin nos anos 1970. Nele, a recorrência dos temas oriundos dos encontros e entrevistas representou o principal critério para a formação

de categorias e núcleos de sentido baseados nas verbalizações dos sujeitos participantes.

Desta forma, observa-se que os encontros coletivos organizados com os/as participantes da pesquisa representaram espaços nos quais era possível falar livremente acerca das vivências, afetos e sentimentos relacionados ao trabalho e aos impactos deste fazer em suas vidas. Tais características fazem ressonância com a noção de espaços públicos de discussão no trabalho cuja dinâmica permite a livre circulação da palavra, o debate, a construção da confiança entre os sujeitos a partir da expressão coletiva do sofrimento e as possibilidades de elaboração e transformação do mesmo (Dejours, 2012; 2007; Martins & Mendes, 2012).

Aqui, parte-se da noção de trabalho enquanto modos de sentir, pensar e agir que estão para além de prescrições, manuais e regras laborais. Trata-se de um processo no qual a subjetividade coloca-se à prova constantemente, cujo desenrolar incita movimentos de criação e invenção (Mendes, 2007; Dejours, 2004). Em consonância, Pujol (2015) afirma que a força criativa que surge nas situações de trabalho exige que o sujeito supere as técnicas e a rotina, para que este excesso as renove. A dimensão criativa do trabalho, nesse sentido, caminha na contramão de uma mera obediência e repetição às prescrições técnicas e normativas.

Assim, observa-se que as sinalizações produzidas nos encontros coletivos, assim como o conteúdo das entrevistas, revelam que os sujeitos subcontratados estão envolvidos em um contexto de trabalho precarizado em diferentes níveis, no qual predominam formas, normas e práticas laborais instituídas que, em relação umas com as outras, abafam as possibilidades vivas do fazer singular e da mobilização coletiva, oferecendo aos sujeitos um cotidiano com normas fixas, excludente, regular, prescritivo e linear, delimitando claramente um campo restrito de possíveis que mantém a continuidade de sua lógica e funcionamento. Tais sinalizações fazem ressonância com outras pesquisas

desenvolvidas com subcontratados de universidades públicas como, por exemplo, os estudos de Guimarães Junior & Ferreira (2018), Barbati *et al.* (2016) e Costa (2004; 2008).

No contexto da pesquisa em questão, observou-se a prevalência de normas rígidas, regras fixas, práticas instituídas e atividades rotineiras (já conhecidas e repetidas religiosamente pelos subcontratados em seu cotidiano) que dificultam a construção e emergência de laços de cooperação e confiança entre pares assim como de possíveis movimentos de mobilização e deliberação coletiva no trabalho. Entre tais tarefas, a limpeza de salas, corredores e outros espaços da universidade destacam-se por estarem atravessadas e ritmadas pelo movimento dos ponteiros do relógio que, em seu exercício, marca a cadência do cotidiano laboral desses trabalhadores e trabalhadoras, cujas tarefas são executadas em tempo e espaço rigidamente controlados por seus superiores.

Dinâmica cujas possibilidades de desvio, criação, e para o exercício da capacidade normativa dos sujeitos - aqui considerada enquanto processo de saúde<sup>6</sup> -, invenção e afirmação de formas singulares de trabalhar são abafadas e estão constantemente acompanhadas pela hegemonia da fixidez normativa do funcionamento do local e pela rigidez da norma que - mesmo sem ser dita ou estar materializada em manuais ou relatórios - dita e faz reproduzirem o “jeito que se trabalha” enquanto subcontratado na universidade. Uma vez obstruída a capacidade normativa dos sujeitos pela insistência em seguir normas fixas e/ou pela desistência da aposta em formas de vida e trabalho singulares, tem-se um horizonte de possíveis vivências de sofrimento e quadros de adoecimento no trabalho.

