



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECONCAVO DA BAHIA - UFRB
CENTRO DE ARTES HUMANIDADES E LETRAS - CAHL
COLEGIADO DO BACHARELADO DE SERVIÇO SOCIAL**

TATIANE CERQUEIRA DE JESUS DOS SANTOS

“TODO MUNDO OLHA, QUASE NINGUÉM VÊ:” os trabalhadores de serviços gerais do Centro de Artes Humanidades e Letras (CAHL/UFRB) e as relações de trabalho invisibilizadas.

**CACHOEIRA – BA
2019**

TATIANE CERQUEIRA DE JESUS DOS SANTOS

“TODO MUNDO OLHA, QUASE NINGUÉM VÊ:” os trabalhadores de serviços gerais do Centro de Artes Humanidades e Letras (CAHL/UFRB) e as relações de trabalho invisibilizadas

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Colegiado do curso de Graduação em Serviço Social da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – UFRB, como requisito parcial para a obtenção de título de bacharel em Serviço Social.

Orientadora: Prof.^a Dra. Andréa Alice Rodrigues Silva.

CACHOEIRA – BA

2019

FOLHA DE APROVAÇÃO

Tatiane Cerqueira de Jesus dos Santos

“TODO MUNDO OLHA, QUASE NINGUÉM VÊ:” os trabalhadores de serviços gerais do Centro de Artes Humanidades e Letras (CAHL/UFRB) e as relações de trabalho invisibilizadas

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Colegiado do curso de Graduação em Serviço Social da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – UFRB, como requisito parcial para a obtenção de título de bacharel em Serviço Social.

Orientadora: Prof.^a Dra. Andréa Alice Rodrigues Silva.

Aprovado em: -----/-----/-----

Banca examinadora

Orientadora: Prof.^a Dr.^a. Andréa Alice Rodrigues Silva

Avaliadora 1: Prof.^a Dr.^a Albany Mendonça Silva

Avaliadora 2: Prof.^a Mest.^a Joana Angélica Flores Silva

A todos os trabalhadores, independente se efetivos ou terceirizados, como gestores ou colegas de trabalho, para que as relações profissionais sejam mais humanizadas.

AGRADECIMENTO

Quero agradecer primeiramente a DEUS, pois sem Ele eu nada seria, aos meus pais, pessoas que amo e quero vê-los sempre bem; segundo aos demais familiares (esposo, irmãos, sobrinhas (os), prima, cunhadas) e pessoas queridas que me incentivaram a seguir a caminhada sem desistir, me dando forças para cultivar e tornar esse sonho em realidade.

À minha turma 2015.2 que apesar de não sermos a melhor turma do mundo, conseguimos seguir firmes (maioria) com defeitos sim, no entanto as qualidades se sobressaíram; e aqui estamos chegando ao final de uma etapa linda de nossas vidas.

Agradecer também aos auxiliares de serviços gerais que atuam no Centro de Artes Humanidades e Letras – CAHL/UFRB, por terem aceitado fazer parte da minha pesquisa. As professoras Albany Mendonça e Joana Flores pelas contribuições.

E a uma pessoa muito especial, que apesar de saber das dificuldades que teria ao aceitar o convite, aceitou o desafio de partilhar do meu objetivo, me fazendo acreditar que seria possível sim, torna-lo real. Ela acreditou e abraçou o tema junto comigo, me dando o suporte necessário para prosseguir. Palavras são poucas para lhe agradecer. Mas, quero que saiba que tenho uma grande e profunda admiração por você: minha orientadora, Dr^a Andrea Alice Rodrigues Silva.

Para finalizar agradeço a todas as pessoas que fizeram parte desse processo de construção intelectual e humano.

Obrigada a Todos!

RESUMO

A presente pesquisa buscou evidenciar a invisibilidade que atinge os trabalhadores terceirizados que exercem a função de Auxiliares de Serviços Gerais (ASG), no Centro de Artes Humanidades e Letras/UFRB. Logo, são analisados os motivos que levam a invisibilidade dos que exercem as atividades denominadas de laborais. Com o objetivo de identificar, não apenas a percepção dos terceirizados que executam as atividades de limpeza e manutenção desses espaços, como também, da comunidade que compõe os espaços funcionais do CAHL. Para isto, busca-se analisar as respostas que obtivemos nos questionários que foram aplicados entre os: Auxiliar de Serviços Gerais (ASG), os docentes, discentes e técnico administrativo. Além da utilização de referenciais bibliográficos que foram bastante relevantes durante o processo de construção do presente trabalho. O processo aprimorou-se através do método de construção qualitativo, onde ficou pré-estabelecido a utilização de questionários semiestruturado para a coleta dos dados. Onde os resultados permitiram concluir que a invisibilidade profissional pode ser vista, pela falta de reconhecimento, pela distinção de tratamento entre efetivos e terceirizados, bem como pela indiferença, precarização do salário e das condições de trabalho, instabilidade, remuneração e benefícios inferiores. A pesquisa evidenciou a necessidade de uma reflexão acerca do tema, em especial no que se refere aos terceirizados, que representam um significativo contingente de trabalhadores atualmente no Brasil.

Palavras-chave: Precarização; Terceirização; Invisibilidade no trabalho.

ABSTRACT

This research aimed to highlight the invisibility that affects outsourced workers who perform the function of auxiliary general services, at the Center for Humanities and Letters / UFRB. In order to identify, not only the perception of the outsourcers who perform the cleaning and maintenance activities of these spaces, but also of the community that makes up the functional spaces of CAHL; For this we sought to analyze the answers we obtained in the questionnaires that were passed between: ESG, teachers, students and administrative technician; besides the use of bibliographical references that were of great relevance during the construction process of the present work. Where the search to understand what causes the invisibility of those who perform the activities called labor. The process was improved through the qualitative construction method, where the use of semi-structured questionnaires for data collection was pre-established. Where the results allowed us to conclude that professional invisibility can be seen, due to the lack of recognition, the distinction of treatment between permanent and outsourced workers, as well as the indifference, precarious salary and working conditions, instability, remuneration and lower benefits. The research highlighted the need for a reflection on the subject, especially with regard to outsourced workers, who represent a significant contingent of workers currently in Brazil.

Keywords: invisibility at work; outsourced, precariousness; cleanliness and conservation.

LISTA DE SIGLAS

ABC - Área formada pela sigla de três cidades industriais da Região Metropolitana de São Paulo. São elas: Santo André; São Bernardo do Campo; São Caetano do Sul. (No entanto apesar de não fazerem parte da sigla, também pertencem à região do Grande ABC os municípios de: Diadema; Mauá; Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra

Art. – Artigo

ASG – Auxiliares de Serviços Gerais

CAHL – Centro de Artes Humanidades e Letras

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

DIS – Discente

DOC – Docente

FAMAM – Faculdade Maria Milza

FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

FHC – Fernando Henrique Cardoso

LADA - Laboratório de Documentação e Arqueologia

LGBTQI+ - L- lésbica; G - gays; B - bissexuais; T – transexuais, travestis e transgêneros; Q - queer; I - intersexuais; + - engloba todas as outras letrinhas de LGBTT2QQIAAP, como o “A” de assexualidade e o “P” de pansexualidade.

MP - Medida provisória

PL – Projeto de Lei

PMDB - Partido do Movimento Democrático Brasileiro

TEC – Técnicos Administrativos

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UFRB – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia

UFRN – universidade federal do Rio Grande do norte

SUMARIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
A metodologia da pesquisa	12
2 TRABALHO, CAPITALISMO E RELAÇÕES DE TRABALHO: uma relação intrínseca ao longo da história.....	15
2.1 CONCEITUANDO A CATEGORIA TRABALHO.....	15
2.2 CAPITALISMO E SUA DINAMICA SOCIAL.....	22
2.3 RELAÇÕES DE TRABALHO E IMPLICAÇÕES DAS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO.....	28
3 A REFORMA TRABALHISTA COMO MARCO CONTEMPORÂNEO DA FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA.....	35
3.1 A REFORMA TRABALHISTA COMO MARCO CONTEMPORANEO DA FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA.....	35
3.2 RELAÇÕES DE TRABALHO E IMPLICAÇÕES DAS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO.....	42
4 ESTUDO DE CASO – (IN)VISIBILIDADE DA COMUNIDADE ACADÊMICA DADA AOS TERCEIRIZADOS (SERVIÇOS GERAIS).....	49
4.1 A PESQUISA DE CAMPO: ENTRE O PLANEJADO E A REALIZAÇÃO.....	50
4.2 PERFIL DOS INDIVÍDUOS ENTREVISTADOS E ANÁLISE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS AUXILIARES DE SERVIÇOS GERAIS DO CAHL/UFRB.....	52
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	63
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	66

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem o objetivo de discutir a situação de invisibilidade dos trabalhadores terceirizado que atuam como: Auxiliares de Serviços Gerais no Centro de Artes Humanidades e Letras.

No primeiro capítulo, observa-se como o trabalho pode ser considerado a essência ou mecanismo de construção do homem como ser social. Aprofunda-se nos temas que estão interligados com os processos de trabalho ao longo do tempo, como: o trabalho e as suas contribuições na formação do trabalhador atual; o capitalismo como principal fonte de opressão de uma classe que já é tão sofrida; e as relações de trabalho como elas surgiram e de que forma eles influenciaram nos processos de produção no modo capitalista.

No segundo capítulo, trata-se da reforma trabalhista como um marco que contribuiu para o surgimento de novas práticas de exploração da classe trabalhadora como as recentes movimentações que tende a retirar cada vez mais os direitos de uma classe que luta diária manter para manter-se de forma digna, assim, como é o caso do fortalecimento dos processos de flexibilização e precarização das relações de trabalho, que ocasionam no declínio dos direitos trabalhistas.

E, por fim, no terceiro capítulo por se tratar de um estudo de caso, aborda-se a temática da invisibilidade, através da comparação das respostas dadas pelos indivíduos que fizeram parte do processo de construção dessa pesquisa.

Portanto nas considerações finais deste trabalho, apresenta-se um aprofundamento crítico da temática, visando contribuir na construção do conhecimento e da prática acadêmica no que se refere ao trabalho e suas relações e as relações dos terceirizados nos espaços do Centro de Artes Humanidades e Letras – CAHL/UFRB ambiente de trabalho.

O interesse pelo tema em questão surgiu a partir das minhas observações enquanto frequentava os espaços da área de convivência do CAHL; percebia que as pessoas passavam pelos auxiliares de serviços gerais, enquanto os mesmos executavam suas tarefas e grande parte ou quase nenhum olhava para o lado, ou ao menos os compartimentava; o que foi me causou uma inquietação. Isto me faz

refletir sobre a necessidade de abordar o tema, que acredito ser relevante para toda a sociedade.

Desse modo, passei a atentar-me mais sobre a concepção de existir e ser percebido ou até mesmo ignorado, que vem a ocasionar na falta de reconhecimento desses profissionais, e que por sua vez gera a discriminação social de uma categoria que exercem uma atividade de suma importância na sociedade.

Devido à amplitude da pesquisa, o presente trabalho enfatizara apenas a categoria dos trabalhadores terceirizados que exercem a atividade de Auxiliares de Serviços Gerais no CAHL, considerando que a terceirização das atividades e serviços tornou-se atualmente uma prática cotidiana tanto nos setores públicos quanto nos setores privados, que visam apenas o aumento de sua taxa de lucratividade; através da redução do contingente de funcionários e do aumento da produtividade.

As atividades laborais que são direcionadas para os setores de limpeza e conservação têm sido cada vez mais de responsabilidade das empresas prestadoras de serviços, posto que os trabalhos ou funções ligadas à limpeza e conservação de ambientes são considerados como atividades menos notoriadas, resultando assim, na não valorização social e conseqüentemente tendem a ser mal remuneradas. Na medida em que esse desmerecimento advém de uma composição, onde as atividades realizadas por esses trabalhadores exigem menos atribuições intelectuais, demandando assim de um maior esforço físico. A partir dessa perspectiva podemos perceber que esse trabalho em alguns momentos somente é percebido quando esta for efetuado.

Uma vez que a pesquisa acadêmica é compreendida como um importante instrumento que possibilita a ampliação do aprendizado, ressaltando que todas as etapas dessa pesquisa foram fundamentais principalmente para um discente finalizando sua graduação, em especial o curso de “Serviço Social” por ser um curso que nos possibilita além de aprender, ainda nos dar a possibilidade de participar de movimentos de lutas e defesas de direitos da sociedade. O conhecimento a ser construído pela investigação compreende não somente a explicação do real, mas a instrumentalização das ações profissionais; onde o pesquisador, em uma mesma pesquisa, poderá ter diferentes motivos para investigar, mas sempre terá um motivo central que irá impulsioná-la (LOPES, 2008. P. 17).

Assim, para Menezes e Silva (2005, p.19), a pesquisa significa de forma simplificada “procurar respostas para indagações propostas”.

Portanto, para a construção desse trabalho acadêmico, utilizar-se uma metodologia que dispõe de coleta de dados. Descrevo aqui sobre a pesquisa de campo; quais foram às escolhas que tivemos que fazer ao longo desse percurso; quantas pessoas participaram desse processo; quais foram às dificuldades encontradas; além dos pontos positivos que aconteceram nessa trajetória. Pretende-se ainda destacar quais as fontes usadas para validar nosso trabalho. A presente descrição nos possibilitara uma ampliação da visão, e uma melhor compreensão sobre as pessoas citadas no trabalho.

A metodologia da pesquisa

E com o intuito de responder a problemática dessa pesquisa, que é compreender como se dar a “Invisibilidade dos trabalhadores terceirizados que atuam como “Auxiliares de Serviços Gerais” no CAHL, passou-se a pensar quais metodologias nos daria subsídios para responder esse questionamento. Enfatizando que segundo Prodanov et.al (2013), metodologia é:

A Metodologia é compreendida como uma disciplina que consiste em estudar, compreender e avaliar os vários métodos disponíveis para a realização de uma pesquisa acadêmica. A Metodologia, em um nível aplicado, examina, descreve e avalia métodos e técnicas de pesquisa que possibilitam a coleta e o processamento de informações, visando ao encaminhamento e à resolução de problemas e/ou questões de investigação. (PRODANOV, et al. 2013, p. 14)

Nesse sentido, essa pesquisa é caracterizada como uma pesquisa qualitativa, pois consiste na compreensão dos problemas, por meio da perspectiva dos sujeitos pesquisados, levando em consideração a interpretação do mundo real, através das vivências de pessoas que nele habitam. Assim segundo Kauark. Pesquisa qualitativa é:

Pesquisa Qualitativa: considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números. A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa. Não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas. O ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave. É descritiva. Os pesquisadores tendem a

analisar seus dados indutivamente. O processo e seu significado são os focos principais de abordagem. (KAUARK, et.al, 2010, p.26)

Logo, o ato de averiguar se torna uma condição primordial para a concretização deste estudo de caso, considerando que a questão social, não deva estar separada da realidade em que se insere. Portanto Guerra (2009) defende que:

O assistente social lida com múltiplas expressões das relações sociais da vida cotidiana, o que permite dispôr de um acervo privilegiado de dados e informações sobre várias formas de manifestação das desigualdades e da exclusão social em sua vivência pelos sujeitos, de modo que ele é facultado conhecer a realidade de maneira direta: a partir da intervenção na realidade, das investigações que realiza, visando responder esta realidade (GUERRA, 2009, p.712).

Portanto, para a realização de uma pesquisa é essencial a utilização de um método, pois é através deste que o pesquisador obterá embasamento de quais conhecimentos científicos serão necessários para a realização da pesquisa e assim estabelece um rigoroso controle nas averiguações.

Nesse sentido esta pesquisa se enquadra na modalidade de estudo de caso, pois, a partir de um contexto amplo que se estabeleceu ao longo do tempo em relação ao trabalho; suas relações, a luta por direitos, a reforma trabalhista, trabalhou-se com o contexto da Invisibilidade da profissão dos auxiliares de serviços gerais do Centro de Artes Humanidades e Letras da UFRB na cidade de Cachoeira – Ba.

Para Ventura (2007), estudo de caso pode ser definido como:

De acordo com diferentes autores o estudo de caso tem origem na pesquisa médica e na pesquisa psicológica, com a análise de modo detalhado de um caso individual que explica a dinâmica e a patologia de uma doença dada. Com este procedimento se supõe que se pode adquirir conhecimento do fenômeno estudado a partir da exploração intensa de um único caso. Além das áreas médica e psicológica, tornou-se uma das principais modalidades de pesquisa qualitativa em ciências humanas. (VENTURA, 2007, p. 384)

Sendo assim, depois de estabelecido o objeto e o tipo de pesquisa a ser aplicada, examinou-se qual estratégia ou método de coleta de dados que nos viabilizaria, obter as informações necessárias para que os indivíduos da pesquisa respondessem nosso questionamento.

Os questionários foi o instrumento escolhido. A escolha se deu devido ao fato de considerar o questionário um importante instrumento na pesquisa científica. Assim sendo torna-se importante ressaltar que se entende por questionário o

mecanismo de coleta de dados que são preenchidos pelos informantes sem precisar da presença do pesquisador (BARROSO, 2012).

Assim, apesar de não existir um método padronizado para que se produza um questionário é inevitável respeitar algumas recomendações, na busca se alcançar uma maior credibilidade para pesquisa. Desse modo, para construção dos questionários em questão foi preciso certificar a lógica das questões, uma linguagem clara e acessível ao público ao qual estão sendo direcionadas as questões, não deixando de se atentar também para que as questões não ficassem ambíguas, entre outros cuidados.

A escolha do questionário se deu pelo pouco tempo disponível, além de que com o questionário tínhamos a possibilidade de coletar dados de um maior número de pessoas. Dessa maneira, caso fossem realizadas as entrevistas, possivelmente limitaria bastante o universo de pesquisa. Então a utilização do questionário se mostrou como o mais válido dos instrumentos nesse contexto, pois, nos possibilitou uma coleta de dados com uma quantidade significativa de pessoas.

