



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO

CAMPUS BAIXADA SANTISTA

Programa de Pós-Graduação Ensino em Ciências da Saúde

ADA PRISCILA DA SILVA

**O (A) TRABALHADOR (A) TERCEIRIZADO (A)
EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA:**

Percepções sobre Organização do Trabalho e Educação
em Saúde.

SANTOS-SP

2020

ADA PRISCILA DA SILVA

**O (A) TRABALHADOR (A) TERCEIRIZADO (A)
EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA:**

Percepções sobre Organização do trabalho e Educação
em Saúde.

Dissertação apresentada como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre Profissional no Programa de Pós-Graduação Ensino em Ciências da Saúde da Universidade Federal de São Paulo- *Campus* Baixada Santista. Linha de Pesquisa 3: Educação em Saúde na Comunidade.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Maria de Fátima Ferreira Queiroz

SANTOS

2020

Autorizo a reprodução dessa dissertação, desde que para fins acadêmicos e citada a fonte.

Ficha catalográfica elaborada por sistema automatizado
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

S586t	SILVA, ADA PRISCILA. O TRABALHADOR TERCEIRIZADO EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA: Percepções sobre Organização do trabalho e Educação em Saúde.. / ADA PRISCILA SILVA; Orientadora Maria de Fátima Ferreira Queiroz. -- Santos, 2020. 124 p. ; 30cm Dissertação (Mestrado Profissional - Pós-graduação Ensino em Ciências da Saúde) -- Instituto Saúde e Sociedade, Universidade Federal de São Paulo, 2020. 1. ambiente de trabalho. 2. condições de trabalho. 3. saúde do trabalhador. 4. serviços terceirizados. I. Queiroz, Maria de Fátima Ferreira, Orient. II. Título. CDD 610.7
-------	---

Bibliotecária Daianny Seoni de Oliveira - CRB 8/7469

ADA PRISCILA DA SILVA

**O (A) TRABALHADOR (A) TERCEIRIZADO (A)
EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA:**

Percepções sobre Organização do trabalho e Educação
em Saúde.

Aprovada 11 de maio de 2020.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Juliana Andrade Oliveira

Fundacentro

Prof.^a Dr.^a Laura Camara Lima

Universidade Federal de São Paulo- *Campus* Baixada Santista

Prof. Dr. Odair Aguiar Júnior

Universidade Federal de São Paulo – Campus Baixada Santista

SANTOS

2020

Dedico esta pesquisa a todos os trabalhadores da Unifesp Campus Baixada Santista que dia após dia lutam por uma Universidade Pública de qualidade.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus, pelo dom da vida e por seu poder em me fazer trilhar no caminho do amor ao próximo.

Agradeço ao meu marido Roberto pelo incentivo, pela paciência, pela compreensão e também pela ajuda nos conceitos e terminologias jurídicos necessários para este trabalho. Agradeço aos meus amados filhos João Pedro e Laura pela alegria que trazem à minha vida e por serem a razão na minha crença no ser humano e na possibilidade de uma sociedade mais justa e fraterna.

Agradeço a meus pais, Rivalda e Luciano por acreditarem e me fazerem acreditar que a Educação é o bem mais precioso que os pais deixam a seus filhos. Agradeço-lhes também pelos cuidados com os meus pequenos nos momentos em que eu estive ausente dedicando-me nessa empreitada do Mestrado Profissional. Ao meu irmão Rodrigo, pelo tio carinhoso que também se desdobrou para ficar com os sobrinhos nas minhas ausências. Ao meu irmão Vitor, que me auxiliou nas transcrições das entrevistas e nas avaliações dos espaços de trabalho, com seu olhar de arquiteto e urbanista.

Agradeço imensamente aos meus sogros Ozeni e Juracy por também cuidarem das crianças e por disponibilizarem o seu lar para que eu pudesse me concentrar em escrever essa dissertação. Agradeço aos meus cunhados queridos Renata, Wanderley, Ricardo e Daniela pela torcida e incentivo em todos os momentos. E a todos os meus amigos e amigas que de perto ou longe me acompanharam nesse percurso.

Agradeço a minha turma de Mestrado Profissional pelo aprendizado construído a partir de tantas conversas, encontros e pelo chá de bebê que me ofereceram com tanto carinho!

Agradeço a meus colegas de trabalho pelo incentivo, em especial à querida amiga Ethiene, que me ajudou prontamente diversas vezes com dados importantes para a pesquisa.

Agradeço a querida Fátima pela troca, companheirismo e lindas palavras que me fizeram sentir reconhecida pelos meus esforços.

À Direção do Campus, ao Emerson e Prof.^a Sylvia, por acreditarem e valorizarem o meu trabalho.

E o último agradecimento especial vai aos voluntários dessa pesquisa, trabalhadores incansáveis, que me receberam de braços abertos e confiaram a mim os seus desabafos.

Obrigada, obrigada e obrigada!

*Tá vendo aquele edifício
moço?
Ajudei a levantar
Foi um tempo de aflição
Eram quatro condução
Duas pra ir, duas pra
voltar
Hoje depois dele pronto
olho pra cima e fico tonto
Mas me chega um cidadão
e me diz desconfiado, tu tá
ai admirado
ou tá querendo roubar?
Meu domingo tá perdido
vou pra casa entristecido
Dá vontade de beber
E pra aumentar o meu
tédio
eu nem posso olhar pro
prédio
que eu ajudei a fazer
Tá vendo aquele colégio
moço?
Eu também trabalhei lá
Lá eu quase me arrebento
Pus a massa fiz cimento
Ajudei a rebocar
Minha filha inocente
vem pra mim toda contente
Pai vou me matricular
Mas me diz um cidadão
Criança de pé no chão
aqui não pode estudar
Esta dor doeu mais forte
por que que eu deixei o
norte
eu me pus a me dizer
Lá a seca castigava mas o
pouco que eu plantava
tinha direito a colher*

*Tá vendo aquela igreja
moço?
Onde o padre diz amém
Pus o sino e o badalo
Enchi minha mão de calo
Lá eu trabalhei também
Lá sim valeu a pena
Tem quermesse, tem
novena
e o padre me deixa entrar
Foi lá que Cristo me disse
Rapaz deixe de tolice
não se deixe amedrontar
Fui eu quem criou a terra
enchi o rio fiz a serra
Não deixei nada faltar
Hoje o homem criou asas
e na maioria das casas
Eu também não posso
entrar
Fui eu quem criou a terra
enchi o rio fiz a serra
Não deixei nada faltar
Hoje o homem criou asas
e na maioria das casas
Eu também não posso
entrar*

Lúcio Barbosa

RESUMO

As relações trabalhistas têm-se tornado cada vez mais frágeis em razão das políticas de terceirização adotadas no Brasil desde a década de 90 e intensificadas nos últimos anos. No caso das Universidades Públicas Federais, acrescenta-se a isso a constante redução de verbas para seu funcionamento, o que tem gerado uma atmosfera de insegurança nos trabalhadores terceirizados. A presente pesquisa visa compreender o trabalho dos terceirizados da Unifesp-*Campus* Baixada Santista no contexto das condições, processos, organização e relações de trabalho e as influências em sua saúde. Tem o intuito de identificar as necessidades desses trabalhadores em educação em saúde e levantar suas expectativas sobre compartilhamento dos saberes construídos dentro da Universidade em que atuam. A pesquisa tem enfoque qualitativo e é constituída pela observação assistemática do trabalho de cada serviço terceirizado do *Campus*, combinada com a Análise do Discurso do Sujeito Coletivo, realizada a partir de entrevistas individuais semiestruturadas com os trabalhadores. O estudo aponta que a saúde dos funcionários terceirizados é afetada negativamente diante da realidade da precarização decorrente das políticas de terceirização e do constante declínio dos recursos destinados ao financiamento da Universidade Pública. Percebeu-se que o enxugamento de pessoal terceirizado e a insegurança da permanência no emprego afligem os trabalhadores e são fatores de comprometimento da saúde segundo a literatura. Além disso, constataram-se também condições estruturais e de organização do trabalho não favoráveis à saúde do trabalhador. Por fim, verificou-se uma alienação desse grupo de trabalhadores quanto àquilo que é desenvolvido na Universidade. A partir dos resultados obtidos, propõem-se encontros com os diferentes grupos da comunidade acadêmica do *Campus* com a finalidade de promover o intercâmbio de saberes sobre trabalho e saúde, bem como aproximar esses grupos.

Palavras-chave:

Ambiente de trabalho. Condições de trabalho. Saúde do Trabalhador. Serviços Terceirizados.

ABSTRACT

Labor relations have become increasingly fragile due to the outsourcing policies adopted in Brazil since the 1990s and enhanced over the recent years. As to Federal Public Universities, there is a constant reduction of funds for their operation, which has created an environment of insecurity in outsourced workers. This research aims to understand the work of the outsourced at Unifesp- Campus Baixada Santista regarding work conditions, processes, organization and work relationships and the influences on the worker's health. It aims to identify the needs of these workers in health education and verify their expectations about the studies developed within the University where they work. The research has a qualitative focus and is formed by non-exhaustive observation of each outsourced service on the *Campus*, combined with the Discourse of the Collective Subject, carried out through semi-structured individual interviews with the workers. The study points out that the health of outsourced employees is negatively affected by the precariousness resulting from the outsourcing policies and the constant decline of financial resources given to Public Universities. The research revealed that the downsizing of outsourced personnel and the fear of unemployment worry workers and are causes of health compromise according to studies in the area. In addition, bad structural conditions and work organization were also found. Eventually, the research showed that outsourced workers are unfamiliar with what is developed at the University. Based on the obtained results, we propose meetings with different groups of the campus in order to promote the exchange of knowledge about work and health, as well as to bring these groups together.

Key words:

Workplace. Work conditions. Worker's health. Outsourcing.

LISTA DE TABELAS E QUADROS

Tabela 1- Distribuição do número de trabalhadores terceirizados por serviço por ano, Universidade Federal de São Paulo, *Campus* Baixada Santista, Santos, 2020..... 25

Quadro 1- Distribuição do número de trabalhadores terceirizados por Edifício e por ano, Universidade Federal de São Paulo, *Campus* Baixada Santista, Santos, 2020..... 30

Quadro 2 - Observação do trabalho, desenvolvido no período de fevereiro de 2019 a outubro de 2019, Universidade Federal de São Paulo, *Campus* Baixada Santista, Santos, 2020..... 41

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Sala de limpeza do Edifício I.....	45
Figura 2- Sala de limpeza do Edifício II	50
Figura 3 - Carrinho de produto de limpeza	50
Figura 4 – Banheiro do Edifício II	53
Figura 5 - Subsolo Edifício II	59
Figura 6 -Portaria Edifício I.....	64
Figura 7 - Portaria e Zeladoria Edifício II.....	66
Figura 8- Zeladoria Edifício I	69
Figura 9 -Almoxarifado.....	73

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANS	Acordo de Níveis de Serviço
ATAUA	Auxiliar Técnico de Apoio ao Usuário Acadêmico
DSC	Discurso do Sujeito Coletivo
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IMR	Instrumento de Medição de Resultados
IN	Instrução Normativa
MPOG	Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão
OMS	Organização Mundial de Saúde
PNAES	Programa Nacional de Assistência Estudantil
RS	Representação Social
RU	Restaurante Universitário
SICAF	Sistema de Cadastro Unificado de Fornecedores
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UAPI	Universidade Aberta a Pessoas Idosas
Unifesp	Universidade Federal de São Paulo

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO	13
2 INTRODUÇÃO	15
2.1 O trabalho, o homem e a exploração do trabalho	15
2.2 A terceirização.....	16
2.3 A Saúde do Trabalhador	22
2.4 A Unifesp – <i>Campus</i> Baixada Santista.....	24
2.4.1 Histórico das contratações de serviço de apoio no Campus de 2014 a 2020.....	26
3 HIPÓTESE	32
4 OBJETIVOS	33
4.1 Objetivos Específicos	33
5 MÉTODOS	34
5.1 Conhecimento da realização do trabalho dos terceirizados	34
5.2 Entrevistas Individuais Semiestruturadas – uma abordagem qualitativa.....	37
5.2.1 Discurso do Sujeito Coletivo (DSC)	38
5.3 Comparação dos resultados de ambos os métodos	39
6 COLETA DE DADOS	40
6.1 Caracterização dos trabalhadores terceirizados do <i>Campus</i> Baixada Santista.....	40
6.1.1 Caracterização dos participantes da pesquisa	40
6.2 O trabalho dos terceirizados pautado na observação não exaustiva.....	41
6.3 O Discurso Coletivo das (os) Trabalhadoras (es) Terceirizadas (os)	74
6.3.1 Categorização das temáticas identificadas nos depoimentos	75
6.3.2 O discurso dos trabalhadores.....	76
7 DISCUSSÃO	90
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS	105
REFERÊNCIAS	107
ANEXOS	112
APÊNDICE	119

1. APRESENTAÇÃO

Ao ingressar como servidora da Universidade Federal de São Paulo (Unifesp)-*Campus* Baixada Santista em maio de 2011 fui designada a trabalhar na Divisão de Contratos, subordinada à Diretoria Administrativa. As atribuições dessa Divisão compreendem, entre outras, a elaboração de documentos e acompanhamento da execução dos contratos celebrados pelo *Campus*.

O trabalho na Divisão promoveu uma proximidade entre mim e alguns dos trabalhadores terceirizados do *Campus*, em razão do interesse deles nas questões relacionadas às empresas contratadas, e, conseqüentemente, pude testemunhar situações desagradáveis e angustiantes às quais essas pessoas foram (e ainda são) submetidas, como empresas que “desapareceram” e não pagaram verbas rescisórias, demissões, atrasos nos pagamentos etc.

A partir do fim de 2014, iniciou-se um processo de minguagem do financiamento das Universidades Públicas, causando a revisão de vários contratos e extinções de postos de trabalho terceirizado.

Nasceu então o desejo de pesquisar sobre as implicações da terceirização e da redução de recursos públicos no trabalho do terceirizado, sobretudo os reflexos na sua saúde, com o objetivo de aprofundar-me nas relações humanas que permeiam as minhas atividades, que de certa forma refletem no dia-a-dia desses trabalhadores.

Importa descrever que no âmbito da Unifesp-*Campus* Baixada Santista convivem lado a lado trabalhadores regidos sob dois diferentes regimes jurídicos: os servidores estatutários e os trabalhadores terceirizados. Os estatutários são aqueles detentores de cargo público cujo provimento se dá através de concurso, consoante com o art. 37 da Constituição Federal (BRASIL, 1988), entre eles os docentes e os técnicos administrativos em educação (administradores, secretários, técnicos de laboratório etc.). Os funcionários terceirizados são admitidos por empresas contratadas para prestar serviços à Universidade, tais como limpeza, zeladoria, vigilância, entre outros.

Cada trabalhador tem seu papel no projeto de Universidade Pública de qualidade; porém, encontram-se diferenças importantes entre esses dois grupos no que dizem respeito às condições e relações de trabalho.

No atual cenário de redução de recursos para financiamento das Universidades Públicas, em que as previsões para próximos anos são muito preocupantes (Unifesp, 2019), uma diferença crucial entre esses dois grupos é a questão da estabilidade no emprego. Enquanto os servidores estatutários têm garantido o seu cargo, os trabalhadores terceirizados

se veem assombrados a cada menção de redução de despesas, que pode significar o corte de postos contratados e, conseqüentemente, a sua demissão.

Nesse contexto, percebe-se a necessidade de conhecer a percepção dos trabalhadores terceirizados sobre essas questões e sobre o comprometimento da Universidade em promover um ambiente favorável à saúde de seus trabalhadores. A Universidade Pública se faz a várias mãos e todos os inseridos nesse espaço podem participar e ser beneficiados com estudos que visem à melhoria de sua saúde e qualidade de vida no trabalho.

2. INTRODUÇÃO

2.1. O trabalho, o homem e a exploração do trabalho

Para Engels (1876), o trabalho criou o próprio homem da maneira como o entendemos hoje. “É condição básica e fundamental de toda a vida humana” (ENGELS, 1876 p.04). O que diferencia o ser humano dos demais animais é a sua capacidade de transformar a natureza, dominá-la e usá-la a seu serviço. O trabalho é parte intrínseca do ser humano, forjando sua identidade dentro da sociedade na qual se insere (ENGELS, 1876).

Com a diversificação e aperfeiçoamento do trabalho, as atividades tornam-se mais complexas. O homem passa a ser capaz de planejar o trabalho e ainda “obrigar mãos alheias a realizar o trabalho projetado por ele” (ENGELS, 1876, p.18). Esse é o eixo central do sistema capitalista, no qual a sociedade é dividida entre os detentores do capital, ou seja, a classe dominante e aqueles que vendem a sua força de trabalho, a classe oprimida. O interesse da primeira é o lucro imediato através da exploração do trabalho da segunda.

Bicalho (sd), citado por Queiroz (2003, p.37) aponta dois fenômenos sobre o processo do trabalho no capitalismo: “O primeiro diz respeito ao controle do trabalhador e o segundo está relacionado ao produto do trabalho, que é propriedade do capitalista.”

No estudo sobre Processo de Trabalho e Saúde, realizado na Universidade Autônoma Metropolitana no México em 1981, Laurell (1981, p. 08) afirma que “as sociedades são organizadas em torno do princípio da exploração do trabalho alheio”. O processo de trabalho no capitalismo está organizado para criar o máximo de “mais valia”, ou seja, lucro (LAURELL, 1981). O avanço do capitalismo acarreta maior intensidade e produtividade, além dos níveis salariais mais baixos e prolongamento da jornada de trabalho. Todas essas variáveis desgastam a população trabalhadora, causando estresse, fadiga e diversas patologias (LAURELL, 1981).

Ainda nesse mesmo estudo, a autora demonstra que os riscos à saúde são maiores para os trabalhadores com menores salários, menor qualificação e sem controle sobre seus processos de trabalho. Para a autora, o problema da saúde do trabalhador deve ser analisado do ponto de vista do processo do trabalho como um “processo técnico e social - o que é a exploração do trabalho e como esta exploração desgasta o trabalhador” (LAURELL, 1981, p. 17).

Este desgaste causado pelo trabalho, incluindo a exploração do trabalhador, ganha novos e mais acentuados contornos quando se aborda a temática da terceirização, pois nessa perspectiva há extrema insegurança no emprego, além da deterioração das relações de

trabalho. Esse tema vem sendo discutido por alguns autores e sua definição costuma variar entre eles.

2.2. A terceirização

Marcelino e Cavalcante (2012) fazem vasta revisão bibliográfica sobre o assunto e levantam diversas controvérsias na definição do termo nas várias disciplinas que estudam a temática e por fim, propõem a seguinte definição: “A terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e/ou a externalização de conflitos trabalhistas” (MARCELINO e CAVALCANTE, 2012, p. 331). Já Fortini (2007, p. 54) define terceirização como “processo de gestão empresarial que consiste na transferência para terceiros serviços que originariamente seriam executados pela própria empresa.” Em Severo (2007, p. 02), uma das definições do tema seria “técnica empresarial que promove o enxugamento da empresa, através do repasse de parte das atividades.”

Entende-se, assim, que quando uma instituição delega a uma empresa a execução de determinadas atividades que em princípio poderiam ser realizadas por ela própria, com a finalidade de redução de custos, ocorre terceirização.

O histórico da terceirização tem início com o projeto neoliberal, ditado nas décadas de 1980 e 1990 pelos governos de Margareth Thatcher e Ronald Reagan na Inglaterra e nos Estados Unidos, respectivamente (CARVALHO NETO, 1997).

A crescente globalização da economia da época acirrava a competição internacional e a procura por empresas transnacionais de novos mercados em todo o planeta. Em busca de maior competitividade, o foco das empresas passa a ser na atividade-fim, com subcontratação dos serviços das atividades-meio. Esse se torna um modelo de racionalização organizacional, com enxugamento drástico das estruturas empresariais e sua divisão em unidades de produção menores e cada vez mais independentes (CARVALHO NETO, 1997).

A terceirização chega ao Brasil nos anos 1990 com as indústrias automobilísticas multinacionais, que contratavam empresas para a fabricação de componentes e concentravam seus esforços na reunião das peças para a montagem final do veículo (PINTO, 2000, citado por FORTINI, 2007). Na Administração Pública, em consonância com a lógica mundial, o país assume “políticas privatizantes que desempenham papel central no projeto de economia de mercado” (ALTVTER, 1995 citado por CARVALHO NETO, 1997, p. 03). Um exemplo bastante marcante dessa época é a privatização dos serviços de telecomunicações.

A previsão legal para entes privados executarem atividades acessórias substituindo o Estado brasileiro existe desde 1967, como indica Alves (2006, p. 04)

[...] terceirização [...]foi estabelecida no Decreto-Lei 200/67 art. 10, §7º, de 25/02/1967 [...] Assim, finalmente, tornou-se incontestável a possível substituição do Estado pela entidade privada em atividades acessórias. Posteriormente, a Lei nº 5.645/70 veio especificar, minuciosamente, as funções que poderiam ser exercidas por terceirizados na Administração Pública.

No entanto, somente a partir dos anos 90 são criados os principais dispositivos legais referentes à terceirização no sistema público utilizados hoje: em 1993 foi promulgada a Lei 8.666, que rege Licitações e Contratos (BRASIL, 1993), em 1997, o Decreto 2271 dispõe sobre contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional (BRASIL, 1997). Em 1999 é iniciado um processo de extinção de cargos públicos: a Lei 9801 e o Decreto 3151 tratam das práticas de extinção e de declaração de desnecessidade de cargos públicos com vistas à redução de despesas (BRASIL,1999). A Instrução Normativa (IN) 02/2008 do extinto Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPOG) (BRASIL, 2008), alterada em 2009, 2013, 2016 e depois revogada em 2017, sendo substituída pela IN 05/2017, traça as orientações para licitação e fiscalização de contratos de serviços contínuos. Por sua vez, a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho trata da responsabilização do Estado na proteção do trabalhador terceirizado (BRASIL, 2011).

Mais recentemente, em março de 2017, foi promulgada a Lei Ordinária 13429/2017, que permite a ampliação da terceirização nas atividades-fim das empresas. Sobre as normativas referentes à contratação de serviços na Administração Pública, cumpre tecer as considerações a seguir.

A contratação de serviços públicos deve se orientar por princípios e normas legais e regulamentares. Nesse particular, tem especial relevância o princípio da legalidade que para a Administração significa a observância estrita dos ditames legais, é dizer, fazer apenas o que a lei permite, contrariamente ao tratamento atribuído ao particular, a que é facultado tudo aquilo que a lei não veda. Nada obstante, atribui-se à Administração o Poder Regulamentar de criação de normas infralegais, no fiel cumprimento dos ditames legais (MEIRELLES, 2005). Consideradas essas diretrizes, temos que a contratação de serviços é regida pela Lei 8.666/93 e regulamentada pelos Decretos 10.520/2002 e 10.024/2019 (em substituição ao 5.450/2005) e pela IN MPOG n.º 05/2017.

a) A Lei de Licitações e Contratos – 8.666, de 21 de junho de 1993.

Em regra, toda aquisição de bens e contratação de serviços deve ser precedida de licitação, um procedimento que seleciona fornecedores de bens e serviços, seguindo regras e

garantindo ampla participação, concorrência e transparência. Em casos específicos previstos na Lei, o procedimento pode ser inexigível ou dispensável. Um exemplo de possibilidade de dispensa de licitação é a contratação emergencial, permitida apenas com a comprovada situação de emergência, de acordo com as hipóteses descritas na Lei e com vigência não superior a 180 dias.

Nesse ordenamento jurídico são descritas as obrigações da Administração e as exigências a serem cumpridas pelas empresas, entre elas a regularidade fiscal e trabalhista, bem como as hipóteses de sanções administrativas, tanto na fase da licitação quanto durante o contrato.

Também nessa Lei é prescrita a obrigatoriedade das figuras do fiscal do contrato (representante da Administração) e do preposto da empresa, que serão tratados mais adiante.

b) Os Decretos 10.5250, de 17 de julho de 2002 (Pregão) e 10.024, de 20 de setembro de 2019 (Pregão eletrônico)

Nesses decretos estão descritas as fases e exigências da modalidade de licitação pregão e pregão eletrônico, usadas obrigatoriamente para aquisição de bens e contratação de serviços comuns. Os serviços de apoio em que atuam os trabalhadores terceirizados da Unifesp-Campus Baixada Santista são considerados comuns e as empresas foram selecionadas na modalidade pregão eletrônico.

No pregão eletrônico as empresas ofertam lances utilizando um sistema com comunicação pela internet em sessão pública com data e horário definidos em Edital, publicado com 8 dias úteis de antecedência. A vencedora do certame é aquela que apresentar proposta de menor preço, desde que cumpra todas as obrigações descritas no Edital.

c) A IN MPOG n.º 05, de 26 de maio de 2017 – Contratação de Serviços.

Essa IN substituiu a IN 02/2008, trazendo mais instrumentos de planejamento e controle dos atos referentes à contratação e acompanhamento da execução dos contratos de serviços. A IN lista e detalha os procedimentos a serem observados nesses atos.

Estudos preliminares: devem conter estimativa de postos, referência de preços praticados, justificativa da contratação, entre outros.

Gerenciamento de riscos: definição de riscos e ações de contingência, entre outros.

Termo de referência ou Projeto Básico: deve conter detalhadamente a descrição dos serviços, os critérios de escolha da empresa, os níveis esperados de qualidade, entre outros.

Gestor e Fiscais de contrato: define as funções e obrigações de cada figura.

Instrumento de Medição de Resultados (IMR), anteriormente chamado de Acordo de Níveis de Serviço (ANS). É uma planilha com itens detalhados do que a empresa precisa

cumprir na execução do contrato. É atribuída ao gestor do contrato a função de preencher essa planilha, geralmente com periodicidade mensal e caso algum item não tenha sido executado pela empresa, há previsão de descontos (glosas) no pagamento.

Conta vinculada: provisão mensal a ser feita pela Administração em conta bancária para cada contrato a fim de garantir o pagamento de férias, décimo terceiro e verbas rescisórias. A obrigatoriedade da conta vinculada passou a valer para os serviços licitados após a publicação da IN. Na Unifesp *Campus* Baixada Santista, a primeira licitação de serviços posterior à IN ocorreu em 2019 e o contrato foi firmado no início de 2020, portanto, durante o período de coleta de dados para esta pesquisa, essa prática ainda não era usada.

d) A relação Contratante e Contratada

Conforme exigido na Lei 8.666/93 e regulamentado na IN 05/2017, a Contratante deve designar formalmente um representante para acompanhar cada contrato de prestação de serviços. Esse representante tem a atribuição de fiscalizar o serviço prestado, verificando se está de acordo com o contratado, além de manter comunicação com a empresa, para tratar de quaisquer assuntos pertinentes ao contrato.

A IN 05/2017 confere a esse representante o status de “gestor do contrato” e inclui outras figuras para auxiliá-lo em suas funções, conforme o caso. São os fiscais de contrato, a saber: fiscal administrativo, fiscal técnico, fiscal setorial e fiscal pelo público usuário (BRASIL, 2017)

A necessidade de fiscais varia muito de contrato para contrato e do pessoal que possa assumir as funções. Normalmente na Unifesp, o gestor do contrato é também o fiscal técnico, com raras exceções. A fiscalização administrativa fica a cargo da Divisão de Contratos de cada *Campus* e envolve verificar a regularidade fiscal da empresa, o cumprimento das obrigações trabalhistas, além das formalizações dos contratos e suas alterações (Unifesp, 2013).

À empresa também cabe a obrigação de designar seu representante, chamado de preposto (BRASIL, 1993).

Não é permitida a ingerência da Contratante nas relações entre empresa e seus funcionários; isto é, a Contratante não pode manter uma relação de subordinação com os funcionários da empresa. Ao gestor do contrato compete a medição dos serviços executados e ele deve-se reportar ao preposto quando houver a necessidade de adequações ou correções (BRASIL, 2017).

O gestor do contrato (ou qualquer outro servidor da Contratante) não é “chefe” do terceirizado; porém, na prática essa não é uma situação simples de ser entendida, tanto pelos

terceirizados quanto por usuários dos serviços. Por exemplo, o gestor do contrato pode solicitar ao preposto que organize seus funcionários em determinados postos de trabalho, pode ainda solicitar um rodízio nos postos; porém, é o preposto quem vai indicar o posto de trabalho de cada funcionário. Contratações e demissões são decisão da Contratada, mas o gestor pode pedir a remoção de um funcionário, mediante justificativa.

A quantidade de postos é determinada pelo gestor, que precisa estar em congruência com os ordenadores de despesas (Direção, Pró-Reitoria, Reitoria) e adequar a demanda do serviço ao orçamento disponível. Quanto aos usuários dos serviços, esses devem fazer queixas, sugestões ou denúncias ao gestor do contrato ou a seus superiores, caso necessário. Enfim, são várias as situações e o limite entre gestão e ingerência pode parecer dúbio para alguns.

O que chama atenção na questão da terceirização é a justificativa para lançar mão desse recurso por parte das empresas e da Administração Pública. Defensores do recurso, o enxergam como um instrumento de gestão, uma forma de transferir a uma empresa contratada as atividades-meio para concentrar esforços nas atividades-fim e argumentam que dessa forma as empresas podem operar com mais eficiência e qualidade:

Com a terceirização, libera-se a empresa da realização de atividades, permitindo a concentração de esforços em segmentos considerados mais relevantes. A terceirização ampara-se na ideia de eficiência, permitindo ainda, a ideia, em tese, de redução de custos” (FORTINI, 2007, p. 54).

Em especial na Administração Pública, devido ao esgotamento de recursos para financiar uma vasta gama de ações, além da dificuldade de gestão, tem-se recorrido a essa ferramenta com mais frequência. Fernandes (citado por FORTINI, 2007, p. 54) defende que “a terceirização é uma possibilidade, no âmbito da Lei, para redução da participação do Estado em tarefas impróprias. ”

Apesar das justificativas para a utilização do recurso da terceirização e de todo o embasamento legal para sua aplicação, o que assistimos é uma crescente precarização do trabalho e forte desvalorização do trabalhador, com retirada de direitos e restrição de acesso a bens sociais: “[...] a terceirização tem sido mais uma tática de redução de custos pela exploração de relações precárias de trabalho do que uma redução de custos baseados no aumento da eficiência e da produtividade” (CHILLIDA, COCCO, 2004, p.272).

Carvalho Neto (1997, p. 06) utiliza dados de pesquisa do DIEESE, em 1994, para sustentar que “a terceirização no Brasil, já naquela época, estava, via de regra, associada a demissões, menores salários, perdas de benefícios e vantagens salariais, precarização de vínculos empregatícios, de condições de trabalho e de segurança. ”

Mais de vinte anos depois, as análises de Carvalho Neto ainda permanecem verdadeiras, sendo apontados por Druck (2017) seis fatores de precarização do trabalho em decorrência da terceirização: (1) força de trabalho mais vulnerável sem proteção social, (2) intensificação do trabalho com mais horas na semana, metas inatingíveis, abuso de poder, assédio moral e discriminação, (3) falta de condições seguras de trabalho, falta de capacitação para sua segurança no trabalho, maior incidência de acidentes de trabalho, (4) desemprego ou ameaça constante de perda do emprego, exclusão, (5) fragilidade das organizações representativas, (6) condenação da legislação trabalhista.

Outra questão é a ausência de valorização do trabalhador e do sentimento de falta de pertencimento à instituição. O trabalhador terceirizado, principalmente aquele que executa as funções mais básicas, como limpeza, muitas vezes sente-se “invisível” aos olhos da comunidade, que somente percebe sua real importância se ele faltar ao serviço ou quando a tarefa é mal executada. Em pesquisa realizada com funcionários terceirizados na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Lykawka diz:

A percepção dos outros em relação ao trabalho por eles realizado só é manifestada quando não é satisfatório. Os elogios não são dados pela eficiência. Se o trabalho está bom, eles são invisíveis; se não está bom, são reconhecidos pelas críticas negativas. Esta categoria acaba por integralizar tais críticas incorporando a imagem a eles atribuída, o que lhes acarreta profunda frustração e autodesvalorização (LYKAWKA, 2013, p.12).

A falta de vínculo, o sentimento de não pertencimento, ou até mesmo sensação de inexistência ou descartabilidade reside também no fato da alta rotatividade de empresas contratadas. Os motivos que levam a isso vão desde a necessidade que a contratante tem de rever seu objeto de contrato, seja em termos quantitativos ou qualitativos, até falhas graves na execução dos serviços por conta da contratada (BRASIL,2017).

