

42º Encontro Anual da ANPOCS

GT33: Trabalho, trabalhadores e ação coletiva

A TERCEIRIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO: segregação, tensão e conflitos

ANA PATRICIA DIAS SALES – anapaticia_dias@yahoo.com.br – (UFRN),

FRANCISCO JOSÉ LIMA SALES – chicodede@gmail.com – (UFC)

A TERCEIRIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO: segregação, tensão e conflitos

Resumo: Este estudo foi desenvolvido com a força de trabalho terceirizada do setor bancário na cidade do Natal/RN. O seu tema está alinhado com a reconfiguração do mercado de trabalho, com os processos de reestruturação produtiva e com o projeto de reforma trabalhista do interino governo Michel Temer. O estudo mostra que o uso irrestrito da terceirização forjou ambientes de trabalho segregados, tensos e conflituosos. A disseminação da terceirização na Caixa Econômica Federal –CEF – reconfigurou sua estrutura funcional e impactou na forma de relacionamento entre os trabalhadores efetivos e os subcontratados. Diferenças quanto aos benefícios sociais, aos salários, às jornadas de trabalho, à perspectiva de carreira e à representação social são os maiores problemas decorrente da terceirização bancária e confluíram, ao menos na realidade analisada, para provocar os conflitos e para potencializar o nível de tensão entre os distintos segmentos de trabalhadores.

Palavras-chave: Força de trabalho. Terceirização. Precarização. Conflitos.

Abstract: This study was developed with the outsourced workforce of the banking sector in the city of Natal / RN. Its theme is aligned with the reconfiguration of the labor market, the processes of productive restructuring and the work reform project of the interim government of Michel Temer. The study shows that the unrestricted use of outsourcing has forged segregated, tense, and conflicting work environments. The dissemination of outsourcing in the Caixa Econômica Federal - CEF - reconfigured its functional structure and impacted on the form of relationship between the effective workers and the subcontractors. Differences in social benefits, salaries, work hours, career prospects and social representations are the main problems arising from outsourcing and, at least in the reality analyzed, to provoke conflicts and increase the level of tension between the different segments of workers.

Keywords: Work force. Outsourcing. Precariousness. Conflicts

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho é parte de uma pesquisa desenvolvida com a força de trabalho terceirizada do setor bancário, especificamente, a de um banco estatal, a da Caixa Econômica Federal–CEF. A temática central se alinha com a atual configuração do mercado de trabalho, caracterizada pelo processo de reestruturação produtiva, pela flexibilização das relações de emprego e pela “modernização” das leis trabalhistas, recentemente aprovadas no Brasil.

O estudo buscou mostrar como o uso irrestrito da prática da terceirização da força de trabalho no setor bancário forjou ambientes de trabalho tensos, contraditórios e sofridos. Isto porque o capital, ao se utilizar da estratégia da terceirização da força de trabalho, permite que vários segmentos profissionais se coadunem no mesmo ambiente sob condições díspares de contratos trabalhistas.

A problemática levantada se traduz na seguinte questão: como o uso maciço da terceirização da força de trabalho, seja ela referente às atividades de apoio ou às nucleares, no interior do Banco, reconfigurou o espaço físico de trabalho e fomentou não somente a reprodução da divisão social entre os trabalhadores, mas, igualmente, um ambiente de trabalho tenso e conflituoso?

A pesquisa foi desenvolvida durante o período de 2001 a 2009 nos pontos de vendas da CEF, na cidade do Natal/RN. A investigação se valeu de um estudo de caso e foi embasada em dados primários, oriundos da realização de entrevistas semiestruturadas, bem como de fontes secundárias, a exemplo do Relatório Balanço Social da Caixa Econômica Federal e do jornal do sindicato dos bancários (Luta Bancária).

No caso específico da CEF, observou-se que o Programa de Racionalização e Competitividade, desenvolvido para conter a crise que assolou o setor bancário, conjugou-se à estratégia da descentralização dos serviços, que fez uso maciço da terceirização da força de trabalho. Com efeito, a utilização indiscriminada da terceirização no interior deste Banco reconfigurou sua estrutura funcional de tal modo que impactou na forma de relacionamento estabelecida entre os bancários efetivos e os trabalhadores contratados, potencializando conflitos e forjando um ambiente de trabalho tensionado.

No intuito de oferecer resposta à problemática levantada, segue-se com a análise do fenômeno da terceirização no interior da CEF, cujo objeto de contrato é a força de trabalho terceirizada.

2. A CAIXA ECONÔMICA FEDERAL: rumo à terceirização da força de trabalho

No ano de 2017, o debate no tocante à terceirização ganhou destaque na agenda do Governo Federal, bem como dos empresários brasileiros, constituindo-se no objeto central do pacote de “modernização” das leis do trabalho ostentado pelo interino governo de Michel Temer, sua equipe econômica e os seus aliados na Câmara Federal e no Senado.

Embora a aprovação da terceirização tenha se constituído em uma das medidas ostensivas do atual governo para o enfrentamento da “rigidez” do mercado de trabalho, bem como para a redução dos elevados custos laborais, argumentos utilizados para justificar a anuência da proposta, cabe colocar que não se trata de uma prática inusitada no país.

Naquele momento de Reformas do Estado e Administrativa, o governo de Fernando Henrique Cardoso, ao admitir a tese do Estado Mínimo, impulsionou a flexibilização dos contratos de trabalho por meio da Lei do Trabalho Temporário, cujo desdobramento foi a descentralização da cadeia produtiva e a institucionalização da terceirização, sobretudo das atividades classificadas como as menos estratégicas de uma empresa, ou seja, as atividades-meio, a exemplo de trabalhos como os de vigilância, de transporte, de jardinagem, de telefonia, entre outros.