---

<sup>6</sup> Na pesquisa em questão, considera-se a noção de saúde enquanto permanente movimento instaurador de novas normas, enquanto normatividade vital (Canguilhem, 2009; Safatle, 2011). Como a capacidade de questionar normas *a priori*, usuais, já conhecidas, fixas e determinadas num movimento que fundamentalmente propõe reconfigurações a partir da invenção de normas outras para a existência. Saúde enquanto invenção e, no limite, criação. Neste sentido, entende-se que “o que caracteriza a saúde é a possibilidade de ultrapassar a norma que define o normal momentâneo, a possibilidade de tolerar infrações à norma habitual e de instituir normas novas em situações novas” (Canguilhem, 2009, p. 77).

Os principais resultados do estudo apontam que os trabalhadores e trabalhadoras subcontratados são dotados de invisibilidade e vivenciam situações de exclusão, discriminação e outras injustiças no cotidiano da universidade. A falta de reconhecimento pelo seu fazer acompanhada dos atrasos salariais, da sobrecarga de atividades e das más condições estruturais de trabalho se apresenta como uma das sinalizações mais críticas obtidas durante os encontros e entrevistas, caracterizando um contexto de precarização do trabalho em suas múltiplas dimensões.

Em paralelo, discriminações de cunho étnico-racial também estiveram presentes nos relatos dos sujeitos participantes. Tal sinalização aponta para uma necessária discussão sobre questões étnico-raciais e questões de gênero nos contextos de trabalho, principalmente sobre os atravessamentos que estão no entorno do fato de ser mulher e/ou ser negro nestes cenários. Santos, Diogo e Schulman (2014), ao analisarem a tríade trabalho-gênero-raça diante do fenômeno da precarização do trabalho, reafirmam a - cada vez mais viva - dinâmica social responsável pela criação de um não lugar destinado a mulheres, negros e, particularmente, às mulheres negras nos contextos laborais. Observa-se que este não lugar está acompanhado, entre outros diversos fatores, de menor nível de remuneração, menores chances de promoção e mobilidade social, e piores condições de trabalho.

A partir desta análise, não causa espanto o fato de que quase a totalidade dos subcontratados participantes da pesquisa era negra e que suas queixas e lamentos eram (e ainda são) por muitas outras vozes evocados. Tais questões nos reclamam atenção desde muito tempo e sua permanência no seio social nos dá pistas de que, por exemplo, a terceirização no Brasil – assim como outras formas de trabalho precarizado – tem raça e gênero. Sabe-se que é preciso falar, escrever, pensar, refletir e agir sobre isso. No presente ensaio, afirma-se a pertinência e urgência destas temáticas serem trabalhadas e mais bem consideradas nos campos epistemológicos que se dedicam à produção de conhecimento acerca da relação entre trabalho e subjetividade/ trabalho

e saúde para que seus desdobramentos teórico-práticos estejam atrelados à garantia de direitos trabalhistas e à afirmação de uma vida digna em suas mais amplas e íntimas dimensões.

Em contrapartida às sinalizações mencionadas, alguns outros sujeitos relataram que o modo como se relacionam com os alunos e alunas da graduação representa fonte de prazer e bem-estar diante das adversidades do seu contexto laboral. Revelam que o reconhecimento pelo trabalho que fazem advém menos de seus superiores/chefia e mais dos próprios estudantes da universidade. Contam que se sentem reconhecidos pelo trabalho que realizam, principalmente, quando alunos e alunas elogiam a limpeza das salas ou agradecem por algum serviço prestado.

Neste sentido, considerando o contexto e a realidade dos trabalhadores e trabalhadoras em questão, haveria espaço para outros possíveis? Seria possível identificar uma brecha através da qual podem se engendrar ações de enfrentamento e dispositivos de ruptura diante dessa lógica normativa e excludente observada nas relações de trabalho precarizado da universidade? No âmbito dessas indagações, por fim, poderíamos nos questionar: como os sujeitos subcontratados poderiam, então, se engajar coletivamente em movimentos de resistência que estejam a favor de formas de vida e trabalho pautadas na ética e na dignidade da vida?