Essas falhas graves impactam diretamente no trabalhador terceirizado. Entre elas, estão o não pagamento de salários em dia, não cumprimento da legislação trabalhista, não observação das convenções trabalhistas da categoria etc. Em situações assim, a instituição contratante deve rescindir o contrato e selecionar uma nova empresa (BRASIL, 2017). O trabalhador é penalizado novamente: com a nova contratação, todo o tempo de trabalho na empresa antiga deixa de ser contado para fins de férias, por exemplo. Ele também corre o risco de não receber suas verbas rescisórias, caso a empresa “desapareça. ”

Em suma, o trabalhador terceirizado tem menor escolaridade, os menores salários, poucos ou nenhum benefício, trabalha mais horas durante a semana, goza menos férias, executa as tarefas de maior risco, adoece mais, tem menos oportunidade de capacitação, cria

menos ou nenhum vínculo em seu ambiente de trabalho e sofre mais acidentes de trabalho, inclusive fatais.

Assim, todas essas questões envolvendo salários, direitos, valorização e condições de trabalho impactam diretamente na **saúde** do trabalhador, uma vez que as condições em que as pessoas vivem e trabalham são determinantes no processo saúde/doença. O estudo desse processo deve considerar aspectos econômicos, físicos, mentais e sociais, analisando as condições gerais de vida, **as relações de trabalho** e o processo de trabalho (MIRANDA, 2006) (grifos nossos).

2.3. A Saúde do Trabalhador

O próprio conceito de saúde deve ser discutido, tendo em vista que não há uma definição entoadada pelos pesquisadores da área. Ele varia conforme conjuntura social, valores individuais, concepções científicas, religiosas e filosóficas. Saúde já foi associada à divindade e à harmonia das forças vitais do corpo humano, por exemplo (SCLIAR, 2007).

Em 1948, a Organização Mundial de Saúde (OMS) conceituou saúde como o “estado do mais completo bem-estar físico, mental e social e não apenas ausência de enfermidades” (SCLIAR, 2007, p.38). No entanto, essa é uma definição bastante criticada, pois é muito vaga: não existe esse perfeito e completo estado de bem-estar. (DEJOURS, 1986)

O termo saúde abrange biologia humana, meio ambiente, estilo de vida e organização da assistência à saúde. (SCLIAR, 2007). De forma um tanto similar, Dejourns (1986) elenca três elementos que devem ser considerados quando se fala em saúde: fisiologia, psicossomática e psicopatologia do trabalho. O autor entende também que não existe estabilidade quando se trata do corpo humano, pois estamos em constante movimento. Para ter saúde, é necessário respeitar essa liberdade de movimento. Além disso, ele reforça a ideia de que não é possível um estado de conforto perfeito: a saúde existe quando se tem as ferramentas para lutar contra algo que nos incomoda. Todas as ações em saúde devem levar em conta as necessidades e pontos de vista dos indivíduos de uma sociedade, devem ser práticas, exequíveis e estar ao alcance de todos (SCLIAR, 2007).

Nessa mesma perspectiva, se entendemos que o trabalho é parte intrínseca do ser humano e central na vida social, as ações voltadas para a promoção da saúde no ambiente de trabalho também devem ser pensadas e inspiradas pelos próprios trabalhadores, assim como “tudo o que concerne ao trabalho, às condições de trabalho e à organização do trabalho ” (DEJOURS, 1986 p. 01). Torna-se essencial discutir quanto o trabalhador está empoderado

das questões que envolvem seu ambiente e processos de trabalho e, conseqüentemente sua saúde. No entanto, no caso dos trabalhadores terceirizados, pesquisas apontam a falta de apropriação de seu trabalho e seu frequente adoecimento.

Araújo (2009) constatou que os funcionários terceirizados do hospital em que realizou sua pesquisa tinham pouca informação sobre proteção dos riscos de infecção a que estão expostos em seu ambiente de trabalho, havia casos de acidente de trabalho que não eram notificados- seja por ignorância do trabalhador, seja por medo de retaliação; além disso, não havia uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Para a pesquisadora,

é importante que os empregadores se tornem conscientes e responsáveis pela Saúde Ocupacional, no sentido de humanizar o serviço, promover saúde e qualidade no ambiente de trabalho, fornecer informações, inclusive em relação à legislação trabalhista, oferecer capacitações dirigidas aos trabalhadores com o objetivo de diminuir riscos de acidentes e afastamento das atividades.(ARAÚJO, 2009, p.245)

Sem afastar a relevância da Saúde Ocupacional e Medicina do Trabalho, o entendimento é de que a saúde do trabalhador é um conceito muito mais amplo. Enquanto os primeiros tratam da saúde **para** o trabalho, avaliando os riscos de certas atividades, a aptidão da pessoa em realizá-la e criando regras para proteção individual e coletiva,

A saúde do trabalhador é um conjunto muito particular que reflete como as tarefas são desempenhadas, as habilidades exigidas, as condições ambientais e tecnológicas que envolvem o processo de trabalho, a administração/gestão da organização do trabalho, mas, sobretudo, o vaticínio do reforço da condição de classe por efeito da divisão social do trabalho e, conseqüentemente, relações salariais, jornada de trabalho e subordinação voluntária às imposições do mercado (LOURENÇO, 2015, p. 448)

Ainda de acordo com Lourenço (2015), pensar o conceito de saúde do trabalhador perpassa por questões políticas e sociais e é necessário refletir sobre os processos de trabalho, suas condições ambientais e tecnológicas e a gestão. Reforça ainda que a saúde mental dos trabalhadores é afetada por todo o sofrimento relacionado à organização de seu trabalho e ao medo do desemprego, mesmo que esse sofrimento não se converta em patologias.

Para Dejours (2009, p. 139), “a saúde mental no trabalho está intrinsecamente ligada à organização do trabalho”. Recentes estratégias de organização, como a terceirização, têm provocado um aumento significativo de patologias relacionadas ao trabalho, pois são conseqüências

[...] da fragilização gerada por métodos que, no lugar da confiança, lealdade e da solidariedade, instalam no mundo do trabalho o cada um por si, a deslealdade, a desestruturação do convívio, produzindo uma implacável solidão em meio à multidão (DEJOURS, 2009, p.140).

O conceito de organização do trabalho é discutido em algumas teorias administrativas e está relacionado ao modo como o trabalho é planejado, gerenciado e controlado. Após a

revolução industrial, o objetivo principal é a racionalização do trabalho, com sua fragmentação e hierarquização, modelo de organização proposto por Frederick W. Taylor e bastante difundido em “todos os ramos de produção” (MATOS e PIRES, 2006, p. 509). Os modelos propostos por Ford, Fayol e Weber agregam aos ideais tayloristas, reforçando a segregação de atividades, hierarquia e controle (MATOS e PIRES, 2006).

Em seus estudos sobre trabalho e saúde, Dejours concebe a organização do trabalho como a relação entre a divisão de tarefas, a saber, tudo aquilo que é prescrito e ordenado por quem organiza e controla o trabalho, e a divisão dos homens, cujas relações também são reguladas e controladas por alguém em nível hierárquico superior (FERREIRA, 2015).

No modelo taylorista/fordista, ainda comumente presente nas formas de organização de muitas empresas, aquele que executa o trabalho atende às determinações daquele que o planeja e o controla. Nessa perspectiva, pode-se depreender que a organização do trabalho é um dos principais elementos que influem na saúde dos trabalhadores, podendo causar-lhes bem ou mal (FERREIRA, 2015).

O trabalho em si tem características que fazem bem aos trabalhadores, mas também tem outras que podem prejudicá-los, fazendo com que eles sofram e até fiquem doentes, com doenças físicas e mentais (FERREIRA, 2015). Dejours afirma que

Se as condições de trabalho atingem o corpo dos trabalhadores, a organização do trabalho atinge seu funcionamento mental[...] Há tipos de organização de trabalho que provocam sofrimento e até doenças mentais e físicas. Mas também há organizações do trabalho que são favoráveis à saúde das pessoas. Em geral, isso acontece quando o trabalho oferece um terreno privilegiado para que o trabalhador concretize suas aspirações, suas ideias, seus desejos e respeite as necessidades de seu corpo e as variações de seu estado de espírito (DEJOURS (sd), citado por FERREIRA, 2015, p.416).

2.4. A Unifesp- *Campus* Baixada Santista

O *Campus* Baixada Santista foi o primeiro *Campus* de expansão da Unifesp, criado em setembro de 2004, com dois cursos sequenciais de dois anos de duração: Educação e Comunicação em Saúde e Gestão em Saúde. Em 2005, ocorre seu primeiro vestibular para os cursos de Psicologia, Terapia Ocupacional, Fisioterapia, Nutrição e Educação Física. Em 2006, inicia o curso de Serviço Social. Em 2012, o curso de Bacharelado Interdisciplinar de Tecnologia em Ciências do Mar e em 2019, a criação do Instituto do Mar (Unifesp, s.d). Em 2020, o *Campus* é composto por aproximadamente 2500 estudantes de Graduação, 400 estudantes de pós-graduação, 221 docentes e 121 técnicos administrativos em educação (Unifesp, 2020).

Em 2004 o *Campus* contava com uma única unidade, o prédio alugado na Avenida Ana Costa, 95 e hoje são cinco: Ana Costa, 95; Carvalho de Mendonça, 144, Silva Jardim, 136, Eptácio Pessoa, 741 e Maria Máximo, 138. Além das unidades em que de fato ocorrem atividades, existem 4 imóveis sem edificações (terrenos) aguardando verba para construção de futuras instalações. O fato de suas unidades e terrenos estarem pulverizados no município gera a necessidade de contratação de postos de trabalho terceirizados para atuar em cada local e garantir sua limpeza, segurança e conservação.

Apesar do notório crescimento do *Campus* durante esses 15 anos, em termos de número de cursos, estudantes, funcionários e imóveis, o orçamento destinado para sua manutenção não vem acompanhando essa evolução. Desde o fim de 2014, cortes e contingenciamentos têm impactado gradual e violentamente na sua sobrevivência.

Em janeiro de 2015, o *Campus* mantinha suas atividades acadêmicas e administrativas em 4 unidades, com 190 trabalhadores terceirizados, distribuídos em 9 serviços (excetuando os trabalhadores do Restaurante Universitário- RU). Já em 2020, são 79 terceirizados, distribuídos em sete serviços (também excetuando o RU).

A modalidade de contratação de fornecimento de refeições no RU segue uma norma jurídica diferente dos contratos de prestação de serviços com mão-de-obra exclusiva. Trata-se de uma concessão onerosa de uso do espaço da Universidade com o fornecimento de refeições; sendo assim, a contratante (Unifesp) não controla ou fiscaliza a relação entre empresa e funcionários; também, como o pagamento à empresa contratada está atrelado ao número de refeições servidas e não ao número de funcionários (como ocorre nos demais contratos), a quantidade de trabalhadores no RU não impacta no orçamento no *Campus*. Em 2019 no RU havia 14 funcionários e esse número não difere muito dos contratos anteriores; porém não há quantitativo exato nos registros do *Campus*. Apesar de não serem considerados terceirizados da Unifesp do ponto de vista jurídico, os trabalhadores do RU foram incluídos nessa pesquisa pois são pessoas que exercem suas atividades no *Campus*, assim como os demais terceirizados. O modelo de contratação não interfere nos objetivos dessa pesquisa.

Tabela 1- Distribuição do número de trabalhadores terceirizados por serviço por ano, Universidade Federal de São Paulo, *Campus* Baixada Santista, Santos, 2020.

Serviço	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Limpeza	68	34	34	21	21	21
Manutenção predial	25	25	28	6	6	4
Zeladoria	8	12	10	6	6	6

Portaria	12	19	15	17	17	17
Motorista	6	6	6	5	5	3
Vigilante/ Vigia	38	42	36	26	26	26
Ajudante geral	0	0	0	2	2	2
Apoio Acadêmico	7	7	6	0	0	0
Copeiragem	10	10	0	0	0	0
Almoxarife	3	0	0	0	0	0
Total	190	155	135	83	83	79

Aponta-se aqui algumas questões a se observar na tabela 1. Em primeiro lugar, foram considerados os dados do mês de janeiro de cada ano, somente do quadro fixo (não foram incluídos os funcionários que cobrem férias ou licenças). O número de trabalhadores pode ter flutuado no decorrer do ano, tendo acréscimos ou reduções em outros meses; no entanto, para fins de acompanhamento do número de contratações/ desligamentos no período dos últimos cinco anos, acreditamos que esses marcos são suficientes. A coleta de dados foi realizada em 2019, ou seja, com o contingente de 83 trabalhadores. A quantidade foi atualizada em 2020 a título de ilustração.

Observa-se ainda que a tabela apresentada tem o propósito apenas de acompanhar o declínio do número de terceirizados no decorrer dos anos desde o início dos contingenciamentos de verbas para a Unifesp. Não foi analisada a quantidade adequada para atender às demandas do *Campus*. Pode-se projetar, por exemplo, que em 2014 e 2015 o número de terceirizados era excessivo e em 2020 ele está adequado, pode-se, por outro lado, defender que o número atual está muito aquém das necessidades do *Campus* e as frequentes reduções prejudicaram a qualidade das atividades acadêmicas. Essa pesquisa não aprofundará essa questão. No entanto, cabe ressaltar que os informativos da Direção de *Campus* e as discussões de reuniões nas diversas comissões e grupos de trabalho apontam para uma insuficiência dos serviços de apoio. Os dados fornecem a esta pesquisa uma noção da fragilidade da permanência no emprego dos terceirizados na Unifesp- *Campus* Baixada Santista.

2.4.1. Histórico das contratações de serviços de apoio no *Campus* de 2014 a 2020

a) **Limpeza**

Em 2014, a empresa de prestação de serviços de limpeza atuava no *Campus* há pouco mais de 02 anos, na época era uma empresa de pequeno porte do estado de São Paulo. Em fevereiro de 2015, em decorrência de atrasos de salário e benefícios a seus funcionários, entre

outros problemas, a Unifesp rescindiu unilateralmente o contrato e abriu um processo administrativo de penalidades contra a empresa, culminando na punição de multa devidamente registrada no Sistema de Cadastro Unificado de Fornecedores (SICAF). Alguns funcionários processaram a empresa na Justiça do Trabalho e até 2019 alguns acordos foram firmados e honrados pela empresa. A Unifesp atuou como subsidiária nas ações trabalhistas e foi absolvida nos processos em razão da fiscalização ativa e tempestiva tomada de providências (rescisão e processo de sanções) contra a empresa. Em casos desse tipo, como medida cautelar, a Unifesp retém os créditos da empresa; isto é, não efetua o pagamento previsto em contrato, e reserva o valor para ser utilizado como depósito judicial e quitar as dívidas com os trabalhadores. No entanto, cabe à Contratante (Unifesp) o depósito somente até o montante que deve à empresa, descontadas as eventuais multas contratuais.

Sendo um serviço essencial para a instituição, celebrou-se um contrato emergencial com uma empresa integrante de um grande grupo do estado de São Paulo, com vigência de 180 dias enquanto novo procedimento licitatório estava em curso. Nesse contrato emergencial o quantitativo de trabalhadores foi reduzido a partir de um novo método de cálculo de produtividade, uma vez que os contratos de limpeza devem ser feitos com base na metragem das áreas e a frequência de limpeza.

Em agosto de 2015, celebrou-se contrato com outra empresa, integrante do mesmo grupo da contratada do emergencial. Além da Baixada Santista, o grupo também presta serviços a outros dois *campi* da Unifesp. Em 2020 o contrato completa 60 meses de vigência, tempo máximo de prorrogações permitido pela legislação. Dessa forma, deverá ser realizada nova licitação em 2020. Durante o período o contrato sofreu três reduções: duas devido a supressão de limpeza de áreas referentes a dois imóveis que deixaram de compor o *Campus*. A outra redução deu-se no ajuste da frequência de limpeza de determinadas áreas. As três reduções tiveram como consequência a supressão de 13 trabalhadores.

b) Manutenção predial

A empresa prestadora de serviços de manutenção predial em 2014 atuou no *Campus* de 2012 até 2017, quando completou 60 meses de contrato. Era uma empresa de grande porte de Santa Catarina. No início do contrato havia 32 terceirizados e em agosto de 2014 o número passou para 25, depois para 28 e se manteve até o fim, em 2017.

Em 2017 foi contratada nova empresa, integrante de um grande grupo de São Paulo, que também prestava serviços para outros dois *campi* da Unifesp. Havia 6 trabalhadores fixos e o escopo de serviços executados mudou completamente, o que foi muito sentido pela comunidade do *Campus*. Havia um outro contrato com a mesma empresa para

disponibilização de mão-de-obra avulsa para ações pontuais, chamadas de “diárias”. Em julho de 2019, apesar de ainda ser possível prorrogar o contrato, a empresa não demonstrou interesse em mantê-lo, alegando não ter lucro nas condições contratuais vigentes. Uma nova licitação só pôde ser concluída no fim de 2019 e o contrato foi celebrado no início de 2020, com 4 trabalhadores fixos e a possibilidade de contratação de mão de obra avulsa, com as diárias. A empresa vencedora dessa licitação pertence ao mesmo grande grupo da anterior.

c) Zeladoria e Portaria

Apesar de distintos, ambos serviços sempre foram prestados pela mesma empresa no *Campus* Baixada Santista. Os primeiros contratos foram celebrados em 2012, com uma microempresa do Rio Grande do Sul e prorrogados até julho de 2015. Houve alguns problemas com relação a atrasos de salários e benefícios e foi necessário abrir processo de sanções contra a empresa, à qual foi aplicada pena de multa, com registro no SICAF.

Uma nova licitação ocorreu e foram celebrados contratos com uma empresa de pequeno porte do Rio de Janeiro, que durou apenas 3 meses, devido a recorrentes problemas de atraso de pagamento e recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Também foi aberto processo de sanções e atualmente a empresa está impedida de licitar com órgãos federais.

Em dezembro de 2015 foram celebrados contratos com uma empresa integrante de um grande grupo de São Paulo e estavam vigentes até o momento da confecção desta dissertação.

No período de 2014 a 2019, o contrato de portaria teve acréscimo de pessoal, com o intuito de substituir alguns dos postos de vigilante, que tinham custos mais elevados. Já o contrato de zeladoria precisou ser reduzido.

d) Motoristas

Em 2014, a prestadora do serviço de motoristas era uma empresa de pequeno porte do estado do Mato Grosso do Sul. Os atrasos de salários dos 6 trabalhadores eram recorrentes e a empresa também foi penalizada após processo administrativo.

Em 2017, foi celebrado contrato com uma empresa de pequeno porte de São Paulo com disponibilização de 5 trabalhadores e no início de 2020 houve redução de 2. A empresa também tem problemas de pagamento em dia com os funcionários e um processo de sanções estava em curso quando da elaboração desta dissertação.

e) Vigilante e Vigia

Em 2014, o serviço de vigilância desarmada era prestado por uma grande empresa de São Paulo. Em setembro de 2017, o contrato foi substituído pelo contrato de vigia, seguindo modelo já adotado em outros *campi* da Unifesp. A substituição deu-se por uma questão de

economicidade, uma vez que o salário de vigia é menor em relação ao de vigilante e as atribuições do cargo são muito semelhantes. Em alguns casos, o posto ocupado por um vigilante foi substituído por um porteiro (salário ainda inferior ao de vigia), o que explica o acréscimo de pessoal no contrato de portaria. A Unifesp como contratante não pode determinar o valor do salário e benefícios pagos pela empresa contratada a seus funcionários, deve apenas exigir o mínimo estipulado pela Convenção Coletiva da categoria. Entretanto, ao indicar o tipo de serviço que deseja contratar, naturalmente as empresas participantes da licitação ofertam lances compatíveis com o salário e benefícios dos empregados.

Nessa alteração, o valor por posto teve uma redução de aproximadamente 32% em relação ao contrato de vigilante. Os trabalhadores absorvidos pela nova empresa tiveram uma diminuição significativa em seus salários devido à mudança de função. Além do valor do posto ser menor, o quantitativo de trabalhadores também sofreu uma redução substancial. Em 2020, a prestadora do serviço é uma empresa de porte médio de São Paulo.

f) Ajudante geral

A contratação do serviço de ajudante geral foi uma tentativa de atender minimamente os serviços que eram prestados pelo apoio acadêmico e também absorveu algumas atividades anteriormente realizadas pela empresa de manutenção predial, somente aquelas compatíveis com a função de auxiliar de serviços gerais. A empresa contratada é de médio porte e tem sede em São Paulo.

g) Contratos extintos: copeiragem, apoio acadêmico e almoxarifado

Com a necessidade de redução de despesas, o serviço de copeiragem foi o primeiro a ser extinto. Eram 10 trabalhadoras e a rescisão com a empresa foi amigável.

O contrato de almoxarifado não foi prorrogado também por questões orçamentárias, apesar de a empresa ter concorrido para a sua descontinuação, com atrasos nos salários e benefícios. As atividades desse contrato foram atendidas parcialmente pela empresa de manutenção predial até 2017 e depois pelo contrato de ajudante geral.

Já o contrato de Auxiliar Técnico de Apoio ao Usuário Acadêmico (ATAUA) foi encerrado devido à impossibilidade de negociação com a empresa contratada, com relação aos custos que o *Campus* não poderia dispor. Foi tentada uma redução; porém, insuficiente frente ao orçamento disponível. A proposta da Direção era fazer uma nova licitação no futuro, adequando quantitativos e atividades; no entanto, o cenário ainda não permitiu. Esse também é um serviço cuja falta é bastante sentida pela comunidade acadêmica, pois os auxiliares trabalhavam diretamente com os docentes e estudantes nas demandas de salas de aula e laboratórios de informática. Atualmente as atividades são minimamente supridas pelos

servidores estatutários da Divisão de Tecnologia da Informação, no que se refere a questões com computadores, rede e projetores e também pelos ajudantes gerais com a montagem de eventos. Cabe ressaltar que os próprios estudantes e docentes também absorveram algumas tarefas dos profissionais ATAUA.

Todas essas informações foram obtidas nos processos administrativos de cada contrato, portanto dados públicos e abertos a quaisquer interessados.

Outra questão trata do quantitativo de trabalhadores terceirizados por Edifício da Universidade, *Campus* Baixada Santista. Os dados comparativos desse quantitativo de trabalhadores em 2017, 2018, 2019 e 2020 são apresentados no quadro 1.

Quadro 1- Distribuição do número de trabalhadores terceirizados por Edifício e por ano, Universidade Federal de São Paulo, *Campus* Baixada Santista, Santos, 2020.

Edifício do <i>Campus</i>	2017	2018	2019	2020
Edifício Central (Edifício Acadêmico I)	58	40	40	40
Edifício Acadêmico II	13	10	10	10
Edifício Acadêmico III	6	5	5	5
Edifício Acadêmico IV	6	5	5	5
Unidade I	12	10	10	10

O quadro 1 apresenta os/as trabalhadores/as terceirizadas fixos nos Edifícios da Universidade. Ressalta-se que não estão computados os motoristas, manutenção e ajudante geral, pois os contratos destas funções definem que estes atendam a todas as unidades. Observa-se que a redução de mão de obra atinge a todas as unidades. Uma questão que aqui não se definiu é que os Edifícios têm estruturas e tamanhos diferentes. Os dois maiores Edifícios são os Edifícios Acadêmicos I e II, e o Edifício I ocupa maior área do que o II, assim dezoito trabalhadores suprimidos do Edifício I tem consequências diferentes de três no Edifício II. Mesmo com estruturas diferentes dos Edifícios é no I e no II que tem maior número de salas.

Esse contexto de instabilidade pode afetar significativamente a vida dos trabalhadores terceirizados do *Campus*, considerando a importância do trabalho para o homem e para a vida em sociedade. Nessa perspectiva, Chillida e Cocco (2004, p. 276) corroboram a importância da realização de novas pesquisas com trabalhadores terceirizados, “visando dar visibilidade às suas condições de trabalho, vida e saúde, tendo em vista o crescimento dessa parcela de trabalhadores e suas condições desfavoráveis de trabalho.”

Remete-se à reflexão se esses trabalhadores poderiam receber uma formação robusta em saúde dentro da Universidade. Apesar do fato de ser responsabilidade da empresa contratada oferecer cursos de capacitação e formação a seus funcionários (BRASIL, 2017), em geral esses cursos são pouco significativos e tornam-se mais uma atividade protocolar e burocrática. Às vezes cursos com conteúdo pouco significativo para o trabalho a ser desenvolvido ou para o crescimento profissional.

Em relação à vivência dos trabalhadores terceirizados e sua formação, no que tange à educação em saúde, recorre-se ao Projeto Político Pedagógico do *Campus* para embasar uma possível proposta de educação em saúde do trabalhador terceirizado que deveria ser centrada no coletivo, partindo de suas necessidades e dos seus conhecimentos prévios e construída com sua participação em toda as fases.

Dessa forma, o presente projeto tem como objeto de pesquisa as condições de inserção dos trabalhadores terceirizados no contexto de um *Campus* de Universidade Pública, cujo Instituto Saúde e Sociedade está voltado para a educação em saúde e atuante em diversos espaços de saúde pública do município. Visa levantar dados e as reais necessidades dos trabalhadores terceirizados no intuito de definir elementos para futura implantação de um programa de formação voltado para sua saúde no ambiente de trabalho.

3. HIPÓTESE

Os trabalhadores terceirizados da Unifesp *Campus* Baixada Santista possivelmente têm sua saúde afetada devido à precarização das condições de trabalho impostas pelas políticas de terceirização de serviços na Administração Pública Federal.

Essa precarização, cujos reflexos incluem instabilidade de emprego, baixo salário e sentimento de exclusão ou inferioridade, pode causar prejuízos à autoestima desses trabalhadores, bem como evidenciar uma carência de programas de promoção de saúde dentro dos espaços de trabalho.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo geral:

- Compreender o trabalho dos funcionários terceirizados do *Campus* Baixada Santista e as interferências em sua saúde, visando aspectos das relações de trabalho, o processo, a organização do trabalho e a percepção dos trabalhadores sobre seu cotidiano.

4.2. Objetivos específicos:

- Caracterizar o trabalhador terceirizado que atua no *Campus* Baixada Santista.
- Verificar a existência de fatores relacionados à precarização e organização do trabalho que possam afetar a sua saúde.
- Levantar as expectativas desses trabalhadores quanto ao fato de estarem inseridos numa Universidade com um Instituto dedicado à área da saúde.
- Identificar suas necessidades relativas ao compartilhamento de saberes sobre saúde no ambiente de trabalho.

5. MÉTODOS

Trata-se de abordagem qualitativa, com utilização de dois métodos: observação não exaustiva da realização do trabalho com base na Ergonomia e entrevistas semiestruturadas com os trabalhadores terceirizados. A abordagem qualitativa mostrou-se a mais adequada, pois sua ideia central é a compreensão de uma realidade a partir das experiências e dos valores dos indivíduos. Para Minayo (2001, p. 622),

A pesquisa qualitativa trabalha com um universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes que correspondem a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Não se trata, neste caso, de realizar estatísticas ou quantificar dados referentes aos terceirizados da Unifesp *Campus* Baixada Santista, mas sim de compreender quais são suas perspectivas, percepções e visões sobre o ambiente onde atuam e as condições às quais estão sujeitos.

Compreender é a ação principal de uma pesquisa qualitativa (MINAYO, 2001). A finalidade da presente pesquisa é tentar enxergar, através do olhar do outro, como se desenrolam as atividades relacionadas ao trabalho e à sua organização. É importante ter a consciência de que as vivências e experiências estão ligadas à singularidade dos indivíduos, mas, ao mesmo tempo, “ocorrem no âmbito da história coletiva e são contextualizadas e envolvidas pela cultura do grupo em que ela se insere” (MINAYO, 2001 p.623).

De fato, esta pesquisa tem a intenção de apreender os significados e as concepções dos terceirizados sobre suas experiências, pontos de vistas, vivências e representações sociais. Tais assuntos, segundo Turato (2005) são correntemente os mais utilizados em pesquisas qualitativas em saúde.

Definida a abordagem qualitativa para a pesquisa, o desenvolvimento do processo metodológico com suas duas etapas será apresentado a seguir.

5.1. Conhecimento da realização do trabalho dos terceirizados

Nessa etapa optou-se por conhecer o trabalho que é desenvolvido nos vários setores em que se encontram os trabalhadores terceirizados. Para conhecer o trabalho optou-se por observar a realização deste com base na ergonomia. A ergonomia é definida por Maciel (1995) como o estudo de aspectos do trabalho e sua relação com o conforto e bem-estar do trabalhador. A proposta da ergonomia contempla o estudo da adaptação do trabalho ao ser

humano, entendendo o trabalho de forma ampla, onde se engloba o estudo de toda a situação em que ocorre o relacionamento entre o ser humano e o trabalho (IIDA, 1992 e WISNER, 1994). Em análises do trabalho, como o caso desta pesquisa com os trabalhadores terceirizados, compreender o desenvolvimento do trabalho em sua realização real é de fundamental importância para detectar quais tipos de atividades/tarefas e exigências são implementadas na atualidade pelo capitalismo neoliberal. Portanto optou-se por observar a realização do trabalho *in locus* pautando na ergonomia em sua fase inicial de análise, ou seja, uma observação não exaustiva (assistemática) na procura de compreender o que realmente fazem os trabalhadores/as. A observação não exaustiva é considerada como “livres” por Guèrin et al. (2001). De acordo com Moraes e Mont’Alvão (1998) a observação não exaustiva, também denominada ocasional ou não estruturada, é aquela que se realiza sem planejamento e sem controle aprioristicamente definidos sobre fenômenos que ocorrem de modo imprevisto (MORAES e MONT’ALVÃO, 1998, p.37). Ainda Moraes e Mont’Alvão (1998, p. 37) ressaltam que:

define a observação assistemática o fato de se obter conhecimento através de uma experiência casual, sem que se determine *a priori* quais os aspectos relevantes a observar e que meios utilizar para observá-los. Cabe então ao observador estar atento ao que acontece a cada momento durante a observação.

Assim definiu-se para essa pesquisa a utilização da observação não exaustiva que permite uma compreensão de forma mais ampla da realização do trabalho e subsidia o conhecimento sobre como ocorre o trabalho dos terceirizados na Universidade. Possibilita conhecer os aspectos gerais e os possíveis fatores determinantes de agravos à saúde dos trabalhadores em decorrência das exigências implementadas pela organização do trabalho.

Ressalta-se ainda que os estudos sobre o trabalho, que permeiam a área da saúde, têm em sua última finalidade compreender como o trabalho pode ser um fator de adoecimento para as pessoas, ou seja, ao utilizarem-se princípios da ergonomia, tem-se por objetivo “compreender e transformar o trabalho” (ABRAHÃO et al, 2001, p. 179).

A observação do trabalho, mesmo que de forma não exaustiva pode indicar em primeira abordagem que o trabalho precisa ser transformado para se evitar que os trabalhadores adoçam ou morram no desenvolvimento deste. Vale ressaltar ainda que em ergonomia, acredita-se que os sistemas de trabalho devem procurar favorecer o desenvolvimento das competências, bem como assegurar a saúde dos trabalhadores e a segurança operacional (ABRHÃO et al, 2009).

A possibilidade da observação permitiu o diálogo com a abordagem qualitativa pautada nas entrevistas individuais semiestruturadas. Compreendeu-se que a observação do

trabalho não exaustiva amparou o pesquisador no seu desenvolvimento do conhecimento sobre o trabalho e possibilitou uma interpretação que agregou a percepção do “sujeito” pesquisador.

As observações foram desenvolvidas, de forma não exaustiva, em seis setores de trabalho na Universidade. Esses seis são os setores que se utilizam da mão-de-obra terceirizada. Assim, foram observadas as atividades nos setores de: manutenção predial, limpeza, restaurante universitário, portaria, zeladoria e serviços gerais. Tiveram foco nas condições dos locais de trabalho, materiais utilizados, as relações hierárquicas e entre pares e as formas de solução de problemas. Vale ressaltar que a observação se desenvolve contemplando o trabalho realizado e não o trabalhador que desenvolve o trabalho, procura-se compreender o trabalho que deve ser realizado por qualquer trabalhador que ali estiver a desenvolver sua atividade.

O desenvolvimento do método previa a observação de quatro serviços: limpeza, manutenção predial, vigia e restaurante universitário. Foi necessário excluir o serviço de vigia do projeto, pois a empresa não concordou na participação, apesar das diversas solicitações enviadas a ela. Salientamos que o desenrolar das observações mostrou-se como fator importante, pois trouxe à tona dados importantes para o estudo e, assim, optou-se por estender aos demais serviços (portaria, zeladoria e ajudante geral), uma vez que esses serviços estavam contemplados no método qualitativo de entrevistas semiestruturadas. As primeiras observações indicaram ainda a importância da utilização dos dois métodos para todos os serviços.