A novidade, no momento, no que concerne à terceirização, ao menos na realidade brasileira, foi a aprovação pelo governo Temer do seu uso de modo amplo, geral e irrestrito, com alcance nas atividades-fim. Com efeito, esse processo, que se insere em um contexto mundial de ataque aos direitos trabalhistas, assim como a regulação protetiva do trabalho, avança desenfreadamente por todos os segmentos da economia, bem como para os setores privado e público.

Atente-se que, no Brasil, segundo Colli (2000), a terceirização tem sua gênese no final do século XIX, a partir do *façonismo*¹, atividade relacionada ao ramo de produção

¹ Originado da palavra de origem francesa *à façon*, caracteriza-se pela execução de uma atividade sem que o prestador de serviços seja detentor da matéria-prima. Trata-se de um processo de trabalho domiciliar comumente utilizado na França e na Itália, que se desenvolve em pequenas e médias empresas.

têxtil, correspondente a um sistema de trabalho que se confunde com a prestação de serviços².

No período do governo de Juscelino Kubitschek (1956-1961), tal prática adentra na lógica desenvolvimentista do país. Parte da produção do setor automobilístico, naquele período, foi transferida para uma rede de empresas de autopeças³.

Nos anos de 1980, sua utilização ganha notoriedade no campo da administração, tendo como destaque a experiência da indústria de celulose, a Riocell, conforme aponta Leiria (1993). A partir da década de 1990, por meio da reestruturação produtiva, tal processo toma novas proporções e, embora não institucionalizado o uso da atividade-fim naquele momento, as atividades referentes tanto à área de apoio quanto às nucleares passaram a ser utilizadas irrestritamente por determinadas empresas, destacando-se o setor bancário.

Essa prática, que se inicia no âmbito privado da economia, logo alcança o setor público da administração, que, provocado pela Reforma do Estado, adota medidas ostensivas de ajuste fiscal, tais como: os programas de incentivo à aposentadoria e à demissão voluntária, o congelamento de salários e a suspensão de concursos públicos.

A rigor, a terceirização se traduz em uma estratégia de flexibilização decorrente de um conjunto de medidas destinadas a responder às demandas da base material da sociedade brasileira, sob alegação de que a sua prática irrestrita forjará, sobretudo, aumento na oferta de empregos. Isso, segundo seus defensores, devido às facilidades de contratação da força de trabalho, no momento em que o país registra, conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (2018), a existência de mais de doze milhões de cidadãos desempregados.

Especificamente no setor bancário brasileiro, a terceirização toma impulso a partir do governo Collor. Inicialmente, ela acontece nas atividades de apoio, a exemplo dos serviços de limpeza, de vigilância e de serviços de valores. Em seguida, alcança as atividades mais diretamente ligadas à dinâmica dos bancos, tais como: compensação e microfilmagens de cheques, digitação, tratamento de papéis contábeis, entre outros. Essas atividades, que devido ao seu grau de relevância recebem a classificação de atividade-

² Implanta-se no país na cidade de Americana (SP), pela iniciativa de um vendedor de sedas, que adquiriu da Indústria Pavezzi doze teares que estavam sem utilidade e os colocou para funcionar, acordando a prestação de serviços com a Tecelagem Ítalo-Brasileira.

³ Nesse período, estabeleceu-se no entorno da montadora de automóveis um complexo industrial constituído por uma rede de empresas de autopeças, que forneciam componentes e peças para as empresas transnacionais que chegavam ao Brasil.

meio e atividade-fim, são transferidas para empresas subcontratadas, como parte da estratégia da política de descentralização da produção e dos serviços. No caso do setor bancário, o atendimento ao cliente se transforma na tarefa primordial da Instituição.

No setor bancário, considerando as singularidades em relação a outros setores da economia, a terceirização tem se apresentado sob o manto de múltiplas formas de exploração, a saber: empresas criadas pelo próprio grupo econômico, força de trabalho temporária, estágios, franquias e contratações de terceiros (BLANCO,1994).

O primeiro tipo de terceirização se refere à criação de uma empresa pelo próprio grupo econômico, cujo objetivo se volta tanto para o controle das atividades de digitação e compensação de cheques, como para a prestação de serviços nos ambientes dos Centros de Processamento de Dados – CPD's. Trata-se, em sua essência, de um mecanismo que tende a “burlar direitos trabalhistas sob a máscara da diminuição tributária” (BLANCO, 1994, p.77).

A força de trabalho temporária consiste em outro tipo de exploração do trabalho bastante utilizada nos bancos, principalmente em períodos de aumento no volume de títulos para serem processados, preparados e digitados. Trata-se, tomando como base a Lei 6.019, de 1974, de um contrato de trabalho por tempo determinado que não deve exceder o prazo de três meses, salvo em situações autorizadas pelo Ministério Público do Trabalho e Previdência Social. Ao trabalhador temporário devem ser garantidos todos os direitos nos mesmos termos contratuais daquele que foi substituído⁴.

Já os estágios enquadram-se em uma forma particular de trabalho precarizado. Óbvio que não se trata da transferência de atividades para uma empresa terceira, mas para um estudante, que significa um trabalhador menos oneroso para a empresa. Na prática, os estagiários-estudantes tendem a desenvolver atividades pouco relacionadas com a sua área de formação.