Entre os resultados da pesquisa, observa-se que, mesmo imersos em um contexto marcado pela precarização do trabalho evidenciada na prevalência de normas fixas, formas de exclusão e ameaça de direitos no trabalho, os sujeitos subcontratados encontram veredas e brechas para a criação de formas de resistência que estão à favor de modos de trabalho mais dignos e da vida em seus aspectos ético-políticos. Brechas para a invenção de novas normas, de uma normatividade outra, para a criação de outras possibilidades normativas. Brechas, portanto, de saúde. Resistências enquanto movimentos apesar-de-tudo.

Um dos exemplos desta dinâmica é a criação da Associação dos Trabalhadores Terceirizados da UFRJ (ATTUFRJ), articulada e organizada pelos próprios sujeitos subcontratados, que afirma a potência de ações de resistência no contexto da universidade. Germinada no seio das reivindicações desses sujeitos por melhores condições de trabalho, esta associação visa a promoção de maior visibilidade para suas questões e objetiva catalisar ações que garantam o cumprimento de direitos trabalhistas para esses trabalhadores e trabalhadoras.

Como efeitos desta iniciativa, foram observadas importantes conquistas como o recebimento de salários atrasados, certa diminuição da carga horária de trabalho, campanhas de arrecadação de alimentos para os seus integrantes e maior aproximação nos diálogos com a Reitoria e outras instâncias da universidade. Tais avanços trazem pistas sobre a potência - tida como adormecida - das formas de resistência e dos movimentos coletivos no trabalho diante da precarização naturalizada e re-produzida nos contextos laborais da contemporaneidade.

Diante desse mosaico, e a partir do exemplo da criação da associação pelos/dos subcontratados, as formas de resistência podem ser entendidas como "linhas desobedientes que problematizam os princípios de ordenação e conservação da vida" (Heckert, 2014, p. 473). Que problematizam a fixidez do funcionamento de determinados contextos nos quais seja mais difícil vislumbrar horizontes de mudança, ajustes criativos e reconfigurações. Como no caso da dinâmica laboral dos subcontratados da universidade que, em seu cotidiano regular, torna mais nebulosa e opaca a consideração e visualização de possibilidades de transformação.

Baseado neste esforço desobediente, entende-se que o contexto laboral da universidade - especificamente a realidade de trabalho dos sujeitos subcontratados - revela-se como um campo de forças nos quais podem ser produzidas repetições das práticas que se encontram cristalizadas em sua vigência ou, em contrapartida, ações de



criação de processos insurgentes que venham afirmar outros modos de existir, de viver e de trabalhar. Assim, os movimentos de resistência orbitam em torno de tal invenção, no caminho contrário ao da naturalização que tenta impossibilitar aos sujeitos o processo de resistir e, de maneira subjacente, re-existir.

### **A polimorfia do processo de precarização social do trabalho: articulação entre práticas de pesquisa**

No exercício reflexivo diante dos estudos apresentados, observamos que ambos possuem importantes pontos de interseção e evidenciam a polimorfia - ou seja, diferentes formas e modos - do processo de precarização do trabalho nos diferentes contextos analisados. De maneira convergente, os resultados de ambos apontam que os contextos de trabalho e a forma como se dá a sua organização – tanto dos sujeitos com vínculos laborais temporários quanto dos subcontratados – são fatores que produzem vivências de sofrimento subjetivo nos trabalhadores e trabalhadoras observados; a flexibilização e a debilidade dos vínculos trabalhistas são aspectos que delimitam dinâmicas laborais voláteis, efêmeras e pautadas, muitas vezes, pelo sentimento constante de “não pertencimento” por parte desses sujeitos; e as dificuldades e obstáculos encontrados pela classe trabalhadora para a formação de movimentos e ações coletivas de resistência contra a precarização, dominação e sofrimento nesses contextos.

