

O PAI QUE NÃO É O PATRÃO: VIVÊNCIAS DE SUJEITOS TERCEIRIZADOS NO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

Silvia Generali da Costa*

RESUMO

A redução da oferta de empregos e o capitalismo flexível vêm ensejando a prática de diferentes vínculos trabalhistas, tais como a terceirização, os contratos com cooperativas e os contratos temporários. É objetivo deste trabalho investigar como um grupo de terceirizados, prestadores de serviços gerais no Ministério Público do Rio Grande do Sul (MP), vivencia o prazer e o sofrimento no trabalho, em especial em relação à sua condição trabalhista. Os dados obtidos nas vinte entrevistas realizadas com esta finalidade foram analisados pelo método de análise de conteúdo, e apontaram para cinco categorias: o pai que não é o patrão e o patrão que não é o pai; a precarização do emprego e a redução dos postos de trabalho; as defesas contra o sofrimento; quando as defesas falham; o sentimento de inferioridade e a identidade negada; sonhar é preciso. Conclui-se que os terceirizados vivenciam sofrimento psíquico decorrente da precarização trabalhista. Além disto, o estudo identificou vínculos tênues entre as empresas de terceirização e os terceirizados, cujas necessidades são parcialmente supridas pelo próprio MP.

ABSTRACT

The decline in job opportunities and the flexible capitalism result in the emergence of different work relations, such as outsourcing, contracts with cooperatives and temporary contracts. The goal of this paper is to investigate how a group of outsourced employees working as general servants in the Public Ministry of Rio Grande do Sul (PM) experience pleasure and suffering at work, particularly in relation to their work condition. Data collected in the twenty interviews carried out were analyzed through the content analysis method. Five categories were pointed out: the father who is not the boss and the boss who is not the father; job insecurity and the decrease in job postings; defences against suffering; when defences fail: the feeling of inferiority and the identity denied; one has to dream. The conclusion is that outsourced employees experience psychological suffering as a consequence of job insecurity. Moreover, the study identified weak links between outsourcing companies and outsourced employees, whose needs are partly met by the MP itself.

INTRODUÇÃO

As relações de trabalho sofreram mudanças significativas nas últimas décadas, impulsionadas pela redução do número de empregos formais (DIEESE, 2001; MATTOSO, 1999; RIFKIN, 1995), pela política de reversão do papel do Estado como grande empregador nacional (BIONDI, 2000; COSTA, 2001) e pela flexibilização da legislação (SILVA e ANTUNES, 2002; MAZZILLI e AGRA, 1998; FORRESTER, 1997).

As organizações passaram a abrigar, predominantemente, três tipos de vínculos com seus colaboradores: a) o vínculo tradicional, com carteira de trabalho assinada pela empresa e garantias trabalhistas expressas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT; b) os contratos temporários de trabalho ou de meio-expediente; e c) a terceirização (HANDY *apud* BOYETT, 1999).

Segundo Handy (*apud* BOYETT, 1999), os diferentes vínculos profissionais abrigados dentro da mesma instituição gerariam a chamada “organização em trevo”. A primeira folha do trevo representaria os trabalhadores efetivos,

...os profissionais, técnicos, trabalhadores do conhecimento e gerentes que são considerados essenciais para o futuro da organização, porque são os portadores do conhecimento que distingue a organização das outras (p.318).

Esse grupo costuma ser bem remunerado, valorizado e altamente exigido, tanto em termos do desenvolvimento de habilidades, atualização constante, comprovação de resultados e atingimento de metas, quanto em termos de uma jornada extenuante de trabalho e dedicação total à empresa.

A segunda folha refere-se aos terceirizados. Aqui, encontram-se duas possibilidades: os profissionais altamente especializados em funções que não fazem parte da atividade-fim da empresa, algumas vezes ex-empregados que constituíram cooperativas ou microempresas; ou trabalhadores que simplesmente recebem salários menores por não pertencerem aos quadros da “empresa-mãe”, muito embora exerçam atividades iguais ou similares aos empregados efetivos.

A terceirização pode ser definida, segundo ROBBINS (2000, p.16), como:

...contratar empresa externa para fornecer recursos ou serviços. É uma extensão natural da iniciativa de enfatizar as competências centrais. As organizações podem concentrar-se em suas vantagens e comprar tudo o mais externamente. Qualquer coisa pode ser alvo legítimo de terceirização.

Os objetivos do processo de terceirização seriam “...obter ganhos de produtividade, proporcionados pela redução de custos, sobretudo fixos, e o prazo na disponibilização do produto junto aos clientes [...] tudo que não é vocação de uma empresa deve ser entregue para especialistas” (RODRIGUES e NAKAYAMA, 2000, p. 148).

Conseqüentemente, os trabalhadores terceirizados não são contratados diretamente pelas empresas nas quais prestam serviços, mas, sim, contratados por intermédio de agências de mão-de-obra temporária (MILKOVICH e BOUDREAU 2000).

A terceira e última folha da organização em trevo compreenderia os funcionários temporários e os de meio expediente, chamada pelo autor de “força de trabalho flexível”. Os funcionários podem buscar a inclusão nessa categoria por necessidades pessoais ou simplesmente por falta de alternativas.

Singer (1998, p.24) comenta duas folhas do trevo, os terceirizados e os temporários, com ceticismo: “Talvez melhor do que a palavra ‘desemprego’, precarização do trabalho descreve adequadamente o que está ocorrendo”. Os novos postos de trabalho surgem, mas sem oferecer aos seus ocupantes garantias legais e contratuais e muito menos os mesmos padrões de benefícios e remuneração dos postos que os antecederam, gerando sentimentos de insegurança e mudanças nas relações de trabalho.

No Brasil, pesquisas do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos – Dieese (2001) apontam para “o aumento de todas as formas de desemprego, crescimento dos vínculos de trabalho vulneráveis, queda dos rendimentos reais e concentração de renda” (p.11), com os anos 1990 trazendo crescimento das formas flexíveis de contratação de mão-de-obra, “...caracterizadas pelo emprego de trabalhadores sem registro na carteira profissional, pelo uso de empregados contratados em serviços terceirizados e pela prestação autônoma de serviços a uma única empresa” (p. 90-91).

O estudo aqui apresentado concentra-se na “segunda folha do trevo”: nos indivíduos não-especializados, que prestam serviços iguais aos de sujeitos efetivos, no Ministério Público - RS, sem acesso aos mesmos benefícios. Parte-se do pressuposto de que, em termos das vivências subjetivas desses trabalhadores, predominam estados de sofrimento psíquico pela exposição a situações precárias de trabalho e pela perda da valorização social, ainda associada à possibilidade de acesso ao emprego formal estável (COSTA, 2001; BIONDI, 2000; MINERBO, 1999, FORRESTER, 1997). Buscou-se investigar como os sujeitos terceirizados percebem seu valor na sociedade e no mercado de trabalho, a partir de sua condição trabalhista, e como vivenciam subjetivamente a precarização a que estão expostos.

A relevância do tema está em contribuir para a reflexão sobre as implicações subjetivas das transformações trabalhistas e para o questionamento dos aspectos humanos da terceirização.