As franquias, por sua vez, destacam-se por recolherem os considerados “lixo bancário”, ou seja, os serviços de arrecadação que não oferecem grandes lucros aos bancos, tais como: tributos, pagamento de pequenas contas, condomínios, captação de

⁴ É oportuno lembrar que a lei de fornecimento de mão-de-obra teve suas instruções normativas alteradas nos anos de 1997 e 2004, o que ampliou o tempo do contrato de 3 meses para 6 meses e definiu que o trabalhador temporário pode atuar tanto nas atividades-meio como nas atividades finalistas da tomadora de serviços. O enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho, de 1993, entende como ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta porque estabelece vínculo com o tomador dos serviços, exceto em situações de trabalho temporário e em caso de contratação de vigilância, de conservação, limpeza e serviços especializados correlacionados à atividade-meio do tomador.

pequenas poupanças etc. Registre-se que essa descentralização dos serviços bancários, a partir do ano de 2000, estendeu-se para o espaço das Casas Lotéricas e, logo mais, alcançou os supermercados, lojas de departamentos, farmácias etc., o que permitiu a essas instituições retirarem consideravelmente do ambiente das agências os pequenos correntistas.

Por último, a “contratação de terceiros” corresponde à transferência de atividades para um terceiro executar⁵. Este tipo de terceirização levanta fervorosas discussões no tocante ao sigilo bancário. Isto porque a terceirização no banco não se restringe somente aos serviços de apoio, mas contempla as atividades nucleares da Instituição, tais como os serviços de microfilmagem, compensação de cheques, conferência, preparação de papéis contábeis, autenticações etc. Esse tipo de terceirização tem se alastrado não somente no setor bancário, como também “nos setores mais modernos e dinâmicos da indústria brasileira” (DRUCK, 1999, p.156).

Mais recentemente se localizam, além desses aludidos tipos de terceirização bancária, outras iniciativas da mesma natureza intencionadas à redução operacional de custos. Outro tipo de experiência terceirizante apareceria sob a denominação de “gestora externa de fundos”. Logo, os bancos passam também a delegar a uma terceira empresa a responsabilidade de administrar serviços financeiros, como fundos de investimento.

No caso da CEF, a terceirização se torna uma prática corriqueira, associada tanto às atividades de apoio quanto às finalistas. Certamente, o investimento na Rede de Processos, elemento estratégico da reestruturação do Banco, permitiu que a empresa combinasse suas mudanças com a terceirização da força de trabalho. Isso, por sua vez, possibilitou à Instituição dinamizar sua estrutura funcional, estabelecendo uma malha de relações entre um vasto contingente de “colaboradores”, a saber: empregados concursados, estagiários, menores aprendizes e “prestadores de serviços”.

Os empregados concursados pertencem ao quadro permanente da Caixa e seu recrutamento acontece mediante concurso público. Os estagiários são alunos provenientes de escolas públicas ou particulares que cursam o ensino médio e/ou ensino superior. Os alunos do ensino médio tendem a vivenciar a experiência profissional nos pontos de vendas, nos postos de serviços e em salas de autoatendimento do Banco, e

⁵ Para Carelli (2003), há certa tendência em se confundir a terceirização legal com a intermediação da força de trabalho. Segundo o autor, a terceirização legal, que implica o repasse de atividades para empresas especializadas e detentoras de tecnologias próprias, é praticada como concessão de força de trabalho. Isso, para o autor, implica uma compreensão distorcida a respeito do que pode significar, de fato, a terceirização.

normalmente estão uniformizados com um colete azul, destacado com a frase: “Posso ajudar?”. Quanto aos estagiários de nível superior, atuam em unidades administrativas da empresa. No que concerne aos adolescentes aprendizes, são jovens contratados por meio de entidades sociais e comunitárias, os quais recebem assistência, acompanhamento profissional, educação e orientação especializada.

Já os denominados “prestadores de serviços” constituem a força de trabalho de empresas contratadas pela CEF para a execução de serviços contínuos e de necessidade permanente da empresa. Esses profissionais desenvolvem atividades nas dependências da Instituição relacionadas aos serviços de:

- Limpeza e conservação;
- Copa;
- Recepção;
- Vigilância ostensiva;
- Preparo, conferência e digitação de dados;
- Recepção, triagem e movimentação de documentos;
- Operação de telemarketing;
- Operação de máquinas reprográficas e de equipamentos telefônicos;
- Manutenção diversa;
- Combate a incêndios;
- Serviços de informática;
- Outras funções cuja execução seja autorizada pela Diretoria da Caixa.

Considerando-se que não são poucas as atividades desenvolvidas pela força de trabalho terceirizada no espaço físico da tomadora de serviços, constata-se que são significativamente heterogêneos os segmentos de profissionais que, no interior da CEF, laboram. Note-se que a esses também se somam os funcionários efetivos, os estagiários e os menores aprendizes.

Nesse sentido, há de convir-se que a articulação mais ampla do fenômeno da terceirização com a questão da contradição *capital e trabalho*, que aqui se verifica, leva ao entendimento de que a utilização dessa prática flexível vai forjando um cenário de trabalho permeado de incompatibilidades entre o vasto universo de trabalhadores.