As observações ocorreram nos dois Edifícios do *Campus* com maior quantitativo de terceirizados nos períodos da manhã e tarde e os registros foram feitos em diário de campo, com data, horário, local de observação. Foram priorizados esses dois Edifícios por serem locais com maior circulação de pessoas e por terem sofrido maior enxugamento no quadro de terceirizados, o que talvez possa significar mais custosa adaptação a uma nova realidade de trabalho.

Essa etapa do método foi importante, pois permitiu apreender significados da organização do trabalho e foram cotejados com os dados gerados pelas entrevistas. Através das observações foi possível detectar situações que se identificou não ser percebidas pelos envolvidos no trabalho.

5.2. Entrevistas Individuais Semiestruturadas – uma abordagem qualitativa

A entrevista é um instrumento bastante utilizado em pesquisas qualitativas. É fundamental quando se precisa/deseja mapear práticas, crenças, valores e sistemas de universos sociais específicos e delimitados (DUARTE, 2004).

Segundo Neto (2001), através desse instrumento, o pesquisador busca obter informações contidas nas falas dos atores sociais. O autor define entrevista como uma “conversa a dois com objetivos bem definidos” (NETO, 2001, p. 57) e complementa que o pesquisador deve atentar-se a dados subjetivos, como valores, atitudes e opiniões dos sujeitos.

Minayo (1992) lista os tipos de entrevistas utilizados em pesquisas: sondagem de opinião, semiestruturada, aberta ou em profundidade, focalizada e projetiva. As entrevistas semiestruturadas são aquelas que “combinam perguntas fechadas e abertas, em que o entrevistado tem a possibilidade de discorrer sobre o tema em questão [...]” (MINAYO, 1992, p. 261). A autora acrescenta ainda que a entrevista pode oferecer informações objetivas, como também

[...]informações que tratam da reflexão do próprio sujeito sobre a realidade que vivencia [...] e que só podem ser conseguidos com a contribuição da pessoa. Constituem uma representação da realidade: ideias, crenças, maneira de pensar, opiniões, maneiras de sentir, maneiras de atuar, condutas, projeções para o futuro, razões conscientes ou inconscientes de determinadas atitudes e comportamentos (MINAYO, 1992, p. 262).

A entrevista individual propicia ao pesquisador resgatar concepções pessoais dos entrevistados, sem que haja interferência exterior, como pode ocorrer nos encontros em grupos. (LEFÈVRE, 2017). O pesquisador tem mais condições de obter um discurso espontâneo, além de perceber se o entrevistado pode acrescentar mais relatos e ainda inibir discursos que não sejam relevantes às questões abordadas (LEFÈVRE, 2017).

Para Lefèvre (2017, p. 28), “a entrevista individual [...] em algumas situações permanece como insubstituível para atingir os objetivos propostos” e “proporciona o resgate discursivo de populações que não têm sua voz ouvida.”

Acredita-se, assim, que o instrumento entrevista individual semiestruturada é o mais apropriado para alcançar os objetivos desta pesquisa, pois possibilita a imersão em temas caros aos pesquisados, proporcionando um momento não só de exposição de ideias como de reflexão sobre elas.

As entrevistas tiveram como temas a rotina dos trabalhadores, jornada e carga de trabalho, a relação com indivíduos de cada segmento da comunidade do *Campus* (docentes,

técnico administrativos, estudantes e outros terceirizados), associação entre trabalho e saúde e conhecimento sobre a Universidade.

Foram entrevistados sete trabalhadores dos seguintes serviços: limpeza, manutenção predial, portaria, zeladoria, restaurante universitário, motorista e ajudante geral. As entrevistas ocorreram durante o expediente, após autorização da empresa contratada e da Direção de *Campus*, em sala reservada na unidade de trabalho do entrevistado. A duração média foi de vinte minutos e todas foram gravadas e transcritas. Conforme Resolução 466/2012 do Comitê de Ética e Pesquisa da Unifesp, todos os entrevistados assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), anexo 1.

5.2.1. Discurso do Sujeito Coletivo (DSC)

Com os dados da transcrição das entrevistas, realizou-se análise do Discurso do Sujeito Coletivo (DSC), método desenvolvido por Fernando Lefèvre e Ana Maria Cavalcanti Lefèvre, adequado à pesquisa pelo potencial de dar voz à coletividade dos terceirizados do *Campus*.

Lefèvre sustenta que “pensar [...] é um ato sociocognitivo” (LEFÈVRE, 2017, p. 9) e as pessoas pensam segundo “esquemas e modelos compartilhados com os demais da comunidade em que vivem” (LEFÈVRE, 2017 p.9).

Tal afirmação corrobora com a concepção de representação social (RS), que são conhecimentos sobre elementos da vida, desenvolvidos nas relações entre indivíduos e que são modificados a medida que a sociedade também é modificada. (MOSCOVICI, 2003)

Uma comunidade é formada por “tribos de simbolizadores”, ou seja, sujeitos que têm um modo de pensar que entendem ser livre e autônomo; porém é de fato concebido dentro da comunidade a que os sujeitos pertencem. Os símbolos estão presentes nas vivências, nos argumentos e podem ser identificados a partir de categorias de sentido que se mostram nas falas de cada um. “As RS são conhecimentos utilizados pelos indivíduos ou grupos sociais nas suas interações ordinárias” (LEFÈVRE, 2017, p. 16).

Para Lefèvre (2014), o DSC resgata a RS ao mesmo tempo que preserva a dimensão individual articulada com sua dimensão coletiva. “Os DCSs traduzem o modo como as RSs são “metabolizadas” por um grupo, uma sociedade, uma cultura determinada” (LEFÈVRE, 2014, p. 504). O autor entende que não basta detectar a presença das RS nas falas dos sujeitos, é preciso ir além e reconstitui-las, e é isso o que o DSC se propõe a fazer.

Após a realização das entrevistas, o próximo passo do DSC é encontrar “expressões-chave”, trechos mais significativos do texto conforme o proposto na pergunta formulada. Em sequência, devem-se reconhecer as “categorias de sentido”, que são “esquemas de modos socialmente compartilhados de conhecer ou representar e interagir com o mundo e a vida cotidiana (...)” (LEFÈVRE, 2014, p. 503). A partir dessas categorias, o pesquisador reconstitui um fato social, mesmo que de natureza simbólica, redigindo um discurso único, na primeira pessoa do singular, conferindo à coletividade o caráter de sujeito. Com o discurso reconstituído, o pesquisador deve então interpretar, à luz de seus conhecimentos científicos, os sentidos dados a esse fato pelos sujeitos. (LEFÈVRE, 2014). O pesquisador

elencar e articula uma série de operações sobre a matéria prima de depoimentos coletados em pesquisas empíricas [...] cada um desses depoimentos redigidos em primeira pessoa do singular, com vistas a produzir, no receptor, o efeito de uma opinião coletiva (LEFÈVRE, 2014, p. 517)

Muito embora o discurso seja uma reconstituição, a sua análise é criação e, portanto, responsabilidade do pesquisador. (LEFÈVRE, 2017) O intuito é que essa análise possa elucidar a compreensão que os terceirizados têm de sua realidade de trabalho, suas dificuldades e possibilidades no processo, na organização e nas relações de trabalho.

5.3. Comparação dos resultados de ambos os métodos

A fim de tecer os dados levantados nos dois métodos descritos, é chegado o momento da comparação de seus resultados. Para tal, segundo Minayo et al. (2005), é necessário organizar os materiais adotando uma classificação inicial, avaliar sua qualidade e elaborar estruturas de análise.

Assim, serão comparados os dados do DSC com aqueles observados e registrados no diário de campo, a fim de ter uma compreensão global do trabalho terceirizado no *Campus*. A observação poderá confirmar, complementar ou até mesmo refutar alguns significados dados pelos sujeitos.

Essa etapa considera um diálogo dos métodos de coleta e análise; no entanto, “o melhor método é aquele que melhor se adequa à reconstrução teórica da realidade” (MINAYO et al., 2005, p. 196), e o pesquisador precisa estar atento aos limites e possibilidades de cada método para atingir aos resultados desejados.

6. COLETA DE DADOS

6.1 Caracterização dos trabalhadores terceirizados do *Campus Baixada Santista*

Em 2019, o *Campus* contava com 83 funcionários terceirizados (excetuados os trabalhadores do RU), sendo 32 mulheres e 51 homens. As mulheres são maioria no contrato de limpeza, 18, enquanto há 3 homens. O contrato de vigia tem 4 mulheres e 22 homens. Os serviços de ajudante geral, manutenção predial e motoristas são realizados exclusivamente por homens.

No tocante à idade, são 11 trabalhadores entre 18 e 25 anos, 54 trabalhadores entre 25 e 45 anos e 18 acima dos 45. Os mais jovens trabalham predominantemente nas funções de porteiro, zelador e vigia.

No serviço de limpeza estão os trabalhadores com menor escolaridade e há 12 pessoas com o Ensino Fundamental incompleto. A maioria dos terceirizados possui Ensino Médio completo (47) e 5 estão cursando ou já terminaram uma graduação.

No que se refere a salários, 51 trabalhadores recebem entre R\$1.000,00 e R\$1.500,00 (salário bruto), 26 entre R\$ 1.500 e R\$ 2.000,00, predominantemente vigias noturnos e motoristas e 6 recebem pouco acima de R\$2.000,00.

Um dado interessante é que 28 trabalhadores atuam no *Campus* há mais de 5 anos. Isso significa que já tiveram vínculo empregatício com mais de uma empresa dentro do *Campus*. Entre eles há casos de troca de função também. Alguns funcionários migraram do serviço de limpeza para portaria ou vigia, com salário superior.

Todas essas informações foram obtidas nos processos administrativos de cada contrato, portanto dados públicos e abertos a quaisquer interessados.

6.1.1. Caracterização dos participantes da pesquisa

Entre observados e entrevistados foram um total de 16 trabalhadores, 8 mulheres e 8 homens, 10 com idade entre 25 e 45 anos, 3 entre 18 e 25 e 3 maiores de 45 anos. 1 participante tem Ensino Fundamental completo, 12 Ensino Médio completo e 3 estão cursando ou terminaram uma graduação. 5 deles estão há mais de 5 anos na Unifesp, sendo 2 entrevistados e 3 observados.

A escolha dos participantes foi pautada na tentativa de abranger a diversidade existente na população dos terceirizados do *Campus*. Também se teve o cuidado de não

entrevistar os trabalhadores que haviam sido observados e vice-versa, no intuito de se obter diferentes contribuições sobre o mesmo tema.

6.2. O trabalho dos terceirizados pautado na observação não exaustiva

Nessa etapa realizou-se a observação não exaustiva das atividades de trabalho, conforme descrito no método de pesquisa. As impressões foram registradas em diário de campo e transcritas de forma compilada nos relatos das próximas páginas. Com intuito de preservar a identidade dos participantes, foram utilizados nomes fictícios inspirados em praias brasileiras, como Ipanema, Pipa, Gunga, Enseada e outras. Igualmente, procuramos evitar quaisquer outras formas de identificação das/os trabalhadoras/es.

As observações ocorreram em diferentes dias e períodos (manhã e tarde) em dois Edifícios do *Campus*, a saber: Edifício Acadêmico I (Silva Jardim) e Edifício Acadêmico II (Carvalho de Mendonça) e contemplaram os serviços de manutenção predial, limpeza, restaurante universitário, portaria, zeladoria e ajudante geral, conforme quadro abaixo:

Quadro 2. Observação do trabalho, desenvolvido no período de fevereiro de 2019 a outubro de 2019, Santos-SP.

Atividade/Setor	Data	Tipo de trabalho observado	Tempo da observação
Limpeza	Março e abril/2019	Limpeza de sala de aula Limpeza de laboratório Limpeza de áreas comuns (corredores) Revisão de limpeza de banheiros	8 horas
Manutenção Predial	Fevereiro e março/2019	Recebimento de ordens de serviços (OS) Análise das solicitações de manutenção Revisão dos serviços executados Elaboração de relatórios Acompanhamento de prestadores de serviços	4 horas
Restaurante Universitário	Junho/ 2019	Lavagem de verduras Abastecimento dos balcões Cozimento dos alimentos Lavagem de utensílios	2 horas e 30 minutos
Portaria	Setembro e outubro/ 2019	Atendimento telefônico Atendimento presencial Recebimento de encomendas e correspondências	3 horas
Zeladoria	Setembro e outubro/ 2019	Controle de entrega de chaves Distribuição de malote Acompanhamento de prestadores de	3 horas

		serviços	
Ajudante geral	Outubro/2019	Distribuição de materiais do almoxarifado (Des) Montagem de mobiliário para eventos	3 horas
Total			23 horas e 30 minutos

Pode-se verificar, de acordo com o quadro 1, que as observações versaram sobre várias atividades em alguns setores de trabalho dos terceirados e contemplaram o total de 23 horas e 30 minutos. As descrições são desenvolvidas de acordo com o setor observado.

Cabe ressaltar que as observações foram autorizadas pela Direção do *Campus*, pelos gestores dos contratos e também pelas empresas terceirizadas. Uma única empresa contratada não permitiu as observações e, por essa razão, os trabalhadores dessa terceirizada não foram incluídos na pesquisa.

A título de esclarecimento, informamos que, com exceção do Restaurante Universitário, todos os contratos relacionados nessa pesquisa preveem mão-de-obra exclusiva, o que significa que os funcionários devem ser os mesmos em seus respectivos dias e horário de trabalho, ou seja, a empresa não pode enviar a cada dia um funcionário diferente para desempenhar as funções. Essa exigência ajuda a fiscalização no controle das obrigações trabalhistas. Cada substituição deve ser informada à Universidade junto com a documentação referente à demissão, licenças e novas contratações.

O trabalho da limpeza

O trabalho, de modo geral, desenvolvido na limpeza dos Edifícios da Universidade compõe varrer os corredores e salas de aula, tirar pó das carteiras, limpar a lousa, lavar os banheiros, limpar a biblioteca, os espaços docentes, os setores administrativos e os laboratórios tanto didáticos quanto de pesquisa. O trabalho inclui ainda a recolha do lixo orgânico, reciclável e séptico produzido por todas as atividades desenvolvidas no *Campus* universitário. Enfim, o trabalho em seu conjunto é a limpeza de um Edifício em sua magnitude.

Estas atividades de trabalho são prescritas no contrato da Universidade com a prestadora e estão incluídas a varrição dos diferentes espaços, limpeza de vidro, limpeza de diferentes tipos de pisos (pavimentado, vinílico, acarpetado), lavagem de banheiros e áreas externas, com suprimento de insumos e mão-de-obra exclusiva. Para fins de determinação de

valores de pagamento, são considerados a metragem quadrada dos espaços a serem limpos e a frequência de limpeza. Tais critérios estão estabelecidos na IN MPOG 05/2017. Um resumo das tarefas prescritas nesse contrato bem como a pontuação conferida à empresa após medição dos serviços pelo gestor do contrato consta no anexo 2, o ANS do serviço de limpeza.

Observou-se o trabalho das auxiliares de limpeza, de forma não exaustiva nas atividades de limpeza de corredores, salas de aulas, laboratórios e coleta e descarte de diferentes tipos de lixo. São descritas, a seguir, estas atividades nos dois Edifícios observados.

EDIFÍCIO II

O trabalho inicia-se às sete horas da manhã, pois em geral as aulas começam às oito e principalmente as salas de aulas a serem utilizadas no dia devem estar limpas. Já os corredores podem ser limpos no decorrer da manhã. No período da tarde também ocorre a limpeza tanto das salas de aula como dos corredores e inicia às treze horas, horário de intervalo de aulas (almoço). Na observação pode-se perceber que o trabalho realizado pela manhã é mais pesado e com maior volume de atividades, pois é quando se realiza a primeira limpeza do dia com salas de aulas mais sujas, depois de serem utilizadas na noite anterior. Vale ressaltar que o Edifício II do *Campus* tem atividade de aula no período noturno designada ao Curso de Serviço Social, além de atividades como projetos de pesquisa e extensão.

Os serviços são realizados de forma contínua de modo a desenvolver todas as atividades designadas, ou condizentes, com a função de auxiliar de limpeza.

As auxiliares de limpeza do Edifício I chegam às sete horas da manhã, e a trabalhadora Enseada abre as portas das salas de aula, organiza as carteiras e limpa as lousas, antes que as atividades acadêmicas tenham início, o que ocorre às oito horas. Ao terminar as salas de aula, ela se dirige a um laboratório de graduação. O local é muito amplo e há muitos equipamentos, pias e bancadas de granito. Está muito quente e o ar-condicionado do local não está funcionando. Enseada trabalha apenas com um ventilador, situação que aparenta ser bastante desconfortável, pois o espaço é amplo e o ventilador não supre a necessidade de aliviar o calor do local. Além disso, o cheiro de água sanitária é bem acentuado e ao ser indagada se o odor não a incomoda, ela responde que já está acostumada. Destaca-se aqui que a pesquisadora ao terminar a observação da limpeza deste laboratório sentiu-se com leve dor de cabeça devido ao cheiro da água sanitária.

Enseada lava as bancadas, paredes e pias com esponja e detergente neutro, depois borrifa álcool e passa pano úmido. A trabalhadora usa sabão e um pano com água sanitária

para limpar o chão. Usa luva em apenas uma das mãos, porque “se atrapalha” quando usa nas duas. Não precisa limpar os equipamentos, pois esse trabalho é de responsabilidade da técnica de laboratório, trabalhadora concursada da Universidade. É importante ressaltar que a limpeza de laboratórios somente é realizada quando há um responsável pelo local, que pode ser um docente ou um técnico administrativo. As auxiliares não ficam sozinhas em laboratórios. Inclui-se aqui a sensação da observadora sobre a relação de confiança no trabalhador terceirizado, mas entendendo que esta é uma condição geral da Universidade para os tipos de trabalho em laboratório por questões de segurança do trabalhador devido muitas vezes a substâncias perigosas que se encontram nos locais. Enseada não refere problemas nesta área, a observação é anotada a partir da pesquisadora.

Enseada explica que separa os panos específicos para a bancada de cada laboratório e outros para o chão. Ela escreve no pano utilizando, com uma caneta permanente, “bancada + nome do laboratório”, ou “chão + nome do laboratório”. Esse modo de trabalhar foi criado pela própria Enseada, no intuito de evitar contaminação entre os ambientes. O mesmo serve para as esponjas e baldes. A trabalhadora também afirma que o cuidado neste laboratório é maior por causa da manipulação de alimentos. Ao terminar um lado do laboratório, vai até a “sala da limpeza”, onde lava os panos e baldes em um pequeno tanque, que se encontra fora do laboratório.

Essa “sala da limpeza” é o local onde são guardados os produtos e materiais utilizados por toda a equipe. É um espaço pequeno, com aproximadamente 12 m² e uma janela ao fundo. Há um relógio de ponto, armários, uma mesa e duas cadeiras. O tanque onde lavam os panos é bem estreito.

Após lavar os panos, retorna para limpar o outro lado do laboratório. As atividades e os métodos são os mesmos: detergente neutro e álcool nas bancadas, sabão e pano com água sanitária no chão. A atividade demanda intenso esforço físico da trabalhadora, que permanece com as costas arqueadas, coluna lombar semiflexionada e movimentando os braços continuamente no sentido de limpeza do chão. O trabalho de limpeza do laboratório demanda aproximadamente uma hora e trinta minutos e a posição adotada para limpeza do chão exige este esforço por aproximadamente 30 minutos sem pausas.

Figura 1- Sala de limpeza Ed.I.



Fonte: Acervo pessoal, 2020.

Enseada comenta da dificuldade nos horários de limpeza dos laboratórios por causa das aulas: ela precisa se organizar junto aos técnicos de laboratório para que a limpeza seja feita nos momentos em que não há atividades e isso é muito complicado, pois o cronograma é bem apertado. Neste dia, por exemplo, Enseada deveria fazer também a limpeza do biotério (outro laboratório), vamos até o local, mas há um bilhete na porta avisando que estão em experimento e não é permitida a entrada. Ela pretende voltar no período da tarde e diz que alterações na agenda ocorrem frequentemente. É bem provável que esses contratempos desorganizem o seu cronograma de limpeza e lhe causem certa frustração e aborrecimentos; no entanto, a trabalhadora não demonstra qualquer descontentamento e mostra-se o tempo

todo de bom humor. Observamos que este tipo de intercorrência, com frequência, leva a uma descontinuidade no modo de realização das atividades, pois o que era previsto pode não ocorrer.

Enseada então decide recolher o lixo dos laboratórios e de algumas salas e desce para o descarte no térreo. A trabalhadora passa em cada lata de lixo, utilizando luvas e retira os sacos plásticos, colocando-os em sacos maiores, de acordo com o tipo: orgânico ou reciclável. Desce usando o elevador de serviço/carga e atravessa o saguão entre os blocos A e B até a lateral onde estão as caçambas de lixo. Essas caçambas são bem grandes e suas tampas pesadas. Enseada levanta a tampa e lança os sacos de lixo dentro da caçamba correspondente ao tipo de resíduo. Ela conta que antes da redução do contrato e demissão de pessoal, havia um trabalhador que cuidava exclusivamente do lixo, mas atualmente cada um descarta o lixo dos locais que limpa, fato que sobrecarrega a todos, além de limitar o tempo para organização do trabalho.

Às onze horas e vinte minutos vai ajudar a colega na limpeza das salas em que as aulas já encerraram, fazem a varrição e limpam as lousas. As duas trabalhadoras têm uma parceria muito interessante. Conversam bastante enquanto trabalham, mas sem que isso atrapalhe o serviço e evitam ser vistas conversando durante o trabalho. Elas dizem que a supervisora não gosta quando duas ou mais auxiliares estão juntas no mesmo ambiente, pois “ficam de papo”, mas elas defendem que o serviço pode render mais e ser menos cansativo quando trabalham em duplas. Acredita-se que essa exigência possa ser uma norma da empresa terceirizada que é repassada às trabalhadoras que assumem o cargo de supervisora. Enfim, trata-se de uma prerrogativa da empresa no que diz respeito à organização do trabalho. A questão de as empresas limitarem a conversa entre trabalhadoras promove o isolamento, a realização de uma tarefa conjuntamente e ao mesmo tempo solitária e pode gerar desconfortos no trabalho. No futuro pode se instalar a competição entre as trabalhadoras, pois a cooperação tem suporte no diálogo que neste caso é desconsiderado pelos patrões.

Na observação, enquanto limpavam a sala de aula, conversavam sobre o último treinamento que a empresa forneceu, dado por uma enfermeira do trabalho, na semana anterior. O tema foi segurança no trabalho, manuseio de produtos de limpeza, postura corporal para evitar lesões e correto uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI). Enseada e a colega contam que aprenderam muito, mas o curso não foi finalizado por conta de uma ameaça de atentado no RU no mesmo dia, quando o *Campus* precisou ser fechado. As trabalhadoras relataram que ficaram tristes, pois o treinamento estava interessante e até o

momento desta observação a empresa não havia proposto nova data para continuidade da atividade.

Às onze horas e cinquenta minutos guardam os materiais na sala de limpeza e saem para o almoço.

No período da tarde retomam-se as observações, Uma questão significativa observada neste dia é o uniforme utilizado pelas trabalhadoras. Todas estão uniformizadas e o fornecimento deste é de responsabilidade da empresa contratada, que é confeccionado com um tecido quente, camiseta meia manga, calça comprida e botas de borracha. É uma tarde bem quente e chama a atenção o fato de a trabalhadora transpirar consideravelmente em decorrência do uniforme. Ela comenta: “Precisa ver em janeiro, a roupa fica encharcada”.

A trabalhadora faz a varrição dos corredores do primeiro andar e a manutenção de algumas salas de aula, que já foram limpas no período da manhã. Ocorre uma diferença no trabalho desenvolvido no período da manhã e no período da tarde no que se refere à velocidade com que o trabalho tem de ser desenvolvido. Na manhã a exigência de velocidade e tempo para finalizar as tarefas é maior do que à tarde. As trabalhadoras relatam que “de manhã é mais corrido” e justificam com a seguinte questão: “Durante a manhã, tentamos limpar o maior número de espaços possível para não sobrecarregar o trabalho dos colegas da tarde, que estão em menor número”.

Em algumas salas Enseada apenas enfileira as carteiras (ela diz que prefere limpar assim), tira o lixo e limpa as lousas (quadros). No Edifício I, os quadros brancos foram substituídos por quadros de vidro, que são muito mais fáceis de serem limpos. As carteiras não têm rabiscos. Enseada diz que os estudantes são muito colaborativos. Quando sujam algo por acidente, derrubam água ou café, eles mesmos se prontificam a limpar e procuram as auxiliares apenas para pegar um pano ou vassoura. Mesmo assim, quando acionada nesses casos, Enseada gosta de realizar a limpeza ela mesma. Na observação pareceu-nos que a preferência em limpar a sala ela mesma está relacionada ao dever da trabalhadora sobre o seu trabalho, ou seja, ela é responsável por esta tarefa. A trabalhadora confirma que os outros não vão limpar com o mesmo cuidado que ela tem e caso haja reclamação, ela poderá ser responsabilizada. Esta questão apontada insere-se no “saber fazer” que o trabalhador/a desenvolve. Existe o *modus operandi* que cada trabalhador realiza adaptando seu trabalho ao seu melhor jeito de fazê-lo. Saber o cuidado sobre a limpeza é parte do conhecimento sobre o trabalho que as trabalhadoras/es terceirizadas/os adquirem no decorrer da prática que desenvolvem no tempo de trabalho.

Ao terminar a limpeza do primeiro andar, vai até o segundo para ajudar uma colega, mas ela já havia terminado a tarefa sob sua responsabilidade. Então, Enseada coloca suas luvas e vai recolher o lixo branco (resíduos biológicos) nos três andares. Em cada andar tem uma ou mais caçambas pequenas. As caçambas maiores, que recebem todos os lixos dos andares do Edifício, se localizam no térreo, estão expostas ao tempo, e no momento da observação começa a chover muito. A trabalhadora passa pela chuva até as caçambas e faz o descarte do lixo. Uma colega se oferece para ajudá-la, mas apenas os funcionários com treinamento em descarte de lixo biológico podem fazê-lo (e não era o caso da colega). Ela diz que recebeu treinamento na própria empresa e conta sobre um acidente que ocorreu com um antigo colega: “no lixo havia uma seringa com agulha e ele furou o dedo”. Neste caso, ela acha que o erro foi de quem descartou a seringa de maneira inadequada, e ao tomar conhecimento deste ocorrido, ela tem redobrado atenção ao recolher o lixo.

A observação da coleta do lixo nos apresenta uma atividade que requer esforço físico, pois ocorre carregamento de sacos de lixo (peso) que são transportados para serem depositados em locais distantes de onde foram gerados. Outro esforço observado refere-se ao levantamento das tampas pesadas das caçambas que se encontram no térreo.

Terminada essa tarefa, a trabalhadora retorna ao primeiro andar, à “sala de limpeza”. Logo em seguida, entra uma estudante solicitando rodo e pano, pois haviam derrubado café no corredor durante uma confraternização da Universidade Aberta a Pessoas Idosas (UAPI). Enseada vai fazer a limpeza, mesmo tendo a aluna insistido em limpar.

Enseada relata que o relacionamento com os/as colegas da limpeza e de outros serviços é muito bom, mas há sempre aqueles que não colaboram (não entra em detalhes). Ela trabalha muito feliz (assim nos pareceu) e está sempre com um sorriso no rosto, apesar do cansaço aparente. Resta a dúvida sobre o real significado do seu sorriso, seria satisfação com o trabalho ou uma estratégia de lidar com as dificuldades? Encerramos a observação às dezesseis horas, quando seu horário de trabalho termina.

EDIFÍCIO II

O trabalho inicia-se às sete horas da manhã, assim como no Edifício I. No entanto, são poucas as atividades de aula que ocorrem no período na manhã, o que possibilita à equipe mais tempo e tranquilidade para executar a limpeza, diferente do Edifício I. Mesmo assim, o ritmo é intenso, pois o número de trabalhadores é menor em relação ao Edifício I e há necessidade de terminar a limpeza de todas as salas de aula bem como dos corredores antes do

início das aulas, às quatorze horas. Dessa forma, também no Edifício II, nota-se que o trabalho realizado pela manhã é mais pesado e com maior volume de atividades.

Os primeiros locais a serem limpos são Secretaria, Biblioteca e salas de aula. Pipa recolhe o lixo e organiza as carteiras, enquanto uma colega auxiliar varre e tira o pó dos móveis. Nota-se que, diferente do que ocorre no Edifício II, o trabalho em pares é estimulado. As salas reservadas para atividades acadêmicas pela manhã são as primeiras a serem limpas. Para isso, é preciso interação com os colegas da portaria, que têm o cronograma com os agendamentos das salas. Pipa afirma que essa organização funciona muito bem entre os dois serviços. Os banheiros e laboratórios são limpos diariamente por duas auxiliares que recebem adicional de insalubridade.

O adicional de insalubridade é devido aos auxiliares de limpeza que atuam em banheiros e laboratórios. São 4 trabalhadores no Edifício I e 2 no Edifício II, ou seja, a limpeza de todos os banheiros e laboratórios dos dois Edifícios é realizada por 6 trabalhadores, que também atuam em ambientes sem insalubridade. Destaca-se aqui que os laboratórios são limpos uma ou duas vezes por semana, porém a limpeza dos banheiros é diária e ocorre nos períodos da manhã (a partir das 7 h), tarde e noite (até às 22 h).

A trabalhadora Pipa dirige-se à “sala de limpeza,” um espaço pequeno, de 7 m², com um vitrô no alto da parede e uma porta próxima a um terraço. Fica no primeiro andar ao final de um corredor bem em frente ao banheiro masculino (que geralmente tem a porta aberta, situação constrangedora na visão de Pipa, já que as auxiliares do Edifício II são todas mulheres). Nessa sala há armários para guardar pertences pessoais, uma mesa pequena encostada à parede, um banquinho, o relógio de ponto e os carrinhos de materiais (vassoura, pano, embalagens com produtos). Esses carrinhos também ficam ao longo do corredor. No terraço, há algumas botas de borracha que foram deixadas para secar ao sol.

Pipa relata que precisa ter paciência com as colegas e algumas vezes pede à supervisora auxílio para lidar com os conflitos, mas, no geral, todos têm um bom relacionamento. Na observação não se presenciou nenhum momento de desavença, apesar de notar que uma das auxiliares, que costuma estar sempre sorridente, está com o semblante fechado. Pipa pediu a ela uma alteração na ordem da limpeza das salas mais cedo e ela não gostou (relato da trabalhadora).

Figura 2- Sala de Limpeza – Ed. II



Fonte: Arquivo pessoal, 2020.

Figura 3- Carrinho de limpeza



Fonte: Arquivo pessoal, 2020.

Pipa ajuda as demais auxiliares a organizarem seu material de limpeza. Cada uma tem seu próprio carrinho com produtos, vassouras, baldes, panos e rodos. O carrinho aparenta ser pesado, mas não há queixas a esse respeito por parte da trabalhadora. Os produtos são entregues pela empresa em galões e ficam guardados num almoxarifado localizado no subsolo do Edifício II. Pipa deixa alguns galões na sala de limpeza (mesmo local onde fazem café, batem ponto, guardam seus pertences pessoais), por ser mais acessível a todos/as. Cada auxiliar transfere os produtos (algumas vezes diluem em água) para garrafas menores a fim de facilitar o transporte no carrinho. Nessas garrafas, elas precisam preencher uma etiqueta com o nome do produto, lote, validade e data do envasamento.

Pipa comenta que hoje é necessário ter estudo para trabalhar na área de limpeza:

Quando eu era pequena, minha mãe dizia que se eu não estudasse, seria faxineira. Mas hoje precisa ter estudo para fazer limpeza também. Como uma pessoa que não sabe ler ou escrever vai ler o rótulo de um produto? Como vai saber qual é a sua validade? Limpeza não é pra qualquer um. ”

Às nove horas e cinquenta minutos, Ipanema chega à Unifesp. Seu horário de entrada é às dez e a saída às dezenove horas. Ela, que é responsável pela limpeza e abastecimento dos banheiros, relata à Pipa um problema com os rolos de papel higiênico que foram entregues

pela empresa na última semana. Eles são muito grandes e não encaixam no suporte (onde são trancados). As duas discutem uma solução para deixar os rolos e evitar que sejam levados pelos usuários – o que já ocorreu em outras ocasiões. Pipa diz que não podem desperdiçar papéis e pedirá à empresa que na próxima remessa sejam enviados rolos do tamanho adequado. Percebe-se a preocupação das trabalhadoras em buscar soluções para problemas de sua rotina de trabalho de forma conjunta. Ipanema começa a organizar seu carrinho para fazer a limpeza dos banheiros e abastece suas garrafinhas com desinfetante, água sanitária e sabão. Pipa checa se as etiquetas estão com os dados (lote, validade etc.) corretos.