Então, a construção dos questionários se deu da seguinte forma: primeiro foi decidido que havia a necessidade de em três questionários voltados cada um para um público específico: funcionários da limpeza (ASG); estudantes (DIS) e os professores (DOC) e técnicos administrativos (TEC). Em seguida como esses questionários seria montado, a fim de dispor melhor as questões, sendo, que estas foram distribuídas em questões fechadas e abertas. Pois, como dito anteriormente o questionário é misto, contendo perguntas fechadas e abertas; que foram divididos em dois blocos: o primeiro voltado para o perfil dos entrevistados como: nome, gênero, etc. e o segundo para as questões voltadas aos objetivos da pesquisa, sendo algumas abertas e outras fechadas. Além dos questionários também foram usadas fontes documentais a exemplo das referências bibliográficas (livros e sites).

Desse modo a referida pesquisa é considerada como um processo qualitativo de coletar dados. Esta colabora para o aprofundamento da construção do conhecimento e prática acadêmica. E é de grande relevância para se discutir a forma como se são observados os ASG e os motivos disto.

2 TRABALHO, CAPITALISMO E RELAÇÕES DE TRABALHO: uma relação intrínseca ao longo da história

O presente capítulo refere-se ao entendimento dado as questões sobre trabalho, capitalismo e relação de trabalho ao longo da história. Para possibilitar maior compreensão, referencia-se primeiro, a categoria trabalho; por fazer parte da construção do homem como ser social, além de ser através do trabalho que o mesmo transforma a natureza ao mesmo tempo em que se transforma. Ou seja, é a atividade que o homem realiza com o intuito de produzir sua própria subsistência.

Na sequência, abordam-se questões referentes ao capitalismo; que é um sistema sócio econômico, no qual predomina uma relação de dominação e exploração da classe trabalhadora, por se tornarem dependentes desse sistema, mesmo não sendo uma relação de servidão, a população proletária se vem carentes ou desprovidos dos meios de produção, o que os levam a venderem sua força de trabalho por um valor irrisório que no final das contas, não supre as suas necessidades básicas de subsistência.

E por último, trata-se das modificações das relações de trabalho frente às transformações no mundo do trabalho, que se fundamenta nos processos de produção e consumo de bens e serviços, a partir do momento que o trabalhador precisa se adequar as mudanças e transformações que acontecem diariamente nos campos de trabalho, uma vez que a classe trabalhadora depende da venda de sua força de trabalho para sua sobrevivência.

2.1 CONCEITUANDO A CATEGORIA TRABALHO

Segundo Engels (1999, p.4), o trabalho “É a condição fundamental de toda a vida humana, e em tão elevado grau que certo sentido, se pode dizer: foi o trabalho que criou o próprio homem”. Nesse seguimento, o fato da locomoção sobre os membros inferiores, o que os deixam em posição ereta (bípede), deixando as mãos livres, esse foi o primeiro passo para o desenvolvimento do homem. A mão evoluiu ao decorrer do tempo, Engels (1999) identifica esta como fruto do trabalho, e com sua evolução o homem se tornou capaz de produzir instrumentos que aprimorou suas condições de vida:

Deste modo, a mão não é apenas o órgão de trabalho, é também o produto do trabalho. Só pelo trabalho, pela sua adaptação a operações sempre novas, pela transmissão hereditária do desenvolvimento particular, assim adquirido, dos músculos, dos tendões e, em intervalos mais longos, dos próprios ossos, pela aplicação constante desse aperfeiçoamento hereditário a novas e cada vez mais com poucas operações, foi possível a mão Humana alcançar esse elevado grau de perfeição que lhe permitiu fazer surgir o milagre dos quadros de Rafael, das estátuas de Thorwaldsen, da música de Paganini. (ENGELS, 1999, p. 7-8)

Engels (1999) reafirma que à medida que o homem trabalhava, ele era construído por seu próprio trabalho, enquanto os outros animais permaneceram na sujeição (submissão) do que lhe é ofertado pela natureza. Com o desenvolvimento do homem foi tomando consciência de suas necessidades, e cada vez mais diminuindo sua dependência da natureza para existir; e através do seu trabalho passou a modifica-la, e a partir dessa mudança a natureza passou a lhe dar mais do que ele necessitava.

Sendo assim, o desenvolvimento do cérebro e dos sentidos a seu serviço, a crescente clareza de consciência, a capacidade de abstração e de discernimento cada vez maiores, reagiu por sua vez sobre o trabalho e a palavra, estimulado mais e mais o seu desenvolvimento (...) (ENGELS, 1999, p.12-13)

Para Engels (1999) o ser humano por meio de seu trabalho descobre novos conhecimentos, passando a produzir seus instrumentos de trabalho: o primeiro foi a pedra lascada, passando a se compor socialmente como grupo para facilitar o trabalho. Segundo Engels (1999), o trabalho apenas não influencia na geração de riquezas, mais criação do próprio homem, afinal foi ele que originou as transformações ocorridas ao longo do tempo.

Sendo que para Marx (apud BARROCO, 2008), o trabalho é visto como a atividade em que o homem utiliza sua força com o objetivo de gerar recursos para sua subsistência, e por ser uma característica própria do trabalho é que Marx (apud BARROCO, 2008) considerou a força de trabalho como um bem inalienável do indivíduo. Segundo essa concepção o bem primordial do ser humano é o trabalho, e aliená-lo, seria o mesmo que retira seus direitos, transferindo os frutos de seu trabalho para outra pessoa, podendo ser comparada com a retirada do direito à vida.

O trabalho é o fundamento ontológico-social do ser social, por tanto é o trabalho que diferencia o homem dos demais seres da natureza. (MARX apud

BARROCO, 2008, p.26). Os autores concordam que o homem surge do seu próprio trabalho.

Para Barroco (2008), (...) As mediações, capacidades essenciais postas em movimentos através de sua atividade vital, não são dadas a ele: são conquistadas no processo histórico de sua autoconstrução pelo trabalho. São elas: a sociabilidade, a consciência, a universalidade e a liberdade.

Entre as muitas coisas que diferenciam o homem e o animal estão a sua capacidade teleológica para produção de sua subsistência, sendo essas atividades exercidas de forma consciente e proposital, enquanto o animal por mais treinado e esperto que seja age por instinto, o chamado “instinto animal”, ou seja, o animal já nasce com esse diferencial, ele não aprende ao longo da vida, é algo que faz parte de sua natureza animal. Já o homem se apresenta como ser social capaz de produzir através da compreensão de que sua atividade vai lhe trazer algum benefício. O homem pode realizar seu trabalho de duas maneiras: intelectual ou corporal (laboral)

Através desses processos que o homem, cria autonomia para delinear seu destino, passando a se autoconstruir através do desenvolvimento do conhecimento e da consciência que faz com que exista a práxis da evolução (transformação) humana; no qual o homem constrói materialmente não apenas a sociedade, mais a si mesmo como indivíduos racionais capazes de transformar a natureza através de seu autoconhecimento.

Sendo assim, trabalho pode ser considerado toda atividade humana que resulte na transformação da natureza em bens ou serviços como; as atividades realizadas pelos operários de uma indústria quanto a do arquiteto que cria e planeja uma construção. As atividades dos artistas circenses que atuam nos circos, dos atores que interpretam personagens nos teatros, e até mesmo aqueles que compõem músicas, também é uma forma de trabalho. O que os diferencia é quanto ao modo de produção para chegar a um resultado final, se é usado o intelecto ou o modo braçal. Para que um trabalho seja finalizado, compreende-se que há um gasto de energia humana envolvido no processo de transformação da natureza. Como Marx (1985) exemplifica citando as aranhas que realiza atividades semelhantes a dos tecelões e as abelhas que parece superar os arquitetos.

Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha envergonha mais de um arquiteto humano com a construção dos favos de

suas colmeias. Mas o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera. No fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador e, portanto, idealmente. (MARX, 1985, p.149-150)

O que certamente distingue os homens que atuam nessas profissões dos insetos aqui citados, é que o homem planeja o resultado em sua mente antes mesmo de colocá-lo em prática; sendo assim, o homem não transforma apenas o material ao qual ele opera, o homem passa a imprimir ao material o projeto que tinha em sua mente, instituindo a lei que determina como o modo de produção opera, subordinando suas vontades, não é suficiente seguir suas intuições, é necessário que o homem seja racional, para que possa se reconhecer no final do processo.

Na maioria das atividades laborais é necessário o uso combinado do manual e o intelectual, sendo que a proporção pode variar entre os processos de produção. E na maioria das vezes o trabalhador braçal utiliza de sua força física para finalizar as funções a eles atribuídas. Dessa maneira, o trabalho pode ser identificado como componente central na construção da figura humana, expressando-se como componente imprescindível para se conquistar algo, até mesmo às necessidades pessoais, em razão do modo como o trabalho é reconhecido.

O trabalho pode ser visto como condição ontológica pelo qual se adequam o mundo natural e o ser humano, sendo que o último tem o poder de modificar o primeiro, podendo ser visto como uma ação libertadora do ser humano. Assim sendo o ser humano tem o poder de se autoconstruir por meio do trabalho.

Enquanto ser biológico, o ser humano é um produto da evolução natural. Com sua auto-realização, que, naturalmente, também nele mesmo pode significar um retrocesso dos limites naturais, mas nunca o desaparecimento, a plena superação desses limites, o ser humano ingressa num novo ser e por ele mesmo fundado: o ser social (LUKÁCS, 2004, p. 102)

Por intermédio do trabalho o homem materialmente constrói a sociedade e ao mesmo tempo constrói-se como indivíduo apenas o ser humano tem essa capacidade de projetar em sua mente, ação e resultado antes mesmo de sua execução prática, ou seja, há uma antecipação do resultado em sua consciência, essa ação é denominada de objetivação. É por intermédio desse processo de transformação do trabalho que surge a viabilização de novas possibilidades. Desse modo torna-se contundente o princípio da liberdade, no qual as possibilidades que se materializam possuem-se de valores concretos.

[...] Apenas a objetivação real do ser para nós faz com que possam realmente nascer valores. E o fato de que os valores, nos níveis mais altos da sociedade, assumam formas mais espirituais, esse fato não elimina o significado básico dessa gênese ontológica (LUKÁCS apud BARROCO, 2008, p. 27).

Esse processo de objetivação ocasiona na transformação de uma realidade que faz suceder um novo acontecimento. Assim como os demais autores aqui citados, Iamamoto (2012, p.40) concorda que: “apenas o ser humano tem a capacidade de dar respostas prático-consciente aos seus conhecimentos, através de suas atividades laborais, ou seja, o homem se torna produto de atividade humana de gerações procedentes: de objetivação de suas experiências, faculdades e necessidades.” Apropriando-se do trabalho para satisfazer suas necessidades. Apenas o ser humano está apto a idealizar previamente em sua cabeça o resultado a ser alcançado antes mesmo da realização concreta do trabalho. Assim sendo, o homem através da sua capacidade racional constrói a si, para si mesmo, ocasionando na origem de novos objetos capazes de exercer funcionalidade social, e assim possibilitou-se o surgimento do valor de uso desses objetos.

Marx assim como Engels (1999), estabeleceu que o homem é o único ser vivo que consegue modificar a natureza em benefício próprio utilizando o trabalho como a ferramenta de transformação. Por intermédio do trabalho laboral que o homem inicialmente conseguiu suprir suas necessidades de sobrevivência. Originado do fundamento de que o trabalho é o mecanismo de subsistência, ele não poderia ser cedido ou vendido, portanto os autores consideram uma alienação a venda da força de trabalho, para ele é como se o trabalhador vendesse a sua própria vida.

Para Marx (1997, p. 32), o trabalho manual perdeu seu caráter de autonomia a partir da divisão do trabalho e da extensão das máquinas, essa mão de obra deixou de ser atrativos para o dono da produção. Restando-lhes apenas aprender a manusear essas máquinas, ou seja, o homem tornou-se um mero acessório nos processos de produção; ao reduzir os custos com o proletariado, conseqüentemente diminui-se as os meios de subsistência do trabalhador.

Vale destacar, que a questão da venda de trabalho tem relação direta com a análise que está sendo realizada nesse trabalho, pois existem “forma e formas” disto ser feito. No período anterior ao capitalismo, as pessoas se apropriavam da força de trabalho das outras, o que era denominado de escravidão. Mais que isso, as

peças se apropriavam das vidas das outras. “[...] como o escravo, tinha de trabalhar para outro homem — seu senhor. (HUBERMAN, 2008).”

Essa relação determinava como estas pessoas (escravos) eram percebidas ou ignoradas. Foi criado um estereótipo e um lugar para essas pessoas. Pessoas Negras! E a tese defendida aqui é que essa relação, também, influencia como os ASG são vistos hoje.

A partir da venda de sua força de trabalho, o homem passou a receber um valor que é chamado de salário ou trabalho assalariado. Com o início da Revolução Industrial houve várias mudanças nas relações sociais e de trabalho; o homem que até então vivia do que era produzido na terra. Com êxodo rural grande parcela da população que habitavam nas zonas rurais migrarão para os centros urbanos, na busca de melhores condições de vida, o que veio a ocasionar no excesso da população urbana, e como consequência desse descontrole habitacional, começou a faltar a alimentos que suprissem as necessidades de todos. Por tanto, o que restou a esse novo homem urbano foi vender sua mão de obra, já que não tinha mais a terra onde produzir.

Essa “nova” classe de trabalhadores assalariados, que até então exerciam atividades laborais na terra, passaram a ter uma nova relação com o trabalho, onde recebiam um valor irrisório que mal dava para sua subsistência, ou seja, não eram beneficiados com aquilo que produziam (era como se eles plantassem mais não tivessem o direito a colheita), por consequência instaurou sucessíveis problemas sociais. Entre o final do séc. XIX e grande parte do sec. XX houve a legitimação de alguns direitos trabalhistas e sociais. A Carta Magna da Suíça (1884) foi a primeira constituição a ser sancionada mencionando direitos trabalhistas; a Constituição do México (1917) também menciona direitos trabalhistas que possibilitasse dignidade e segurança aos desempregados.

Por consequência de grande parte de a força braçal ter sido substituída por maquinários, na incansável busca de reduzir os custos de produção e aumentar os lucros, ainda hoje o setor trabalhista continua enfrentando uma dura crise, pois o número de vagas de trabalho é inferior a oferta de mão de obra, sendo a automatização da produção industrial a grande responsável por esse declínio das vagas de trabalho nos polos produtivos (empregatício), em vista disso os trabalhadores se submetem a receber cada vez menos por sua mão de obra,

principalmente aqueles que buscam um espaço no mercado de trabalho sem possuir o mínimo de qualificação.

Os trabalhadores que realizavam o processo de manufatura tinham uma longa jornada diária, com horário para começa e para terminar as atividades, sendo supervisionado por um gerente ou até mesmo o próprio patrão. No entanto até hoje, é utilizado o sentido da mais valia ou exploração do trabalho, pois ainda que o trabalho não tenha sido utilizado na produção material, seu valor continua associado. Exemplo o trabalho de um professor que aprendeu a ensinar, detém um valor associado a pratica de administra as aulas.

É primordial evidenciar que a realidade dos dias atuais em muito se difere da evidenciada por Marx (1987) durante a Revolução Industrial. Período marcado pela inserção dos maquinários nas fabricas, substituindo parte do trabalho laboral executado pelo homem; esse fenômeno deu-se entre os séculos XIII e XIX. Os trabalhadores passaram a realizar atividades de produção manufatureira (processo de produção, realizado em grande quantidade, em série e de forma padronizada), podendo ser utilizada de forma manual ou com auxílio de maquinas.

Para que se compreenda as divergências enfrentadas na atual conjuntura das relações com o trabalho, faz-se necessário a construção de um contexto histórico-social. Sendo que um dos principais problemas da sociedade moderna continua sendo o contingente de mão de obra ofertado, para um número reduzido de vagas de trabalho, o que torna o desemprego o grande vilão dessa relação; sabendo-se que o homem e o trabalho são partes de um todo, onde um não existe sem o outro, quando lhe é retirado à garantia do trabalho, praticamente, lhe é tirando o direito de existir socialmente. Assim sendo, a miséria, a violência, a falta de acesso a saúde, educação, lazer e a exclusão social estão associadas à falta de oportunidades no mercado de trabalho. Viabilizando na transformação do homem em uma mercadoria, gerando assim uma inversão de valores, pois o que deveria ser considerado como relação social entre produtores, transformou-se em uma relação social dos produtos originado da venda de sua força de trabalho. Desse modo Marx (1985), destacou que:

O misterioso da forma mercadoria consiste, portanto, simplesmente no fato de que ela reflete aos homens as características sociais do seu próprio trabalho como características objetivas dos próprios produtos de trabalho, como propriedades naturais dessas coisas e, por isso, também reflete a

relação social dos produtores com o trabalho total como uma relação social existente fora deles, entre objetos. (MARX, 1985, p.71)

Diante de tudo que foi abordado, pode-se inferir que essa relação, é caracterizada como o fetichismo da mercadoria¹, onde o valor dos objetos produzidos pelo homem é mais significativo que o valor propriamente dito de quem os produz. Partindo desse pressuposto, no próximo tópico trata-se mais detalhadamente, sobre o capitalismo e suas relações.

2.2 CAPITALISMO E SUA DINAMICA SOCIAL

Na busca incansável de transformar o meio em que vive, o homem através do trabalho objetiva a natureza; tornado assim inviável falar de trabalho sem relacionar o homem e a natureza, visto que é a partir dessa relação que o homem transforma a natureza em produtos, possibilitando a própria transformação.

