

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
INSTITUTO DE FILOSOFIA, POLÍTICA E SOCIOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA



DISSERTAÇÃO

A terceirização no serviço público e os efeitos da pandemia de COVID-19 na vida de trabalhadoras precarizadas: um estudo no Instituto Federal Sul-rio-grandense

Discente: Priscila Mendes Pereira

Orientadora: Professora Dra. Lorena Almeida Gill

Pelotas, 2022.

A terceirização no serviço público e os efeitos da pandemia de COVID-19 na vida de trabalhadoras precarizadas: um estudo no Instituto Federal Sul-rio-grandense

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia, do Instituto de Filosofia, Sociologia e Política da Universidade Federal de Pelotas, como requisito parcial à obtenção do Título de Mestra em Sociologia.

Orientadora: Professora Dra. Lorena Almeida Gill

Pelotas, 2022.

Universidade Federal de Pelotas / Sistema de Bibliotecas
Catalogação na Publicação

P436t Pereira, Priscila Mendes

A terceirização no serviço público e os efeitos da pandemia de Covid-19 na vida de trabalhadoras precarizadas : um estudo no Instituto Federal Sul-ri-grandense / Priscila Mendes Pereira ; Lorena Almeida Gill, orientadora. — Pelotas, 2022.

113 f.

Dissertação (Mestrado) — Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Instituto de Filosofia, Sociologia e Política, Universidade Federal de Pelotas, 2022.

1. Terceirização. 2. Precarização. 3. Serviço público. 4. Pandemia. I. Gill, Lorena Almeida, orient. II. Título.

CDD : 306.36

Elaborada por Leda Cristina Peres Lopes CRB: 10/2064

Priscila Mendes Pereira

A terceirização no serviço público e os efeitos da pandemia de COVID-19 na vida de trabalhadoras precarizadas: um estudo no Instituto Federal Sul-rio-grandense

Dissertação aprovada, como requisito parcial, para obtenção do grau de Mestre em Sociologia, do Programa de Pós-Graduação em Sociologia, da Universidade Federal de Pelotas.

Data da Defesa: 06 de junho de 2022.

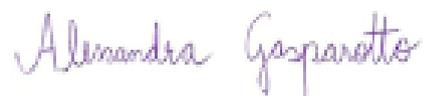
Banca examinadora:



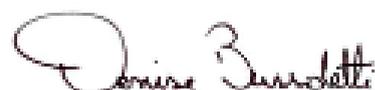
.....
Profa. Dra. Lorena Almeida Gill (Orientadora). Doutora em História pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS)



.....
Profa. Dra. Ana Paula Ferreira D'Avila. Doutora em Sociologia pela Universidade Federal do Paraná (UFPR)



.....
Profa. Dra. Alessandra Gasparotto. Doutora em História pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)



.....
Profa. Dra. Denise Marcos Bussoletti. Doutora em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS)

Dedico este trabalho a todas/os nós, trabalhadoras e trabalhadores, em especial, às/aos trabalhadoras/es terceirizadas/os do IFSul.

AGRADECIMENTOS

À UFPel, universidade pública e gratuita, e ao Programa de Pós-graduação em Sociologia por ter me proporcionado a oportunidade de encarar este desafio que foi o de desenvolver uma pesquisa de mestrado em uma área diferente da minha formação acadêmica.

À Professora Lorena Almeida Gill, que foi indispensável no processo de orientação, reflexão e de desenvolvimento desta dissertação.

Às colegas de trabalho que, gentilmente, concederam entrevistas para esta pesquisa. E aos colegas que sempre me atenderam prontamente, não importando o dia e a hora, para tirar dúvidas e prestar informações sobre os contratos terceirizados do IFSul. Muito obrigada!

Às amigas e às colegas do mestrado que estiveram presentes e me apoiaram durante esse processo.

Ao Sistema Único de Saúde (SUS) pelas vacinas contra a COVID-19, disponibilizadas a todas/os brasileiras/os.

E, principalmente, por estar viva após um turbulento período de pandemia.

À #EleNão.

RESUMO

PEREIRA, Priscila Mendes. A terceirização no serviço público e os efeitos da pandemia de COVID-19 na vida de trabalhadoras precarizadas: um estudo no Instituto Federal Sul-rio-grandense. Orientadora: Lorena Almeida Gill, 2022. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Instituto de Filosofia, Sociologia e Política, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2022.

Este trabalho teve como objetivo analisar o processo de terceirização no serviço público, por meio de um estudo de caso no Instituto Federal Sul-rio-grandense (IFSul), relacionado à pandemia de COVID-19. A terceirização é um fenômeno do sistema de produção capitalista em transformação e apresenta-se como uma prática empresarial, que consiste em contratar terceiros para executar atividades de uma empresa ou instituição. Para pesquisadoras e pesquisadores da área, esse fenômeno tem sido um dos elementos mais decisivos da precarização do trabalho e se torna o centro das transformações produtivas do capitalismo. A pesquisa foi feita entre os anos de 2020 e 2022, um contexto em que o Brasil e o mundo viveram uma crise sanitária devido a uma pandemia. Trabalhadoras/es do setor privado e trabalhadoras/es por conta própria foram duas das categorias de profissionais que menos se afastaram proporcionalmente de suas ocupações, durante a pandemia, o que mostra o quão vulneráveis e expostas/os à COVID-19 estiveram nesse momento. Para o desenvolvimento deste trabalho, utilizou-se da metodologia de análise documental e da construção de narrativas, por meio da história oral. Para realizar a análise documental, foram consultados documentos do IFSul, como editais, processos e relatórios institucionais, os quais forneceram dados e informações sobre a terceirização e sobre as/os trabalhadoras/es terceirizadas/os da instituição. Ainda, foram realizadas entrevistas com trabalhadoras terceirizadas da reitoria do IFSul para, a partir de suas narrativas, conhecer e analisar suas trajetórias profissionais e observar quais foram os efeitos relacionados ao trabalho, à renda e à saúde dessas pessoas durante o período de pandemia.

Palavras-chave: terceirização; precarização; serviço público; pandemia.

RESUMEN

PEREIRA, Priscila Mendes. El proceso de externalización en el servicio público y los efectos de la pandemia de COVID-19 en la vida de trabajadoras precarias: un estudio en el Instituto Federal de Rio Grande del Sur. Tutora: Lorena Almeida Gill, 2022. Tesis (Maestría en Sociología) – Programa de Posgrado en Sociología, Instituto de Filosofía, Sociología y Política, Universidad Federal de Pelotas, Pelotas, 2022.

Este trabajo tuvo el objetivo de analizar el proceso de externalización en el servicio público, a través de un estudio de caso en el Instituto Federal de Rio Grande del Sur (IFSul), relacionado con la pandemia de COVID-19. La externalización es un fenómeno del sistema de producción capitalista en transformación y constituye una práctica empresarial, que consiste en la subcontratación para ejecutar actividades de una empresa o institución. Para las investigadoras y los investigadores del área, ese fenómeno ha sido uno de los elementos más decisivos de la precarización del trabajo y se convierte en el eje de las transformaciones productivas del capitalismo. Este estudio se llevó a cabo entre 2020 y 2022, un contexto en el que Brasil y el mundo vivieron una crisis sanitaria debido a una pandemia. Trabajadoras y trabajadores del sector privado y autónomos fueron dos de las clases que menos se alejaron proporcionalmente de sus ocupaciones profesionales en la pandemia, lo cual indica qué tan vulnerables y expuestas/os estuvieron al COVID-19 en ese momento. Para el desarrollo de esta investigación, se utilizó una metodología de análisis documental y de construcción de narrativas, mediante la historia oral. Para realizar el análisis documental, se consultaron documentos del IFSul, como pliegos, procesos e informes institucionales, que brindaron datos e información sobre la externalización y las/los trabajadoras/es subcontratadas/os de la institución. Además, se realizaron entrevistas con trabajadoras subcontratadas del rectorado del IFSul para, con base en las narrativas, conocer y analizar sus trayectorias profesionales y observar cuáles fueron los efectos asociados al trabajo, a la renta y a la salud de esas personas en el período de la pandemia.

Palabras clave: externalización; precarización; servicio público; pandemia.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 01. Trabalhos acadêmicos da UFPel referência para esta pesquisa.....	23
QUADRO 02. Perfil das trabalhadoras terceirizadas.....	60

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 01. Série temporal da quantidade de vínculos empregatícios na cidade de Pelotas por sexo.....	44
GRÁFICO 02. Emprego formal celetista em Pelotas-RS em 2019, segundo o setor de atividade econômica.....	45
GRÁFICO 03. Movimentação do emprego formal celetista em Pelotas-RS no primeiro semestre de 2020.....	45

LISTA DE TABELAS

TABELA 01. Produção de trabalhos sobre terceirização no serviço público publicados no portal scielo.....	21
TABELA 02. Comparativo entre as atividades diretamente contratadas e as atividades terceirizadas da reitoria do IFSul.....	53

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 01: Cargos e sexo das/os trabalhadoras/es das cinco empresas terceirizadas da Reitoria do IFSul no mês de outubro/2020.....	49
---	-----------

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABET	Associação Brasileira de Estudos do Trabalho
AGU	Advocacia-Geral da União
CEEE	Companhia Estadual de Energia Elétrica
CEFET-RS	Centro Federal de Educação Tecnológica do Rio Grande do Sul
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
COVID-19	Corona Virus Disease
DEE	Departamento de Economia e Estatística
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFSul	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense
MTB	Ministério do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
PDRAE	Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PROAP	Pró Reitoria de Administração e de Planejamento
PUCRCE	Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e

Empregos

RAIS

Relatório Anual de Informações Sociais

SUAP

Sistema Unificado de Administração Pública

TST

Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	15
1.1 Justificativa	18
1.2. Objetivos	24
1.2.1 Objetivo geral	24
1.2.2 Objetivos específicos	24
2. REFERENCIAL TEÓRICO	26
2.1 Terceirização e precarização do trabalho	26
2.2 A legislação da terceirização no Brasil e o papel do Estado	35
2.2.1 Organizações sindicais no Brasil	39
2.3 O trabalho na cidade de Pelotas-RS	41
2.4 A terceirização no Instituto Federal Sul-rio-grandense	46
3. METODOLOGIA	56
3.1. Entrevistas	59
3.1.1 Sujeitos da pesquisa	60
4. NARRATIVAS DAS TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS	64
4.1 Trajetórias profissionais	64
4.2 O trabalho durante a pandemia	66
4.3 Direitos trabalhistas e atuação dos sindicatos	72
4.4 Saúde das trabalhadoras	77
4.5 Gestão da pandemia no Brasil	78
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	89
REFERÊNCIAS	94
Fontes orais	94
Fontes bibliográficas	94
ANEXO I	101
APÊNDICE I	105
APÊNDICE II	106
APÊNDICE III	109

1. INTRODUÇÃO

Quando fui estudante do antigo CEFET-RS¹ de Pelotas, entre os anos de 2005 e 2007, recordo que a presença de pessoas com uniformes, que muitas vezes representavam as terceirizadas, era pouco comum. Lembro de uma senhora que era conhecida quase que por todas e todos na Instituição, e que fazia a limpeza do andar onde eu trabalhava como bolsista no turno da manhã, mas não me recordo de muitas outras/os trabalhadoras/es, especialmente mulheres uniformizadas. Depois que me graduei, ingressei, em 2015, no então IFSul² como servidora da Instituição. E, a partir da minha vivência diária com terceirizadas/os, comecei a notar que já eram bem mais do que nos anos em que estudei no CEFET-RS e, também, percebi que havia diferenças perceptíveis entre os dois tipos de trabalhadoras/es, as/os servidoras/es públicas/os e as/os terceirizadas/os, os quais dividiam diariamente os mesmos espaços de trabalho. Tal fato me fez refletir e querer entender melhor estas distinções e o porquê de elas existirem.

A terceirização, de acordo com o DIEESE, é um fenômeno do sistema de produção capitalista em transformação e apresenta-se como uma prática empresarial, que consiste em contratar terceiros para executar as atividades de uma empresa ou instituição. A terceirização tem sido um dos elementos mais decisivos da precarização do trabalho (ANTUNES, DRUCK, 2015) e se torna o centro das transformações produtivas do capitalismo. Graça Druck (2013) considera que a precarização do trabalho constitui um novo fenômeno no Brasil:

suas principais características, modalidades e dimensões sugerem um processo de precarização social inédito nas últimas duas décadas, revelado pelas mudanças nas formas de organização/gestão do trabalho, na legislação trabalhista e social, no papel do Estado e suas políticas sociais, no novo comportamento dos sindicatos e nas novas formas de atuação de instituições públicas e associações civis (DRUCK, 2013, p. 56).

Linden (2017) cita que "aqueles que vivem em situação precária não têm controle de seu destino e dependem da boa vontade de outros; eles não têm segurança e são dependentes da sorte".

¹Para saber mais sobre a história da antiga Escola Técnica, que levou outros nomes até chegar a IFSul, ver LONER, GILL e MAGALHÃES (2017).

²Em 29 de dezembro de 2008, o CEFET-RS foi transformado, por meio da Lei nº 11.892, em Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense, instituição de educação superior, básica e profissional, pluricurricular e multicampus. Fonte: PDI do IFSul - 2020-2024.

No Brasil, a Lei da Terceirização, de nº 13.429/2017, abriu as portas para contratos com baixa proteção legal dos trabalhadores (CARDOSO, AZAIS, 2019) e, mesmo que a terceirização e a subcontratação sejam difíceis de serem medidos³, pois existem diversos níveis deste tipo de vínculo - que vão de pessoas até empresas -, o mercado de trabalho na área de serviços terceirizados no Brasil parece estar crescendo de forma gradativa. E este processo de aumento e de difusão da terceirização vem ocorrendo também na Administração Pública, na qual o trabalho terceirizado tem aumentado, ao mesmo tempo em que as contratações diretas têm diminuído. De acordo com a RAIS, em 2018, a Administração Pública registrou a maior queda nos empregos, 114,5 mil a menos⁴, reflexo do processo crescente de terceirização no serviço público, onde esse procedimento tem sido amplamente utilizado, seja na Administração direta ou indireta.

Em 1997, por meio do Decreto nº 2.271, se permitia a terceirização de várias atividades no serviço público, como: conservação, limpeza, segurança e recepção. Este decreto foi revogado por uma nova legislação de nº 9.507 de 2018, que ampliou o rol de serviços que poderiam ser executados de forma indireta, na administração pública federal, permitindo o crescimento constante da terceirização no setor público. Na CNAE, observa-se que algumas atividades podem ser consideradas tipicamente terceirizadas, como, por exemplo, os serviços de preparação e especializados, atividades auxiliares e outras de prestação de serviços. Além destas, as áreas da construção civil, de teleatendimento e serviços de engenharia são exemplos onde o trabalho terceirizado é bastante presente.

Uma pesquisa realizada pelo DIEESE⁵, entre 2014 e 2018, comparou a remuneração nominal média das atividades tipicamente terceirizadas e das atividades tipicamente contratantes. Em dezembro de 2014, a remuneração média era de R\$2.639, enquanto nas atividades tipicamente terceirizadas era de R\$2.021. A diferença neste período se manteve, em média, entre 23% e 27%. Dados da RAIS, para o ano de 2018, mostram que o setor com o maior crescimento econômico, em comparação a 2017, foi o de serviços, com um aumento de 456 mil empregos⁶. Entretanto, a remuneração média deste setor teve uma queda de 1,04%. Em relação à jornada de trabalho, observa-se que 85,9% dos vínculos nas

³Disponível em: <[Terceirização e subcontratação \(ibge.gov.br\)](http://Terceirizacao_e_subcontratacao_(ibge.gov.br))>. Acesso em 04 de maio de 2022.

⁴Disponível em: <[Anos Anteriores \(mte.gov.br\)](http://Anos_Anteriores_(mte.gov.br))>. Acesso em 04 de maio de 2022.

⁵Disponível em: <[notaTec172Terceirizacao.pdf \(dieese.org.br\)](http://notaTec172Terceirizacao.pdf_(dieese.org.br))>. Acesso em 04 de maio de 2022.

⁶Disponível em: <[3-sumario.pdf \(mte.gov.br\)](http://3-sumario.pdf_(mte.gov.br))>. Acesso em 04 de maio de 2022.

atividades tipicamente terceirizadas possuem uma jornada de trabalho semanal entre 41 e 44 horas, enquanto em atividades diretamente contratadas, esta jornada representa 61,6% dos vínculos. De acordo com as últimas informações da RAIS, no ano de 2019 e 2020, o setor de serviços ainda continua com o maior crescimento econômico no país⁷. A terceirização se reflete também nas elevadas taxas de rotatividade no mercado de trabalho do país. Para as/os trabalhadoras/es, representa a incerteza de encontrar um novo emprego num curto espaço de tempo e o risco de ter que aceitar menores salários; para o Estado, as despesas com seguro-desemprego aumentam com a alta rotatividade, ocasionando a descapitalização do FGTS. O grande volume de demissões e instabilidade nos postos de trabalho pode trazer desequilíbrio financeiro às contas públicas e comprometer investimentos futuros em áreas sociais. Trabalhadoras/es demitidas/os têm o direito de acessar o seguro-desemprego e fazer saques ao FGTS e, quando há muitos saques ao Fundo, isto pode afetar o fluxo de caixa e a capacidade de manter recursos disponíveis às/aos trabalhadoras/es que precisam realizar saques no futuro.

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense - IFSul - é uma instituição de ensino pública e gratuita, que tem como missão "Implementar processos educativos, públicos e gratuitos de ensino, pesquisa e extensão, que possibilitem a formação integral mediante o conhecimento humanístico, científico e tecnológico e que ampliem as possibilidades de inclusão e desenvolvimento social"⁸. A instituição é uma autarquia controlada pela União e possui a sede administrativa, sua Reitoria, na cidade de Pelotas-RS, tendo presença em mais 12 cidades do Rio Grande do Sul, por meio dos seus 14 *campi*. Ocorre que o IFSul também vem sendo diretamente afetado por este processo de crescimento constante da terceirização no serviço público.

O primeiro plano de carreira das/os servidoras/es da educação - PUCRCE -, o qual abrangia todas as categorias de servidoras/es - docentes e técnicas/os administrativas/os em educação - das Escolas Técnicas Federais da época, ficou em vigor até 2005, mas ainda em 1998, a Lei 9.632 extinguiu ou colocou em processo de extinção 56 cargos do PUCRCE. Houve um crescente desmembramento dos cargos e a diferenciação legal entre as/os trabalhadoras/es, que se legitimou com a

⁷Disponível em: <[Anos Anteriores \(mte.gov.br\)](http://anosanteriores.mte.gov.br)>. Acesso em 04 de maio de 2022.

⁸Disponível em: <<http://www.ifsul.edu.br/instituto>>. Acesso em 20 de junho de 2022.

aceleração da terceirização, além do desvio de funções dentro das Instituições⁹. Em 2005 um novo plano de carreira, o PCCTAE, entrou em vigor, instituído pela Lei nº 11.091/2005. Mais recentemente, o Decreto nº 9.262/2018 e o Decreto nº 10.185/2019 extinguiram milhares de cargos efetivos vagos e que viessem a vagar dos quadros de pessoal da administração pública federal e também vedaram a abertura de concurso público, bem como o provimento de vagas adicionais para várias carreiras. Dentre estes, um total de 126 cargos do PCCTAE não teria mais vagas em concurso público e, também, não haveria disponibilidade de vagas adicionais em relação ao previsto no edital. Também ficaram extintos um total de 74 cargos efetivos vagos ou que viessem a vagar do PCCTAE. Esse processo de extinção de cargos tem culminado, cada vez mais, com a expansão da terceirização; no IFSul, as atividades de recepção, vigilância, limpeza e manutenção predial são exemplos de atividades que têm sido terceirizadas.

1.1 Justificativa

A COVID-19, doença provocada pelo Coronavírus, teve seu ponto de partida na China e, de acordo com Martinez e Possídio (2020) os primeiros estudos indicaram Wuhan, na província de Hubei, como a origem da contaminação por esse novo vírus que aconteceu, provavelmente, em decorrência do mercado de animais selvagens vivos, desenvolvido na região. No dia 26 de fevereiro de 2020 o Brasil registrou a primeira contaminação pelo novo coronavírus e a declaração de transmissão comunitária no país foi feita pelo Ministério da Saúde, em março de 2020, por meio da Portaria nº 454, quando a primeira morte pela doença foi registrada. Apesar do primeiro caso no Brasil ter sido registrado em fevereiro de 2020, uma pesquisa conduzida por um grupo de pesquisadores do Espírito Santo, comprovou que o vírus causador da COVID-19 já estava circulando no Brasil desde novembro de 2019, mais especificamente nesse mesmo estado. Em 11 de março de 2020, a OMS classificou a disseminação da COVID-19 como uma pandemia, com a indicação de que mais de 118 mil pessoas haviam se contaminado em 114 países. A primeira vítima fatal da COVID-19 no Brasil foi Rosana Aparecida Urbano, de 57 anos, que trabalhava como diarista. Ela se contaminou depois que seus patrões

⁹As pessoas ocupantes de cargos extintos foram remanejadas para outros postos de trabalho, já que terceirizadas/os foram contratadas/os para ocupá-los.

retornaram de uma viagem à Itália¹⁰. Trabalhadoras/es do setor privado e trabalhadoras/es por conta própria estão entre as categorias que menos se afastaram proporcionalmente de suas ocupações, durante a pandemia, de acordo com resultados da PNAD COVID-19 do mês de novembro/2020¹¹. Esse resultado também se evidenciou nas pesquisas dos meses de maio e outubro/2020, e isto mostra que estas categorias de trabalhadoras/es estão mais vulneráveis e expostas/os à COVID-19. Na outra ponta, as/os trabalhadoras/es ligadas/os ao setor público estavam entre as/os mais afastadas/os de suas ocupações.

No IFSul, devido à pandemia, as atividades presenciais foram suspensas a partir de 16 de março de 2020, inicialmente por meio da Instrução de Serviço n. 10/2020¹² e, a partir de então, todas/os trabalhadoras/es da Instituição foram dispensadas/os das atividades presenciais, passando a executá-las remotamente. Em relação às/aos trabalhadoras/es terceirizadas/os, o Ministério da Economia orientou que órgãos e entidades da Administração Pública federal, redimensionassem a força de trabalho dessas/es trabalhadoras/es e que os benefícios percebidos por elas/es, como o vale-transporte e o vale-alimentação, fossem suspensos, conforme Nota Técnica nº 66 de 2018¹³, emitida pelo então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Já o parecer da AGU¹⁴, de 30 de março de 2020, recomendou que:

os descontos das parcelas referentes ao auxílio-transporte e ao auxílio-alimentação devem ser efetuados na forma da Nota Técnica n. 66/2018-MP, mas não seria fora de propósito recomendar que o Ministério da Economia aprecie a possibilidade de edição de norma que assegure a manutenção dos valores correspondentes ao auxílio-alimentação percebidos pelos empregados terceirizados, uma vez que se sabe que a parcela é extremamente significativa para a subsistência dos trabalhadores.

¹⁰Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/03/19/primeira-vitima-do-rj-era-domestica-e-pegou-coronavirus-da-patroa.htm>>. Acesso em 03 de maio de 2022.

¹¹Disponível em: <<liv101778.pdf> (ibge.gov.br)>. Acesso em 04 de maio de 2022.

¹²As Instruções de Serviço da Reitoria do IFSul estão disponíveis em: <<http://www.ifsul.edu.br/intranet>>. Acesso em 09 de junho de 2022.

¹³Disponível em: <<https://www.gov.br/compras/pt-br/agente-publico/orientacoes-e-procedimentos/midia/notasei-66-2018.pdf>> Acesso em 03 de maio de 2022.

¹⁴Disponível em: <<https://antigo.agu.gov.br/page/download/index/id/38959148>>. Acesso em 03 de maio de 2022.

De acordo com Druck (2020), vários estudos qualitativos indicam que, diante de qualquer crise econômica, os mais vulneráveis são os primeiros a serem penalizados e, dentre esses, estão os trabalhadores terceirizados. Em 2019, o corte de recursos do governo federal implicou na redução das despesas de custeio, que teve como consequência no IFSul a demissão de terceirizados naquele ano. Após um ano desta ocorrência, num contexto de crise de saúde, devido à pandemia da COVID-19, as/os trabalhadoras/os, em geral, ficaram submetidos novamente às inseguranças da economia, tendo seus contratos de trabalho suspensos, suas rendas diminuídas ou perdidas, em virtude da crise econômica que se instalou no país.

Dessa forma, essa pesquisa se propôs a verificar quais foram os impactos da pandemia para as/os trabalhadoras/es terceirizadas/os da reitoria do IFSul, os quais são os sujeitos desta pesquisa. Pretendeu-se verificar os efeitos relacionados ao trabalho, à renda, à saúde e a outros elementos que foram observados, a partir da construção de narrativas, por meio da metodologia da história oral. Anteriormente à pandemia de COVID-19, o meu local e a minha rotina de trabalho aconteciam no mesmo espaço onde estão os sujeitos da minha pesquisa, na reitoria do IFSul e, quando as atividades presenciais foram suspensas na Instituição, algumas questões vieram à tona:

- Como ficaram as atividades e o salário das/os trabalhadoras/es terceirizadas/os?
- Essas/es trabalhadoras/es tiveram informações a respeito das suas atividades e dos seus contratos laborais?
- As/os trabalhadoras/es foram liberadas do trabalho presencial assim como as/os servidoras/es o foram? Foram remanejados e como ficaram suas escalas de trabalho?
- Aquelas/es que executaram ou estão executando atividades presenciais, tiveram instruções e materiais de segurança adequados para trabalhar?
- Quantas/os trabalhadoras/es foram demitidas?
- Como essas/es trabalhadoras/es lidaram com a insegurança nesse momento de crise sanitária e econômica?

Todos esses questionamentos foram sintetizados na pergunta que orientou a condução desse estudo: "Quais foram os impactos da pandemia de COVID-19, nas condições de trabalho e de vida, para as trabalhadoras e os trabalhadores terceirizados da reitoria do IFSul?"

Com o objetivo de conhecer a produção de trabalhos sobre a terceirização no serviço público, bem como também auxiliar na decisão sobre a relevância de se desenvolver essa pesquisa de mestrado, realizei uma busca sobre a temática no portal *Scielo*, que reúne textos de revistas brasileiras. Utilizei termos como "terceirização", "precarização", "serviço público", "administração pública", "terceirizados", "pandemia" e "covid-19" para realizar o levantamento.