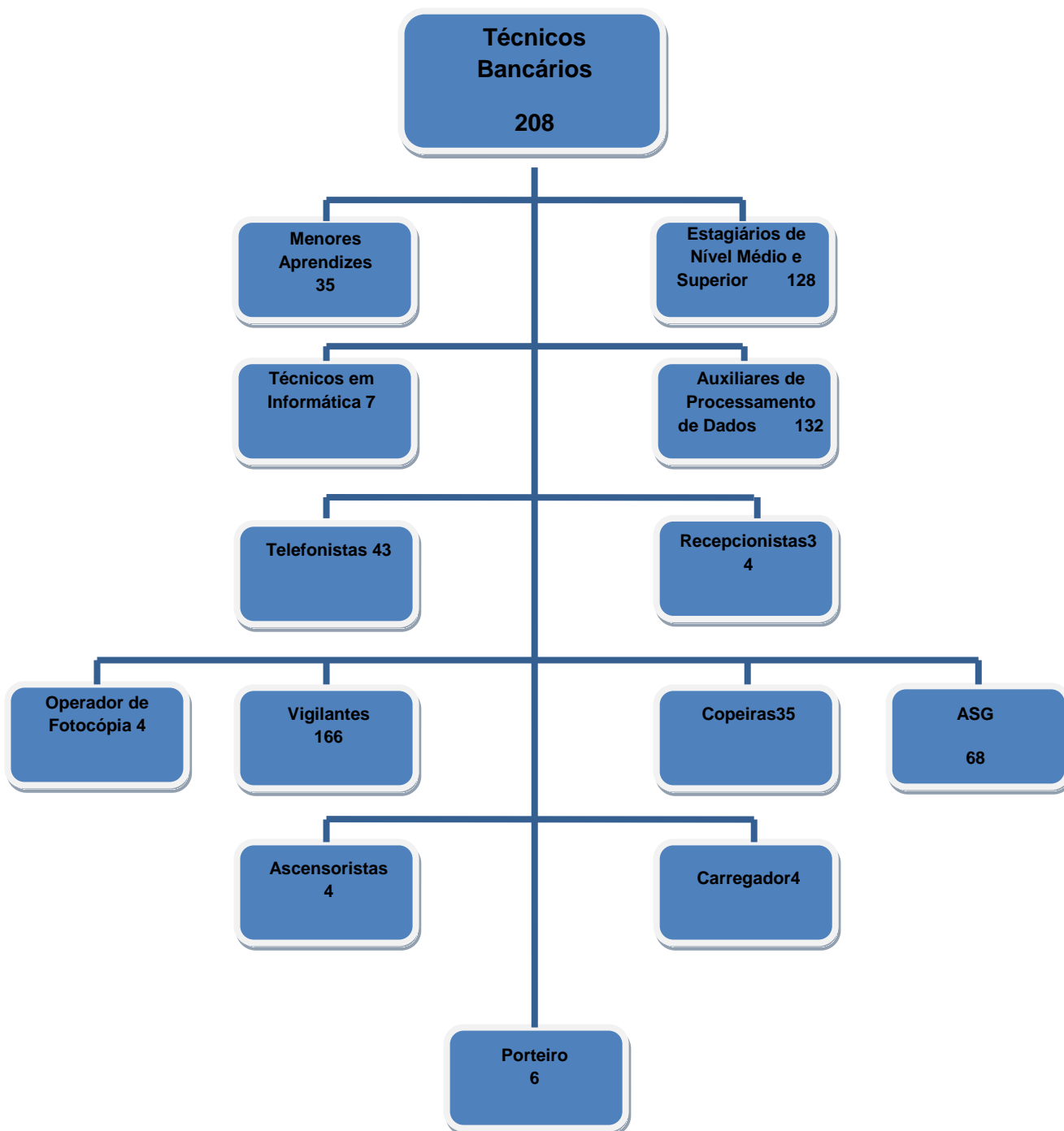
Aqui, por exemplo, já se pode fazer alusão às distintas formas de contratos de trabalho que vão caracterizar os vários tipos de terceirização no Banco, o que reflete em

outros aspectos do universo sociolaboral, como as disparidades salariais, as variadas jornadas de trabalho e os diferentes benefícios sociais que se justapõem entre os variados vínculos empregatícios.

Essa processualidade, por sua vez, revela quão complexa é a análise da terceirização na CEF. Essa estratégia que, de modo geral, é utilizada no contexto da política da flexibilização do mercado de trabalho, permite que vários segmentos profissionais se coadunem no mesmo espaço de trabalho sob o manto de uma natural e perversa desigualdade. Essa estrutura, por conseguinte, acentua a divisão social entre os trabalhadores da CEF, fomentando um ambiente de trabalho hostil, polarizado, segmentado e estratificado. Isso, por conseguinte, dá azo para a reprodução, em nível micro, da morfologia que se desenhou no mercado de trabalho de modo geral.

Por meio da figura abaixo, tem-se o compacto da distribuição dos autênticos e distintos trabalhadores que laboram no espaço físico da CEF.

Figura 1: A morfologia ocupacional dos Pontos de Vendas da CEF



O organograma apresentado dá uma ideia da formatação ocupacional dos Pontos de Vendas da Caixa Econômica Federal, da cidade do Natal, após os ajustes que se processaram na Instituição. Por meio dele, é possível visualizar uma estrutura de trabalho complexa e estratificada. Nota-se que, de um lado, ou seja, no topo do organograma, encontram-se os bancários efetivos e, abaixo deles, todos os demais trabalhadores.

Ora, considerando que o mercado de trabalho, no âmbito geral, é marcado por certa polarização, na qual se demarca a posição dos trabalhadores como ocupando a condição de central ou periférico (HARVEY, 1992), a pesquisa localizou algo de similar no interior do Banco investigado.