CARACTERÍSTICAS DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO TERCEIRIZADO

O aumento constante da produtividade tem sido o paradigma do capitalismo flexível. Tal efeito tem sido alcançado com a inserção de novas tecnologias - quer no processo produtivo, quer no modelo de gestão - seguida pela racionalização do trabalho e pela eliminação de milhões de postos de trabalho em todo mundo. Além da economia gerada pela substituição de homens por máquinas, uma das maneiras encontradas pelas organizações para reduzir seus custos de produção e, assim, aumentar a competitividade nos mercados globais é a de reduzir custos indiretos com a mão-de-obra remanescente. Dentre as estratégias utilizadas pelos empregadores para esse fim, aponta-se a adoção de jornadas de trabalho de meio-período e a contratação de trabalhadores terceirizados, para evitar o pagamento de benefícios sociais como os planos de saúde, licenças médicas, aposentadorias, férias etc. (RIFKIN, 1995).

Nesse contexto, os terceirizados são definidos como “os contratados por intermédio de agências de mão-de-obra temporária. Essas pessoas são empregadas da agência e não da empresa que contrata seus serviços”(MILKOVICH e BOUDREAU 2000, p. 169). A definição de trabalhador terceirizado apresentada por Milkovich e Boudreau sugere que, além de não terem acesso aos benefícios concedidos aos trabalhadores efetivos, os terceirizados sofrem outra ameaça: a de perda do emprego. Soma-se a isso o vínculo com uma empresa que não a empresa para a qual prestam seus serviços, gerando a dificuldade de estabelecimento de relacionamentos de longo prazo, de criação de laços de lealdade, do desenvolvimento de sentimentos de segurança e de uma identidade pessoal vinculada à construção de uma trajetória de carreira.

Antunes (2005) afirma que diversas modalidades de trabalho precarizado, calçadas na ausência de garantias formais e contratuais, se encontram em expansão.

Esse quadro configura uma nova morfologia do trabalho: além dos assalariados urbanos e rurais que compreendem o operariado industrial, rural e de serviços, a sociedade capitalista moderna vem ampliando enormemente o contingente de homens e mulheres terceirizados, subcontratados, *part-time*, que exercem trabalhos temporários, entre tantas outras formas assemelhadas de informalização do trabalho, as quais proliferam em todas as partes do mundo (ANTUNES, 2005, p. 17).

Richard Sennett, no livro "A Corrosão do Caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo" (2003), afirma que, mesmo para aqueles trabalhadores qualificados que conseguem permanecer com algum tipo de atividade remunerada, o sentimento de refazer contratos e vínculos, freqüentemente, leva o indivíduo a sentir-se sempre "partindo do zero". Cada nova empresa, cada nova tarefa, exige uma readequação a conhecimentos, comportamentos e relações sociais, de caráter temporário e superficial, que impossibilitam ao próprio sujeito construir uma narrativa em tempo linear de sua história de vida e carreira. Carreira, aliás, é um termo anacrônico no capitalismo flexível, no qual as movimentações profissionais nem sempre são claras e corretamente avaliadas pelos profissionais no momento em que ocorrem. "Não há longo prazo, é um princípio que corrói a confiança, a lealdade e o compromisso mútuo", diz Sennett (2003, p. 24).

Em termos subjetivos, poder-se-ia afirmar que a exigência imposta aos trabalhadores modernos de "um alto grau de flexibilidade" (no caso dos terceirizados, estar sempre disponível para realocação em diferentes empresas e tarefas) e de "uma capacidade de assumir riscos" (no caso, aderir a um contrato de trabalho com iminente risco de rompimento) é mais um fator ansiogênico do que uma possibilidade de sair da rotina. "Estar em risco é inerentemente mais deprimente do que promissor", alerta Sennett (2003, p.97), uma vez que estar em risco pode ser traduzido como um estado constante de vulnerabilidade.

O sentimento de fracasso decorrente da dificuldade em obter um emprego estável, ou sequer um emprego, surge como reflexo da interiorização das exigências do mercado de trabalho. "O fracasso é o grande tabu moderno", afirma Sennett (2003, p. 141). Os indivíduos são culpados por não conseguirem exatamente aquilo que lhes é negado, ou seja, a possibilidade de emprego, acrescenta Forrester (1997), e são avaliados e valorizados (melhor seria dizer desvalorizados) segundo os mesmos critérios e a mesma ótica de uma época em que existiam empregos abundantes. Aued (1999, p.63) destaca que a atual dificuldade de inserção profissional "[...] não decorre de incapacidade individual ou inadaptação. O que eles são [os profissionais] e a forma como se inserem profissionalmente dependem muito mais das condições históricas do que de vontade, consciência ou requalificação".

Minerbo (1999, p.4) destaca que o trabalho formal ainda é a medida de sucesso pessoal, influenciando a identidade daqueles que estão "do lado de fora" das grandes corporações, os desempregados e os terceirizados: "A própria palavra 'desemprego' sugere que o não-trabalho é exceção [...] bem empregados, estamos conformes ao ideal de ego de nossa época; desempregados, é a vergonha de estarmos aquém deste ideal".

Empresas ainda satisfazem necessidades e conferem identidade a seus participantes por meio do estabelecimento de laços sociais e da construção de uma imagem pessoal-corporativa transmitida ao mundo exterior e incorporada ao mundo interior. Quem não tem acesso a elas, quem não trabalha no mercado formal, muitas vezes é considerado indolente, incapaz ou "acomodado". Aos demitidos e desempregados, além da adjetivação negativa proveniente do seu próprio grupo social, resta conviver com o trauma intrínseco à demissão. Diversos estudos, entre os quais se destacam os do professor Miguel P. Caldas (2000), já demonstraram os efeitos negativos da perda do emprego no que tange aos aspectos emocionais, físicos, comportamentais, econômicos, sociais e profissionais.

Paralelo à queda nos níveis de emprego e renda, vê-se a modificação dos valores sociais, ironicamente valorizando o consumo, a aparência, o sucesso e a competência. O valor pessoal associa-se com a capacidade de obtenção de renda e com a capacidade de compra, numa sociedade que gera crescentes necessidades de acesso a bens, ao mesmo tempo em que restringe dramaticamente tal possibilidade.

Essas reflexões, que trazem à luz aspectos da subjetividade dos sujeitos terceirizados, não podem ser ignoradas por aqueles que vêem na terceirização uma ferramenta de gestão administrativa que tende a tornar as organizações "mais dinâmicas, mais flexíveis e à frente das novas exigências do mercado, fa-

zendo com que sua utilização propicie ganhos de produtividade e de competitividade" (RODRIGUES e NAKAYAMA, 2000, p. 148).