O capitalismo é um sistema econômico oriundo do final da Idade Média, tendo como principais características: a busca incansável pela acumulação de riquezas, a livre concorrência, a lei da procura e oferta, com a consolidação do capitalismo no sec. XV tornou-se incontestável a existência de dois grupos sociais: a burguesia (detentora do capital) e o proletariado (força de trabalho), diante essa concepção, é possível afirmar que o trabalhador transformou-se em mercadoria, e na construção dessa relação de domínio e exploração, os operários foram obrigando-os a ceder às determinações da classe dominante.

Portanto, o Capitalismo pode ser caracterizado como modo de produção ou a maneira como o homem produz, se mantém, presta serviços e como a sociedade está inserida no processo de produção. Sendo que o principal modo de produção que antecedeu o pré-capitalismo, foi o feudalismo caracterizado pela ruralização do indivíduo, agricultura de subsistência, pouca demanda de comercio. Porém o feudalismo entrou em um processo de declínio, e o modo de produção capitalista (comercio de mercadorias), passou a ganhar espaço. O que tornou possível, que esse sistema perpassasse ao longo do tempo por várias transformações, até chegar aos dias atuais;

As principais transformações foram:

Quadro 1 – Fases do capitalismo

Pré-capitalismo ou capitalismo comercial	Capitalismo industrial	Capitalismo monopolista	Capitalismo financeiro
Estendeu-se entre os séc. XVI ao XVIII, a geração e acúmulo das riquezas aconteceu através do comércio de especiarias e matérias primas, trazidas de outros continentes pelas Grandes Navegações e Expansões Marítimas Europeias;	Veio com o surgimento das máquinas a vaporou revolução industrial que aumentou a capacidade de produção, e como consequência veio o acúmulo de riqueza proveniente do comércio desses produtos industrializados pelas fábricas europeias onde a multiplicação dos lucros era cada vez maior.	Foi implementado no final do século XIX e início do século XX com a nova fase do capitalismo. No momento que as empresas passaram a ser divididas em ações e iniciou o processo de união do capital industrial e o capital bancário. A partir daí as atividades produtivas passaram a ser financiadas. Além disso, os bancos começaram a atuar no desenvolvimento econômico.	Início após a Segunda Guerra Mundial na década 1945 do sec. XX estendendo-se até os dias atuais, havendo uma aceleração da economia capitalista fazendo com que surgissem vários empreendimentos; bancos, casas comerciais, corretoras de valores e indústrias, fazendo com que esse capital ficasse centralizado nas mãos de um pequeno grupo.

Fonte: elaboração própria da autora com base em: PENA, Rodolfo F. Alves. "Fases do capitalismo"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/fases-do-capitalismo.htm>. Acesso em 03 de outubro de 2019.

O sistema ou modo de produção capitalista é alicerçado na propriedade privada dos meios de produção, no qual seu principal objetivo é o acúmulo de capital; onde aqueles que não possuem meios de produção (recursos), não veem outra possibilidade de se manterem como parte da sociedade que não seja a venda de sua força de trabalho.

Com a introdução dos avanços tecnológicos no meio de produção, muitos trabalhadores viram suas funções trabalhistas sendo substituídos por maquinários, e, como consequência eles perderam o poder de compra; a partir do momento que se produzia muito e consumia-se pouco, deu-se origem a uma crise do capital.

O capitalismo teve sua consolidação com a Revolução Industrial em meados do sec. XVIII período marcado pelo grande desenvolvimento das tecnologias usado

nas fabricas. A economia mundial passou por um processo de transformação, ocasionado pelo aceleramento dos processos de produção das mercadorias, a principal mudança ocorrida durante esse período foi a substituição do trabalho manual pela utilização das maquinas. Dessa maneira os donos das fabricas passaram a explorar de forma excessiva os recursos da natureza, conseqüentemente a capacidade de produção, os impactos da Revolução Industrial não atingiram apenas as indústrias, também impactou nas relações de trabalho, originando uma reação dos trabalhadores, que eram cada vez mais explorados no âmbito industrial.

A pobreza já existia antes mesmo de existir o capitalismo, perpassando a sociedade colonial marcando o quadro das primeiras expressões de desigualdade, no qual os pobres constituíam uma camada social de desclassificados amparados pela caridade da igreja católica. Após o período colonial, com a transição do feudalismo o processo de expropriação das terras camponesas dá início à consolidação do capitalismo. Sendo assim Marx caracteriza esse processo como:

Este processo é o processo de separação entre o trabalhador e a propriedade das condições de realização de seu trabalho, processo que, por um lado, transforma em capital os meios sociais de subsistência e de produção e, por outro lado, converte os produtos diretos em trabalhadores assalariados. (MARX, 2006, p. 962)

Com o desenvolvimento do capitalismo, o trabalho passou a fazer parte da personalidade das pessoas o que acontece até os dias atuais, proporcionando a obtenção de bens e conseqüentemente a uma mudança no habito pessoal de cada trabalhador, que passa a se escravizar numa busca de conquistar bens matérias. Marx (1994) nomeia esse fenômeno de fetichismo (a mercadoria passa a determinar a posição social de cada indivíduo, obtendo tamanho valor e importância passando a coisificar o trabalho humano). Acompanhando ao processo de aumento na capacidade de geração e acumulação de riquezas, o capitalismo vem como à composição da força de trabalho formada pelos ex-camponeses que são forçados a desenvolver um trabalho alienado vendendo sua força de trabalho.

Marx (1994, p. 81), afirma que:

A mercadoria é misteriosa simplesmente por encobrir as características sociais do próprio trabalho dos homens, apresentando-as como características materiais e propriedades sociais inerentes aos produtos do trabalho; por ocultar, portanto, a relação social entre os trabalhos individuais dos produtores e o trabalho social total, ao refleti-la como relação social existente, à margem deles, entre os produtos do seu próprio trabalho.

Nessa situação a mercadoria aparenta ganhar vida própria, dentro do sistema capitalista deixa de existir um vínculo/relação entre o produto e seu produtor. Diante desse processo, surgem os problemas sociais decorrentes de uma nova ordem societária, ligados ao pauperismo crescente na transição do feudalismo ao capitalismo. Fazendo com que aumentasse ainda mais as relações de desigualdades que é estabelecida e reproduzida com base na propriedade, aonde os donos das terras não as produzem, enquanto os trabalhadores cultivam as terras que não possuem, gerando mais lucratividade aos proprietários das terras.

O trabalho, é visto como uma função vital do homem, se tornou uma habilidade inalienável, ou seja, cérebro e músculos compartilham do mesmo corpo e mesmo que em algumas funções um seja mais exigido que o outro, ambos necessitam um do outro. Sendo assim, o trabalhador se mantém dono de sua capacidade de produzir, mesmo que os lucros adquiridos sejam dos capitalistas. Então, compreende-se que nessa relação, o trabalhador vende sua força de trabalho por determinado tempo, onde por intermédio de sua força de trabalho ele passa a produzir lucros para aquele que detém do capital.

Como uma implicação da exploração da mão de obra se deu a mais valia que é a diferença entre o valor produzido pelo trabalho e o salário pago a esse trabalhador, gerando a exploração do sistema capitalista, um dos fatores dessa exploração é a grande demanda de mão de obra e a pouca oferta de trabalho fazendo com que a acumulação do capital se fomente com mais intensidade, a partir do momento que o trabalhador se aceita essas condições de exploração como forma de subsistência.. Diante dessa perspectiva, entende-se que enquanto o trabalhador não se reconhecer como classe trabalhadora sempre estará submisso ao capitalista. Para Marx (1985) o trabalhador torna-se massa de manobra nas mãos do capital.

O capitalismo tornou-se o principal incentivador do desenvolvimento industrial e tecnológico, permitido que o trabalhador perdesse seu espaço de atuação para as máquinas, que ofereciam uma maior margem de lucros aos donos do capital. Com uma característica que se evidencia dos demais sistemas político-econômicos, o capitalismo é um sistema hegemônico mundialmente, utilizando sempre das mesmas características, tais como:

A primeira característica é a Livre Concorrência. Esta é a competitividade que determina os preços das mercadorias, tendo o lucro como principal objetivo. Desse modo, esta pode ser caracterizada antes de qualquer coisa como: um dos princípios

capitalista onde as pessoas comercializam suas mercadorias, sendo que o valor é dado de acordo a oferta e procura dos produtos (quanto maior for a procura mais caro se torna o produto); lembrando que pelos princípios da livre concorrência, qualquer pessoa pode atuar na comercialização de mercadorias, o que tende a favorecer os consumidores, na busca de conquistar a clientela, os comerciantes buscam oferecer preços mais menores que os da concorrência.

Em segundo lugar, tem-se a Propriedade Privada, é o sistema de produção restrito a propriedade individual, além de ser um grupo composto por uma minoria da população detentores dos meios de produção (terra, maquinas e capital econômico); o que fortalece ainda mais a divisão das classes em: capitalista e proletário. E a terceira característica é a Economia de Mercado, onde seu principal indicador é a oferta e a procura, responsável pelos ajuste/reajustes dos preços, e a manutenção dos estoques das mercadorias, fazendo com que os comerciantes tenham interesse em negociar com produtos em alta, que rendem a eles uma maior lucratividade. Sendo que o Estado apenas intervém na implantação de medidas que garantam estabilidade econômica.

A divisão de classes é a característica que gera mais divergências; por de um lado estar os capitalistas, grupo social composto por uma minoria de pessoas; possuidores do capital e dos meios de produção, e do outro lado o proletariado, que mesmo sendo um grupo majoritário, veem-se obrigados a vender sua força de trabalho em troca de um salario que possa manter sua subsistência mesmo que de forma precária. Portanto, a mais valia surgiu dessa relação de exploração da classe trabalhadora, na qual o capitalista na maioria das vezes disponibiliza de um valor irrisório como remuneração, inviabilizando que a maiorias dos trabalhadores supram com suas necessidades básicas como: alimentação, saúde, educação e lazer. Essa relação de trabalho manifesta uma exploração econômica e uma situação em que o homem não se vê no que ele mesmo produz, ate mesmo por serem atividades mecanizadas e repetitivas, o que tende a não lhe oferecer uma realização profissional no que se refere a essência do homem, que poderia ser denominado como o ilusório o trabalho completar.

Para chegar ao que se denomina de capitalismo contemporâneo, o sistema capitalista, passou por diversos processos que ao longo do tempo modificaram seus modos de produção, expansão e reprodução. Desses irei destacar três.

O primeiro é o capitalismo comercial, oriundo do sec. XV, esse sistema econômico era direcionado para as trocas comerciais; no entanto com as mudanças e avanços tecnológicos o processo artesanal por ser muito lento, foi substituído pelo processo de manufatura, aumentando assim a produção de mercadorias, passou a ser executada em serie e em grande quantidade; mediante a introdução da divisão do trabalho onde cada operário ficava responsável por produzir uma parte da mercadoria, reduzindo o tempo e os custos, aumentando ainda mais a lucratividade dos donos da produção. O mercantilismo era o sistema econômico vigente naquela época, e tinha como característica primordial o acúmulo de matérias primas, metais preciosos, terrenos, e para manter sua balança comercial em níveis que os favorecesse, buscavam sempre exporta mais do que importar.

Enquanto o Capitalismo Industrial surgiu a partir da Revolução Industrial no sec. XVII as fabricas passaram a produzir de forma maquina faturada e assim iniciou-se o processo de industrialização, fortalecendo cada vez mais o sistema capitalista, promovendo um o grande impacto na maneira de produzir. E assim a mão de obra deixou de exercer o papel fundamental que era o de produzir; com a divisão no setor produtivo nesse período, os operários precisaram buscar por capacitação, já que a produção estava sendo dividida por etapas e cada operário realizavam atividades individuais, ou seja, cada funcionário teve que se capacita na área em que atuava.

Nesse mesmo período começaram a surgir os movimentos sociais que reivindicavam melhores condições para o trabalhador que chegavam há trabalhar 16 horas por dia em condições precárias, esses movimentos deram origem aos sindicatos trabalhistas.

Entre o final do sec. XIX e inicio do sec. XX, surgiu o Capitalismo Financeiro, os países considerados desenvolvidos iniciou um processo econômico chamado de financeirização do capital, onde a centralização da economia deixou as indústrias, adequando-se ao poder financeiro das empresas. Esse processo de fusão ocorreu a partir da divisão das empresas em ações, que eram comercializadas como se fossem mercadorias, nas bolsas de valores.

Com a venda dessas ações nas bolsas de valores do mundo, as grandes empresas foram adquirindo as ações de empresas menores e se transformando nas multinacionais, transnacionais e procuram se instalar em países subdesenvolvidos na busca do fácil acesso a matéria prima e mão de obra baratar, aumentando ainda mais o seu capital. Outro fenômeno do capitalismo financeiro é que a maioria dos

movimentos de compra e vendas não é mais realizada com cédulas de papel, mais com o chamado capital digital (cartão de crédito).

Embora o modo ou sistema capitalista beneficie apenas um grupo majoritariamente pequeno da sociedade, ainda sim pode ser considerado flexível; pois apesar de manter sua base nas propriedades privadas dos meios de produção na divisão das classes e na inevitável acumulação de bens e capital, ele tende a se transformar com o tempo e suas necessidades.

2.3 RELAÇÕES DE TRABALHO E IMPLICAÇÕES DAS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO

Partindo do pressuposto de que o trabalho é parte fundamental da existência humana, ao longo do tempo as atividades laborais deixaram de ser individuais, passando a serem realizadas de forma coletiva, possibilitando a relação entre todos que fazem parte dos processos de produção, especificando uma relação do homem com o meio em que viviam, e também criando uma relação entre o sujeito e o objeto. Desse modo Barroco (2001, p.19) afirma que:

[...] o ser social passa a construir mediações – cada vez mais articuladas, ampliando seu domínio sobre a natureza e sobre si mesmo. Desse modo, sem deixar de se relacionar com a natureza pois precisa dela para se manter vivo –, vai moldando sua natureza social.

Esse fenômeno ou ação ao longo do tempo foi caracterizado como relações de trabalho. Contudo até chegar a essa definição, houve um longo percurso na construção dessa relação entre a mão de obra e o capital. Esse processo trouxe consequências como o não reconhecimento do próprio trabalhador, suas relações sociais se converteram em uma relação de coisas, controladas pelo capital.

O que Barroco (2001, p. 34) define como coisificação das relações.

A coisificação das relações sociais e a transformação da riqueza humana, ou seja, do produto material e espiritual da práxis, em objetos estranhos e dotados de uma vida própria, que aparecem aos homens como um “poder” que os domina. Propiciam que os valores tomem a forma de coisas que valem independentemente da atividade humana.

Foram muitas as transformações oriundas da Revolução Industrial, como as mudanças na maneira de produzir e principalmente no estilo de vida dos trabalhadores que até então exerciam funções manuais. A partir desse fenômeno

industrial que se tornou um marco histórico para a sociedade, passando a modificar (transformar) as relações sociais, de trabalho e sobre tudo no sistema de produção, concebendo novos usos aos recursos naturais, iniciando um novo padrão de consumo. Houve muitas consequências, sendo elas decorrentes do processo evolutivo das tecnologias, como o uso do carvão com que ao ser queimado produzia vapor capaz de mover as máquinas locomotivas e os trens com seus vagões; a descoberta da eletricidade e do petróleo. É através do modelo produtivo que se operacionalizou o trabalho dentro das fábricas, essa nova forma de produzir foi caracterizado por três modelos, sendo eles: o Taylorismo, o Fordismo e o Toyotismo:

O Taylorismo surgiu no sec. XIX, com a evolução dos modos de produção, consequência da descoberta da eletricidade e do petróleo, que fizeram com que aumentassem a concorrência das fábricas na tentativa de produzir cada vez mais, e mais rápido, resultando no aumento das margens de lucro.

A base do Taylorismo é a divisão da mão de obra dentro das fábricas, até então todos os operários tinha que saber exaltar todas as etapas da fabricação de um produto, exemplo: Em uma fábrica calçadista, um mesmo operário que desenhava o molde, cortava o material, costurava, colocava o solado e o cadarço colava em fim ele realizava todas as etapas da fabricação de um calçado. Com a introdução das ideias do estudioso Frederick Taylor (Taylorismo) cada trabalhador é responsável por uma etapa da produção; exemplo: um desenha o molde, outro corta, outro costura e conseqüentemente o alçado vai sendo montado.

A partir dessa divisão o trabalhador pode aperfeiçoar seu conhecimento em uma determinada área da produção, barateando os custos e aumentando a produção, no entanto o ponto negativo dessa divisão e aperfeiçoamento é a falta dos demais conhecimentos (alienação), onde o trabalhador vai conhecer apenas a parte a qual ele é especializado, não vindo a conhecer as demais etapas desse processo de produção ao qual ele faz parte. Desta forma, somente o gerente da fábrica conheceu a todas as etapas do processo de construção de um objeto, cabendo a ele a responsabilidade de fiscalizar se os funcionários estão realizando de forma eficiente a sua função, ampliando cada vez mais os lucros do patrão. No entanto a primeira vez que o taylorismo foi colocado de fato em pratica, foi em meados do sec. XIX, com algumas mudanças realizadas por Henry Ford, criador da Ford.

O dono da fábrica de automóveis, utilizou as ideias de Taylor com algumas modificações em sua fábrica de forma pratica, dando início ao fordismo; Henry Ford

instalou uma esteira rolante, onde os funcionários não precisavam mais se deslocar para realizar sua atividade, ocorrendo assim à fixação do trabalhador, enquanto os produtos a serem montados iam passando na frente do operário pela esteira rolante, aumentando a produção, fazendo com que o preço caísse, tornando possível o consumo desses produtos, pelos trabalhadores que os construíam, desse modo o Fordismo se tornou um sistema de produção e consumo. O Fordismo se caracterizou pelo grande volume na produção e estoque no pátio da fábrica pronto para venda, além da padronização dos carros. O fordismo foi uma adaptação do taylorismo na prática.