O levantamento do quantitativo de trabalhadores no interior da CEF e a forma como esses a ela se vinculam oferecem um panorama da condição que ocupam no dito mercado de trabalho. A rigor, localizaram-se 208 técnicos bancários⁶, destacando-se na posição de melhor referência no Banco, em comparação aos 666 trabalhadores que a esses se subordinam na qualidade de subordinados.

Os terceirizados, infere-se, constituem o polo subordinado dessa relação. Eles são obrigados a executar os serviços dentro dos horários estabelecidos pela Caixa, a cumprir rigorosamente os cronogramas estabelecidos por esse Banco, como também se responsabilizam por quaisquer prejuízos que suas falhas ou imperfeições venham a causar. Não é demais relembrar, nesse sentido, que estudos como os de Chesnais (1996), Coriat (1994) e Hirata (1997) assinalam que a subordinação hierárquica é um elemento que permeia a relação de subcontratação.

Desta forma, ocupando a condição de periféricos, esses trabalhadores se subdividem em grupos e subgrupos, distribuídos na seguinte ordem: 35 menores aprendizes, 128 estagiários e 503 trabalhadores terceirizados. Esses últimos se vinculam a 5 empresas diferentes, ocupando 11 funções, a saber: auxiliar de processamento de dados, técnico em informática, telefonista, recepcionista, operador de fotocópia, vigilância, auxiliares de serviços gerais, serviços de copa, ascensorista, carregador e porteiro. Com isso, a morfologia ocupacional que se desenhou na CEF se caracteriza não somente pela polarização entre os grupos de trabalhadores, como também pela estratificação e heterogeneidade entre eles.

Nesse caso, depreende-se que as principais diferenças identificadas entre os trabalhadores do topo e a base encontram-se nas disparidades salariais e nos vínculos de trabalho oferecidos a cada segmento profissional. Isso, por conseguinte, condiciona-os a usufruírem de modo desigual das “recompensas” existentes nas distintas modalidades de trabalho a que estão submetidos.

⁶ Cabe informar que, no que diz respeito aos trabalhadores bancários efetivos, os números indicados no organograma fazem referência somente aos novos técnicos bancários, isto é, àqueles admitidos a partir do concurso público de 2004.

Deve-se lembrar que, ao contrário dos estagiários e dos menores aprendizes, que são diretamente conveniados à CEF, a força de trabalho terceirizada se vincula às empresas alocadas pelo Banco para prestação de serviços. Nesse sentido, todos eles são contratados por tempo determinado.

As empresas subcontratadas pela Caixa, cujo objeto de contrato é a força de trabalho disponível para realizar as atividades em sua dependência física, totalizam cinco⁷. Praticamente elas dão cobertura aos 11 tipos de contratos de prestação de serviços da Instituição. Isso, por sua vez, implica dizer que algumas dessas empresas estabeleceram mais de um tipo de contrato com a Caixa.

Essa lógica, que imprime certa diversidade do corpo funcional no seio da CEF, se sustenta por meio de distintas formas de contratações. O contrato de trabalho por tempo determinado vigora na relação que se institui entre a CEF e as empresas alocadas e, conseqüentemente, entre as empresas e a força de trabalho terceirizada.

Nesse caso específico, afirma-se que o modo como os trabalhadores se vinculam à CEF vai ser determinante não somente para qualificá-los no contexto do mercado de trabalho, mas também para mostrar que o redimensionamento da empresa, priorizado a partir da gestão da força de trabalho flexível, promoveu um ambiente de trabalho tenso e conflituoso.

A rigor, o processo de terceirização na CEF conforma uma realidade marcada fundamentalmente pela diferenciação e pela segmentação no trabalho. Na verdade, estar trabalhador terceirizado constitui uma situação marcada, principalmente, pela discriminação, indiferença, baixa remuneração, insegurança e precarização do trabalho. Talvez, por isso, a ideia de trabalhar na condição de terceirizado seja apenas passageira – por um tempo, até que se obtenha a aprovação em um concurso público federal, que é conotativo de melhores níveis salariais, perspectiva de construção de carreira profissional e, sobretudo, “estabilidade”. Isso é o que almeja a maioria dos trabalhadores contratados por tempo determinado.

Logo, a constatação a que se chega é a de que esses trabalhadores mergulham em uma crise de incerteza, instabilidade e vulnerabilidade. Eles oscilam entre tempos de trabalho de curta duração e tempos de desemprego, situação essa que, preservada as devidas diferenças entre um momento histórico e outro, entra em consonância com a

⁷ Informa-se que não se estabeleceu contato direto com os representantes das empresas fornecedoras de força de trabalho. Nesse sentido, resguardam-se os nomes das empresas.

existência da superpopulação relativa, que Marx (2006) classificou de população *flutuante*, de *latente* e de *estagnada*, e que marcou o processo de industrialização inglesa.

Nessa era de incertezas e perspectivas sombrias advindas com o contínuo processo de reestruturação dos processos de trabalho, adverte-se para o problema da classe trabalhadora, uma vez que esta está condenada a sobreviver dos trabalhos precários, interinos e instáveis. Os integrantes dessa classe passam tempos vagando de um emprego para outro –, ou melhor, nesse caso específico, fazendo menção ao depoimento de um trabalhador terceirizado, “pulando de uma empresa para outra” –, impedidos de construir, como faz lembrar Sennett (1999), uma biografia de vida linear e sustentável. Isto porque os contratos por tempo determinado, próprios do fenômeno da terceirização, rompem com o princípio da continuidade do emprego.