Pipa explica que apesar de não ser orientação da empresa, há necessidade de diluir alguns produtos. Ela cita alguns exemplos: os banheiros no Edifício II não têm ventilação, é preciso diluir a água sanitária ou o cheiro fica muito forte. Nas salas dos setores administrativos, na secretaria e na biblioteca, é necessário diluir o desinfetante, pois alguns trabalhadores dos setores também reclamam do cheiro forte. “Precisa diluir de uma maneira que limpe bem, mas não deixe muito cheiro”. Novamente prevalece o “saber fazer” das/os trabalhadoras/es.

Descemos até o subsolo, no almoxarifado da limpeza, pois Pipa precisa pegar alguns produtos. O local é, na verdade, um banheiro grande adaptado para acomodar papel higiênico, papel toalha, água sanitária, desinfetante, álcool etc. Não há janelas, é bem escuro e úmido. Pipa nos relata que o local já inundou uma vez, pois o ralo estava entupido, mas ela e colegas conseguiram secar e “salvar” o que estava estocado. A equipe de manutenção predial foi acionada posteriormente e resolveu o problema do ralo.

Os itens estão organizados por categoria, lote e validade. Quando o material chega, Pipa verifica a validade de cada galão, fardo etc. e deixa os mais antigos na frente, para serem usados primeiro e os mais novos no fundo. Disse que essa organização foi tema de um dos treinamentos que recebeu na empresa.

Às onze horas e trinta minutos Pipa faz a pausa para seu almoço e às treze horas, os estudantes e professores estão chegando para as aulas do período da tarde. Há bastante movimentação no Edifício.

Pipa começa a fazer a revisão dos corredores e dos banheiros do quarto andar. Se encontra um papel de bala no chão, recolhe com as mãos e joga na lixeira (são bem poucos, os corredores estão limpos). Ela relata que os banheiros devem ser limpos e abastecidos (papel toalha e papel higiênico) três vezes ao dia: manhã, tarde e noite. No período da manhã, eles são lavados e nos outros dois, são feitas as revisões. Tudo precisa ser registrado na lista de

checagem afixada nas paredes. A auxiliar que faz a limpeza preenche a lista e assina; depois a encarregada deve confirmar se a limpeza foi feita e assinar ao lado do registro da auxiliar.

Apesar de parecer simples, essa lista nos pareceu extensa. São quatorze itens que devem ser registrados, o que demanda tempo e atenção das auxiliares.

Pipa faz revisões em todos os banheiros do Edifício II (São oito: quatro masculinos e quatro femininos, um de cada em cada andar). Ela verifica cada cabine, dá descarga quando necessário, fecha algumas torneiras deixadas pingando e verifica se há papel toalha e papel higiênico suficiente. Os banheiros desse Edifício não têm ventilação externa e tal fato ocasiona três problemas: mau cheiro, necessidade de acender as luzes sempre e o calor intenso.

Em alguns andares, os azulejos dos banheiros estão soltos ou caindo. Pipa nos relata que alguns caíram enquanto uma trabalhadora limpava o local. Por sorte, ela não se machucou e resolveu por iniciativa própria retirar as demais peças que estavam soltas para evitar acidentes. Pipa explica que solicitou serviço de manutenção para esses banheiros, mais de uma vez, mas não foi atendida. “Não adianta abrir OS (ordem de serviço)”, ela diz. Outro problema relacionado aos banheiros é o defeito em alguns mictórios: havia vazamento de água e a equipe de limpeza era acionada frequentemente para limpá-los. Pipa também solicitou reparo à equipe de manutenção, mas não obteve resposta. Assim, decidiu deixar os registros de água desses mictórios fechados.

É possível perceber por esses comentários que o trabalho de limpeza pode ser bastante afetado pelas condições do Edifício e, conseqüentemente, tem relação direta com a equipe de outro serviço terceirizado, o de manutenção predial. Nestes casos relatados, a comunicação/ interação entre trabalhadores da limpeza e de manutenção predial, parece não funcionar. Também se observa que a condição do Edifício interfere diretamente na realização do trabalho da limpeza, haja vista a diferença entre o Edifício I e o Edifício II.

Enquanto caminhamos pelos corredores, Pipa comenta que o Edifício é antigo e apesar dos esforços da equipe, a limpeza “nem sempre aparece”. Ressalta-se que este Edifício foi adquirido pela Universidade em condições precárias no que diz respeito a estrutura e manutenção. O piso preto está todo manchado, com aspecto de sujo e desgastado, mesmo sendo cuidado com produto específico para o seu tipo.

Figura 4- Banheiro do Ed. II



Fonte: Acervo pessoal, 2020.

O Edifício está constantemente em reparos. Pipa relata que a “sujeira da obra não tem fim” e que a equipe de manutenção não limpa os locais após terminarem seus serviços e isso atrapalha a organização da equipe de limpeza, que é cobrada, em muitas situações a limpar o mesmo espaço mais de uma vez no mesmo dia, por conta desses reparos. Esta condição caracteriza a realização constante de retrabalho, e lógico, causa insatisfação da trabalhadora por repetir continuamente a mesma tarefa e por não alcançar um relacionamento adequado com os trabalhadores que sempre sujam o lugar que ela havia limpado.

Vamos até uma sala do térreo que é utilizada por um grupo de estudantes. No dia anterior, Pipa havia entrado para limpar e o lugar estava com mau cheiro. Imaginou que pudesse ter algum animal morto dentro, pois existem doações de comida nesta sala guardadas por um tempo considerável. Logo após nossa entrada, a estudante responsável pela sala chega e explica que havia uma caixa com ovos podres, mas que o grupo já havia retirado, também se desculpa, garante que isso não voltará a ocorrer e que irá verificar a validade dos demais itens guardados. A conversa é bastante cordial entre as duas.

Após a verificação do Edifício, Pipa vai ajudar uma colega na limpeza de salas de aula. Ela diz que é muito agitada e que não gosta de ficar parada. As duas têm bastante dificuldade em limpar o quadro branco que já está bem manchado. Pipa relata que outros quadros foram substituídos por novos, menos naquela sala, acarretando reclamações por parte dos docentes e ela precisa explicar a eles que já não há mais condições de utilizar aquele quadro.

Pipa diz que se sente muito realizada nesse trabalho e já apareceram oportunidades em outros setores, mas gosta muito de trabalhar com limpeza.

Notamos que as tarefas envolvidas nesse serviço vão muito além do simples limpar, trata-se de **cuidar** dos espaços do *Campus* de modo a oferecer à comunidade um local adequado para a realização de suas atividades. As observações desse trabalho nos mostram o comprometimento e a preocupação das auxiliares de limpeza em manter o *Campus* em boas condições de uso, apesar dos percalços enfrentados e das condições da estrutura do Edifício.

O trabalho de manutenção predial

O trabalho de manutenção predial da Universidade engloba todas as ações de manutenção preventiva e corretiva dos cinco Edifícios do *Campus*. Essas ações envolvem desde uma simples troca de lâmpada até adequações em espaços como laboratórios e salas de aula. A observação e fiscalização dessas ações estão sob responsabilidade da Divisão de Infraestrutura do *Campus*.

As ações são prescritas no contrato da Universidade com a prestadora e incluem serviços de eletricista, encanador, marceneiro, com suprimento de insumos e mão de obra exclusiva. Para fins de determinação de valores de pagamento, são considerados os postos contratados e o cumprimento das tarefas prescritas no ANS, anexo 3.

É importante ressaltar que as observações ocorreram durante a vigência do contrato com a configuração de seis postos fixos (o contrato se refere a postos e não a pessoas): um encanador, um eletricista, um marceneiro e três auxiliares. Havendo a necessidade de execução de mais serviços, era possível contratar mão de obra avulsa através de um outro contrato firmado com a mesma empresa. Em julho de 2019, a vigência desse contrato encerrou-se e as tratativas para sua prorrogação não tiveram êxito. No momento de confecção da dissertação uma nova contratação está em curso e o quantitativo de postos está mais enxuto, com quatro postos fixos de trabalhadores.

EDIFÍCIO I

A observação do trabalho de manutenção predial do Edifício I é realizada com o encarregado de manutenção Farol, que está trabalhando em uma sala onde há uma mesa com computador, telefone, armários e o relógio de ponto eletrônico. O tempo está quente, mas o ar-condicionado funciona bem.

Farol está conferindo a documentação de um candidato à vaga de auxiliar de manutenção para enviar ao Departamento de Recursos Humanos da empresa prestadora de serviço, pois houve a saída de um trabalhador no dia anterior. Ele explica que encaminha os documentos originais para a sede da empresa em São Paulo por malote, que sai em dias determinados. No contrato com a empresa terceirizada anterior, a equipe de manutenção era maior e havia uma funcionária que tratava somente das tarefas burocráticas, mas atualmente, com a redução de pessoal, Farol acumula essa função. Aqui temos mais uma situação em que ocorre sobrecarga de trabalho devido à redução de funcionários na tentativa de contenção de despesas por parte da Universidade.

Enquanto separa os documentos do candidato à vaga, Farol paralelamente acompanha os e-mails e mensagens do *WhatsApp* de variados assuntos: pedido de compra de materiais, fotos de serviços em andamento, fotos de locais que necessitam de reparos, orçamentos de materiais e relatórios de serviços executados.

Ele inicia uma volta pelo Edifício, fazendo o percurso andando e usando as escadas. Para à porta de uma sala para a qual há um chamado de reparo de uma rachadura na parede. Farol fotografa o local e envia ao gestor do contrato. Ele continua percorrendo o Edifício e relata que há algum tempo foi diagnosticado um vazamento na tubulação de combate a incêndio, decorrente de um problema na construção do Edifício. A equipe da Divisão de Infraestrutura do *Campus* e da empresa sugeriram à Direção que toda a tubulação seja trocada, mas ainda não foi possível realizá-la em razão de insuficiência de verbas. Há vários locais do Edifício em que são visíveis os pontos de vazamento nessa tubulação. Farol acrescenta que, apesar de novo, são muitos os problemas de estrutura desse Edifício, o que demanda mais ações de manutenções corretivas.

Quinze minutos depois, Farol retorna à sala e nos apresenta algumas solicitações de serviço pendentes por falta de materiais e outras ainda aguardando retorno de pesquisas de preço. Essa é uma situação importante pois está relacionada a cobrança que tem por parte da Unifesp. Os usuários dos serviços reclamam da demora na realização dos reparos ou

adequações solicitados, mas muitas vezes os serviços não são executados porque não a empresa não manda o material necessário.

A dinâmica do trabalho de manutenção pode se dar, basicamente, de duas formas: por iniciativa da própria Divisão de Infraestrutura ou por abertura de chamados. Neste caso, os usuários (técnicos administrativos ou docentes) fazem uma solicitação no site do *Campus*, no *link* “manutenção predial”, indicando o reparo necessário e o local. O sistema gera um número para cada solicitação, em ordem cronológica. Um servidor da Divisão de Infraestrutura faz a triagem e classifica as demandas conforme sua urgência e as repassa à contratada, que verifica a necessidade de material e agenda a execução. Ao término do serviço, é feito um relatório e dado baixa no sistema. Em algumas situações é feito um registro fotográfico ou em vídeo. Os relatórios são organizados e enviados ao gestor do contrato.

Farol conta que gosta muito de seu trabalho, mas passa por momentos de estresse pois fica no “fogo cruzado” entre a empresa e a Universidade. De um lado, a Universidade exige celeridade na execução dos serviços, na compra de materiais, no cumprimento das obrigações trabalhistas. De outro, a empresa cobra do trabalhador pelos atrasos de pagamento por parte da Universidade. Além disso, há cobranças por parte do setor de compras e de recursos humanos da empresa terceirizada, como realização de pesquisa de preços e envio de documentos de funcionários, por exemplo.

Enquanto observamos o trabalho, Farol recebe um vídeo pelo *WhatsApp* do trabalho em execução em outra unidade do *Campus*. Os funcionários mostram que não foi possível finalizar a troca de hidrantes, pois não há bicos suficientes. Esse material, Farol explica que é comprado pela própria Universidade e não pela empresa contratada. Assim, pede à Divisão de Infraestrutura que verifique onde estão esses bicos e os encaminhe até o local da execução dos serviços.

Começa a chover muito forte e há preocupação em alagamentos e quedas de telhas em algumas unidades. Farol recebe uma ligação do Edifício II, onde houve queda de energia elétrica e os serviços em execução tiveram que ser suspensos.

Como está muito escuro devido à chuva, Farol faz uma ronda no Edifício para verificar as lâmpadas. Muitas estão apagadas. Em cada andar ele vai à caixa de disjuntores para rearmá-los. Mesmo assim verifica que várias lâmpadas estão queimadas e pensa em organizar um mutirão para a troca no fim de semana. Nos corredores, verificamos que escorre água em diversos pontos dentro do Edifício, principalmente pela claraboia, pois há fissuras no vidro (problema já diagnosticado anteriormente, mas ainda não foi possível consertar).

Encontra o diretor administrativo nos corredores do Edifício e Farol aproveita para conversar com ele sobre previsão de pagamento de duas notas em atraso, o diretor diz que vai verificar e em breve dará uma resposta.

Já quase no final do horário de trabalho, Farol recebe uma ligação com pedido de conserto de ar-condicionado que está trepidando. Ele responde que vai verificar, mas pede para a pessoa fazer a solicitação via sistema. Conta que pedidos não emergenciais fora do sistema são feitos com muita frequência, o que desorganiza a rotina, mas leva a situação com calma e cortesia. Na verdade, são poucas as pessoas que conhecem o sistema *online* de pedido de manutenção, por isso, as frequentes ligações.

O funcionário Bombinhas entra em sua sala e pede que ele assine as ordens dos serviços executados no dia e os dois conversam sobre o andamento dos serviços. Às dezessete horas encerra-se as atividades.

Nota-se que Farol exerce uma variada gama de atividades na coordenação dos serviços de manutenção e assume funções muito diferentes entre si. Além do trabalho técnico de supervisionar se o serviço foi realizado da maneira adequada, ele ainda se responsabiliza por todas as questões burocráticas que envolvem as relações entre empresa terceirizada e Universidade, os trabalhadores sob sua supervisão, as empresas fornecedoras de insumos, ou seja, há um acúmulo de tarefas e de informações, talvez excessivo para uma única pessoa.

EDIFÍCIO II

A observação do serviço de manutenção predial do Edifício II foi realizada no período de recesso acadêmico. O Edifício estava relativamente vazio, contando apenas com os trabalhadores da área administrativa e de apoio.

Acompanhamos o trabalhador Bombinhas, funcionário da empresa prestadora de serviço de manutenção predial, durante a tarde. Bombinhas está com o celular e uma planilha das ordens de serviços solicitadas para o Edifício. Ele é auxiliado por um colega, a quem passa as instruções e sana dúvidas sobre as demandas. Enfatiza-se que somente o preposto tem um celular cedido pela empresa, Bombinhas utiliza seu celular pessoal para receber e enviar mensagens e ligações.

Eles vistoriam alguns laboratórios da unidade para entender o que deve ser realizado no local. O primeiro laboratório visitado não está em uso, ainda aguarda adequações para poder iniciar suas atividades. Bombinhas explica ao colega quais reparos devem ser feitos e seus respectivos locais. O segundo laboratório está ocupado por um professor. Bombinhas diz

ao docente que os serviços solicitados serão realizados assim que o material necessário for comprado e que naquele momento estava verificando as demandas pendentes. O professor diz que não há problema e pede para que as cadeiras sejam retiradas e deixadas no corredor quando o serviço for feito.

O próximo local visitado é o laboratório de informática. O aparelho de ar condicionado está vazando e molha o corredor. No laboratório também estão trabalhando funcionários de outra empresa, instalando um novo aparelho de ar condicionado. A interação entre os trabalhadores aparenta ser muito boa, com troca de informações sobre o serviço e cordialidade.

O Edifício está muito quente e Bombinhas anda bastante, ora usa o elevador, ora as escadas. O uniforme é uma camisa de meia manga e uma calça, o que me passa uma sensação de desconforto, já que o tecido utilizado na sua confecção aparenta ser quente.

Bombinhas relata que os trabalhos da manutenção estão centralizados no Edifício I e que a função dele neste dia no Edifício II é verificar as salas com pedido de serviço e aguardar o representante de uma empresa que fará orçamento para adequação da fachada. Ele explica que para alguns serviços mais complexos, a empresa terceirizada contrata uma outra. Bombinhas deve conversar com o representante dessa outra empresa, explicar o serviço e solicitar um orçamento. Deve fazer uma pesquisa com ao menos três empresas e passar os valores ao seu supervisor e ao gestor do contrato para aprovação do serviço.

Às quinze horas, Bombinhas já havia finalizado as visitas aos locais com solicitação de serviço e vai para fora do Edifício (talvez porque está mais fresco do lado de fora) aguardar o representante. Durante a espera, ele usa o celular (não sabemos se a trabalho). Logo depois, seis minutos aproximadamente, Bombinhas desce até um depósito no subsolo para verificar os materiais guardados lá. O local é úmido, escuro e quente. Ele volta à porta do Edifício e continua aguardando o representante da empresa, que chega uma hora depois.

Os dois vão ao laboratório de informática para tratar do conserto da fachada. Há uma rachadura que vai do laboratório de informática até a biblioteca, conseqüentemente, em dias de chuva entra água nesses dois locais. Será preciso retirar as pastilhas, impermeabilizar a fachada e colocar novas pastilhas. Bombinhas explica ao representante da empresa que há um teto de valor monetário de que a empresa pode dispor para o serviço. Acima disso, a Universidade terá que fazer uma licitação.

Figura 5 – subsolo Ed. II



Fonte: Acervo pessoal, 2020.

Eles conversam sobre como o serviço deverá ser realizado: andaime ou cordeiro, discutem sobre uma lista de materiais necessários e pensam em alternativas para tornar o serviço menos custoso; porém o representante diz que é um “trabalho de louco” e requer muita estratégia, pois a rua é bastante movimentada, precisa colocar proteção, tapume, tela etc. e que não se trata de um trabalho barato. O representante da empresa acrescenta que o serviço deve ser muito bem feito e seguir todas as regras de segurança, porque “é Federal, vão dizer o quê?”.

Bombinhas sugere ir até o Edifício I, na Divisão de Infraestrutura e o representante concorda. Faz uma ligação ao outro colega e avisa que está de saída e precisará do carro para se locomover. A ida ao Edifício I é necessária para dar continuidade às condições de contrato da empresa no que refere a valores e método do trabalho a ser desenvolvido.

Durante o tempo em que estiveram conversando, Bombinhas foi interrompido duas vezes: a primeira, por um aluno que queria usar o computador, mas ele informou que o laboratório estava fechado para adequações; a segunda, por um servidor da universidade que precisava de uma ferramenta emprestada. A observação se encerra com a ida do trabalhador e o representante da empresa ao Edifício I.

Nota-se nessas observações que há problemas estruturais em ambos os Edifícios, o que demanda constante atenção e empenho dos trabalhadores da equipe de manutenção predial. Na contramão, vemos a escassez de recursos financeiros atingir diretamente a conservação do patrimônio da Universidade, impondo frequentes reduções tanto no número de trabalhadores quanto na quantidade de insumos para realização dos serviços.

O Trabalho no Restaurante Universitário

O Restaurante Universitário (RU) está localizado no Edifício I do *Campus* e atende as suas cinco unidades. A empresa contratada é responsável por todas as fases que envolvem o serviço: manutenção e limpeza do espaço físico, compra dos gêneros alimentícios (conforme regras estipuladas no contrato e segundo legislação específica da área de alimentação), seu estoque e conservação, adequação às regras de vigilância sanitária, controle do fornecimento de refeições, entre outros.

O contrato com a empresa estabelece o uso de um sistema informatizado próprio da Universidade para controle da venda de créditos e das entradas no RU. O usuário (estudante, técnico, docente) pode adquirir, com antecedência, uma quantidade de créditos para utilizar quando preferir no prazo de dois meses. Esses créditos ficam gravados no sistema com o número de identificação do usuário (crachá) e à medida que fazem a entrada no restaurante, o valor correspondente à refeição é debitado desses créditos. Usuários sem crachá assinam um livro e pagam pela refeição individualmente.

Estudantes de graduação e de pós-graduação pagam apenas uma parte do valor da refeição, cujo complemento é subsidiado com verba de Programa Nacional de Assistência Estudantil (PNAES), pago mensalmente pelo *Campus* à contratada, após aferição das refeições de fato fornecidas. Aos estudantes é permitido fazer somente uma refeição no almoço e uma no jantar utilizando o subsídio. Os demais usuários pagam o valor integral da refeição diretamente à contratada.

O RU é aberto apenas em dias letivos em dois períodos: almoço, das 11 às 14 horas e no jantar, das 18 às 20 horas. Para atender à grande demanda de todo o *Campus*, o trabalho

inicia-se às 7 horas, com recebimento de alimentos, limpeza dos refeitórios e preparo das refeições. De forma geral, as atividades desenvolvidas nesse serviço são higienização dos alimentos, cozimento, abastecimento e distribuição nos buffets, lavagem dos utensílios e atendimento ao usuário (venda de créditos, identificação, fornecimento da refeição). O IMR do RU consta no anexo 4.

A cozinha tem um espaço bastante amplo, dividida por paredes em alguns setores: hortifrúti/ pias /fogões, fornos e chapas. Apesar das grandes janelas, o local é muito quente e o cheiro de gordura é bem acentuado, apesar dos vários exaustores em pleno funcionamento. É bem iluminada, pois, além da luz natural vinda das janelas, há também muitas lâmpadas acesas. Há dois extintores na saída para o refeitório, dois extintores na área dos fogões e chapas e um alarme de incêndio.

O local parece ser apropriado para o funcionamento da cozinha e as condições de segurança e higiene estão presentes. Os pequenos incômodos percebidos pela pesquisadora, no tocante à temperatura e cheiro de gordura, em princípio não incomodam ou interferem nas atividades dos trabalhadores.

Ao lado do setor de hortifrúti, há, afixada na parede, uma escala de trabalho para manhã e tarde, dividida em 7 setores: paneleiro/apoio de distribuição; devolução; buffet/limpeza da área dos balcões; salada + fruta; salão/ manhã; salão/tarde e lixo. De acordo com essa escala, todos os trabalhadores passam por todos os setores em algum dia da semana em esquema de rodízio.

Os trabalhadores estão todos uniformizados com camisetas e calças brancas, confeccionadas de tecido leve e utilizando touca, avental e botas de borracha; porém a maioria não usa luvas. Há muita movimentação dos funcionários na organização da cozinha.

Paúba está lavando caldeirões e utensílios grandes e aparentemente pesados. Ela não utiliza luvas e trabalha em conjunto com Gunga, que está na pia ao lado. Apesar de não conversarem muito, o trabalho parece bem integrado, pois cada um já sabe o que deve ser feito. Trabalham o tempo todo de pé e durante o período da observação, não tiveram tempo para sentar-se.

Por causa da atividade de lavagem, o chão fica bastante molhado. Paúba retira o excesso de água com rodo e Gunga passa um pano em todo o chão, que também está molhado em outros setores da cozinha. Paúba pergunta se a pesquisadora é fiscal da vigilância sanitária e ao entender que se tratava de uma pesquisa e não de uma fiscalização, parece ficar mais à vontade para desempenhar suas funções. Notamos nessa situação uma possível pressão, talvez

por parte da empresa ou da Universidade para atender a exigências diversas que envolvem o trabalho em uma cozinha.

Às 11h40, os usuários do RU começam a chegar massivamente e o trabalho tanto na cozinha quanto nos balcões torna-se mais intenso e ágil. Nesse momento, a observação passa a ocorrer no refeitório, que é um local bem amplo, iluminado e arejado. É composto por dois salões espaçosos com mesas e cadeiras. O fluxo de pessoas é intenso e praticamente todas as mesas estão ocupadas, além da fila que se forma na entrada. Os funcionários responsáveis pela venda de créditos e entradas estão muito ocupados atendendo os usuários.

Logo na saída da cozinha, ficam os balcões de distribuição com os alimentos separados em saladas, arroz, feijão e outro balcão com os pratos proteicos (a “mistura”). Os usuários podem servir-se de salada e guarnições à vontade. Já o prato proteico é fornecido por Taipu, em quantidade estabelecida no contrato entre a Universidade e a empresa. Durante a observação, não foram feitas queixas quanto à quantidade servida; porém em conversa com Taipu, ele citou que já presenciou desentendimentos a esse respeito e ele precisou de ajuda da nutricionista da empresa para lidar com o queixoso.

Taipu usa o uniforme completo, com luvas, avental, touca e botas de borracha. Registramos aqui uma observação da pesquisadora sobre o uso das luvas: provavelmente por atender diretamente os usuários, a exigência da luva é atendida, diferente de dentro da cozinha, onde poucos a usam. Imagina-se que a resistência na utilização das luvas possa se dar em razão da perda parcial de sensibilidade nas mãos e que talvez os trabalhadores prefiram ter as mãos sempre limpas ao manipular os alimentos.

Taipu trabalha o tempo todo em pé, praticamente sem pausa, pois a fila dos usuários só aumenta. À medida que a comida é servida, Paúba e Taipu se revezam na reposição dos alimentos, guardanapos, copos, água e no balcão de distribuição. Às 12h20 o refeitório já está muito cheio e mais dois trabalhadores saem da cozinha para auxiliar na reposição dos alimentos do balcão, porque Taipu e Paúba não conseguem atender a todos.

A movimentação dos funcionários é frenética. Os balcões de alimentos se esvaziam muito rapidamente dada a quantidade de usuários e os trabalhadores se apressam para reabastecer os balcões. “Uma loucura, né?” comenta Paúba. Alguns usuários confundem a pesquisadora com trabalhadora do restaurante e solicitam a reposição de alimentos.

Paúba retorna à cozinha para lavar mais verduras, pois a bancada de saladas está praticamente vazia. Em menos de dez minutos, ela é acionada a repor a bancada duas vezes. Ela deixa as folhas de molho em três bacias bem grandes numa solução de água e bicarbonato de sódio. Enquanto isso, há uma única cozinheira cuidando da chapa e do fogão com três

“panelões” e a temperatura da cozinha está bem elevada. Atenta-se aqui para a possível necessidade de acréscimo no número de funcionários, pois essa “agitação” e “correria” pode levar os trabalhadores à fadiga e até mesmo a acidentes de trabalho.

Apesar da intensidade do trabalho, não foram notadas situações de conflitos entre usuários e funcionários. No entanto, chama a atenção da pesquisadora um papel colado na divisória de vidro da sala da nutricionista com os números de telefones celulares dos diretores acadêmicos e administrativo do *Campus* com o título “Telefones importantes para resolução de conflitos com alunos”. Paúba comenta que já foi necessário acionar a direção para solucionar alguns conflitos, mas as situações têm ficado mais raras. Alguns exemplos são problemas na identificação do estudante (crachá), falta de créditos para a refeição, tentativa de utilizar o restaurante mais de uma vez na mesma refeição e entrada de estudantes sem o devido registro.

Às 13h30 o movimento é bem menor e não há mais fila para entrar no RU. Paúba consegue se sentar e relaxar um pouco, pois os usuários já foram servidos e em breve o restaurante fechará para organização do próximo turno, com outros trabalhadores. Encerrou-se a observação neste momento.

O Trabalho de Portaria

O trabalho de portaria envolve a recepção de pessoas e orientações a elas, controle de entrada de veículos, atendimento telefônico, recebimento e encaminhamento de correspondências e materiais. Os porteiros do *Campus* trabalham em horários diversos, de acordo com o funcionamento de cada Edifício.

O contrato em 2019 previa oito postos de porteiro para as unidades do *Campus*, distribuídos de acordo com o estabelecido pela Divisão de Serviços, responsável pela fiscalização deste contrato. O pagamento à empresa é calculado sobre cada posto contratado, sendo um valor fixo estipulado no contrato e eventuais descontos caso exista alguma falha na execução dos serviços. O ANS do serviço de portaria consta no anexo 5.

EDIFÍCIO I

No Edifício I, há dois postos de porteiro que trabalham concomitantemente: um no estacionamento e outro na entrada de pedestres. Jeri fica em uma sala bem ampla na entrada principal de pedestres, envidraçada e conta com um aparelho de ar condicionado. Há cadeiras,

um telefone e um computador, que ele usa para consultar o sistema interno do *Campus* de agendamento de salas. Há também uma lista com os ramais telefônicos dos setores de todas as unidades do *Campus*. Essa sala é compartilhada com os vigias, mas esses últimos não ficam o tempo todo no local.

Figura 6- Portaria Ed. I



Fonte: Arquivo pessoal, 2020.

Jeri usa um uniforme composto por uma camisa social de manga curta, feita de tecido leve e uma calça social preta e sapatos sociais também pretos. Apesar da temperatura levemente alta, a roupa não aparenta ser desconfortável, pois Jeri não precisa se movimentar muito, passa grande parte do tempo sentado. A cadeira aparentemente parece ser confortável.

Chega uma pessoa para participar de um evento e pergunta a Jeri onde será realizado. Ela está carregando algumas caixas. Jeri pede que assine o livro de visitantes e procura no sistema o nome do evento e seu local. O sistema é muito simples e a pesquisa é bem rápida. Ele explica à visitante para onde deve se dirigir e ela agradece.

Jeri explica que algumas vezes os eventos não estão registrados no sistema e ele precisa entrar em contato com as secretarias acadêmicas para orientar os visitantes e isso causa um certo desconforto e constrangimento, principalmente quando as pessoas reclamam da demora e insinuam uma desorganização do serviço.

O mesmo ocorre com os atendimentos telefônicos, com maior frequência. Há muitos telefonemas com dúvidas a respeito de eventos, cursos e anúncios feitos nos sites ou redes sociais, porém Jeri nem sempre tem acesso aos detalhes e não consegue informar corretamente ou mesmo encaminhar a ligação ao setor responsável, porque nem mesmo sabe a qual setor se reportar. Já houve reclamações dos setores do *Campus* a respeito de ligações encaminhadas de forma incorreta, mas ninguém sabia a qual setor direcioná-las. Além disso, há setores que não atendem as ligações e essas retornam aos porteiros, que precisam justificar a falta de atendimento.

Durante a observação, houve apenas dois atendimentos telefônicos e foram “bem sucedidos”, pois Jeri tinha as informações necessárias para respondê-las.

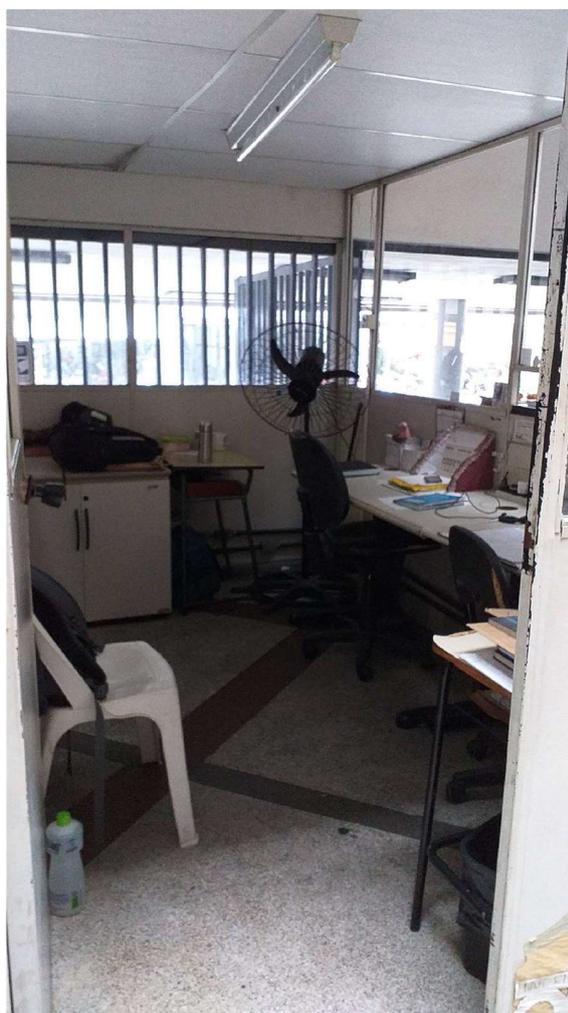
Percebe-se que, apesar de atividades aparentemente simples, demandam conhecimento sobre o funcionamento do *Campus*, que nem sempre são de fácil acesso. Além disso, os porteiros são o primeiro contato de todos que frequentam o Edifício e, conseqüentemente, os primeiros a receberem as queixas e nem sempre estão aptos a solucionar os problemas.