Já o Toyotismo teve seu início após a Segunda Guerra Mundial (1939 - 1945), criado pelo engenheiro da Toyota, Taiichi Ohno, depois de uma visita à fábrica da Ford, o engenheiro percebeu que o modelo de produção utilizado pela Ford não poderia ser aplicado pela fábrica japonesa Toyota. O Japão estava no período pós guerra, onde havia perdido várias colônias na Coreia e na China, o que fez diminuir seu mercado consumidor. O que tornava insustentável, produzir muito, e estocar se não havia mercado que consumidor para tal produção.

Nesse caso o engenheiro Taiichi Ohno, decidiu abolir com os estoques de mercadorias e produzir apenas o que o mercado desejava a chamada produção em consonância, evitando assim gastos desnecessários como compra de matéria prima e estoques, barateando assim os custos da produção. Isso possível a partir do uso da pesquisa de mercado, onde é identificado se o mercado consumidor poderá ou não absorver mais produtos. E assim os toyotistas finalizaram com a prática de estocagem dos carros produzidos. O fator negativo dos avanços que surgiram no Toyotismo foi o da produção ser realizada por robôs, trazendo sérias consequências ao mercado de trabalho, obrigando os operários a se aperfeiçoarem cada vez mais nas áreas de administração e engenharia, pois as funções mais simples eram executadas por máquinas, fazendo-se mais que necessário à qualificação da mão de obra.

Pode-se dizer que uma das causas do aumento do desemprego, foi o grande número migração de grande parte da população que viviam e produziam no campo, para os centros urbanos o chamado êxodo rural em busca de melhores possibilidades de sobrevivência, também contribuiu para aumentar o número de desempregados, já que estava havendo a propagação das máquinas, instrumentos esses que podiam realizar a atividade de vários trabalhadores.

Enfatizando o que foi abordado até o momento, trata-se a seguir um quadro comparativo, destacando as características de cada modelo de produção.

Quadro 2 - Quadro ilustrativo sobre os três modelos de produção

Formas de organização do trabalho	Taylorismo	Fordismo	Toyotismo
Produção	Em massa, de bens homogêneos. (Idênticos)	Em massa, de bens homogêneos. (Idênticos)	Produção diversificada, pequenos lotes.
Ritmo de trabalho	Baseado no rendimento individual.	Baseado no ritmo das máquinas e da esteira.	Baseada na demanda dos clientes trabalha em grupo.
Economia	De escala.	De escala	De escopo
Estoque	Manutenção de grandes estoques.	Manutenção de grandes estoques.	Não fazem estoque
Objetivo de produção	Voltada para recursos.	Voltada para recursos.	Voltada para demanda
Controle de qualidade	São feitos no final da linha de montagem.	São feitos no final da linha de montagem.	São feitos ao longo do processo
Tarefa	O trabalhador realiza uma única tarefa.	O trabalhador realiza uma única tarefa.	O trabalhador realiza múltiplas tarefas
Autonomia de trabalho	Alta subordinação aos gerentes.	Subordinação levemente atenuada.	Exercida de forma estrutural
Espaço de trabalho	Divisão espacial.	Divisão espacial.	Divisão espacial.
Ideias	Estado de bem-estar social.	Estado de bem-estar social.	Estado Neoliberal
Demandas	Coletivas.	Coletivas	Individuais
Poder	Estado e sindicatos detém o poder.	Estado e sindicatos detém o poder.	Poder financeiro e individual.

Fonte: Gráfico retirado de: www.diferenca.com/taylorismo-fordismo-e-toyotismo/. Acessado em 21/09/2019

Considerado o precursor da existência humana, o trabalho pode ser apontado como a ferramenta que extrai da natureza a manutenção da vida. Sendo assim, a ação que o homem exerce sobre a natureza se torna parte determinante da práxis humana, dessa forma o uso das habilidades humanas em seu cotidiano é uma divisão da práxis. Com o decorrer do tempo originou-se às relações de trabalho, na qual o homem percebeu a necessidade de uma distribuição das tarefas, visto que as atividades realizadas de formas individuais demandavam muito tempo para serem realizadas; Desta forma o trabalho laboral deixou de ser realizado individualmente passando a ser realizado coletivamente.

Dentro de uma sociedade extremamente capitalista as relações de trabalho são sistematizadas pelo financeiro, onde a única mercadoria do trabalhador é a sua força de trabalho, e para suprir suas necessidades ele se vê obrigado a vendê-la. Surgindo uma nova relação, onde o homem que estava habituado ao labor, a partir desse momento sente-se desligado do resultado de sua produção.

De acordo com a teoria marxista, a sociedade pode ser dividida em duas principais classes sociais: os burgueses donos dos meios de produção (que não produzem) e os trabalhadores (proletariado que produzem o que não possuem).

Ao se investigar como se dar a construção do ser social (homem/trabalho), já que é inviável a separação de ambos, nota-se que a percepção em relação a utilização e as transformações dos meios de produção são muito importantes, pois trata-se de uma questão que transforma as atividades humanas, o modo de produção, em um processo de construção que modifica os espaços geográficos. Atualmente as relações de trabalho são intermediadas mediante a um contrato que estabelecem os direitos e as obrigações de ambas as partes. Por exemplo, Ao ser demitido sem justa causa, o trabalho deve ser comunicado (aviso prévio), o aviso prévio tem por finalidade garantir ao empregado a possibilidade de obter novo emprego.

A criação dessas normas é fundamental para as relações trabalhadores/patrão, estabelecendo um bom funcionamento do mercado de trabalho. Esses regimentos devem conter informações flexíveis e de fácil compreensão, suscetível a consenso entre as partes, e que principalmente ambos os lados sejam capazes entender seus direitos e deveres nessa relação de trabalho.

Quando se tem uma efetivação dessa relação, a uma redução do conflito-os proporcionando o aumento da produtividade. Contudo faz-se necessário continuar

avançando na busca de viabilizar a construção de novos campos de trabalho e associadamente ao aumento da renda desses trabalhadores.

Nos últimos anos a legislação trabalhista, vem passando por grandes modificações entre elas estão a Lei da terceirização (13.429/17) sancionada no dia 31 de março de 2017, a reforma trabalhista Lei 13.467/17 sancionada no dia 13 de julho de 2017 pelo então Presidente da República Michel Temer.

Mediante aos desmontes que vem acontecendo em nossa Constituição, onde a maioria daqueles que foram eleitos para nos representar, tem procurado retirar os direitos trabalhistas que foram conquistados com muito esforço, sendo que um mercado de trabalho empreendedor necessita de uma relação que viabilize os diálogos e as negociações na busca equiparar os danos históricos da classe trabalhadora. A maneira como se molda a vida está fortemente relacionada com nossa profissão. Saliencia-se o valor da mercadoria força de trabalho que, no caso dos trabalhadores dos serviços (auxiliares de serviços gerais, faxineiros, domésticas, porteiros, recicladores, garis, entregadores de pizza, entre outros), não produzem um valor de uso separável do seu produtor, conseqüentemente, também não produzem um valor de troca que seja separável do seu produtor, sua força de trabalho é que possui valor de uso e, como tal, inserido na sociedade capitalista, possui um valor de troca, já que a mercadoria é a unidade de valor de uso. Portanto, torna-se possível dizer que a utilidade da mercadoria, é o principal o requisito, é a partir dessa utilidade que se caracteriza o valor desse serviço; No caso dos auxiliares de serviços gerais, por exemplo, o que denota a valia dos serviços prestados por esses profissionais, é a realização do serviço direto, intermediado por uma empresa que vende os respectivos serviços, logo, esses serviços tornam-se uma mercadoria; pois mesmo não sendo um objeto concreto, o seu valor como mercadoria é dado a partir do seu valor de uso e de troca.

De acordo com o que foi apresentado até aqui, pode-se perceber que o conceito de trabalho citado por Engels (1999), passou por grandes processos de transformações até chegar aos dias atuais, onde o trabalho pode ser visto como o alicerce da formação do ser social, de modo que o mesmo passou a ser visto como um ato social, proveniente das relações estabelecidas pelos operários durante a execução de atividades coletivas.

[...] a sociabilidade é inerente a todas as atividades humanas, expressando-se no fato ontológico de que o homem só pode constituir-se como tal em relação com outros homens e em consequência dessa relação; ela significa reciprocidade social, reconhecimento mútuo de seres de uma mesma espécie que partilham uma mesma atividade e dependem uns dos outros para viver. (BARROCO, 2010, p.22)

Vale ressaltar que a modernização dos modos de produção alavancou a comercialização, ampliando assim a concorrência entre os proprietários, e comerciantes. A mecanização, e a automatização dos processos, subordinam ainda mais os operários que acabam se sujeitando a dominação dos proprietários e detentores do capital. Ou seja, praticamente só houve transformações nos modos de produzir, já que a relação entre o capitalista e a classe trabalhadora continua sendo de dominação x subordinação, com o intuito de aumentar cada vez mais a produção e a lucratividade de um pequeno grupo de burgueses, que se tornam majoritariamente dominantes em relação ao poder do capital.

Em síntese, o trabalho é a condição fundamental de toda a vida humana. Pode-se dizer que foi o trabalho que criou o próprio homem. Porém, quando apropriado de forma errada ou quando alienado, este pode trazer impactos inenarráveis. Como o exemplo da escravidão, do número de desempregados, do número de negros nos presídios e do extermínio das vidas humanas. As relações de trabalho, a formação social e histórica do Brasil, as mudanças e a intensificação da exploração no mundo do trabalho interferem em todas as situações supracitadas.

3 FLEXIBILIDADE, TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO

Este capítulo explana sobre os grandes avanços tecnológicos que ocasionaram a incorporação das amplas transformações do mercado de trabalho, somando as necessidades dos consumidores e a atual crise econômica que o Brasil esta enfrentando, são fatores contribuintes para que o mercado de trabalho exija ainda mais que os profissionais tenham além de habilidades operacionais e técnicas, também intensifique seu desempenho e praticas comportamentais nos espaços de trabalho.

Com o desenvolvimento capitalista, acompanhados dos grandes avanços tecnológicos, os operários laborais viram a necessidade de se adequar as exigências dos novos métodos de produção e para isso, surgiu a necessidade de aprimoração de conhecimento, aprender novas técnicas e habilidades, somada ate mesmo a atualização das relações de trabalho. A flexibilização das normas trabalhistas tem como objetivo restringir alguns fatores burocráticos, permitindo que as partes envolvidas, possam dialogar e de forma consensual cheguem a um acordo onde a taxa de desemprego possa ser estabilizada; e que em um momento de crise como o que se vivencia atualmente, tanto os trabalhadores quanto as empresas possam se manter atuantes no mercado produtivo.

Por fim, aborda a terceirização e a precarização. A terceirização pode ser caracterizada como a transferência do vinculo empregatício de uma empresa produtora de bens e serviços, para empresas prestadoras de serviços.

Desse modo, apenas a classe trabalhadora tende a serem prejudicados, a partir do momento que há cortes de salários, os direitos são reduzidos; enquanto que a precarização somada a degradação das condições de trabalho, propicia o crescimento dos riscos de acidentes no ambiente de trabalho, além dos possíveis problemas de saúde de forma geral.

3.1 A REFORMA TRABALHISTA COMO MARCO CONTEMPORANEO DA FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA

O modelo de flexibilização do trabalho pouco a pouco vem se tornando a nova tendência do mercado, buscando se fortalecer e conquistar cada vez mais espaços,

vem seguindo um trajeto oposto ao que havia no período fordista, onde a produção acontecia de forma acumulativa (estocagem dos produtos).

Atualmente grande parcela da sociedade busca por produtos que satisfaçam seus desejos e necessidades, (chegam a personalizar os produtos que irão consumir, para que fique o mais parecido possível de suas características). Com essas mudanças principalmente no setor produtivo, o mercado tende a priorizar as necessidades de seu público alvo, investindo em produtos práticos e que facilitem o dia a dia dos consumidores, como; crianças, jovens, atletas e aventureiros, pessoas com necessidades especiais, e as pessoas que não se identificam com o gênero ou sexualidade a qual consta em suas certidões de nascimento (LGBTQ+), além do crescente mercado de produtos para animais, que vem agradando ao público que tem os animais como um membro da família.

Com essas mudanças, o público consumidor passa a estabelecer o que querem consumir, e assim as empresas acolhem (atendem) essas especificidades, passando a produzir de acordo as necessidades e características de seus consumidores; dando uma identidade singular a esses produtos. Porém, essas novas mudanças no mercado produtivo para atender as prioridades e necessidades de seus consumidores, requer do trabalhador, mais aperfeiçoamento, destreza e habilidade nos processos de produção.

As Leis Trabalhistas no Brasil tiveram sua concretização no dia 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo institucionalizado pelo Decreto de Lei nº 5.452/43, assinada pelo então presidente Getúlio Vargas, durante o período conhecido como Estado Novo; terceira e ultima fase do seu governo. (O governo de Vargas, foi caracterizados por fazes, sendo a primeira; a do Governo Provisório com duração de quatro anos (1930 a 1934); a segunda fase do Governo Constitucional, com duração de três anos (1934 a 1937); finalizando com o período mais ditatorial da Era Vargas, o Estado Novo. A solidificação dos direitos trabalhistas, tornou-se um marco, unificando toda a Legislação trabalhista vigente no Brasil. A CLT, é proveniente do surgimento da Justiça do trabalho, e tem como seu principal objetivo formalizar as relações de trabalho, sejam elas individuais ou coletivas.

Recentemente, após o golpe que destitui do poder no dia 31 de outubro de 2016, a então Presidenta da Republica Dilma Rousseff, o senado aprovou o impeachment da primeira mulher a ocupar a Presidência da República do Brasil com

61 votos a favor, dos 81 senadores presentes na sessão; assumindo assim o seu Vice Michel Temer. Após nove meses de muitas discussões Temmer conseguiu aprovação da Reforma trabalhista na câmara e no Senado, sendo sancionada por ele em 13 de julho de 2017, sob a Lei nº 13.467/17; Passando a vigora em 11 de novembro do mesmo ano. (Vide Medida Provisória nº 808, de 2017)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

A nova reforma trabalhista lei 13.467/17, realizou um total de 200 modificou nos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Entre as mudanças, destacam-se duas novas modalidades de contratação: trabalho intermitente - por jornada ou hora de serviço e o teletrabalho - conhecido como home Office.

De acordo com as informações contidas no site da Câmara dos Deputados; as principais mudanças da lei que impactaram na vida do trabalhador foram: na questão sindical, na forma de contratação, nas questões relacionadas às férias e no que se refere a jornada de trabalho. Em relação às questões sindicais, o foco é no fim da contribuição sindical obrigatória. (o fim da contribuição sindical compulsória é um dos avanços da nova lei trabalhista), em que a partir do momento que a Lei foi sancionada, o trabalhador passou a ter a liberdade para decidir se quer contribuir ou não; Já em relação às práticas do contrato Intermitente (o contrato de trabalho que é destinado aos trabalhadores que alterna períodos de inatividade e atividade), ou seja, o trabalhador exerce uma atividade por certo período, deixa de executá-la, voltando a ser acionado pela empresa para executar mais uma etapa, e assim, esse mesmo trabalhador durante o intervalo de tempo que está parado poderá prestar serviços para outras empresas, sendo que o funcionário somente terá direito a um salário se produzir, ou executar as funções a ele atribuídas.

Teletrabalho/home Office (o funcionário não precisa estar necessariamente dentro da empresa para executar suas funções), ele vai precisar ter um bom conhecimento específicos de informática, acesso a um aparelho eletrônico como: celular, computador, notebook, tablet. Com a obtenção de um aparelho, o contratado poderá executar suas atividades de qual quer lugar e repassar para o seu contratante (empregador). Sendo que foi preciso acrescentar no inciso III do artigo 62 da CLT, desta forma esse trabalhador foi excluído do capítulo II, NOS ART. 57 a

75 referentes à Duração do Trabalho, significando que ele deixara de ter direito à benefícios como: horas extras e noturnas, aos intervalos intrajornadas (alimentação e repouso no decorrer da jornada de trabalho) ou interjornadas (repouso entre duas jornadas seguidas de trabalho). Outro tópico que gerou bastante repercussão foi o fracionamento das férias (antes das mudanças, os 30 dias de férias ao qual todo trabalhador legalmente contratado tem direito, podiam dividir em duas vezes durante o ano; do qual o menor período era de dez dias). No entanto o artigo 134, em seu parágrafo 1º da CLT, ao ser modificado pela Reforma Trabalhista, possibilitou que esse período fosse ampliado para três vezes por ano, desde que haja uma concordância entre as parte envolvidas.

No entanto em relação a jornada de trabalho e banco de horas (não houve mudanças nessa jornada diária que já era de 8 horas por dia, com limite de 44 horas semanais), portanto continua sendo a estabelecida na Constituição Federal de 1988. A mudança na lei 13.467/17 esta relacionada às formas de reparação da jornada, com a vigência há a possibilidade do ajuste do banco de horas entre patrão e empregado, desde que se restabeleça no decorrer de seis meses.