Além das condições subjetivas, a precarização envolve condições objetivas, bem retratadas no artigo de Valéria Bicudo, "Terceirização na Petrobrás: implicações sociais, gerenciais e políticas", apresentado no Enanpad 2003. Os trabalhadores entrevistados pela pesquisadora relataram os baixos salários, a alta rotatividade no emprego, as longas jornadas de trabalho, os calotes recebidos das empreiteiras, os longos períodos de afastamento das famílias e o trabalho perigoso. O estudo indica que importantes acidentes nas plataformas petrolíferas ocorridos nos últimos anos foram associados à falta de treinamento e qualificação do crescente número de trabalhadores terceirizados.

Diante de tal quadro, haveria alternativa a este grupo de trabalhadores cujas condições de trabalho mostram-se tão desfavoráveis? O próximo tópico procura responder à questão a partir das contribuições do psicanalista francês, conhecido pelos seus estudos da psicodinâmica do trabalho, Christophe Dejours e da ensaísta Viviane Forrester.

SOFRIMENTO NO TRABALHO TERCEIRIZADO: É POSSÍVEL EVITAR A PRECARIZAÇÃO?

Christophe Dejours, em seu livro "A Banalização da Injustiça Social" (2003), afirma que os desempregados sofrem um processo de dessocialização progressiva que ataca os alicerces da identidade e leva-os a distúrbios físicos e mentais. Aos empregados, porém, melhor destino não é reservado: o sofrimento provém do medo de não ser suficientemente competente para ser valorizado e manter seu emprego; da pressão para trabalhar mal, constrangidos por normas incompatíveis entre si; e da falta de reconhecimento.

Apesar dos altos índices de desemprego, "o trabalho não se tornou um artigo raro", revela Dejours (p.42): "... os que continuam a trabalhar, o fazem cada vez mais intensamente [...] não só entre os gerentes, mas também entre os técnicos, os empregados e todos os 'executores', em particular os terceirizados". O medo constante de demissão, manipulado intencionalmente pelos empregadores, gera uma conduta submissa que admite calada a precarização e que ainda faz agradecer a simples condição de "empregado". "O primeiro efeito da precarização é, pois, a intensificação do trabalho e o aumento do sofrimento subjetivo" (p. 51), o medo levando às estratégias individuais de sobrevivência, a estratégia defensiva que silencia, negando o sofrimento próprio e alheio.

Nessa análise dejouriana, desempregados, subempregados e empregados efetivos unem-se na tolerância ao sofrimento. Cada categoria lembra às demais que a realidade poderia ser pior, que a ameaça que paira pode vir a se tornar verdadeira com muito mais facilidade do que se imaginava décadas atrás.

Vêm-se, por toda a parte, práticas que lembram o tráfico de escravos, seja na construção civil, seja na manutenção de usinas nucleares e químicas, seja nas firmas de limpeza: a terceirização em cascata leva por vezes à constituição de uma reserva de trabalhadores condenados à precariedade constante, à sub-remuneração e a uma flexibilidade alucinante de emprego... (DEJOURS, 2003, p. 92).

Segundo Dejours (2003), o modelo de terceirização em cascata desloca contingentes de trabalhadores a locais cada vez mais distantes, sem direito a folgas, férias, nem a jornadas de trabalho razoáveis. Tal situação provoca estafa, doenças, crises familiares, alcoolismo, drogadição e desregramento dos costumes, num tipo de vida que "lembra a dos operários do século XIX" (p.93). Rifkin (1995) e Sennett (2003) também já haviam chamado atenção para as alterações psíquicas, comportamentais e físicas dos desempregados e subempregados, incluindo o alcoolismo, a depressão, o isolamento social, os sentimentos de fracasso, de auto-acusação e de inferioridade, os infartos, o aumento da violência e do estresse e o uso de drogas.

Frente a tais ameaças, cabe questionar quais armas dispõe o “novo exército de reserva”, na expressão de Rifkin (1995), para enfrentar a precarização de suas condições de trabalho.

Forrester (1997) afirma que a possibilidade de resistência é praticamente nula num sistema econômico, político e produtivo que já não necessita sequer explorar o trabalhador e torna os seres humanos elementos supérfluos e desnecessários ao próprio sistema. O único recurso que resta, afirma Forrester, é o pensamento, que permite a cada um “tornar-se, para o bem ou para o mal, um habitante de pleno direito, autônomo, seja qual for seu estatuto” (p. 68).

Chama atenção o fato dos sujeitos investigados nesta pesquisa atuarem numa instituição pública. Tal fato sugere que a terceirização, já consolidada no setor privado, vem agora tomando corpo na esfera governamental. Silva e Souza (2004) chamaram a atenção para os riscos de se utilizar a terceirização nas instituições públicas para fins de apadrinhamento, de burla à exigência de um concurso público (logo, de burla à lei) e como forma de escapar às normas constitucionais que regem os servidores.

Se o Estado não objetiva o aumento constante da lucratividade, competitividade e produtividade, quais seriam as razões para não oferecer contratos de trabalho com as garantias trabalhistas que protegem os estatutários? Só a existência da Lei de Responsabilidade Fiscal não explicaria o advento e o crescimento do fenômeno da terceirização no serviço público, dizem Silva e Souza. Sequer a redução de custos pode ser comprovada, haja vista os altos preços pagos pelo Governo às empresas de terceirização que oferecem em troca, muitas vezes, funcionários com baixa qualificação. As razões que levaram o Ministério Público a adotar a terceirização no setor de serviços gerais fogem ao objetivo central deste estudo, cujo foco é a análise das vivências de prazer e de sofrimento dos terceirizados. O fato de a pesquisa ter sido realizada numa instituição pública ocorreu, principalmente, devido ao critério de acessibilidade. Evidentemente, o contraste entre a precarização do trabalho terceirizado e a estabilidade, os benefícios e o *status* dos funcionários públicos do MP não pode ser desprezado e será discutido na parte final deste trabalho.

METODOLOGIA

Com o objetivo de compreender as vivências de prazer e de sofrimento no trabalho terceirizado, foi realizada uma pesquisa, de caráter qualitativo e descritivo, na Procuradoria-Geral de Justiça do Rio Grande do Sul, sede administrativa do Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul.

Segundo Soares (2003, p. 19), a abordagem qualitativa “não emprega procedimentos estatísticos como centro do processo de análise de um problema”. Por meio da pesquisa qualitativa, “o pesquisador interpreta os fatos, procurando soluções para o problema proposto”.

As pesquisas descritivas “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis” (GIL, 1999, p.44).

A Análise de Conteúdo, tal como proposta por Bardin (2004), foi empregada como base metodológica, sendo definida como “uma técnica de investigação que tem por finalidade a descrição objectiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto da comunicação” (BERELSON *apud* BARDIN, 2004, p. 16).

DELIMITAÇÃO DA POPULAÇÃO DA PESQUISA

A Procuradoria-Geral de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul é um órgão da Administração Superior do Ministério Público-RS, “... instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem

jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis” (MINISTÉRIO PÚBLICO-RS, 2005, p.1).

A Direção-Geral - subordinada à SubProcuradoria-Geral de Justiça para Assuntos Administrativos - da Procuradoria-Geral de Justiça é responsável, entre diversas outras atribuições, pela coordenação dos serviços considerados de apoio. Este estudo teve como foco sujeitos terceirizados que atuam na Procuradoria nas funções de copa, limpeza, recepção, telefonia e mensageiros internos, funções que atualmente contam com funcionários terceirizados e não-terceirizados.