EDIFÍCIO II

No Edifício II há apenas um porteiro, Maresias. Ele também usa o uniforme composto por camisa, calça e sapatos sociais. O seu local de trabalho é uma sala quente e pequena, com aproximadamente 6,5 m². É também mal iluminada, pois uma das duas lâmpadas está queimada. Há duas cadeiras e três mesas, um ventilador, um armário baixo, o claviculário, um computador e um aparelho de telefone. Há uma lista com os ramais telefônicos dos setores do *Campus* e os telefones de emergência da empresa de manutenção de elevadores. O espaço de trabalho é pequeno e os móveis e instrumentos de trabalho se encontram muito apertados no lugar, não há espaço suficiente nem para a pesquisadora observar, e assim a observação é realizada sentada numa cadeira do lado de fora da sala.

Essa pequena sala é dividida ainda com o zelador e o vigia do Edifício. O motorista do *Campus* que aguarda seu passageiro também está na sala.

Figura 8- Portaria e Zeladoria – Ed. II



Fonte: Arquivo pessoal, 2020.

Maresias está organizando as correspondências e processos a serem distribuídos. Ele cola etiquetas de identificação com um número de protocolo em cada envelope que precisa ser encaminhado. No caso de envio de processos, não é utilizada a etiqueta, pois a identificação se dá com o próprio número do processo. Outra etiqueta com a mesma numeração é colada nos cadernos de correspondência dos remetentes. Em um arquivo de computador, ele prepara uma lista com os envelopes e processos a serem enviados, seu respectivo número de protocolo e o destinatário. Essa lista será utilizada no momento da entrega dos envelopes e assinada por quem recebê-los. Após a elaboração da lista, Maresias deve separar os envelopes em sacolas específicas para cada local de entrega. Há uma sacola para cada unidade do *Campus* (são cinco), uma para a Reitoria (onde os envelopes ou processos são redistribuídos para outros *campi* da Universidade) e outra para os envelopes que serão postados nas agências dos

Correios. As sacolas são entregues aos motoristas e a correspondência endereçada ao Edifício II é entregue ao zelador, que fará a distribuição interna.

A atividade de organização da correspondência requer muito cuidado e atenção, pois envolvem o envio e recebimento de vários tipos diferentes de documentos concernentes à vida acadêmica dos estudantes da Universidade, a processos administrativos (compras, contratações, pagamentos etc.) e à vida profissional dos trabalhadores do *Campus*. Os documentos têm prazo para chegarem a seus destinos e qualquer atraso ou mesmo extravio pode resultar em prejuízos aos estudantes, trabalhadores ou à instituição.

Mareasias, tendo consciência de sua responsabilidade, demonstra estar atento para fazer os encaminhamentos corretamente. Pergunto se ele teve treinamento para essa atividade e ele explica que o serviço foi passado pelo colega que trabalhava neste posto anteriormente. Ou seja, não houve treinamento formal nem por parte da empresa e também não houve orientação por servidores da Universidade. Ele conta também que os processos geralmente não têm destinatário na capa, então ele precisa verificar na última folha a quem foi feito o último despacho para descobrir a quem entregar. Esse “macete,” como ele diz, foi ensinado pelo colega zelador, que já trabalhou em cartório, onde recebeu essa orientação.

Enquanto organiza o malote, ele precisa interromper a tarefa duas vezes para atender a telefonemas. Na primeira vez, a pessoa sabia com que departamento falar e solicitou a transferência para o ramal correto. Mareasias consulta uma lista de ramais telefônicos do *Campus* afixada na parede e faz a transferência para o ramal solicitado. Na segunda ligação, a pessoa pede informação a respeito de vestibular e Mareasias deve decidir para qual ramal transferir a chamada e pensa que a secretaria acadêmica é o setor correto para tal atendimento.

Como já observado no Edifício I, não está claramente definido aos porteiros para quais ramais devem ser transferidas as chamadas quando quem faz a ligação não identifica o setor com o qual deseja falar. São muitas as atividades e eventos que acontecem no *Campus* e há inúmeros casos não informados aos porteiros. “Às vezes as pessoas reclamam, ficam estressadas, mas a gente tenta conversar”, diz Mareasias, sobre quando não consegue atender satisfatoriamente uma chamada externa. Outra situação também difícil é quando se transfere a ligação e ela retorna. Isso ocorre quando ninguém atende no ramal chamado e Mareasias tem que tentar justificar porque a ligação não foi atendida. São situações de conflito, mas Mareasias afirma que consegue lidar bem com elas e não sofre com isso.

A tarde está bem movimentada e as atividades ocorrem de forma concomitante. Enquanto ele prepara a correspondência, ele também deve atender a telefonemas e pessoas. Há, portanto, uma constante interrupção da tarefa de separar correspondência que, como

referido, necessita atenção e concentração. Durante o período de uma hora e meia de observação foram vários docentes e técnicos do *Campus* entregando correspondências, uma empresa de transporte deixando encomenda e um estudante perguntando se podia, no período de aula, deixar sua mala na portaria, naquela sala minúscula, já amontoadas de materiais e documentos. Maresias atende a todos com muita cordialidade, mesmo quando precisa negar um pedido (no caso, guardar a mala do aluno).

Às 15 horas, Maresias consegue terminar de organizar as correspondências, o fluxo de pessoas também diminuiu e o ritmo de trabalho fica mais tranquilo.

O Trabalho de Zeladoria

O trabalho de zeladoria compreende o controle das chaves das salas, entrega de correspondências, acionamento das empresas de manutenção predial, de elevadores e de gerador em casos de emergência e o acompanhamento dos demais serviços realizados nos Edifícios. Há, pelo menos um zelador em cada unidade do *Campus* e a jornada de trabalho pode ser 44 horas semanais (8 horas por dia de segunda a sexta e 4 horas no sábado) ou revezamento 12X36 (a cada 12 horas trabalhadas, 36 horas de repouso) O ANS de zeladoria está no anexo 5.

EDIFÍCIO I

Guarapari trabalha na zeladoria do Edifício I no esquema de revezamento 12X36. Seu posto de trabalho é uma antessala da sala da Divisão de Serviços Gerais, de aproximadamente 10 m². Nessa antessala há duas mesas e duas cadeiras, pois há outro trabalhador terceirizado com quem compartilha o local. Sua mesa está bem em frente à porta de entrada. Nela, há um telefone e um calendário. O computador fica na mesa do outro colega, ao qual Guarapari também tem acesso quando necessário. Ao seu lado direito, há três grandes claviculários nomeados como A, B e C e acima deles, uma relação das salas do Edifício e seu respectivo número de chave. Há também uma lista com os ramais dos setores e departamentos de todo o *Campus* e os telefones emergenciais das empresas prestadoras dos serviços de manutenção de elevadores e de geradores.

A sala tem espaço adequado ao desenvolvimento das tarefas, é bem iluminada, porém a única ventilação externa é a porta, pois não há janelas. O ar-condicionado central está desligado porque “ele até liga, mas não refresca”, logo Guarapari utiliza um ventilador pequeno. No dia da observação, isso não pareceu ser um problema, já que o clima estava

ameno; no entanto, em dias quentes a falta do ar-condicionado pode gerar desconforto, inclusive pelo uso do uniforme, composto por calça comprida, camisa social de meia manga e sapatos fechados.

Figura 8- Zeladoria Ed. I



Fonte: Arquivo pessoal, 2020.

Durante o período de uma hora e meia de observação, entraram cinco pessoas solicitando chaves. O trabalho de Guarapari é identificar a sala na relação de chaves, entregá-la a quem solicitou, anotar o horário de retirada e de devolução e colher a assinatura em um livro próprio para esse controle. É um dia tranquilo, ela diz, pois nas manhãs das quintas-feiras, não há atividades de aula, apenas reuniões. Guarapari mostra-se bem familiarizada com as pessoas e com o trabalho que deve cumprir e relata que são raras as situações de conflito, mas acontecem quando, por exemplo, uma chave é perdida. Ela precisa encontrar a última pessoa que pegou a chave, mas às vezes essa pessoa já não está mais no Edifício ou diz que entregou a outra pessoa e fica quase impossível encontrar a chave. Em situações como essa, Guarapari precisa ainda lidar com a insatisfação daquele que precisa da chave “sumida” e exerce pressão para resolver a questão rapidamente.

A zeladoria também é responsável pelos “achados e perdidos” do Edifício. Há uma caixa, que fica guardada dentro da sala da Divisão de Serviços e um livro em que são anotados os objetos perdidos. Em relação a essa tarefa, Guarapari não relata nenhuma dificuldade na sua execução.

EDIFÍCIO II

No Edifício II, a sala onde trabalha o zelador Imbé é o mesmo local em que trabalham o vigia e o porteiro, como já descrito anteriormente. O ambiente é pequeno para os três trabalhadores e comportar todo o material que deve ser mantido lá. Salta aos olhos da pesquisadora o cartaz colado na parede: “Atenção! Mantenha seu ambiente de trabalho limpo e organizado”. Trata-se de um ambiente com espaço restrito e por mais que se tente, como há muitas correspondências, processos, encomendas, parece-nos impossível manter o local bem organizado. Além disso, sala é mal iluminada e quente e há apenas um pequeno ventilador.

Imbé atende um telefonema e é solicitado para averiguar um vazamento no subsolo. Há alguns dias, houve um alagamento e o reparo da bomba d’água tinha sido feito. Ele vai até o local e verifica que no momento o vazamento está controlado.

Assim que Imbé retorna do subsolo, há uma pessoa aguardando para retirar a chave de um laboratório. Ele entrega a chave e pede que a pessoa assine o caderno de controle de chaves. Mais três pessoas pedem por chaves no decorrer da observação. Uma delas é um professor estrangeiro e eles têm dificuldade em entender um ao outro. Imbé estava tentando explicar ao docente que a chave da sala que ele pretendia usar estava com a auxiliar de limpeza. Enquanto conversavam, a auxiliar chegou para devolver a chave. Imbé ficou mais leve e entregou a chave ao professor. “A gente tem que traduzir aqui também”, disse em tom de brincadeira. A situação aconteceu de modo bem tranquilo, demonstrando cordialidade e respeito entre os envolvidos.

Um representante de empresa chega para fazer vistoria em laboratório em que precisa orçar um serviço. Ele não sabe o número da sala ou o responsável pelo laboratório. Imbé relata à pesquisadora que não foi informado sobre essa vistoria e tenta contatar servidores do *Campus* para ajudá-lo a identificar para onde direcionar o prestador do serviço; porém não tem sucesso. Enquanto isso, o prestador troca mensagens com o solicitante do orçamento e obtém o nome do laboratório e seu responsável (que não está presente no Edifício). Imbé acompanha o rapaz até o laboratório e o aguarda fazer as medições necessárias.

Ao retornar, é hora de fazer a entrega do malote interno. Imbé ajuda Maresias na separação dos envelopes e processos por unidade e imprime os relatórios de entrega. Imbé carrega os envelopes e processos nas mãos. Pergunto o que aconteceu com o carrinho de transporte e ele responde que não existe um carrinho, ele sempre leva tudo “no braço” e quando a quantidade de processos é maior, ele “faz mais de uma viagem”. A maioria das entregas é feita no quarto andar, onde estão as divisões administrativas e secretaria de departamento. Imbé já conhece os servidores responsáveis de cada divisão e entrega a correspondência a eles. Não aparenta ter dificuldade nesta tarefa, exceto na questão do peso a ser carregado.

O Trabalho de Ajudante Geral

O trabalho de ajudante geral consiste nas mais variadas tarefas: deslocamento de mobiliário, organização de pequenas estruturas para eventos (cadeiras, mesas, biombos, aparelhos de som, projetor), entrega de materiais do almoxarifado.

O *Campus* atualmente conta com dois auxiliares de serviços gerais para as cinco unidades. A jornada de trabalho é de 44 horas: 8 horas diárias de segunda a sexta-feira e quatro horas aos sábados.

A observação inicia-se no saguão do Edifício I, onde Limoeiro está retirando equipamentos utilizados em um evento ocorrido no dia anterior. São caixas de som, microfone, telão e projetor. Ele carrega os equipamentos e guarda em seu local de origem, a sala da Divisão de Tecnologia da Informação (TI), também localizada no térreo. Ele utiliza um carrinho para transportar os materiais ou às vezes carrega nos braços, dependendo do peso ou tamanho do objeto. O trabalho exige força e cuidado, por se tratar de equipamentos caros e delicados.

Limoeiro usa uma camiseta de meia manga de algodão e uma calça comprida de sarja. O uniforme parece ser leve e adequado para a movimentação necessária que envolve o trabalho. O clima no dia da observação estava ameno, mesmo assim, devido ao esforço físico, Limoeiro transpira bastante.

Após essa tarefa, Limoeiro vai até a sala da Divisão de Serviços se informar sobre a próxima atividade. Limoeiro explica que as atividades de serviços gerais são geradas através de demandas. Os solicitantes encaminham seus pedidos à Divisão de Serviços, que gerencia o cronograma das atividades a serem desenvolvidas pelos ajudantes.

Limoeiro deve agora retirar cinco computadores da sala de TI e transportá-los para outra sala no terceiro andar do Edifício I. Ele utiliza o carrinho de transporte e o elevador para fazer esse deslocamento de equipamentos.

Terminada essa tarefa, Limoeiro vai ao almoxarifado do *Campus*, localizado no subsolo. Ele conta que o almoxarifado costumava estar situado no subsolo do Edifício II. No entanto, houve um alagamento no local, que resultou em danos em alguns materiais, inclusive no computador. Sem condições de funcionar naquele local, os materiais foram transferidos para essa sala no subsolo do Edifício I. É uma sala pequena, que mal comporta todos os materiais ali guardados, não há espaço para se movimentar e não tem ventilação externa. Ele deixa a porta aberta para trabalhar no local.

Limoeiro está auxiliando o setor de Almoxarifado a fazer o inventário de materiais de consumo. Ele retira das prateleiras os materiais, faz a contagem, verifica se está em condições de uso ou dentro da validade, quando é o caso e passa as informações ao servidor responsável pelo setor. É bastante cansativo e demanda muito esforço físico (o servidor também o auxilia) em um pequeno espaço. Além disso, há poeira dos materiais guardados, o que causa um certo incômodo também. Limoeiro estima que levará de três a quatro dias para finalizar o inventário.

Outro serviço relacionado ao Almoxarifado é a separação dos materiais solicitados pelos setores do *Campus*. Essa é uma tarefa realizada semanalmente, sempre às quintas-feiras e a entrega é feita nas unidades às sextas. Limoeiro recebe uma lista das solicitações como papel sulfite, canetas, pastas, etc. e separa por setor requisitante para no dia seguinte fazer as entregas. Limoeiro leva aproximadamente uma hora para separar todos os materiais solicitados. Após essa atividade, encerramos a observação.

Figura 9- Almoxarifado



Acervo pessoal, 2020.

Observações complementares

Com a finalidade de preservar a identidade e assegurar ao máximo o anonimato dos trabalhadores observados, algumas questões tiveram que ser extraídas de seu contexto original antes de serem analisadas. Aqui, os trabalhadores receberam novos nomes fictícios.

Pitangueiras tem uma cicatriz devido a incidente que ocorreu durante a execução de suas tarefas, porém acredita ter sido responsável pelo acidente e não solicitou afastamento ou notificou acidente de trabalho. Explica que se acidentou pois não estava prestando a devida atenção à tarefa que estava realizando e por isso omitiu o fato de seus superiores.

Copacabana tem uma relação bastante conflituosa com seu superior, que não aceita suas sugestões, não demonstra confiança no seu trabalho ou de seus colegas. Toma decisões equivocadas (na visão de Copacabana) que atrapalham o andamento dos serviços.

Copacabana relata que gosta muito de trabalhar no *Campus*, mas esse conflito gera estresse e desestímulo. Em várias situações foi preciso refazer o trabalho em razão de orientações erradas passadas por seu superior.

Iporanga precisa constantemente lidar com os desentendimentos entre seu superior e os requisitantes de seus serviços. Os requisitantes pedem determinada ação, mas o superior não concorda, mas é Iporanga quem deve informar ao requisitante que o serviço não será executado. Já houve casos em que Iporanga atendeu ao pedido de um usuário “escondido” de seu supervisor.

Francês reclama que eles (os terceirizados) são os últimos a saber do que acontecem no *Campus*, mas são os primeiros a receber as queixas.

Em todas as situações os trabalhadores pediram que esses fatos não fossem inseridos na pesquisa, porque se preocupavam com possíveis retaliações.

6.3. O Discurso Coletivo das(os) Trabalhadoras (es) Terceirizadas(os)

O discurso foi construído, conforme descrito no método, utilizando entrevistas individuais semiestruturadas que ocorreram no período de março a abril de 2019. Foram entrevistados sete trabalhadores(as), um de cada serviço: limpeza, manutenção predial, portaria, zeladoria, motorista, restaurante universitário e auxiliar de serviços gerais. A escolha dos participantes pautou-se na busca de alcançar a diversidade do grupo: foram 4 mulheres e 3 homens, 2 com idade superior a 45 anos, 4 com idade entre 25 e 45 anos e 1 com idade entre 18 e 25 anos, 5 com Ensino Médio completo, 1 com Ensino Fundamental completo e 1 com Ensino Superior completo e 2 atuam na Unifesp há mais de 5 anos. Os participantes foram sorteados dentro desses critérios.

As questões abertas propostas pautaram na percepção das(dos) trabalhadoras sobre o trabalho, as relações de trabalho, a vida fora do ambiente de trabalho e o conhecimento da universidade em que trabalham. As questões são apresentadas a seguir:

- **Fale-me sobre você e o seu trabalho aqui na Unifesp.** A questão inicia uma conversa em que o entrevistado se apresenta e descreve suas atividades e o objetivo foi conhecer o trabalho através do ponto de vista do trabalhador, os aspectos positivos e negativos.
- **Fale-me sobre sua rotina fora do ambiente de trabalho.** O intuito foi conhecer a pessoa, seus desejos e projetos, além de verificar se tem outras atividades para suprir necessidades financeiras e assim identificar uma possível sobrecarga.

- **Você acha que corre riscos na execução do seu trabalho? Ouais? Como lida com eles?** A questão visou compreender a percepção do trabalhador sobre os perigos de seu trabalho, verificar a existência de treinamento e disponibilidade de materiais para segurança e conhecer as estratégias utilizadas em situações adversas.
- **Fale-me da sua relação com as pessoas na Unifesp.** Tratou-se de entender como são estabelecidas as relações com os demais membros da comunidade do campus e tentar capturar possíveis situações de conflito, bem como verificar o reconhecimento e valorização do trabalho.
- **Fale-me da sua relação com a empresa.** Procurou-se verificar possíveis problemas, como atraso de salários, por exemplo, e que sentimentos despertam no trabalhador. Essa foi uma questão com difícil desenvolvimento em quase todas as entrevistas e a pesquisadora incluiu outras perguntas mais diretas sobre o tema para ouvir do entrevistado aquilo que pretendia entender: *Você já teve problemas com atraso de salário? Conhece colegas que tiveram? Como você se sentiu?*
- **Você conhece o que se estuda aqui no Campus? Já participou ou gostaria de participar de algum curso ou projeto?** A finalidade foi saber o que o terceirizado conhece sobre o campus, entender se ele se sente parte da comunidade acadêmica e qual seu desejo ou necessidade de capacitação.

Cada entrevista teve um desenrolar diferente e, dependendo das respostas dos entrevistados, outras questões foram incluídas para a compreensão da pesquisadora acerca das percepções dos sujeitos sobre o seu trabalho.

As entrevistas foram gravadas, com autorização dos participantes, após leitura e assinatura de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), transcritas e foram analisadas através do método do Discurso do Sujeito Coletivo, de Fernando Lefèvre e Ana Maria Cavalcanti Lefèvre, conforme descrito no capítulo 5.

6.3.1. Categorização das temáticas identificadas nos depoimentos

O primeiro tratamento dado as falas foi levantar as expressões chave de cada entrevista e então verificar os sentidos atribuídos pelos trabalhadores às questões propostas, identificando as ideias centrais e ancoragens. As ideias centrais comuns de diferentes depoimentos foram reunidas nas categorias abaixo:

Categoria (1): O Trabalho, o Trabalhador e o Tempo de Trabalho

A categoria foi definida a partir da descrição da rotina dos trabalhadores e das suas reflexões sobre a questão do tempo, que pareceu crucial para a organização do trabalho e desenvolvimento das suas atividades.

Categoria (2): O Campus universitário

O tema contemplou a percepção que os trabalhadores têm da instituição em que trabalham, suas dúvidas e desejos de envolvimento nas atividades acadêmicas.

Categoria (3): Vida fora do trabalho e perspectivas de formação

Sobre esse contexto a busca por conhecimento abarcou questões como família, lazer, estudo e as correlações com o trabalho.

Categoria (4): Relações de trabalho e valorização do trabalhador

A temática foi delineada segundo as considerações dos trabalhadores a respeito de seu relacionamento com outras pessoas que frequentam o *Campus* e/ou são atendidos por seus serviços. Com base na descrição do convívio, os entrevistados expuseram sentimentos de satisfação, aprovação, reprovação, abandono, entre outros.

Categoria (5): A Instabilidade no emprego precário

Neste tópico, os trabalhadores versaram sobre a visão que têm da empresa à qual estão subordinados e principalmente sobre angústia de ser terceirizado.

Categoria (6): O risco no trabalho e a saúde dos trabalhadores precarizados

Os participantes enumeraram os riscos que entendem estar ligados a seu trabalho e revelaram seus medos e cuidados diante desses riscos.

Categoria (7): O gosto pelo trabalho

Os trabalhadores, nesta categoria, revelaram a satisfação que têm no trabalho e a gratidão pelo emprego.

6.3.2. O discurso dos trabalhadores

Uma vez definidas as sete categorias que emergiram das entrevistas, reuniu-se as expressões chave com ideias centrais semelhantes, formando os discursos coletivos apresentado a seguir.

(1) Discurso do Sujeito Coletivo sobre o tema: O Trabalho e o Tempo de Trabalho

Ah, é cansativo, porque como eu moro longe, então agora eu tenho que pegar dois ônibus e como eu entro às sete, eu saio de casa muito cedo...E como eu saio daqui às quatro

eu chego em casa muito tarde, tipo quase beirando seis horas pra no outro dia tá aqui de novo. A gente tem o horário fixo pra entrar e pra sair. Raramente passa o horário. Eu fico por... é... junto com os colegas que fica aqui depois da hora... mas não é assim, sou obrigado a fazer, ficar até a... até mais tarde. Mas horário mesmo é, horário que é estipulado pela firma e a gente fica até o horário da firma. Depois é passatempo. Eu entro uma hora da tarde e meu horário vai até dez horas da noite. Muita gente ainda fala assim “meu Deus, você ... por que você não fica em casa? Tu... tu concorda com esse horário? Mulher tá nesse horário, até tarde. Como você faz pra ir embora?” Aí a gente acaba conversando “não, é tranquilo né?” Tem horário pra tudo. O ônibus tem.

Sou motorista, a gente faz basicamente o trabalho de viagens com professores, alunos, técnicos e é isso aí. Eu trabalho na recepção aí lá basicamente a gente faz controle de entrada e saída tanto de malote como de chave e atende telefone e o primeiro contato assim pessoal que quando o pessoal entra na faculdade é com a gente. Eu faço entrega de malote interno da Unidade do que eu estou, que no momento é a Carvalho de Mendonça. Faço entrega, eu cuido da portaria, faço entrega de chaves e faço relatório de quem tá tirando e a pessoa assina. É... cobrança... mas a cobrança de crachá é mais pro vigia, porém a gen... se a gente tiver ali, a gente também faz essa parte. E ronda diariamente pra ver como é que tá o prédio. Se tem alguma coisa danificada ou não, como ontem numa... numa das rondas é... junto com a (...) da Secretaria, ela informou que uma... uma pia de banheiro de um dos banheiros estava com sifão solto. Aí eu cuido do estacionamento também, que lá é bicicletário hoje. Então nem sei bem quem tá olhando, porque às vezes a visão da cabine que a gente tá não dá pra ver totalmente quem tá descendo toda hora, né? Então a gente sempre tem que tá indo ali embaixo, dar uma olhada no estacionamento pra ver como é que tá, ver se não tem ninguém estranho que a gente não conheça. Essa é a nossa rotina.

A gente sempre faz esse cuidado com malote também. Porque são documentos, né? Então a gente tem sempre tá... tá bem esperto em relação a isso, porque sumiu um, já era, já tem que dar conta, ha ha ha. Assim: apareceu um problema, tu já... já tenta res... se você conseguir resolver, voc... você resolve, ou então você passa pra alguém, se for um problema mais grave, né? Porque tudo a gente tem que relatar, né? Mas nunca, assim, deu problema não. A gente tem que tá sempre de olho mesmo, né. Às vezes a gente recebe muitas coisas pessoais, e aí e... e a aí, tipo assim: se a gente não recebe, um reclama e aí o outro reclama. Mas por questão de costume que eles já têm de a gente receber e o dia que a gente não receber, eles reclamam. Às vezes o pessoal pede pra entregar uma cafeteira, essas coisas assim. E aí a gente deixa lá embaixo não... não é muito confiável porque a gente precisa tá

saindo pra resolver alguma coisa. Às vezes alguém chama a gente, nessas que a gente sai a gente não sabe. Se alguém entrou, e alguém não entrou, se passou ali, né, por ali. Por mais que o vigia esteja ali também, às vezes ele não vai ver. Então é mais nessa questão. Laboratório, biblioteca, térreo, estacionamento. É... a... todos... todas as partes da Unifesp eu... eu tô.

Aí eu chego de manhã, pego a chave...limpo, tiro o lixo, essas coisas. Ai, assim: mais corrido porque os alunos chegam às oito, já vai querer limpar né? Isso tudo tem que tá pronto até umas oito e meia, quinze para às nove. Mas a gente faz o que dá. Mas eu acho assim: é muito... é porque... o tempo é muito curto... e é só uma pessoa, né. No caso, né? Tenho até pena de minhas colegas, né... que algumas acordam cinco horas, mais corrido no período da manhã mesmo, né? Porque a maior produção é no... no período da manhã. Tem dias que a gente não consegue fazer uma hora certinho de almoço. E a gente não consegue, pra gente poder se organizar melhor e cumprir os prazos, a gente volta um pouquinho mais cedo, termina o serviço na sala mesmo. Mas não são todos os dias. Tem dias que a gente consegue fazer certinho fazer uma hora. Porque sabe, vê o dia-dia.. o sufoco que a gente passa pra fazer...pra tentar fazer o que dá. Porque uma pessoa só não pode levar essa faculdade. Porque além de andar, às vezes a gente sai, vai para outros andares. Eu vou lá pra outro quando falta, assim... desfalca mais ainda pra fazer o trab. uma pessoa só. Não dá. Não dá. Às vezes falo “caramba... precisava fazer melhor”. Mas não dá, porque você olha o tempo, tem que passar aqui, tem que passar aquele outro canto vamos fazer o quê? É o que tem, né? Então... não dá pra melhorar mais...

Ideia Central: O tempo para o trabalho é percebido pelos trabalhadores(as) como árduo, difícil, pois acordam cedo e chegam tarde à casa. Mas parece que se acomodam por entender que o tempo utilizado para trabalhar, e incluso o trajeto, é inerente ao trabalho. E o trabalho é atender as pessoas da faculdade, seja limpando, recepcionando as pessoas, recebendo e entregando correspondências, inspecionado o prédio, entregando chaves, levando pessoas a viagens etc. Os trabalhadores(as) apresentam-se disposto a ajudar a todos, fazendo o seu melhor. Têm consciência da responsabilidade e se preocupam em resolver problemas que estão ao seu alcance. O trabalho é muito cansativo e corrido, porque há prazos para serem cumpridos e consideram que poderiam fazer mais e com mais qualidade se tivessem mais tempo e mais colegas que os ajudassem nas tarefas.

(2) **Discurso do Sujeito Coletivo sobre o tema: O Campus universitário**

Ah pouco eu sei que é muito da área da saúde, né? Sei que lá no Campus da... tem... tem curso de Educação Física e de.. não sei aqui tem Fisioterapia, não sei Fisioterapia... que mais? Serviço social, que mais a gente conhece... é... nutrição, tem nutrição? Aqui é BICT né. É... tipo Biologia Marinha e Petróleo... e Petróleo. Mas, mais ou menos isso de BICT, né... de lá tem... eu sei que tem F... Psicologia, Filos... é... Psicologia, Fisioterapia, Nutrição, Serviço Social, Educação Física... é mais isso.

Então, um dos cursos eu sei que é sobre com... sobre os... os que trabalham com os ratinhos. Que são vários tipos de pesquisa de... de sistema nervoso... outro de sistema...m... E outro é de sistema de pesquisa que seria é... o corpo humano que... que tem no laboratório lá no terceiro andar. E outras pesquisa que é... assim: a gente fica vagando assim, mais ou menos, fica sem saber pra o que que é, serve. É conhecer... precisaria conhecer mais.

Então, quando tem workshop eu acho legal. Já aconteceu bastante, vários. A gente acaba vendo, né? E também como a gente tem os contato com professores, então a gente vai perguntar e eles já se... se explica, então... legal. Mas a gente sempre quando tá em trabalho, a gente não dá. Dá uma olhadinha, assim, mas não dá. É... se chamasse pra fazer alguma coisa, talvez, depende, ah, então não sei, assim... é que, assim, nunca foi passado nada pra gente, assim, se teve alguma coisa nunca passaram nada pra gente. Já aconteceu de chamarem pra fazer uns... é... era na parte de Alimentação, que... que trouxe uns alimentos pra gente experimentar. Saber os sabores do pãozinho, dos negócio. Eu fiz esse tipo de experiência. Eu gostei, mas se tivesse uns outros aí vir chamar “ah, vem (...) fazer um... uma pesquisa pra mim”, por mim, vou lá. E eu assisto a aula, se depender.

Dentro da Unifesp eu nunca participei, mas eu gostaria sim. Eu tô... tô aberto. E o que vier, tudo é lucro. Eu participei assim... de... não é bem um curso. É aquele negócio que a (...) fazia, do grupo. Eu gostava porque a gente aprendia. Ficava é... conversando, socializando mais com as pessoas. Então, isso é importante.

Ideia central: Os trabalhadores(as) terceirizados(as) sabem que no *Campus* existem cursos na área da saúde e na área de petróleo, existem laboratórios que fazem pesquisas com animais, porém sabem ao certo do que se trata e apontam que precisam conhecer mais. Interessam pelos eventos (*workshops*) que ocorrem e tentam se inteirar do assunto, fazer perguntas, mas estando a desenvolver seu trabalho, é difícil assistir. Não é costume no *Campus* informa-los das atividades e cursos que acontecem, mas são chamados como voluntários em pesquisas e aceitariam novamente, caso fossem convidados, porque sabem da importância e e aprendem nesses momentos.

(3) Discurso do Sujeito Coletivo sobre o tema: Vida fora do trabalho e perspectivas de formação

Ah, eu sou muito caseiro, assim, muito família, assim, eu gosto de ficar em casa, sair com minha mulher e com meu filho, jogo...vou na academia com meu filho, sou bem família assim não sou de ficar muito saindo não... ajudo minha mulher..... ajudo a lavar louça, ajudo uma vez a pôr alguma roupa dentro da máquina, alguma coisa assim... Uma vez quando, por exemplo, não surge nenhum serviço fora, nenhum bico, aí eu ajudo dentro de casa. Passo... às vezes passo até ferro, algumas coisas...

Cuido da casa todinha e meu marido me ajuda. O dia que eu tô em casa, aí dá mais tempo pra cuidar da casa. E o dia que eu não tô, quem cuida da minha casa é meu marido. E aí ele me ajuda e é assim: um ajudando o outro, eu limpo casa, passo roupa, faço tudo também. Um dá força pro outro. Antigamente eu saía muito, tipo pra balada, também, cinema, shopping, gastar... lazer é dar uma volta de bicicleta, sair no... é assim, em cinema, pouca coisa. Depois que eu casei, cuidei mais das crianças e poucas vezes eu vou pra cinema. Pegar, vai... dar um giro, tomar uma cervejinha por aí, andar de bicicleta. Então meu lazer mais é isso. Tenho um bebezinho. No tempo livre que eu tenho com ele, eu gosto de tá com meu filho. Porque ele fica mais tempo na escola, por conta do trabalho, então eu não tenho muito tempo pra ficar com ele. Às vezes tem horas que você levanta de manhã e fala assim “caramba, hoje eu queria ficar em casa.” E por conta, assim, que eu sinto falta, né, de tá com meu filho um pouco. Às vezes eu fico parando pra pensar “será? Mas a gente precisa, né? Então, às vezes baixa aquela vontade de ai... vô lá na empresa e falar “desculpa, muito obrigada pela oportunidade, mas eu preciso tá com meu filho”, porque ele me cobra isso. Ele me cobra muito. Tipo: “ai, mamãe, você só trabalha?” Sabe, assim. E aí eu fico meia. mas aí a gente entra em consciência e fala: “não, eu preciso” e a gente vai seguindo, né? A gente tenta, né, guardar um dinheirinho pro futuro pra que eles façam um curso. Agora é tudo pra eles.