Tabela 01 - Produção de trabalhos sobre terceirização no serviço público publicados no portal *Scielo*

N	Termos	Resultados	A partir do ano de
1	(terceirização)	190	1993
2	(terceirização) AND (precarização)	36	1999
3	(terceirização) AND (precarização) AND (trabalho)	31	1999
4	(terceirização) AND (administração pública)	11	1993
5	(terceirização) AND (serviço público)	2	2016
6	(terceirização) AND (precarização) AND (administração pública)	0	-
7	(terceirização) AND (covid-19)	0	-
8	(terceirização) AND (pandemia)	0	-
9	(terceirizados) AND (pandemia)	0	-
10	(terceirizados) AND (covid-19)	0	-

Fonte: elaborada pela autora

A partir desta busca e análise de alguns trabalhos, percebe-se que a maioria das pesquisas desenvolvidas sobre a temática, nesta base, estão relacionadas às áreas da administração, saúde e jurídica. Dos poucos trabalhos desenvolvidos sobre

terceirização no serviço público, a maioria deles envolve análises relacionadas a custos e à eficiência, como o trabalho de Caldeira e Caldeira (2019) que faz uma análise de custos em relação às contratações direta e terceirizada de motoristas na Universidade Federal do Triângulo Mineiro¹⁵ e também o artigo de Santos, Moraes e Passos (2012) que elabora indicadores de desempenho para tomar decisões gerenciais em relação à contratação terceirizada em uma rede pública de laboratórios¹⁶. Dos estudos que relacionam terceirização e precarização, destacam-se os de Graça Druck, a qual tem recorrentes produções sobre o tema, e uma delas, publicada, em 2015, é sobre terceirização e degradação do trabalho nas universidades brasileiras¹⁷. Druck é pesquisadora de sociologia do trabalho e suas pesquisas enfatizam temas como informalidade, terceirização e precarização do trabalho e, por isso, ela é uma das principais referências nesta pesquisa. Trabalhos de pesquisadores brasileiros como Adalberto Cardoso (2019), Ricardo Antunes (2018) e Ruy Braga (2015), que versam sobre as temáticas de trabalho, desigualdades sociais e precarização também estão sendo utilizados como referências nesta dissertação. Além disso, foram consultados os artigos publicados na ABET¹⁸, revista que reúne, de forma multidisciplinar, inúmeras pesquisas relacionadas ao trabalho e que têm apresentado, em seus grupos temáticos, recorrentes estudos a respeito do trabalho durante a pandemia de COVID-19.

No IFSul, uma pesquisa sobre a terceirização resultou na dissertação intitulada "Terceirização do trabalho e seus impactos econômico-financeiros, administrativo e sociais: um estudo de caso no IFSul - campus Camaquã" de autoria da também servidora da instituição, Sandra Levien. Esse trabalho, desenvolvido no Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica do IFSul, foi publicado em 2020, e discutiu, principalmente, os impactos econômico-financeiros da terceirização no campus Camaquã. A partir desta pesquisa, foi publicado o *e-book* "O outro lado da terceirização do trabalho" de Levien e Porto-Júnior, que está

¹⁵Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/tRTXTkmjx7Q8ymXsZN8sZdk/?lang=pt#>. Acesso em 14 de set. de 2021.

¹⁶Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/MLxkBp5NKqNFSTcHKwNRnGy/?lang=pt>. Acesso em 14 de set. de 2021.

¹⁷Trabalho publicado na Revista Margem Esquerda (volume 25) da editora Boitempo.

¹⁸Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/>. Acesso em 03 de maio de 2022.

disponível no portal da editora do IFSul¹⁹. Tanto a dissertação quanto o *e-book* foram utilizados como referências para a minha pesquisa.

Na UFPel, pesquisas sobre terceirização também têm sido desenvolvidas em distintas áreas do conhecimento. No quadro 01 estão listados os trabalhos que considero mais relevantes e que serviram de referência para o desenvolvimento da minha dissertação.

Quadro 01 - Dissertações de mestrado da UFPel referências para esta pesquisa

Título	Autor/a	Programa	Ano
Experiências de trabalhadoras terceirizadas da limpeza na Universidade Federal de Pelotas	Caroline Silva	História	2021
As relações de trabalho e a terceirização: um estudo com as trabalhadoras do setor de conservação e limpeza da Universidade Federal de Pelotas	Renata Severo	Sociologia	2019
A invisibilidade social na terceirização: um estudo da experiência do polo naval de Rio Grande	Cláudia Anello	Sociologia	2016
A audiência pública do TST sobre terceirização: um espaço social de lutas político-cognitivas	Rodrigo Hinz da Silva	Sociologia	2014

Fonte: elaborada pela autora

A pesquisa realizada no campus Camaquã do IFSul envolveu uma análise a respeito dos impactos econômico-financeiros, administrativos e sociais da terceirização. Já as pesquisas que tiveram a UFPel como ambiente para o estudo de caso, trabalharam especificamente com as trabalhadoras terceirizadas do setor da limpeza. Tais trabalhos focalizaram abordagens um tanto distintas do que se pretende nesta pesquisa, pois o objetivo deste estudo é discutir sobre a terceirização no serviço público e verificar as condições laborais de trabalhadoras/es terceirizadas/os da reitoria do IFSul durante o período de pandemia de COVID-19. Portanto, é uma nova abordagem a respeito do tema em um cenário sanitário-social-econômico também diverso das pesquisas anteriores, como detalha-se nos objetivos a seguir.

¹⁹Disponível em: <<http://omp.ifsul.edu.br/index.php/portaleditoraifsul>>. Acesso em 03 de maio de 2022.

1.2. Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Descrever quais foram os impactos econômicos, sociais e sanitários para as trabalhadoras terceirizadas da reitoria do IFSul, durante o período pandêmico, e relacionar esses efeitos com elementos de trabalho precário.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Discutir sobre trabalho e terceirização, de acordo com a literatura e com a legislação existente;
- b) Analisar as condições de trabalho e de vida de trabalhadoras terceirizadas, que atuam na reitoria do IFSul;
- c) Verificar como essas trabalhadoras foram afetadas durante a suspensão das atividades presenciais devido à pandemia de COVID-19.

A partir desta contextualização e apresentação inicial da pesquisa proposta, estruturei a dissertação da seguinte forma:

- *Introdução* - contextualiza a temática, a justificativa e os objetivos desta pesquisa;
- *Referencial Teórico* - são discutidas questões sobre terceirização e precarização do trabalho; legislação da terceirização no Brasil e o papel do Estado; organizações sindicais; o trabalho na cidade de Pelotas-RS; e, por fim, sobre a terceirização no Instituto Federal Sul-rio-grandense;
- *Metodologia* - constam os métodos que foram utilizados para viabilizar o desenvolvimento e o atendimento dos objetivos da pesquisa;
- *Análise das narrativas de terceirizadas* - na qual constam os relatos das entrevistas e as análises; e as
- *Considerações finais* da pesquisa.

Para evitar o uso de uma linguagem sexista e masculina neste trabalho, procurei utilizar termos neutros, sempre que possível, e flexionar as palavras não neutras em ambos os gêneros por extenso, respeitando a ordem alfabética. Quando

utilizei apenas uma palavra para incluir os dois gêneros, escolhi utilizar o sinal gráfico "barras oblíquas" e não o sinal de pontuação "parênteses", como muito se utiliza ainda. A utilização de parênteses reforça desigualdades e discriminações, pois este sinal de pontuação é utilizado para acrescentar informação acessória no texto, podendo ser retirado sem alterar o sentido da informação.

São sinais de pontuação que marcam um momento intercalado no texto, onde há acréscimo de informação acessória. Sendo acessória, a informação dos parênteses pode ser retirada da frase sem alterar o sentido da mesma, sendo assim dispensável²⁰.

A língua é o reflexo da sociedade que a utiliza e essa transmite a ideologia predominante, refletindo e reforçando as desigualdades derivadas das discriminações exercidas contra as mulheres. A língua em si não é sexista como sistema, o que é sexista é o mau uso que se faz dela, utilização consolidada, aceita e promovida pela sociedade. Por isso, precisamos de recursos para incluir mulheres e homens sem preconceito ou omissão de umas e outros²¹. Além disso, também procurei utilizar o primeiro nome das autoras que foram referenciadas neste trabalho, quando citadas pela primeira vez.

²⁰Fonte: Norma Culta. Disponível em < <https://www.normaculta.com.br/parenteses/>>. Acesso em 03 de maio de 2022.

²¹Manual para o uso não sexista da linguagem. Governo do Estado do Rio Grande do Sul, Secretaria de Políticas para as Mulheres. 2014.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Terceirização e precarização do trabalho

Pode-se dizer, pelo menos a partir de uma perspectiva eurocêntrica, que a estruturação da sociedade moderna se deu em torno do trabalho. Os teóricos europeus, considerados clássicos da sociologia, Émile Durkheim, Karl Marx e Max Weber, sintetizaram a ideia de trabalho como o elemento central de suas sociologias. A partir desta perspectiva, Bendassolli (2007) coloca que cinco dimensões redefiniram e conferiram importância ao trabalho nas sociedades industriais modernas: a economia política clássica, a ética protestante do trabalho, as doutrinas patronais do século XIX e início do século XX, a redescritção do trabalho por Karl Marx e a teoria de Durkheim sobre o valor da divisão do trabalho social. É a partir da ideia de trabalho e de sociabilidade que tem-se, de forma concreta, uma explicação da sociedade ocidental capitalista, em que o trabalho torna-se o elemento central dessa sociedade. Entretanto, conforme coloca Florestan Fernandes (1975, p. 11), "o capitalismo transformou-se, através da história, segundo uma velocidade demasiado acelerada para as potencialidades históricas dos países latino-americanos".

As nações latino-americanas são produtos da "expansão da civilização ocidental" isto é, de um tipo moderno de colonialismo organizado e sistemático. Esse colonialismo teve seu início com a "Conquista" - espanhola e portuguesa - e adquiriu uma forma mais complexa após a emancipação nacional daqueles países (FERNANDES, 1975, p. 11).

E, para abordar sobre o trabalho no Brasil, é preciso falar sobre a desigualdade social que, em suas múltiplas dimensões, é uma das condições estruturantes da sociabilidade brasileira, talvez a mais importante delas (CARDOSO, 2019). Fernandes (1975, p. 26) apontou duas realidades áspers que os países latino-americanos enfrentam - e que eu penso ainda enfrentarmos: a primeira é em relação às estruturas econômicas, socioculturais e políticas internas que podem absorver as transformações do capitalismo, mas que inibem a integração nacional e o desenvolvimento autônomo; e a segunda é a dominação externa que estimula a

modernização e o crescimento em estágios mais avançados do capitalismo, mas que impede uma revolução nacional e a real autonomia desses países.

Desigualdades reais podem não ser percebidas como tais, se o ordenamento social produz justificativas que as legitimam como a “ordem natural do mundo”, e não como desigualdades (CARDOSO, 2019, p. 12).

E, desta forma, "os indivíduos podem culpar a si mesmos pela injustiça de sua condição, confinando-se num jogo adaptativo de sobrevivência, extrínseco ao problema da legitimação" (CARDOSO, 2019) e o "progresso" (econômico, cultural ou político) não elimina distinções e barreiras sociais aberrantes, mas consolida-as ou as renova sob novas aparências (FERNANDES, 1975). No Brasil e em outros países da América Latina, conforme aponta Cardoso (2019), a regulação do mercado de trabalho e das relações de classe foi a forma de inclusão de trabalhadoras/es no modelo de industrialização, que parece ter alimentado a expectativa de se beneficiar da estrutura regulatória garantida pelo Estado. Segundo Druck, Dutra e Silva (2019), a legislação trabalhista dos anos de 1930, que se consolidou com a CLT de 1943, foi o resultado das lutas e conquistas dos trabalhadores brasileiros, porém, mais tarde, no regime militar, "foram alterados, revogados ou revitalizados 235 artigos da CLT, além da produção de legislação específica, como a lei do FGTS, que implicou, na prática, o fim da estabilidade decenal no emprego" (DRUCK, DUTRA e SILVA, 2019, p. 291). As autoras também citam a Lei nº 4.330 (“lei antigreve”); o Decreto-Lei nº 200/1967 (decreto que liberou a terceirização no serviço público) e a Lei nº 6.019/1974 (lei do trabalho temporário) como legislações representativas da flexibilização trabalhista desse período.

A inclusão dos trabalhadores na dinâmica social e no regime político brasileiros deu-se, principalmente (embora não exclusivamente), pela regulação multidimensional das relações de classe, e muito particularmente do mercado de trabalho (CARDOSO, 2019, p. 229).

A classe trabalhadora, pela definição Marxiana, é composta pelos assalariados que vivem da venda da sua força de trabalho e que não possuem os meios de produção. Entretanto, com as profundas mudanças ocorridas no mundo

produtivo do capitalismo contemporâneo, Antunes (2018b, p. 36) amplia o conceito de classe trabalhadora que, em sua nova morfologia,

deve incorporar a totalidade dos trabalhadores e trabalhadoras, cada vez mais integrados pelas cadeias produtivas globais e que vendem sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário, sendo pagos por capital-dinheiro, não importando se as atividades que realizam sejam predominantemente materiais ou imateriais, mais ou menos regulamentadas.

E neste contexto econômico sob a hegemonia do capital financeiro,

as empresas buscam garantir seus altos lucros exigindo e transferindo aos trabalhadores e trabalhadoras a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos, como os relativos à força de trabalho, além de exigir a “flexibilização” crescente dos contratos de trabalho (Antunes, 2018b, p.37).

Além disso, o autor coloca que "a terceirização vem se tornando a modalidade de gestão que assume centralidade na estratégia empresarial" (ANTUNES, 2018b), pois a relação social estabelecida entre capital e trabalho se disfarça de relação interempresarial, baseada em contratos de trabalho flexíveis e com prazos determinados, o que traz profundas consequências para as/os trabalhadoras/es, pois desestrutura os seus trabalhos, seus direitos, saúde e as suas vidas.

Os conceitos a respeito da terceirização podem variar bastante, segundo o âmbito de discussão: trata-se de terceirização do trabalho, de trabalhadores, de atividades, de processos ou de outros aspectos mais? (CAMPOS, 2018).

A palavra "terceirização" é um neologismo; sua origem é o latim *terciariu*, derivada do ordinal *tertiariu*. Ao que tudo indica, esse neologismo é uma exclusividade brasileira; em todos os outros países, o termo usado refere-se à relação entre as duas empresas, ou seja, é sempre a tradução da palavra subcontratação: em francês, *soustraitance*, em italiano, *sobcontrattazione*, em espanhol *subcontratación*, no inglês, *outsourcing*, em Portugal, *subcontratação* (MARCELINO, CAVALCANTE, 2012, p. 333).

Tatiana Kian (2006, p. 229) conceitua a terceirização como "uma forma de reorganização administrativa em que determinadas atividades de uma pessoa

jurídica são transferidas para empresa contratada para essa finalidade". Já outros autores usam os termos subcontratação, focalização, descentralização, parceria, terciarização para o mesmo conceito. Para Filgueiras e Cavalcante (2015), o que as empresas chamam de terceirização é a divisão do trabalho própria no capitalismo, que sempre existiu, pois as economias capitalistas são compostas por espaços de acumulação diferentes, com vários capitais se relacionando entre si para a produção de mercadorias.

A transferência de serviços para terceiros teve origem nos Estados Unidos, consolidando-se na década de 1950, principalmente na indústria. No Brasil, essa atividade começou através das empresas multinacionais do setor automobilístico também nas décadas de 1950 e 1960, impulsionada nos anos de 1970, especialmente pela contratação de empresas de limpeza e conservação (KIAN, 2006). As condições nas quais a terceirização foi empregada geraram críticas que se referem ao fato de ter sido buscada somente para reduzir custos e gerar lucros para as empresas e ter sido introduzida como um modismo, sem uma preocupação com os trabalhadores (DRUCK e FRANCO, 2007). Mas este fato, mencionado pelas autoras, não traz espanto algum, visto que, conforme coloca Janaína Duarte (2017), a dinâmica e fundamento da produção capitalista se dá, justamente, pelo processo de valorização do capital, por meio da mais-valia que é retirada do trabalhador assalariado. Na Administração Pública, a terceirização teve início com o Decreto nº 200/1967, publicado durante o período da ditadura civil-militar no Brasil, o qual liberava a contratação de empresa pela Administração Pública para a realização de tarefas executivas, com o pretense objetivo de impedir o crescimento excessivo da máquina administrativa e para que as tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle fossem, segundo a normatização, mais bem cumpridas pela Administração.

Para Campos (2018), o debate sobre a terceirização envolve uma multiplicidade de motivações: para alguns dos atores envolvidos, como Brasil (1993), as razões da terceirização estão em uma maior produtividade e na redução de custos para a empresa; para outras/os, como Druck e Antunes (2015), a terceirização envolve uma maior precarização do trabalho. Os autores Abreu e Sorj (1994, p. 64) elencam duas formas distintas de subcontratação e "modalidades de terceirização":

A primeira, de desenvolvimento mais recente, envolve uma terceirização da produção motivada pelas necessidades de alcançar níveis de qualidade e produtividade superiores. As inovações tecnológicas e de gestão da produção obtida ao nível da empresa subcontratante são transferidas para as empresas subcontratadas. O segundo caso que pode ser chamado de "terceirização por contingência" significa a externalização da produção como mecanismo de redução de custos de produção. Transferir para o trabalhador os custos de energia, equipamento e espaço e apoiar-se numa força de trabalho sem o ônus da legislação trabalhista, são as motivações principais da subcontratação no segundo modelo.

Penso que a terceirização não significa efetivamente a externalização das atividades da produção (subcontratação) com o objetivo de tornar a manufatura enxuta, como preconiza o Sistema Toyota de Produção²². A estratégia deste sistema é ter uma produção "horizontalizada", que consiste em comprar de terceiros os itens que compõem o produto final da empresa, buscando uma produção com altos níveis de qualidade e produtividade, como caracteriza Abreu e Sorj (1994) na primeira modalidade de terceirização. Entretanto, diferentemente disto, o que tem se efetivado com a terceirização é uma contratação distinta da força de trabalho por parte da empresa tomadora de serviços que, com isto,

busca-se a redução de custos e/ou a externalização de conflitos trabalhistas, aumento de produtividade espúria, recrudescimento da subsunção do trabalho, flexibilidade e externalização de diversos riscos aos trabalhadores. Em suma, com maior ou menor intencionalidade, as empresas buscam diminuir resistências da força de trabalho e as limitações exógenas ao processo de acumulação (FILGUEIRAS e CAVALCANTE, 2015, p 19).

Essas situações de externalização da produção para reduzir custos têm características da "terceirização por contingência", a segunda modalidade de terceirização elencada por Abreu e Sorj (1994).

A redução de custos é um dos pontos considerado como o mais relevante para a terceirização de atividades. Preconiza-se que, com a terceirização, a empresa contratante não é responsável pelos direitos trabalhistas, como salários, férias, aviso prévio, além da redução de custos de investimento em pessoal e

²²O Sistema Toyota de Produção foi desenvolvido no Japão pelo vice-presidente da Toyota Motor Company, Taiichi Ohno. Esse sistema se concretizou, principalmente, devido à crise do petróleo em 1973 e a sua base é a absoluta eliminação do desperdício na produção (OHNO, 1997).

equipamentos, que também é responsabilidade da empresa prestadora dos serviços terceirizados. Entre os serviços mais procurados para terceirização nas empresas estão os de limpeza e conservação, vigilância, portaria e recepção. Entretanto, a pesquisa de dissertação intitulada "Terceirização do trabalho e seus impactos econômico-financeiros, administrativo e sociais: um estudo de caso no IFSul - campus Camaquã", realizada pela servidora do IFSul, Sandra Levien, mostrou, a partir de dados econômicos, que os impactos econômico-financeiros identificados no Campus Camaquã, favoreceram o desmonte da ideia de que contratar empresas e trabalhadores terceirizados é mais vantajoso para a Administração. O seu estudo também revelou que a terceirização, no caso abordado, trata-se de (LEVIEN, 2020, p. 140):

um (1) processo com altos custos diretos e indiretos, sendo (2) um processo de contratação mais caro e mais oneroso aos cofres públicos, do que a contratação direta de servidores públicos efetivos, provocando, assim, desperdício de dinheiro público [...].

Além disso, em relação aos impactos sociais, Levien (2020) relata, na sua pesquisa, que foram determinados um total de 21 impactos sociais da terceirização na instituição. Dentre estes, chamo a atenção para os sociais que dizem respeito à remuneração e o auxílio-alimentação das/os trabalhadoras/es terceirizadas/os, que são menores do que as/os das/os servidoras/es efetivas/os; precarização do trabalho terceirizado e exploração do/a trabalhador/a terceirizado/a pela empresa terceirizada. Tal fato corrobora que a terceirização conforma um cenário de profunda precarização do trabalho nos mais diferentes aspectos, como o salário, as condições de trabalho, a jornada de trabalho, a saúde do trabalhador e a organização sindical (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019) e que esse tipo de contratação tem ocupado um lugar central nas últimas décadas. Druck (2020) também informa que trabalhadoras/es terceirizadas/os estão dentre os mais vulneráveis e diante de qualquer crise econômica são os primeiros a serem penalizados.

O conceito de vulnerabilidade faz referência ao potencial de sofrer danos como resultado de fenômenos ou eventos de ordem externa (LABRUNEÉ; GALLO, 2005) e a condição de vulnerabilidade é a característica da atual estrutura social, em que os indivíduos e grupos permanecem ou se movem dentro de diversas formas de fragilidade (MINUJIN, 1999). Para Castel (1997), a vulnerabilidade representa uma

espécie de indicador da exposição de um indivíduo à ocorrência de riscos, que se configura como uma zona intermediária instável. A zona de vulnerabilidade é um espaço social de inconstância, de turbulências, povoado de indivíduos em situação precária na sua relação com o trabalho e frágeis em sua inserção relacional (CASTEL, 1997).

O termo em latim “*precarius*” significa “incerto” ou “obtido por súplica” (LINDEN, 2017) e é muito utilizado nos países latinos (França, Itália, Espanha e Portugal), correspondendo a uma situação laboral marcada pela incerteza, que se opõe ao contrato de trabalho tradicional, o qual assegurava ao trabalhador um labor de tempo integral, com duração indeterminada e com proteção social (SÁ, 2010). A partir do estudo analítico e sistemático sobre a morfologia social da reestruturação produtiva do capital, Alves (2011) coloca que, como resultado histórico da mundialização do capital e da acumulação flexível sobre o mercado de trabalho, foi instaurado um novo patamar de desemprego estrutural e proliferação do trabalho precário nos países capitalistas. Ao “trabalho precário”, o autor associa quatro características: insegurança no emprego; perda de benefícios sociais; salários baixos e descontinuidade nos tempos de trabalho. Estudos acadêmicos e de instituições sindicais constataam que existe uma indissociabilidade entre terceirização e precarização do trabalho, demonstrando o esvaziamento do valor dos direitos trabalhistas e o seu efetivo descumprimento associado à circunstância terceirizada (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019).

O termo “preariado” é conceituado de formas distintas para autores como Giovanni Alves, Ruy Braga e Guy Standing. Para Alves (2013), preariado é a camada média do proletariado urbano constituída por jovens-adultos altamente escolarizados com inserção descontínua nas relações de trabalho e vida social. Já para Braga (2015), o preariado pertence à classe social do proletariado, nomeado por ele como “proletariado precarizado”. Standing (2014) afirma que o preariado é uma nova classe social e o seu trabalho é de natureza frágil e instável, estando associado à informalização, às agências de emprego, ao regime de tempo parcial, ao falso autoemprego e ao novo fenômeno de massas chamado *crowd-sourcing*²³.

²³É a prática de obtenção de serviços, ideias ou conteúdo mediante a solicitação de contribuições de um grande grupo de pessoas e, especialmente, de uma comunidade online, ao invés de usar fornecedores tradicionais ou uma equipe de empregados. Fonte: <https://www.merriam-webster.com/>.

Se, durante a Grande Transformação²⁴, o capital industrial nacional se propunha habituar o núcleo do proletariado a um trabalho e a uma vida de estabilidade, hoje o capital global pretende habituar o precariado a um trabalho e a uma vida de instabilidade. Esta diferença fundamental é motivo para crer que juntar o proletariado e o precariado numa única categoria seria limitar a reflexão analítica e a imaginação política (STANDING, 2014, p. 5).

Na análise de Antunes (2018a), no universo do mundo do trabalho, no capitalismo contemporâneo, observa-se uma múltipla processualidade: de um lado houve uma diminuição da classe operária industrial tradicional nos países de capitalismo avançado, com repercussão em áreas industrializadas do Terceiro Mundo. Mas, paralelamente, para o mesmo autor (2018a, p. 61):

[...] efetivou-se uma expressiva expansão do trabalho assalariado, a partir da enorme ampliação do assalariamento no setor de serviços; verificou-se uma significativa heterogeneização do trabalho, expressa também através da crescente incorporação do contingente feminino no mundo operário; vivencia-se também uma subproletarização intensificada, presente na expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, "terceirizado", que marca a sociedade dual no capitalismo avançado [...].

A proposição de Braga, a respeito do precariado, parece ser mais adequada. Afinal, se olharmos de onde emergem os integrantes dessa "nova classe social", como conceitua Standing, concluímos que eles provêm de classes sociais proletárias, que sempre dependeram de trabalhos assalariados. Standing (2014, p. 5) assim diz:

O precariado tem também relações de distribuição bem definidas, na medida em que depende quase exclusivamente de salários nominais, estando normalmente sujeito a flutuações e não dispendo nunca de um rendimento seguro. Ao contrário do que, também neste aspeto, se passava com o proletariado do século XX, cuja insegurança no emprego podia estar coberta por medidas de proteção social, o precariado encontra-se exposto a uma incerteza crônica, tendo pela frente uma vida de desconhecidas incógnitas.

Se o precariado não é o "proletariado precarizado", como define Braga, quem são os que perderam direitos e proteção social? Pois justamente são as/os

²⁴A partir do livro de Karl Polanyi (1944), a Grande Transformação pode ser compreendida como as modificações políticas e econômicas ocorridas do século XIX para o século XX.

trabalhadoras/es que sempre dependeram de salários nominais e que, alguma vez, já estiveram ou puderam ser protegidos por esses direitos. Agora esse grupo de "proletários precarizados" tem à disposição trabalhos instáveis, mal remunerados e sem proteção. Em uma entrevista concedida à IHU²⁵, em 2017, Ruy Braga fez uma previsão a respeito da modificação estrutural das relações trabalhistas no Brasil. De acordo com o autor, devido à universalização da terceirização, em torno do ano de 2022 a maior parte do mercado de trabalho será terceirizada e a menor parte será diretamente contratada. Além disso, ele também coloca que o trabalho intermitente tende a eliminar qualquer possibilidade de o trabalhador que está na informalidade ascender à condição de ter direitos trabalhistas. Em uma mesma linha de pensamento, Antunes (2018b, p. 193) coloca que:

Além da redução salarial, redução de custos, burla de direitos, enfraquecimento da organização sindical e ruptura de seus laços de solidariedade, o projeto da terceirização total objetiva uma regressão, sem precedentes na história moderna do trabalho no Brasil, imposta pelo mundo financeirizado (entenda-se, não só dos bancos, mas abarcando também o grande empresariado industrial, o agroindustrial e o de serviços, que dependem e são comandados, no plano mais geral, pelo capital financeiro). Esses setores exigem a terceirização total.

Além disso, o processo de precarização, de acordo com Laís Abramo (1998), é fortemente marcado por uma variável de gênero, às vezes combinada com quesitos de raça/etnia e nacionalidade, por exemplo. O estudo sobre a reconfiguração de cadeias produtivas na América Latina, da autora, produzido entre 1990 e 1996 e que aborda situações presentes na Argentina, no Brasil e no Chile, mostrou que os processos de desintegração vertical de grandes empresas, na maioria dos casos, são predominados por cadeias produtivas caracterizadas por forte assimetria de poder entre empresas e, também, por cadeias de subcontratação, que objetivam reduzir custos, com consequências em relação à precarização do trabalho. Abramo (1998) coloca que a variável gênero deve ser incluída na discussão dos processos de terceirização e de (re)constituição das

²⁵Entrevista disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/571551-nao-ha-relacao-de-causa-e-efeito-entre-re-forma-trabalhista-e-crescimento-economico-entrevista-especial-com-ruy-braga>>. Acesso em 18 de agosto de 2021.

cadeias produtivas, pois contribui significativamente para a visibilização desses problemas.