Essa situação parece, inclusive, impossibilitar esses trabalhadores de edificarem uma vida de adultos, tal como a sociedade exige, ou seja, uma vida de emancipação econômica, de sustentação de si e de uma família. Essa tendência aparece, sim, como um grande desabafo na voz da trabalhadora:

Eu digo que quando não se tem um emprego fixo não se pode programar as coisas nem planejar muito bem a vida. Por isso, evito me comprometer com despesas altas, parceladas em 12 vezes ou mais, e aquisições caras também. Tudo isso porque tenho medo de ficar desempregada. Já planejei comprar um terreno, já programei ter um filho, mas vivo adiando esses projetos porque corro sempre o risco de ficar desempregada e, com isso, não ter dinheiro para pagar o terreno e o bebê desejado passar por privações (TERCEIRIZADO, 2009).

Especificamente nessa situação, parece ficar evidente que a condição de permanência transitória do trabalhador compromete projetos e desejos de fórum íntimo. Além disso, pode ser indicadora de uma vida tensa e sofrida porque é simplesmente frustrante estar postergando planos que oferecem sentido à vida de uma pessoa, como, por exemplo, o projeto da maternidade.

O temor incessante da perda do emprego, como se percebe, foi incorporado ao cotidiano desses trabalhadores. A condição de eternos vulneráveis ao desemprego os tornou refém da insegurança quanto à capacidade de adquirir bens materiais necessários à subsistência, como, por exemplo, a aquisição de um terreno, ou à possibilidade de constituir a própria família. O medo de não ser capaz de prover a sobrevivência de um filho posterga, inclusive, a concretização da maternidade.

Sob esse aspecto, assinala-se que, ao passo que o capital possibilita aos trabalhadores de categorias profissionais distintas, sob condições díspares de trabalho, ocuparem por anos o mesmo ambiente de trabalho, também cria um fosso real entre eles, inclusive os colocando em situação de oposição. Destacam-se, nesse caso, os rendimentos auferidos pelos técnicos bancários, que é expressivamente superior à força de trabalho terceirizada.

Essas diferenças salariais, como sustenta Antunes (1999), trazem consequências para a organização dos trabalhadores na qualidade de grupo. No caso em relevo, percebe-se que o misto de trabalhadores também se dispersa em sindicatos distintos, o que compromete a identidade de classe do específico setor que se analisou. Exceto os bancários efetivos, que, em 100%, associam-se ao Sindicato dos Bancários do RN, os trabalhadores contratados, isto é, 69,6% (87) deles estão filiados basicamente a dois outros sindicatos, a saber: o Sindicato dos Profissionais de Processamento de Dados e o Sindicato dos Trabalhadores em Limpeza. Os outros 30,4% (38) contratados não são sindicalizados.

Essas diferenças que objetivamente se instituem entre as categorias de trabalhadores abrangem outros aspectos das condições de trabalho ofertadas aos diversos grupos, a exemplo dos benefícios trabalhistas, tais como: jornada de trabalho, plano de saúde, vale transporte, cesta básica e vale alimentação.

A aproximação com essa realidade revela a complexidade da análise da terceirização bancária e, nesse caso, não se pode deixar de denunciar e endossar as condições de trabalho oferecidas por essa modalidade de emprego – precária e instável, uma situação que, óbvio, não é singular aos trabalhadores que prestam serviços à CEF, mas à totalidade dos que se inserem no mercado de trabalho por meio da terceirização.

Contudo, nesse caso em particular, verifica-se que os trabalhadores terceirizados, sejam eles atuantes da área de apoio ou nas atividades nucleares da Instituição, excetuando a questão da jornada de trabalho, que varia entre 6h ou 8h, semelhante a dos técnicos bancários, em nada mais se aproximam das condições de trabalho oferecidas aos trabalhadores efetivos.

Atente-se: de um lado, estão os trabalhadores contratados; de outro, os técnicos bancários, que em tudo possuem melhores condições de trabalho que aqueles. Não sem razão, os trabalhadores contratados estabelecem comparações e externalizam sua indignação, como se verifica na fala da trabalhadora:

Eu trabalho na CEF e faço o mesmo serviço que os funcionários, por isso me sinto uma bancária. Agora sinto muita raiva da CEF, estou para sair daqui, vou ser demitida. Eu estou com raiva da CEF porque ela deveria reconhecer o nosso trabalho e o nosso tempo aqui dentro. Eu tenho 17 anos aqui, ela podia fazer um concurso interno para a gente. Eu me revoltei e agora, no fim do contrato, era para eu iniciar o meu trabalho ao meio dia, mas estou chegando às 13h00min, não estou nem aí. Depois, vou entrar com um processo na justiça do trabalho requerendo equiparação de salário com o de técnico bancário, pois faço o mesmo trabalho dele⁸. (TERCEIRIZADA, 2009).

Ora, ainda que se reconheça que todos eles sejam trabalhadores que vendem sua força de trabalho, a posição e a condição de classe os tornam distantes uns dos outros devido à posição no trabalho e aos valores a ela associados. No caso dos trabalhadores subcontratados, é verdadeiro que possuem menos direitos trabalhistas e, em sua maioria, não possuem plano de saúde.