Eu saio daqui cinco horas, então é mais tranquilo de finalizar o dia pra resolver essas questões pessoais. É, a gente tem o plano de casar. A gente tá montando nossa casa agora e daqui um ano a gente tá pensando em ter filhos. E vamos ver como é que vai ser conciliar, né? Porque é um pouco complicado, né? Porque a gente sabe que com filho pequeno tem que se ausentar às vezes, né? Mas mais complicado com relação a isso. Mas os planos são esses.

Ah... fiz Ensino Médio, cheguei a fazer um ano de faculdade, mas parei. Não tive vontade de voltar depois por condições também, até porque eu tive que atuar em outras áreas pra poder... né... me manter financeiramente. Mas a gente sempre fala assim: “caramba, não

vai dar”. Eu mesmo me limito de fazer muitos cursos pelos horários que eu não consigo me encaixar. Eu não posso me comprometer com um curso de tal hora porque não sei minha escala do próximo mês. Né, então eu não tenho... eu não tenho, assim oportunidade de... então “deixa pra lá, não vai dar”. Que horário que eu vou pensar em fazer, né? Tipo assim, o meu problema é mais esse porque eu... eu quero fazer, mas eu não tenho, não vejo possibilidade de fazer. Quem sabe no futuro eu pretendo voltar né? Ah eu tenho, eu tenho sonho de fazer uma faculdade. Quem sabe né?

Ideia Central: Quando não estão trabalhando na Unifesp, trabalham cuidando da casa e dos filhos, às vezes fazem uns “bicos”. Também tem um pouco de tempo para o lazer, geralmente com a família. Referem que é difícil conciliar o trabalho e o cuidado dos filhos e gostariam de passar mais tempo com eles, mas precisam trabalhar e proporcionar um futuro melhor para eles. Gostariam de continuar os estudos, fazer uma faculdade, mas é um sonho.

(4) Discurso do Sujeito Coletivo sobre o tema: Relações de Trabalho e Valorização dos Trabalhadores

Excelente! Ótimo relacionamento aqui. Graças a Deus, né? A equipe é muito boa, nunca tivemos problema com ninguém. Porque, como eu tô aqui todo dia, tô há muito tempo eu conheço, tipo, quase todo mundo. Então eu não tenho problema nenhum pessoal. Cada um que a gente passa, dá bom dia. Tudo bem quem conheço. Mas conheço todo mundo, não sei o nome, mas eu conheço. É de boa. Olha, eu tenho amizade com todo mundo. Que eu sou, assim, espontânea. “Bom dia”, “boa tarde”, se você não vai responder aí é seu, é você. Mas eu tô sempre assim: “bom dia”, “boa tarde”, “oi, tudo bem? Alunos conversam comigo. Os docentes às vezes conversam comigo. Como eu rodo muito posto também, sempre perguntam “caramba, você se multiplica... sempre te vendo, não sei o que”. Mas, graças a Deus a relação é muito boa com todos. Tanto o pessoal que são dos serviços, né, que cuida de contrato, essas coisas assim, tanto os alunos, nunca tive problema nenhum.

Assim às vezes a pessoa, não, tipo é... não te cumprimenta, mas eu acho que isso é normal do ser humano, então... mas eu não fico pensando não, assim, quem... fala ou não fala... eu não... Dependendo do dia, assim: tem dia que você... passam e fingem que você não tá ali. Tanto... é... aí depende também da pessoa, né? Eu penso assim, às vezes a pessoa tá naquele dia que não quer falar. Às vezes eu tô... eu também. Às vezes eu também chego, né, não é todo dia que eu tô sorrindo. Mas assim, às vezes a gente tá passando... passou, não dá nem um bom dia, né? A gente fica ali meio esquecido. Aí desanima um pouquinho, né? Mas passa. A gente tá aqui pra trabalhar, né?

Então eu... eu gosto daqui. Os colegas de trabalho também... às vezes a gente tem umas, umas...hihihi, intrigas assim, né? Mas não é nada sério, assim, né? Mas isso são coisas que a gente tenta sanar em reuniões, todo mundo expor sua opinião pra gente conviver bem, porque aqui é o que eu falo: “a gente passa mais tempo com vocês do que com a nossa família”. Então a gente tenta sempre alinhar isso, também. É todo mundo muito gente boa. Tipo, quem trabalha aqui, tanto quem trabalha nas empresas terceirizadas... é... professor, aluno. Eu gosto dos alunos. Os alunos são educado. São umas... não tenho nem o que dizer deles, eles são muito participativos, né? Então isso é bom pra gente, até pra gente ver se nosso trabalho tá tendo qualidade ou não. A gente tem uma... uma desenvoltura com eles muito boa, com os alunos. A gente também tá aberto, porque a gente gosta de aceitar as críticas pra a gente poder modificar o que a gente pode modificar. O que tá ao nosso alcance, né, como pessoa, como equipe. E o que tiver acima da gente, a gente tenta passar pra empresa pra ela também conseguir solucionar. Então essa abertura é interessante.

Mas sempre tem um aluno folgado, né... sempre tem em todo lugar, mas também é super de boa. Às vezes as pessoas são um pouco folgadas, né? Então elas acham que só porque a gente trabalha na (...), acha que a gente tem que resolver tudo aqui do prédio. E acabam sendo mais arrogantes e tudo mais e isso já não acho tão legal. Às vezes a pessoa acha que a gente tem que ser responsável por tudo, entendeu? E acaba, tipo, jogando a realidade que não é nossa. Ou que a gente só tá aqui pra cumprir o que passam pra gente, aí acabam sendo arrogantes, tudo mais. Mas também... foi o que, uma ou duas vezes só. Ela chegou, tipo, fazendo mó auê, como se a gente tivesse culpa. E da outra vez foi por causa de telefone, porque como só tem um telefone central e todas as ligação cai lá, entendeu? Então, tipo, de dez ligação que liga aqui, nove vai pra cá. Então, tipo, é pra outro Campus. Aí a gente tenta transferir, às vezes o pessoal do outro Campus atende, tipo, os departamento. Aí sempre volta pra gente, então as pessoas acabam ficando irritadas porque não conseguem resolver o problema pelo telefone, entendeu? Achando que é nossa culpa, sendo que nem é desse Campus. Nós somos julgados às vezes como pessoa, não como uma empresa, né? Mas às vezes julgamentos do que é falado, a forma como é falado, às vezes afeta a gente um pouco, né? O mais de grave, vamos dizer assim, que aconteceu, né, que mexeu comigo porque que é muito sério. Foi uma acusação bem séria. E isso mexe bastante com a gente, né, porque embora seja o nosso trabalho, a gente responde pela empresa, mas nem tudo é nossa responsabilidade. Mas, assim: é aquele tal negócio, né? A educação vem pra quem tem. Isso já vem de berço. Se você tem... quando você não tem, fazer o quê? Paciência. A gente não

pode fazer com que as pessoas gostem de você, mas você trabalha com pessoas...é uma cobrança diária que existe.

Você tá fazendo, você tá aqui pra fazer o teu trabalho. Não pra ganhar elogio, entendeu? Eu sempre falo isso: não quero saber de elogio, mas elogio é bom. Ah, já recebi elogios da Diretoria e isso é muito gratificante, né? O que a gente quer é que a gente faça o nosso trabalho, a gente precisa. Então vamos tentar fazer o melhor possível. Trabalho ajudando os próprios professores que precisar. Dando pra mim fazer e saber fazer o que eles determina, não tenho nada de queixa. Foi uma coisa que a gente optou por fazer e, se a gente optou por fazer a gente tem que fazer bem, né? Às vezes o patrão chega “ó, será que o senhor faria isso aqui, pá pá pá?” Aí eu faço pelo que... pela ordem que... que é estipulado pela empresa. Por ele, no caso. Mas quase que a maioria dos serviços eu faço por intermédio meu mesmo. É, no meu ramo. Já são quase trinta e cinco anos que eu trabalho. É... então acho que até hoje não teve nenhum assim, não teve nenhum serviço que foi mal feito.

No meu ramo, eu explico, ensino, se depender. Os alunos gostaram das dicas que eu dei. Então, eu acho muito importante isso, eu acho que a gente acaba sendo exemplo sim, pra eles que passam com a gente, né? Que acompanha a gente, o nosso dia-dia. E espero que esteja sendo bom pra eles também. Às vezes alunos mesmo vêm com alguns problemas porque muitos são de fora. Então muitos querem desabafar, aí a gente tá aqui, é psicólogo. Muitas vezes vêm triste porque não tão perto dos pais, né? Outros já são mais rebeldes porque “vou fazer, vou bagunçar!” Mas eu acredito que nós somos sim, porque eles se sentem à vontade de ver a gente ali, de ver que tem sempre alguém olhando eles ali. Eu acho que eles vê uma segurança na gente também. Realmente... olha, se não fosse nós, rs.

Ideia central: De uma forma geral, o relacionamento dentro da Unifesp é muito bom e as pessoas tratam os trabalhadores(as) terceirizados(as) com educação e respeito. Estão sempre aqui, no trabalho, e conhecem muita gente na Universidade. Mesmo assim, como é normal, há pessoas que não os respeitam e não respeitam o trabalho deles(as), mas são poucas. Já foram responsabilizados(as) por situações que não estavam no seu controle e se sentiram julgados(as) como pessoa, o que os(as) deixou abalados. Apesar de não trabalhar com a intenção de receber elogios, eles são ótimos e os fazem sentir bem. Fazem o seu melhor e têm conhecimento sobre o seu trabalho. Acreditam que fazem bem aos alunos, o que demonstra uma autovalorização do trabalho.

(5) Discurso do Sujeito Coletivo sobre o tema: A Instabilidade no Emprego Precário

Aqui na Unifesp já trabalhei pra três empresas. Eu fiquei cinco anos na (...) e agora tô na (...) vai completar o segundo ano. A empresa é boa, graças a Deus, né? A gente não tem do que reclamar, não, tudo o que a gente precisa, acho que tem o suporte aqui. Tipo assim, eu não conheço assim a dona, nunca vieram aqui conhecer a gente, mas tudo que acontece aqui a gente tenta ser o mais transparente possível pra empresa, pra ela tentar conseguir solucionar pra gente. Nem sempre é de imediato, mas eles tão abertos, pelo menos ao ouvir às questões que a gente tem pra passar... a gente tem liberdade sim. Tem liberdade. Ela escuta bem a gente, ela pergunta o que ela pode tá fazendo, como agora ela perguntou como era a nossa rotina, os horários certinho pra ela poder tá passando, né, pro nosso pessoal que cuida do nosso contrato direitinho, pra ela poder tá sempre informada.

Olha, nossa questão é mais uniforme. E mesmo assim, quando a gente precisa, já soluciona... já soluciona quando a gente precisa. Ó, não vou te entregar hoje, mas amanhã eu levo... Tipo assim, sempre é solucionável. De pagamento de salário nunca tive problema, nunca tive problema. Teve problema no começo quando os benefícios atrasou, mas questão de salário nunca, sempre foi certo. Nessa parte aqui eu só tenho a queixar assim, é que meu salário foi reduzido. Aí eu venho prestando queixa, conversando pra ver se tinha condição de meu salário ser aumentado. É porque eu não trabalho com produtos químico, esses negócio, que eles cortaram esse produto. A única queixa que eu venho reclamando sobre a administração da empresa, eles alegam que eu não tenho direito de receber. Então, vai fazer o quê? E fica com o pé atrás, se eu recebesse o salário trabalhando com esse tipo de produto, aí melhoraria na questão monetária. Agora, fora o caso, não tenho queixa nenhuma da empresa.

É difícil falar. Acho que a maior dificuldade aqui é que às vezes a gente não recebe, recebe atrasado. Acontece, mas essa empresa ainda demora um pouco, mas paga. Mas acontece de atrasar o salário o ano todo, mas esse ano tá um pouco mais e ela culpa a Unifesp. Eu tive relato de que a empresa anterior teve problema com relação a pagamento de funcionário. Não só de funcionário, mas de fornecedor, né. Até por isso acho que teve que esse contrato emergencial porque não tava muito de acordo, né? Muitos quando saíam das outras empresas, saíam sem receber a indenização e vieram receber depois que colocou na Justiça.

Desde o momento, se a pessoa recebe os seus direitos, eu fico contente. Fico feliz pelo aquele que recebeu, mesmo atrasado. Agora, pra mim, nunca entrei em ação nenhuma pra receber indenização de nenhuma empresa. Pode ser que recebi salário que era pra receber mais, que foi mal calculado, alguma coisa, que eu também não corria atrás. Mas em colocar

empresa nenhuma na Justiça, nunca coloquei. Essa última, como tinha acabado o contrato e tinha algumas férias pra tirar, aí foi acertado na própria documentação. Recebi em dinheiro. E também não deixei a desejar. Foi a melhor empresa que eu trabalhei. A gente recebeu assim, né: quem saiu recebeu Seguro Desemprego, Fundo de Garantia, a gente tira isso.

Quando ocorre a mudança de empresa aqui na Unifesp, então acaba que, de uma forma ou de outra, fica aquela preocupação, né, se vai ser contratado pela aquela outra empresa ou não. É que a gente fica apreensivo todo ano, quase. Eu, graças a Deus, meu marido, a gente tem empregos fixos né, assim, terceirizados, mas fixos, né, a gente tá ali. Porque por ser uma terceirizada, né, que a gente sabe que não é uma coisa assim permanente. A gente, que nem, eu sou nova, né? A gente ouve muito “ai, porque a empresa vai mudar, vai mudar, vai mudar”. E a gente fica naquelas: “será que você vai, será que você não vai?” Né? Ainda mais eu falo: “caramba, mas eu não tenho nenhum posto fixo”, eu não tenho nem oportunidade de falar “pô, ela já tá ali, então ela vai ficar ali mesmo. Assim, o meu medo é assim: aconteceu, pronto! E agora? O medo é você pensa: “meu Deus, aconteceu alguma coisa.” Você vai ser mandada embora. Me preocupo, né? Me preocupo não só comigo. Eu tenho que me preocupar comigo, mas eu também me preocupo com a minha equipe porque eu sei que eles precisam trabalhar, e uma vez que eles não recebem, eles podem muito bem não vir, entrar em greve. E isso daí já geraria um outro conflito, né... com outro problema maior. Isso é uma situação que sempre preocupa a gente, né? Isso afeta, né? Até por eu ter ficado desempregada por um período de um ano, isso mexeu bastante com o meu psicológico e eu tive que tentar não, não me deixar levar pelos pensamentos negativos, né? Então acaba que, de uma forma ou de outra, fica aquela preocupação, né, se vai ser contratado pela aquela outra empresa ou não. Mas tem aquele período que a gente acaba descansando. É como diz: a gente acorda trabalhando. Como é que diz o ditado? É, hoje você tá trabalhando, amanhã pode tá desempregado. E sem receber. E pode acontecer, porque não dá para confiar, entendeu? E não se tem segurança. Na verdade, eu, por exemplo: eu não gasto meu salário assim pra comprar coisas desnecessárias porque a gente não sabe o dia de amanhã. Eu pago aluguel ainda. Hoje eu tenho, amanhã pode estar desempregado, né? A gente fica sem saber. E aí o que é que vai acontecer? Você vai receber o Seguro Desemprego. Porque a gente... eu quase não peguei o Seguro Desemprego. Você tem chance de pegar ainda. E arriscar ir pra outra empresa... assim que, o arriscado também não dá certo, né? A gente tem insegurança. Isso aí sim, a gente realmente tem.

É... pelo governo que tá, que a gente fica sempre com o pé atrás e aí a gente não sabe o que vai acontecer. Mas eu fazendo o que der, vou ver o que falta... “não, parou! Ninguém

mexe mais em nada". Aí tem que correr atrás de outra coisa pra fazer. A gente sempre fica nessa apreensão, assim. Mas... Deus sabe de todas as coisas, né? Dá tudo certo no final.

Ideia Central: A empresa terceirizada é boa, mas o relacionamento é distante, não existe o contato direto, mesmo que a empresa tente suprir as necessidades do serviço, a comunicação é truncada. Os trabalhadores(as) passam ou estão passando por situação de atraso de salários ou benefícios e a empresa responsabiliza a Unifesp. Conhecem casos de colegas ou ex-colegas que não receberam o que lhes era devido e tiveram que entrar na Justiça para reaver seus direitos. O trabalho terceirizado é instável e não eles não sabem se estarão empregados ou não na próxima troca de empresa. Em todos os anos esta preocupação, esta insegurança em ter emprego, está presente.

(6) Discurso do Sujeito Coletivo sobre o tema: O risco no trabalho e a saúde do trabalhador precarizado

Por trabalhar no trânsito constantemente eu acho que corre o risco de algum acidente, mas acidente de trabalho nunca tive, graças a Deus. Nunca tivemos. Mas já passei de tipo de morador de rua querer entrar e tipo aí a gente fala com ele, que tá meio alterado e também porque ali é bem na frente, então tipo tudo o que acontece é a gente primeiro, então tem perigo.

Eu não pego lixo branco, por exemplo, assim: a gente percebe que mesmo tendo esses lixos tudo certinho, tudo... as pessoas continua jogando garrafa de vidro no lixo. E às vezes até para gente tirar o saco, às vezes a gente pode até se machucar, entendeu? E as pessoas não fazem assim o trabalho certinho como deveria ser, né? Mas tinha que tá, né? Porque tá tudo organizado ali, eu acho que tinha que tá com a separação. Então, a gente toma muito cuidado, sempre pego com luva, direitinho, mas tá sujeito, né? Já produto de limpeza não, porque assim: limpeza já vem diluído. Então o que acontece: ele já vem assim mais é desinfetante, sabão de piso, já vem tudo diluído, tudo direitinho. Então não tem como.

Quando é laboratório eu não sei te dizer o nome direito. Mas todos os laboratórios que a gente precisa entrar com aqueles equipamentos, a gente precisa cobrir pelo menos, é tipo uma touquinha de pé, a gente bota um jaleco branco que eles põem na gente e touquinha. Porque dependendo do laboratório não pode nem falar alto. A gente não pode nem falar, na verdade. Porque pode assustar, porque é muito... animais, essas coisas assim. Mas tem laboratório sim que exige o E.P.I. e a gente é obrigado a usar também.

Meu medo é esse, teve já um problema num nesses laboratórios, que os ratinhos, que ficam nesses laboratórios, e aí, não tava funcionando o climatizador e eles precisam desse

climatizador. Mas graças a Deus eu consegui contornar até que eu consegui entrar em contato com alguém do Infraestrutura. Porque geralmente a gente tem que correr ao Infraestrutura, né? Que é eles que sabem o procedimento, tudo direitinho de temperatura, essas coisas. E aí eu consegui falar com um deles e foi solucionado o problema. Entrei em contato com um, com outro e é assim que a gente faz. E dá certo, dá certo. Sim, os ratos, agora produto químico, não. Só os ratos. Sempre foi seguro. Nunca tivemos problema nenhum. Mas, agora em relação a mim, de como me proteger, não. Porque, não sei. Assim tipo “não entra lá” ou tipo “não vai, espera alguém ir”. Tipo assim, não, não sei te dizer, ha ha ha. Sabe que eu nunca pensei nisso? Não, nunca pensei nisso. Então assim, eu nunca pensei nisso pra falar a verdade. Então não tenho conhecimento assim pra falar sobre isso e nunca procurei saber também. Quando tem substâncias assim, a gente já é informado a não entrar, nesses lugares a gente já é notificado: não entra! Já é uma segurança.

Além disso, a gente recebe bastante coisa de laboratório que é de freezer, então isso aí já é uma responsabilidade a mais, então tipo quem fica encarregado de receber quando chega, a gente avisa pro Biólogo, mas às vezes ele não tá e o professor que é o dono da caixa também não tá, entendeu? Eu também nunca cheguei a pegar nada, contato direto com nada, não. Não, porque normalmente eles entregam em caixa de isopor. Não por conta da empresa, mas a gente, tudo o que eu vejo lá eu aprendi sozinha. Então a gente fica meio...sem saber... aí às vezes pode estragar, como uma vez já estragou também por falta de pessoa aqui na faculdade pra não poder receber então isso daí a gente também fica um pouco apreensiva assim por questão de receber negócio de freezer, de laboratório que né vai tipo o valor também é muito alto das coisas que chegam aqui, então...

Eu, no caso por exemplo, nesses produtos de laboratórios costumo não mexer. Mas de vez em quando, dependendo de ajudar o dono do próprio laboratório, se eles permitir, no caso por exemplo: preciso mexer numa prateleira de um laboratório. Tem um monte de garrafa. E o dono do laboratório permitir eu ajudar, tirar as garrafas de fora das prateleiras. Se ele liberar, deixar e mexer, eu tiro. Nunca, nunca teve acidente.

A empresa, ela dá pra gente esses E.P.I.s, né, e os E.P.C.s também. Alguns a gente ainda tá em questão com a empresa pra que venha pra unidade porque a gente sabe que é de uso essencial e ainda não vieram. Mas a gente já tá cobrando, já tá em andamento. E é mais... é mais isso mesmo. É, a firma oferece. Mas eu como tô muitos anos trabalhando sem o material de... o E.P.I., é... maioria não uso. Às vezes até eles ficam reclamando, tipo “ah, tem que usar, tem que isso, tem que...”, eu já... “então tá bom”. Quando tiver que usar, eu uso. E às vezes, na correria acaba despercebido equipamentos que são muito importantes. A gente

tava tendo curso, tavam dando um curso. Um curso bem interessante. Eu sigo. Eu sigo. Por exemplo: eu, quando eu tô... eu não jogo, ponho o balde no chão. Eu procuro pôr em cima do carrinho por causa da coluna, porque tem postura, essas coisas, tudo né? Isso, de forma segura. É justamente. Aí tem que ter a posição de quando que abaixa, quando levanta. Senão a gente se desgasta muito, né?

É saúde física? Ah, mental. É bom. Ah... ah não sei. É... é que é assim: não é todo dia que a gente tá muito bem, né. Então, isso acaba mexendo muito com nosso psicológico. Sei lá, tentar conversar com alguém, não sei. É, desabafar...

Ideia central: Mostram-se cientes de alguns riscos presentes no local de trabalho e procuram tomar os cuidados conforme a experiência e a vivência. Sabem da importância do uso de EPI e EPC; porém às vezes não usam, seja por esquecimento, seja porque não veem necessidade e acabam usando somente quando se veem obrigados. Não conhecem ao certo quais substâncias existem nos laboratórios da Universidade e nunca pensam sobre essa questão, porque são orientado a não entrar em ambientes com produtos químicos ou ter qualquer tipo de contato com eles. Sentem-se seguros/as no trabalho, pois nunca houve acidentes. Demonstram preocupação com os laboratórios onde há pesquisas com animais e também com o valor monetário das substâncias que chegam à Universidade e ficam, por algum tempo, sob a custódia dos terceirizados(as). Gostariam que as pessoas tivessem mais zelo ao descartar lixo, pois o descarte incorreto coloca em risco a segurança de todos os que recolhem o lixo. Gostariam ainda de poder ter alguém com quem dividir as angústias, pois não é todo dia que estão bem.

(7) Discurso do Sujeito Coletivo sobre o tema: O gosto pelo trabalho

Hoje sou feliz por tá na empresa, eu atuo em todas as unidades e gosto do meu trabalho, não tenho muito do que reclamar, graças a Deus. Onde eu vou não tenho problema não, graças a Deus. Gostar eu gosto de quase tudo que eu faço, né? E tudo que depender de algum aluno, algum professor precisar de mim de alguma coisa, eu estou aberto aí pra isso. Eu já gostei mais, no começo. Então era um pouco de novidade, mas daí depois você acaba acostumando, aí... Mas eu gosto do que eu faço assim, porque, é o que tem né? Mas eu faço com amor, eu faço direitinho. Eu gosto do contato com as pessoas, que eu sempre fui muito comunicativa, então isso não tem problema nenhum. De atender assim, eu num...eu gosto. Eu gosto de... porque eu sou chata também, quando eu faço é com intenção de fazer com capricho. Nunca fiz, assim, um negócio relaxado pra depois tá fazendo de novo.

Ideia Central: Trata-se de gostar de fazer o trabalho que fazem. Gostam do trabalho, dedicam-se a ele, embora ressaltem que “é o que tem”. Colocam-se à disposição para ajudar em tudo o que for necessário. Relatam o cuidado em fazer o trabalho bem feito, com amor e direitinho.

7. DISCUSSÃO

O trabalho terceirizado na Unifesp –*Campus* Baixada Santista, é composto pelos serviços de apoio realizados por auxiliares de limpeza, porteiros, vigias, motoristas, zeladores e auxiliares de serviços gerais. Trata-se, como explicitado por Marcelino e Cavalcante (2012, p. 341), da “forma clássica de terceirização”, em que uma empresa contratada atua dentro dos espaços da contratante. A pesquisa constatou que os trabalhadores têm baixa remuneração, vínculo trabalhista fragilizado, além de estarem sujeitos à rotatividade de empresas, tópico que será aprofundado mais adiante. Tais conjecturas são típicas da terceirização, segundo autores como Marcelino e Cavalcante (2012), Druck (2016), Araújo (2009), entre outros.

Nota-se, ao caracterizar os trabalhadores terceirizados do *Campus*, a prevalência em número do sexo masculino, fato justificado pelo maior contingente no serviço de vigia, atividade geralmente executada por homens, talvez associada ao senso comum de que cabe ao homem a função de proteção. No caso do trabalho de limpeza, o número de mulheres excede o de homens, tal qual observado por Araújo (2009) como tarefa predominantemente feminina: “as mulheres estão inseridas nos trabalhos mais precários, com baixos salários e sem condições de progressão profissional” (ARAÚJO, 2009, p. 274). Verifica-se também a escolaridade inferior dos trabalhadores da limpeza, por se tratar de atividade que não exige qualificação profissional; entretanto deve-se considerar a fala da auxiliar de limpeza Pipa ao afirmar que mesmo para o trabalho de limpeza deve-se ter estudo.

Percebe-se que a maioria dos terceirizados do *Campus* completou o Ensino Médio, inferindo-se que a terceirização não se restringe àqueles com menor escolaridade. No entanto, vale ressaltar que a necessidade do trabalho parece ser um obstáculo para o prosseguimento dos estudos em nível superior. Além disso, pode-se afirmar que a baixa remuneração é, no *Campus*, um traço significativo da terceirização, já que a maioria tem salário mensal na faixa de R\$1.000,00 a R\$ 1.500,00.

A terceirização é vista por Severo (2011) como uma barreira a conquistas sociais mínimas e é um segmento da divisão de seres humanos em razão de sua classe social:

Os filhos da classe média ou alta, que devem estudar e se preparar para assumir funções públicas e empreendimentos privados, não se confundem com os filhos da pobreza, que devem trabalhar desde cedo para auxiliar no sustento da família [...] os pobres [...] não precisam descansar nem fruir férias (SEVERO, 2011, p. 9).

A fala dos(as) trabalhadores(as) terceirizados(as) abordam sua vivência no dia a dia no *Campus* e trazem questões que abordam o trabalho de forma geral e suas especificidades

contendo falas sobre risco no trabalho, insegurança, vida fora do trabalho, e outras temáticas que são discutidas nos itens que seguem.

O Trabalho, o(a) Trabalhador(a) e o Tempo do trabalho

No discurso do sujeito coletivo, os trabalhadores apontaram para alguns temas incômodos para eles, como entrada no trabalho muito cedo (sete horas da manhã) ou saída muito tarde (dez horas da noite). Em ambas situações, a dificuldade de locomoção foi explicitada [...] *“eu tenho que pegar dois ônibus e como eu entro às sete, eu saio de casa muito cedo”* e *“Mulher tá nesse horário, até tarde. Como você faz pra ir embora?”* Trata-se de uma condição bastante comum à classe trabalhadora mais pobre, que mora distante do local de trabalho e depende de transporte público (geralmente de má qualidade).

Notou-se também no discurso um ar de apreensão no desempenho de suas tarefas *“Então a gente tem sempre tá... tá bem esperto em relação a isso, porque sumiu um, já era, já tem que dar conta”*. Sentem, portanto, a responsabilidade com os materiais e equipamentos com que trabalham e com os materiais da universidade como um todo. Ainda, foi verificada uma insatisfação com relação ao tempo exíguo para tantas atividades, *“Mas a gente faz o que dá. Mas eu acho assim: é muito... é porque... o tempo é muito curto... e é só uma pessoa, né.”* Além de um provável acúmulo de funções devido à redução de pessoal *“Porque uma pessoa só não pode levar essa faculdade”* *“a cobrança de crachá é mais pro vigia, porém a gen... se a gente tiver ali, a gente também faz essa parte”*.

Alguns desses pontos foram ratificados nas observações, por exemplo, quando Enseada falou sobre a corrida contra o tempo da limpeza no período da manhã, ou quando relatou sobre a retirada do trabalhador exclusivo para coletar o lixo e que a tarefa foi absorvida pelos demais auxiliares de limpeza, ou quando Farol demonstrou como acrescentou tarefas administrativas às suas funções técnicas. Outras situações observadas, também relacionadas ao tempo de trabalho e conseqüente pressão foram as interrupções de tarefas (telefonemas ou recepção de pessoas) e frequente alteração no cronograma de atividades de limpeza, principalmente de laboratórios.

Chama a atenção que as demissões de pessoal, que ocorreram em todos os serviços, em maior ou menor escala, tenham produzido uma sobrecarga de tarefas aos trabalhadores. A validação desse acúmulo necessita de um estudo mais aprofundado sobre dimensionamento de pessoal e não é objeto dessa pesquisa; não obstante, o assunto foi trazido à tona pelos próprios trabalhadores nas observações não exaustivas e no discurso do sujeito coletivo, sendo, portanto, um ponto a ser considerado como causador de sofrimento no trabalho.

A redução de trabalhadores pode estar intensificando o trabalho, pois, por exemplo, mais salas tem que ser limpas por um menor contingente de trabalhadores(as) no mesmo determinado tempo de trabalho. Para Franco et al. (2010,p.231)

A forte pressão de tempo somada à intensificação do controle ou da instrumentalização do medo à demissão conduzem à intensificação do trabalho. O aumento da competitividade também contribui para esta intensificação, além de [...] acarretar ressonâncias negativas para a sociabilidade e para a saúde mental.

Ressaltamos que apesar de não emergir a questão da competitividade na fala dos(as) entrevistados(as) essa condição pode estar ocorrendo aliada a insegurança em ter emprego. Enfim, fazer o trabalho melhor que os colegas para se garantir na mudança de empresas em um novo contrato. Pina e Stotz (2014, p. 156) acrescentam que a intensificação do trabalho “corresponde a uma dimensão particular da exploração do trabalhador” e a noção de desgaste é inespecífica e pode se revelar das mais diferentes formas. No caso dos trabalhadores(as) da Unifesp- *Campus* Baixada Santista, o desgaste é revelado pela questão do tempo, como nos trechos:

Tem dias que a gente não consegue fazer uma hora certinho de almoço. E a gente não consegue, pra gente poder se organizar melhor e cumprir os prazos [...] o sufoco que a gente passa pra fazer...pra tentar fazer o que dá. [...]. Porque além de andar, às vezes a gente sai, vai para outros andares. Eu vou lá pra outro quando falta, assim... desfalca mais ainda pra fazer o trab uma pessoa só. Não dá. Não dá. (DSC, 2020)

A intensificação do trabalho pode levar a uma fragilização da saúde do trabalhador, em especial, a saúde mental, “indissociável da saúde como um todo” (FRANCO et al, 2010, p. 232). O estresse em decorrência da necessidade constante de correr contra o tempo no trabalho está associado a diversas patologias, entre elas, o esgotamento profissional, hipertensão arterial, entre “outras patologias que atingem o organismo pela via psicossomática” (FRANCO et al, 2010, p. 232).

Cabe registrar que as questões apresentadas nesta temática estão relacionadas à organização do trabalho e que não se trata de afirmar que os trabalhadores(as) sujeitos desta pesquisa estão num processo de doença, mas sim de identificar possíveis fatores de seu cotidiano do trabalho que possam comprometer sua saúde.