2.2 A legislação da terceirização no Brasil e o papel do Estado

A regulamentação da terceirização no Brasil teve início com o Decreto nº 200, publicado pelo então presidente Castello Branco em 25 de fevereiro de 1967, durante o período da ditadura civil-militar no Brasil. O inciso 7º do artigo 10 do Decreto liberava a contratação de empresa pela Administração Pública para a realização de tarefas executivas, com o anunciado objetivo de impedir o crescimento excessivo da máquina administrativa e para que as tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle fossem mais bem cumpridas pela Administração, segundo evidenciado pela norma. Em 3 de janeiro de 1974 foi publicada a Lei nº 6.019/1974, que atualmente encontra-se vigente com alterações, a qual dispunha sobre o trabalho temporário em empresas urbanas. Desde então, não havia lei específica de regulação da terceirização no Brasil e devido a esta lacuna, o TST normatizou sobre essa forma de contratação. Inicialmente, por meio da Súmula 256 de 1986, o Tribunal considerava a terceirização ilegal e impedia esse tipo de contratação.

Salvo nos casos de trabalho temporário e de serviços de vigilância, previstos nas Leis ns. 6.019, de 3.1.74 e 7.102, de 20.6.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços²⁶.

Mais tarde, a Súmula 331 do TST, editada em 1994, legitimou a terceirização e incluiu o inciso IV à norma, que definia a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços (Administração Pública).

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial²⁷.

²⁶Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256. Acesso em 03 de maio de 2022.

²⁷Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em 03 de maio de 2022.

A responsabilidade subsidiária ocorre quando uma empresa se torna responsável pelos débitos de outra, quando esta não pode arcar com este gasto e isto acontece, geralmente, com organizações que possuem algum vínculo de trabalho, como a terceirização de serviços (REIS, 2019).

A expressão “subsidiária” se refere a tudo que vem “em reforço de...” ou “em substituição de...”, ou seja, não sendo possível executar o efetivo devedor – sujeito passivo direto da relação jurídica obrigacional -, devem ser executados os demais responsáveis pela dívida contraída (FILHO e GAGLIANO, 2003, p. 168).

A partir desta nova jurisprudência do TST, no caso de inadimplência de parcelas de natureza trabalhista e sem que haja qualquer investigação de culpa ou de responsabilidade da empresa prestadora do serviço, a responsabilidade é, então, da empresa tomadora do serviço terceirizado. E, em 2011, a Súmula 331 sofreu alterações no seu texto e foi incluído o item VI, o qual não deixou dúvidas quanto à responsabilidade da tomadora de serviços, que abrangia todos os valores devidos por alguma condenação referente ao período da prestação do serviço à contratante.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Com esta súmula, o/a trabalhador/a da empresa terceirizada passou a ter mais segurança jurídica, visto que, no caso de um não pagamento dos direitos trabalhistas por parte da empresa que a/o contratou, a tomadora do serviço tem a obrigação de pagar.

Há mais de 30 anos, o tema "terceirização" vem trazendo uma preocupação crescente para muitas/os pesquisadoras/es do mundo do trabalho. Desde a década de 1990, os espaços de debate sobre a reestruturação produtiva no nosso país já vinham sendo ocupados, cada vez mais, pela temática. Em 1994, a professora Heloísa de Souza Martins e José Ricardo Ramalho organizaram e publicaram um livro que reuniu um conjunto de artigos de várias/os autoras/es, os quais foram produzidos para o seminário "Novos temas para o movimento sindical: os desafios

da terceirização e as estratégias de negociação", que aconteceu em São Paulo no ano de 1993.

As mudanças na organização da produção, as novas estratégias de gestão atingem de modo inexorável o mundo do trabalho. A rapidez com que as alterações vêm ocorrendo na indústria no âmbito mundial, ocorre também no Brasil, resguardada a especificidade de cada país. Isso vem desencadeando um profundo repensar de teorias e ações por parte dos que representam e defendem os interesses dos trabalhadores e que se veem sem respostas para fatos concretos da realidade cotidiana (MARTINS e RAMALHO, 1994, p. 07)

Nessa época e nesse evento em específico, os debates sobre a terceirização buscavam expor a dinâmica deste fenômeno e as consequências que poderiam acarretar para as/os trabalhadoras/es e para os movimentos sindicais. Devido ao pequeno número de pesquisas da época e a grande complexidade do mundo do trabalho, era mais difícil elucidar e entender certos processos de trabalho, e isto trazia muitos desafios, por exemplo, para os sindicatos e para elaboração de políticas sindicais. Essa complexidade envolvia levar em consideração, além do/a trabalhador/a fabril - considerado como padrão -, também os demais tipos de trabalhadoras/es com outras características sociais, que incluía novas categorias, como o trabalho feminino, o infantil e o doméstico. As discussões e análises trazidas nessas pesquisas já mostravam como o processo de terceirização atinge, de forma diferenciada, mulheres e homens, por exemplo, e como a precarização das condições de trabalho, os baixos salários e a sobrecarga de trabalho presentes em trabalhos femininos são evidenciados com o processo de terceirização. As pesquisas também buscavam mostrar que, para além do trabalho, a vida dessas/es trabalhadoras/es era afetada pelas transformações que estavam ocorrendo no processo produtivo.

Muitos anos depois, em 2017, foi publicada a norma nº 13.429, intitulada Lei da Terceirização, que alterou a legislação de nº 6.019/1974, e dispôs sobre as relações de trabalho em empresas de prestação de serviços a terceiros. Importante destacar que, inicialmente, conforme Nota Técnica nº 175/2017 do DIEESE, o projeto dessa lei tratava da ampliação do contrato de trabalho temporário, porém, posteriormente, foi modificado para regular as empresas que fazem a intermediação da contratação de trabalhadores temporários. Essa lei ampliou a sua incidência para

além da esfera privada, criando interpretações que poderiam ser aplicadas também à administração pública. Neste mesmo ano, a Lei 13.467/2017, que tratava da reforma trabalhista, também entrou em vigor. Dentre os vários argumentos para a reforma trabalhista, estavam a rigidez da CLT e a sua incompatibilidade com os tempos modernos, e que uma maior flexibilização das relações de trabalho geraria mais empregos, produtividade e competitividade. Essa reforma criou novas modalidades de contratação precárias, que promovem a informalidade e a fragilidade, através de formas de ocupação com baixa remuneração, além de dificultar o acesso à seguridade social pelas/os trabalhadoras/es e ampliar os poderes das empresas. "A reforma trabalhista brasileira se insere num paradigma global de reformas neoliberais que, desde a década de 1970, tem importado em flexibilização e crise do direito do trabalho" (DRUCK; DUTRA; SILVA; 2019, p. 290). Sobre a justificativa do Estado a respeito da Reforma Trabalhista ser uma necessidade econômica, Ruy Braga (2017) analisa que "historicamente e internacionalmente não há uma relação causa-efeito entre reformas que enfraquecem a proteção do trabalho e aumento do crescimento econômico". E que, na grande maioria dos casos analisados (como relatórios da OIT), a reforma trabalhista está associada ou ligada a taxas pequenas de crescimento econômico. Na última década, foram observados processos de reformas flexibilizadoras da legislação trabalhista em países europeus (um exemplo é o da Espanha, que inspirou o projeto brasileiro e uma reforma mais recente na França) e, também, na América Latina, em países como Chile, Argentina, México, evidentemente, em contextos peculiares, que dizem respeito também à conjuntura política de cada um desses lugares (DRUCK; DUTRA; SILVA; 2019).

[...] reformas trabalhistas tendem a comprimir a renda e, estando a renda comprimida, se perde um dos motores da acumulação, que é o consumo. Em alguns casos, que são minoritários, existe uma relação entre as reformas trabalhistas, que eliminam direitos, e algum crescimento econômico [...] O que se tem de certo nesse debate é que reformas de austeridade, em especial aquelas que atingem a proteção do trabalho, são reformas que preparam um momento de crescimento muito lento da economia, e não uma retomada do crescimento econômico (BRAGA, 2017).

As "reformas trabalhistas" realizadas pautaram-se na desconstrução do sistema de proteção social, como ele era anteriormente conhecido e no recuo da

regulamentação protetiva das relações de trabalho, em favor de modelos pautados na prevalência da negociação direta entre empregadores e trabalhadores (DRUCK; DUTRA; SILVA; 2019), excluindo a luta coletiva das/os trabalhadoras/os por meio dos sindicatos.

2.2.1 Organizações sindicais no Brasil

As organizações de trabalhadoras/es - os sindicatos - começaram a se estruturar no Brasil em meados da década de 1910, com uma grande autonomia de atuação, principalmente porque o Estado não estava envolvido com as ações das organizações trabalhistas, ou seja, não havia uma intervenção estatal nos sindicatos. Algumas das organizações sindicais nesta época tinham ações e intenções revolucionárias, atuando e se unindo para reivindicar direitos trabalhistas juntamente com outros sindicatos e categorias de trabalhadoras/es. Entretanto, com a ascensão de Getúlio Vargas à presidência, em 1930, ocorreram grandes mudanças socioeconômicas e políticas no Brasil, transformando o Estado brasileiro em centralizado e burocrático, o que trouxe consequências diretas à atuação sindical livre e autônoma. O Decreto n. 19.770 de 1931, da Presidência da República, regulamentou a atuação sindical, determinando o reconhecimento dos sindicatos pelo Ministério do Trabalho e submetendo-os a uma série de condições, dentre elas a abster-se de qualquer propaganda de ideologias sectárias, de caráter social, político ou religioso.

Art. 2º Constituídos os sindicatos de acordo com o artigo 1º, exige-se ainda, para serem reconhecidos pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e que adquirirem, assim, personalidade jurídica, tenham aprovados pelo Ministério os seus estatutos, acompanhados de cópia autêntica da ata de instalação e de uma relação do número de sócios com os respectivos nomes, profissão, idade, estado civil, nacionalidade, residência e lugares ou empresas onde exercerem a sua atividade profissional²⁸.

Além desta norma, mais tarde, o Decreto n. 24.694 de 1934, dispôs sobre os sindicatos profissionais.

²⁸Disponível em:

<<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19770-19-marco-1931-526722-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=%C2%A7%201%C2%BA%20Para%20estudo%20mais.com%20a%20respectiva%20confedera%C3%A7%C3%A3o%20sindical>>. Acesso em 13 de junho de 2022.

Art. 1º Ficam, pelo presente decreto, instituídos os sindicatos como tipos específicos de organização das profissões que, no território nacional, tiverem por objeto a atividade lícita, com fins econômicos, de qualquer função ou mistér²⁹.

A partir deste momento, os sindicatos perderam a sua autonomia trabalhista em prol de uma regulação do Estado. Os sindicatos autônomos, aqueles que não estavam atrelados ao Ministério do Trabalho, sofreram forte repressão estatal. E, nas décadas de 1960 e 1970, durante a ditadura civil-militar, os sindicatos foram ainda mais perseguidos e reprimidos e a tendência de controle do Estado foi fortalecida, desencadeando uma intensa repressão aos setores sindicais mais combativos, liderados pelos comunistas e, também, pelos trabalhistas reformistas (ANTUNES, 2018b). E, com a reforma trabalhista de 2017, as organizações trabalhistas perderam muito a sua função de lutar coletivamente em prol das/os trabalhadoras/es, visto que os acordos entre empregadoras/es e trabalhadoras/es estão previstos para serem realizados por meio de negociação direta entre ambos e não mais através dos sindicatos.

Druck (2021) acredita que a terceirização é uma forma de organização do trabalho, que atende aos objetivos do capitalismo neoliberal. Para Dardot e Laval (2016), em certos aspectos, o neoliberalismo aparece como uma alternativa aos tipos de intervenção econômica e reformismo social pregados pelo Keynesianismo³⁰. Para os autores, no neoliberalismo, a intervenção estatal trata-se de não limitar o mercado por uma ação de correção ou compensação do Estado, mas de desenvolver o mercado concorrencial por um enquadramento jurídico cuidadosamente ajustado. E, neste sentido, conforme apresenta Druck (2021), uma das principais evidências é a proliferação da terceirização no interior das reformas do Estado que transfere um conjunto de serviços públicos nas áreas de saúde, educação, cultura e outros, para as empresas privadas.

²⁹Disponível em:

<<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-24694-12-julho-1934-526841-publica-caoriginal-1-pe.html>> . Acesso em 13 de junho de 2022.

³⁰Teoria econômica proposta por John Maynard Keynes a qual consiste em um sistema econômico que tem por base a livre-empresa e a participação do Estado com fomento dos benefícios sociais, elaboração de programas de moradia, educação, saúde, previdência social, seguro-desemprego e, principalmente, a garantia de pelo emprego. Essas políticas ficaram conhecidas como Estado de bem-estar social ou *Welfare State* (CASTRO e CASTRO, 2014).

Arrisco a dizer que as significativas mudanças na forma de gerenciar o Estado brasileiro foram iniciadas com a Reforma Gerencial do Estado, em 1995, por meio do Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado. Este plano foi elaborado pelo Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, do então Ministro, Luiz Carlos Bresser Pereira, e aprovado pelo Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso. Na apresentação do referido PDRAE consta:

É preciso, agora, dar um salto adiante, no sentido de uma **administração pública** que chamaria de "**gerencial**", baseada em conceitos atuais de **administração e eficiência**, voltada para o **controle dos resultados e descentralizada** para poder chegar ao cidadão, que, numa sociedade democrática, é quem dá legitimidade às instituições e que, portanto, se torna "**cliente privilegiado**" dos serviços prestados pelo Estado (PDRAE, p. 10, grifos da autora).

Esta Reforma neoliberal fez uma distinção entre as atividades que seriam exclusivas do Estado - aquelas que envolvem o poder Estatal -, e outras atividades, como as sociais e as científicas. O Estado seria o executor formal de funções exclusivamente estatais - como a polícia, as forças armadas, as agências reguladoras e de controle -, e financiaria as outras atividades, que deveriam ser executadas por organizações públicas não-estatais. De acordo com Druck (2021, p. 4), a reestruturação do Estado se dá em dois campos:

1. por meio da privatização de empresas estatais e 2. por reformas do aparelho estatal, introduzindo o Estado gerencial, sustentado na mercadorização da instituição pública, que passa a funcionar como uma empresa.

Para a autora, essa transformação vai muito mais além, pois subverte as bases de um Estado democrático que estabelece direitos sociais aos cidadãos, substituindo-o por um Estado mais flexível, orientado pelo mercado e para o consumidor.

2.3 O trabalho na cidade de Pelotas-RS

Segundo dados do Departamento de Economia e Estatística do Rio Grande do Sul, a criação oficial do município de Pelotas data de 07/12/1830 e foi efetivada por meio de Decreto Imperial³¹. A cidade teve a sua riqueza construída pelo braço escravo, o que exigiu a importação de milhares de cativos (LONER; GILL e SCHEER, 2012), vindos da África, de países como Angola e Moçambique, para trabalhar nas charqueadas. De acordo com a Prefeitura de Pelotas³², o censo, realizado no ano de 1833, mostrou que 51% da população pelotense era composta por negras e negros escravizados. A região do Arroio Pelotas prosperou, principalmente, com a expansão das charqueadas e, em pouco tempo, a economia pelotense diversificou-se de forma a abranger um forte comércio, com muitas firmas atacadistas, de importação e exportação; uma agricultura desenvolvida e uma indústria precoce, alicerçada no capital oriundo da indústria saladeiril³³ (LONER, GILL e MAGALHÃES, 2017).

Outro marco histórico de importante destaque na cidade foi a criação, em 1930, da Escola de Artes e Ofícios que, após décadas de transformações, tornou-se o IFSul hoje. O início da longa história do IFSul se insere num contexto educativo complexo, em que as práticas educativas na cidade eram bem diferenciadas para as diversas camadas sociais da sociedade pelotense nesta época. Informações do PDI³⁴ vigente do IFSul, contam que esta escola tinha como objetivo oferecer educação profissional para meninos pobres e teve um papel social forte e de destaque na formação técnica de trabalhadoras/es para a indústria. Mais tarde, a escola passou a denominar-se Instituto Profissional Técnico, com oferta de cursos que compreendiam grupos de ofícios divididos em seções de: Madeira, Metal, Artes Construtivas e Decorativas, Trabalho de Couro e Eletro-Chímica. Em 1942, o Instituto se tornou Escola Técnica de Pelotas, a primeira instituição deste gênero no estado do Rio Grande do Sul e, em 1965, passou a ser denominada Escola Técnica Federal de Pelotas, tornando-se uma instituição especializada e de referência na educação profissional de nível médio. Em 1999, a ETFPel foi transformada em

³¹Disponível em <<http://deedados.planejamento.rs.gov.br/feedados/#!/home/datacriacao>>. Acesso em 08 de março de 2022.

³²Disponível em: <<https://www.pelotas.com.br/cidade/historia>> . Acesso em 03 de maio de 2022.

³³Indústria de charque que produz carne salgada.

³⁴Disponível em: <<http://www.ifsul.edu.br/component/k2/item/1334-pdi-2020-2024-ifsul>>. Acesso em 03 de maio de 2022.

Centro Federal de Educação Tecnológica de Pelotas (CEFET-RS) e, em 29 de dezembro de 2008, o CEFET-RS foi transformado em Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense (IFSul).

Os Institutos Federais são instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas (Art. 2º da Lei nº 11.892/2008)³⁵.

Em Pelotas, o IFSul se faz presente nos *campi* Pelotas e Visconde da Graça, além da sua sede administrativa, a Reitoria.

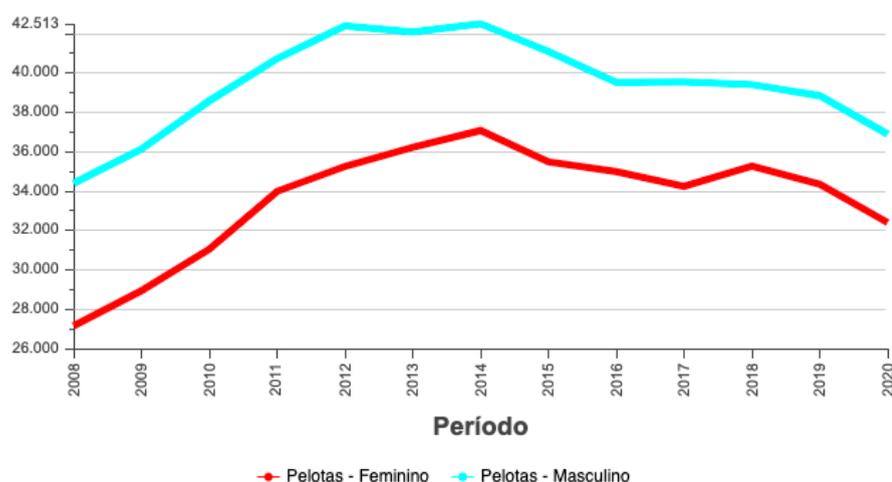
De acordo com indicadores do DEE do Rio Grande do Sul, a cidade de Pelotas, em 2019, tinha participação de 1,96% no PIB do estado, ficando em 10º no ranking dos municípios com maior participação no PIB do Rio Grande do Sul, com uma economia baseada em atividades de comércio e de serviços³⁶. O Observatório Social do Trabalho da UFPel³⁷, por meio do seu Relatório de Pesquisa, com base no censo demográfico do ano de 2000, constatou uma forte presença feminina entre as/os trabalhadoras/es domésticas/os e as/os trabalhadoras/es não remuneradas/os na cidade de Pelotas: as mulheres estavam presentes, respectivamente, 94,2% e 68,5% nestes tipos de ocupação. Nas demais categorias, prevalecia a presença masculina, destacando-se as categorias de empregadoras/es e trabalhadoras/es por conta própria. A participação masculina nessas ocupações era de 71,2% e 70,3%, respectivamente. No ano de 2010, o censo mostrou que as mulheres ainda continuavam a ser a grande maioria nos trabalhos domésticos, com um aumento, de 94,2% para 95%. Já em relação a trabalhos não remunerados, houve uma inexpressiva diminuição em relação ao ano de 2000, passando de 68,5% para 63%.

³⁵Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm>. Acesso em 13 de junho de 2022.

³⁶Disponível em <<https://dee.rs.gov.br/pib-municipal>>. Acesso em 17 de março de 2022.

³⁷O Observatório Social do Trabalho é um projeto de pesquisa, ensino e extensão da UFPel que desenvolve um conjunto de atividades acadêmicas e não acadêmicas focalizadas no monitoramento e análise das transformações do trabalho e do emprego na região sul do Estado do Rio Grande do Sul". Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/observatoriosocial/sobre/>>. Acesso em 06 de janeiro de 2021.

Gráfico 01: Série temporal da quantidade de vínculos empregatícios na cidade de Pelotas por sexo

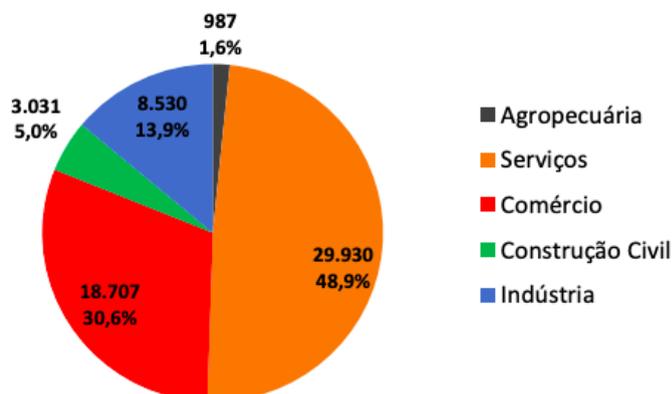


Fonte: Departamento de Economia e Estatística do Rio Grande do Sul³⁸

O Observatório também analisou o efeito da crise econômica, provocada pela pandemia da COVID-19, sobre o mercado de trabalho na cidade de Pelotas-RS, no que diz respeito à movimentação de empregos regulares, regidos pela CLT, considerando as admissões, desligamentos e saldos. Com dados do CAGED Estabelecimento (2020), o relatório semestral do Observatório, relativo ao primeiro semestre de 2020, mostrou que os setores de comércio e serviços somavam, ao final do ano de 2019, 79,5% dos empregos celetistas: 30,6% no comércio e 48,9% no setor de serviços. A indústria, a construção civil e a agropecuária somavam, respectivamente, 13,9%, 5,0% e 1,6% do estoque total de empregos formais celetistas, no final de 2019, conforme mostra o Gráfico 02.

³⁸Disponível em: <<http://deedados.planejamento.rs.gov.br/feedados/>>. Acesso em 03 de maio de 2022.

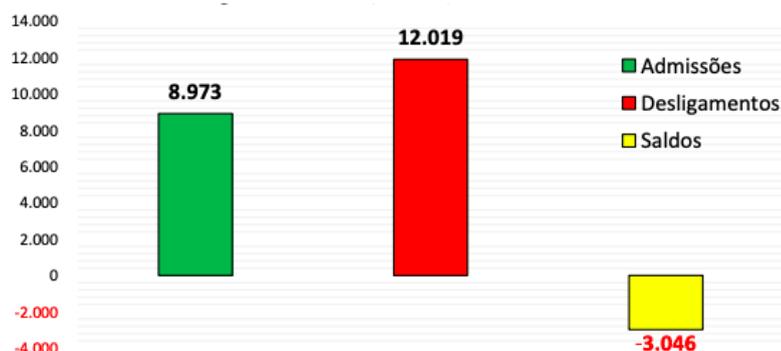
Gráfico 02: Emprego formal celetista em Pelotas-RS em 2019, segundo o setor de atividade econômica



Fonte: Relatório do 1º Semestre de 2020 do Observatório Social do Trabalho da UFPel

Com dados do Novo CAGED³⁹, o Observatório identificou que a movimentação do emprego formal regido pela CLT, na cidade de Pelotas, apresentou um saldo negativo de 3.046 vínculos no primeiro semestre de 2020. No período de janeiro a junho, ocorreram 12.019 desligamentos e 8.973 admissões, conforme consta no Gráfico 03. A taxa de variação do emprego nesse período foi de -4,98%, pior que a taxa média do Brasil (-3,09%) e do Estado do Rio Grande do Sul (-3,76%) no mesmo período.

Gráfico 03: Movimentação do emprego formal celetista em Pelotas-RS no primeiro semestre de 2020



Fonte: Relatório do 1º Semestre de 2020 do Observatório Social do Trabalho da UFPel

Quando analisados os saldos de movimentação dos empregos celetistas, em relação ao sexo, à faixa etária e à escolaridade das/os trabalhadoras/es, constata-se que as mulheres estão entre as/os trabalhadoras/es mais afetadas/os pela crise

³⁹De acordo com o Observatório, o Novo CAGED é uma fonte administrativa de informações coletada e organizada a partir de declaração prestada pelas empresas ao governo federal através do eSocial (Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas).

sanitária no primeiro semestre de 2020. Representam 56,5% das perdas de emprego, que equivalem a 1.722 vínculos e, além disso, a participação feminina é de apenas 43,5% no estoque total de empregos celetistas. O relatório também aponta que isto ocorre exatamente ao contrário com os homens.

2.4 A terceirização no Instituto Federal Sul-rio-grandense

Conforme dados da Plataforma Nilo Peçanha⁴⁰, em 2020, o IFSul ofertou 286 cursos e realizou 46.349 matrículas, sendo 28.434 em cursos de qualificação profissional, 11.650 em cursos de ensino básico, 5.456 em cursos superiores de graduação e 809 matrículas nos cursos de pós-graduação. De acordo com o Relatório de Gestão 2020, neste ano, o IFSul dispunha de uma força de trabalho com 1797 servidoras/es públicas/os - 972 docentes e 806 técnicas/os administrativas/os em educação - e 446 trabalhadoras/es terceirizadas/os, de um total de 82 contratos de terceirização. Na reitoria trabalhavam 230 servidoras/es técnico-administrativas/os em educação e 31 trabalhadoras/es terceirizadas/os, de cinco empresas contratadas, as quais dispõem de trabalhadoras/es terceirizadas/os nas funções de motorista, copeira, porteiro, jardineiro, auxiliar de manutenção predial, telefonista, recepcionista, designer gráfico, designer educacional, operador de controle mestre, vigilante e servente de limpeza, de acordo com informações e documentos da unidade administrativa responsável pela gestão dos contratos do IFSul.

Em consulta ao site da Receita Federal⁴¹, pude verificar que nenhuma das empresas terceirizadas da reitoria do IFSul está localizada na cidade de Pelotas-RS, nas quais trabalham as/os trabalhadoras/es terceirizadas/os. Quatro das cinco empresas contratadas estão no Rio Grande do Sul e uma está localizada no estado de Santa Catarina. A empresa que presta serviços terceirizados de motoristas (Sulport) e que disponibiliza os serviços terceirizados de designers (CTZ) são de Porto Alegre. Já a empresa que presta serviços diversos (Phenix), como copeira, porteiro, jardineiro, auxiliar de manutenção predial, telefonista e recepcionista, é da cidade de Rio Grande. Ainda, a que oferece serviços de vigilância é de Vera Cruz e,

⁴⁰Disponível em <http://plataformanilopecanha.mec.gov.br/>. Acesso em 05 de janeiro de 2021.