Os sujeitos participantes da pesquisa foram selecionados pelo critério de acessibilidade. A chefia direta dos funcionários terceirizados convidou-os a participarem e obteve um retorno positivo de 30 pessoas. Nos dias e horários previamente acordados para a realização das entrevistas, o critério utilizado foi o da disponibilidade. Aqueles indivíduos que estavam no local no momento e cujo afastamento não fosse, no entender da chefia, causar transtornos ao andamento das atividades diárias, foram sendo chamados e entrevistados.

Os vinte entrevistados pertencem a duas empresas distintas de terceirização que, no entanto, apresentam situações idênticas de trabalho: os mesmos salários e benefícios; ausência de treinamento e de planos de carreira; e pouco contato com os funcionários.

A população da pesquisa está, a seguir, caracterizada.

Dos vinte sujeitos entrevistados, oito são do sexo masculino e doze do sexo feminino, indicando um relativo equilíbrio na questão gênero. O grupo é composto de indivíduos jovens em sua maioria (oito com idade igual ou inferior a 25 anos); apenas dois respondentes apresentaram mais de 45 anos. O grau de escolaridade pode ser considerado médio: 12 respondentes concluíram ou estão cursando o ensino médio e um está cursando faculdade; quatro concluíram o ensino fundamental; e apenas três o interromperam antes da conclusão. Chama atenção que há uma ou duas décadas, as funções desempenhadas pelos respondentes exigiam apenas o ensino básico.

Quanto ao estado civil, há um predomínio de sujeitos solteiros (treze) em relação aos casados (quatro) e separados (três). Nove sujeitos não têm filhos. Dos que constituíram prole, encontra-se um número mínimo de um filho e máximo de quatro. Onze respondentes são do interior do Estado, oito porto-alegrenses e um de outro Estado, indicando também certo equilíbrio em relação ao local de origem.

Há um nítido predomínio da raça branca (quinze respondentes) em relação aos negros (dois) e aos pardos (três). Entre os entrevistados, onze declararam ocupar o cargo de auxiliar de serviços gerais e seis classificaram-se como auxiliares de limpeza. Há, ainda, um sujeito na posição de recepcionista, um como telefonista e um como encarregado dos terceirizados. Cem por cento dos entrevistados ocupam posições em atividades-meio. As tarefas desempenhadas pelo grupo são as de entregar e buscar documentos e café (oito pessoas), limpeza (cinco), recepção e telefone (dois), xerox (um), secretaria (dois), copa (um), supervisionar os terceirizados (um). Observou-se certa flexibilidade nas atribuições de função. Buscar e servir café, por exemplo, pode ser atribuição de todos e de qualquer um, a qualquer momento.

Quatorze entrevistados estão na Procuradoria há menos de um ano. Quatro são os mais antigos: estão nos setores há três ou quatro anos. O vínculo com as empresas de terceirização é ainda mais recente: dezoito sujeitos estão nestas empresas há menos de um ano. Dos restantes, um tem dois anos e outro sete anos de casa. Explica-se o fato porque o Ministério Público rompeu o contrato com uma empresa que prestava serviços de terceirização e alguns de seus funcionários foram recontratados pela nova empresa que passou a atuar no MP, continuando em seus postos de trabalho. Doze respondentes atuam como terceirizados há menos de um ano, sete trabalham com este tipo de vínculo há três ou quatro anos e apenas um há sete anos.

As funções ocupadas como terceirizados em outras instituições não variaram: quinze sujeitos declararam fazer a mesma coisa em todas as empresas em

que atuaram. Os demais relataram funções correlatas (os que limpavam numa empresa, serviam café na outra e entregavam documentos numa terceira).

O grupo recebe em torno de um a um salário mínimo e meio como parte da remuneração. A pessoa que supervisiona os demais (também terceirizada) declarou receber dois salários mínimos. A jornada de trabalho é de oito horas diárias, de segunda a sexta-feira. Os rendimentos atuais estão próximos dos rendimentos que o grupo recebia em seu emprego anterior: oito pessoas recebiam de um a dois salários mínimos, uma pessoa de três a quatro. Dez respondentes não souberam informar com precisão seus rendimentos anteriores. Um respondente declarou que recebia dez salários mínimos, tendo uma forte queda no seu nível de renda. Doze trabalhavam anteriormente com "carteira assinada", sete sem "carteira" e um numa cooperativa.

As funções anteriormente desempenhadas indicam, em três casos, um declínio na carreira profissional: um escrevente de cartório, um chefe de restaurante e um fiscal de caixa. O Ministério Público foi o primeiro emprego para um dos respondentes. Com exceção de um respondente anteriormente "cooperativado", o emprego atual não representou diferença no *status* do trabalho desempenhado. As funções anteriores desempenhadas por esse grupo incluíam: zelador, ajudante de pedreiro, operador de máquina, auxiliar num mini-mercado, auxiliar de gráfica, auxiliar de departamento pessoal, estagiário, manicure, recepcionista, auxiliar de lancheria, operador de caixa. Há relato de um sujeito que é músico, mas não consegue garantir seu sustento com esta atividade.

Observou-se que para o grupo de mais idade houve um declínio na carreira. Após um período de afastamento do mercado de trabalho e de desemprego, o MP representou um recomeço, ainda que em uma função de menor qualificação que as anteriormente desempenhadas. Para os jovens, no entanto, o Ministério Público representou uma ascensão profissional (vínculo formal, jornada de 40 horas, trabalho menos exigente fisicamente). Chama atenção o funcionário que pertencia a uma "cooperativa". No caso desse sujeito, ser "sócio" não significava ter participação nos lucros, mas, sim, não ter acesso a férias remuneradas, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e outros direitos trabalhistas. Quando ingressou no Ministério Público, o sujeito vinha trabalhando há quatro anos, ininterruptamente.

Finalmente, os sujeitos pertenciam a duas empresas distintas de terceirização.

COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Os dados foram coletados no período compreendido entre 19 e 21 de julho de 2004, na sede da Procuradoria-Geral da Justiça-RS. Vinte entrevistas semi-estruturadas foram gravadas e, posteriormente, transcritas.

Os dados foram analisados com o método de Análise de Conteúdo e classificados, de acordo com seus elementos comuns, em três categorias: inicial, intermediária e final. Bardin (2004, p.113) afirma que na Análise de Conteúdo a categorização pode empregar dois processos inversos nos quais:

- É fornecido o sistema de categorias e repartem-se da melhor maneira possível os elementos, à medida que vão sendo encontrados. Este é o procedimento por 'caixas' de que já falamos, aplicável no caso da organização do material decorrer directamente dos funcionamentos teóricos hipotéticos.
- O sistema de categorias não é fornecido, antes resultando da classificação analógica e progressiva dos elementos. Este é o procedimento por 'milha'. O título conceptual de cada categoria somente é definido no final da operação.