A medida provisória - MP 808/17 alterou o artigo 59-A da CLT, incorporado pela lei 13.467/17, para tornar valida a compensação da pratica 12x36; onde o trabalhador exerce sua função por 12 horas e folga 36 horas, só por norma coletiva¹. Ao mesmo tempo foi autorizado o acordo tácito; que é aquele em que ambas os participantes mesmo sem um registro/documento oficializando essa relação, sabem que têm direitos e deveres um para com o outro;

Todos os dias uma pessoa fica ajudando a descarregar o caminhão de uma empresa. Ainda que o dono da empresa não tenha contratado essa pessoa de forma verbal ou por escrito, o simples fato de aceitar o trabalho que o outro presta cria um vínculo, obrigando o pagamento de salário (art. 442 da CLT)

Em relação ao Processo de demissão no artigo 484-A, consta que o trabalhador que for mandado embora sem uma justa causa, manterá o direito de receber uma remuneração rescisória, como por exemplo: o seguro desemprego e a multa de 40% sobre o FGTS. A nova reforma além de manter esses direitos ainda criou a rescisão de comum acordo, onde as partes envolvidas entram em consenso

¹ Normas Coletivas são instrumentos negociados entre sindicatos representativos de categorias profissionais e sindicatos econômicos/patronais, que conferem condições de trabalho aplicáveis aos trabalhadores, como meio de criar ou ampliar benefícios, além de estatuir obrigações e deveres às partes, privilegiando as relações negociais. (MARTINEZ, 2015. p. 863).

e o trabalhador perde parte da multa rescisória, um exemplo desse sistema de demissão aconteceu no ABC paulista, quando a crise econômica atingiu grandes empresas multinacionais. Pela normatização desse sistema o trabalhador pode sacar até 80% do FGTS, porém não terá direito ao seguro-desemprego.

A cerca da rescisão contratual, que era mediada pelos sindicatos, desde que o trabalhador tivesse mantido um vínculo de menos de 12 meses de trabalho com a empresa/empregador; com a reforma, não há mais necessidade do sindicato intervir; podendo ser acordada entre patrão e empregado na presença de um advogado trabalhista. A questão dos locais insalubre, também gerou bastante discussão, principalmente a atividades realizadas por mulheres grávidas, a medida provisória (MP 808) de 14 de novembro de 2017, reparou algumas exorbitâncias efetuadas pela lei 13.467/17, atualmente esta vetada a permanência de mulheres grávidas nesses ambientes, exceto com autorização de um médico de sua confiança.

Muito se questionou sobre qual objetivo da Reforma Trabalhista, e um dos pontos que mais chamou a atenção foi às alterações nas leis que regulamentam as relações de trabalho e a tão temida flexibilização. Nos dias atuais, constantemente menciona-se a palavra flexibilização, sendo que no decorrer dessa última década houve muitas mudanças nas relações patrão/empregado; influenciando também nas relações sociais e econômicas, caracterizando em serias mudanças dos direitos trabalhistas.

Segundo Delgado (2016, p. 67), compreende-se como flexibilização:

A possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas jus trabalhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada.

Já Correia (2016, p.66), deduz a flexibilização por:

Flexibilizar é diminuir a rigidez das leis trabalhistas pela negociação coletiva, ou seja, dar ênfase ao negociado em detrimento do legislado. Na flexibilização permanecem as normas básicas de proteção ao trabalhador, mas permite-se maior amplitude dos acordos e convenções para adaptação das cláusulas contratuais às realidades econômicas da empresa e às realidades regionais.

Assim sendo, pode-se compreender que a flexibilização trabalhista causa uma redução das particularidades inegáveis dos direitos trabalhistas conquistados

por meio de muitas lutas. Tenta-se desconstruir um conjunto essencial de Direitos que defendem e protegem o trabalhador, direitos esses previstos na Constituição Federal de 1988.

No entanto é necessário que se compreenda que há dois movimentos que são a flexibilização e a desregulamentação dos direitos trabalhistas, onde a flexibilidade: tem como uma de suas prioridades diminuir algumas demandas formais e burocráticas que na visão do empregador, causam prejuízos.

Ou seja, buscam por formas mais maleáveis de formalizarem os acordos trabalhistas; enquanto a desregulamentação é uma busca pelo descarte das leis que defendem os direitos dos trabalhadores, a principal finalidade é que cada trabalhador façam seus acordos individuais, não havendo mais uma luta coletiva dos direitos, ou seja, é uma busca incessante pelo retrocesso dos direitos até aqui conquistados. Portanto ambos os termos não podem ser distanciados, já que tanto um quanto o outro visam transformar (recriar) as legislações trabalhista vigentes no Brasil. (DELGADO, 2016).

Analisando de forma ideológica a flexibilização pode ser considerada; um processo decorrente da globalização e de suas influencias ou impactos nos setores econômicos e nas relações de trabalho, lembrando que houve profundos avanços tecnológicos; avanços esses que causaram uma grande diminuição do quantitativo de trabalhadores laborais nas fabricas, porem aumentando a produção e como consequência tem-se uma escassez do trabalho. Nas últimas décadas os trabalhadores vêm sendo substituído pelas novas tecnologias, sendo cada vez menor o número de contratação de trabalhadores.

Com os avanços tecnológicos e a necessidade de se adequar a modernização social, as pessoas estão cada vez mais se tornando dependentes da tecnologia, alegando comodidade muitos não saem de casa para realizarem uma simples compra, acabando por utilizarem os aparelhos eletrônicos com acesso à internet como: celulares, computadores, notebooks e tablets, adquirindo bens e serviços forma rápida suprindo a necessidade de desloca-se até uma loja. No entanto ao fazer parte desse processo tecnológico, o consumido acaba por dispensar a intermediação do vendedor. Outro exemplo citado é a troca dos funcionários dos bancos, por caixas eletrônicos, a automatização que vem cada vez mais se expandido e provocando a destituição em massa dos trabalhadores.

Diante dessa nova conjuntura, e da necessidade de conter o elevado índice de desemprego e ainda garantir o direito do trabalhador a um vínculo empregatício. O Estado precisou criar meios que estabilizasse o sucessivo crescimento do desemprego.

Seguindo a mesma percepção Reale (2000, p. 61) diz que:

As exigências da economia preconizam o triunfo do mercado e impõe a flexibilização das condições de trabalho, como condição para redução dos custos da empresa. [...] A flexibilização já adquiriu foros de preceito constitucional (Constituição de 1988, art. 7º, incisos VI, XII e XIV), embora ela não tenha por fim propiciar ganhos ou redução de custos ao empregador, mas sim fornecer aos atores sociais elementos para preservar a fonte de emprego (a empresa), como meio de combate ao desemprego (REALE, 2000, p. 61).

Deste modo é possível perceber, que o processo de flexibilização do trabalho tem como uma das características é a redução do autoritarismo/domínio das normas trabalhistas por parte dos empregadores, resguardando os benefícios de proteção adquiridos e previsto na Constituição brasileira e em algumas regulamentações já sancionadas. Portanto diminuindo o intermédio do governo (Estado), nas relações de trabalho. Sendo que a flexibilização é vista por alguns como consequência da globalização e dos impactos gerados por ela na economia e nas relações de trabalho; as crescentes evoluções serviram para solidificar a globalização, e consequentemente potencializar os meios de produção, reduzindo drasticamente a utilização de mão de obra, gerando assim um exército de desempregados. A partir dessa perspectiva que Nascimento destaca que:

O trabalho, cada vez mais está escasso, começa a faltar, é substituído pelas inovações da tecnologia, por um menor número de empregados. As compras feitas pela internet dispensam a intermediação de vendedores, a pintura dos carros na indústria é automática, os caixas eletrônicos dos bancos substituem os bancários, o teletrabalho evita o transporte para o local de serviços, as dispensas de empregados pelos empregadores são em massa. [...] A tecnologia mostrou seu lado cruel: a substituição dos empregados pelo software e a desnecessidade, cada vez maior, de um quadro numeroso de empregados para que a empresa consiga a mesma produção. Com a utilização da alta tecnologia, o trabalho humano passou a ser sistematicamente eliminado para ceder lugar a máquinas inteligentes, que assumiram com maior velocidade suas tarefas, nos mais diferentes setores (NASCIMENTO, 2014. p. 82-83).

Mediante o que se acompanha até aqui, torna-se possível dizer que o modelo de flexibilização do trabalho adquiriu forças na luta contra os danos causados pela globalização a partir da diminuição das intervenções do Estado, tornando-se a forma mais viável das empresas permanecerem atuantes, garantido (mantendo) aos trabalhadores seus postos de atuação.

Considerando o contexto pelo qual o modelo de flexibilização se desenvolveu e ganhou espaço, somado a atual conjuntura pela qual a classe trabalhadora vem enfrentando os desmandos e a perda gradual de seus direitos, é quase que inegável a sua existência como parte do Direito laboral do trabalhador. Por tanto o grande desafio que atualmente vive é o de encontrar meios que priorizem os direitos que foram duramente conquistados pela classe trabalhadora.

Com as mudanças geradas pela Reforma Trabalhista, a flexibilização ganhou ainda mais espaço e com ela o modelo denominado terceirização – onde uma empresa contrata outra empresa especializada em exercer outro tipo de serviço que a contratante não realiza. Nesta relação flexibilização x terceirização a empresa colaboradora, deve se adequa prontamente às necessidades da empresa que a contratou. Essa relação acarreta na rotatividade de funcionários, decorrente da rapidez com a qual se contrata e descontratam os funcionários, fato que acontece mediante as demanda impostas, ou seja, são uma relação de adequação as especificidades exigidas pela empresa contratante.

3.2 TERCEIRIZAÇÃO x PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: os impactos na vida dos trabalhadores

Diante do exposto, a terceirização é um processo contemporâneo que admite outras formas de contratação por parte das empresas. A empresa contratante paga um valor fixo pela prestação continuada dos serviços daquela outra empresa, ficando isenta de qualquer incumbência, que passa a ser de responsabilidade da empresa terceirizada.

Assim sendo, a partir do momento que houve a concretização desse movimento denominado terceirização, também foi possível perceber seu principal objetivo, que é o de sucessivamente aumentar sua produtividade, reduzindo os gastos com contratações e encargos sociais.

A PL 4.330, desenvolvida em 2004, pelo então deputado do PMDB-GO e empresário do setor de alimentos Sandro Mabel, no governo FHC, buscava assegurar a contratação de serviços terceirizados para todas as atividades dentro de uma empresa, sem estabelecer limites aos serviços que podem ser terceirizados. Após alguns cinco anos em tramitação na câmara, o já então presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva descartou a PL. Com a saída de Lula do governo, voltou a ser discutida e tema voltara para votação na Comissão de constituição da Câmara e Justiça, como PL 4.330.

Em conformidade com as centrais sindicais o trabalhador terceirizado, além da instabilidade do vínculo empregatício, também sofre com a falta de segurança e plano de saúde, já que a sua validade é apenas o período em que o profissional está atuando.

Em seu art. 7 do projeto de lei 4.330/94 afirmam que: “É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança e saúde dos trabalhadores, enquanto estes estiverem a seu serviço e em suas dependências, ou em local por ela designado”. Ainda de acordo ao art. 8, a empresa terceirizada somente poderá oferta treinamento específicos para determinadas funções se o trabalhador já estiver contratado pela empresa.

Diante do contexto da terceirização alguns autores e sindicalistas acreditam que a aprovação do Projeto de Lei 4330/2004, representava um verdadeiro retrocesso dos direitos fundamentais e sociais mínimos dos trabalhadores registrado na Constituição Brasileira de 1988.

A partir da aprovação do Projeto de Lei 4330/04, certamente ocorrera o domínio das prestadoras de serviços (telemarketing), onde apenas com o uso de um aparelho telefônico/celular ou computador, pode realizar compras como: a de um carro, “fast food”, entre outros. Os clientes já não precisam ir aos bancos, ele ofertam por meio da prestação de serviços alegando ser mais cômodo para o cliente resolver as pendências de qual quer lugar sem a necessidade de se deslocar até uma agencia. Um grande número de clinicas e hospitais já fazem seus agendamentos de consultas e demais procedimento pelo sistema de prestação de serviço.

Com a aprovação do PL, além das atividades que já podem ser terceirizadas, como: serviços de conservação, limpeza e vigilância, todas as demais atividades passa a ser terceirizada, além das alterações no que se referente a responsabilidade, como a questão da falta de fiscalização, que até então era somente da empresa contratada, demandas sobre o vínculo empregatício passara a existir formalmente e o trabalhador provar de forma legal que apenas ele pode realizar determinada função.

No entanto esse PL, agora como a Lei nº 13.429, somente foi sancionado em 31 de março de 2017, pelo presidente em exercício Michel Temer, sendo que foram realizadas diversas modificações anterior a sua aprovação, principalmente nos pontos referentes a Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, relacionado ao trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e ainda sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços terceirizados.

A Reforma Trabalhista Lei 13.467/17, que entrou em vigor em 13 de julho de 2017, após a sancão do presidente em exercício Michel Temer que alterou algumas relações de trabalho com: os planos de carreira, remuneração e jornada de trabalho; os acordos coletivos passaram a prevalecer sobre a legislação, respeitando direitos trabalhistas essenciais como férias e décimo terceiro salário.

No contrato de trabalho temporário, fica evidenciado o período em que o trabalhador iniciara e que terminara o seu vínculo com o contratante, ou seja, é uma condição preestabelecida, onde a sua duração é de no máximo dois anos.

Como todos os demais processos que intervêm nas relações de trabalho, a Terceirização oferece vantagens e desvantagens para ambos as partes (patrão/empregado). No discurso neoliberal, o sistema de terceirização traz vantagens, para aqueles que escolhem fazer parte desse recente movimento nas relações de trabalho, como:

Trabalhadores capacitados, onde os produtos e serviços tendem a ter uma maior qualidade, ofertando assim, um aperfeiçoamento do resultado, ou seja, é preciso que todos mantenham o foco no objetivo final; através da simplificação contratual, onde o trabalhador é rapidamente substituído por outro, a partir do momento que o seu contratante não esta satisfeito com a execução de seus serviços; o mesmo acontece em relação a produtividade, onde as empresas contratantes concentram seus esforços em conquistar novos clientes, adequando-se as necessidades do cliente. Caracterizando no aumento da produtividade.

Em relação às desvantagens de fazer parte desse sistema, têm-se como agravantes: as constantes demissões, ocasionando assim no auto índice de rotatividade, onde os trabalhadores são substituídos de forma rápida por outro que aceite ganhar um valor inferior. Além do mais não há um vínculo entre contratado e contratante, o funcionário não tem nenhum sentimento que o ligue aquela empresa, o que de certo modo poderá afetar a produção da empresa².

Segundo Lima Neto (2008), a disseminação da terceirização no Brasil vincula-se ao cenário que foi implantado pelo governo Fernando Collor no início dos anos 1990, tendo como aspectos centrais a abertura do mercado, a redução das alíquotas de importação, programa de privatização e desregulamentação da economia. No caso das empresas para não fecharem as portas ou decretarem falência, tornou-se necessário implementar uma prática de intensificação da exploração da classe trabalhadora: “[...] mudaram sua prática de gestão e organização do trabalho, reduzindo fortemente seus custos e aumentando a produtividade, utilizando como principal estratégia a descentralização de suas atividades, em alguns casos por meio da terceirização de mão-de-obra”. (LIMA NETO, 2008, p. 18).

Sendo assim, as empresas ficam com as vantagens, enquanto o trabalhador com as desvantagens; a concretização do sistema de terceirização viabiliza a diminuição ou retirada dos pontos burocráticos em uma contratação, podendo aumentar o número de contratação; para os detentores do capital seria a solução para o desemprego. No entanto, para aqueles que não são favoráveis a terceirização, como é o caso dos sindicalistas e a bancada de esquerda ao governo, que afirmam que os trabalhadores estão ainda mais vulneráveis e desprotegidos, além de uma perda gradativa de seus direitos. Além do fato de que os trabalhadores que não tiverem a qualificação desejada pelos contratantes, poderão ser prejudicados pelas reforma.

Para Galvão (2007, p.3-4):

² Aqui, pode-se citar como exemplo os cortes na educação, realizados pelo presidente da República Jair Bolsonaro; o que trouxe grandes transtornos aos campos universitários em todo o país, atualmente o Centro de Artes humanidades e Letra – CAHL; precisou diminuir o contingente de funcionários e por essa razão dois funcionários terceirizados, do setor de limpeza, foram desligados de sua área de atuação.

A flexibilização pode se dar de diferentes formas: pelo puro e simples descumprimento da lei por parte do empregador (seja pela falta de registro em carteira de trabalho, seja pelo não pagamento de direitos assegurados em lei aos trabalhadores formais)³, pelo intermédio da lei (mediante a criação de contratos atípicos, cujo efeito é a ampliação da precarização do mercado de trabalho) ou ainda pela via da negociação coletiva. A ideia que fundamenta as duas últimas formas de flexibilização é que haja menos regras legais e mais regras negociadas, pois a negociação possibilita adequar as regras às condições locais/setoriais, bem como permite mudá-las mais agilmente, de acordo com a situação de mercado. Não se trata, portanto, de ausência de regras mas, antes, de passar da regulamentação pelo Estado à regulação pelo mercado, na perspectiva de reduzir o escopo e o alcance dos direitos.

Como consequência da consolidação desse sistema de desse processo de terceirização, tem-se o crescimento da informalidade no mercado de trabalho, onde muitas pessoas atuam sem que haja registro na carteira de trabalho, dando espaço ao empreendedorismo; além do fortalecimento da flexibilização do trabalho, tornando cada vez mais evidente o processo de desmonte dos direitos do trabalhador. Em vista dessas afirmações Antunes e Druck (2015) afirmam que:

O cenário é marcado por um processo tendencial de precarização estrutural do trabalho, em destaque, na Europa e nos EUA que são exemplares, onde os capitais transacionais exigem essa deterioração dos direitos dos trabalhadores nos mais diversos países. Logo, “[...] estão se ampliando as formas de precarização e destruição dos direitos sociais que foram arduamente conquistados pela classe trabalhadora, desde o início da Revolução Industrial, na Inglaterra, e especialmente pós-1930, quando se toma o exemplo brasileiro”. (ANTUNES; DRUCK, 2015, p. 24).