⁴¹Disponível em http://servicos.receita.fazenda.gov.br/Servicos/cnpjreva/cnpjreva_solicitacao.asp. Acesso em 28 de fevereiro de 2022.

por fim, a empresa que presta serviços de limpeza (Setup) está localizada em Criciúma, Santa Catarina. Essa pulverização e distanciamento sindical das/os trabalhadoras/es enfraquece a organização e as lutas da classe, conforme aponta Antunes (2018b, p. 182):

Quando se analisa o plano da subjetividade dos trabalhadores, especialmente entre os terceirizados, percebe-se uma condição de isolamento, de falta de vínculos ou de inserção, em que a perspectiva de identidade coletiva se enfraquece, resultante da descartabilidade, da desvalorização e da discriminação a que estão submetidos, o que dificulta a solidariedade de classe.

No Relatório de Gestão 2019 do IFSul consta que, dentre os serviços contratados pela instituição, destacam-se aqueles representados pela locação de mão de obra, isto é, contratos de terceirização de atividades consideradas "atividades-meio", que não estão compreendidas pelo PCCTAE, ou para as atividades que estão incluídas no Plano, porém os cargos se encontram extintos ou em extinção. O IFSul conta com centenas de trabalhadoras e trabalhadores terceirizados em diferentes tipos de contratos: apoio administrativo, técnico e operacional; limpeza e conservação; vigilância ostensiva; serviços de copa e cozinha. De acordo com a PROAP do IFSul, não existem dados históricos sobre a terceirização de serviços, entretanto, sabe-se que os atualmente contratados vêm sendo mantidos ao longo de vários anos, sendo eles dedicados a setores como vigilância, portaria, limpeza, manutenção predial e apoio administrativo. De todo o modo, em 2011, já houve menção no Relatório de Gestão a respeito do aumento da contratação terceirizada na instituição:

Analisando e comparando os serviços de mão de obra terceirizados com anos anteriores, podemos observar que houve um aumento em todos os campi, inclusive na Reitoria. Este fato deve-se principalmente à expansão da rede, a qual tem sido responsável pelo significativo aumento no número de alunos, funcionários e prédios em todas as unidades, gerando conseqüentemente um aumento das necessidades de serviços (Relatório de Gestão 2011, p.141).

Realizei contato, via e-mail, com a coordenadoria responsável pela gestão dos contratos do IFSul para obter informações complementares e entender melhor como se dá o processo de terceirização na instituição. Após me identificar e explicar que estava desenvolvendo uma pesquisa de mestrado sobre a terceirização no

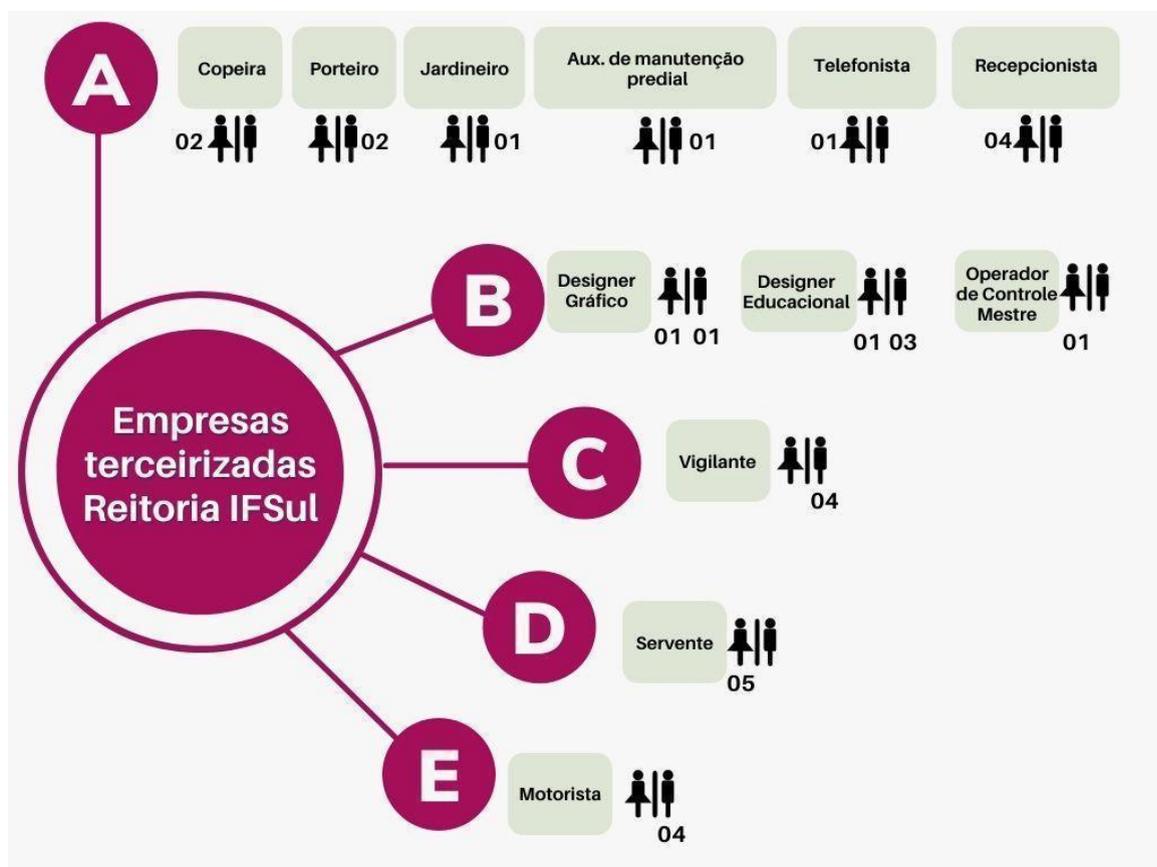
IFSul e que necessitava de informações que não havia encontrado nos locais de transparência pública, enviei, à coordenadoria, três questões, as quais estão apresentadas no Diário de Campo (Apêndice III). O responsável retornou o e-mail e agendamos uma reunião virtual para esclarecimento a respeito das questões que havia encaminhado.

Em dezembro/2020, Claus Bolzan⁴² e eu conversamos, via Google Meet, e neste encontro, ele respondeu às perguntas que havia enviado via e-mail e, além disso, também trouxe informações e esclarecimentos sobre os outros aspectos importantes relacionados ao processo de terceirização na instituição. A respeito de uma média histórica de trabalhadoras/es terceirizadas/os, Claus respondeu que, somente a partir do ano de 2013, as informações dos contratos de terceirização começaram a ser enviadas para a CGU via sistema eletrônico, e que, antes disso, os documentos eram físicos. Além disto, o gestor explicou que a unidade administrativa responsável faz a contratação de empresas e, também, a gestão dos contratos de terceirização da reitoria e de cinco *campi*: Jaguarão, Novo Hamburgo, Lajeado, Gravataí e Sapiranga. Os outros nove *campi* do IFSul fazem a gestão da execução contratual dos serviços terceirizados diretamente no seu local. Para enviar as informações necessárias aos órgãos de controle, os *campi* da instituição enviam os documentos com as informações solicitadas e a unidade administrativa faz a gestão, a compilação e o envio destes documentos à CGU. Sobre ausências, afastamentos e substituições de trabalhadoras/es terceirizadas/os, por motivo de saúde ou por outro motivo, Claus explicou que são as empresas terceirizadas que devem possuir o histórico e que a Administração faz a fiscalização diária e mensalmente, por meio das averiguações administrativa e técnica, mas não é realizada uma gestão dessas informações, apenas são feitos os descontos nos serviços em função de faltas, por exemplo, e descontos de auxílio transporte e alimentação, quando for o caso. Todos os dados ficam contidos nos processos de acompanhamento mensal da execução dos contratos. Ele também explicou que cabe ao IFSul fazer a fiscalização da execução dos serviços contratados, pois a instituição responde subsidiariamente e que, em uma situação de reclamatória trabalhista, a instituição precisa comprovar que houve fiscalização por parte da contratante.

⁴²Coordenador da Coordenadoria de Gestão de Contratos.

A partir de um compilado de informações e com os processos públicos disponíveis no SUAP do IFSul, foi elaborada a figura 01, na qual verifica-se que, em outubro de 2020, de um total de 31 trabalhadoras e trabalhadores terceirizados na Reitoria do IFSul, 14 eram mulheres e 17 eram homens.

Figura 01: Cargos e sexo das/os trabalhadoras/es das cinco empresas terceirizadas da Reitoria do IFSul no mês de outubro/2020



Fonte: Elaborado pela autora

É interessante observar que, estatisticamente, nos cargos de motorista, porteiro, jardineiro, auxiliar de manutenção predial e vigilante todos os trabalhadores são do sexo masculino e nos cargos de copeira, telefonista, operador de controle mestre e servente, todas as trabalhadoras são mulheres. No cargo de recepcionista, 75% das/os trabalhadoras/es são mulheres e nos cargos de designer, os homens são a maioria das/os trabalhadoras/es. Como colocado por Abramo (1998), mesmo que a estatística seja fundamental para revelar a presença das mulheres, é necessário visibilizá-las. Essa visibilização significa descobrir onde estão, o que fazem e como podem ser localizadas no processo produtivo, o que significa

repensar o próprio conceito de trabalho e as múltiplas realidades a ele relacionadas. No Brasil, as mulheres brancas mas, especialmente as negras, têm trajetórias duradouras nas ocupações de menor prestígio e de más condições de trabalho, como o emprego doméstico, por exemplo, atividade em que as mulheres negras são mais numerosas (HIRATA, 2014). Para compreendermos os conceitos a respeito da divisão social do trabalho, é importante contextualizar as relações de classe, gênero e raça de forma indissociável. Para Kimberlé Crenshaw (2002) a interseccionalidade trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, relacionadas a estes marcadores. O termo é uma conceituação de um problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação.

Já para Danièle Kergoat, a divisão sexual do trabalho é:

a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva⁴³ e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc.) (KERGOAT, 2009, p. 67).

Falar em termos de divisão sexual do trabalho, de acordo com Hirata e Kergoat (2007, p. 596) é:

[...] 1. mostrar que essas desigualdades são sistemáticas e 2. articular essa descrição do real como uma reflexão sobre os processos mediante os quais a sociedade utiliza essa diferenciação para hierarquizar as atividades, e, portanto, os sexos, em suma, para criar um sistema de gênero.

Kergoat (2009) apresenta algumas proposições a respeito do trabalho e suas divisões: as relações sociais de sexo e a divisão sexual do trabalho são expressões indissociáveis que, epistemologicamente, formam um sistema; a divisão sexual do trabalho tem o *status* de *enjeu*⁴⁴ das relações sociais de sexo. Dentre as dimensões que caracterizam estas últimas proposições, estão que: as diferenças constatadas

⁴³O trabalho reprodutivo refere-se à realização das tarefas domésticas relativas aos cuidados da família e à sobrevivência humana.

⁴⁴O que está em jogo, em disputa, o desafio.

entre as atividades dos homens e das mulheres são construções sociais, e não provenientes de uma causalidade biológica; e essas relações sociais se baseiam antes de tudo numa relação hierárquica entre os sexos; trata-se de uma relação de poder, de dominação. Assim como a divisão internacional do trabalho, a divisão sexual foi, sobretudo, uma relação de poder, uma divisão dentro da força de trabalho, ao mesmo tempo que um imenso impulso à acumulação capitalista (FEDERICI, 2004).

Nas abordagens sobre interseccionalidades, as conceitualizações são um quanto distintas para as autoras Kimberlé Crenshaw e Danièle Kergoat. A primeira focaliza a análise interseccional entre gênero e raça e a segunda tem seu foco de análise em gênero e classe. O planejamento inicial desta pesquisa era de realizar entrevistas com mulheres e homens que trabalham como terceirizadas e terceirizados no IFSul, portanto a pretensão do recorte interseccional estava em, principalmente, marcar classe e gênero pois, assim como Hirata e Kergoat, acredito que estas duas relações são a base que organizam a totalidade das práticas sociais em qualquer lugar que se exerçam. Entretanto, as entrevistas foram realizadas somente com trabalhadoras terceirizadas e, das cinco mulheres entrevistadas, duas são negras e três identificaram-se como brancas. As mulheres que têm maior escolaridade e que ocupam os cargos com exigência escolar mais alta dentro deste grupo - recepcionista e designer - são brancas. Já as duas mulheres negras, que são serventes de limpeza, têm os menores salários dentre as terceirizadas (Tabela 02) e estão expostas a condições de trabalho mais insalubres e, também, mais precárias. Conforme mostrou uma pesquisa do IBGE de 2016, as mulheres negras ocupam mais posições de emprego não formal, com menor exigência de qualificação e má remuneração; as desigualdades raciais acentuam ainda mais a precariedade de grupos que combinam gênero e raça (NASCIMENTO, CABRAL e CERQUEIRA, 2019).

A baixa remuneração das/os trabalhadoras/es mostra-se como um dos elementos do trabalho precarizado, e é bastante comum em contratações terceirizadas. A partir da planilha de terceirizadas/os, disponibilizada no site do

IFSul⁴⁵, foi possível calcular a média de remuneração bruta⁴⁶ das/os 446 trabalhadoras/es terceirizadas/os do IFSul, que é de R\$1.698,16. Já a média da remuneração bruta das/os trabalhadoras/es terceirizadas/os da reitoria é de R\$1.841,60. Entretanto, se considerarmos somente o salário-base, a média salarial destas/es trabalhadoras/es da reitoria cai para R\$1.595,07. O auxílio-alimentação realmente é uma parcela relevante para a subsistência de um/a trabalhador/a terceirizado/a, como foi mencionado no parecer da AGU de 30 de março de 2020. Para as/os trabalhadoras/es terceirizadas/os da reitoria, o valor do auxílio é, em média, R\$363,42, o que constitui cerca de 23% do salário-base destas/es trabalhadoras/es.

A tabela 02 foi elaborada para fins de análise comparativa - em relação aos salários, à carga horária semanal e à escolaridade -, entre os cargos terceirizados na reitoria do IFSul e os mesmos cargos ou equivalentes, caso fossem contratados diretamente pela instituição. As informações dos cargos efetivos (contratação direta) foram referenciadas na Lei nº 11.091/2005, que dispõe sobre o Plano de Carreira dos Servidores Técnicos-administrativos em Educação. O salário base foi considerado como o piso inicial da carreira, conforme o nível em que o cargo estava enquadrado antes de ser extinto, de acordo com a tabela de estrutura e de vencimento básico, vigente a partir de 1º de janeiro de 2017, anexa ao PCCTAE. Referente às contratações terceirizadas, as informações foram obtidas a partir de planilhas de custos e formação de preços, em editais de licitação do IFSul e na planilha de terceirizados, com competência de janeiro/2021, publicados no site da instituição.

⁴⁵A planilha está disponível em http://www.ifsul.edu.br/images/documentos/Planilha_Terceirizados_CGU_-_Janeiro_2021_site.pdf. Acesso em 21 de junho de 2021.

⁴⁶De acordo com a unidade administrativa responsável pela gestão dos contratos da reitoria do IFSul, o salário bruto mensal inclui o salário base e pode incluir também outros adicionais, como horas extras e adicionais ocupacionais. Na análise comparativa foi utilizado o referencial de salário bruto, pois é a informação disponível que está publicada na planilha que contém as informações de todas/os trabalhadoras/es terceirizados do IFSul.

Tabela 02 - Comparativo entre as atividades diretamente contratadas e as atividades terceirizadas da reitoria do IFSul

Cargo	Contratação direta Salário base (1)	Escolaridade	Carga horária semanal	Contratação terceirizada Salário base (2)	Escolaridade	Carga horária semanal	Diferença salarial (2) - (1) ⁴⁷
Copeiro	R\$ 1.606,41	Fundamental incompleto	40h	R\$ 1.184,93	Fundamental incompleto	44h	- 421,48
Porteiro	R\$ 1.945,07	Médio completo	40h	R\$ 1.426,75	Médio completo	41h	- 518,32
Jardineiro	R\$ 1.606,41	Fundamental incompleto	40h	R\$ 1.184,93	Fundamental completo	44h	- 421,48
Auxiliar de manutenção predial ⁴⁸	R\$ 1.326,72	Alfabetizado	40h	R\$ 1.184,93	Fundamental incompleto	44h	- 141,79
Telefonista	R\$ 1.945,07	Fundamental Completo	40h	R\$ 1.275,86	Médio completo	44h	- 669,21
Recepcionista	R\$ 1.945,07	Médio completo	40h	R\$ 1.339,65	Médio completo	44h	- 605,42
Designer Gráfico ⁴⁹	R\$ 4.180,66	Superior completo	40h	R\$ 2.200,00	Superior completo	30h	- 1247,46
Designer Educativa ⁵⁰	R\$ 4.180,66	Superior completo	40h	R\$ 2.200,00	Superior completo	30h	- 1247,46
Operador de Controle Mestre ⁵¹	R\$ 2.446,96	Médio completo + Curso técnico	40h	R\$ 1.665,00	Superior completo	40h	- 781,96
Vigilante	R\$ 2.446,96	Fundamental completo + Curso de formação	40h	R\$ 1.500,40	Fundamental completo + Curso de formação	41h	- 946,96
Servente de limpeza	R\$ 1.326,72	Alfabetizado	40h	R\$ 1.184,93	Fundamental completo	44h	- 141,79
Motorista	R\$ 1.945,07	Fundamental completo	40h	R\$ 2.793,50	Médio Completo	44h	+ 848,42

Fonte: elaborada pela autora

Na tabela 02, os dados apresentados possibilitam a comparação entre as atividades diretamente contratadas e as atividades terceirizadas na reitoria do IFSul.

⁴⁷Considerando que a carga horária de trabalho contratada para os cargos de Designer Gráfico e Designer Educacional é de 30h semanais, o cálculo da diferença salarial foi realizado considerando-se uma carga horária semanal de 40h.

⁴⁸Cargo com atividades equivalentes ao cargo de Servente de Obras do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

⁴⁹Cargo com atividades equivalentes ao cargo de Programador Visual do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

⁵⁰Cargo com atividades equivalentes ao cargo de Programador Visual do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

⁵¹Cargo com atividades equivalentes ao cargo de Técnico em Audiovisual do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

Quando se olha somente para a relação entre os salários das duas modalidades de contratação, verificamos que dos 12 cargos analisados, 11 deles têm menores salários na contratação terceirizada. Além disso, 09 destes cargos terceirizados têm maior carga horária de trabalho quando comparado à carga horária da contratação direta⁵².

Se analisarmos a escolaridade exigida para os cargos, verificamos que para os cargos de Porteiro, Copeiro, Recepcionista, Designer Gráfico, Designer Educacional e Vigilante, a mesma escolaridade é exigida em ambos os tipos de contratação (direta e terceirizada), porém a relação salarial não é a mesma. Para os cargos terceirizados, o salário-base é menor, conforme se observa na tabela. Já para os cargos terceirizados de Jardineiro, Auxiliar de manutenção predial, Telefonista, Servente e Motorista é necessário ter uma maior escolaridade para desempenhar a função, além de uma carga horária de trabalho mais elevada em relação à contratação direta. Mesmo tendo uma maior exigência educacional e uma maior carga horária de trabalho para os cargos terceirizados, o salário-base deles é menor em relação ao salário base da contratação direta, com exceção ao de motorista, que tem salário base maior nesta modalidade de contratação, entretanto, a exigência de escolaridade é maior quando comparado à contratação direta. Se fizermos o cálculo salarial proporcional entre as duas modalidades de contratação para o cargo de motorista, considerando uma carga horária de 40 horas semanais (contratação direta), se pode ver que a diferença salarial é de apenas R\$594,53 para o cargo terceirizado.

É necessário pontuar que, no IFSul, devido à flexibilização da jornada de trabalho⁵³, as/os servidoras/es técnico-administrativas/os da Instituição têm uma carga de trabalho de 6 horas diárias, ou seja, de 30 horas semanais. Entretanto, essa flexibilização não é estendida às/aos trabalhadoras/es terceirizadas/os, o que por si só já é uma perda para este grupo de trabalhadoras/es. Se considerássemos esta especificidade da carga horária para elaborar a tabela 02, iríamos verificar que, além da carga horária de trabalho ser bem maior para as/os trabalhadoras/es terceirizadas/os, as diferenças salariais também estariam bem mais evidentes e

⁵²Os cargos terceirizados de Designer Gráfico e Designer Educacional tem carga horária menor, com conseqüente salário base menor. A carga horária do cargo de Operador de Controle Mestre é de 40h nas duas modalidades de contratação, porém o seu salário base é menor na contratação terceirizada.

⁵³Fonte: Portaria CEFET-RS nº 536 de 29 de setembro de 2003. Disponível em: <<http://www.ifsul.edu.br/documentos-progep/item/722-regulamento-jornada-trabalho>>. Acesso em 03 de maio de 2022.

presentes em todos os cargos analisados. Além dos baixos salários, a perda de benefícios também é outra característica que Alves (2011) associa ao trabalho precário.

Dados a respeito da proporção de vínculos de emprego nas atividades tipicamente terceirizadas e contratantes mostram que as desigualdades regionais se refletem nas diferenças remuneratórias entre os dois segmentos de atividades. Informações constantes na RAIS e no MTB⁵⁴, apresentados pelo IPEA, mostram que a maior proporção de vínculos em atividades tipicamente terceirizadas está nas regiões sudeste e sul, com 28,1% e 25,1%, respectivamente. Em todas as regiões do Brasil, à medida que se avança em direção aos níveis mais elevados de remuneração, há uma queda no percentual de vínculos das atividades tipicamente terceirizadas. Na região sudeste o percentual atinge 21,2% e na região sul, 16,7%, para que se tenha um exemplo. Opostamente, as duas regiões também estão em primeiro e segundo lugar, respectivamente, em relação às baixas remunerações de atividades tipicamente terceirizadas.

⁵⁴Órgão extinto com a edição da Lei Nº 13.844, de 18 de junho de 2019. As funções do antigo Ministério foram atribuídas aos Ministérios da Economia, da Cidadania e da Justiça. Disponível em: <<https://dados.gov.br/organization/about/ministerio-do-trabalho-mtb>> .Acesso em 24 de junho de 2021.

3. METODOLOGIA

A metodologia desta pesquisa é a análise documental e a construção de narrativas, por meio da história oral temática. Inicialmente foi protocolado, junto ao IFSul, conforme consta no Anexo I, o projeto de capacitação para pós-graduação contendo, dentre vários documentos, o programa do mestrado em Sociologia da UFPel, o conceito CAPES do curso - obtido junto à plataforma Sucupira -, o projeto de pesquisa em fase inicial e o plano de trabalho junto à instituição. As áreas competentes das Pró- Reitorias de Gestão de Pessoas, de Pesquisa, Inovação e de Pós-graduação e a chefia imediata deram pareceres favoráveis à pesquisa e, por fim, o gestor máximo da instituição, o reitor, fez o deferimento do projeto, que foi cadastrado e finalizado pela Gestão de Pessoas do IFSul.

Logo então se passou a trabalhar no projeto e na execução da pesquisa. Como metodologia de pesquisa, escolheu-se a utilização da análise documental, que favorece a observação do processo de maturação ou de mudança de indivíduos, grupos, conceitos, conhecimentos, comportamentos, mentalidades, práticas (CELLARD, 2008), e, também, a construção de narrativas que, em conjunto, proporcionam um melhor aporte para a compreensão do fenômeno estudado. Para o autor, o documento escrito constitui uma fonte extremamente preciosa para todo pesquisador nas ciências sociais e, Sônia Moreira (2005), recomenda a utilização de uma fonte paralela e simultânea de informações para complementar os dados e contextualizar as informações contidas nos documentos. Para realizar a análise documental neste trabalho foi feita uma pesquisa em documentos existentes do IFSul, como editais, processos e relatórios institucionais, os quais forneceram dados e informações sobre a terceirização e sobre as/os trabalhadoras/es terceirizadas/os da Instituição.

Já a história oral é uma metodologia de pesquisa utilizada por vários campos de conhecimento, como a História, a Sociologia, a Antropologia e Direito, por exemplo, que "privilegia a realização de entrevistas com pessoas que participaram de, ou testemunharam acontecimentos, conjunturas, visões de mundo, como forma de se aproximar do objeto de estudo" (ALBERTI, 2013, p. 24). É um tipo de narrativa em que a entrevista, que pode ser gravada ou filmada, se torna o registro material que pode fazer uma reflexão distinta à da documentação escrita. A documentação produzida oralmente é utilizada como equivalente à documentação escrita.

A história oral possibilita revelar outros campos para a pesquisa e apresentar novas e múltiplas versões para a história, a partir das memórias dos entrevistados. Com ela é possível coletar informações e reconstruir aspectos que não se encontram em outros tipos de documentos, como experiências pessoais, impressões, estabelecendo evidências com o cruzamento entre as memórias e outras fontes (GILL e SILVA, 2016, p. 12).

De acordo com Meihy (2002), na história oral temática o/a entrevistador/a utiliza a entrevista como um documento para buscar esclarecimentos acerca de uma temática central, previamente selecionada, que tem por objetivo vincular a narrativa da/o entrevistada/o a esse acontecimento. As entrevistas temáticas são adequadas para o caso de assuntos que têm estatuto relativamente definido na trajetória de vida dos depoentes, como um período determinado cronologicamente, uma função desempenhada ou o envolvimento e a experiência em acontecimentos ou conjunturas específicos (ALBERTI, 2013). E, segundo Lorena Gill e Eduarda Silva (2016, p. 7), sobre a maneira de se construir a narrativa:

Na História Oral Temática (HOT) o diálogo gira em torno de um tema (o da pesquisa). As perguntas não principiam desde a infância do narrador [...] a menos que esta questão tenha importância para o tema pesquisado. O roteiro básico tem um papel fundamental e deve ser bem planejado e elaborado para abordar com amplitude e profundidade o objeto-problema

A centralidade da história oral está na memória humana e na sua capacidade de lembrar o passado, enquanto testemunha do que foi vivido (MATOS e SENNA, 2011) e pode ser empregada em diversas disciplinas das ciências humanas, tendo relação estreita com categorias, como biografia, tradição oral, memória, linguagem falada, métodos qualitativos e assim por diante (ALBERTI, 2013). Pode-se dizer que a memória é o lugar onde guardamos, acumulamos e preservamos as informações durante a nossa vida, ainda que seja feita também de esquecimentos, já que para lembrar precisamos esquecer.

A memória é uma reconstrução continuamente atualizada do passado e, de acordo com Candau (2011), ela é a identidade em ação. Segundo o autor (2011, p. 16):

A memória, ao mesmo tempo em que nos modela, é por nós modelada. Isso resume perfeitamente a dialética da memória e da identidade que se conjugam, se nutrem mutuamente, se apoiam uma na outra para produzir uma trajetória de vida, uma história, um mito, uma narrativa.

Para Kathryn Woodward (2000) a diferença também pode ser marcada em relação à identidade, já que esta depende da memória. Essa marcação pode ocorrer tanto por meio de sistemas simbólicos de representação quanto através de formas de exclusão social.

Nas relações sociais, essas formas de diferença - a simbólica e a social - são estabelecidas ao menos em parte, por meio de sistemas classificatórios. Um sistema classificatório aplica um princípio de diferença a uma população de uma forma tal que seja capaz de dividi-la (e a todas as suas características) em ao menos dois grupos opostos - nós e eles; eu/outro (Woodward, 2000, p. 40).