Neste estudo optou-se por utilizar o segundo sistema para a categorização, haja vista a diversidade e riqueza dos conteúdos advindos de estruturas semi-estruturadas, sobre os quais a autora procurou desenvolver o mínimo possível de expectativas.

Na etapa de recorte dos dados e de construção das categorias, optou-se pela análise temática.

[...] a noção de tema, largamente utilizada em análise temática, é característica da análise de conteúdo. [...] o tema é a unidade de significação que se liberta naturalmente de um texto analisado segundo critérios relativos à teoria que serve de guia à leitura. O texto pode ser recortado em idéias constituintes, em enunciados e em proposições portadores de significações isoláveis (BARDIN, 2004, p.99).

Os temas orientadores e as principais bases teóricas associadas encontram-se no quadro abaixo.

Quadro 1 – Temas Orientadores e Principais Autores Consultados

TEMA	BASE TEÓRICA – PRINCIPAIS AUTORES CONSULTADOS
Precarização do emprego e redução dos postos de trabalho	Richard Sennett Jeremy Rifkin Viviane Forrester Ricardo Antunes
Terceirização	Joseph Boyett George Milkovich e John Boudreau Alziro Rodrigues e Marina Nakayama
Prazer e Sofrimento no Trabalho	Christophe Dejours
Terceirização na Administração Pública	Ronaldo Rodrigues Silva e Regina Coelho Souza

OS RESULTADOS DA ANÁLISE DE CONTEÚDO

Os resultados da Análise de Conteúdo apontaram para as categorias finais abaixo descritas.

a) Categoria Final “O pai que não é patrão e o patrão que não é pai”

Os entrevistados evidenciaram forte identificação com o MP e o descreveram como “um bom patrão”. Trabalhar no MP, segundo eles, significa receber o salário em dia, ter oportunidades de aprendizagem, um bom ambiente físico, bom relacionamento com os colegas e garantia de que as leis trabalhistas serão cumpridas. Um ex-comerciário relata sobre as condições favoráveis de trabalho: “[...] eu até tô gostando de trabalhar de segunda a sexta, ter fim-de-semana livre, ter meu dinheirinho. É pouco, é pouco, mas é bem certinho”. Outra ex-comerciária afirma sobre o MP: “[...] aqui eles tão controlando a lei, entende? Eles tão sempre fiscalizando a empresa pra não prejudicar nós. Então a gente sabe que sempre tem alguém aqui controlando pra empresa [de terceirização] se manter dentro da lei”.

O MP é valorizado, inclusive, como instituição que excede as obrigações legais, como é demonstrado no seguinte relato de uma funcionária terceirizada que engravidou logo no início do contrato, utilizando a assistência médica do MP para o acompanhamento gestacional: “Aí na evolução da gravidez começou a pressão alta, né? [...] E nem era para nós sermos atendidas, né? A princípio seria só pra servidores. Mas fomos atendidos, todos”.

E a respeito das oportunidades de aprendizagem, conta uma ex-cooperativada de uma empresa de limpeza: “Olha, eu aprendi muito aqui dentro. Eu entrei aqui eu só sabia limpar. Agora já sei atender telefone, arquivar.”

Segundo os entrevistados, além da instituição, propriamente dita, fornecer benefícios a mais do que exige a legislação trabalhista, os colegas concursados também propiciam oportunidades aos terceirizados, como é o caso do auxílio recebido por um jovem terceirizado que desejava estudar música, mas não tinha condições financeiras: “Ele [o colega do MP] é motorista. Aí ele pagou dois meses de aula de música para mim”. Há outros relatos de colegas que apoiaram financeiramente

os terceirizados para a realização de cursos pré-vestibular, colocação de aparelhos odontológicos, inscrição em concursos públicos e outras atividades. O apoio não se restringe, entretanto, a aspectos financeiros, conforme abordado por um jovem funcionário: *"Financeira, emocionalmente... o pessoal tá sempre me ajudando. Ali no meu setor é como se fosse uma família, sabe?"*

A identificação com o MP, dessa forma, é grande: *"Trabalho mais para o MP do que para a empresa [de terceirização]"*, essa foi uma frase ouvida repetidas vezes durante as entrevistas.

A percepção, por parte dos terceirizados, de que o MP preocupa-se com o bem-estar dos seus funcionários é confirmada pelos procedimentos técnicos e administrativos relatados pela coordenadora-geral (estatutária). Diversas empresas de terceirização já tiveram seus contratos rompidos por fornecerem material de trabalho inadequado e/ou prejudicial à saúde dos funcionários ou por não cumprirem com as obrigações trabalhistas. Os materiais enviados ao MP (material de limpeza, uniformes, equipamentos de proteção etc.) são, constantemente, vistoriados e, não raro, são detectadas irregularidades as quais o MP exige a pronta reparação.

Além de todas as questões objetivas relacionadas, destaca-se um fator motivador na relação MP-terceirizados: o prestígio. Nas declarações dos entrevistados ficou clara a valorização do fato de estar próximo de gente "importante" e, dessa forma, sentir-se também importante: *"Ainda mais depois que eu vim trabalhar ali na copa. Aí passei a ter que andar com roupa social e essa coisa toda. Aí o pessoal da minha família até gostou"*; uma declaração que expressa uma vivência considerada positiva de aproximação com uma classe social de maior poder aquisitivo. Ou ainda, como relata o jovem de 21 anos: *"[...] agora a minha mãe acha que eu tenho vantagem, trabalhando no meio de gente importante, influente [...] O pessoal do Gabinete [do Procurador] é bem visado..."*.

Em contra-partida à forte identificação com o MP, foram observados fracos vínculos com a empresa de terceirização, efetivamente a empregadora. O depoimento *"a gente não tem muito contato com a empresa"*, expressa uma queixa comum. A falta de treinamento e acompanhamento aparece em diversos relatos, alguns expressando nítida contrariedade: *"[...] tem tanto funcionário que tá aqui, tá atirado, não tem incentivo nenhum. Não dá incentivo nenhum pro empregado. A empresa, né? Manda pra cá e se vira, né?"* Ou, ainda: *"Vem [a supervisora da empresa de terceirização] quando precisa trazer alguma coisa aí, né? Vale-transporte, alimentação, coisa assim, né? Mas conversar com a gente não vem"*.

A percepção da empresa de terceirização como uma *"empresa mais fria"* que não só não estimula, mas evita o contato direto com os funcionários, é expressa também neste relato:

[...] se a gente precisa assim, do uniforme, precisa de qualquer coisa, a gente tem que pedir e aí a gente se torna, muitos da gente acabam se tornando xarope, hã, pela questão assim, porque aí a gente tá toda hora pra supervisão 'ah e aquele negócio que eu te pedi'? aí ela diz 'não, mas eu já pedi! Aí não vem e tal. Então eu acho que eles podiam ter, sabe, um pouquinho mais de contato, né, eu acho que faria tanto bem pra nós quanto pra eles.

Ao afastamento, soma-se a falta de oportunidades de crescimento profissional: *"No caso assim de subir de posto acho que não tem como. [...] Só se tivesse alguma influência lá dentro"*. Há a percepção de que o trabalho terceirizado não oferece possibilidades de carreira: *"As oportunidades de crescer eu não sei se teria por causa que a empresa é terceirizada. Não é o Ministério Público"*.