Seguindo o que já foi tratado até o presente momento; as novas mudanças trabalhistas que acabam influenciando nas relações de trabalho, onde uma empresa transfere as responsabilidades de suas atividades e até dos vínculos empregatício que eram seus, para outra empresa que passa a produzir os bens e serviços, gerando uma redução dos custos e aumentando os lucros da empresa contratante. Ocasionalmente assim, a precarização, agravamento das condições de trabalho, o que ocasiona o crescimento dos índices de acidentes de trabalho, além dos sérios problemas de saúde, que em muitos casos tendem a impossibilitar a continuidade do trabalho pelo funcionário, ou seja, essas transformações podem ser caracterizadas com a redução dos direitos trabalhistas.

É no setor de serviços que se tem um maior processo de proletarização, que atinge não apenas os trabalhadores como: porteiros, faxineiros, motoboy, fest food, caixas de supermercado, mais também médicos, principalmente os de famílias menos abastadas; pois ele precisa ter em média três empregos para que possa se

manter, passando a controlar seu tempo de atendimento; os jovens advogando que vivem perambulando em busca de novas causas.

Para os capitalistas a precarização pode ser caracterizada como o meio encontrado para a criação de novas fontes de trabalho; devido às muitas mudanças oriundas dos processos estruturais decorrentes do fortalecimento do capitalismo, através da busca incansável de encontrar artifícios que possa manter a concorrência entre as empresas por meio da flexibilização das relações de trabalho.

Com a concretização do capitalismo o mercado de trabalho já dava sinais de que não havia espaço para a totalidade da mão de obra ofertada, porém foi com o crescimento da produção durante a Revolução Industrial, onde as fábricas passaram a inserir as máquinas e robôs, diminuindo ainda mais o quantitativo de trabalhadores nas indústrias; Marx em sua obra *O Capital* já mencionava a necessidade de haver mão de obra excedente a ser explorada.

Para se falar em classe trabalhadora se faz necessário mencionar os imigrantes que atualmente vem se tornando um grande fenômeno da globalização, esse fato acarreta na criação dos bolsões de desempregados. Nos últimos anos houve um crescimento de pessoas abandonando seus países de origem, em busca de melhores condições de vida, alguns fugindo das guerras que assolam seus locais de origem. Esses imigrantes deixam tudo para trás na esperança de encontrar uma oportunidade de recomeçar; o Brasil nos últimos anos recebeu milhares de refugiados, que ao serem cadastrados em uma lista passam a ser integrados aos espaços de trabalho.

Com o desemprego e o grande número de imigrantes também cresceu o número de empreendedores; pessoas que pegam o pouco que lhes resta e investem em algo que já sabem fazer, na perspectiva de aumentar ou manter sua renda como; a venda de artesanatos, cachorro quente, pizza, lava jatos, etc. O empreendedorismo serve como incentivo para aqueles que querem se tornar patrão de si mesmo, deixando a condição de assalariado.

Um dos fatores determinantes da precarização é o constante avanço tecnológico, que favorece aos grandes capitalistas, que tendem a investir cada vez mais em maquinários, reduzindo o tempo de produção e consecutivamente aumento dos lucros.

Antunes (1999) durante sua participação em um congresso em uma faculdade de direito falou sobre as terríveis mudanças estabelecidas pela reforma

trabalhista, evidenciando que esse processo de reforma, percorreu um longo caminho que vem desde o governo Collor, perpassando por seus sucessores, até que após o golpe que destituiu Dilma Rousseff, o então presidente Temer sancionou o PL. Antunes discorreu sobre os danos gerados pela retirada de direitos fundamentais dos trabalhadores; Como a criação do trabalho intermitente, onde o trabalhador tem um vínculo empregatício, porém sem garantias, é o caso do “contrato zero hora” onde o trabalhador tende a ficarem restrito as ordens da empresa, no entanto somente recebe quando produz; sendo que na maioria das vezes essas atividades são realizadas por aplicativos, “upgrade”, causando o definhamento dos direitos trabalhistas.

Pode-se aqui citar o exemplo do iFood e do Uber³, onde o trabalhado além de ter seu direitos eliminados precisar ter as ferramenta para executar seus serviços. A precarização tornou-se uma realidade não somente para os desempregados, mais para todos que se encontra em uma situação de vulnerabilidade; ficando evidente que, para que a precarização ganhasse espaço, houve um conjunto de fatores que cooperaram para a permanência dessa realidade; acontecimentos esses que ganhando espaço ao longo do tempo, assim como as estratégias econômicas e políticas dos donos do capital, também influenciaram na consolidação desse retrocesso, que beneficia apenas a uma pequena classe de burgueses, que por sua vez continua oprimida a classe trabalhadora.

Por vez, o foco da presente pesquisa é sobre o processo de terceirização diante da precarização e dessas mudanças no mundo do trabalho. Isto devido a falta de tempo. Dessa forma, a pesquisa de campo é enfatizada no tópico seguinte.

³ Atualmente, existe o debate sobre a Uberização do trabalho. Autores como Antunes podem ser citados como referência.

4 ESTUDO DE CASO: INVISIBILIDADE DOS AUXILIARES DE SERVIÇOS GERAIS (ASG) PELA COMUNIDADE ACADEMICA

Neste capítulo busca-se desenvolver a análise referente a temática sobre a invisibilidade dos Auxiliares de Serviços Gerais, dentro de uma realidade vivenciada pelos trabalhadores do Centro de artes Humanidade e Letras – UFRB localizado na cidade de Cachoeira.

A decisão de abordar esse tema surgiu do pressuposto analítico que é a invisibilidade dada aos trabalhadores que exercem as atividades de limpeza e manutenção dos espaços ou, de forma teórica os auxiliares de serviços gerais, além das observações cotidianas durante a minha permanência nos espaços do campus universitário; Desse modo considero que a perspectiva em relação ao lugar que esses trabalhadores vêm ocupando nas relações sociais e de trabalho é caracterizado pelas desigualdades estabelecidas ao longo do tempo.

Com o trabalho em questão, pode-se evidenciar algumas características que estão particularmente ligadas às pessoas que exercem atividades laborais como as dos auxiliares de serviços gerais, faxineiros, garis, garçons, entre outras; que diariamente sofrem com a indiferença natural ou até mesmo velada de uma parcela da sociedade, o que vem a contribuir com a desvalorização pessoal e exclusão de quem as executam. Isto pelo legado da formação social e da herança preconceituosa do Brasil.

O alicerce principal surgiu em virtude da necessidade de externar um projeto que contribua para construção de um material de base científica que seja capaz de agregar mais conhecimentos a área aqui discutida. Além de tratar das questões que ocasionam essa invisibilidade, como os fatores econômicos ou sociais que são agregados a realidade profissão que é muitas vezes tida como subalterna.

Dando continuidade esse capítulo, o mesmo têm as seguintes etapas: primeiramente se coletou os dados através de um questionário realizado com os indivíduos envolvidos nessa discussão, que são eles: os Auxiliares de Serviços Gerais (ASG), os Discentes (DIS), Docentes (DOC) e os Técnicos Administrativos (TEC), cabendo salientar que esses questionários foram realizados apenas com um percentual dos indivíduos visto que há um grande quantitativo que se tornou inviável a realização com todos os componentes dos respectivos grupos que formam o universo acadêmico do CAHL.

Já em relação aos ASG, foi possível atingir o número total de profissionais, por ser um pequeno número de profissionais oito (8) funcionários contando com o coordenador responsável pelo setor, juntamente com os sete (7) funcionários que compõem a equipe que atuam diariamente no prédio do CAHL.

Em seguida é feita a análise das respostas dadas pelos respectivos grupos abordados, e conseqüentemente o comparativo entre essas respostas, dando assim seguimento ao processo de construção desta pesquisa. E para concluir faremos um breve histórico do que foi abordado no presente capítulo.

4.1 A PESQUISA DE CAMPO: ENTRE O PLANEJADO E A REALIZAÇÃO

Durante o processo de construção dessa pesquisa algumas questões foram definidas de imediato como é o caso do título e do objetivo; entretanto, no pequeno espaço de tempo em que era construída a pesquisa foram surgindo outras demandas como a necessidade de averiguar todos os olhares dessa relação: dos Auxiliares de Serviços Gerais (ASG), dos Discentes (DIS), Docentes (DOC) e dos Técnicos Administrativos (TEC).

Desse modo, essa pesquisa teve seu início no dia 27 de agosto de 2019 e finalizou-se no dia 17 de dezembro de 2019. E após a escolha da temática, seguiu-se para o segundo passo que foi pensar no universo da pesquisa, buscando assim subsídios que nos ajudasse a responder nosso questionamento, assim à primeira decisão tomada no sentido de iniciar a pesquisa foi à criação de um sumário contendo a estrutura a ser seguida, em vista disto, passou-se a discorrer sobre a concepção adquirida ao longo do processo de construção desta dissertação. E assim iniciamos os levantamentos dos dados, e conseqüentemente a escrita, dando ênfase a importância do trabalho na construção do homem como ser social e das mudanças provocadas pelos avanços e progressos na forma de produzir; e o dano gerado na vida do homem com a introdução do processo capitalistas na forma de produzir nas fabricas.

Por conseguinte, foi estabelecida a necessidade de formular os questionários, fato ocorrido entre o final do mês de outubro e início do mês de novembro, onde na sequência fomos a campo criando uma relação de aproximação com o nosso principal objeto da pesquisa que era os funcionários responsáveis pela limpeza e manutenção dos espaços que compõem o CAHL, informando-os o nosso interesse

em trabalhar com a temática relacionada a suas atividades como auxiliares de serviços gerais. Dando continuidade, efetuamos a aplicação dos questionários, ratificando escassez do tempo; assim sendo, cabe enfatizar que segundo Barroso (2012), um formulário é um mecanismo de coleta de dados que são preenchidos pelos pesquisadores na presença dos informantes.

É importante frisar que inicialmente, tínhamos como público alvo apenas o objeto de pesquisa que são: os auxiliares de serviços gerais do CAHL/UFRB, no entanto durante o processo de construção da presente pesquisa, viu-se a necessidade de captar não somente os dados dos funcionários pesquisados, mais de todos que fazem parte do espaço acadêmico acima citado. Nesse sentido, a escolha dos sujeitos também foi pautada no fato de que a “Invisibilidade” desses profissionais traz como objetivo a identificação e percepção dos trabalhadores operacionais que atuam como auxiliares de serviços gerais do CAHL.

Essa escolha foi uma forma de investigar se eles sentem-se fazendo parte dos espaços acadêmicos, e por consequência se compartilham as vivências do Centro de Artes Humanidades e Letras, se esses profissionais almejam estar do outro lado da moeda como: frequentando esses espaços como discentes, além de averiguar quais são os desafios enfrentados por esses serviços terceirizados no setor de limpeza e manutenção dos espaços do CAHL. se os mesmos sentem-se acolhidos por quem frequenta os espaços do CAHL

Assim sendo com o auxílio de uma técnica administrativa pude reunir os auxiliares de serviços gerais e assim passar os questionários; porém é preciso salientar que o campus UFRB Cachoeira tem 12 funcionários que atuam como auxiliares de serviços gerais; no entanto apenas 8 efetivamente executam suas atividades no Centro de Artes Humanidades e Letras – CAHL, onde os demais exercem suas atividades no: Ana Nery (prédio onde ficam as funções técnico administrativas e os colegiados dos cursos ofertado no CAHL, são eles: Artes Visuais; Ciências Sociais (bacharelado e licenciatura); Cinema/Áudio Visual: Comunicação (jornalismo publicidade propaganda); Gestão Pública; História; Museologia; Serviço Social, além do Hansen onde fica localizado o LADA (laboratório de arqueologia), onde acontecem aulas de algumas disciplinas do curso de Graduação em Museologia e de sua pós graduação e do Ateliê onde acontecem algumas aulas de algumas disciplinas e oficinas do curso de graduação e

licenciatura em Artes Visuais; o ateliê fica localizado no vizinho município de São Felix.

Assim sendo os questionários foram passados aos funcionários que efetivamente atuam no CALH. Em seguida partimos para a abordagem aos discentes dos diversos cursos, no total de 24 estudantes; cabendo ressaltar que os questionários foram realizados com alunos dos períodos (diurno e noturno), e na sequência foi a vez dos professores onde foram abordados 12 docentes dos nove cursos que compõem o quadro de cursos ofertados pela Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, no campus localizado no município de Cachoeira; além dos técnicos administrativos, onde infelizmente por questão do tempo foram abordados apenas 5 técnicos. Faz-se necessário salientar que é preciso sagacidade para dar conta das questões que findam as etapas da pesquisa, já que o tempo exige de nós urgência.

No entanto esse processo nos levou a um trabalho de reflexão em torno dos problemas enfrentados (principalmente a falta de tempo), escolhas feitas, dificuldades e descobertas, mesmo diante dos desafios vivenciados, contudo, esse momento ainda caracterizou-se como sendo de grande relevância, sobretudo no que se refere a aprendizagem, uma vez que podemos compreender a necessidade de fazermos escolhas fazem parte do processo de autoconstrução e aprendizado tanto no contexto acadêmico, como no profissional e pessoal.

4.2 PERFIL DOS INDIVÍDUOS ENTREVISTADOS E ANÁLISE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS AUXILIARES DE SERVIÇOS GERAIS DO CAHL/UFRB

O Centro de Artes Humanidades e Letras a priori fica localizado na rua Maestro Irineu Sacramento, S/n - Centro, Cachoeira, é composta por um corpo docente constituído por 124 professores efetivos, além de contar com 41 servidores técnicos administrativos e os servidores terceirizados, onde: 12 são auxiliares de serviços gerais; e 1.530 discentes dos 9 cursos ofertados pelo centro. (UFRB, 2019)

Para validar a pesquisa foram realizados, 23 questionários com os discentes, 12 com os docentes, 8 com os auxiliares e 5 com os técnicos, envolvendo todos os cursos nas categorias cabíveis.

Tabela 1 - Tabela com percentual de pessoal entrevistadas %

CATEGORIA	QTD GERAL	QTD DE ENTREVISTADOS	PORCENTAGEM
Auxiliares de serviços gerais	12	8	66%
Discentes	1.530	23	1,5%
Docentes	124	12	10%
Técnicos administrativos	49	05	10%

Fonte: tabela de autoria própria, com base em dados retirados no site da UFRB (2019).

As conversas informais nos intervalos entre uma resposta e outra, também agregaram bastante nessa busca pelas percepções tanto dos trabalhadores quanto dos demais indivíduos que formam os espaços do CAHL. Até mesmo as palavras ditas em entrelinhas se mostraram cheias de informações importantes na condução desse trabalho.

Nessa pesquisa, foram analisados os dados coletados através de questionários, onde o princípio norteador é identificar como a área de atuação desses profissionais pode influenciar no cotidiano social dos mesmos; o que tornou possível a confirmação do que até então era considerado inicialmente como suposições.

No que se refere à pesquisa de campo, foram executados um total de 44 questionários sendo 8 com os auxiliares de serviços gerais no dia 19 de novembro de 2019, saliento que ao desenvolver esta pesquisa, também me foi dada a oportunidade de me aproximar desse espaço que por muitos são ignorados, podendo ter uma compreensão das prováveis perspectivas desses operários.

Uma vez que os trabalhadores ficaram cientes do objetivo da pesquisa, e assim obtiveram a garantia de que suas informações não seria utilizada ou repassada para outros fins, todos concordaram em participar e logo assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Contudo alguns entrevistados não informaram seus nomes na folha do questionário tanto por parte dos auxiliares como por parte de alguns alunos; condição que foi respeitado. As questões desenvolvidas para os auxiliares traziam além do preenchimento do perfil, questões como: escolaridade onde três deles

informaram ter apenas o ensino fundamental; 2 afirmaram ter o ensino médio completo; 1 informou ter apenas o ensino fundamental incompleto e os outros 2 declararam ter o ensino médio incompleto; em relação à raça apenas um se auto declarou pardo, enquanto os demais afirmaram ser negros, já em relação à renda familiar cinco deles não quiseram informar a sua renda, enquanto 3 deles disseram ter um salário mínimo com renda mensal.

Nas questões referentes ao trabalho: esses trabalhadores terceirizados estão vinculados à empresa prestadora de serviços “Liderança”, onde 5 deles (as) declararam ter sido contratados por meio de entrevista, enquanto os outros 3 afirmaram ter sido efetivados por indicação. E quanto ao tempo de atuação nos espaços do CAHL, 3 informaram fazer parte do quadro de funcionários há 4 anos, dois executam suas atividades há seis, um outro há três anos, mais um que faz parte da equipe há 5 e o mais velho entre os entrevistados está há 8 anos executando suas atividades no Centro de Artes Humanidade e Letras.

O quadro de funcionários é composto por 4 pessoas do gênero feminino e 4 do gênero masculino, sendo um deles exerce a função de coordenador da equipe; no geral esses profissionais têm uma média de idade que varia entre 41 a 54 anos de idade: 3 deles têm o ensino fundamental, 1 não conseguiu concluir o ensino fundamental, outros 3 concluíram o ensino médio, e 1 outro não chegou a completar o ensino médio. Além do que 7 deles afirmaram serem negros, e apenas 1 se auto identificou como pardo. Em relação à renda 3 trabalhadores, informaram que sobrevivem com um salário mínimo, enquanto os outros 5 não quiseram informar a sua renda.

Em relação ao quesito burocrático todos têm suas carteiras de trabalho assinadas, já no que se refere a ter se tornado um trabalhador terceirizado, foram unânimes em afirmar que a necessidade de ter um salário, que não se pode escolher trabalho.