Formas de precarização do trabalho foram evidenciadas em ambos estudos que, submetidos à análise em questão, apresentaram também algumas especificidades em sua correlação. Dentre os professores com contratos temporários, observa-se que os Estados viabilizam a precarização do trabalho nas contratações temporárias de diversas formas: pelo longo tempo que mantém vinculados os trabalhadores nesse tipo de contratação; pela omissão de regulamentação quanto a direitos e garantias sociais (férias, décimo terceiro, adicionais e insalubridade e periculosidade, licenças sem perda

de remuneração etc.); pelas possibilidades de rescisão contratual por conveniência da administração pública, sem previsão de pagamento de indenização; pela maior exposição dos trabalhadores a situações de assédio e segregação; e redução das possibilidades de mobilização e participação nas decisões coletivas. Percebe-se que esse fenômeno não é pontual ou restrito a poucos Estados, apesar de uma ausência maior de regulamentações quanto a direitos e garantias sociais nos Estados das regiões Norte e Nordeste. Revelou-se que, em maior ou menor grau, a grande maioria dos Estados adota termos em suas legislações que expõem os contratados temporariamente a situações de precarização do trabalho. .

Já na consideração do cotidiano laboral dos trabalhadores e trabalhadoras terceirizados da universidade, observa-se que a dimensão do trabalho precarizado encontra-se em diversos aspectos do contexto observado. Por um lado, é possível observar formas de controle e dominação materializadas na rigidez das prescrições das tarefas a serem cumpridas pelos subcontratados, nos processos de vigilância, exclusão e invisibilidade que atravessam seu cotidiano e o modo como seus direitos trabalhistas são constantemente desrespeitados, seja por atrasos salariais ou pelas “empresas fantasmas” que desaparecem de forma repentina sem deixar rastros sobre seu paradeiro. Tais dispositivos de captura produzem vivências de sofrimento que, como parte de uma dinâmica marcada por medos e constantes ameaças de punições ou demissão, são silenciadas e pouco compartilhadas pelos/entre os subcontratados. Também foi possível observar que esses sujeitos se mobilizam com diferentes formas de resistência diante dessa realidade: produzindo mecanismos de defesa contra o sofrimento, como maneira de buscar não adoecer; pelo envolvimento de caráter político em movimentos coletivos de lutas em prol da garantia de seus direitos; e até mesmo nos possíveis quadros de adoecimento que, no limite, representam também uma forma extrema de resistir ao trabalho extremamente precarizado. Resistências sempre singulares, de diferentes tipos, que se colocam em jogo em meio aos diversos dispositivos de controle e dominação presentes no contexto da universidade.

Identificou-se também que os subcontratados se sentem mais reconhecidos no trabalho pelos estudantes do que por outros profissionais. Essas trabalhadoras e trabalhadores, portanto, atribuem valor ao seu fazer cotidiano quando afirmam que suas funções são indispensáveis para a continuidade das atividades de ensino, aprendizagem e produção de conhecimento da instituição.

Observou-se, desta maneira, tanto pontos de interseção quanto especificidades de cada estudo apresentado de modo que seus resultados evidenciam diferentes facetas do processo de precarização social do trabalho. Formas e modos de trabalho precarizado que, de acordo com o que anteriormente foi aqui apresentado, podem ser intensificados por meio da propagação e consolidação dos fundamentos da recém aprovada Reforma Trabalhista no contexto trabalhista brasileiro.

## **APONTAMENTOS FINAIS**

Com o objetivo de desenvolver uma reflexão crítica acerca da articulação entre a chamada Reforma Trabalhista e o fenômeno da precarização social do trabalho, particularmente no que tange aos seus efeitos subjetivos para a classe trabalhadora, observamos que as pesquisas aqui apresentadas possuem relevantes pontos de interseção. A saber: seus resultados apontam que os contextos de trabalho e a forma como se dá a sua organização – tanto dos sujeitos com vínculos laborais temporários quanto dos subcontratados – são fatores que produzem vivências de sofrimento subjetivo nos trabalhadores e trabalhadoras observados; a flexibilização e a debilidade dos vínculos trabalhistas são aspectos que delimitam dinâmicas laborais voláteis, efêmeras e pautadas, muitas vezes, pelo sentimento constante de “não pertencimento” por parte desses sujeitos; e as dificuldades e obstáculos encontrados pela classe trabalhadora para a formação de movimentos e ações coletivas de resistência contra a precarização, dominação e sofrimento nesses contextos.