Em relação a treinamento, os entrevistados foram unânimes: a empresa não oferece. Os poucos registros de alguma atividade de ensino se referiram a um curso rápido de reciclagem de lixo, do qual restaram poucas lembranças.

b) Categoria Final "A precarização do emprego e a redução dos postos de trabalho"

A terceirização surge como uma oportunidade de trabalho num mercado cada vez mais exigente, um resgate do desemprego, uma fonte de renda, muito embora esteja bastante aquém das necessidades e expectativas dos sujeitos

entrevistados. O contrato com a empresa de terceirização “surgiu” na vida profissional dos depoentes por indicação de algum conhecido, amigo ou parente, num momento de dificuldade e vinculado às três situações básicas a seguir.

- De início profissional (primeiros empregos): *“E eu me agarrei no primeiro que apareceu”.*
- De reinício (afastamento do mercado de trabalho): *“Então eu tô começando do zero de novo mesmo, né? [...] com serviços gerais, que eu já tenho uma profissão no caso, né? Chefe de restaurante [...] tô indo pra outro ramo, né? É difícil de entrar de novo no comércio...”.*
- De desemprego prolongado e falta de alternativas (fase de declínio profissional): *“Era o que tinha no momento”,* foi uma frase repetida ao longo das entrevistas, assim como *“Foi uma oportunidade, tem que trabalhar, né?”* e *“... não tive escolha”.* Os depoimentos abaixo são ainda mais contundentes:

Tavam reduzindo o quadro e meu salário tava meio alto. [...] Assim, ó, no começo, assim a gente... agora eu tô me adaptando. Assim, é uma mudança drástica, radical. Mas acontece assim, o desemprego tá muito grande e tu não tem uma profissão. Eu fiquei cinco meses procurando [...] E olha, eu botei currículo em todos os lugares.

Eu nem tinha mais esperança. Tudo que é porta que eu batia, pelo tempo que fazia que eu tava sem trabalho, experiência, muito tempo parada, então era muita dificuldade [...] E pela idade, né? Preconceito da idade. Aí minha irmã trabalhava aqui e falou com a Dona.... [...] . Daí eu não pensei duas vezes. Tá difícil mesmo. Eu vou limpar chão, meu negócio é trabalhar.

Reconhecida a necessidade de trabalhar, bem como as dificuldades de ingresso no mercado de trabalho, resta aceitar a oportunidade que surge, ainda que seja para “fazer de tudo”, o que inclui tarefas desgastantes, com fracas ou nulas possibilidades de ascensão profissional e um salário considerado muito baixo: *“O serviço aqui é bom. [...] é só o salário que é um absurdo”.* A percepção é de que o terceirizado recebe, em todos os sentidos, muito pouco e que não tem perspectivas de melhoria: *“Tem pessoas aqui que tão há nove anos, mesmo serviço, só muda de posto. Mas o serviço é o mesmo. Sempre o mesmo serviço”; “O nosso [salário] não cresce. Mínimo dos mínimos”.*

Os terceirizados entrevistados estabeleceram dois tipos de comparação: com os servidores concursados do MP, para os quais o terceirizado está sempre em desvantagem (*“... eles ganham mais, né? E a gente ganha menos. Mas em matéria de serviço é a mesma coisa”*); e com os desempregados que, na percepção dos depoentes, almejavam estar no MP ainda que na condição de terceirizados (*“Acho que meus amigos queriam ser eles também funcionários do MP[risos]”*). Na medida em que existem situações percebidas como muito piores do que aquela em que os terceirizados se encontram, a saber, a dos desempregados, aparece nos relatos todo um movimento no sentido de encontrar a satisfação com o mínimo que se conseguiu: *“[...] salário, pelo menos é em dia. Vale-transporte, ticket refeição, tudo em dia”; “[...] pior tu ficar sem, né? Pelo menos tu tá trabalhando”; “[...] alguns colegas reclamam, mas do jeito que tá a coisa, tem uns que não tem nem a ‘sorte’ de serem terceirizados”.* Este ponto será discutido com maior atenção na categoria final “As Defesas contra o Sofrimento”, a seguir.

Somado a todas as dificuldades enfrentadas pelos terceiros, aparece, ainda, subjacente aos relatos, o medo da perda do emprego, haja vista que os contratos com as terceirizadas podem ser rompidos a qualquer momento e o histórico das empresas prestadoras de serviços em limpeza e manutenção tem demonstrado que este tipo de rompimento não é incomum.

c) Categoria Final “As defesas contra o sofrimento”

Face ao sofrimento dos trabalhadores terceirizados, gerado pela precarização dos vínculos trabalhistas, pelos baixos salários e pela falta de perspectivas, dois mecanismos de defesa são basicamente empregados pelo grupo

entrevistado: a negação e a racionalização. Há que se questionar, entretanto, em que momento a negação das dificuldades é empregada de forma inconsciente como defesa frente ao sofrimento, e em que momento há um discurso intencional e consciente de negação das dificuldades. O medo de perda do emprego evoca uma estratégia de não reclamar de nada, mostrar-se sempre satisfeito e sugere que, na percepção dos entrevistados, a submissão é um requisito para a manutenção no trabalho, conforme fica claro nessa declaração, ao final de uma entrevista: *"Eu queria deixar bem claro que eu tô satisfeita com o que eu faço e com a empresa, sabe? Com a terceirização estou satisfeita. Acho que isso aí deve abrir muitas oportunidades, né?"*

A presença dos dois mecanismos aparece em relatos nos quais se nega a existência de diferenças entre efetivos e terceirizados (*"Eu não vejo vantagem alguma em ser terceirizado, nem desvantagens. Não tem muita diferença. [...] Tanto faz.."; "Eu não acho diferença. O salário ou tu é direto ou não, eu acho que a mesma coisa"*), bem como o desejo de ser efetivo (*"Nem quero ter vantagem, por que ser diferente, né?"*).

No discurso desaparecem os problemas (*"É difícil a gente ter contato [com a terceirizada], mas é muito legal"*) e abre-se espaço para a tentativa de explicar a indiferença da empresa de terceirização para com seus funcionários ([sobre o fato de a empresa de terceirização não estimular ou não aceitar que os funcionários façam contato com frequência] *"Até eu acho certo, porque se caso cada um tiver um problema e ligar pra lá, fica meio complicado, né? Pros dois lados. Muita gente"*).

Faz parte do mecanismo de defesa de negação o "esquecimento" apresentado por diversos entrevistados sobre suas condições de trabalho anteriores. Muitos não faziam a menor idéia de quanto estariam ganhando se não tivessem perdido seus empregos ou abandonado o mercado de trabalho.