O Campus Universitário

Considerando que 28 trabalhadores terceirizados estão no *Campus* há mais de 5 anos, e que dentre eles 5 participaram desta pesquisa, poder-se-ia esperar que seu conhecimento sobre a Universidade fosse mais expressivo. Porém, o discurso revelou certo alheamento do

terceirizado sobre a vida acadêmica do *Campus*. “*Ah pouco eu sei que é muito da área da saúde, né? [...] a gente fica vagando assim, mais ou menos, fica sem saber pra o que que é, serve.*”

O discurso atesta que o terceirizado sabe que o *Campus* onde trabalha é voltado às áreas de ciências do mar e da saúde, mas não passa de uma ideia muito superficial sobre o que de fato acontece no seu ambiente de trabalho: “*[...] nutrição, tem nutrição? [...] Aqui é BICT né [...] mais ou menos isso de BICT, né*”. O trabalhador(a) sabe que o BICT (Bacharelado Interdisciplinar de Ciência e Tecnologia do Mar) tem alguma relação com Biologia Marinha e petróleo, mas não sabe realmente o que é o BICT.

O relato sugere que o terceirizado não se enxerga atuante na dinâmica da Universidade, sentindo-se talvez relegado a um segundo plano [...] “*nunca foi passado nada pra gente, assim, se teve alguma coisa nunca passaram nada pra gente*”. Quando o trabalhador usa o termo “*pra gente*” ele se coloca como alguém que está fora daquele contexto da Universidade. Tais falas remetem a uma ideia de não pertencimento, de exclusão do seu próprio ambiente de trabalho.

Em Maslow (1987, citado por LYKAWKA, 2013), a noção de pertença e amor é classificada como uma necessidade de todo ser humano. Na terceirização, o trabalhador é vinculado formalmente a uma empresa prestadora de serviços; porém, ele exerce suas funções nos espaços de outra instituição, onde ele ocupa um posto de trabalho, “terminologia que tem influência direta sobre o vínculo” (LYKAWKA, 2013):

[...] os postos são determinados pela contratada [...] Não há um indivíduo específico em determinada função, o que há é um posto que pode ser ocupado por qualquer indivíduo que a empresa determine [...] A instabilidade tem chances de causar uma sensação de “não pertencer” ao local de trabalho, a criação de um vínculo com o local de trabalho é prejudicada (LYKAWKA, 2013, p.13).

Por outro lado, percebe-se que existe a curiosidade e o desejo de se envolver, “[...] *precisaria conhecer mais*” [...] *quando tem workshop eu acho legal. [...] E eu assisto a aula, se depender*”, bem como uma satisfação quando teve a oportunidade de participar de um grupo: “*Ficava é... conversando, socializando mais com as pessoas. Então, isso é importante*”. A relevância de se trabalhar numa Universidade é compreendida, assimilada, e os trabalhadores(as) demonstram o interesse de se inserir nos espaços de seu trabalho, mesmo que não tenha ideia exata do que se passa no contexto acadêmico.

Para Faria et al (2017, p. 553), o senso de pertencimento está ligado ao engajamento e satisfação no trabalho. “O sentimento de envolvimento com a função social de uma universidade pública, de sentir-se útil e de pertencimento possibilita o reconhecimento de si

mesmo no processo de trabalho e também do outro [...]”. Os autores também ressaltam que esse sentimento é um “potencializador de saúde”.

Vida fora do trabalho e perspectivas de formação

Mesmo quando os(as) trabalhadores(as) não estão na Universidade, eles(as) estão trabalhando, seja em casa, seja fazendo “bicos” como forma de complementar a renda doméstica. É a realidade de muitos trabalhadores(as) brasileiros(as), sobretudo aqueles(as) com faixa salarial mais baixa. A queixa maior é a angústia de conciliar o trabalho com a criação de filhos, também não exclusiva de trabalhadores e trabalhadoras terceirizados(as).

A preocupação com o estudo dos filhos reflete a expectativa de ascensão social através da educação formal que os trabalhadores e trabalhadoras não conseguiram dar continuidade devido à imposição de trabalhar em horários às vezes incompatíveis com as ofertas de cursos e, principalmente em razão da falta de condições financeiras para arcar com as despesas da casa e de uma faculdade, por exemplo.

Relações de Trabalho e Valorização dos Trabalhadores(as)

As relações de trabalho dentro do campus são vistas como boas por parte dos trabalhadores e trabalhadoras terceirizado(as). “*Olha, eu tenho amizade com todo mundo*”, “*Excelente! Ótimo relacionamento aqui*”. Nas observações também foi possível verificar o bom relacionamento dentro das mesmas equipes, como as auxiliares de limpeza que tentam solucionar problemas juntas e procuram ajudar nas tarefas umas das outras, ou os trabalhadores do RU que se revezam para atender os usuários; entre equipes de serviços diferentes, com a interação entre portaria e limpeza na priorização de salas a serem limpas, por exemplo. Observou-se também o respeito da maior parte dos discentes, docentes e técnicos pelo trabalhador(a) terceirizado(a), na cordialidade dos diálogos, na disponibilidade dos discentes em manter os espaços limpos e bem cuidados.

A relação entre pares é um dos itens que compõem o conceito de organização do trabalho para Dejourns (2009), infere-se assim, que em linhas gerais, o modo como o trabalho terceirizado está organizado no *Campus* tem aspectos positivos que podem contribuir para a saúde desses trabalhadores. Essa constatação é benéfica para a conservação ou recuperação da saúde; ainda assim, não se podem negligenciar os problemas existentes, que merecem análise e ações.

Foram detectadas lacunas na comunicação interna, entre, por exemplo, os serviços de limpeza e de manutenção predial, quanto às aberturas de chamado de reparos. Outra lacuna é que muitos usuários não abrem os chamados de manutenção via sistema, provavelmente por desconhecimento. Há também a falta de acesso a informações necessárias para realizar um atendimento adequado, que foi apontada pelos trabalhadores como causa de constrangimentos e conflitos entre eles e seu público. Esse tópico surgiu tanto nas observações, quanto no discurso:

[...]só tem um telefone central e todas as ligação cai lá, entendeu? [...] Ai sempre volta pra gente, então as pessoas acabam ficando irritadas porque não conseguem resolver o problema pelo telefone, entendeu? Achando que é nossa culpa, sendo que nem é desse Campus. (DSC, 2020)

A falta de um fluxo adequado de informações é um fator presente nas organizações do trabalho, e não são alvo da devida atenção por parte das gerências das empresas, e esta condição pode fazer com que o trabalhador se sinta incapaz de realizar suas tarefas adequadamente, apesar de todo seu esforço e cuidado, podendo causar adoecimentos futuros. Abrahão (2009, p. 23) afirma que

em algumas tarefas em que basicamente as pessoas deveriam se concentrar em ações de tratamento da informação e de comunicação, (...) a expressão do sofrimento e as doenças se manifestam no corpo [...]

Dejours (2012) alerta para o sofrimento do trabalhador que começa quando apesar do “zelo”, ele não “consegue dar conta de sua tarefa” (DEJOURS, 2012, p.364). Neste caminho nos chama a atenção a questão do “bom humor” dos/as trabalhadores/as no desenvolvimento das tarefas. É importante estar atento para o que não está dito ou para o descontentamento que não pode ser mostrado por colocar em risco a perda do emprego. O “zelo” com o trabalho aparece nas tarefas observadas, porém são várias condições precárias que podem interferir no zelo e gerar descontentamento que não são externados. Como alguns exemplos, temos o fato da limpeza que “não aparece” devido aos problemas estruturais do Edifício II, ou ainda os serviços de manutenção que não são realizados no tempo que o solicitante espera porque não há materiais disponíveis. Lembra-se aqui que a observação foi não exaustiva e neste sentido aponta para questões que devem ser aprofundadas.

Neste contexto emergem na observação os problemas de relacionamento com supervisores e gestores de contrato, principalmente no que se referem aos processos de trabalho e demonstram o sentimento de insatisfação e desvalorização do conhecimento dos trabalhadores sobre o seu “fazer” o trabalho. Como relatado anteriormente, os trabalhadores que se queixaram desses problemas de relacionamento pediram para que o assunto não fosse incluído na pesquisa por medo de retaliações. Essas questões podem sugerir uma organização

do trabalho pautada na obediência à hierarquia, em que o superior definitivamente detém o saber e o trabalhador nada mais é que um executor de tarefas. Segundo Guérin (2001, p. 68), “certas formas de organização do trabalho levam os trabalhadores, para manter o seu posto, a construir defesas psíquicas que têm consequências graves para sua personalidade ou para sua saúde física”. Apesar de, a princípio, não se notar nenhum prejuízo aparente, é possível que esses constrangimentos e conflitos tornem-se um problema de saúde no futuro.

Os constrangimentos também se dão de formas sutis: “*Assim às vezes a pessoa, não, tipo é... não te cumprimenta[...]tem dia que você... passam e fingem que você não tá ali*”. Essas falas traduzem um sentimento de exclusão, de esquecimento do trabalhador “*A gente fica ali meio esquecido. Ai desanima um pouquinho, né?*”.

Além de ignorar, há também aqueles que julgam e desrespeitam estes (as) trabalhadores(as), necessitando, às vezes de uma mediação da Direção do *Campus* nos conflitos, como observado no RU, o que não significa que os conflitos estejam circunscritos no RU, eles ocorrem em todos os serviços. “*E acabam sendo mais arrogantes e tudo mais e isso já não acho tão legal*” “*Mas às vezes julgamentos do que é falado, a forma como é falado, às vezes afeta a gente um pouco, né?*”. As estratégias que os(as) trabalhadores(as) desenvolvem para conseguir realizar as suas tarefas pode não lhes permitir a compreensão de que a repetição de “*as vezes afeta a gente um pouco*” pode vir a afetar muito. É um somatório de acontecimentos como a água que enche um tonel e em algum momento ele vai transbordar (GRANDJEAN, 2005). Assim, o reconhecimento do trabalho é fundamental na formação da identidade do trabalhador e conseqüentemente na sua saúde psíquica. É a retribuição do trabalho na sua “dimensão simbólica” e “constitui uma segunda chance para edificar e desenvolver nossa identidade e adquirir assim uma melhor resistência psíquica em face dos desafios da vida” (DEJOURS, 2009, p. 53)

Enquanto a desvalorização mina a autoestima (FRANCO et al, 2010), o reconhecimento a fortalece. É interessante notar que os(as) trabalhador(as) querem mostrar que não se aborrecem com a falta de respeito, “*A educação vem pra quem tem*” “*você tá aqui pra fazer o teu trabalho. Não pra ganhar elogio, entendeu?*”, mas se sentem felizes quando são valorizados: “*Ah, já recebi elogios da Diretoria e isso é muito gratificante, né?*” “*Os alunos gostaram das dicas que eu dei*” “*Eu acho que eles vê uma segurança na gente também*”. Embora existam muitos contratempos, conflitos e situações desagradáveis no trabalho, é a sensação de dever cumprido e bem feito que dá forças para resistir aos problemas e continuar na batalha diária nessa sociedade cada vez mais competitiva e individualista.

Conhecer o próprio valor e tê-lo reconhecido pelos pares, por superiores hierárquicos e usuários de seus serviços é primordial para a saúde do trabalhador.

Apenas quando obtenho o reconhecimento da utilidade e da qualidade do meu trabalho é que tenho a satisfação intensa da minha relação com o trabalho. O reconhecimento do trabalho é o que permite transformar o sofrimento em prazer (DEJOURS, 2009, p. 53)

A Instabilidade no Emprego Precário:

Provavelmente a circunstância mais perniciosa da terceirização é a instabilidade no emprego. A maioria dos terceirizados que atuaram em 2019 na Unifesp *Campus* Baixada Santista já tiveram vínculos com mais de uma empresa trabalhando dentro da Universidade.

As fragilidades são diversas: distância física da empresa contratada: “*Tipo assim, eu não conheço assim a dona, nunca vieram aqui conhecer a gente*”, problemas com atraso de salários e benefícios: “*Teve problema no começo quando os benefícios atrasou*” “*essa empresa ainda demora um pouco, mas paga*”, redução de salários “[...] *que meu salário foi reduzido*”. Esses problemas são bem comuns na dinâmica da terceirização de serviços e estão presentes em muitas pesquisas sobre o tema, tais como Carvalho Neto (1997), Druck (2016), Chillida e Coco (2004).

Mesmo com essas adversidades, o trabalhador acredita que é bom trabalhar na terceirizada: “*A gente não tem do que reclamar, não*”, “*Ela escuta bem a gente*”. Deve-se ponderar o quanto a dita satisfação com a empresa não é um mero artifício de negar a gravidade dos problemas para se agarrar a um emprego precário porque é o único que tem ou ainda porque já houve no histórico da Unifesp empresas piores que levaram colegas a reivindicar seus direitos na Justiça do Trabalho. Com relação a isso Miranda (2006) indica um maior número de reclamações trabalhistas envolvendo trabalhadores terceirizados em comparação às ações propostas por trabalhadores contratados por tempo indeterminado.

Nesse ponto, frisa-se ainda a fragilidade da representação sindical, mais uma consequência nociva da terceirização. Carvalho Neto (1997, p.10) adverte que

A intervenção sindical organizada tornou-se muito mais difícil depois que o processo de subcontratações ganhou peso, devido à divisão dos trabalhadores entre diferentes empresas e diferentes bases sindicais [...] Com a divisão dos trabalhadores entre várias empresas subcontratadas, os sindicatos têm sua ação extremamente dificultada.

A falta de representatividade minimamente organizada para auxiliar o trabalhador no conhecimento sobre seus direitos pode ser, entre outras, uma causa de evitar um confronto com as empresas. Destaca-se aqui que em nenhum momento qualquer sindicato foi citado no

discurso, nem mesmo quando o assunto ação na Justiça foi apontado. Um bom sindicato poderia ter evitado dúvidas como esta: *“Pode ser que recebi salário que era pra receber mais, que foi mal calculado, alguma coisa, que eu também não corria atrás”*

O último item abordado nessa temática, e talvez o que mais desencadeou angústias, foi a rotatividade das empresas. *“É que a gente fica apreensivo todo ano, quase”*. Como os contratos são celebrados pelo período de 12 meses, os trabalhadores sabem que todo ano há negociação entre a Unifesp e a empresa para a prorrogação do contrato por mais um ano. Sempre paira a dúvida se a empresa vai continuar ou se outra vai assumir os serviços, principalmente nesses tempos de falta de recursos orçamentários e financeiros, que acarretou atrasos de pagamentos da Unifesp às suas contratadas. Em 2019, por exemplo, houve diversos casos de prorrogação de contrato por apenas um ou dois meses, o que gerou um clima de insegurança grande entre todos os terceirizados.

A substituição de empresas, como já explanado anteriormente, pode-se dar pelos seguintes fatores: desinteresse da empresa na manutenção do contrato, descumprimento de cláusulas contratuais (principais casos até 2020 na Unifesp- *Campus Baixada Santista* referem-se a não pagamento ou atrasos de salários), necessidade da Unifesp em celebrar contratos menos dispendiosos e quando as prorrogações atingem o prazo máximo permitido por lei (60 meses). Há ainda a possibilidade de se manter o contrato com a mesma empresa, mas com número inferior de funcionários. Assim, se a empresa permanece com o mesmo quantitativo de pessoal, há um alívio; porém quando outra empresa assume os serviços, não há qualquer garantia de que as mesmas pessoas serão mantidas em seus postos.

Quando ocorre a mudança de empresa aqui na Unifesp, então acaba que, de uma forma ou de outra, fica aquela preocupação, né, se vai ser contratado pela aquela outra empresa ou não[...] A gente ouviu muito ai, porque a empresa vai mudar, vai mudar, vai mudar. E a gente fica naquelas: será que você vai, será que você não vai? (DSC, 2020)

Além disso, mesmo que a nova empresa contrate os trabalhadores, eles são admitidos em princípio, com contrato de experiência, como se tivessem iniciando na função no momento da contratação, mesmo que já estejam trabalhando na Unifesp há muito tempo. Sobre isso Lourenço (2015, p. 453 e 463) destaca:

Mas, no geral, na base piramidal as relações sociais de trabalho, os terceirizados são aqueles que não têm segurança, seja porque trabalham em péssimas condições, seja porque as empresas terceiras abrem e fecham com muita facilidade, dificultando qualquer garantia trabalhista e perspectiva funcional. [...] A perspectiva e maior estabilidade devido ao tempo de trabalho fica totalmente inviabilizada, assim como o tempo de serviço, a experiência profissional e o treinamento. Observa-se que há sucessivas contratações, o trabalhador continua na mesma empresa, mas a contratante vai sendo trocada. O processo de contratação, além de agredir visivelmente a

garantia dos direitos trabalhistas, também inviabiliza o reconhecimento das empresas que mais agridem a saúde, perde-se a relação de história profissional com a empresa.

O medo maior, entretanto, não é a redução de salário ou a fragilidade da trajetória profissional na empresa. O grande pânico é o desemprego.

É, hoje você tá trabalhando, amanhã pode tá desempregado [...] Na verdade, eu, por exemplo: eu não gasto meu salário assim pra comprar coisas desnecessárias porque a gente não sabe o dia de amanhã [...] Até por eu ter ficado desempregada por um período de um ano, isso mexeu bastante com o meu psicológico e eu tive que tentar não, não me deixar levar pelos pensamentos negativos, né? (DSC, 2020)

A insegurança do trabalhador terceirizado parece já estar enraizada no imaginário social como se tratassem de pessoas que podem ser descartadas a qualquer momento e isso pode instalar um ambiente de competição entre os trabalhadores, muito prejudicial não somente ao funcionamento da instituição em que trabalham, mas principalmente à saúde dos trabalhadores (FRANCO et al, 2010). Druck (2011, p. 50) acrescenta que “na ameaça permanente da perda do emprego [...] tem se constituído numa eficiente estratégia de dominação no âmbito do trabalho”

O risco no trabalho e a saúde do trabalhador precarizado

Os dados obtidos tanto nas observações quanto nos discursos evidenciaram alguns fatores que, de alguma forma, podem influenciar na saúde dos terceirizados do *Campus*, tanto de ordem fisiológica quanto de ordem emocional. No tocante aos fatores de ordem fisiológica, destacamos o desconforto térmico, causado não somente pelo clima quente e úmido da cidade de Santos, como também pelos problemas estruturais dos Edifícios (salas sem ventilação adequada, aparelhos de ar condicionado sem funcionamento) e pelo uso de uniforme confeccionado com tecidos quentes. Na maioria dos serviços observados, os trabalhadores precisam estar em constante movimento, o que pode acarretar em maior sensação de calor e, conseqüentemente mais transpiração.

Para Abrahão (2009), o trabalho em temperaturas elevadas demanda maior irrigação sanguínea, exige mais bombeamento do coração e aumenta a incidência de cansaço excessivo, esgotamento, desidratação, insolação, dor de cabeça, câimbra e acidentes vasculares cerebrais (ABRAHÃO, 2009, p.139). A variação de temperatura ideal, segundo Llaneza Alvarez (2005), citado por Abrahão (2009) é de 20 a 24 graus Celsius. Em Santos, a temperatura média supera os 24 graus na maior parte do ano, de acordo com o sítio oficial da Prefeitura Municipal de Santos.

Além da temperatura, outro incômodo relacionado à estrutura do Edifício são os ambientes sem iluminação adequada e com muita umidade, principalmente os depósitos localizados nos subsolos de ambos os Edifícios. A permanência por longos períodos nesses locais pode causar problemas respiratórios e dermatológicos (Strausz, 2001) e após a inundação do subsolo do Edifício II, a situação ficou ainda mais delicada, com aumento do mofo e do bolor. Os trabalhadores de diferentes serviços que frequentam o local não se queixaram e demonstraram estar acostumados com suas condições adversas.

Mais um exemplo em que o trabalhador também se entende “acostumado” a uma condição adversa trata-se do contato com certos produtos de limpeza, sobretudo a água sanitária. Na observação do serviço de limpeza, a pesquisadora, após apenas alguns minutos dentro do ambiente que estava sendo limpo com o produto, sentiu uma leve dor de cabeça, enquanto Enseada, como lidava com a substância frequentemente, não se incomodou com o cheiro. Observa-se que no discurso dos(as) trabalhadores(as), o contato com produtos de limpeza não foi apontado como perigo, “*Já produto de limpeza não, porque assim: limpeza já vem diluído. Então o que acontece: ele já vem assim mais é desinfetante, sabão de piso, já vem tudo diluído, tudo direitinho. Então não tem como.*”

Ainda sobre a questão estrutural, há os problemas de infiltrações nos banheiros, queda de azulejos durante o serviço de limpeza (que poderia ter causado um grave acidente).

Ressalta-se que o fato de não haver, por parte dos trabalhadores terceirizados, queixas ou comunicação de doenças em consequência dos problemas acima elencados não afasta a sua vulnerabilidade aos perigos presentes nas condições precárias de trabalho. Para Guérin et al. (2001, p.71), “as consequências decorrentes de uma mesma causa externa nem sempre afetam da mesma maneira ou com a mesma intensidade todos os operadores a que elas são submetidos”. Os autores ainda acrescentam que

[...] A doença, as alterações funcionais do organismo e as dores são o resultado do encontro entre um estado interno do operador resultante de sua história profissional e as agressões às quais foi submetido anteriormente, as condições da vida profissional e extraprofissional às quais está submetido naquele momento.

Demais aspectos observados relacionados aos riscos no trabalho envolvem a utilização de EPI, levantamento e carregamento de peso, e uso (ou não uso) de equipamentos que podem diminuir a sobrecarga (como o carrinho para transporte de materiais). Identificou-se que em alguns serviços, os trabalhadores evitam utilizar luvas, embora reconheçam sua importância. Apesar dos equipamentos estarem, na maior parte das vezes, à disposição do trabalhador, acredita-se que a necessidade de sua utilização nem sempre faz sentido a ele.

A resistência ao uso de EPI também foi verificada no discurso do trabalhador, como

Mas eu como tô muitos anos trabalhando sem o material de... o E.P.I., é... maioria não uso. Às vezes até eles ficam reclamando, tipo “ah, tem que usar, tem que isso, tem que...”, eu já... “então tá bom”. Quando tiver que usar, eu uso. E às vezes, na correria acaba despercebido equipamentos que são muito importantes. (DSC, 2020)

Rodrigues (2017) enumera algumas razões pelas quais trabalhadores rejeitam os EPI, entre elas a convicção de que a experiência na função é suficiente para evitar acidentes, o fato de nunca terem presenciado ou sofrido qualquer acidente e o desconforto causado por alguns equipamentos, em especial as luvas:

- Suor nas mãos por causa das luvas;
- Demora e perda na agilidade do trabalho por estar utilizando luvas; [...]
- Falta de sensibilidade nas mãos por causa das luvas (Rodrigues, 2017, p.47-48)

Ao se defender que o trabalhador é quem melhor conhece seu próprio fazer, questiona-se se a opinião dos trabalhadores é levada em conta quanto ao conforto e ao manejo desses equipamentos e se há capacitação adequada sobre o tema. Sobre esta questão aponta-se que apenas uma das empresas terceirizadas no *Campus* foi citada por oferecer treinamento a seus funcionários, mesmo assim incompleto. Em estudos sobre EPI é recorrente a presunção de que falta conhecimento e conscientização por parte dos trabalhadores (Rodrigues, 2017); porém, tal posição desconsidera o saber fazer do(a) trabalhador(a), que poderia contribuir com estratégias diferentes de proteção. Imputar a recusa do uso do EPI simplesmente a uma suposta ignorância do trabalhador sobre os riscos de seu trabalho pode ocultar um desprezo pelas demais condições de agravo à saúde, resultantes da exploração do seu trabalho, como, por exemplo, a ausência de informações importantes sobre materiais e substâncias utilizados nas atividades da instituição.

O conhecimento deficitário sobre os reais riscos no trabalho é um dos efeitos da terceirização, segundo Araújo (2009). O trabalhador e trabalhadora terceirizado(a) do *Campus* trabalha e percorre diferentes ambientes na Universidade sem ter ideia das substâncias existentes nesses locais e de seus possíveis riscos. Um fato positivo é o cuidado que os responsáveis pelo manuseio de substâncias perigosas têm em relação aos(as) terceirizados(as), acompanhando os serviços que ocorrem dentro dos locais de risco e alertando para que não entrem nos espaços sem supervisão. “*Quando tem substâncias assim, a gente já é informado a não entrar, nesses lugares a gente já é notificado: não entra! Já é uma segurança.*” Em contrapartida, a fala dos(as) entrevistados(as) também retrata uma desatenção com a própria segurança: “*Mas, agora em relação a mim, de como me proteger, não[...]Então assim, eu nunca pensei nisso pra falar a verdade. Então não tenho conhecimento assim pra falar sobre isso e nunca procurei saber também*”. A impressão que se tem, quando se mencionam os cuidados necessários em determinados laboratórios é que os(as) trabalhadores(as) estão mais

preocupados(as) em não atrapalhar as atividades desenvolvidas nesses locais do que com sua própria segurança: *“Porque dependendo do laboratório não pode nem falar alto. A gente não pode nem falar, na verdade. Porque pode assustar, porque é muito... animais, essas coisas assim”*. Eles(Elas) também estão preocupados(as) com o valor monetário dos materiais:

às vezes pode estragar, como uma vez já estragou também por falta de pessoa aqui na faculdade pra não poder receber então isso daí a gente também fica um pouco apreensiva assim por questão de receber negócio de freezer, de laboratório que né vai tipo o valor também é muito alto das coisas que chegam aqui, então... (DSC, 2020)

É importante explicar que o desconhecimento sobre os riscos é parcial e os(as) terceirizados(as) buscam, muitas vezes por conta própria, utilizar estratégias de autoproteção. *“Eu também nunca cheguei a pegar nada, contato direto com nada, não [...] Não por conta da empresa, mas a gente, tudo o que eu vejo lá eu aprendi sozinha”*. E sentem ainda que às vezes as pessoas não consideram que determinadas atitudes irresponsáveis podem causar-lhes acidentes, como o caso do trabalhador que teve sua mão perfurada por uma agulha que não foi descartada corretamente, conforme relatado por Enseada durante a observação do serviço de limpeza. Essa situação de descarte de lixo também surgiu nas entrevistas:

“[...] a gente percebe que mesmo tendo esses lixos tudo certinho, tudo... as pessoas continua jogando garrafa de vidro no lixo. E às vezes até para gente tirar o saco, às vezes a gente pode até se machucar, entendeu? [...] eu acho que tinha que tá com a separação. Então, a gente toma muito cuidado, sempre pego com luva, direitinho, mas tá sujeito, né?” (DSC, 2020)

Nesse ponto cabe destacar o que Dejours (2009) entende por sofrimento no trabalho: *“O sofrimento é [...] o que move o sujeito que trabalha a buscar solução para se libertar desse sofrimento que o aflige.”*

Outra questão diz respeito à postura corporal dos(as) trabalhadores(as) precarizados(as) do setor de limpeza nos dois Edifícios. A postura adotada para limpeza do chão é a mesma para todos os espaços do ambiente de trabalho. Embora haja vários itens a limpar nos espaços, principalmente em sala de aula, o chão é limpo em todos eles. Assim a postura é adotada durante toda a jornada de trabalho e ressaltamos que durante a limpeza do chão a postura de semiflexão de coluna lombar é conjugada com desenvolvimento de força. O que agrava esta condição está relacionado ao reduzido número de trabalhadores para responder às tarefas demandadas.

Como indicado nas observações e no discurso, os(as) trabalhadores(as) preocupam-se em realizar os movimentos com a postura adequada e atestam a importância dos treinamentos (quando esses acontecem):

A gente tava tendo curso, tavam dando um curso. Um curso bem interessante. Eu sigo. Eu sigo. Por exemplo: eu, quando eu tô... eu não jogo, ponho o balde no chão. Eu procuro pôr em cima do carrinho por causa da coluna, porque tem postura, essas coisas, tudo né? Isso, de forma segura. É justamente. Aí tem que ter a posição de quando que abaixa, quando levanta. Senão a gente se desgasta muito, né? (DSC, 2020)

O cuidado, entretanto, não é suficiente para evitar o desgaste, uma vez que a redução de pessoal e o tempo escasso para a realizar as atividades intensificam o trabalho, podendo sobrecarregar o(a) terceirizado(a) não apenas fisicamente, mas também psicologicamente, pois, temendo ser o próximo na lista do corte, o(a) funcionário(a) não quer correr o risco ao se queixar dos problemas e prefere agradecer por ainda ter um emprego. Sobre essa questão, confronta-se a afirmação “[...] *acidente de trabalho nunca tive, graças a Deus. Nunca tivemos*” com o fato de o trabalhador Pitangueiras omitir um acidente de seus superiores provavelmente por receio de retaliações, confirmando Miranda (2006), Druck (2016) e Carvalho Neto (1997) a respeito das subnotificações de acidentes de trabalho em trabalhos terceirizados.

Compreende-se de acordo com Guérin et al. (2001), segundo a observação desenvolvida e os discursos dos trabalhadores, que a precariedade das condições de trabalho afetam a vida profissional dos(as) trabalhadores(as) em contratos precarizados na Universidade e somado a estas condições a própria precarização do trabalho pode afetar as condições de vida extraprofissional destes trabalhadores, haja vista a insegurança em que trabalho está estruturado com demissões constantes de trabalhadores condicionadas a redução orçamentária presente na Universidade a partir de 2016.

O gosto pelo trabalho

Apesar de todos os problemas apontados nas observações e no discurso, os(as) trabalhadores(as) terceirizados(as) do *Campus* são felizes e gostam do seu trabalho, embora apreça no discurso a questão de “*é o que tem*”. Enfim, se não gostarem deste trabalho não tem outro, pode até perder o que têm, e a adaptação tem que ser concretizada para desenvolverem o trabalho com gosto. Mesmo assim há uma ponta de esperança, um desejo de querer participar e fazer a diferença na Universidade. Reiterando a constatação das observações, o trabalho do(a) terceirizado(a) não é apenas limpar, consertar, servir ou atender a comunidade acadêmica, é muito mais que isso, é esforçar-se para garantir que todas as condições necessárias para um ensino de qualidade sejam satisfeitas. É o amor, é o carinho, é a

dedicação que precisam ser apreciados e valorizados: “*eu faço com amor, eu faço direitinho [...]quando eu faço é com intenção de fazer com capricho*”.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa proporcionou conhecer de forma mais aprofundada os(as) trabalhadores(as) terceirizados(as) da Unifesp- *Campus* Baixada Santista e como o trabalho destes(as) é desenvolvido na Universidade. O grupo é bastante heterogêneo no que diz respeito a idade, gênero e formação e essa diversidade é enriquecedora para o *Campus*. Alguns estão na Unifesp há mais tempo que muitos trabalhadores(as) estatutários(as) e deixam suas marcas em cada atividade acadêmica realizada. As observações e entrevistas desenvolvidas na pesquisa tiveram a missão de penetrar no universo desse grupo e trazer à tona, pela primeira vez, as percepções, sentimentos, necessidade e alegrias que permeiam o seu trabalho.

A pesquisa apontou alguns fatores que podem impactar na sua saúde, positiva e negativamente. Os laços formados com outros trabalhadores(as) e estudantes parecem ser, na maioria dos casos, fonte de prazer e satisfação e igualmente prazerosas são as demonstrações de reconhecimento e valorização daqueles com quem convivem diariamente.

Como esperado, alguns problemas foram detectados e carecem de reflexões e proposições. As condições estruturais dos dois Edifícios em que ocorreram as observações são deficitárias e atingem o trabalho e a saúde de todos os trabalhadores e trabalhadoras, não somente dos terceirizados e terceirizadas. São salas sem climatização adequada, espaços com má iluminação e ventilação, úmidos e com bolor. Alguns banheiros têm infiltrações, vazamentos e azulejos soltos que podem cair em qualquer pessoa, seja trabalhador(a) ou estudante, causando acidentes.

O trabalhador e trabalhadora terceirizado(a) do *Campus* não é informado adequadamente sobre as atividades que são desenvolvidas nos laboratórios de graduação e pesquisa, quais são as substâncias manipuladas e que tipo de risco oferecem à sua saúde. Aliás, ele sabe muito pouco a respeito do que se faz dentro da Universidade, o que os cursos oferecidos contemplam, colocando-o numa posição de excluído, de alguém que não é parte do *Campus*, quando, na verdade, todo e qualquer trabalho é essencial para o sucesso da vida acadêmica.

No que diz respeito à organização do trabalho, revelaram-se questões que precisam ser repensadas e discutidas junto com o(as) terceirizado(as) a fim de construir um modo de trabalho adequado, eficiente e saudável aos envolvidos. Essas questões englobam fluxo de informações, valorização do saber fazer do(a) trabalhador(a), divisão de tarefas, organização do tempo para realização das tarefas. Compreendeu-se nessa pesquisa, que a saúde do

trabalhador está ligada ao modo como o trabalho é organizado e por esse motivo, pensar em formas de trabalho que promovam a saúde é fundamental.