Conforme vimos, por exemplo, no campo formal, os trabalhadores contratados temporariamente estão sujeitos às condições de trabalho adversas, uma vez que ficam vinculados à esse tipo de contratação por bastante tempo (acima de dois anos, inclusive, que é o prazo máximo da CLT para esse tipo de vinculação) sem fundo de garantia, com remuneração inferior a dos estatutários, com supressão de diversos direitos e garantias sociais básicos (férias, 13º salário, adicional noturno etc.), sem possibilidade de afastamento em caso de doença e com possibilidade de rescisão contratual por conveniência da administração pública, aspecto bastante subjetivo e passível de ser utilizado como ferramenta de assédio, sem que seja paga qualquer indenização por isso. Neste sentido, a Reforma Trabalhista parece ampliar desregulamentações, uma vez que as contratações de forma intermitente inviabilizam, também, o acesso da classe trabalhadora a diversos direitos e garantias sociais, visto que a vinculação trabalhista é efêmera (contratações por horas de acordo com a demanda) e o adoecimento é impensável, uma vez que os sujeitos só são remunerados pelo tempo trabalhado.

Os relatos dos trabalhadores e trabalhadoras participantes das pesquisas também se tornam fonte de reflexão acerca do que se pode esperar para um conjunto ainda maior de sujeitos submetidos aos novos termos da legislação trabalhista, uma vez que a remuneração passa a ser incerta (contratos intermitentes) e estes precisarão se desdobrar em mais atividades "extras" para garantir sua subsistência. As inúmeras pressões e vivências de sofrimento experienciadas pela possibilidade de rescisão contratual de forma repentina, poderão ser uma realidade dos trabalhadores contratados nos termos da Reforma Trabalhista tanto pela via dos contratos intermitentes quanto pela possibilidade dos "acordos" individuais entre patrões e empregados, além da redução nos ganhos da rescisão contratual efetuada pela facilidade da demissão por "comum acordo", que reduz à metade do valor a ser pago pelo aviso prévio e pela indenização sobre o saldo do fundo de garantia, além do acesso a apenas 80% do valor dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de

Serviço – FGTS (Brasil, 2017, Art. 484 A). Estes e outros exemplos servem de subsídio para a constatação de que os fundamentos da chamada Reforma Trabalhista aprofundam o cenário de precarização social do trabalho no contexto brasileiro e estão acompanhados, conseqüentemente, de efeitos deletérios para a classe trabalhadora no que tange, particularmente, aos seus mecanismos de proteção social, saúde e organização coletiva.

A partir das reflexões aqui desenvolvidas, e também da consideração das tendências político-econômicas da atual conjuntura trabalhista do Brasil, constata-se que o horizonte para o qual as relações de trabalho caminham possui uma configuração de caráter ainda mais precarizado. Recentes “reformas”, mudanças na legislação e outros movimentos de transformação tidos como elementos constituintes de um percurso evolutivo e de um caminho de desenvolvimento das relações de trabalho em âmbito nacional não passam de simulacros desenvolvimentistas que acentuam os efeitos da precarização do trabalho e aumentam as possibilidades e maneiras de exploração da força de trabalho de milhares de trabalhadores e trabalhadoras. Processo este que vem acompanhado da crescente desabilitação e desmonte de direitos historicamente conquistados por um conjunto de lutas da classe trabalhadora.

Observa-se, portanto, que as recentes decisões jurídicas relacionadas à aprovação da “terceirização sem limites” e a “reforma” das leis trabalhistas do país e o crescente alinhamento da esfera pública às condições de trabalho da esfera privada são fatores que evidenciam este movimento. Diante do solo não propício para a germinação dos coletivos de trabalho e laços de confiança, apoio e solidariedade entre a classe trabalhadora, os movimentos de resistência e enfrentamento para com as lógicas vigentes representam o adubo necessário para que floresçam ações destinadas à afirmação e garantia de direitos, e à reconfiguração dos campos normativos cuja função é observada nas formas flexíveis de precarização, dominação, exclusão e sofrimento no trabalho.