A negação pode ainda levar o sujeito a duvidar dos seus próprios julgamentos, como no seguinte relato:

A diferença de ser terceirizado? Eu acho que a atividade mesmo das pessoas que são realmente servidor, ou não são todos, é lógico que não vou generalizar. Mas acho que mais por preconceito da gente mesmo por ser terceirizado. Talvez seja coisa da cabeça da gente. Talvez nem seja aquilo ali, não sei. [...] Não, não acho que é coisa da minha cabeça mesmo, né? De se achar inferiorizada até, né? Mas não! Agora não! Na função que eu tô dizendo, né? Na função de terceirizada. Não, aquele ali é servidor e eu não.

O uso dos mecanismos de defesa de racionalização e de negação faz com que alguns relatos possam parecer contraditórios. Uma pesquisada, por exemplo, afirmou não perceber a menor diferença entre ser efetiva e ser terceirizada do MP para logo em seguida anunciar seus planos de fazer um concurso público. Outro relato é paradigmático das contradições encontradas:

[...] alguns me criticam. Ah, tu vai ficar até quando ali, na terceirizada. Tu vai ficar até quando limpando, sabe, limpando banheiro, ou lavando uma parede. Mas eles não têm noção que não é a gente que escolhe. É a situação que faz a gente se submeter a isso aí, né? E eu gosto do que eu faço. Mesmo se eu tivesse, como eu digo, né, terminado o meu segundo grau né? Porque muitos que têm estudo tá difícil um emprego. Eu acho que eu já... eu continuarei um tempo. Até eu ver que eu tenho chance de uma coisa melhor, né? Enquanto fica só naquela ali, num estágio, alguma coisa. Prefiro ficar assim. Porque eu gosto.

Ressalta-se, no entanto, que a negação não pode durar para sempre como um mecanismo efetivo de defesa, conforme evidenciado na categoria abaixo.

d) Categoria Final "Quando as defesas falham: o sentimento de inferioridade e a identidade negada"

Por mais que se tente negar a realidade, os fatos e evidências são imperiosos. As defesas não conseguem ser totalmente efetivas na superação da realidade desfavorável. Os terceirizados do Ministério Público tentaram reagir e escapar à precarização. No entanto, adotaram, no contexto recente, táticas bem-sucedidas.

das em épocas anteriores, em que o acesso ao emprego e à renda dependia muito mais da vontade dos sujeitos do que do contexto social e econômico: enviaram currículos para agências de emprego, abriram pequenos negócios, retomaram os estudos.

É possível, então, perceber sentimentos de inferioridade e de inadequação e um sentimento de vergonha por ser um “terceiro”, o último nível numa escala de valorização social, subjetivamente construída, cujos primeiros níveis são ocupados por concursados, por trabalhadores da iniciativa privada com melhor remuneração e pelos que têm – ainda que pequeno – um negócio próprio. Numa escala de percepção de valorização social, encontrar-se-iam, abaixo dos terceirizados do MP e segundo se depreende dos relatos, as empregadas domésticas (“*eu trabalhei até em casa de família*”), os que trabalham (geralmente no comércio) sem folga nos finais de semana e sem carteira assinada, os terceirizados que não recebem em dia, os cooperativados e, finalmente, os desempregados.

Nas declarações dos entrevistados é possível perceber a vergonha de exercer a função de serviços gerais como terceirizado, simbolizada pela vergonha do uniforme: “*A gente é que foge das festinha, mas sempre chamava nós. [...] eles tão arrumados com outras roupas, né? Mas nós não. Roupa de serviço. Então é por isso que a gente foge, né?*”. Ou ainda: “*[...] eu sou auxiliar de limpeza. Eu sou [...] ou serviços gerais. Mas não gosto que meus amigos me vejam assim [risos], de uniforme. Acho ruim o uniforme. [...] Não gosto que me vejam. Faço de tudo para que não me vejam*”.

O sentimento de inferioridade associado ao cargo também foi expresso pela idéia de envelhecimento e incapacidade (“*Olha, na minha idade eu não tenho chance de aprender muita coisa. Só em conseguir alguma coisa, assim, não aprender. Aprender eu acho que já passei*.”) e em expressões como “*Então eu virei isso aí*”.

Além disso, o sentimento de não ser valorizado socialmente aparece quando os terceirizados são questionados sobre seus empregos por amigos ou conhecidos:

A minha família achou bom, né? Carteira assinada, apesar de ser serviços gerais. Já outra ocasião eu tava, a gente tava numa janta, numa pizzaria. Daí tinha um comentário, uma estagiária ainda falou, ao menos eu não sou ralé que é serviços gerais’, e tal. Aí eu fiquei até meio acomodado, fiquei quietinho. Daí eu acho que as pessoas pensam que serviço terceirizado seja mais ... como é que eu vou expressar ... não seja um serviço bom. É a mesma coisa que comparar o serviço de gari com outro serviço qualquer né? [...] Porque a medida que eu falo pra pessoa. ‘Ah eu trabalho no Ministério Público’, aí a primeira coisa que a pessoa vai falar pra ti é, ‘ah tu é funcionário, tu é concursado?’. Aí quando tu fala ‘não, sou terceirizado’, tu vê que a pessoa muda. A pessoa fica meio eufórica de falar: ‘Ah tu é concursado’. Aí tu diz que é terceirizado, pode ver que a pessoa já dá um ... sabe? Ahã; tem alguma diferença assim. Pode ver que a pessoa te trata com um pouco de indiferença.

Frases como: “... **mas respondo a verdade**. [...] *Sou terceirizado. Eu falo isso*” ou “*Falo que eu trabalho pra [...] firma terceirizada, conto tudo (risos)*” revelam que é preciso certa coragem ou retidão de caráter para admitir que se é terceirizado, quando a omissão desse fato (dizer apenas que trabalha no MP) traria maior valorização social e reconhecimento.

e) Categoria Final “Sonhar é preciso”

As dificuldades, a vergonha, a penúria financeira, os sentimentos de inferioridade são fatores que trazem uma carga emocional muito grande à vida dos terceirizados. No entanto, apesar desses fatores ou talvez para sobreviver a eles, os terceirizados do MP se permitem sonhar e fazer planos para o futuro. Se há um futuro para eles, a atual situação desfavorável pode ser considerada apenas como uma “passagem” para um estado melhor, ainda que numa data distante. Os planos dos entrevistados não diferem muito: estudar mais, fazer um concurso público (quem sabe no MP?), ganhar mais.

Olha, pra falar a verdade, isso é só uma passagem ... pra eu me estabilizar, que eu puder ... procurar uma coisa melhor. Não que eu esteja reclamando. Bah! ... boa a empresa. Gosto de trabalhar aqui. Só que eu acho que isso não é pra mim, né? [...] Vou tentar buscar uma oportunidade né? Que eu quero acabar meu colégio, meu estudo agora. Fazendo o supletivo para poder fazer faculdade de música, né? [...] Alguém vai me dar uma força pra eu conseguir chegar na meta que eu tô buscando.