Silva (2000) pontua também que a identidade e a diferença têm que ser ativamente produzidas, e que somos nós que as fabricamos no contexto de relações culturais e sociais. Olhando a partir da diferença, podemos identificar nesta pesquisa dois grupos: servidoras/es estatutárias/os e terceirizadas/os. Quando observamos dentro do grupo de terceirizados identificamos subgrupos que são classificados em categorias de trabalho por gênero. As relações de identidades, diferenças simbólicas e sociais podem ser percebidas no ambiente presencial de trabalho e, também, nas narrativas das terceirizadas entrevistadas. É a partir de múltiplos mundos classificados, ordenados e nomeados em sua memória - reunir o semelhante, separar o diferente - que um indivíduo vai construir e impor a sua própria identidade (CANDAU, 2011).

Inicialmente, o objetivo metodológico da pesquisa era de se realizar entrevistas com, pelo menos, um/a trabalhador/a de cada uma das cinco empresas que prestam serviços terceirizados na reitoria do IFSul. Porém, devido, principalmente, à pandemia e ao isolamento, houve dificuldade de contato com trabalhadores do contrato de motoristas e no caso dos vigilantes, foi possível realizar contato com apenas um vigilante terceirizado, que se negou a ceder a entrevista. Todas as mulheres que foram contatadas aceitaram participar da pesquisa e por estes motivos, as entrevistas deste trabalho foram concedidas por cinco trabalhadoras mulheres de três empresas e três cargos diferentes: três serventes de

limpeza, uma recepcionista e uma designer educacional. A metodologia de história oral foi escolhida pois, além de interessar os relatos das pessoas entrevistadas, o "falar" também era importante para essa pesquisa. Além dos conteúdos que foram manifestados nos relatos das entrevistadas, as formas, as performances, as palavras escolhidas por elas, o ritmo das suas narrativas, os gestos, as expressões faciais e os movimentos físicos também foram importantes para a observação e análise (ABRAMS, 2010).

A entrevista é o encontro de duas subjetividades, de dois conjuntos de saberes, de dois repertórios linguísticos, sendo inclusive – e no meio de tudo isso – o encontro presencial de dois corpos (SANTHIAGO e MAGALHÃES, 2020). Porém, mudanças tecnológicas reorientam nossos hábitos, costumes e práticas medulares para a comunicação humana e à história oral cabe apreciar criticamente essas mudanças, propondo considerações sobre a transformação efetiva no pensamento, na memória e na cultura, a partir da incorporação de novas tecnologias, e sobre o impacto destas sobre a forma de se contar histórias (SANTHIAGO e MAGALHÃES, 2020). Considerando o cenário de pandemia, as entrevistas, que seriam realizadas presencialmente, foram sendo realizadas a distância, por meio digital, mas, mesmo assim, buscou-se formas de envolvimento e aproximação com as pessoas entrevistadas, mesmo que de maneira remota.

3.1. Entrevistas

Para registrar informações de cada entrevista e nortear a sua realização, foi elaborado o Relatório de Entrevista, constante no Apêndice II, que está dividido em três partes: dados biográficos e pessoais da entrevistada; roteiro da entrevista; e dados da entrevista.

A primeira parte - os dados biográficos e pessoais da entrevistada - é composta pelas informações, como o nome, data e local de nascimento, formação, estado civil, filhos, local de moradia, escolaridade, nome dos pais e filhos e o que faziam/fazem. A segunda parte - o roteiro de entrevista - é composta de perguntas sobre a temática da pesquisa de modo a nortear a realização da entrevista. E a terceira parte - dados da entrevista - compõe-se de informações técnicas, como: o tipo de entrevista, nome da pesquisadora, contexto e período de execução da

pesquisa e as razões da escolha da entrevistada e os objetivos da entrevista no contexto de pesquisa.

As entrevistas foram realizadas de forma digital em dia e horário previamente acordados entre as entrevistadas e a entrevistadora. No momento do agendamento das entrevistas, foi explicado às trabalhadoras sobre o que se tratava a pesquisa e, também, sobre a gravação de áudio durante a entrevista. E, antes de iniciá-la, novamente houve esclarecimentos sobre a pesquisa e como seria realizada a entrevista. No início do processo foi lido o Termo de Consentimento para a entrevistada para a concordância e, em seguida, a entrevista foi conduzida conforme o Relatório de Entrevista. No Diário de Campo - Apêndice III - está sistematizado e registrado como aconteceu o processo de coleta de dados e de informações até o momento das entrevistas.

O quadro 02 apresenta o perfil das trabalhadoras entrevistadas e, para manter o sigilo de suas identidades, os nomes apresentados são pseudônimos.

Quadro 02 - Perfil das trabalhadoras terceirizadas

Entrevistada	Idade (anos)	Raça	Trabalha no IFSul desde	Estado civil	Escolaridade	Filhas/os	Trabalho presencial durante a pandemia
Alice	30	Negra ⁵⁵	2016	Solteira	6a. série	02	Sim
Bia	57	Branca	2008	Casada	4a. série	03	Sim
Carla	50	Branca	2000	Separada	Ens. médio e Curso Técnico	01	Sim
Dani	51	Negra	2017	Solteira	Ens. médio incompleto	01	Sim
Elen	30	Branca	2013	Solteira	Doutoranda	-	Não

Fonte: Elaborado pela autora

⁵⁵A entrevistada não respondeu às questões complementares da entrevista. Entretanto, foi possível observar que a sua raça é negra.

3.1.1 Sujeitos da pesquisa

Alice

Alice foi a primeira entrevistada. Ela tem 30 anos, é de Pelotas e sempre morou na cidade. Ela é solteira, estudou até a 6a. série e tem dois filhos. A mãe de Alice estava desempregada, mas antes havia trabalhado na área da limpeza, também como terceirizada, e o seu pai atua na reciclagem. Alice trabalha no IFSul desde 2016, tendo iniciado por indicação de uma profissional, que conheceu em um curso que estava fazendo à época. Alice disse que as pessoas que trabalham como terceirizadas no IFSul são escolhidas por indicação e por pessoas conhecidas, que geralmente uma pessoa indica a outra, e ela acha que essa é a forma mais fácil de conseguir o emprego. Para ela, se somente deixar o currículo na empresa é muito difícil de ser contratada, mas se tiver um conhecido é mais fácil. Antes disto, Alice fazia somente bicos, conforme diz. Trabalhava em várias empresas e, também, fazia faxinas, porém nenhum destes trabalhos era com carteira assinada sendo marcados pela informalidade. Hoje ela trabalha como servente de limpeza terceirizada no IFSul.

Bia

Bia foi a segunda colega terceirizada a ser entrevistada. Ela tem 57 anos, nasceu em Canguçu e, atualmente, mora em Pelotas. É casada, estudou até a 4a. série e tem três filhos, os seus pais eram agricultores. Não se recorda muito bem quando começou a trabalhar no IFSul, mas disse que foi em 2008 ou 2009 e que havia sido chamada para substituir pessoas que estavam em férias. Iniciou trabalhando em um outro campus, onde ficou por 4 anos. Depois saiu e atuou um tempo em casa de família. Voltou novamente para o IF para substituir outros períodos de férias e depois foi contratada para trabalhar na reitoria. Bia disse que a maioria das pessoas que trabalham como terceirizadas no IFSul são escolhidas por indicação. Ela também é servente de limpeza terceirizada no IFSul.

Carla

A terceira entrevista foi com a Carla. Ela tem 50 anos e mora em Pelotas. É separada e tem um filho. Tem o ensino médio completo e, também, possui formação de nível técnico. Seu pai era mecânico e sua mãe trabalhava como doméstica, além de ser do lar, em alguns períodos. Carla é trabalhadora terceirizada há 21 anos na Instituição. À época ficou sabendo que iria surgir uma vaga como terceirizada no IF e foi deixar o seu currículo lá. Naquele mesmo dia, conheceu os locais e as atividades em que iria trabalhar e já iniciou atuando na limpeza no dia seguinte. Mas, inicialmente, começou substituindo pessoas que estavam de férias. Nestes 21 anos que trabalha na Instituição, Carla já atuou em mais de uma empresa e, também, trocou de cargo. Antes de trabalhar como terceirizada no IFSul, ela havia atuado em lojas e como cuidadora de pessoas, só que nem sempre tinha carteira assinada. Hoje, ela precisa fazer "bicos" para complementar a renda, já que é a principal mantenedora da casa e o seu filho precisa fazer uso de medicação contínua. Carla trabalha como recepcionista terceirizada no IFSul.

Dani

Dani foi a quarta colega terceirizada a ser entrevistada. Ela tem 51 anos, nasceu em Pelotas e ainda mora na cidade. É solteira e tem uma filha. Dani estudou até o ensino médio, mas não o completou. Sua mãe trabalhava como doméstica e seu pai atuava na indústria arroseira. Dani trabalha no IFSul desde 2017 e o início da sua história na instituição é parecida com a de Bia. Ela também foi chamada para substituir pessoas que estavam de férias e, depois disso, apareceu uma oportunidade de trabalho fixo para atuar na limpeza e *"eu fiquei, fiquei até hoje"*⁵⁶. Dani acredita que para conseguir trabalhar no IFSul como terceirizada é por sorte, *"é na sorte mesmo, larguei um currículo e me chamaram"*. Antes deste trabalho ela estava desempregada. Dani trabalha como servente de limpeza terceirizada no IFSul.

⁵⁶Para diferenciar as citações diretas das informações verbais, provenientes das entrevistas realizadas, as transcrições das falas das entrevistadas serão apresentadas em itálico.

Elen

Elen foi a quinta colega a ser entrevistada. Ela tem 30 anos, é natural de Pelotas, solteira e sem filhos. Elen tem pós-graduação em nível de mestrado. Sua mãe é professora universitária aposentada e o seu pai também é professor universitário. Elen trabalha no IFSul desde 2013, quando iniciou como estagiária de nível superior e depois foi contratada como terceirizada. Ela não havia trabalhado anteriormente e o IFSul foi o seu primeiro trabalho. Ela conta que foi contratada como terceirizada devido à uma indicação, visto que já era estagiária na instituição, e que outras/os colegas também são contratadas/os desta forma, conforme ela relata: "*Geralmente é por indicação porque, por exemplo, eu era estagiária e me indicaram pra ser contratada; as outras pessoas também, às vezes são bolsistas, é gente que já trabalhou em um projeto, mas não como contratada*".

Elen trabalha como Designer Educacional terceirizada no IFSul e, em função disso, tem um salário bastante diferenciado das demais.

4. NARRATIVAS DAS TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS

Para apresentar as narrativas das entrevistadas, os seus relatos foram divididos em cinco blocos temáticos:

- Trajetórias profissionais;
- O trabalho durante a pandemia;
- Direitos trabalhistas e atuação dos sindicatos;
- Saúde das trabalhadoras; e
- Gestão da pandemia no Brasil.

4.1 Trajetórias profissionais

A respeito das trajetórias profissionais das entrevistadas, a primeira, Alice, relatou que, antes de trabalhar como servente de limpeza terceirizada no IFSul, havia atuado em várias atividades, todas informais, conforme ela ressalta em sua narrativa: *"Antes fazia somente bicos, trabalhava em lancherias, trabalhei em uma empresa que fazia pães temperados para churrasco, fazia faxina, nenhum de carteira assinada. Tudo informal"*.

Já Bia, que também é servente de limpeza terceirizada no IFSul, iniciou trabalhando como terceirizada da instituição há 12 anos, quando ainda era CEFET-RS. Depois saiu, atuou em casa de família e retornou em 2019, inicialmente para substituir pessoas que estavam em férias, mas foi contratada posteriormente. Sua trajetória mistura baixa escolaridade, informalidade e precariedade.

Carla, por sua vez, é recepcionista terceirizada e, de todas as narradoras, é a que possui uma função de interlocução direta com o público. Trocou de cargo (na mesma empresa terceirizada) há pouco tempo, pois antes atuava como telefonista:

Antes eu trabalhava meio turno como telefonista, agora não mais. Agora eu trabalho o dia todo na recepção ali, faço protocolo... A gente faz de tudo um pouco, conforme vão pedindo a gente vai fazendo, né? Conforme vai aparecendo o trabalho, a gente vai... Eu não me nego. Se tem que trabalhar, a gente tá ali mesmo pra fazer o que eles pedem, né?

Ela disse que quando estava no cargo de telefonista, na empresa terceirizada anterior, o seu salário era equivalente ao do cargo de recepcionista, mas a sua carga

de trabalho era menor, tendo em vista o cargo que ocupava. Ela conta que, quando houve a troca de empresa terceirizada, em 2019, a nova empresa não aceitou pagar o mesmo salário de um contrato de 8h diárias para uma carga horária de trabalho de 6h por dia.

[..] As gurias trabalhavam 8h. Elas faziam o horário todo, manhã e tarde, e eu fazia 6h e eu ganhava a mesma coisa que elas ganhavam. Já quando entrou essa outra firma, eles não aceitaram aquilo ali, eu teria que ganhar menos porque eu fazia 6h. Aí eu questioneei a firma na época, acho que foi no sindicato [..] Ele disse "Ah não, a firma paga se quer". [...] Aí eu faria 6h, mas ganharia menos [...] dava uma diferença de cento e poucos reais, nem eram poucos, era quase duzentos. Aí eu acabei vindo, igual não teria mais outra opção, né? Teria que vim para o dia todo [...].

De acordo com o artigo 227 da CLT, é estabelecido que, para empregados que trabalham em serviço de telefonia, a duração máxima de trabalho é de seis horas contínuas por dia. Portanto, diferentemente do que foi dito à Carla, não é uma boa vontade da empresa, que concede a carga horária diferenciada, mas um direito assegurado na CLT.

Sobre os trabalhos anteriores ao IFSul, Carla assim disse: *“Já trabalhei em loja, cuidando de pessoas de idade. Um deles eu assinei carteira e o de cuidar de pessoas de idade, não assinei”*. Na fala da Carla se percebe a desproteção laboral, que é própria da vida dela e das outras mulheres.

Dani também atua como servente de limpeza. Ela teve uma história inicial parecida com as demais, ao substituir pessoas que estavam de férias. Ao abrir uma vaga para trabalhar na limpeza, ela foi chamada e está até hoje. Segundo ela: *“Depois apareceu uma oportunidade, uma vaga pra trabalhar na limpeza lá e eu fiquei, fiquei até hoje”*. Sobre as atividades que desenvolve no IFSul, Dani descreveu: *“Na limpeza. [...] cada uma lá tem o seu andar, né? Um andar pra cada pessoa. E cada uma faz o seu andar”*. Antes de trabalhar na instituição ela estava desempregada e essa rotina de emprego e períodos de afastamentos laborais parece fazer parte de sua trajetória de vida.

Já Elen é a única entrevistada que tem formação superior, é doutoranda e trabalha como terceirizada de nível superior na instituição. Elen iniciou sua carreira no próprio IFSul, onde fez seu curso de graduação e trabalhou como estagiária. Hoje

ela atua como terceirizada na reitoria e, atualmente, também é professora substituta em um campus da instituição. Elen relata que suas atividades laborais envolvem realizar o planejamento de cursos online, "*pensar as disciplinas, pensar a carga horária (...) se vai ser vídeo, se vai ser apostila, se vai ter ilustração [...]*".

Através desses relatos é possível perceber que a trajetória profissional de Elen é bastante distinta das trajetórias das demais entrevistadas.

4.2 O trabalho durante a pandemia

Inicialmente, no bloco de questões sobre as atividades de trabalho durante a pandemia, foi perguntado como haviam se sentido no momento que souberam da suspensão das atividades presenciais no IFSul.

Alice disse que todas as colegas da limpeza da reitoria ficaram um pouco preocupadas em relação aos seus salários ou que pudessem então ser demitidas:

Olha, a gente ficou, eu digo todas, porque todas ficaram meio preocupadas, achando que fosse diminuir salário, que a gente fosse pra rua, alguma coisa assim. De início a gente ficou com bastante medo que fosse acontecer alguma coisa em relação ao nosso serviço. Todas que tenho contato na reitoria, da limpeza.

Tal fato não aconteceu e, desde 2020, elas passaram a realizar seus trabalhos presencialmente e de forma revezada entre as cinco trabalhadoras terceirizadas da área da limpeza.

Uma discussão importante do roteiro básico foi sobre a questão salarial. Alice, refletindo sobre os seus proventos, disse que consegue se manter e ajudar a sua mãe:

Me mantenho e ainda consigo ajudar a minha mãe. Claro, fica meio apertado, como ela não tá trabalhando, faz 2 anos que ela tá parada. Então meu salário é pra mim e pra ela. Eu ajudo a pagar luz, eu compro a comida. Então eu consigo ir jogando, mas dá tranquilo.

Bia também ficou preocupada em relação ao recebimento do seu salário durante a pandemia:

[...] A gente achou que eles iam tirar o vale-alimentação, a gente até pensou nisso porque, como a gente não ia trabalhar, que a gente ia perder, mas não tiraram não, veio o salário completo, veio o vale-alimentação, tudo direitinho veio.

Além disso, ela disse que não recebeu informações a respeito do seu contrato de trabalho e de suas atividades:

[...] a gente ficou esperando pra quando entrava o salário pra gente saber, pra receber. Mas eles assim, não falaram nada assim, dizer... "ah, vão cortar isso ou vão diminuir", não, isso nunca falaram nada sobre isso aí. [...] A gente achava às vezes, com medo assim, ah, esse mês será que eles vão cortar ou tirar alguma coisa, né?... porque a gente tinha trabalhado, vamos dizer, uma vez no mês, nós iniciamos assim, a trabalhar uma vez no mês, né? [...] Ficou naquela dúvida, mas a gente não queria perguntar também, não queria incomodar ninguém, né? Vamos esperar [...] porque não tinha condições de nós reclamar porque... a gente trabalhando uma vez no mês como é que nós íamos reclamar, né? Tinha que ficar esperando [...].

Já Carla conta que no início da pandemia achou boa a suspensão das atividades presenciais, mas que depois de um tempo parada estava achando a situação preocupante. Disse que, em 2021, está fazendo "bicos" para complementar a sua renda e para conseguir comprar a medicação que o seu filho precisa tomar:

[...] Eu ajudo três pessoas, eu ajudo na casa... tudo assim, até pra ter.. aumentar a renda, meio que defasou, né? A gente nessa função aí, não teve aumento de salário, nem nada, quase ninguém também teve. Então a gente tem que procurar trabalhar mais pra poder... ganhar um pouco mais, né? [...] Pra compensar, porque senão é complicado. Agora mesmo eu tô trabalhando... quando eu não trabalho lá nos dias, eu já trabalho nessas outras casas, né? Ajudo a manter, a organizar a casa, tudo assim. São três no caso, né? [...] Ganho um pouco mais, senão é complicado. E meu filho agora também não está trabalhando mais...por motivo de saúde também, toma medicação e eu tenho que comprar e eu sou obrigada a trabalhar, né? Graças a deus a gente tem aquele dinheiro fixo, mas pra manter tudo tem que trabalhar mais um pouco.

Dani também não se sentiu tranquila sobre a situação de não estarem atuando, mesmo que fosse no início da pandemia:

Ah, a gente não fica tranquila [...]. Mas a gente vai se sentindo normal, não tem o que fazer. Graças a deus a gente tá trabalhando, não ficou desempregada. Mas, ah... tá tranquilo.

Dani mora com sua filha, e é a principal mantenedora da casa, a partir de seus proventos. Ela afirmou que consegue se manter, mesmo apertado, com o salário que ganha: *"Consigo. Dá apertado, mas vamos indo, consigo sim"*.

Um estudo sobre os impactos da pandemia no cotidiano das/os moradoras/es de Pelotas, realizado por Lorena Gill, Ana Paula Chiarelli e Milena Langhantz (2021) mostrou que muitos sentimentos negativos foram percebidos pelas respondentes da pesquisa, como angústia e ansiedade, além de sentimentos relacionados ao perigo de morte e ao desemprego. O "medo" foi um sentimento comum mencionado pelas narradoras: "medo do desconhecido, da perda, da morte de entes queridos e do próprio falecimento" (GILL, CHIARELLI, LANGHANTZ, 2021, p. 222). A pesquisa teve participação de 1535 pessoas - 85,9% respondentes mulheres e 13,8% homens -, e os seus resultados vão ao encontro dos relatos das trabalhadoras terceirizadas que também sentiram preocupação e medo durante o período pandêmico e, além disso, mostrou o quanto as tarefas se intensificaram para as mulheres durante o período de isolamento social,

Uma das narrativas, construída por uma professora, revela dessa forma a sua rotina: "Cozinhar, arrumar a casa, lavar roupas, cuidar de minha filha, atender os alunos via WhatsApp, participar de reuniões quando solicitada" (respondente 486) ou, ainda, uma outra mulher assim diz: "Terapia com psicólogo por videochamada, cuidados com meu filho e marido, cuidados com a casa/afazeres domésticos" (respondente 296) (GILL, CHIARELLI, LANGHANTZ, 2021, p. 223).

Dando continuidade às narrativas das entrevistadas do IFSul, Elen relata que quando as atividades presenciais foram suspensas, a sua demanda de trabalho aumentou muito:

Uma coisa é gerenciar um curso ou dois, como a gente fazia; não sei dizer nem quantos a gente fez, mas a gente, eu acho, uns 24 cursos de formação inicial e continuada. Então eu fiquei bastante sobrecarregada e trabalhava final de semana, sem horário pra trabalhar, sem turno.

Elen trabalha com educação a distância e, com a suspensão das atividades presenciais, disse que *"tudo virou a distância"* e que isto a fez sentir-se bastante

sobrecarregada. Além disso, também precisou adequar a sua casa e os seus equipamentos pessoais para trabalhar nessa nova situação.

A primeira coisa que tive que fazer foi levar meu notebook (pessoal) para consertar [...]. Já tive um gasto com isto, porque tive arrumar o computador [...]. Eu não tinha escritório, trabalhava no quarto [...]. Foram duas coisas que mudaram bastante: adquirir equipamento e adequar a minha casa.

Ela também conta que tudo isto fez perceber o quanto o salário que recebe é baixo pois, antes da suspensão das atividades presenciais, ela trabalhava com uma carga horária de 30 horas semanais na coordenação de cursos de educação a distância que já existiam, como técnicos e da UAB. Mas que, a partir do momento em que começou a trabalhar muito mais que a sua carga horária de trabalho e com um custo de vida maior, ela percebeu o quanto o seu salário é pouco. Ainda sobre a questão salarial, Elen relata que na empresa que está atualmente, há mais de 2 anos, ela não recebe em dia o pagamento do seu salário *"A gente passa por várias empresas. Essa empresa que a gente tá agora não paga em dia, atrasa bastante"*. Além disso, ela conta que esta empresa tem um contrato de prestação de serviço com o IFSul mais longo do que as empresas anteriores, que geralmente era de 2 anos. Esta empresa, entretanto, possui um contrato de 5 anos com a instituição. Além de não receber o salário em dia, Elen diz que não consegue se manter com o salário que ganha, *"tanto que estou trabalhando como professora substituta também porque não tinha como"*.

Com relação ao trabalho, vê-se duas realidades diferentes nos relatos: no grupo das trabalhadoras da limpeza e recepcionista, houve uma espécie de alívio nas atividades, pelo menos momentâneo, já que no início da pandemia havia um revezamento para a atuação. Já no que diz respeito a uma trabalhadora que auxiliava justamente nas atividades a distância, houve uma sobrecarga de tarefas, uma vez que houve muitas demandas vinculadas a novas metodologias de ensino.

Perguntei às entrevistadas se estavam executando atividades presenciais, e se haviam recebido instruções e materiais de segurança adequados para trabalhar. Alice, Bia e Dani, que são serventes de limpeza, relataram que estavam atuando presencialmente de forma revezada com as cinco trabalhadoras terceirizadas da área da limpeza desde 2020. Sobre os cuidados necessários para uma não

contaminação por COVID-19, Alice revelou que sempre usa máscara, álcool e luvas para trabalhar e que mantém o distanciamento de outras pessoas, mas, como elas (da limpeza) estavam trabalhando de forma revezada, não tinham contato com ninguém. Perguntei se ela tinha recebido instruções específicas para uso de máscaras e álcool gel, por exemplo, e ela me disse que havia recebido somente instruções para o uso do álcool gel. Relatou que usava a mesma máscara durante toda a sua jornada de trabalho (de 6h diárias) e que essa máscara era ela mesma quem levava, pois não recebia o material da empresa.

Pergunta idêntica relacionada a instruções recebidas e se tinha materiais como máscara e álcool disponíveis, foi feita à Bia, que assim respondeu:

Não, não, não. Isso aí não. A gente faz por a gente, né? A gente vê pela gente. Não, eles... ninguém avisou nada disso aí, não. [...] a gente usava a nossa máscara, agora hoje nós ganhamos máscara. [...] É, mas ao contrário a gente usava as nossas [...] As luvas a gente tem que tá pedindo pra firma pra eles poder mandar as luvas. [...] Luva só vem um par pedindo... se não pedir, não vem luva. Mas o resto do material a gente tem... assim, todo ele, mas a luva não, a luva a gente tem que tá sempre pedindo pra eles, se não, não vem... a outra firma dava luva assim, vinha caixa fechada e a gente pegava o fardo e gastava e essa não, essa tudo tem que pedir pra guria do escritório.

Carla disse que voltou a trabalhar presencialmente, de forma revezada, desde 2020, e que a empresa não disponibilizou máscaras para utilização no trabalho, ela mesma levava a sua. Foi somente em torno de junho/2021 que recebeu máscaras doadas pelo IFSul.

Eles botaram álcool gel, mandaram trocar de máscara, a princípio era a nossa máscara mesmo, agora eles até disseram ali na recepção pra todos os funcionários terceirizados ou não [...] pra pegar o kitzinho, esse da máscara e se cuidar.

Dani, que é da mesma empresa que Alice e Bia, diferentemente delas, afirmou que havia recebido instruções e que as máscaras sempre foram disponibilizadas pelo IFSul. "Tivemos, a gente tem lá bastante, tivemos sim. [...] Desde o início tá disponível ainda... pelo IFSul [...]". Ela diz que recebeu do IF como

a outra colega, mas não da empresa terceirizada. Porém, em uma das perguntas anteriores em que questionei se ela havia recebido informações a respeito do seu contrato de trabalho e das suas atividades, ela respondeu que não. Perguntei novamente se, desde quando elas voltaram a trabalhar presencialmente em 2020, houve disponibilização de máscara e álcool gel para elas trocarem, Dani respondeu que: *"Teve, teve sim. Disponível pelo IFSul"*. Novamente aqui ela diz que o IF concedeu. Não a empresa.

Elen, desde o início da suspensão das atividades presenciais, foi liberada do trabalho presencial e conta que, no momento que as/os terceirizadas/os da reitoria tiveram que retornar presencialmente, ela e as/os suas/seus colegas não retornaram, *"agora, quando era para os terceirizados voltarem, a gente não voltou"*. Isto porque a natureza do seu trabalho permite que ela e seus colegas possam executar suas atividades laborais a partir de casa, não necessitando estar presencialmente no IFSul. Elen relata que ela e seus colegas não receberam informações a respeito do seu contrato de trabalho e de suas atividades: *"Só o que a empresa fez foi mandar pra nós, todos os meses, um arquivo do Excel que a gente tem que preencher como se fosse o ponto"*.