Assim, recomenda-se, com base no presente estudo, que outras pesquisas acadêmicas sejam dedicadas à observação dos efeitos do recente projeto da Reforma Trabalhista em diferentes cenários, com diferentes populações, para que possam auxiliar no avanço científico sobre o tema. Observa-se que as pesquisas aqui apresentadas abrangem apenas conjuntos de trabalhadores e trabalhadoras terceirizados e temporários. Sugere-se, desta maneira, que futuras pesquisas sejam realizadas também com sujeitos que possuem outros tipos de vínculos empregatícios, para além da dinâmica subcontratual da terceirização, de modo a permitirem a observação dos efeitos do processo de precarização social do trabalho na contemporaneidade e da propagação dos postulados da Reforma Trabalhista de forma mais ampliada.

## REFERÊNCIAS

- Aguiar, Adriana (2018). *Reforma trabalhista não gerou volume de empregos esperado*. Recuperado em 20 novembro, 2018 de: <https://www.valor.com.br/legislacao/5969407/reforma-trabalhista-nao-gerou-volume-de-empregos-esperado>.
- Alves, Giovanni (2011). Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório: o novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha. *Estudos do Trabalho*, V(8), 1-31.
- Alves, Giovanni (2007). *Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho*. Londrina: Praxis; Bauru: Canal, 6.
- Antunes, Ricardo & Druck, Maria (2015). A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. *O Social em Questão*, 18(34), 19-40.
- Antunes, Ricardo (2005). *O caracol e sua concha*. São Paulo: Boitempo.

Barbati, Vinicius; Henriques, Flavio; Guimarães Junior, Sergio, & Ferreira, João Batista (2016). Capturas e resistências à terceirização: estudo com trabalhadores de uma universidade pública. *Revista Trabalho (En)Cena*, 1(2), 110-127.

Baruco, Grasiela C. D. C. (2005). *Do consenso keynesiano ao pós-consenso de Washington*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, MG, Brasil.

Braga, R. (2015). *A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista*. São Paulo: Boitempo.

Brasil (2017). Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Recuperado em 20, outubro 2018 de: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho-2017-785204-publicacaooriginal-153369-pl.html>.

Brasil (1995). *Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado*. Brasília: Mare.

Canguilhem, Georges (2009). *O normal e o patológico* (6a ed). Rio de Janeiro: Forense Universitária.

Castel, Robert (2009). *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes.

Costa, Frederico L. (2009). Bases teóricas e conceituais da reforma dos anos 1990: crítica do paradigma gerencialista. *Revista Brasileira de Administração Política*, 2(2), 79-103.

Costa, Fernando (2008). *Moisés e Nilce: retratos biográficos de dois garis. Um estudo de psicologia social a partir de observação participante e entrevistas*. Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.

Costa, Fernando (2004). *Homens invisíveis: relatos de uma humilhação social*. São Paulo: Globo.

Dejours, Christophe (2012). *Trabalho vivo, Tomo I, Sexualidade e trabalho*. Brasília: Paralelo 15.

Dejours, Christophe (2007). A psicodinâmica do trabalho na pós modernidade. In Ana M. Mendes, Sorays Martins e Emílio Facas (Orgs.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho* (pp. 13-26). Brasília: Paralelo 15.

Dejours, Christophe (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Produção*, 14(3), 27-34.

Dejours, Christophe (1999). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV.

Dejours, Christophe (1998). Centralité ou déclin du travail? In Josiane Boutet, Henri Jacot, Jacques Kergoat, & Danièle Linhart (Dir.). *Le monde du travail* (pp. 40-49). Paris : La Découverte.

Druck, Maria (2011). Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Caderno CRH*, 24(1), 35-54.

Druck, Maria (2016). A terceirização na saúde pública: formas diversas de precarização do trabalho. *Trabalho, Educação e Saúde*, 14(supl.1), 15-43.



Druck, Maria (2013). A precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores. In Ricardo Antunes. *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II* (pp. 55-73). São Paulo: Boitempo.

Galeazzi, Irene (2006). Precarização do trabalho. In Antônio D. Cattani & Lorena Holzmann (Orgs.). *Dicionário de trabalho e tecnologia* (pp. 259-265). Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: UFRGS.