Segundo a fala do entrevistado ASG 3, “surgiu vaga vamos a luta a final a barriga não espera”. Coincidentemente todos informaram trabalhar 8 horas diárias, onde uma parte da equipe dá início às atividades às 07 hs da manhã, permanecendo até as 14 hs, enquanto os que começam às 14 hs permanecem até as 21 hs; nesse sentido ambos informaram não haver diferença dos demais locais onde já trabalharam. Aqui se faz oportuno lembrar que: A Lei 13.429, que foi sancionada no ano de 2017, alterou alguns pontos da Lei já existente, e assim, o trabalhador

terceirizado é contratado de uma empresa prestadora de serviços, ou seja, esse trabalhador não possui vínculo empregatício com a instituição a qual desempenha suas atividades. É o caso dos trabalhadores terceirizados do CAHL, eles não possuem um vínculo efetivo com a instituição; no entanto um fator positivo que podemos perceber é o tempo que estes trabalhadores já estão prestando seus serviços no mesmo, já que vimos anteriormente que uma das características negativas desse processo é o alto número de rotatividade dos trabalhadores.

Ao serem questionados se havia alguma diferença entre trabalhar em uma universidade e os demais lugares onde já trabalharam; 3 afirmaram não haver diferença. O ASG 1, em uma de suas falas disse: “me sinto feliz aqui, acho ruim quando todos vão embora”.

Já ASG 3, afirmou que: “É mais fácil trabalhar aqui, por que na obra era pior, aqui não toma sol”. O ASG 5 disse: “apesar de ser braçal, mas da pra levar”, enquanto ASG 2 e 4 disseram que o ruim é ficar desempregados e ASG 6 informou: “é normal”.

Nos últimos anos o país tem vivenciado momento de apreensão e inquietude, reflexo das fortes crises econômicas provenientes dos golpes políticos; devido há esses desmontes, conseqüentemente os mais afetados é a classe dos trabalhadores, que vem sendo oprimidos ao longo do tempo. Antunes, Druck (2015), afirmam que o cenário é marcado por um processo tendencial que exige essa deterioração dos direitos trabalhistas, que foram conquistados com muitas lutas e dificuldades.

Além do que, contribuem nesse processo de avalanche de desmandos; a crescente das privatizações das até então instituições públicas, causando assim, a precarização do trabalho onde gradativamente diminuí-se os direitos, e as vagas de empregos, e no que se refere aos serviços prestados; aumenta-se a carga horária, e os salários cada vez menores. Ainda tem-se a crescente das empresas prestadoras de serviços (terceirização).

Quando a questão referiu-se, a saber, se ele se vem participando dos espaços da instituição de ensino como discentes; 4 afirmaram que não (ASG 2, 3, 4 e 7), que ele são apenas funcionários, ASG 6 disse que “sim”, enquanto ASG 5 disse que: “sim, mais imagino os alunos que são egocêntricos”. Já ASG 1 afirmou que: “já não sou capaz de estudar, agora é a hora de investir no meu filho” (o filho estuda

em faculdade particular), enquanto para ASG 8 o mesmo afirmou que: “não é o momento, um dia quem sabe”.

Por isto, é possível notar que apesar de ser um campus voltado para área de humanas, há uma divisão ou separação dos grupos que circulam nesse espaço. Pode-se ver, por exemplo, que geralmente os discentes não se relacionam com os colegas dos outros cursos, saindo depois de alguns semestre sem nunca terem convidado uns com os outros, dentro de um espaço pequeno, se comparando com o campus onde esta localizado a reitoria. Os trabalhadores se vêm obrigados a se adaptarem ao ambiente, pois dependem do salário que mantem sua subsistência.

Entre as questões que compunha o questionário havia uma pergunta referente aos familiares dos trabalhadores, se havia algum familiar estudando na instituição na qual eles trabalham; 6 deles responderam que não, enquanto ASG 3, informou que um primo do mesmo estuda na Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). A colega ASG 1 relatou que seu filho estuda em uma faculdade particular (FAMAM) na cidade circo vizinha de Governador Mangabeira.

No entanto a validação das minhas a então suposições vieram a partir das três ultimas questões direcionadas aqueles que são mais afetados nessa relação, onde foram questionados como se dar as relações com as demais pessoas que frequentam o CAHL? As respostas foram bem semelhantes ao disseram que: “alguns falam outros não”.

ASG 1 relata “ não é diferente do meu antigo trabalho”, pois anteriormente a mesma já havia trabalhado em uma restaurante, e assim, já esta acostumada com a falta visibilidade, a mesma deu o exemplo de uma colega que não dirigiu a palavra por ela esta fardada, e que ao encontra-la em um outro momento veio cumprimentá-la; segundo ASG 1, “foi a minha vez de não vê-la”, “ não vou mentir, passei a não falar com ela”. ASG 3 disse: “tem pessoa que se acham muito importante”. Enquanto ASG 6, relatou: “é de boa, falo com quem fala comigo”.

Assim, com ASG 1, mencionou, não são todos; há pessoas que falam e ate brincam, outros que nem ao menos olham. Por isso vejo a necessidade de se criar praticas ou ações que venha a contribuir na aproximação do todo (auxiliares, docentes, discentes e técnicos). Na busca de desconstruir possíveis rejeições/desacolhimento.

Porem ASG 8 disse: “não tenho problema”. A penúltima questão pontuava se havia diferenciação entre os auxiliares e os demais funcionários, e as respostas foram variadas, como:

ASG 6 mencionou que: “a diferença é porque algumas pessoas se acham melhor e não falam”

ASG 3 relatou que: “sim, os servidores são tratados de forma diferente”

ASG 7 disse que: “já sim”

ASG 8 informou que: “não, tratam a gente bem”

Faz-se necessário salientar que alguns dos trabalhadores ficaram meio apreensivos ao responder as questões, acreditamos ser por medo de que isso venha a interferir na sua contratação.

E para finalizar a etapa dos auxiliares, a pergunta era referente a perspectiva de vida; quatro disseram que quer trabalhar ate a aposentadoria, ASG 6 informou que seu desejo é: “buscar melhorias para minha vida”; uma outra resposta que acabou por me chamar a atenção foi quando ASG 3 disse: “o que Deus mandar é perfeito”, ASG 2 disse: “não sei ainda” e ASG 3 e 8 não responderam.

Mediante ao que foi visto ate aqui, sobre a invisibilidade de uma categoria de trabalhadores que de forma geral é predominantemente feminina, mais que, no entanto durante as nossas observações podemos notar que o quantitativo de homens e mulheres é igual. Também ficou evidenciado o baixo grau de escolaridade que eles tem, a maioria não concluiu o segundo grau. Desse modo torna-se possível afirmar que os profissionais que exercem as atividades no setor de limpeza em sua maioria são funcionários com pouca instrução, o que vem a beneficiar a classe dominante que buscam a seus serviços, pois devido ao pouco estudo, acabam por vezes não tendo acesso aos seus direitos. Te por que não é de interesse dos donos das empresas oferecer cursos de qualificação e capacitação, alegando que a profissão não exige capacitação.

Vale destacar, o fato que 99% dos entrevistados ASG se autodeclaram negros e as afirmações acima refletem o lugar do negro na sociedade brasileira, o que não é diferente no interior do CAHL. Mesmo a Universidade sendo considerada a mais negra do Brasil.

Esse desinteresse foi se fortalecendo ao longo do tempo, pois como podemos caracterizar vivemos em uma sociedade extremamente capitalista, onde as pessoas são de certa forma o que “possuem”. Ou seja, em uma sociedade onde praticamente

a pessoas são tidas como “mercadoria” ´é possível compreender que aqueles que exercem funções tidas como de menor valorização como é o caso das atividades desenvolvidas pelos terceirizados que atuam como auxiliares de serviços gerais onde os mesmos faxinam, coletam os lixos, lavam, no intuito de manter conservados esses espaços eu são frequentados por parte da sociedade.

Dando continuidade foram abordados 24 alunos dos diversos cursos que são ofertados no CAHL, são eles: Artes Visuais; Ciências Sociais; Cinema/áudio visual; Comunicação (jornalismo, publicidade e propaganda); Gestão Publica; Historia; Museologia e Serviço Social. Atualmente o CAHL tem 1.530 alunos matriculados, ou seja, atingimos 1,5% do publico estudantil, onde desses 24 alunos quatro são caracterizados como do gênero masculino e vinte compõem o gênero feminino, mediante as presentes informações reafirmo que: o nosso objetivo continua sendo a necessidade de averiguar se de fato os auxiliares de serviços gerias, tornam-se invisíveis enquanto trabalhadores laborais, profissionais fardados que atuam na limpeza e manutenção dos espaços; quais fatores ou influencias podem caracterizar essa invisibilidade.

No que se refere ao perfil dos alunos a maioria 13 discentes se enquadram na faixa etária entre 20 e 29, 4 discentes informaram ter menos de 20 anos; 5 fazem parte do grupo entre 30 e 39 anos, onde apenas uma discente se encaixa no perfil de 40 a 49 e uma outra ficou entre os 50 e 59. Dos vinte 24 discentes, 16 deles informaram ser solteiros, 5 casadas; 1 informou ter esta em união estável, e dois declararam ser separados. Inclusive 16 participantes, ratificaram não ter filhos; 4 afirmaram tem apenas 1 filho; outras 3 informaram 2 filhos e apenas 1 participante mencionou ter 3 filhos. Em relação ao grau de escolaridade, 23 participantes informaram esta em processo de graduação, e desses 6 afirmaram já terem curso técnico, e apenas uma participante informou já ter concluído uma outra graduação.

Em relação ao tempo que os participantes estão vinculados como discentes da UFRB; apenas 1 participante relatou estar a menos de um ano na instituição de ensino; outros 19 mencionaram esta numa variável entre um a cinco de permanência na instituição, e quatro participantes confirmaram fazer parte do quadro de discentes a a mais de seis e menos de 10 anos, nenhum participante informou estar a mais de dez anos na instituição.

Quanto a forma como esses discentes agem com os auxiliares do setor de higienização e manutenção da instituição: 8 participantes informaram que apenas

olharem para esses trabalhadores; 2 afirmaram não saber como agem; enquanto 6 afirmaram que cumprimentam; já os que cumprimentam por educação foram 5 em relação aos que não cumprimentam, foram 3 participantes. Já em relação a profissão 16 discentes afirmaram ser muito importante o trabalho executado por esses profissionais, enquanto 8, disseram ser importante; sobre eles conhecerem os profissionais pelo nome, a grande maioria 20 participantes informaram não saber o nome desses funcionários e apenas 4 disseram saber o nome de algum trabalhador. No que se refere a conhecer os funcionários terceirizados responsáveis pela limpeza e manutenção, treze pertinentes informaram não os reconhecerem fora dos espaços acadêmicos, 9 informou reconhece-los sim e apenas 2 disseram não saber. E em relação a questão referente a se os docentes sentem-se incomodados com a presença dos trabalhadores, foram unânimes ao responderem que não.

Em comparação aos demais terceirizados que exercem atividades no CAHL, houve uma variedade de respostas; mesmo assim prevaleceram afirmações como; DIS 4 que se manifestou afirmando que: “na maioria das vezes são invisíveis”.

DOC 9 disse que: “é visível a hierarquia que os torna invisíveis”.

DIS 15 mencionou que: “não geralmente nem são vistos pelos estudantes e professores e muitas vezes são tratados mal”.

DIS 19 afirmou que: “por vezes os terceirizados são tratados como nada”.

DIS 23 relatou que; que há uma relação de superioridade entre os funcionários que realizam outras funções, mesmo sendo terceirizados aparentam estar em outro patamar”.

A fala da DIS 11, me chamou a atenção por ela ter mencionado que o “tratamento depende do profissional”, segundo a participante certa vez ela cumprimentou um funcionário e o mesmo não respondeu, e que a partir desse dia não dirigiu a palavra a nenhum trabalhador.

DIS 18 relatou que nunca percebeu; outros três participantes não responderam, enquanto a Dis. 1 que todos são iguais.

Na última questão que se refere a importância da profissão, todos reconheceram a importância desses funcionários segundo a Dis. 14: “porque sem eles a faculdade não se mantém higienizada”.

Já a DIS 3 disse que; “é essencial para a manter a limpeza dos espaços”.

O DIS 22 informou que: “o seu trabalho garante o melhor funcionamento do CAHL no quesito limpeza e higiene”.

Pode-se perceber que mesmo os discentes reconhecendo sua contribuição no que se refere à invisibilidade desses profissionais; eles (discentes) não têm a percepção de que precisam rever suas atitudes e conceitos. Até por que de nada adiantar ter um discurso pronto sobre igualdade, quando ele apenas funciona na teoria. Por isso volto a reafirmar a necessidade de ações que tornem possível uma interação entre todos os grupos que compõem o CAHL.

Para dar seguimento, traremos agora a percepção dos docentes e dos técnicos administrativos; onde foi possível realizar o questionário com doze (12) discentes, sendo eles cinco do gênero Masculino e sete do feminino, sendo que dois tinham entre 20 a 29 anos; quatro entre 30 e 39 anos de idade; outros cinco afirmaram fazer parte do grupo entre 40 e 49 anos e apenas um docente informou estar na faixa etária dos 50 aos 59 anos. Segundo informações passadas pelos mesmos: dois docentes possuem mestrado, sete já são doutores e cinco deles possuem pós-doutorado. Sendo que os doze profissionais atuam na área da docência. Em relação ao tempo de atuação na atual instituição oito afirmaram estar na faixa de seis a dez anos, uma profissional afirmou fazer parte da instituição há mais de dez anos e três afirmaram fazer parte do grupo entre um e cinco anos de atuação.

No que se refere ao modo como agem com esses funcionários, três Doc. afirmaram: simplesmente olham; quatro deles informaram que cumprimentam os funcionários e cinco disseram que cumprimentam por educação, já em relação à profissão os docentes declararam ser muito importante a profissão de auxiliar de serviços gerais. A próxima questão foi referente a se eles conhecem os operários que cuidam da higienização desses espaços pelos nomes, e assim, podemos averiguar que quatro disseram que sim, já DOC 3 e 11 demonstraram incerteza ao responder: “talvez os conheça” e entre os outros seis dois não responderam a essa questão.

Outro ponto que talvez tenha causado certo desconforto para responderem, foi: se há a necessidade de haver hierarquia entre os trabalhadores. Sendo assim, cinco responderam que sim: a DOC 2, em sua fala explicitou que: “se não houver hierarquia o serviço não funciona, porém sem abuso de poder, tendo como objetivo a produtividade, o respeito aos horários, e por isso há a necessidade de uma coordenação”. Enquanto os outros sete, afirmaram não haver a necessidade de uma hierarquia; em sua fala a DOC10 disse: “não consigo entender a necessidade de hierarquização de poder se todos sabem quais são as suas atribuições”.

Apesar de vermos diariamente um discurso de igualdade para com a classe trabalhadora, torna-se inviável não perceber que há certo distanciamento entre os profissionais que desempenham atividades que exigem mais o intelecto; para com os trabalhadores laborais que utilizam mais sua força física, que o raciocínio. Essa é uma problemática que aparentemente esta longe de ser extinguida de nossa realidade.

Infelizmente devido ao tempo disponibilizado para a realização dessa pesquisa, trabalhamos com um numero pequeno de questionários com os técnicos administrativos; onde o nosso êxito foi composto por cinco participações; sendo quatro do gênero masculino e uma do gênero feminino; com a faixa etária variando entre os 30 e 49 anos de idade. Sendo importante salientar que quatro possuem graduação e o quinto tem curso técnico. Todos exercem suas funções no Quarteirão Leite Alves/CAHL, onde quatro dos cinco técnicos permanecem em suas funções a mais de seis anos, sendo que apenas um tem um tempo menor de serviços prestados a UFRB.

Diferentemente dos docentes os técnicos administrativos tem outra percepção dessa relação de trabalho, onde segundo eles cada um busca exercer suas atividades, sem preocupar-se com o colega que exerce outra função; Sendo que as atividades realizadas por todos os profissionais das diversas áreas que atuam nos espaços do CAHL, podem ser caracterizadas como: criativa ou produtiva, no entanto o que podemos perceber é que cada um de modo generalizado, visam apenas alcançar seus objetivos ou resultados esperados.

Em referencia ao modo como eles agem com os auxiliares de serviços gerais, todos informaram que cumprimentam os profissionais que colaboram para a manutenção dos espaços; considerando a profissão como de grande importância. Em relação à questão que se refere a conhecê-los pelos nomes, três informaram que sim, enquanto dois informaram que os conhecem, porem não pelo nome, mais por apelidos. O TEC 2 informou: conheço alguns deles por apelido e não pelo nome que consta em seus documentos de identificação”.

Mediante as análises dos questionários, nota-se que há um comportamento estrutural de declínio, proveniente de uma cultura (formação) onde as pessoas são vistas pelo que tem ou ainda pela profissão que exercem; desse modo podemos perceber que os docentes estão no topo da pirâmide, por serem os mais qualificados intelectualmente e conseqüentemente terem uma remuneração financeiramente

maior que os demais funcionários; em seguida os técnicos administrativos que também em sua maioria tem um amplo conhecimento intelectual, além de serem melhor remunerados, que aqueles que exercem funções importantíssimas como: a limpeza, manutenção e higienização dos espaços, no entanto são funções que não exigem capacitação, além de poucos conhecimentos intelectuais, pois tendem a usarem mais a força física, o que tornando-os funcionários subalternos. E assim, não têm o merecido reconhecimento de suas atividades; Assim sendo, os auxiliares ocupam o último lugar nessa pirâmide da valorização social.

Diariamente percebe-se a cordialidade com que os docentes são tratados pela grande maioria dos discentes, no entanto em relação aos auxiliares da limpeza acontece o inverso, onde muitas vezes esses profissionais nem são percebidos; fato confirmado nas respostas dadas pelos próprios discentes no questionário que foi passado aos 24 participantes (discentes). Em relação aos técnicos, a maioria deixou transparecer que sofrem com o descaso vindo de alguns professores (docentes), que tendem a serem mal educados e arrogantes para com eles, ou seja, a função exercida por cada uma das categorias em questão tem influência na maneira como cada um é visto e tratado dentro dos espaços que formam o Centro de Artes Humanidades e Letras.