Somente Elen, a única entrevistada de nível superior, relatou ter sido liberada integralmente do trabalho presencial durante todo o período de suspensão das atividades presenciais no IFSul. Já as trabalhadoras dos cargos de Servente de Limpeza e de Recepcionista, que exigem escolaridade de nível fundamental e médio, estavam trabalhando presencialmente, de forma revezada, desde o início da pandemia de COVID-19, no momento mais crítico da crise sanitária. Isto mostra que é possível ainda ser mais vulnerável em um grupo que já é vulnerável dentro da classe trabalhadora, visto que Alice, Bia, Carla e Dani não puderam ficar resguardadas e protegidas em casa como Elen, que possui maior escolaridade e melhor cargo dentre as entrevistadas. De todo modo, Elen também reclama, especialmente, dos gastos que teve para a execução do trabalho remoto e que não foram compensados pela empresa, como, por exemplo, o conserto de um notebook, instrumento necessário para o seu cotidiano laboral.

4.3 Direitos trabalhistas e atuação dos sindicatos

Neste bloco estão apresentadas as narrativas das terceirizadas sobre a temática trabalhista, em relação a direitos, ações na justiça do trabalho e atuação dos seus respectivos sindicatos. Por último, lhes perguntei se gostariam de ser contratadas de forma direta pelo IFSul, como servidoras públicas⁵⁷.

Inicialmente, questionei se elas já haviam acionado, alguma vez, a Justiça do Trabalho e, também, se já haviam participado de alguma manifestação para reivindicar os seus direitos.

Bia disse que não acionou a Justiça do Trabalho e que nunca participou de manifestação para reivindicar os seus direitos. Carla também conta que nunca participou de manifestação, mas acrescentou que *"já fui no sindicato, com a finalidade de questionar sobre valor recebido"* e que também já precisou acionar a justiça do trabalho devido a débitos trabalhistas.

Dani, assim como Bia, também não acionou a Justiça do Trabalho, nem participou de manifestação para reivindicar os seus direitos. Já Elen disse que precisou demandar junto à justiça do trabalho, no seu primeiro contrato como terceirizada.

A empresa declarou falência e a gente teve que acionar a justiça do trabalho e a gente ficou muitos anos processando eles e no fim foi o IF que pagou porque a empresa declarou que não tinha como pagar.

Na literatura sobre o tema da terceirização, alguns autores acreditam que esse sistema é importante para a competitividade das empresas, sendo que é fundamental estabelecer a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, quando a prestadora de serviços não é idônea economicamente. Faislon (2011, p. 44) na conclusão de seu trabalho coloca que

Naturalmente, estabelecendo-se a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, este se acautelará evitando a contratação de empresas que não têm condições de bem cumprir suas obrigações. Isto evitará a proliferação de

⁵⁷Alice foi a única entrevistada que não respondeu às questões complementares da entrevista e, por isso, a sua narrativa não está apresentada neste bloco.

empresas fantasmas ou que já se constituem mesmo visando lucro fácil e imediato às custas de direitos dos trabalhadores.

Entretanto, na prática não acontece desta forma. De acordo com as entrevistadas, elas já foram contratadas por várias empresas terceirizadas durante o período em que trabalham no IFSul e já tiveram que ingressar na justiça por causa de obrigações trabalhistas que não foram pagas por essas empresas. A realidade é que, mesmo cumprindo o *checklist* das exigências burocráticas (Lei n. 8666/1993) para ser uma prestadora de serviço para a Administração Pública, muitas empresas inidôneas têm conseguido realizar contratos de serviços terceirizados com o ente público. Acredito que a contratação pelo "menor preço", que é um tipo de item previsto na lei de licitações, seja um dos elementos que atraem empresas que não tem competência para oferecer os serviços que estão sendo licitados e nem responsabilidade trabalhista com as/os trabalhadoras/es contratadas/os.

Art. 45. O julgamento das propostas será objetivo, devendo a Comissão de licitação ou o responsável pelo convite realizá-lo em conformidade com os tipos de licitação, os critérios previamente estabelecidos no ato convocatório e de acordo com os fatores exclusivamente nele referidos, de maneira a possibilitar sua aferição pelos licitantes e pelos órgãos de controle. § 1º Para os efeitos deste artigo, constituem tipos de licitação, exceto na modalidade concurso: I - a de menor preço - quando o critério de seleção da proposta mais vantajosa para a Administração determinar que será vencedor o licitante que apresentar a proposta de acordo com as especificações do edital ou convite e ofertar o menor preço (Lei 8666/1993).

Acertadamente, Antunes (2018b) escreve que, quando as/os terceirizadas/os precisam recorrer à justiça do trabalho para reivindicar seus direitos, é somente uma minoria que consegue fazê-lo, pois o/a trabalhador/a terceirizado/a não tem tempo nem recursos e, frequentemente, carece do apoio de sindicatos para isto.

Elen conta que, nesta empresa em que trabalha hoje, ela e seus colegas têm pensado em reivindicar os seus direitos porque tem se tornado comum os seus salários atrasarem todos os meses.

Esse é um problema recorrente que atrasa e eles não falam nada, simplesmente deixam quieto. Aí alguém tem que ir lá no grupo do whatsapp, que é a única comunicação que a gente

tem com eles, a empresa é de Porto Alegre, e aí eles dizem que vai atrasar um pouco o salário. É sempre assim.

Além disso, Elen relatou que, recentemente, no mês de dezembro, ela e as/os colegas receberam os seus salários somente no dia 20 de dezembro, *"logo em dezembro que tem natal, tem IPVA, tem IPTU, tem um monte de coisa"*. Ela acredita que o IFSul poderia tomar atitudes mais assertivas nessas situações, mas parece que a instituição tenta agir de forma mais paliativa e, segundo ela, falta uma ação mais contundente *"para nos defender como funcionários do IF, que nós também somos"*.

Tem um distanciamento muito grande; a gente trabalha como se fosse funcionário do IF, no sentido da demanda e da responsabilidade que a gente tem por que a gente trabalha diretamente com os cursos, mas a gente não tem o mesmo apoio que se a gente fosse servidor. Esse é o principal que eu percebo, nem é por causa do salário em si, claro que o salário é importante, mas por causa desse apoio assim que eu acho que a gente não tem.

Ela nunca participou de manifestações que reivindicam os direitos da sua categoria, mas pensa em se engajar nas próximas agendas. Ela cita que não existe protagonismo sindical para dar força às/aos trabalhadoras/es.

A gente não tem um sindicato assim. Tem que ter um sindicato, mas é um sindicato que eu ligo ninguém atende, eu mando e-mail e ninguém responde. É um sindicato em Porto Alegre que eu não faço a menor ideia. A gente quer escolher o sindicato e não eles vão lá e colocam no contrato um sindicato qualquer.

Durante a entrevista com Bia e Carla, perguntei a elas qual era o sindicato que lhes representavam enquanto trabalhadoras. Bia disse *"nem sei te dizer, nem sei qual é"* e Carla disse conhecer o seu sindicato e que, inclusive, já havia ido até lá quando precisou questionar sobre um valor que ela recebeu. Ela não soube dizer o nome do sindicato que lhe representava enquanto trabalhadora e que somente tinha conhecimento de onde estava localizado.

Elen disse não saber como é escolhido o sindicato que irá representar a sua categoria, mas acredita que a empresa terceirizada sugere um sindicato e o setor responsável pelos contratos no IFSul decide e referenda essa sugestão da empresa. E que, segundo ela, a necessidade de se ter um sindicato deve ser somente por uma questão burocrática.

Em relação ao seu relato sobre a escolha do sindicato, entrei em contato com a unidade administrativa responsável pela gestão dos contratos do IFSul para compreender melhor como acontece este processo. A informação do coordenador é que o sindicato de cada contrato não é "*necessariamente escolhido*", e sim definido como uma referência para a planilha de custos e para o termo de referência, mas "*não necessariamente vai ser este (sindicato) que a empresa vai adotar no momento de montar a planilha dela*". Além disso, informou que existem alguns critérios para a definição do sindicato, como "*o mais local possível e que tenha a abrangência (territorial) de onde vai ser executado o serviço*", sendo que a orientação é utilizar a CCT que melhor atenda às peculiaridades da região onde estão as/os trabalhadoras/es e, também, esteja de acordo com as categorias de trabalho. "*Isto não pode ser engessado pela instituição e a empresa tem que seguir certas regras*", relatou o coordenador. Essa situação implica também em uma desproteção às/aos trabalhadoras/es, já que os sindicatos referendados para cada empresa contratante podem ser diferentes, ocasionando uma maior fragmentação das lutas.

Considerando os relatos das entrevistadas sobre o protagonismo (ou a falta de protagonismo) do sindicato de suas respectivas categorias, no dia 07 de março de 2022, enviei um e-mail para cada empresa terceirizada da reitoria e solicitei informações sobre os sindicatos representantes da(s) categoria(s) das/os trabalhadoras/es do respectivo contrato, perguntando também em qual cidade este(s) sindicato(s) estão localizados. Além disso, também questionei sobre quais são os meios de contato com o sindicato que as/os trabalhadoras/es têm à disposição. O e-mail enviado à Empresa E retornou com a seguinte mensagem: "Sua mensagem não foi entregue a xxxx@xxxx.xxx⁵⁸ porque o endereço não foi encontrado ou não pode receber mensagens". E, até a finalização desta pesquisa, nenhuma empresa havia respondido ao contato.

⁵⁸E-mail ocultado para preservar a identificação da empresa.

Quando perguntei a elas se gostariam de ser contratadas diretamente pelo IFSul, todas disseram que sim, o que parece absolutamente plausível, tendo em vista a proteção que o serviço público costuma oferecer.

Bia disse que gostaria de ser contratada de forma direta pelo IFSul, como servidora pública, mas que *“não tem estudo pra isso”* e que o salário seria melhor, pois *“a firma ganha em cima de nós”*. Neste sentido, Salazar (2021) coloca que o barateamento da mão de obra com geração de lucro é pago pelos trabalhadores terceirizados, que não desfrutam dos mesmos direitos que seus colegas de crachá verde (os primeirizados).

Carla disse que *“seria um sonho bom, mas também muita pretensão”*. Já Dani, inicialmente, disse que não. Perguntei por que ela não gostaria de ser contratada diretamente e ela mudou sua resposta e disse que sim, que gostaria *“porque seria uma grande oportunidade em uma área nova”*. Neste instante, pensei que a pergunta não tivesse sido bem formulada, levando à entrevistada a pensar que eu estava me referindo a uma contratação direta em uma área diferente de sua atuação. Então, expliquei que a intenção da pergunta era saber se ela teria interesse em ser contratada como servente de limpeza de forma direta pelo IFSul, como servidora pública. Ela disse que havia compreendido a pergunta desta forma e que *“seria no meu cargo de limpeza que eu gostaria de ser contratada”*.

Elen também respondeu que *“Sim, com certeza”*.

E o IF tem um pouco mais responsabilidade, né? Como ele terceiriza, não fica responsável pela gente. Sendo diretamente com o IF, acho que não ia ter tanto problema assim, a comunicação, pelo menos.

Elen ainda relatou que, para ela, o maior problema no contrato é a falta de comunicação com a empresa.

Novamente, aqui aparece a dificuldade das trabalhadoras em ter acesso aos seus contratantes diretos, visto que nenhuma das empresas é sediada em Pelotas e, por isso, o cargo mais alto de interlocução que possuem é a/o gerente da empresa na cidade, ou seja, um/a trabalhador/a igualmente precarizado/a como os demais, apesar de ter um cargo de chefia.

4.4 Saúde das trabalhadoras

Neste bloco estão apresentados os relatos das terceirizadas sobre afastamentos do trabalho por motivo de saúde, acidentes de trabalho e plano de saúde. Por último, elas falaram se já haviam contraído COVID-19⁵⁹.

Bia disse que nunca foi oferecido plano de saúde pelas empresas em que ela trabalhou. Ela relatou que tinha contratado um plano de saúde privado para a sua família, mas que havia parado de pagá-lo, tendo em vista os altos custos. De todo modo, ela nunca se afastou por motivo de saúde e não sofreu acidente de trabalho.

Carla também não possui plano de saúde e disse que somente uma vez se afastou do trabalho *"por trabalhar em um local fechado, o chefe pediu pra ficar em casa até melhorar, lembro que tive febre alta"*. Assim como Bia, Carla também relatou que não sofreu acidente de trabalho.

Dani, assim como as outras colegas, também não possui plano de saúde. Ela diz nunca ter se afastado do trabalho por motivo de saúde e, também, que não teria sofrido acidente de trabalho.

Já Elen comenta que, em apenas uma das três empresas em que ela trabalhou, era oferecido plano de saúde e que naquela que trabalha hoje não é oferecido nenhum plano para as/os trabalhadoras/es. Ela complementa a resposta dizendo que os benefícios oferecidos pelas empresas foram diminuindo bastante, com o passar do tempo. *"Tinha plano de saúde, tinha vale alimentação e vale refeição. Agora não tem plano, não tem vale alimentação, só tem o refeição"*.

Porém, ela tem acesso ao plano de saúde da sua mãe, na qual é sua dependente. Aqui, novamente, percebe-se o quanto Elen é menos vulnerável que as outras colegas terceirizadas, uma vez possuir uma família com melhores recursos financeiros.

Sobre afastamentos do trabalho por motivos de saúde, Elen conta que tem, com frequência, tendinite por causa do uso do *mouse* e que por este motivo precisa fazer paradas durante a jornada de trabalho. Relata que, quando procura ajuda médica por causa da doença, dificilmente a empresa a libera do trabalho e que somente lhe é receitado algum remédio anti-inflamatório para o alívio da dor. *"O bom*

⁵⁹Alice foi a única entrevistada que não respondeu às questões complementares da entrevista e, por isso, não sua narrativa não está apresentada neste bloco.

do IF é que todo mundo se dá bem, os chefes não são donos da empresa, então geralmente foi tranquilo. Tô com tendinite, posso ficar em casa? Tranquilo”.

As entrevistadas⁶⁰ relataram que não haviam contraído COVID-19 até fevereiro/2022, o que é um dado interessante tendo em vista os elevados números da pandemia no Brasil e no mundo. Até a data de 23 de abril de 2022, foi registrado um total de 509.195.070 de casos e 6.217.046 de mortes pela doença no mundo todo. No Brasil, 30.345.808 casos e 662.855 mortes por COVID-19 haviam sido informados até aquele momento⁶¹.

4.5 Gestão da pandemia no Brasil

As outras questões se relacionaram à gestão da pandemia no Brasil, sobre o que elas pensam no que diz respeito à forma de contenção da pandemia pelos governos e o comportamento da população durante este período, além da imunização contra a COVID-19.

Alice pensa que *"demoraram muito pra aprovar a vacina"* e deu como exemplo os países que já haviam aprovado a imunização e por isso conseguiram estabilizar a pandemia. E quanto ao comportamento da população, ela afirmou que as pessoas deveriam: *"respeitar mais, usar máscara, respeitar o distanciamento e sair só em caso de urgência ou porque precisa trabalhar ou porque precisa comprar comida ou precisa pagar conta, mas quem puder ficar em casa"*. Além disso, Alice também acha que deveria ter tido uma fiscalização mais rígida vinculada ao comportamento das pessoas.

Já Bia teve uma opinião um pouco distinta das demais entrevistadas. Ela mencionou, como principais responsáveis pela crise sanitária, o governador do estado e a prefeita de Pelotas. Disse que viu uma notícia que dizia que o governo federal tinha enviado 45 milhões de reais para a área da saúde de Pelotas e "aí ele (governador) pegou o dinheiro da saúde e botou os funcionários em dia".

O governador e a prefeita aqui de Pelotas eu acho errado... que vem dinheiro pra saúde e eles pagaram funcionário público, eu acho que eles erraram nisso aí. Porque a nossa saúde aqui sempre foi

⁶⁰Exceto Alice, pois não respondeu às questões complementares da entrevista.

⁶¹Disponível em:

<<https://news.google.com/covid19/map?hl=pt-BR&mid=%2Fm%2F015fr&gl=BR&ceid=BR%3Apt-419>>
.Acesso em 24 de abril de 2022.

péssima pelo SUS, sempre foi péssima e agora mais essa doença, piorou 100%.

Bia acrescentou que:

Ele (governador) era pra ter dividido o dinheiro, ter feito mais pela nossa saúde aqui, não fez nada pela nossa saúde. Eu acho que a prefeita tinha que ter cobrado isso do governador. E o governador ir pra cima dos outros, mais acima, além dele.

Desde o início da pandemia no Brasil, muitas informações falsas - as chamadas *fake news* - foram disseminadas na internet, nas redes sociais e em grupos de whatsapp. De acordo com uma pesquisa de Ho, Chen e Yen (2020), dentre as fontes mais comuns de informações relacionadas à COVID-19, estavam as mídias da internet e as mídias tradicionais com 80,52% e 52,62%, respectivamente, os familiares com 24,36% e colegas de trabalho com 23,57%. Cursos acadêmicos e profissionais da área médica corresponderam a 20% ou menos, como fontes de informação sobre a COVID-19, de acordo com o estudo. Muitas dessas *fake news* foram divulgadas pelo próprio governo federal que, além da grande demora e atraso na compra das vacinas contra o coronavírus, defendeu a utilização de medicamentos sem comprovação científica contra a COVID-19, e distorceu fatos e informações a respeito da doença, gerando muita confusão entre a população brasileira. No dia 28 de fevereiro de 2021, em uma rede social, o presidente Jair Bolsonaro fez uma postagem a respeito dos repasses de recursos orçamentários no ano de 2020 para os estados e municípios durante a pandemia. Pareceu que a sua intenção foi mostrar que governadoras/es e prefeitas/os não estavam utilizando bem os recursos financeiros e que, por este motivo, não havia leitos em hospitais, medicamentos e outros materiais necessários para contenção do vírus e das mortes pela doença. Na postagem, o presidente citou os repasses feitos ao estado do Rio Grande do Sul e, logo abaixo da sua publicação, uma seguidora questionou o que governadores e prefeitos fizeram com o dinheiro.

Jair M. Bolsonaro @jair... · 28 fev 21
 Rio Grande do Norte: R\$ 18,3 bilhões.
 Auxílio: R\$ 5,55 bilhões.

Rio Grande do Sul: R\$ 40,9 bilhões.
 Auxílio: R\$ 12,2 bilhões.

Rondônia: R\$ 8,6 bilhões.
 Auxílio: R\$ 2,64 bilhões.

Roraima: R\$ 5,1 bilhões.
 Auxílio: R\$ 1,04 bilhão.

316 3.160 9.107

Jair M. Bolsonaro @jair... · 28 fev 21
 Santa Catarina: R\$ 21,6 bilhões.
 Auxílio: R\$ 7,22 bilhões.

São Paulo: R\$ 135 bilhões.
 Auxílio: R\$ 55,19 bilhões.

Sergipe: R\$ 12,9 bilhões.
 Auxílio: R\$ 3,85 bilhões.

Tocantins: R\$ 10,5 bilhões.
 Auxílio: R\$ 2,28 bilhões.

676 4.632 15,3K

Onde foram parar os bilhões e mais bilhões irrigados pelo governo federal do dinheiro do povo a Estados e Municípios? O que alguns desgovernadores e prefakes fizeram com o dinheiro? Gastaram em publicidade, propaganda e campanhas eleitorais? Cadê os leitos prometidos por eles?

23 98 463

[Mostrar respostas](#)

A população ficou com muitas dúvidas após esta publicação do presidente e, no dia 1º de março de 2021, o governador do Rio Grande do Sul, Eduardo Leite, realizou uma *Live* para esclarecer a respeito dos repasses mencionados. Leite disse que os R\$ 40,9 bilhões, apresentados por Bolsonaro, misturavam valores referentes a vários compromissos, inclusive as transferências constitucionais obrigatórias e, também, citou que estes repasses são de transferência automática, ou seja, são feitos independente de quem esteja à frente da presidência da república⁶².

A pesquisa de Lorena Gill, Ana Paula Chiarelli e Milena Langhans (2021) também abordou temas políticos e a respeito da aprovação das/os gestoras/es públicas/os frente à contenção da pandemia. O resultado mostrou que, à época da pesquisa (abril e julho de 2020), apenas 7,3% das/os participantes aprovavam a gestão do atual presidente da república. Já o governador do estado tinha 61,2% de aprovação e a prefeita de Pelotas, 53,3% de aprovação para o mesmo período. E um percentual de 28,4% não aprovava nenhum da/os governante/s mencionada/os. Vale dizer que, nas eleições presidenciais de 2018, Eduardo Leite declarou apoio ao candidato Jair Bolsonaro, no segundo turno. Entretanto, durante a crise sanitária, o governador do estado e o presidente da república divergiram em relação às ações que deveriam ser tomadas para conter a pandemia de COVID-19: no estado, a

⁶²Mais informações sobre o pronunciamento do governador Eduardo Leite podem ser consultadas no site do Governo do Estado do Rio Grande do Sul: <https://estado.rs.gov.br/governador-esclarece-destinacao-de-recursos-federais-no-rs-durante-a-pandemia>. Acesso em 11 de maio de 2022.

postura foi a de adotar procedimentos que tinham evidências científicas comprovadas; enquanto a nível nacional, o presidente apresentava "soluções" sem eficácia cientificamente comprovadas, além da demora na compra de vacinas contra a COVID-19⁶³. Inclusive, dois médicos que foram ministros da saúde de Bolsonaro - Luiz Henrique Mandetta e Nelson Teich -, deixaram o cargo, pois discordavam do presidente em relação às recomendações de uso de remédios, que não eram eficazes contra o coronavírus⁶⁴.

A respeito da postura do governo federal e do presidente da república frente à pandemia, Bia disse que era difícil saber alguma coisa sobre isso e que não saberia dar uma opinião. A respeito do comportamento da população, ela disse: *"eu acho que não é hora de nós se juntar, é cada um ficar na sua casa porque é uma doença invisível, né?"*.

Quando questionei sobre esse mesmo tema à Carla, ela iniciou falando que acha que o governo está muito ruim e que tem muito desemprego, *"pra classe trabalhadora está bem pior (...) a empresa ganha mais do que qualquer outra pessoa"*. Perguntei a ela o motivo de sua opinião a respeito das empresas terem prioridade frente à classe trabalhadora neste governo. Carla assim respondeu:

Porque o governo gosta mais da empresa do que o próprio servidor público. Sendo que o servidor público estudou, passou no concurso. Eu penso assim. Ele (servidor) teve a chance de entrar (no serviço público). [...] Mesmo eu não sendo do quadro (servidora estatutária) eu vejo com esses olhos assim.

Pode-se pensar que Carla tem razão quando diz que *"o governo gosta mais da empresa do que o próprio servidor público"*. Em 2020, o governo Bolsonaro enviou ao Congresso Nacional a PEC 32/2020⁶⁵ - a chamada Reforma Administrativa - que prevê a extinção da estabilidade para as/os novas/os servidoras/es que ingressarem no serviço público e, também, a extinção das promoções automáticas e de outros benefícios da carreira, os quais o governo

⁶³Disponível em: <https://brasil.elpais.com/internacional/2020-08-27/promocao-de-curas-milagrosas-politiza-a-resposta-a-pandemia-na-america-latina.html>. Acesso em 09 de maio de 2022.

⁶⁴Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2021-04-16/inacao-e-desinformacao-do-governo-bolsonaro-agravam-a-pandemia-no-brasil.html>. Acesso em 09 de maio de 2022.

⁶⁵O teor da PEC pode ser consultado no endereço: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1928147&filename=Tramitacao-PEC+32/2020. Acesso em 25 de abril de 2022.

considera como privilégios. Após vários trâmites e modificações no texto inicial, a PEC encontra-se pronta para ser aprovada⁶⁶, porém isto só deve acontecer após as eleições presidenciais deste ano. Entretanto, este ano o governo ainda continua trabalhando na sua agenda de privatizações e concessões dos serviços públicos para a iniciativa privada, além de ter diminuído em muito os repasses a órgãos⁶⁷, como as Universidades e Institutos Federais, que, com isso, fragilizam suas atuações nos campos do ensino, pesquisa e extensão.

E sim, *"pra classe trabalhadora está bem pior"*, conforme a fala de Carla. De acordo com uma Pesquisa de Endividamento e Inadimplência do Consumidor, realizada em julho/2020, 67,4% das famílias pesquisadas estavam endividadas com cartão de crédito, cheque especial, prestação de carro e de casa, por exemplo. Esse número é o mais alto desde quando essa pesquisa iniciou em 2010. Além do endividamento, a inadimplência também esteve em alta em 2020, e 12% das famílias pesquisadas afirmaram que não teriam condições de pagar as contas que estavam atrasadas⁶⁸.

A crise econômica no Brasil teve um impacto maior entre as famílias mais pobres e se refletiu na mesa destas famílias, especialmente durante a pandemia. Segundo uma pesquisa do Ibope e do Unicef, em 2020, no Brasil eram nove milhões de pessoas que deixaram de fazer alguma refeição porque não tinham dinheiro para comprar mais alimentos depois que a comida havia acabado⁶⁹. Durante a pandemia, até mesmo os empregadores, únicos agentes que poderiam ser favorecidos em relações de trabalho flexíveis, não saíram ilesos. Mesmo após os bancos receberem uma ajuda trilionária do governo⁷⁰ para realizar empréstimos às empresas durante a

⁶⁶O texto final da PEC está disponível no endereço: <<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD0020210925001710000.PDF#page=556>> Acesso em 25 de abril de 2022.

⁶⁷Disponível em: <<https://www.ovale.com.br/nossaregiao/governo-bolsonaro-reduz-verba-para-educac-o-em-r-739-9-milh-es-no-ano-de-2022-1.208105>>. Acesso em 30 de abril de 2022.

⁶⁸Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/endividamento-aumenta-entre-familias-mais-pobres>>. Acesso em 18 de abril de 2022.

⁶⁹Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/brasil/2020-08-25/nove-milhoes-de-brasileiros-deixaram-de-comer-por-falta-de-dinheiro-durante-a-pandemia.html>>. Acesso em 18 de abril de 2022.

⁷⁰Disponível em: <<https://www.gov.br/pt-br/noticias/financas-impostos-e-gestao-publica/2020/03/banco-central-anuncia-conjunto-de-medidas-que-liberam-r-1-2-trilhao-para-a-economia>>. Acesso em 09 de maio de 2022.

pandemia, as taxas de juros foram elevadas e, mais de 600 mil micros, pequenas e médias empresas fecharam as portas no Brasil em 2020⁷¹.

Quanto ao comportamento da população, Carla acredita que são os mais jovens que têm menos consciência e que as pessoas mais velhas têm mais receio (de contrair o vírus) e por isso se cuidam melhor. Mas que no geral as pessoas se cuidam. Ela parece ter razão. Os dados divulgados pelo estado do Rio Grande do Sul mostram que o esquema vacinal completo de pessoas com idade entre 18 e 79 anos é de 51,3% e acima de 80 anos é de 77,2%⁷², o que corrobora com a sua percepção empírica a respeito dos cuidados entre estas faixas etárias.