Guimarães Junior, Sergio D. & Ferreira, João B. O. (2018). Sujeito em terceiro plano: uma reflexão crítica acerca da articulação entre a dinâmica da terceirização e processos de subjetivação. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(2), 381-389.

Gurgel, Claudio (2003). *A gerência do pensamento: gestão contemporânea e consciência neoliberal*. São Paulo: Cortez.

Harvey, David (2008). *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança social*. São Paulo: Loyola.

Heckert, Ana (2014). Os exercícios de resistência no contemporâneo: entre fabulações e contágios. *Psicologia em Estudo*, 19(3), 469-479.

IBGE. (2015). *Perfil dos estados e dos municípios Brasileiros 2014*. Rio de Janeiro: IBGE.

Martins, Soraya & Mendes, Ana M. (2012). Espaço coletivo de discussão: a clínica psicodinâmica do trabalho como ação de resistência. *Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(2), 171-183.

Mendes, Ana M. (Org.) (2007). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Minas Gerais. *Lei n.º 18.185 de 04 de junho de 2009*. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição da República. Recuperado em \_\_\_\_\_ dia \_\_\_\_\_ mês, \_\_\_\_\_ ano de: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?ano=2009&num=18185&tipo=LEI>.

Pelatieri, Patrícia, Camargos, Regina C., Ibarra, Antonio, & Marcolino, Adriana (2018). Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. In André G. Campos. *Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate*. Brasília: Ipea.

Pinto, Alexandre R. (1999). Admissão de pessoal sem concurso pela Administração. Nulidade. Efeitos. Soluções Juridicamente Viáveis. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região*, 7(1), 106-117.

Pujol, Andrea (2015). Trabajo creativo, subjetividad y posibilidades del abordaje clínico. Trabajo y Subjetividad. Indagaciones clínicas. *Anales del Simposio TAS 2014*, Córdoba, Argentina.

Rebelo, André M., Moreira, Guilherme R. C., Lopes, Guilherme B., & Coura, Eduardo B. (2018). Terceirização: o que os dados revelam sobre remuneração, jornada e acidentes de trabalho. In André G. Campos. *Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate* (pp. 49-76). Brasília: Ipea.

Safatle, Vladimir (2011). O que é uma normatividade vital? Saúde e doença a partir de Georges Canguilhem. *Scientiae Studia*, 9(1), 11-27.

Santos, Elisabete, Diogo, Maria F., & Shucman, Lia (2014). Entre o não lugar e o protagonismo: articulações teóricas entre trabalho, gênero e raça. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(1), 17-32.

Seligmann-Silva, Edith & Heloani, Roberto (2017). Precarização – impactos sociais e na saúde mental. In Vera Navarro, Edvânia Â. Lourenço (Orgs.). *O avesso do trabalho IV: terceirização, precarização e adoecimento no mundo do trabalho* (pp. 281-300). São Paulo: Outras Expressões.

Silva, Sandro P. (2018). A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no Brasil à luz de dados internacionais. *Política em Foco*, 64, 99-110.

Souto Maior, Jorge (2017). Trabalho descentralizado: terceirização não pode ser usada para burlar direitos. Recuperado em 21 setembro, 2017 de: <https://goo.gl/k2JDL6>.

Souza Filho, Rodrigo & Gurgel, Cláudio (2016). *Gestão democrática e serviço social: princípios e propostas para a intervenção crítica*. São Paulo: Cortez.

## **A “REFORMA” TRABALHISTA BRASILEIRA EM QUESTÃO: REFLEXÕES CONTEMPORÂNEAS EM CONTEXTO DE PRECARIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO**

### **Resumo**

O presente ensaio teve como objetivo central desenvolver uma reflexão crítica acerca da articulação entre a chamada Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) e o fenômeno da precarização social do trabalho, particularmente no que tange aos seus efeitos subjetivos para a classe trabalhadora. Para tal, foram expostos os resultados de duas pesquisas realizadas com trabalhadores e trabalhadoras do âmbito da administração pública que possuem, respectivamente, vínculos contratuais temporários e terceirizados. A interlocução entre tais práticas de pesquisa evidencia que o projeto da Reforma Trabalhista – em seus fundamentos e consequências práticas – revela-se enquanto desdobramento do próprio fenômeno da precarização do trabalho, catalisando seus múltiplos efeitos deletérios para a classe trabalhadora. Por fim, afirma-se que o conjunto das recentes decisões político-jurídicas do contexto trabalhista brasileiro – nas quais inclui-se o projeto da Reforma Trabalhista – representa ameaça aos mecanismos de proteção social, saúde e organização coletiva historicamente conquistados pela classe trabalhadora.