Diga-se também que, até no plano ideológico, as diferenças se fazem sentir: um é bancário e, como tal, é reconhecido socialmente como “bem empregado”; o outro é o subcontratado e, desta forma, é um precarizado. Os bancários, além de tudo, têm seus clubes de lazer, uma carreira profissional e de conquistas trabalhistas. Os trabalhadores terceirizados não os têm. Essa distinção atribuída pela sociedade também aflige os trabalhadores, até porque eles reconhecem que:

As pessoas valorizam você pelo que você exerce, pelo que tem. Ser concursado é ser diferente de ser um terceirizado. Ser um funcionário da CEF é mais valorizado, é um olhar diferente. Isso pode ser constatado no status que você tem. Imagina, quando diz que se é prestador de serviços, tudo muda. Você sabe, né! Prestador é aquele que tapa o buraco por algum tempo. Só em informar que você é um prestador na CEF, há um desânimo nas pessoas, as pessoas valorizam mais os funcionários. (TERCEIRIZADO, 2009)

Tal situação mostra que as mudanças operadas pelo capital produzem concomitantemente o emprego qualificado e precário, permitindo que ambos se complementem enquanto faces de um mesmo processo. Veja-se que, na realidade investigada, localiza-se, de um lado, a força de trabalho contratada por tempo determinado (envolve todos os terceirizados); e, do outro lado, aquela contratada por

⁸ Trata-se da força de trabalho que labora na Retaguarda, setor que será extinto à terceirização, devido ao ajuste de conduta firmado entre a CEF e o MPT, como anunciado anteriormente.

tempo indeterminado (contempla os técnicos bancários). Desta forma, a precarização do emprego acompanha a manutenção do trabalho desqualificado e destituído de garantias e que, em vez de marginal, plasma-se na totalidade do mercado de trabalho.

Nesse caso, não há dúvida de que a força de trabalho terceirizada articula-se à reestruturação produtiva do Banco, consoante às contradições próprias do modo de produção capitalista. Isso, por sua vez, ilustra as desproporções existentes nas condições de trabalho oferecidas aos trabalhadores contratados e aos trabalhadores efetivos.

É dessa forma que se instala, nessa realidade, um ambiente de trabalho tenso e conflituoso. A terceirização da força de trabalho reacende e reforça a reprodução de pretéritas desigualdades entre os trabalhadores, provocando, inclusive, agressões verbais por parte dos efetivos, conforme declara um trabalhador subcontratado, ao anunciar que

[...] houve uma situação que um determinado funcionário quis me prejudicar. Ele ficava o tempo todo procurando encontrar falhas no meu serviço e quis, inclusive, me agredir. Ele veio pra cima de mim todo agressivo, a sorte foi que o meu chefe estava na sala e pediu para eu me calar. Daí houve a maior confusão, vários problemas, ele não queria que eu ficasse mais na empresa. Eu me senti muito injustiçado devido à posição que ele sempre se coloca em relação a mim. Notava-se que ele queria mesmo era me prejudicar (TERCEIRIZADO, 2009).

Depoimentos como esses reiteram que a dinâmica dessa processualidade em empresas que operam no contexto da lógica do capital, como a Caixa, acaba por instaurar o conflito entre categorias de trabalhadores. Ela cria, sobretudo, relações sócio humanas diferenciadas, complexas e desiguais, permitindo que todo um processo de cisão se justaponha entre os vários segmentos profissionais.

Uma situação que, certamente, como assinalou Bihl (1999), conduz os trabalhadores, em particular os contratados, à submissão de um conjunto de constrangimentos, a saber: a instabilidade do emprego e da renda, a desregulamentação das condições jurídicas do emprego e do trabalho, a regressão dos direitos sociais e até, como se evidencia, nesse caso específico, a humilhação, a discriminação e a agressão de natureza verbal.

Desta forma, as novas formas de gestão da força de trabalho, em particular a terceirização da força de trabalho, colocam os trabalhadores em situação de vulnerabilidade e insegurança. O sentimento que impera entre eles é a sensação de incerteza frente à nova configuração do mercado de trabalho. Essa tendência

desalentadora fragiliza a lógica da identidade e pertencimento, além de provocar erosão no planejamento pessoal dos trabalhadores, que têm de continuar seguindo em frente, em vez de tentar se estabelecerem no quadro dos recursos humanos próprio da Instituição.

Assim, defronte a todo esse processo no interior da Caixa Econômica Federal, ratifica-se que o capital assume a responsabilidade de reemitir formas arcaicas de trabalho, a exemplo da terceirização e, com isso, reproduzir as cisões entre os trabalhadores. Essa tendência própria do sistema, certamente, reflete na materialidade e na subjetividade da classe trabalhadora que, paralisada pela precarização do emprego e pelo risco do desemprego, torna-se segregada e individualista, o que “desloca a luta pela emancipação do trabalho para uma competição intraclasse [...]”, como afirma Tavares, (s/d, p. 14).

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização da força de trabalho utilizada amplamente no interior da CEF se articula ao Programa de Racionalização e Competitividade da Instituição, consoante às contradições próprias do “sistema metabólico do capital”. Atente-se para as diferenças quanto a salários, aos contratos de trabalhos, à sindicalização, entre outros, que vão demarcando a condição do trabalhador efetivo e o trabalhador terceirizado.

Na CEF, o uso indiscriminado da terceirização, antes de significar um processo em que capital e trabalho são beneficiados, conforme defendem o empresariado e o Governo, conflui para a exclusão de uma massa de trabalhadores do gozo de seus direitos e para o agravamento social de suas condições. Além de construir a formação de ambientes de trabalho tensos e conflituosos, gerados, muitas vezes, por situações de desconfiança e discriminação.