Dani pensa que a contenção da pandemia no Brasil foi *"péssima"*, mas que *"agora bastante gente tá sendo vacinada"* e acha que está tranquilo pois acredita que o pior *"já passou"*, se referindo ao fato de que, até pouco tempo, o Brasil ainda não tinha vacinas contra a COVID-19. Ela disse que algumas pessoas não estão se cuidando, que *"estão levando a vida normal"*, mas que deveriam *"se cuidarem mais, até isso tudo passar"*. No Brasil, de acordo com as estatísticas publicizadas⁷³ até a data de 18 de abril de 2022, 76,9% das pessoas estavam totalmente vacinadas contra a COVID-19, 86,1% estavam com pelo menos uma dose da vacina e 40,1% das pessoas estavam vacinadas com a dose de reforço. A porcentagem de pessoas não vacinadas era de cerca 15%.

Elen, como a maioria das entrevistadas, disse que *"não foi feito nada"* pelo governo e que (a situação da pandemia) está piorando novamente (à época da entrevista). Ela acredita que deveriam ter acelerado a vacinação no Brasil, deveria ter mais fiscalização, além do *lockdown* que também deveria ter sido feito, *"nunca teve lockdown. É claro que não pode ter um lockdown sem auxílio para as pessoas, teria que ser uma ação coordenada. Deveria ter tido"*. Ainda, que a população deveria ter se comportado de forma diferente, principalmente em relação à higiene, *"uso da máscara, se conscientizar sobre a aglomeração"*.

No início de 2020 foi criado um auxílio destinado àquelas pessoas que perderam recursos devido à pandemia de COVID-19, o qual garantiu uma renda

⁷¹Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/mais-de-600-mil-pequenas-empresas-fecharam-as-portas-co-m-coronavirus/>. Acesso em 09 de maio de 2022.

⁷²Dados disponíveis no portal: <https://vacina.saude.rs.gov.br/>. Acesso em 18 de abril de 2022.

⁷³Disponível em https://ourworldindata.org/covid-vaccinations?country=OWID_WRL e em <https://news.google.com/covid19/map?hl=pt-BR&mid=%2Fm%2F015fr&state=7&gl=BR&ceid=BR%3Apt-419&pinned=%2Fm%2F015fr>. Acesso em 18 de abril de 2022.

mínima às/aos brasileiras/os que estavam em situação mais vulnerável durante a pandemia, quando muitas atividades econômicas foram afetadas pela crise sanitária. O "auxílio emergencial" foi aprovado pelo Congresso Nacional e sancionado pelo presidente da república, por meio da Lei nº 13.982/2020. Cerca de 50 milhões de pessoas, sem trabalho formal, estavam aptas a receber o auxílio, fato que causou surpresa no então Ministro da Economia, Paulo Guedes, que disse "simplesmente não há registro (desses trabalhadores)". Entretanto, essa massa de trabalhadoras e trabalhadores invisíveis e sem direitos foi, justamente, criada e legalizada pela Reforma Trabalhista de 2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 e desregulamentou as relações trabalhistas e os direitos conquistados pela CLT. O auxílio foi pago às trabalhadoras/es informais, microempreendedoras/es individuais e desempregadas/os, inicialmente, no valor de R\$600,00, mas a partir de setembro/2020 o valor foi diminuído à metade, por meio da Medida Provisória nº 1000/2020. Em 2021, a Medida Provisória nº 1039 mudou as regras para o pagamento do auxílio que, agora, representa quatro parcelas de apenas R\$250 e somente é destinado a quem recebeu o auxílio emergencial no ano de 2020.

Em uma questão derradeira do roteiro das entrevistas, perguntei a elas se pretendiam se vacinar ou se já haviam sido vacinadas contra a COVID-19. Alice respondeu que: *"Não, não fui vacinada, mas pretendo me vacinar [...] Com certeza"*. E acrescentou que na sua família também ninguém havia se vacinado. Na época da entrevista com Alice já havia vacinação no Brasil, porém ainda não tinha sido disponibilizada ao grupo o qual Alice faz parte.

Já Bia havia se vacinado com a primeira dose na semana anterior à entrevista. A segunda dose ela irá fazer três meses depois. *"Já me vacinei, a primeira dose já. Semana passada, dia 25. A segunda eu faço dia 25 de agosto [...]"*.

Carla já havia tomado duas doses da vacina contra COVID-19. Ela contou que quando vieram as vacinas para Pelotas, ela se inscreveu para receber a vacina, caso sobrassem doses, a chamada "xepa". *"Me vacinei naquela xepa, eu tinha me inscrito logo que veio a vacina aqui pra Pelotas [...] Aí depois me chamaram, por isso que eu tomei"*.

Quando conversei com Dani, em julho de 2021, ela havia tomado a primeira dose da vacina no mês anterior com o grupo de profissionais da educação. *"Eu já fiz*

a primeira dose já, fiz aqui no campus Pelotas aqui [...] agora faço a segunda dose só em setembro".

As entrevistas com Alice, Bia, Carla e Dani foram realizadas nos meses de maio, junho e julho/2021 e, de acordo com os seus relatos, elas estavam trabalhando sem estarem imunizadas contra a COVID-19, exceto Carla que recebeu a vacina em março de 2021. Porém, ela estava trabalhando presencialmente, desde 2020, sem estar vacinada. Dani conseguiu se vacinar em junho/2021 porque entrou no grupo de profissionais da educação, por trabalhar no IFSul. Alice disse, à época da entrevista, que pretendia se vacinar e, provavelmente, o fez quando a vacinação foi liberada para esse grupo. Bia já havia tomado a terceira dose da vacina contra a COVID-19 quando conversamos pela segunda vez. E, no momento da entrevista⁷⁴ com Elen, ela já estava vacinada com as três doses da vacina contra a COVID-19.

As narrativas demonstram sentimentos diferentes, pois enquanto algumas foram feitas em 2021, no processo de início da vacinação, uma outra foi realizada em outro contexto, ou seja, em 2022. Em Pelotas, as/os profissionais da educação do ensino médio puderam receber a primeira dose da vacina contra COVID-19 a partir do dia 7 de junho de 2021. Neste grupo estavam incluídas/os as/os professoras/es, técnicas/os administrativas/os e terceirizadas/os. Após transcorridos três meses da primeira dose da vacina, este grupo pôde tomar a segunda dose, em meados do mês de setembro de 2021. A terceira dose foi disponibilizada quatro meses após a segunda dose.

As/Os servidoras/es da reitoria começaram a retornar às suas atividades presenciais a partir de dezembro de 2021, de acordo com o cronograma definido e aprovado pelas instâncias superiores da instituição e publicizado em Instruções de Serviço. Na instrução n. 13/2022⁷⁵, que tratou sobre o retorno das atividades presenciais na reitoria do IFSul, consta que na primeira e segunda etapas, deveriam retornar ao trabalho presencial: as/os servidoras/es que ocupam cargos de chefia (CD e FG); servidoras/es que desejassem retornar presencialmente de forma espontânea e as/os prestadoras/es de serviços terceirizados. O período destas duas primeiras etapas iniciou em 13 de dezembro de 2021 e terminou em 13 de março de 2022.

⁷⁴Fevereiro/2022.

⁷⁵Instrução de Serviço do IFSul de 25 de fevereiro de 2022.

Na Instrução de Serviço consta que:

Prestadores de serviços: Limpeza – O grupo de prestadores de serviço para limpeza do prédio será dividido em 2 equipes, sendo que cada 1 delas trabalhará diariamente em 1 (um) dos turnos estabelecidos (manhã ou tarde);

Recepção: o grupo de recepcionistas realizará suas atividades em regime de revezamento, diariamente mantendo 2 prestadores/as de serviços por dia na recepção do prédio, entre as 8h e as 18h;

Manutenção: a equipe de manutenção realizará suas atividades diariamente; Copeiras: As Copeiras realizarão suas atividades em revezamento, 1 (uma) por dia; Motoristas: Cada motorista deverá trabalhar presencialmente, diariamente, revezando a cada semana.

Vigilantes: continuam realizando suas atividades de forma plena.

Entretanto, as trabalhadoras terceirizadas da reitoria⁷⁶ relataram que estavam atuando presencialmente, de forma revezada, desde meados de junho de 2020⁷⁷ e maio de 2021⁷⁸. Na terceira etapa do retorno das atividades presenciais, todas/os servidoras/es da reitoria retornaram ao trabalho presencial de forma revezada em turno de 4 horas, iniciando em 14 de março de 2022 e finalizando em 03 de abril de 2022. Por fim, a última etapa representou a retomada integral das atividades presenciais na reitoria, que iniciou a partir de 04 de abril de 2022.

A partir destas entrevistas pode-se perceber que existe uma relação indissociável entre terceirização e trabalho precário: salários baixos, insegurança no emprego e perda de benefícios são características presentes nos relatos. Antes de trabalhar como terceirizadas no IFSul, quatro das cinco entrevistadas laboravam em vários lugares, a maioria sem contrato formal de trabalho. Além disso, as atividades profissionais que elas já desempenharam e que executam atualmente, como terceirizadas, são semelhantes às atividades domésticas, situação que decorre das relações sociais de gênero presentes na nossa sociedade, que imputam somente às mulheres o trabalho reprodutivo. Observa-se, também, que as mães e os pais daquelas entrevistadas que ocupam cargos de exigência escolar mais baixa, trabalham ou trabalhavam em profissões que exigem baixa qualificação, em empregos sem estabilidade ou informais, muito próximos aos das filhas. Já a mãe e o pai da única entrevistada que trabalha como terceirizada de nível superior, são professores universitários. Existe uma correlação empírica, demonstrada por

⁷⁶Exceto Elen, que é do cargo de nível superior de Designer Educacional.

⁷⁷Serventes de limpeza.

⁷⁸Recepcionista.

pesquisadores como Bourdieu⁷⁹ e Lahire⁸⁰, de que, as/os filhas/os de pais escolarizados tendem a ter uma escolaridade mais alta, enquanto, na outra ponta, as/os filhas/os de pais com baixa escolaridade tendem a ter níveis de escolarização mais baixos. As desigualdades profissionais, como salários e cargos, por exemplo, também se refletem a partir desta perspectiva geracional educacional. Esta vivência da condição de classe é capaz de influir fortemente na experiência propriamente geracional; indivíduos que partilham uma mesma posição social têm, evidentemente, chances bem maiores de experimentar situações comuns do que os indivíduos de diferentes classes sociais (TOMIZAKI, 2010). Ainda que Elen seja uma trabalhadora de nível superior e não esteja vulnerável socialmente, pois possui uma estrutura familiar economicamente estável, o seu trabalho terceirizado está relacionado a uma classe de trabalhadoras/es em situação de precariedade e fragilidade. De uma perspectiva individual, a situação de Elen é menos precária do que as demais trabalhadoras terceirizadas, visto que sua condição de classe é mais favorável do que as demais. Entretanto, ainda assim, Elen faz parte de um proletariado precarizado, conforme aponta Braga, pois ela é uma trabalhadora terceirizada.

Com a recente publicação do Relatório de Gestão de 2021 - abril/2022 -, foi possível verificar que os postos de trabalho terceirizados na instituição não diminuíram durante a pandemia de COVID-19. Ocorreu o contrário. Embora a quantidade de contratos terceirizados em 2021 tenha sido reduzida em relação ao ano anterior - 02 contratos a menos -, houve um pequeno aumento do número de trabalhadoras/os terceirizadas/os, 06 trabalhadoras/es a mais que em 2020. Conforme consta no referido relatório, ao término do exercício de 2021, o IFSul contava com 80 contratos e com 452 trabalhadoras/es terceirizadas/os. Na reitoria foram mantidos os 05 contratos terceirizados, mas houve o aumento de 01 posto de trabalho terceirizado. Foi realizado contato com o responsável pela gestão de contratos da reitoria para esclarecer sobre esse crescimento de terceirizadas/os durante o ano de 2021. Nesta ocasião, Claus Bolzan explicou que, de forma geral, foram celebrados aditivos em contratos já existentes para atender os *campi* que não tinham serviços de jardinagem, manutenção e vigias, por exemplo, e que, por este motivo, houve um aumento na quantidade de postos de trabalho; além disso, relatou

⁷⁹Fonte: BOURDIEU, Pierre; PASSERON, Jean-Claude. A reprodução. 3.ed. Rio de Janeiro, 1992.

⁸⁰Fonte: LAHIRE, Bernard. Sucesso escolar nos meios populares: as razões do improvável. São Paulo, 1997.

que não houve cortes de terceirizadas/os no IFSul durante a pandemia. Algo importante e, também, alarmante, mencionado por Claus, é que, até o momento (maio/2022) já foram celebrados, na instituição, 17 contratos de serviços terceirizados, sendo 07 para contratação de trabalhadoras/es terceirizadas/os (o que é número bastante alto) e que, além dos serviços já existentes, também estão sendo contratados novos cargos, como psicopedagogo e de profissional de apoio escolar. Em consulta ao edital para contratação destes serviços, verificou-se que a escolaridade exigida para esses cargos é de nível superior *lato sensu* e de ensino médio com uma formação específica, respectivamente. Essas informações são de grande pertinência e com potencial para serem exploradas em pesquisas futuras sobre o fenômeno da terceirização que, mesmo em uma situação de crise sanitária e econômica, tem aumentado e progredido para novos postos de trabalho e com maior escolaridade e especialização no IFSul.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Posso dizer que essa pesquisa se iniciou em 2005, quando eu ainda era estudante do CEFET-RS, momento em que as observações e reflexões acerca da terceirização se iniciaram. Esse trabalho teve potencial no momento que fui aprovada na seleção de mestrado do Programa de Pós-graduação em Sociologia e tive a oportunidade, de fato, de investigar de forma científica esta realidade. A pesquisa de dissertação termina aqui, mas ainda há muito campo de estudo a ser explorado e espero que ela tenha prosseguimento com outros estudos e discussões. E mais do que isso, que essas discussões envolvam, de forma efetiva e participativa, também os sujeitos principais: as trabalhadoras e os trabalhadores terceirizados, pois acredito que "a teoria sem a prática de nada vale e a prática sem a teoria é cega"⁸¹.

No dia 2 de março, quando eu estava transcrevendo e escutando o relato de uma das entrevistadas sobre o sindicato de sua categoria - que ela dizia não conhecer - na frente da minha casa chegou um carteiro com uma encomenda. O remetente era o meu sindicato, que enviou uma agenda 2022 que tem na capa, um desenho de Paulo Freire e uma mensagem ao lado: "Vacina no braço; Comida no prato; Educação pública e gratuita!". Depois que entrei em casa e olhei pela janela, vi que na parte de trás do jaleco do homem que veio trazer a encomenda estava escrito "à serviço dos correios". Naquele momento, lembrei que o atual Ministro da Economia, Paulo Guedes, falou em uma conferência do Banco BTG Pactual, em fevereiro de 2022, que estava ocorrendo no Brasil uma "revolução silenciosa" com privatizações, novos marcos regulatórios e cortes de gastos. Algumas semanas depois recebi outra encomenda que foi entregue, agora, por um funcionário público dos Correios e, neste momento, aproveitei e conversei um pouco com ele sobre a terceirização na estatal. Ele relatou que muitas pessoas estão sendo contratadas para trabalhar por um tempo determinado - em torno de três a nove meses - mas que, muitas vezes, não ficam todo o período de contrato e que outras, então, são contratadas. Ele disse não saber bem o que está acontecendo e mencionou que, quando começou a trabalhar nos Correios, havia 43 carteiros para realizar as entregas nesta região de Pelotas e que, mesmo a cidade tendo se expandido nos últimos anos, hoje são apenas 17 carteiros para realizar as entregas.

⁸¹Citação atribuída à Vladimir Lênin.

Dentre os muitos retrocessos do governo Bolsonaro e seus aliados, destacam-se as privatizações de estatais de áreas estratégicas, como o fornecimento de energia elétrica e água. Aqui no Rio Grande do Sul, uma parte da CEEE foi vendida para o Grupo Equatorial em 2021, por um valor ínfimo de 100 mil reais⁸². Além dela, as Companhias de energia elétrica do Amapá e de Brasília e a Companhia de Água e Esgoto do Rio de Janeiro também foram privatizadas. Já as privatizações federais têm se concentrado na venda dos ativos de estatais como a Petrobras, o BNDES, a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil. Quanto à privatização dos Correios (PL n. 591/2021), o projeto encontra-se, no momento, parado aguardando a apreciação pelo Senado Federal⁸³.

As privatizações têm consequências para as/os trabalhadoras/es, que antes eram contratadas/os diretamente por uma instituição/empresa pública, e que agora têm seus contratos terceirizados ou então, perdem seus empregos porque são substituídos por outras/os trabalhadoras/es, o que causa uma maior precarização do trabalho. Em termos sociais, a privatização de serviços públicos traz consequências nocivas para a população que necessita do serviço, conforme já vem ocorrendo com a população (des)atendida pela CEEE-Equatorial aqui no Rio Grande do Sul⁸⁴. Em uma rápida consulta ao site da CEEE-Equatorial, por exemplo, verifica-se que há mais de 50 empresas que prestam serviços para a companhia de energia elétrica⁸⁵. Esta "revolução silenciosa", segundo Paulo Guedes, ou o que poderia ser pensado como anarquia privatista, que considero uma expressão mais adequada, corrobora com a previsão do sociólogo Ruy Braga a respeito da terceirização no Brasil, conforme citado aqui nesta pesquisa, que, em torno do ano de 2022, a maior parte do mercado de trabalho seria terceirizada e a menor parte seria diretamente contratada. Mesmo sendo difícil encontrar informações atualizadas sobre trabalho e emprego no Brasil em sites do Ministério do Trabalho e Previdência, do IBGE e em

⁸²Disponível em: <<https://www.estado.rs.gov.br/grupo-equatorial-e-o-vencedor-de-leilao-de-privatizacao-da-ceee-d>> . Acesso em 04 de maio de 2022.

⁸³Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/>>. Acesso em 21 de abril de 2021.

⁸⁴Disponível em: <<https://gauchazh.clicrbs.com.br/porto-alegre/noticia/2022/03/moradores-de-porto-alegre-chegam-ao-quinto-dia-sem-energia-ja-nao-sabemos-mais-o-que-fazer-cl0la57b8005g0165ga0mugqo.html>>. Acesso em 25 de março de 2022. Disponível em <<https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2022/03/16/mp-e-grupo-equatorial-iniciam-reunioes-sobre-falta-de-luz-apos-temporais-na-regiao-metropolitana-de-porto-alegre.ghtml>>. Acesso em 22 de março de 2022.

⁸⁵Disponível em <<https://ceee.equatorialenergia.com.br/fornecedores/prestadores-de-servicos>>. Acesso em 28 de março de 2022.

outras instituições oficiais que tratam sobre o tema, sabe-se que, com a reforma trabalhista de 2017, a terceirização foi liberada para todas as atividades sem qualquer restrição e, aliado a este processo, a crescente privatização dos serviços públicos tem levado à substituição de servidoras/es públicas/os estatutárias/os por trabalhadoras/es contratadas/os por tempo determinado e por trabalhadoras/es terceirizadas/os. Não foi possível verificar, neste momento, a partir de estatísticas, se a previsão de Braga está se consolidando, visto que os dados sobre o mercado de trabalho são de difícil acesso. Entretanto, a partir deste cenário de flexibilização das leis trabalhistas e da agenda de privatizações do governo, podemos inferir que o rumo do mercado de trabalho tem sido em direção à terceirização e à informalidade. Inclusive, no IFSul, houve um aumento dos postos de trabalho terceirizados durante a pandemia de COVID-19, conforme mencionado anteriormente.

O objetivo deste trabalho foi descrever quais foram os impactos econômicos, sociais e sanitários para as trabalhadoras e os trabalhadores terceirizados da reitoria do IFSul, durante o período pandêmico, e relacioná-los com elementos de trabalho precário. A pretensão inicial da pesquisa era de realizar entrevistas com, pelo menos, um/a trabalhador/a de cada uma das cinco empresas que prestam serviços terceirizados na reitoria do IFSul. Porém, houve dificuldades para contatar trabalhadores do contrato de motoristas e no caso dos vigilantes, foi possível realizar contato apenas com um vigilante terceirizado, entretanto, se teve a negativa do colega para ceder a entrevista. Do outro lado, todas as mulheres que foram contatadas aceitaram participar da pesquisa e por estes motivos, as entrevistas deste trabalho foram concedidas por cinco trabalhadoras mulheres de três empresas diferentes: três serventes de limpeza, uma recepcionista e uma designer educacional.

Observou-se, a partir da análise comparativa entre os cargos de contratação direta (estatutário) e terceirizada do IFSul, que, para as/os trabalhadoras/es terceirizadas/os os salários são mais baixos, a carga horária de trabalho é maior e que os benefícios das/os estatutárias/os não são estendidos às/aos essas/es trabalhadoras/es. Além disso, dentre as/os trabalhadoras/es do IFSul, as/os terceirizadas/os são as/os que têm as piores condições de trabalho e estão em situação de maior vulnerabilidade, estando mais expostas/os à ocorrência de riscos e em situação precária em suas relações com o trabalho. Durante o período

pandêmico e quando ainda não havia vacinação contra COVID-19 no Brasil, foram as trabalhadoras terceirizadas que precisaram se deslocar das suas casas, utilizando o transporte público para chegar até o local de trabalho. O transporte público é um ambiente de grande risco para contaminação por COVID-19 pois não é possível manter um distanciamento social seguro, ficando assim, as colegas expostas ao coronavírus e correndo risco de morte. A respeito da utilização de máscaras de proteção, de acordo com as orientações da Organização Mundial da Saúde, a troca de máscaras deveria ocorrer a cada 2 horas de uso, além de outras especificações a respeito do material e das camadas necessárias para serem efetivas contra a contaminação por COVID-19. Entretanto, as empresas não disponibilizaram máscaras para as terceirizadas e por isso elas precisaram utilizar as suas próprias, mas elas muitas vezes, só dispunham de uma para todo o turno de trabalho. Relatam que não tiveram nenhum tipo de orientação quanto aos cuidados para a não contaminação com o coronavírus e, nem mesmo informações a respeito de seus contratos de trabalho, durante a suspensão das atividades presenciais. A insegurança no emprego, uma das características que Giovanni Alves (2011) associa ao trabalho precário, é observada nas narrativas das terceirizadas as quais relataram que, somente quando recebiam os seus salários no mês seguinte é que sabiam que não haviam perdido o emprego, e que, até esse momento, ficavam muito inseguras e com receio do que poderia vir a acontecer. Mesmo sem ter informações e com medo de não receber seus salários, elas pensavam não ter o direito de perguntar alguma coisa à empresa ou ao IFSul. No momento das entrevistas, tive a impressão de que, pelo fato de não estarem trabalhando presencial e integralmente, consideravam essa situação como um benefício, um grande favor, quase como uma dádiva e por isso não se achavam no direito de questionar nada para não "incomodar" ninguém. É nítido o quanto esse grupo de trabalhadoras não possui nenhum controle e segurança sobre os seus trabalhos e carecem de apoio sindical, já que nem mesmo sabem qual sindicato lhes representam.

Ainda, verifica-se que variáveis de gênero e de raça são importantes marcadores no processo de terceirização e precarização do trabalho. As mulheres negras entrevistadas - do cargo de servente de limpeza - desempenham uma das funções com mais riscos para a saúde e com maior probabilidade de contaminação

com o coronavírus. E, a outra entrevistada, que é mãe, durante a pandemia precisou fazer “bicos” para complementar a sua renda, pois o salário que recebe como terceirizada não foi suficiente para comprar as medicações para o seu filho que estava doente.

A partir das entrevistas com as colegas terceirizadas, foi possível conhecer um pouco mais sobre as suas vidas e suas trajetórias profissionais e entender como elas foram afetadas durante a suspensão das atividades presenciais devido à pandemia de COVID-19. Pude perceber que há uma preocupação exclusiva com a execução das atividades laborais, entretanto os direitos trabalhistas e humanos de trabalhadoras/es terceirizadas/es ficam relegados a um segundo plano. Ficou evidente que, principalmente, as empresas que prestam serviços terceirizados não se importam com a segurança e com a vida de trabalhadoras/es terceirizadas/os, visto que os materiais de proteção contra COVID-19, mesmo que tardiamente, foram disponibilizados pelo IFSul e não pela empresa terceirizada a qual elas são contratadas. E, embora tenha sido muito proveitoso escutar os relatos das colegas terceirizadas - de como vivenciaram o período de pandemia no trabalho e nas suas famílias -, ao mesmo tempo, foi difícil para mim "chegar ao resultado" da reflexão que deu início à elaboração desta pesquisa. Às vezes, compreender questões que nos intrigam, refletir sobre padrões pré-estabelecidos, querer buscar compreender um sistema para melhorar o trabalho ou a vida de quem está nele, é uma tarefa muito difícil. E aqui, escrevendo essas palavras finais, lembrei da passagem de um livro⁸⁶ que estava lendo recentemente e que descreve um pouco desse sentimento: “O sistema está estruturado de tal maneira que aqueles que não se esforçam por saber podem permanecer numa feliz ignorância, e os que fazem um esforço vão descobrir que é muito difícil saber a verdade”.

⁸⁶21 lições para o século 21. Yuval Noah Harari.

REFERÊNCIAS

Fontes orais:

Alice. Trabalhadora terceirizada. Entrevista concedida à Priscila Mendes Pereira, realizada na plataforma virtual Google Meet, Pelotas-RS, no dia 26 de maio de 2021.

Bia. Trabalhadora terceirizada. Entrevista concedida à Priscila Mendes Pereira, realizada na plataforma virtual Google Meet, Pelotas-RS, no dia 31 de maio de 2021, e via WhatsApp no dia 02 de março de 2022.

Carla. Trabalhadora terceirizada. Entrevista concedida à Priscila Mendes Pereira, realizada na plataforma virtual Google Meet, Pelotas-RS, no dia 29 de junho de 2021 e via WhatsApp no dia 04 de março de 2022.

Dani. Trabalhadora terceirizada. Entrevista concedida à Priscila Mendes Pereira, realizada na plataforma virtual Google Meet, Pelotas-RS, no dia 02 de julho de 2021 e via WhatsApp no dia 06 de março de 2022.

Elen. Trabalhadora terceirizada. Entrevista concedida à Priscila Mendes Pereira, realizada na plataforma virtual Google Meet, Pelotas-RS, no dia 14 de fevereiro de 2022.

Claus Bolzan. Coordenador da Coordenadoria de Gestão de Contratos do IFSul. Entrevista concedida à Priscila Mendes Pereira, realizada na plataforma virtual Google Meet, Pelotas-RS, no dia 16 de dezembro de 2020 e via WhatsApp no dia 21 de fevereiro de 2022.

Fontes bibliográficas:

ABRAMO, Laís. Um olhar de gênero. Visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas. *In*: ABRAMO, L. e ABREU, Alice R. P. (orgs.) **Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana**. São Paulo/Rio de Janeiro, ALAST, 1998.

ALBERTI, Verena. **Manual de História Oral**. 3ª. edição. Rio de Janeiro. Editora FGV, 2013.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo. Boitempo, 2011.

ALVES, Giovanni. **O que é precariado**. Blog da Boitempo. Publicado em 22 de jul. de 2013. Disponível em:

<<https://blogdaboitempo.com.br/2013/07/22/o-que-e-o-precariado/>>. Acesso em 31 de agosto de 2021.

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

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2018a.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018b.

BENDASSOLLI, Pedro. **Trabalho e identidade em tempos sombrios**. São Paulo: Idéias e Letras, 2007.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015.