### **Palavras-chave**

Precarização do Trabalho. Reforma Trabalhista. Serviços terceirizados. Contratação temporária.

## LA "REFORMA" TRABAJADORA BRASILEÑA EN CUESTIÓN: REFLEXIONES CONTEMPORÁNEAS EN CONTEXTO DE PRECARIZACIÓN SOCIAL DEL TRABAJO

### Resumen

El presente ensayo tuvo como objetivo central desarrollar una reflexión crítica acerca de la articulación entre la llamada Reforma Laboral (Ley 13.467 / 2017) y el fenómeno de la precarización social del trabajo, particularmente en lo que se refiere a sus efectos subjetivos para la clase obrera. Para ello, se expusieron los resultados de dos investigaciones realizadas con trabajadores y trabajadoras del ámbito de la administración pública que tienen, respectivamente, vínculos contractuales temporales y tercerizados. La interlocución entre tales prácticas de investigación evidencia que el proyecto de la Reforma Laboral-en sus fundamentos y consecuencias prácticas- se revela como desdoblamiento del propio fenómeno de la precarización del trabajo, catalizando sus múltiples efectos deletéreos para la clase obrera. Por último, se afirma que el conjunto de las recientes decisiones político-jurídicas del contexto laboral brasileño – en las que se incluye el proyecto de la Reforma Laboral – representa una amenaza a los mecanismos de protección social, salud y organización colectiva históricamente conquistados por la clase obrera.

### Palabras clave

Precarización del trabajo. Reforma Laboral. Servicios tercerizados. Contratación temporal.

## THE BRAZILIAN LABOR "REFORM" IN QUESTION: CONTEMPORARY REFLECTIONS IN THE CONTEXT OF SOCIAL PRECARIZATION OF WORK

### Abstract

The present essay had as main objective to develop a critical reflection on the articulation between the so called Labor Reform (Law 13467/17) and the phenomenon of the social precarization of work, particularly with regard to its subjective effects for the working class. For that, the results of two researches were carried out with workers of the public administration that have, respectively, temporary contractual and outsourced contractual ties. The interlocution between such research practices shows that the project of the Labor Reform - in its foundations and practical consequences - reveals itself as unfolding of the phenomenon itself of the precariousness of work, catalyzing its multiple deleterious effects for the working class. Finally, it is affirmed that the set of recent political-juridical decisions of the Brazilian labor context – including the project of the Labor Reform – represents a threat to the social protection mechanisms, health and collective organization historically conquered by the working class.

### Keywords

Precariousness of Work. Labor Reform. Third party services. Temporary hiring.

## **CONTRIBUIÇÃO**

### **Sergio Dias Guimarães Junior**

O autor declara que contribuiu na elaboração de todo o conteúdo do texto, de forma equivalente e em conjunto com a outra autora do texto.

### **Elaine Barbosa da Silva**

A autora declara que contribuiu na elaboração de todo o conteúdo do texto, de forma equivalente e em conjunto com o outro autor do texto.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecimento à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

## **DECLARAÇÃO DE INEDITISMO**

Es autores declaram que a contribuição é inédita.

## **CONFLITO DE INTERESSES**

Es autores declaram não haver conflito de interesses.

## **COMO CITAR ESTA CONTRIBUIÇÃO**

Guimarães Junior, Sergio D. & Silva, Elaine B. (2020). A “reforma” trabalhista brasileira em questão: reflexões contemporâneas em contexto de precarização social do trabalho. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 7(18), 117-163.