Entretanto o que se pode perceber é que o principal obstáculo para que todos sejam vistos e tratados de maneira igualitária, é a própria formação social do Brasil, o lugar que foi determinado para os negros nesse contexto histórico e a falta de conscientização de que enquanto trabalhadores, independentes do cargo ou valor recebido todos somos reféns dessa relação de opressão criada pelo capitalismo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A questão referenciada nesse trabalho é a de compreender o que torna os trabalhadores laborais invisíveis; nesse sentido o objetivo dessa pesquisa foi identificar a percepção dos trabalhadores terceirizados que exercem atividades operacionais na área de serviços gerais do CAHL. Assim sendo podemos concluir que a presente pesquisa: **“TODO MUNDO OLHA, QUASE NINGUÉM VÊ:”** os trabalhadores de serviços gerais do Centro de Artes Humanidades e Letras (CAHL/UFRB) e as relações de trabalho invisibilizadas.

Onde foram delineados os pontos a ser abordados, tendo como ponto de partida a classificação de trabalho, da sua importância na formação do homem, permitindo que ele transforme tanto a natureza quanto si próprio, através da objetivação, que é sua capacidade de idealizar o resultado antes mesmo de executar na prática, ou seja, a antecipação dos resultados, como: o capitalismo e as relações de trabalhos originários dos avanços nos modos de produção, os quais beneficiaram ainda mais os detentores do capital, aumentando os seus lucros e diminuindo as ofertas de trabalho. Para Marx (1997, p. 32), com a divisão do trabalho e a ampliação dos maquinários nas fabricas, as atividades manuais deixaram de ter autonomia, fazendo com que o trabalho se adequasse as novas formas de produzir.

Com o começo da Revolução Industrial varias mudanças foram inseridas nas relações sociais e de trabalho; onde o homem com a venda de sua força passou a receber um valor chamado de trabalho assalariado. Que nada mais é que uma relação de exploração e submissão, onde não resta outra opção ao trabalhador que não seja aceitar e adequa-se as novas condições trabalhistas. Sendo que, a construção dessa relação de trabalho entre oprimido e opressor passou por um longo processo de construção, contudo o capital se mantém no controle dessa relação.

Referente ao Brasil, as Leis trabalhista As Leis trabalhistas teve seu inicio no dia 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que é resultado do Decreto de Lei nº 5.452/43, assinada pelo presidente Getúlio Vargas; e se tomou um marco, um grande avanço para a classe trabalhadora, tendo como principal objetivo formalizar as relações de trabalho seja elas individuais ou coletivas. Ao longo dos anos as leis trabalhistas sofreram algumas alterações através de Medidas

Provisórias, no entanto desde o governo do presidente Fernando Collor que os governantes vêm tentando realizar essa Reforma que afeta única e exclusivamente a classe trabalhadora. Já no ano de 2017, após o impeachment da presidente Dilma Rousseff, assumindo a presidência Michel Temer que sancionou no dia 13 de julho de 2017, a Lei 13.467/17.

Entre as varias mudanças na nas Leis trabalhistas foram inclusas com a Reforma o processo de flexibilização do trabalho onde trabalhador e patrão podem dialogar e chegarem a um acordo de como será a relação entre as partes sem a necessidade de um advogado ou te mesmo dos sindicatos. Devido às necessidades do mercado a contratação de empresas prestadoras de serviços vem ganhando cada vez mis forças; sendo que o principal motivo de seu fortalecimento é a diminuição de custos com funcionários, e conseqüentemente o aumento dos lucros. Essa substituição do vínculo empregatício de uma empresa produtora de bens ou serviços, para uma empresa prestadora de serviço, gerando outra consequência: a precarização do trabalho, que trouxe o aumento das desigualdades; exploração das longas jornadas de trabalho em ritmo intenso, a baixa remuneração da sua força de trabalho, causando um declínio dos direitos anteriormente conquistados.

Considerando as argumentações já expostas no corpo do trabalho, vê-se a necessidade de uma mudança no contexto das relações de trabalho, dando uma maior atenção ao cotidiano laboral dos trabalhadores funcionais. Que atualmente vivem cada vez mais oprimidos, mediante as mudanças sofridas pelas leis trabalhistas que afetam diretamente aos trabalhadores com menor rendimento financeiro.

Por tanto o discurso de que somos todos iguais, que devemos lutar por nossos direitos, tende a ser desconstruído no momento que o nosso lugar na sociedade infelizmente passa a nos definir; desse modo, configura-se como necessário a abordagem do tema, deixando explicito que toda pesquisa tem uma fundamentação empírica, com embasamento teórico. Desse modo, nos aproximamos da temática, a partir da elaboração de uma pesquisa de campo detalhada e direcionada aos publico que constituem os espaços acadêmicos; com o intuito de confirmar ou confrontar os resultados alcançados.

Por meio das análises dos conteúdos realizados através de 44 questionários, onde: 8 foram os funcionários ASG, 24 discentes, 12 docentes e 5 técnicos administrativos. Sendo que no mundo do trabalho todas as pessoas que exercem as

atividades laborais sejam eles homens ou mulheres, merecem e devem ser respeitadas. Sendo que não há muitas pesquisas acadêmicas que referencie essa temática: a invisibilidade de uma categoria profissional, que muitas vezes se tornam imperceptíveis. Isto pela função que exercem, pelas pessoas que são socialmente determinadas para esse serviço, pela formação social do trabalho e seu “legado” histórico.

É justamente pelo fato de que a Universidade é tida como um espaço de produção e propagação de conhecimento, que se faz necessário à abordagem de uma temática que nos proporcione refletir sobre a precariedade das praticas laborais. Quais as medidas que a instituição de ensino como detentora de conhecimento poderá aderir, no intuito de paralisar a reprodução das diferentes formas de visibilizar esses trabalhadores?

Mesmo no contexto ao qual estamos vivenciando atualmente como as implicações dos cenários políticos e sociais; os desmontes; retiradas de direitos, além da flexibilização e da precarização podemos aqui afirmar que são poucos os trabalhos acadêmicos que tratam dessa relação entre os auxiliares de serviços gerais e as demais pessoas que compõem a população acadêmica.

Nessa perspectiva, é notório que os Auxiliares de Serviços Gerais, principais personagens desse estudo, estão inseridos numa relação de trabalho que pode ser caracterizada como desigual, já que invisibilidade está presente em cada ato de desvalorização aos profissionais da limpeza mesmo que de forma involuntária (ou não), como não perceber e reconhecer o trabalho realizado por eles.

Pode-se compreender a importância do trabalho na vida desses profissionais, que em sua maioria tem como única fonte de renda e conseqüentemente de subsistência o salário pago pela empresa contratante. Sendo que o capitalismo é tido como principal motivo, ao qual o trabalhador se vê obrigado a aceitar o que lhe é ofertado, já que há um constante o crescimento da mão de obra ofertada, enquanto gradativamente vê-se diminuindo a oferta de emprego.

Por isso faz-se necessário agregar meios que possibilite o reconhecimento da profissão e dos profissionais que as exercem, já que o meio social ao qual eles convivem diariamente torna viável tal discursão, que foi seguida da escolha como tema do trabalho de conclusão de curso.

REFERENCIAS

- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo. 1999
- _____; Druck, Graça. **A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra**. São Paulo: Boitempo. 2015.
- BARROCO, Maria Lucia S. **Ética e Serviço Social: fundamentos sócio históricos**. São Paulo: Cortez, 2008.
- CASTRO, Rubens Ferreira de. **A terceirização no direito do trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2000.
- CRUZ, Luiz Guilherme Ribeiro. **A terceirização trabalhista no Brasil: aspectos gerais de uma flexibilização sem limite**. Revista do CAAP, 2009 (1), 319343. [Links] http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-49802018000300484&lng=en&nrm=iso&tlng=pt#B13
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4ª Ed. São Paulo: LTr, 2005.
- ENGELS, Friedrich. **Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem** (1876). Ed. Ridendo Castigat Mores. fonte digital, RocketEdition de 1999 a partir de html em www.jahr.org
- FELÍCIO, Alessandra Metzger; HENRIQUE, Virgínia Leite (2004). **Terceirização: caracterização, origem e evolução jurídica**. In G. N. Delgado, & C. A. J. Henrique (Coords.), *Terceirização no Direito do Trabalho* (pp. 81-118). Belo Horizonte: Mandamentos, s/a.
- FERNANDES, Cláudio. **"O que foi o Estado Novo?"**; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/o-que-e/historia/o-que-foi-estado-novo.htm>. Acesso em 18 de outubro de 2019. 1FAUSTO, Boris. *História do Brasil*. São Paulo: EDUSP. p. 316.
- FERREIRA, Flávia Gusmão. ROXO, Tatiana Bhering. **A REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO PELO PROJETO DE LEI 4330/04: Avanço ou retrocesso?**. In: *Letras Jurídicas*, 2014. Disponível em: <http://npa.newtonpaiva.br/letrasjuridicas/?p=285>. Acesso nov 2019.
- GALVÃO, Andréia. **As Reformas Sindical e Trabalhista em perspectiva comparada: uma análise dos governos FHC e Lula**. Minas Gerais: Caxambu, 22 a 26 de outubro de 2007.
- GOMEZ, Andre Villar. **A dialética da natureza de Marx: os antagonismos entre capital e natureza**. 2004. Dissertação (Mestrado em Filosofia) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

GUERRA, Yolanda. A dimensão investigativa no exercício profissional. In: CFESS/ABEPSS. Serviço Social: direitos e competências profissionais. Brasília, 2009. p. 702-715.

HOBBSAWM, Eric . **A Era das Revoluções** 1789-1848. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014, p. 79. <https://mundoeducacao.bol.uol.com.br/historiageral/revolucao-industrial-2.htm> Em 16/09/19

LENA, Pércia Sumara Ribeiro. **Terceirização: o Projeto de Lei 4330/2004 e a Precarização do Trabalho**. Disponível em:< <http://tcconline.utp.br/media/tcc/2014/10/TERCEIRIZACAO-O-PROJETO-DE-LEI-4330-2004-E-A-PRECARIZACAO-DO-TRABALHO.pdf>.> Acesso em 18 de out 2019

LIMA NETO, W. M. R. **Quando a terceirização não funciona: a “primeirização” das atividades de manutenção industrial na Caraíba Metais**. Dissertação de Mestrado Profissional em Administração. Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil. 2008.

LUKÁCS, George. **As bases ontológicas do pensamento e da atividade do homem**. Temas de Ciências Humanas, tradução de Carlos Nelson. **Manifesto do Partido Comunista**. Tradução: José Barata Moura. Lisboa, Portugal: Editorial Avante, 1997. Disponível em: <http://www.marxists.org/portugues/marx/1848/ManifestoDoPartidoComunista/index.htm>. Acesso em 15/09/2019.

Marcelino, Paula Regina Pereira. **A logística da precarização: terceirização do trabalho na Honda**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**, 6ª Edição, São Paulo: Editora Saraiva, 2015.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política**. 6 vols. Rio de Janeiro: Bertrand, 1994.

_____. **O Capital: crítica da economia política**. Tradução por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1985. Livro 1, v. 1, t. 1 e 2 (Os economistas).

_____. **Manuscritos econômico-filosóficos e outros textos escolhidos**. São Paulo: Abril Cultural, 1974. (Os Pensadores).

_____. **O papel desempenhado pelo trabalho na transição do macaco ao homem**. In: MARX, K; ENGELS, F. Obras Escolhidas. São Paulo: Alfa-Omega, s/d. v.2, p.269-280. 2001.

UFRB. <https://www.ufrb.edu.br/surrac/estudantes?id=37:alunos-ativos-ufrb>. Acesso em 01/12/2019.

_____. <https://www.ufrb.edu.br/cahl/cahl/tecnicos-administrativos>. Acesso em 01/12/2019.

_____. <https://www.ufrb.edu.br/cahl/cahl/corpo-docente>. Acesso em 01/12/2019.

_____. <https://www.ufrb.edu.br/cahl/cursos>. Acesso em 01/12/2019.

APÊNDICES



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECONCAVO DA BAHIA - UFRB
CENTRO DE ARTES HUMANIDADES E LETRAS - CAHL
COLEGIADO DO BACHARELADO DE SERVIÇO SOCIAL**

ENTREVISTAS PROFISSIONAIS A.S.G.

1 PERFIL

1.1 Nome

1.2 Idade

1.3 Gênero feminino () masculino ()

1.4 Escolaridade

Fundamental completo () Fundamental incompleto () Médio completo () Médio incompleto () Superior incompleto () Superior incompleto ()

1.5 Rendas familiar

2 QUESTÕES REFERENTES AO TRABALHO

2.1 Como ingressou no seu trabalho atual (entrevista/indicação)?

2.2 Para qual empresa você trabalha?

2.3 Quanto tempo você trabalha no cah? Você é terceirizado há quanto tempo?

2.4 Quais os direitos assegurados na sua forma de contratação?

2.5 A partir de que momento da sua vida você optou em trabalhar para uma empresa terceirizada?

2.6 Como é sua jornada de trabalho?

2.7 Para você, como é trabalhar em um campus universitário? O que isso difere suas outras experiências de trabalho?

2.8 Você se vê fazendo parte do espaço em que atua?

2.9 Além de funcionário, você frequentaria as salas de aula do CAHL, como aluno (a)?

2.10 Você tem algum familiar fazendo parte desse espaço acadêmico?

2.11 Como é sua relação com as demais pessoas que frequentam os espaços do CAHL?

2.12 Em algum momento você se sentiu inferior aos OUTROS funcionários? Qual é a diferença para você?

2.13 Qual a sua perspectiva para o futuro?



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECONCAVO DA BAHIA - UFRB
CENTRO DE ARTES HUMANIDADES E LETRAS - CAHL
COLEGIADO DO BACHARELADO DE SERVIÇO SOCIAL**

QUESTIONÁRIO PARA DISCENTES

1 Nome

1.1 Gênero:

Masculino () Feminino ()

1.2 Idade:

Menos de 20 anos () de 20 a 29 () de 30 a 39 () de 40 a 49 () de 50 a
59 () 60 ou mais ()

1.3 Estado Civil:

Solteiro (a) () Casado (a) () União Estável () Separado(a) () Viúvo (a) ()

1.4 Filhos:

Nenhum () Um () Dois () Três () Quatro () Mais de Quatro ()

1.5 Graus de Instrução:

Ensino Médio () Técnico () Superior Incompleto () Superior Completo ()

1.6 Qual o curso você está matriculado?

1.7 Há quanto tempo você frequenta os espaços do CAHL?

Menos de 01 ano () De 01 a 05 anos () De 06 a 10 anos () Não me lembro ()

2 Marque; como você age perante os profissionais que usam uniforme nessa instituição de ensino: UFRB/ CAHL?

Olha simplesmente () Olha com desinteresse () Fingem não ver ()

Não sei () Cumprimenta () Cumprimenta por educação () Não

Cumprimenta ()

2.1 Como você avalia a profissão de auxiliar de serviços gerais?

Muito importante () Importante () Irrelevante () Não sei ()

2.2 Você conhece esses (as) profissionais pelo nome?

Sim () Não ()

2.3 Você os reconhecem fora dos espaços acadêmicos/universitários?

Sim () Não () Talvez () Não sei ()

2.4 Você se sente incomodado em esta no mesmo espaço que os auxiliares de serviços gerais?

Sim () Não () Não sei () Por quê?

2.5 Como você vê a relação entre os funcionários terceirizados? Na sua concepção todos independente do local que atuam, são tratados de forma igualitária?

2.6 De acordo com suas vivencias cotidianas nos espaços do CAHL; você considera importante a atuação dos profissionais Auxiliares de Serviços Gerais no ambiente acadêmico?im () Não () Por quê?



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECONCAVO DA BAHIA - UFRB
CENTRO DE ARTES HUMANIDADES E LETRAS - CAHL
COLEGIADO DO BACHARELADO DE SERVIÇO SOCIAL**

QUESTIONÁRIO PARA DOCENTES

1 Nome

1.1 Gênero:

Masculino () Feminino ()

1.2 Idade:

de 20 a 29 () de 30 a 39 () de 40 a 49 () de 50 a 59 () 60 ou mais ()

1.3 Estado Civil:

Solteiro (a) () Casado (a) () União Estável () Separado(a) () Viúvo (a) ()

1.4 Filhos:

Nenhum () Um () Dois () Três () Quatro () Mais de Quatro ()

1.5 Graus de Instrução:

Técnico () Superior Completo () Mestrado () Doutorado () Pós Doutorado

1.6 Qual é a sua área de atuação?

Técnico administrativo () Professor (a) ()

1.7 Há quanto tempo você atua nesta profissão?

Menos de 01 ano () De 01 a 05 anos () De 06 a 10 anos () Mais de 10

Anos () Não me lembro ()

2 Marque; como você age perante os profissionais que usam uniforme?

Olha simplesmente () Olha com desinteresse () Fingem não ver ()

Não sei () Cumprimenta () Cumprimenta por educação () Não

Cumprimenta ()

2.1 Como você avalia a profissão de auxiliar de serviços gerais?

Muito importante () Importante () Irrelevante () Não sei ()

2.2 Você conhece esses (as) profissionais pelo nome?

Sim () Não () Talvez () Não Sei ()

2.3 Você os reconhece fora dos espaços acadêmicos/universitários?

Sim () Não () Talvez () Não sei ()

2.3 Você acredita que deva haver uma hierarquia entre os profissionais que atuam no CAHL?

Sim () Não () Não sei ()

Se a sua resposta for sim, justifique-a:

2.4 Como você vê a relação entre os funcionários terceirizados? Na sua concepção todos são tratados de forma igualitária?