Até aqui, os problemas apontados não são exclusivos dos trabalhadores e trabalhadoras terceirizados(as), eles impactam na vida profissional e na saúde de todos os trabalhadores, trabalhadoras e de estudantes do *Campus*. Porém, trata-se nessa pesquisa da realidade do terceirizado, que é o grupo mais fragilizado da Universidade, e que se encontram em situação vulnerável. É uma realidade que se soma às questões já tão difíceis, consequentes da terceirização, como insegurança e instabilidade no emprego, rotatividade de empresas, atraso no pagamento de salários e benefícios.

No caso específico tratado nessa pesquisa, além da terceirização, que é uma estratégia de minar os direitos dos(as) trabalhadores(as) e as relações de trabalho, temos ainda a escassez de recursos destinados ao funcionamento da Universidade, recursos estes que pagam inclusive o salário dos(as) terceirizados(as). Com a redução no financiamento a Educação Pública é sucateada, a manutenção do patrimônio é menosprezada, os trabalhadores e trabalhadoras terceirizados(as) são “cortados”.

Acredita-se que os resultados da pesquisa corroboraram com a hipótese de que a precarização do trabalho, disfarçada de “flexibilização” e “modernização”, constituiu-se como fator determinante no sofrimento e consequente adoecimento dos(as) trabalhadores(as) terceirizados(as) da Unifesp- *Campus* Baixada Santista, haja vista que as situações adversas aqui apontadas são reflexos das políticas de terceirização e de enxugamento de recursos no financiamento da Universidade Pública.

Dessa forma, destaca-se a relevância dessa pesquisa como importante abordagem das condições resultantes tanto da terceirização quanto do sucateamento da Educação Pública. Adicionalmente, como subsídio para propostas de uma organização de trabalho mais saudável a serem construídas coletivamente pelos diferentes grupos do *Campus* numa perspectiva de resistência às condições precárias e caóticas já instaladas.

Frisa-se a necessidade de estudos mais profundos em análise do trabalho e suas relações com a saúde do trabalhador, com vistas a contribuir com essa primeira aproximação a essas questões no *Campus* Baixada Santista.

REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, J.; SZNELWAR, L.I.; SILVINO, A.; SARMET, M.; PINHO, D. **Introdução à Ergonomia**: da teoria à prática. 1.ed. São Paulo: Blucher, 2009.

ALVES, Oswaldo Nunes. **Terceirização de Serviços na Administração Pública**. Publicado em 2006. Disponível em <[http:// portal2.tcu.gov.br/portal/pls/portal/docs/769538.PDF](http://portal2.tcu.gov.br/portal/pls/portal/docs/769538.PDF)>. Acesso em 10 de outubro de 2016.

ARAÚJO, A. Paulino. **Condições de trabalho do pessoal de um serviço terceirizado de limpeza hospitalar no ano de 2007**. Revista Saúde do Trabalhador: 2009. Disponível em <<http://www.redalyc.org/html/842/84212106005/>>. Acesso em 11 de maio de 2017.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1998). Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 15 de junho de 2017.

BRASIL. Decreto 2271, de 07 de julho de 1997. Dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2271.htm>. Acesso em 01 de outubro de 2016.

BRASIL. Decreto 3151, de 23 de agosto de 1999. Disciplina a prática dos atos de extinção e de declaração de desnecessidade de cargos públicos, bem como dos atos de colocação em disponibilidade de servidores públicos em decorrência da extinção ou da reorganização de órgãos ou entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em <[http:// www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3151.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3151.htm)> Acesso em 01 de outubro de 2016.

BRASIL. Decreto 10.024, de 20 de setembro de 2019. Regulamenta a licitação, na modalidade pregão, na forma eletrônica, para a aquisição de bens e a contratação de serviços comuns, incluídos os serviços comuns de engenharia, e dispõe sobre o uso da dispensa eletrônica, no âmbito da administração pública federal. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10024.htm> Acesso em 18 de janeiro de 2020.

BRASIL. Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inc. XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. 20 edição. Editora NDJ, 2003

BRASIL. Lei n.º 9801, de 14 de junho de 1999. Dispõe sobre as normas gerais para perda de cargo público por excesso de despesa e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9801.htm. Acesso em 01 de outubro de 2016.

BRASIL. Lei n.º 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei n.º 6.109, de 3 de janeiro de 197, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm> Acesso em 20 de janeiro de 2020.

BRASIL. Instrução Normativa n.º 02, de 30 de abril de 2008. Dispõe sobre regras e diretrizes para contratação de serviços, continuados ou não. Disponível em <http://www.comprasgovernamentais.gov.br/paginas/instrucoes-normativas/instrucao-normativa-no-02-de-30-de-abril-de-2008-1>>. Acesso em 01 de outubro de 2016.

BRASIL. Instrução Normativa n.º 05, de 26 de maio de 2017. Dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em <https://www.comprasgovernamentais.gov.br/index.php/legislacao/1179-in-5-de-2017-compilada>> Acesso em 30 de novembro de 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 331. Contrato de Prestação de Serviços. LEGALIDADE. (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331> Acesso em 01 de outubro de 2016.

CARVALHO NETO, AM. O Estado Concorrencial e as mudanças na natureza do trabalho no setor público. Revista de Administração Contemporânea, Curitiba, v. 1, n. 2, 1997, p. 25-43. Disponível em < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65551997000200003>. Acesso em 09 de maio de 2017.

CHILLIDA, Manuela S.P; COCCO, Maria IM. **Saúde do trabalhador & terceirização:** perfil de trabalhadores de serviço de limpeza hospitalar. Rev. Lat-am Enfermagem, Ribeirão Preto 2004, v.12 p. 271- 276- mar-abril. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v12n2/v12n2a18.pdf>>. Acesso em 11 de outubro de 2016.

DEJOURS, Christopher. **Por um novo conceito de saúde.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 14 n. 54, 1986, p. 07-11. Disponível em < https://www.academia.edu/39947813/POR_UM_NOVO_CONCEITO_Christophe_Dejours > Acesso em 20 de julho de 2017.

DEJOURS, Christopher. **Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho?** Revista Cult, 139, n. 12, p. 49-53, 2009. Disponível em < https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2649446/mod_resource/content/1/Revista%20Cult%20C2%BB%20Entre%20o%20desespero%20e%20a%20esperan%C3%A7a_%20como%20reencantar%20o%20trabalho_.pdf > Acesso em 09 de dezembro de 2017.

DEJOURS, Christopher. “A psicologia das massas sob a perspectiva da clínica do trabalho.”. In DEJOURS, Christopher **Trabalho Vivo. Trabalho e emancipação.** Brasília, 2012. Disponível em <<http://doi.org/10.1590/S1413:73722012002>> Acesso em 28 de janeiro de 2020.

DRUCK, Graça. **A terceirização sem limites: mais precarização e riscos de morte aos trabalhadores.** Cadernos de Saúde Pública vol. 32. Rio de Janeiro: 2016. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2016000600502> Acesso em 10 de maio de 2017.

DRUCK, Graça. **Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?.** *Cad. CRH* [online]. 2011, vol.24, n.spel, pp.37-57. Disponível em < <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-49792011000400004>>

DUARTE, Rosália. **Entrevistas em pesquisas qualitativas**. In: Educar n. 24. Curitiba: Editora UFPR, 2004. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/er/n24/n24a11.pdf>> Acesso em 20 de julho de 2017.

ENGELS, Friedrich. **Sobre o papel do trabalho na evolução do macaco em homem**. In: A Dialética da Natureza, 1876.

FARIA, Renata Mercês Oliveira de; LEITE, Isabel Cristina Gonçalves; SILVA, Girlene Alves da. O sentido da relação trabalho e saúde para os assistentes em administração de uma universidade pública federal no Estado de Minas Gerais. **Physis**, Rio de Janeiro, v.37, n. 3, p.541-559, Julho 2017. Disponível em <<http://scielo.br/scielo.php?script=sci7331201700300009>> Acesso em 19 de janeiro de 2020.

FERREIRA, **Análises do trabalho: escritos escolhidos**. 1. ed. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2015

FORTINI, Cristiana. **O Perfil do Direito Administrativo atual e o emprego da terceirização pela Administração Pública**. Direito do Estado. Edição 08, jan/fev 2007. Disponível em < <http://www.direitodoestado.com/revista/RERE-8-DEZEMBRO-2006-CRISTIANA%20FORTINI.pdf> > Acesso em 12 de maio de 2017.

FRANCO, Tânia; DRUK, Graça, SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações no trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista brasileira saúde ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, Dezembro de 2010. Disponível em http://scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S03037567201000030009&Ing=en&nrm=iso. Acesso em 27 de janeiro de 2020.

GUÉRIN, F. et al. **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia**. São Paulo: Edgar Blucher, 2001.

IIDA, Itiro. **Ergonomia: projeto e produção**. São Paulo: Edgard Blucher Ltda, 1992.

LAURELL, Asa Cristina. **Processo de trabalho e saúde**. Saúde em debate. In: Revista do Centro Brasileiro de Estudos da Saúde, n.11. 1981.

LEFÈVRE, Fernando; LEFÈVRE, A.C.M. **Discurso do Sujeito Coletivo: Representações Sociais e Intervenções Comunicativas**. In: Texto Contexto Enfermagem. Florianópolis, 2014. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/tce/v23n2/pt_0104-0707-tce-23-02-00502.pdf> Acesso em 10 de agosto de 2017.

LEFÈVRE, Fernando. **Discurso do Sujeito Coletivo: Nossos modos de pensar. Nosso eu coletivo**. São Paulo: Andreoli, 2017

GRNDJEAN, E; KROEMER, K. **Manual de ergonomia: Adaptando o trabalho ao homem**. 5.ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza. **Terceirização: a derruição de direitos e a destruição da saúde dos trabalhadores**. Serviço Social e Sociedade. Jul/Set 2015. Disponível em < http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-66282015000300447&script=sci_abstract&tlng=pt > Acesso em 12 de maio de 2017.

LYKAWKA, Liliane. **O Trabalho Terceirizado: Reconhecimento, Valorização e Satisfação**. 2013. 45f. Monografia de Curso de Especialização. Universidade Federal do Rio Grande do

Sul- Instituto de Psicologia. Disponível em < <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/76594>> Acesso em 13 de outubro de 2016.

MACIEL, Regina Heloisa. Ergonomia e lesões por esforços repetitivos. In: CODO, W.; Almeida M.C. **LER- Lesões por Esforços Repetitivos**. São Paulo: Ed Vozes, 1995.

MATOS, Elaine e PIRES, Denise. Teorias administrativas e organização do trabalho: de Taylor aos dias atuais, influência no setor saúde e na enfermagem. **Texto contexto-enferm.**, Florianópolis, v. 15, n. 3, p.508-514. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010407072006000300017>.

MARCELINO, Paula; CAVALCANTE, Sávio. **Por uma definição de terceirização**. Caderno CRH vol. 25 n. 65. Salvador May/Aug. 2012. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792012000200010>. Acesso em 17 de outubro de 2016.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. Ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

MINAYO, M.C.S. **O Desafio do Conhecimento - Pesquisa Qualitativa em Saúde**. Rio de Janeiro: Abrasco, 1992.

MINAYO, M.C.S. (org.) **Pesquisa Social**. Teoria, Método e Criatividade. 18ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MINAYO, M.C.S. **Avaliação por triangulação de métodos**. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, 2005.

MIRANDA, Carlos Roberto. **Ataque ao mundo do trabalho: Terceirização e seus reflexos na segurança e saúde do trabalhador**. Portal Saúde e Trabalho Online. 2006. Disponível em < www.toxnet.com.br/download/ataque-miranda.doc>

MORAES, Anamaria de. **Ergonomia: Conceitos e Aplicações**. Rio de Janeiro: 2AB, 1998.

MOSCOVICI, Serge. **Representações sociais: investigações em psicologia social**. Rio de Janeiro, Vozes, 2003.

NETO, Otávio. **O Trabalho de Campo como descoberta e criação**. In: MINAYO, M.C.S. (org.) **Pesquisa Social**. Teoria, Método e Criatividade. 18ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

PINA, José Augusto; STOTZ, Eduardo Navarro. Intensificação do trabalho e saúde do trabalhador: uma abordagem teórica. **Revista brasileira de saúde ocupacional**. São Paulo, v. 39, n. 130, 150-160, 2014. Disponível em <<http://dx.doi.org/1015902/0303-765700074913>>. Acesso em 30 de janeiro de 2020.

QUEIROZ, Maria Fátima F. **Compreendendo o Conceito de Fadiga**. 2003. Tese de doutorado. Faculdade de Saúde Pública- Universidade de São Paulo.

RODRIGUES, Cassia Martinelli. **EPI na Construção Civil: Causas da resistência ao uso**. 2017.60f. Monografia de Curso de Especialização. Universidade do Sul de Santa Catarina. Disponível em <<https://riuni.unisul.br>> Acesso em 21 de janeiro de 2020.

SEVERO, Valdete Souto. Terceirização: o perverso discurso do mal menor. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo: Editora Síntese, 2011 Disponível em <<https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/100598>> Acesso em 10 de dezembro de 2017.

SCLIAR, Moacyr. História do Conceito de Saúde. **Physis**. Rev. Saúde Coletiva. Rio de Janeiro, 2007.

STRAUSZ, Maria Cristina; MACHADO, Jorge Mesquita Huet; BRICKUS, Leila de Souza Rocha. Análise de um acidente por contaminação fúngica em uma biblioteca pública no município do Rio de Janeiro. **Rev.bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 32, n. 115, p.69-78, Junho 2007. Disponível em <http://scielo.br/scielo.php?script=sci_artext&=S0303-7657200700010007&Ing=em&nrm=isso> Acesso em 18 de janeiro de 2020.

TURATO, Egberto Ribeiro. **Métodos quantitativos e qualitativos na área da saúde: definições, diferenças e seus objetos de pesquisa**. In: Revista de Saúde Pública, n.39, 2005. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rsp/v39n3/24808.pdf>> Acesso em 08 de julho de 2017.

UNIFESP *CAMPUS* BAIXADA SANTISTA. Histórico. Disponível em <<https://www.unifesp.br/campus/san7/institucional/campusbs/historicobs>> Acesso em 16 de janeiro de 2020.

UNIFESP, 2019. Moção do Conselho Universitário da Unifesp sobre orçamento. Disponível em <https://www.unifesp.br/boletins-antiores/item/3994-mocao-do-conselho-universitario-sobre-orcamento>

WISNER, Alain. **Por dentro do trabalho: ergonomia, método e técnica**. Tradução Flora Maria Gomide Vezzà. São Paulo: FTD / Oboré, 1987.

WISNER, Alain. A Inteligência no Trabalho: **Textos Selecionados de Ergonomia**. São Paulo: Editora Unesp, 1994.

ANEXO 1

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

1. Você está sendo convidado para participar da pesquisa **O Trabalhador Terceirizado em uma Universidade Pública: Percepções sobre Organização do Trabalho e Educação em Saúde.**
2. Você foi selecionado por meio de um sorteio e sua participação não é obrigatória.
3. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento.
4. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a instituição.
5. Os objetivos deste estudo são compreender o trabalho terceirizado no Campus Baixada Santista e quais são as implicações na saúde dos trabalhadores.
6. Sua participação nesta pesquisa consistirá em uma entrevista individual com a pesquisadora.
7. As informações obtidas através dessa pesquisa serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre sua participação.
8. Os dados **não** serão divulgados de forma a possibilitar sua identificação.
9. Não há despesas pessoais ao participante, como também não há compensações financeiras pela participação na pesquisa.
10. Este Termo está disponibilizado em duas vias: uma para o pesquisador e outra para o participante. Esta via há o telefone e o endereço do pesquisador principal e você poderá tirar suas dúvidas sobre o Projeto de Pesquisa de sua participação, agora ou a qualquer momento.

DADOS DO PESQUISADOR PRINCIPAL

ADA PRISCILA DA SILVA

Nome

 Assinatura

R. CARVALHO DE MENDONÇA, 144 SALA 404. ENCRUZILHADA SANTOS SP

(13) 32290202

Eu, _____, declaro que entendi os objetivos de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

A pesquisadora me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UNIFESP, situado na Rua Francisco de Castro nº 55, Vila Clementino, CEP 04020-050 São Paulo/SP – Tel: (11) 5571-1062 fax: (11) 5539-7162 e-mail: cep@unifesp.edu.br

Santos, _____ de _____ de 2018.

 Assinatura

ANEXO 2- ANS SERVIÇO DE LIMPEZA

O acordo de Níveis de Serviço será parte integrante do Contrato.

O objetivo do ANS é vincular o pagamento dos serviços aos resultados alcançados, em complemento à mensuração dos serviços efetivamente prestados (TCU Acórdão Plenário 717-2010)

Os descontos serão aplicados sem prejuízo das sanções previstas em Lei e Contrato, referentes à inexecução da prestação dos serviços, no todo ou em parte.

Para efeito de aplicação dos descontos, serão atribuídos graus de severidade, conforme tabelas a seguir. A aplicação dos descontos abaixo é interdependente, podendo ser aplicados cumulativamente.

Quando ocorrer alguma infração pela primeira vez, será aplicada a Advertência e aberto o prazo para o contraditório e a ampla defesa. Os descontos serão aplicados quando da reincidência da infração.

Os índices serão descontados de pagamentos a serem efetuados, ou ainda, quando for o caso, deduzidos da garantia ou cobradas administrativamente ou judicialmente.

O prestador do serviço poderá apresentar justificativa para a prestação do serviço com menor nível de conformidade, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, que poderá ser aceita pelo órgão ou entidade, desde que comprovada a excepcionalidade da ocorrência, resultante exclusivamente de fatores imprevisíveis e alheios ao controle do prestador.

GRAU	PENALIDADE	VALOR
1	Desconto na Nota Fiscal do mês subsequente ao da ocorrência	0,5% sobre o valor mensal dos serviços
2	Desconto na Nota Fiscal do mês subsequente ao da ocorrência	1,0% sobre o valor mensal dos serviços
3	Desconto na Nota Fiscal do mês subsequente ao da ocorrência	2,0% sobre o valor mensal dos serviços
4	Desconto na Nota Fiscal do mês subsequente ao da ocorrência	4,0% sobre o valor mensal dos serviços
5	Desconto na Nota Fiscal do mês subsequente ao da ocorrência	10,0% sobre o valor mensal dos serviços e encaminhamento para sanção administrativa

ITEM	OCORRÊNCIA	GRAU
1	Não proceder a lavagem dos banheiros e esvaziamento das lixeiras minimamente três vezes ao dia.	3
2	Não manter o abastecimento contínuo de papel higiênico, papel toalha e sabonete líquido ou não fornecer quaisquer outros materiais e equipamentos previstos no contrato	3

3	Fornecer materiais de higiene com qualidade inferior à descrita no Projeto Básico	3
4	Não proceder a limpeza dos bebedouros e purificadores de água a cada 30 dias	2
5	Interrupção/atraso no fornecimento de materiais de higiene e limpeza	3
6	Não fornecer equipamentos e utensílios previstos no Projeto Básico	2
7	Gestão incorreta da destinação de materiais recicláveis, lixo comum, lixo biológico e/ou infectante	2
8	Execução dos serviços sem Equipamentos de Proteção Individual ou descumprimento de quaisquer outras exigências relativas à higiene e segurança do trabalho	3
9	Apresentação de profissionais sem uniforme e/ou crachá.	1
10	Deixar de controlar registro de frequência de seus empregados por meio de relógio de ponto mecânico ou eletrônico, utilizando métodos ineficazes ou permitindo a realização de registro irregular ou fraudulento denominado comumente como "Ponto Britânico".	4
11	Funcionário em horário de trabalho flagrado fora do seu posto (Edifícios da UNIFESP) sem prévio aviso ou justificativa.	4
12	Deixar de fornecer auxílio transporte ou auxílio alimentação em dia a seus empregados. Por funcionário.	2
13	Deixar de pagar em dia os salários, 13º salários, ou acréscimos salariais decorrentes de lei, contrato ou dissídio	5
14	Deixar de executar os serviços previstos	5
15	Deixar de custear integralmente os uniformes de seus empregados, descontando indevidamente dos seus respectivos salários	3
16	Deixar de manter, em serviço, o número de empregados efetivamente contratados	4
17	Deixar de fornecer relação nominal dos empregados em serviço no prédio	1
18	Deixar de cumprir orientação do Gestor/Fiscal do contrato quanto à execução dos serviços	2
19	Deixar de comunicar , por escrito, à UNIFESP Campus Baixada Santista, imediatamente após o fato, qualquer anormalidade ocorrida nos serviços	1
20	Deixar de observar as determinações da UNIFESP Campus Baixada Santista quanto a permanência e circulação de seus empregados nos seus prédios.	1
21	Manter funcionários sem qualificação para executar os serviços contratados	4
22	Deixar de cumprir qualquer item previsto no presente instrumento convocatório/contratual que não tenha sido listado nesta tabela	5
23	Reincidir no descumprimento de qualquer dos itens previstos neste Acordo de Nível de Serviço -ANS, que anteriormente já tenham sido formalmente notificados pelo Gestor / Fiscal do Contrato	5

ANEXO 4 IMR RESTAURANTE UNIVERSITÁRIO

ITEM	OCORRÊNCIA	GRAU
1	Higiene inadequada durante o preparo dos alimentos, transporte, conservação e na execução da atividade de servir o alimento aos usuários.	5
2	Higiene inadequada de utensílios, equipamentos, mobiliários e ambiente.	5
3	Coleta diária das amostras inadequadamente.	5
4	Profissionais sem uniforme e/ou equipamentos de proteção individual adequados à função exercida.	4
5	Falta de pessoal suficiente para o atendimento adequado (venda de tickets, check in, preparação e distribuição do alimento, limpeza, entre outros.	4
6	Higiene pessoal dos colaboradores inadequada (os colaboradores devem estar sem bigode, barbeados, com cabelos protegidos, unhas aparadas e sem o uso de esmaltes, brincos, colares, pulseiras, relógio e outros adornos durante o serviço).	4
7	Aquisição de gêneros alimentícios em desacordo com o Padrão de Identidade e Qualidade definido por esse Edital.	3
8	Porcionamento inadequado da preparação por refeição.	4
9	Não cumprimento do horário estipulado para o funcionamento do refeitório.	3
10	Interrupção da atividade de servir os usuários do refeitório durante o horário estipulado para funcionamento.	5
11	Quantidade de Alimento insuficiente para o atendimento da demanda diária.	5
12	Ensejar na repetição do cardápio em desacordo com o estipulado neste Termo de Referência	5
13	Envio da composição do cardápio com prazo inferior a 15 dias considerando como referência a data em que será servido.	2
14	Alteração do cardápio sem prévio conhecimento e autorização do Fiscal do Contrato.	5

15	Descumprimento em relação a variedade e repetição do alimento ofertado, conforme especificado neste Termo de Referência.	4
16	Quantidade de utensílios insuficientes.	3
17	Falta de programa de capacitação da equipe.	4
18	Falta da manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos.	5
19	Falta de manutenção predial.	3
20	Controle integrado de pragas fora do intervalo de tempo estipulado pela legislação vigente.	4
21	Não excluir os itens alimentícios que obtiverem na pesquisa de satisfação, rejeição pelos participantes superior a 60%.	

ANEXO 5 – ANS de Portaria e Zeladoria

ITEM	Ocorrências que comprometem a execução plena na prestação de serviços	GRAU
1	Deixar o posto sem prévio aviso inviabilizando o controle de acesso de pessoas aos prédios e prejudicando a execução dos serviços de apoio.	3
2	Deixar de fornecer uniforme aos empregados.	4
3	Deixar de fornecer auxílio transporte ou auxílio alimentação em dia a seus empregados. Por Funcionário.	2
4	Deixar de pagar em dia os salários ou acréscimos salariais decorrentes de lei, contrato ou dissídio,	5
5	Deixar de realizar os serviços previstos.	5
6	Deixar de custear integralmente os uniformes dos seus empregados, descontando indevidamente dos seus respectivos salários.	3
7	Deixar de manter, em serviço, número de empregados efetivamente contratados.	4
8	Deixar de cumprir as exigências relativas à higiene e segurança do trabalho.	1
9	Deixar de comunicar, por escrito, à Unifesp – Campus Baixada Santista, imediatamente após o fato, qualquer anormalidade ocorrida nos serviços. (Por Ocorrência)	1
10	Deixar de observar as determinações da Unifesp – Campus Baixada Santista quanto a permanência e circulação de seus empregados no prédio. (Por Ocorrência)	1

APÊNDICE – PRODUTO TÉCNICO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO

CAMPUS BAIXADA SANTISTA

Programa de Pós-Graduação Ensino em Ciências da Saúde

ADA PRISCILA DA SILVA

**ENCONTROS E APROXIMAÇÕES: Espaços de reflexão e
acolhimento.**

Produto técnico apresentado como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre no Programa de Pós-Graduação Ensino em Ciências da Saúde da Universidade Federal de São Paulo- *Campus* Baixada Santista. Linha de Pesquisa 3: Educação em Saúde na Comunidade.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Maria de Fátima Ferreira Queiroz

SANTOS

2020

Introdução e justificativa.

Este Produto Técnico é extensão da pesquisa de Mestrado Profissional intitulada “O trabalhador terceirizado numa Universidade Pública: Percepções sobre Organização do Trabalho e Educação em Saúde”, concebida a partir do interesse da pesquisadora em compreender o trabalho do terceirizado na Unifesp- *Campus* Baixada Santista e conhecer suas necessidades concernentes à organização do trabalho e saúde do trabalhador.

A terceirização de postos de trabalho por si só já é sinônimo de precarização e coloca o trabalhador numa condição de fragilidade frente a seus direitos (MARCELINO e CAVALCANTE, 2012). Recentemente, a chamada “flexibilização” da Consolidação das Leis Trabalhistas tirou ainda mais direitos conquistados pelo trabalhador a duras penas. No caso da presente pesquisa, verifica-se ainda um agravante; com o passar dos anos, devido a constantes contingenciamentos no orçamento destinado pelo Governo Federal às Universidades Públicas, ocorreu uma redução drástica no número de trabalhadores terceirizados da Unifesp- *Campus* Baixada Santista, gerando uma atmosfera de insegurança para esses trabalhadores.

A idealização da pesquisa surgiu com o propósito de aproximar as práticas administrativas à produção científica acadêmica, o que permite um intercâmbio de conhecimentos e ações, resultando em progressos em ambos os segmentos. A questão orçamentária extrapolou os limites dos departamentos administrativos e envolveu, cada vez mais, ano após ano, a comunidade acadêmica nas discussões acerca do uso dos recursos públicos destinados à Universidade. Não se trata de debates apenas sobre números, mas sobre famílias que dependem de seus empregos para sobreviver. Nas reuniões da Congregação, do Grupo de Trabalho de Acompanhamento do Orçamento, e demais espaços do *Campus*, a preocupação com essas famílias sempre esteve presente, além da angústia de todos quando se determinavam, inevitavelmente, cortes de postos de trabalho.

Do ponto de vista da gestão administrativa do campus, na qual atua a pesquisadora, é imperioso adequar as despesas à receita disponível, sob o risco de enquadramento em improbidade administrativa, sendo assim quase que impossível evitar a redução de postos de trabalho terceirizado, sem que haja descentralização de mais verbas para o funcionamento da Universidade. Apesar desse impeditivo, considerando o papel da Universidade no campo da saúde e das lutas sociais, cabe à gestão administrativa a função de promover, dentro de seus limites, um ambiente de trabalho saudável, onde todos (terceirizados, técnicos, docentes e discentes) possam se sentir apropriados a discutir e colaborar na construção desse ambiente.

A Administração, como planejadora dos serviços de apoio executados pelas empresas terceirizadas, detém o poder de organizar o trabalho e, como já discutido na pesquisa, a

organização do trabalho é fator determinante na saúde do trabalhador (DEJOURS, 2009). Nessa perspectiva, administração e saúde estão intrinsecamente ligados.

Sem afastar a importância de reivindicar mais verbas para a Universidade Pública e, ainda mais audacioso (ou talvez utópico), lutar pela reincorporação dos cargos extintos ao quadro de estatutários da União e dos outros entes federativos, a pesquisadora limitou-se a verificar a existência de fatores relacionados à precarização do trabalho que possam afetar a saúde do terceirizado), levantar as expectativas desses trabalhadores quanto ao fato de estarem inseridos numa Universidade Pública com um Instituto dedicado à área da saúde e identificar suas necessidades relativas ao compartilhamento de saberes sobre saúde no ambiente de trabalho. Trata-se de uma tentativa de minimizar as consequências da precarização do trabalho, mas não de extingui-las.

A análise dos resultados apontou para as seguintes questões:

- Falta de estrutura física adequada para um trabalho com saúde (desconforto térmico, salas pequenas, problemas com elevador) - frisa-se que experimentadas não somente pelo terceirizado, mas por toda a comunidade;
- Informações insuficientes para o desenvolvimento de suas tarefas, causando conflitos e desgastes;
- Alienação quanto aos reais perigos existentes em suas atividades;
- Medo do desemprego;
- Alienação quanto à concepção da Universidade em que atuam.

O levantamento dessas questões resultou neste produto técnico, cujos objetivos e métodos serão descritos a seguir.

Objetivos:

- Apresentar os resultados da pesquisa aos trabalhadores terceirizados;
- Aproximar os trabalhadores terceirizados dos conhecimentos sobre saúde do trabalho a partir de encontros com docentes, discentes e técnicos interessados na temática;
- Proporcionar o compartilhamento de saberes entre os diferentes grupos do campus;
- Propor a participação dos trabalhadores terceirizados em atividades acadêmicas.
- Criar um meio de representatividade do trabalhador terceirizado.

Público alvo:

Trabalhadores terceirizados, gestores e fiscais de contrato, docentes, discentes e técnicos interessados na temática.

Método e operacionalização:

A pesquisa e o produto técnico serão disponibilizados na página do campus, com prévia autorização da Direção com um convite aos docentes, discentes e técnicos interessados em participar de dois encontros sobre Educação em Saúde do Trabalhador.

As atividades serão feitas centradas nas necessidades apontadas pelos trabalhadores. Paulo Freire (1975) defende que a educação deve ser problematizadora, fundamentando-se na relação dialógica entre educador e educando e valorizando experiências concretas como motivação de prática e estímulo. Sendo assim, a educação deve ser centrada no indivíduo, deve partir das suas necessidades e dos seus conhecimentos prévios.

1.º Encontro: Devolutiva da pesquisa aos terceirizados.

O encontro terá duração de duas horas aproximadamente, em que serão apresentados os Discursos do Sujeito Coletivo e sínteses dos relatos das observações. Os discursos e as sínteses dos relatos serão impressos e distribuídos para duplas ou grupos, dependendo da quantidade de adesões. As duplas ou grupos deverão discutir sobre os textos, a partir das seguintes questões disparadoras:

- Você se reconhece nesses textos? Por quê (não)?
- O que mais te incomodou nos textos? E o que mais te agradou?
- Você tem alguma contribuição para as questões apresentadas nos textos?

Um voluntário irá registrar por escrito os pontos mais relevantes do debate e o registro será lido e aperfeiçoado pelos demais participantes.

Após a discussão, a organizadora apresentará em slides um resumo de sua análise e abrirá para novo debate.

2.º Encontro: Roda de conversa sobre a contribuição de cada um para um ambiente de trabalho que promova a saúde.

A previsão é que o encontro também dure aproximadamente 2 horas e serão retomados os itens levantados anteriormente através de uma “situação problema” fictícia, mas baseada na discussão do primeiro encontro.

Os grupos irão discutir qual postura/providências/attitudes são necessárias para a resolução daquela situação, recorrendo aos conhecimentos prévios de cada um, terceirizado, estudante, docente ou técnico.

REFERÊNCIAS

DEJOURS, Christopher. **Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho?** Revista Cult, 139, n. 12, p. 49-53, 2009. Disponível em <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2649446/mod_resource/content/1/Revista%20Cult%20%C2%BB%20Entre%20o%20desespero%20e%20a%20esperan%C3%A7a_%20como%20reencantar%20o%20trabalho_.pdf> Acesso em 09 de dezembro de 2017.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. Rio de Janeiro: Paz e Terra: 1975.

MARCELINO, Paula; CAVALCANTE, Sávio. **Por uma definição de terceirização**. Caderno CRH vol. 25 n. 65. Salvador May/Aug. 2012. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792012000200010>. Acesso em 17 de outubro de 2016.