BRAGA, Ruy. **O golpe trabalhista. Não há relação de causa e efeito entre reforma trabalhista e crescimento econômico**. Entrevista concedida à Patricia Fachin. Revista Instituto Humanitas Unisinos. 12 de setembro de 2017. Disponível em:

<<http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/571551-nao-ha-relacao-de-causa-e-efeito-entre-reforma-trabalhista-e-crescimento-economico-entrevista-especial-com-ruy-braga>>. Acesso em 18 de agosto de 2021.

BRASIL, Haroldo Guimarães. **A empresa e a estratégia da terceirização**. RAE Artigos. Rev. Administração de Empresas. 33 (2). Abril, 1993.

CAMPOS, André (Org.). **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate** – Brasília: Ipea, 2018.

CANDAU, Joël. **Memória e identidade**. São Paulo: Contexto, 2011.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A Construção da Sociedade do Trabalho no Brasil: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades**. Rio de Janeiro, Amazon, 2019.

CARDOSO, Adalberto. AZAIS, Christian. Reformas trabalhistas e seus mercados: uma comparação Brasil-França. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 307-323, Maio/Ago, 2019.

CASTEL, Robert. As armadilhas da Exclusão. *In*: Wanderley, L. Eduardo e Belfiore – Wanderley, M. **Desigualdade e a Questão Social**. São Paulo, 1997.

CASTEL, Robert. As transformações da questão social. *In*: Wanderley, L. Eduardo e Belfiore – Wanderley, M. **Desigualdade e a Questão Social**. São Paulo, 1997a.

CASTRO, Ana Cristina de; CASTRO, Claudia Osório de. **Gestão pública contemporânea**. Curitiba: InterSaberes, 2014.

CELLARD, André. A análise documental. In: POUPART, Jean et al. **A pesquisa qualitativa**: enfoques epistemológicos e metodológicos. Montreal: Vozes, 2008.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o Encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, v. 10, n. 1, 2002, p. 171-187. Disponível em <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2002000100011/8774>>. Acesso em 10 de set. de 2021.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Editora Boitempo, 2016.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - Nota Técnica 172/março-2017. **Terceirização e precarização das condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes**. Disponível em <www.dieese.org.br>. Acesso em 02 de janeiro de 2020.

DRUCK, Graça. A terceirização no serviço público brasileiro: instrumento de privatização do Estado. In: **Cadernos da Reforma Administrativa**. Brasília: Fonacate, 2021.

DRUCK, Graça. A precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores. In: ANTUNES, Ricardo (Org). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. Vol. II. São Paulo: Boitempo, 2013.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. Terceirização e precarização: o binômio anti-social em indústrias. In: DRUCK, Graça e FRANCO, Tânia. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

DRUCK, Graça; DUTRA, Renata; SILVA, Selma Cristina. Contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. **Caderno CRH [online]**. Vol.32, n.86, 2019.

DUARTE, Janaína Lopes do Nascimento. Trabalho produtivo e improdutivo na atualidade: particularidade do trabalho docente nas federais. **Rev. Katálysis** 20 (02). May-Aug 2017. Disponível em <<https://doi.org/10.1590/1982-02592017v20n2p291>>. Acesso em 01 de março de 2022.

FAISLON, Michael Ryan Vanderlei. **A responsabilidade subsidiária**. Disponível em <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K218870.pdf>. Acesso em 17 de março de 2022.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. Tradução: Coletivo Sycorax. SP: Elefante, 2017.

FERNANDES, Florestan. **Capitalismo dependente e Classes sociais na América Latina**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1975.

FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. Terceirização: debate conceitual e conjuntura política. **Revista da ABET**, v. 14, n. 1, jan./jun, 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/25699/13875>>. Acesso em 11 de junho de 2022.

GILL, Lorena; CHIARELLI, Ana Paula; LANGHANZ, Milena da Silva. A vida se transforma em morte: a pandemia de covid-19 no cotidiano dos moradores e moradoras da cidade de Pelotas (RS). **Ponta de Lança: Revista Eletrônica de História, Memória & Cultura**, v. 15, n. 29, p. 213 - 230, 31 dez. 2021. Disponível em <https://seer.ufs.br/index.php/pontadelanca/article/view/16626>. Acesso em 21 de abril de 2021.

GILL, Lorena e SILVA, Eduarda. Perspectivas para a História Oral. In: Pedro Robertt; Carla Rech; Pedro Lisbero e Rochele Fachineto. (Org.). **Metodologia em Ciências Sociais Hoje: Práticas, Abordagens e Experiências de Investigação**. 1ed. Jundiaí, Santa Catarina: Paco Editorial, 2016, v. 2, p. 107-126. <https://wp.ufpel.edu.br/ndh/files/2021/05/Perspectivas-para-a-Historia-Oral-.pdf> Acesso em 21 de agosto de 2021.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça. **Tempo Social, revista de sociologia da USP**, v. 26, n. 1, 2014. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/ts/a/LhNlNH6YJB5HVJ6vnGpLgHz/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em 10 de set. de 2021.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **A classe operária tem dois sexos**. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16291/14832>>. Acesso em 11 de setembro de 2021.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cp/a/cZztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?lang=pt&format=pdf>> Acesso em 31 de agosto de 2021.

Ho, Hsing-Ying, Chen Yi-Lung, Yen Cheng-Fang. Different impacts of COVID-19 - related information sources on public worry: An online survey through social media. **Internet Interviews**. 2020. Disponível em <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7550055/>> Acesso em 18 de abril de 2022.

INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE. **Relatórios de Gestão**. Disponíveis em: <<http://www.ifsul.edu.br/component/k2/itemlist/category/16-pro-reitoria-de-administracao-e-planejamento>>. Acesso em 18 de abril de 2021.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: Hirata, Helena; Laborie, Françoise; Le Doare, Helene; Senotier, Daniele. **Dicionário crítico do feminismo**. Editora Unesp, 1ª edição, 2009.

KIAN, Tatiana. Terceirização na administração pública. **Revista de Direito Público**. Londrina, v. 1, n. 2, p. 227-240. Maio/Agosto. 2006.

LABRUNEÉ, Maria; GALLO, Marcos. Vulnerabilidad social: el camino hacia la exclusión. **Red de Repositorios Latinoamericanos**. 2005. Disponível em <<http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/664030>>. Acesso em 28 de agosto de 2021.

LEVIEN, Sandra. **Terceirização do trabalho e seus impactos econômico-financeiros, administrativo e sociais: um estudo de caso no IFSul - câmpus Camaquã**. Dissertação (Mestrado) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense – Câmpus Charqueadas, Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional, Charqueadas, RS, 2020.

LINDEN, Marcel. São Precário: uma nova inspiração para historiadores do trabalho. *In*: Mattos, B. Marcelo; Terra, Paulo; Varela, Raquel. **História das relações de trabalho: Brasil e Portugal em perspectiva global**. Rio de Janeiro: Consequência, 2017.

LONER, Beatriz Ana; GILL, Lorena Almeida e SCHEER, Micaele. Enfermidade e morte: os escravos na cidade de Pelotas, 1870-1880. **Hist. cienc. saúde-Manguinhos** 19. Dez 2012. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S0104-59702012000500008> Acesso em 02 de março de 2022.

LONER, Beatriz; GILL, Lorena e MAGALHÃES, Mario. **Dicionário de História de Pelotas**. Pelotas: Editora da UFPel, 2017. <http://repositorio.ufpel.edu.br:8080/bitstream/prefix/3735/1/Dicion%20de%20Hist%20de%20Pelotas.pdf> Acesso em 21 de agosto de 2021.

MARCELINO, Paula. CAVALCANTE, Sávio. **Por uma definição de terceirização**. CADERNO CRH, Salvador, v. 25, n. 65, p. 331-346, Maio/Ago. 2012. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/fhfJskqTQhv5T5Zd8PRwT3D/?lang=pt>>. Acesso em 21 de agosto de 2021.

MARTINEZ, Luciano; POSSÍDIO, Cyntia. **O trabalho em tempos do coronavírus**. São Paulo. Saraiva Educação, 2020.

MATOS, Júlia. SENNA, Adriana. História oral como fonte: problemas e métodos. 2011. **História**, Rio Grande, 2 (1): 95-108, 2011.

MEIHY, José. **Manual de História Oral**. 4. ed. São Paulo: Loyola, 2002.

MINUJIN, Alberto. **La gran exclusión? Vulnerabilidad y exclusión en América Latina**. 1999. Política, sociedad y cultura en América Latina y Argentina de fin de siglo. Disponível em <http://www.iunma.edu.ar/doc/MB/lic_ts_mat_bibliografico/TRABAJO%20SOCIAL%20Y%20POL%20C%20DTICAS%20SOCIALES/Minujin.%20%20La%20gran%20exclusion.pdf> . Acesso em 28 de agosto de 2021.

MOREIRA, Sonia. Análise documental como método e como técnica. In: DUARTE, Jorge; BARROS, Antonio (Org.). **Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação**. São Paulo: Atlas, 2005. p. 269-279.

Observatório Social do Trabalho. Disponível em <<https://wp.ufpel.edu.br/observatoriosocial/sobre/>>. Acesso em 14 de fevereiro de 2022.

NASCIMENTO, Elaine Cristina do; CABRAL, Fabio Pereira; CERQUEIRA, Lucas Santos. A Interseccionalidade de raça e gênero no acesso ao mercado de trabalho: uma breve análise dos dados do IBGE. **Revista Diversidade e Educação**, v.7. n. especial. p.68 - 83, 2019.

OHNO, Taiichi. **O Sistema Toyota de Produção: Além da Produção em Larga Escala**. Porto Alegre: Bookman, 1997.

FILHO, Rodolfo Pamplona; GAGLIANO, Pablo Stolze. **Novo curso de Direito civil – Responsabilidade civil**. São Paulo: Saraiva, 2003.

Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2020-2024 do IFSul. Disponível em <http://www.ifsul.edu.br/component/k2/item/download/27952_e05810040e19c0518350c5c039cfa815>. Acesso em 14 de fevereiro de 2022.

REIS, Thiago. Responsabilidade subsidiária: arcando com dívidas de outros. **Suno**, 2019. Disponível em: <<https://www.suno.com.br/artigos/responsabilidade-subsidiaria/>>. Acesso em 01 de março de 2022.

SÁ, Teresa. “Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral. **Revista de Ciências Sociais Configurações**, 2010. Disponível em: <<https://journals.openedition.org/configuracoes/203>> Acesso em 29 de agosto de 2021.

SALAZAR, Carlos. **Terceirização é privatização**. Sindipetro Unificado. Agosto, 2021. Disponível em <<https://sindipetrosp.org.br/terceirizacao-e-privatizacao/>> . Acesso em 28 de março de 2022.

SILVA, Tomaz Tadeu. A produção social da identidade e da diferença. In: SILVA, Tomaz Tadeu (organizador). **Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais**. Petrópolis: Vozes, 2000.

STANDING, Guy. **O precariado e a luta de classes**. Revista Crítica de Ciências Sociais, 103, Maio, 2014.

TOMIZAKI, Kimi. Transmitir e herdar: o estudo dos fenômenos educativos em uma perspectiva intergeracional. Dossiê: "De uma geração a outra: a dimensão educativa dos processos de transmissão intergeracional", **Educ. Soc.**, 2010. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/es/a/t3vdv5GwsBbJjJFCSXMc69g/?lang=pt>>. Acesso em 03 de set. de 2021.

WOODWARD, Kathryn. Identidade e diferença: uma introdução teórica e conceitual. *In*: SILVA, Tomaz Tadeu (organizador). **Identidade e diferença**: a perspectiva dos estudos culturais. Petrópolis: Vozes, 2000.

ANEXO I

PROJETO DE CAPACITAÇÃO

Registro do cadastro, trâmites e deferimento institucional



Processo Eletrônico
23163.001102.2020-37



Data 05/03/2020 09:12:19	Setor de Origem IF - IF-CGE
Tipo Pessoal: Projetos de Capacitação	Assunto Projeto de Capacitação - Mestrado
Interessados Priscila Mendes Pereira	
Situação Finalizado	

Trâmites

- 30/03/2020 16:38
Recebido por: IF-CODEPE: Patricia Borges Barcellos
- 19/03/2020 10:35
Enviado por: IFSULRG: Flavio Luis Barbosa Nunes
- 18/03/2020 16:10
Recebido por: IFSULRG: Flavio Luis Barbosa Nunes
- 18/03/2020 14:39
Enviado por: IF-CODEPE: Patricia Borges Barcellos
- 18/03/2020 14:39
Recebido por: IF-CODEPE: Patricia Borges Barcellos
- 16/03/2020 15:38
Enviado por: IF-DIPESP: Daniel Ricardo Arsand
- 16/03/2020 15:36
Recebido por: IF-DIPESP: Daniel Ricardo Arsand
- 13/03/2020 16:57
Enviado por: IF-CODEPE: Patricia Borges Barcellos
- 12/03/2020 17:40
Recebido por: IF-CODEPE: Patricia Borges Barcellos
- 11/03/2020 12:50
Enviado por: IF-DDI: Ana Paula Nogueira e Silva
- 10/03/2020 10:40
Recebido por: IF-DDI: Ana Paula Nogueira e Silva
- 10/03/2020 10:13
Enviado por: IF-CGE: Priscila Mendes Pereira
- 10/03/2020 10:12
Recebido por: IF-CGE: Priscila Mendes Pereira
- 09/03/2020 19:04
Enviado por: IF-CODEPE: Patricia Borges Barcellos
- 05/03/2020 18:00
Recebido por: IF-CODEPE: Patricia Borges Barcellos
- 05/03/2020 09:30
Enviado por: IF-CGE: Priscila Mendes Pereira



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

Instituto Federal Sul-rio-grandense

Despacho:

Defiro o presente projeto de capacitação.

Assinatura:

Despacho assinado eletronicamente por:

- Flavio Luis Barbosa Nunes, Flavio Luis Barbosa Nunes - REITOR - CD1 - IFSULRG, IFSULRG, em 19/03/2020 10:35:54.
-

SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE

**DADOS DA FINALIZAÇÃO DO PROCESSO
23163.001102.2020-37**

Interessados:	Priscila Pereira
Assunto:	Projeto de Capacitação - Mestrado
Usuário responsável:	Patricia Barcellos
Matrícula SIAPE:	1520687
Data Finalização:	18/05/2020 15:37:22

Motivo da finalização

Projeto cadastrado e deferido

APÊNDICE I
TERMO DE CONSENTIMENTO

Prezada/o,

Eu, Priscila Mendes Pereira, mestranda do curso de Sociologia da Universidade Federal de Pelotas, estou pesquisando os **efeitos da pandemia na vida de trabalhadoras e trabalhadores terceirizados no IFSul**, sob a orientação da Professora Dra. Lorena Almeida Gill.

A sua participação na pesquisa é muito importante para o desenvolvimento deste trabalho e para a produção de conhecimento científico. A sua participação se dará por meio de uma entrevista, que deverá ser gravada, para atendimento à metodologia proposta na pesquisa. A sua identidade será mantida em sigilo e as informações que permitam a sua identificação serão omitidas na publicação dos resultados. De qualquer forma, a sua participação é voluntária e você tem a liberdade de não participar da pesquisa, a qualquer momento, se assim desejar.

Informações e dúvidas sobre a pesquisa poderão ser esclarecidas diretamente com a pesquisadora, por meio de telefone/whatsapp e/ou e-mail: (53) 992410986 e/ou pereira.priscilam@gmail.com.

Atenciosamente,
Priscila Mendes Pereira.

Eu, _____ declaro que estou ciente das condições de participação nesta pesquisa, conforme estão apresentadas neste Termo.

Participante

Local e data

APÊNDICE II
RELATÓRIO DE ENTREVISTA
TRABALHADORAS/ES TERCEIRIZADAS/OS

DADOS DA/O ENTREVISTADA/O

Dados biográficos e pessoais

Nome:	
Data de nascimento:	Local de nascimento:
Qual é a sua raça/cor da pele?	
Formação:	
Estado civil:	
Filhos:	
Local de moradia:	
Sempre morou neste bairro?	
Escolaridade:	
Nome dos pais e o que faziam:	
Nome dos filhos e o que fazem:	

Roteiro da entrevista

Como você começou a trabalhar no IFSul?
Quando foi o início?
Onde você trabalhou antes?
Você já realizou algum curso de formação para atuar aqui?
Como costumam ser escolhidas as pessoas para atuar como terceirizadas do IF? É por indicação?
Que atividades você desenvolve no seu trabalho?
A rotina é sempre a mesma ou você já desenvolveu outras práticas no seu trabalho?

Você recebe em dia o pagamento do seu salário?
Com este salário você consegue se manter?
Você é a principal mantenedora da casa ou existem outras rendas?
<i>Desde a suspensão das atividades presenciais no IFSul, em março de 2020...</i>
...Como você se sentiu no primeiro momento?
...Você foi liberada/o do trabalho presencial assim como as/os servidoras/es foram liberadas/os?
...Você recebeu informações a respeito do seu contrato e das suas atividades?
...Como ficaram as suas atividades?
...Como ficou o seu salário?
...Você executou ou está executando atividades presenciais? Se sim, você teve Instruções e materiais de segurança adequados para trabalhar?
...Como se sentiu durante esse período?
...Você teve COVID-19? Alguém das pessoas que moram com você teve?
...Tem plano de saúde?
...Já se afastou por motivo de saúde? Já sofreu algum acidente de trabalho?
...Já precisou acionar a Justiça do Trabalho?
...Já participou de manifestação para reivindicar os seus direitos?
...Você tem receio de ser demitida/o?
...Gostaria de ser contratada/o de forma direta (pelo IFSul), como servidora pública?
Alguém da sua família está acessando o auxílio emergencial?
Como é a situação da sua família como um todo? Houve muito desemprego?
Como achas que está sendo a contenção da pandemia no Brasil?
O que os governantes não fizeram que deveriam ter feito?
E as pessoas no geral, você acha que deveriam ter outro comportamento?

Você pretende se vacinar ou você já foi vacinada/o?

DADOS DA ENTREVISTA

Tipo de entrevista: História oral temática

Pesquisadora:

Contexto de pesquisa:

Período de execução da pesquisa:

Razões da escolha da/o entrevistada/o e objetivos da entrevista no contexto de pesquisa:

APÊNDICE III

Diário de Campo

Para dar início ao levantamento de dados e informações sobre a terceirização no IFSul, no dia 20 de maio de 2020, fiz um pedido de informação à Instituição pelo Sistema Eletrônico de Informações ao Cidadão (e-Sic). Nesta ocasião, solicitei as seguintes informações:

- Desde qual ano há a terceirização de serviços no IFSul (se não existem dados históricos antigos, favor mencionar isto);
- Indicar quais serviços já foram e são terceirizados hoje (para que se possa fazer uma análise da evolução);
- Os dados financeiros sobre esses serviços terceirizados no IFSul (por unidades/campus), como o valor de contratos, por exemplo;
- Dados sobre remuneração dos cargos terceirizados neste ano; as taxas de rotatividade e de trabalhadoras/es terceirizados; e os dados sobre afastamentos devido à saúde.

A Instituição respondeu ao pedido no dia 23 de julho de 2020:

"De acordo com a PROAP, não existem dados históricos sobre a terceirização de serviços, entretanto, sabe-se que os serviços atualmente contratados vêm sendo mantidos ao longo de vários anos, sendo eles dedicados à serviços como vigilância, portaria, limpeza, manutenção predial e apoio administrativo. A ausência de empregados terceirizados por motivo de saúde não é objeto de registro específico por parte da gestão do contrato, registrando-se apenas a ausência ou a substituição do posto, independente do motivo. Segue o restante dos dados solicitados em planilha anexa".

Anexo à resposta, foi enviada uma planilha com a lista das empresas contratadas pelo IFSul na reitoria e em 9 *campi* da Instituição: Santana do Livramento, Sapucaia do Sul, Venâncio Aires, Passo Fundo, Charqueadas, Camaquã, Bagé, Pelotas e Pelotas-Visconde da Graça. Nesta planilha havia informações com o nome de cada trabalhador/a terceirizado/a, categoria profissional, jornada de trabalho, unidade em que presta o serviço, salário mensal bruto e o custo mensal da/o terceirizada/o.

Em 9 de novembro de 2020 entrei em contato, via e-mail, com a unidade administrativa responsável pela gestão dos contratos do IFSul para obter informações complementares. Neste contato, me identifiquei e expliquei que estava desenvolvendo minha pesquisa de mestrado sobre a terceirização no IFSul e que necessitava de algumas informações que não havia encontrado nos locais de transparência.

As perguntas foram as seguintes:

- O IF possui uma média histórica da quantidade de trabalhadoras/es terceirizadas/os por ano? Se tiver, poderiam me informar? (se possível desde 2008, quando passou de CEFET para IFSul).

- Sobre a ausência de trabalhadoras/es terceirizadas/os por motivo de saúde ou por outro motivo, é a empresa contratada que têm esses registros?

- O IF tem a informação da quantidade de ausências e substituições de postos de terceirizadas/os por ano? Se sim, poderiam me informar?"

No dia 07 de dezembro/2020 tive retorno do e-mail, quando foi agendada uma reunião para o dia 16/12/2020, via Google Meet, para conversarmos sobre as questões que havia enviado.

Claus e eu fizemos a reunião no dia marcado. Ele mencionou que havia lido o meu projeto, que foi submetido à seleção do mestrado, e que conseguiu entender melhor sobre o trabalho que eu pretendia fazer. Expliquei a ele que estava levantando informações preliminares para a minha pesquisa e que naquele momento ainda não havia nada estruturado e que estas informações que estava buscando eram, justamente, para iniciar esta estruturação. Logo em seguida, partimos para as questões propriamente ditas; ele as respondeu e também fez explicações complementares importantes. Com o levantamento destas informações e agora compreendendo melhor a terceirização no IFSul, trabalhei nos meses seguintes na metodologia da pesquisa, na busca de documentos institucionais e na literatura sobre a temática.

No dia 11 de maio de 2021, fiz contato com Ana⁸⁷, via Whatsapp, que é colega do IFSul, trabalhadora terceirizada há muitos anos na instituição e que, dentre as colegas terceirizadas, é a que tenho maior relação e proximidade e, por isso, a minha intenção era também entrevistá-la. Expliquei sobre a pesquisa e

⁸⁷Pseudônimo.

perguntei também como eu poderia entrar em contato com as outras pessoas terceirizadas da reitoria. Neste momento, ela se colocou à disposição para ser entrevistada, porém, naquele momento por motivos de saúde, ela não pôde conceder a entrevista. Fiz contato novamente no mês seguinte, mas não tive retorno. Acho importante dizer que, antes disto, no dia 8 de março de 2021, conversei informalmente com ela, pelo Whatsapp, e, neste dia, enquanto conversávamos, mesmo sem eu ter questionado ou falado sobre o assunto, ela comentou: “O IFSul nos deu um baita suporte pra nós, que somos terceirizados, ficamos sem trabalhar até outubro/2020 e de outubro pra cá fizemos um revezamento, a gente trabalha 1 dia na semana...”.

Não obtive os números telefônicos das colegas, entretanto eu tinha contato com algumas delas em uma rede social. Então, inicialmente, enviei mensagem a elas via Facebook. O primeiro contato foi com Alice, dia 24 de maio de 2021. Expliquei a ela sobre a pesquisa, trocamos nossos números de Whatsapp e marcamos a entrevista para o dia 26 de maio de 2021, às 14h. No dia e horário marcados realizamos a entrevista via Google Meet.

Após a entrevista, Alice me passou o contato de uma colega sua, também servente de limpeza, para que eu pudesse entrevistá-la, a Bia. No dia 28 de maio fiz contato com Bia e marcamos a entrevista para o dia 31 de maio de 2021 às 14h30. Porém, iniciamos a entrevista um pouco antes, pois a Bia avisou, às 13h35, que estava disponível para iniciar. Iniciamos a entrevista por volta das 14h, também na plataforma Google Meet.

Por indicação da Bia, no dia 25 de junho de 2021, entrei em contato e conversei com a Dani. Marcamos a entrevista online para o dia 30 de junho às 14h. Neste mesmo dia, à tarde, entrei em contato - via Facebook - com Fábio⁸⁸, vigilante terceirizado da reitoria. Lhe expliquei sobre a pesquisa e o convidei para uma entrevista, porém ele alegou que não estava com tempo, devido a questões pessoais e que ficaria complicado realizar a entrevista em horário de trabalho. Mais tarde, fiz contato, pela mesma rede social, com Carla, telefonista terceirizada da reitoria. Também expliquei sobre a pesquisa e a convidei para uma entrevista. Ela ficou de entrar em contato mais tarde. À noite, Carla enviou uma mensagem e agendamos a entrevista para dia 29 de junho às 14h.

⁸⁸Pseudônimo.

No dia 29 de junho, entrevistei a Carla, mas devido a alguns problemas de acesso à sala do Google Meet, iniciamos a entrevista um pouco mais tarde. A entrevista com Carla durou cerca de 40 minutos. No dia seguinte, Dani fez contato e pediu para remarcar a entrevista que seria neste dia às 14h. Remarcamos para o dia 02 de julho às 10h. No novo dia marcado, Dani e eu iniciamos a entrevista às 10h, via Google Meet.

Após a minha banca de qualificação, em 11 de outubro de 2021, as professoras que participaram da banca fizeram várias contribuições e sugestões para a minha pesquisa. Com isto, adicionei ao Roteiro de perguntas mais algumas questões que considerei pertinentes de serem feitas às entrevistadas. As perguntas incluídas foram as seguintes:

- 1 - Qual é a sua raça?
- 2 - Você teve COVID-19? Alguém das pessoas que moram com você teve?
- 3 - Você tem plano de saúde?
- 4 - Você já se afastou por motivo de saúde? Já sofreu algum acidente de trabalho?
- 5 - Você já precisou acionar a Justiça do Trabalho?
- 6 - Já participou de manifestação para reivindicar os seus direitos?
- 7 - Gostaria de ser contratada de forma direta (pelo IFSul), como servidora pública?

Para dar prosseguimento às entrevistas, no dia 11 de janeiro de 2022, fiz contato com Elen, colega terceirizada de nível superior da reitoria. Expliquei a minha pesquisa, os procedimentos de entrevista e lhe perguntei se aceitaria participar. Ela aceitou e então lhe informei que a chamaria em breve para marcarmos a entrevista, pois eu ainda estava realizando algumas adequações no roteiro de perguntas e na pesquisa. No dia 14 de fevereiro conversamos novamente e marcamos a entrevista para o dia 21 de fevereiro de 2022 às 14h30. Realizamos a entrevista, via Google Meet, no dia e horário marcados.

Na entrevista com Elen, já havia incluído as questões adicionais no roteiro. Mas como eu já havia realizado entrevistas anteriores, entrei em contato novamente com as quatro entrevistadas⁸⁹ para que eu pudesse também ouvir os seus relatos sobre as perguntas em questão. O contato inicial foi realizado no dia 02 de março

⁸⁹Alice, Bia, Carla e Dani.

pelo Whatsapp. Assim que entrei em contato com Bia, em seguida ela me ligou para conversarmos sobre as questões enviadas. Carla respondeu às perguntas no dia 04 de março/2022 e Dani fez contato no dia 06 de março, via Whatsapp, quando conversamos e ela respondeu às perguntas complementares. Já Alice, disse que retornaria, porém, infelizmente, não fez mais contato e por isso não foi possível obter a sua narrativa a respeito das questões complementares.