Essa tendência torna a formação da identidade de difícil consecução quando nos referimos aos trabalhadores terceirizados. E mais, contribui para o enfraquecimento da subjetividade deles, pois, no espaço bancário, convivem trabalhadores com status diferenciados; são os trabalhadores contratados diretamente e os trabalhadores das empresas terceiras, que, por sua vez, têm tratamento diferenciado, o que gera desintegração e desconfiança no ambiente de trabalho.

No que diz respeito às contratações, o fenômeno terceirizante substitui o contrato de trabalho por tempo indeterminado pelos contratos de trabalho por tempo determinado

e temporário, de modo que, concomitantemente, poderá transformar, definitivamente, o trabalhador central em trabalhador periférico. Dessa forma, as novas contratações se distanciarão daquele modelo clássico de contratação, tendendo a romper com o princípio da continuidade do emprego. Trata-se de uma alteração que fratura a ideia celetista de um padrão de trabalho a longo prazo, ao permitir a flexibilização ampliada das formas das contratações.

Com efeito, os contratos de trabalho não se dão mais diretamente entre trabalhadores e empresas, mas entre a tomadora de serviços e o prestador de serviços. Essa processualidade aborta do vendedor da força de trabalho qualquer possibilidade de relação de pertencimento e identidade com a empresa contratante, ao mesmo tempo que possibilita aprofundar e reproduzir o antagonismo inconciliável entre *capital* e *trabalho*. Certamente, a terceirização não trará melhorias para o trabalhador, que ficará mais fragilizado diante da instabilidade do emprego, da queda salarial e da perda de direitos sociais. No entanto, tal situação não se dilata para o empresariado.

Na verdade, a adoção do recurso da terceirização culmina em uma série de vantagens para o empresariado, a exemplo da redução de custos em capital variável (ou dos salários pagos), aumentando assim a margem de lucro, da maior facilidade para demitir, das transferências dos riscos e de maior controle sobre o trabalhador, reduzindo, inclusive, potenciais enfrentamentos do trabalho contra o capital.

No geral, o uso indiscriminado da terceirização para todos os setores da economia provocará a desestabilização dos estáveis, a insegurança no emprego e o crescimento de uma massa de trabalhadores do tipo flexível e precário. Os trabalhadores oscilarão entre períodos de emprego e desemprego, pois não conseguirão construir uma trajetória progressiva e contínua, referenciada pelo pertencimento a uma empresa, porque assumirão a condição de interinos e eternos prestadores de serviços contratados por um tempo determinado.

Desta forma, com a aprovação da Lei da Terceirização, indubitavelmente, o Brasil dá um largo passo para criar uma casta de trabalhadores. Atente-se que, no país, segundo pesquisa desenvolvida pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2016), os terceirizados já representam aproximadamente 13 milhões de trabalhadores e, ao contrário dos trabalhadores efetivos de uma empresa, eles são os mais atingidos pela rotatividade do emprego.

Aqui, ainda se chama a atenção para o alto índice de acidentes de trabalho que envolve os trabalhadores terceirizados e para a propensão à ampliação do trabalho análogo à escravidão, que a utilização da terceirização possibilita. Logo, não é essa a configuração do trabalho que a classe trabalhadora almeja e tampouco necessita. Não sem razão, à classe trabalhadora resta apenas a reinvenção das suas formas de luta para o enfrentamento da mais nova investida do capital contra os seus direitos ou, como dizia o cantor e compositor Milton Nascimento, “nada a temer senão o correr da luta”.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do trabalho. São Paulo: Cortez, 1999.
- BERNARDO, João. Economia dos conflitos sociais. São Paulo: Cortez, 1991
- BIRH, Alain. **Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise.** São Paulo: Boitempo, 1999.
- BLANCO, Manoel Castaño. O processo de terceirização nos bancos. In: **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho.** São Paulo: Hucitec, 1994.
- CARELLI, Rodrigo Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra:** ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.
- CHESNAIS, François. **A mundialização do capital.** São Paulo: Xamã, 1996.
- COLLI, Juliana Marília. **A trama da terceirização.** Campinas- SP: Editora Unicamp, 2000.
- CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo avesso:** o modelo japonês de trabalho e organização. Rio de Janeiro: Revan, UFRJ, 1994.
- DIEESE. **Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.** Disponível em: www.dieese.org.br. Acesso em 28/08/2016,
- DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (dês)fordizando a fábrica, um estudo do complexo petroquímico.** São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.
- HARVEY, David. **Condição pós-moderna.** 6ed. São Paulo: edições Loyola, 1992.
- HIRATA, H. Os mundos do trabalho: convergência e diversidade num contexto de mudança dos paradigmas produtivos. In: CASALI, A. e tal (org). **Empregabilidade e Educação: novos caminhos da aprendizagem.** São Paulo: EDUC, 1997.

LEIRIA, Jerônimo Souto. **Terceirização**. 5. Ed. São Paulo: Sagra-DC Luzzato Editores, 1992.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política: Livro I., V. II. 21. Ed. Rio de Janeiro, 2006.

TAVARES, Maria Augusta. **Neoliberalismo**: liberdade de mercado ou mercado da liberdade? [s/d].

PNAD. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em 28/08/2018

SENNETT, Richard. **A Corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro:Record. 2006.

TAVARES, Maria Augusta. **Neoliberalismo**: liberdade de mercado ou mercado da liberdade?[S/D].