Na percepção dos entrevistados, é preciso buscar algo melhor, não ficar parado, não se conformar totalmente com a situação, ver a submissão como algo temporário, embora nem sempre se tenha claro o que se está buscando e como se fará para alcançar o que se busca. Sennett (2003) já escreveu que no capitalismo flexível o padrão é estar em movimento, ficar parado é admitir o fracasso, partir é pelo menos a suspensão temporária da realidade, é sentir-se novamente com algum controle sobre a situação. *"Se tu batalha tu tem o destino assim de alguma coisa que tu realmente quer, tu corre atrás, porque nada é tão fácil assim. Então a melhor coisa é tu correr atrás"*, é um depoimento que ilustra essa tentativa.

CONCLUSÕES

No momento da realização da pesquisa, o MP-RS havia optado pela terceirização parcial dos serviços de limpeza. Tal opção segue a recomendação dos autores em administração anteriormente citados de que cada organização deve concentrar-se apenas nas suas atividades centrais, sendo todas as demais "terceirizáveis". Entretanto, o estudo demonstrou que, além da necessidade de uma avaliação criteriosa da relação custo-benefício e da adequação de tal ferramenta às instituições públicas - sugerida por Silva e Souza (2004) -, é necessário atentar para o custo humano da terceirização. Se a terceirização pode ser sinônimo de precarização - ao menos em relação ao grupo estudado, que não optou por ela -, sugere-se que o Estado repense seu custo social. De um ponto vista pragmático - que no entender da autora desta pesquisa não deve ser o principal, mas não pode ser desconsiderado -, é o trabalhador precarizado que gera ao Executivo os custos que se tenta evitar terceirizando. É aquele que sofre física e psicologicamente (como a entrevistada "cooperativada" que não gozava férias há anos) e que, portanto, necessitará usufruir de uma estrutura pública de saúde, educação e amparo nos períodos de desemprego. Do ponto de vista da ética e do papel do Estado, submeter trabalhadores ao sofrimento para reduzir custos operacionais é inconcebível.

Os terceirizados do MP, como muitos dos seus pares que labutam em diferentes instituições públicas e privadas, sofrem com a precarização. O rompimento sempre iminente do contrato de trabalho, o salário mais baixo para as mesmas tarefas realizadas pelos efetivos, a ausência de treinamento e de acompanhamento, o afastamento e a indiferença da empresa de terceirização, com a qual é impossível (e indesejável) estabelecer qualquer tipo de vínculo, tudo isso gera sofrimento psíquico. Além disto, ser "terceiro" é motivo de vergonha frente a uma escala de valorização socialmente construída, na qual os desempregados, os "sem-carteira" e as empregadas domésticas se situam na escala inferior.

A "sorte" de terem sido destacados para o MP minora, de certa forma, o sofrimento. O Ministério Público oferece benefícios os quais não teria obrigação de fornecer. Além disso, os terceiros encontram o ambiente de acolhimento que seria esperado da empresa de terceirização a qual, efetivamente, se vinculam. De outro lado, tantas vantagens - o afeto, o ambiente agradável, os cuidados com o cumprimento da lei - aumentam ainda mais o sofrimento pela consciência de se estar vivendo uma situação artificial: o trabalho é **exercido** no MP, todavia, não se **é** do MP: *"Eu falo que trabalho no Ministério Público. E que é terceirizado. Aí se entra em detalhes, eu entro em detalhes. Se pergunta, aí eu falo"*.

No entanto, "*trabalhar é preciso*", disseram os entrevistados: o emprego é difícil de conseguir, as exigências são cada vez maiores, as necessidades financeiras estão sempre aumentando. Há nítido declínio de rendimentos, de oportunidades de emprego e de carreira. A saída encontrada pelo grupo é a adoção de mecanismos de defesa individuais frente ao sofrimento, sobretudo a negação e a racionalização, haja vista que reações coletivas dificilmente se estabelecem em relações de curto prazo, permeadas pelo medo. Mas o uso intensivo de mecanismos defensivos solapa o senso de identidade, gera contradições discursivas, faz duvidar do próprio senso de julgamento, obscurece a memória, é aliado da necessária submissão a um sistema contra o qual os sujeitos não se vêem em condições de lutar.

A quem quase tudo foi tirado - auto-estima, identidade, carreira e futuro - resta, no entanto, algo inalienável: o sonho. O sonho que permite seguir vivendo, mas que ilude, que impede o desespero, mas afasta do real. Os terceirizados, não obstante o sofrimento psíquico, não desistem de reconstruírem suas vidas e trajetórias profissionais: "*Olha, pela minha vontade eu preferiria mais um concurso público, mas se eu conseguir numa empresa privada... porque eu continuo correndo atrás, né? Pra melhorar, né?*"

Sugestões para futuras pesquisas

Embora o estudo da terceirização não seja recente na Academia, esta pesquisa aponta para a possibilidade de que sejam ampliadas as investigações acerca dessa ferramenta especificamente no setor público, o qual não objetiva, ao contrário da iniciativa privada, aumento de lucratividade e de competitividade.

Após concluído o estudo, a autora tomou conhecimento de que o MP estaria reavaliando e, eventualmente, revertendo o processo de terceirização. Tal fato ensejaria a realização de estudos comparativos entre instituições públicas que implantaram a terceirização e a mantiveram e outras que abriram mão dessa possibilidade e quais as razões e os efeitos de tais medidas.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005.
- AUED, Bernardete W. (org.). *Educação para o (des) emprego: ou quando estar liberto da necessidade de emprego é um tormento*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.
- BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. 3. ed. Lisboa: Edições 70, 2004.
- BICUDO, Valéria Rosa. Terceirização na Petrobrás: implicações sociais, gerenciais e políticas. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 27., 2003, Atibaia. *Anais...* Atibaia: Associação Nacional dos Cursos de Pós-Graduação em Administração, 2003.
- BIONDI, A. *O Brasil privatizado: um balanço do desmonte do Estado*. 7ª reimpressão. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2000.
- BOYETT, Joseph H. *O guia dos gurus: os melhores conceitos e práticas de negócios*. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- CALDAS, Miguel P. Enxugamentos de pessoal no Brasil: pesquisa de campo comparativa sobre moderadores organizacionais dos efeitos de demissões coletivas em empresa e indivíduo. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 24., 2000, Florianópolis. *Anais...* Florianópolis. Associação Nacional dos Cursos de Pós-Graduação em Administração, 2000.

_____. A demissão e alguns significados psicológicos da perda do emprego para o indivíduo. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 24., 2000, Florianópolis. *Anais...* Florianópolis. Associação Nacional dos Cursos de Pós-Graduação em Administração, 2000.

COSTA, Silvia Generali. Repensando um programa de demissões voluntárias: proposta de um modelo de redução de quadro baseado na identificação precoce e no desenvolvimento de talentos. 2001. Tese (Doutorado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001.

_____. Redução de postos de trabalho e empregabilidade: uma análise a partir de um programa de demissões voluntárias. In: *Gestão Contemporânea de Pessoas*. Porto Alegre: Bookman, 2002a, p.310-333.

_____; MAZZILLI, Cláudio Pinho. O fim do emprego estável na gênese de crises de valor pessoal: uma análise a partir de um programa de demissões voluntárias. In: ENCONTRO DO CONSELHO LATINO-AMERICANO DE DIRETORES DE ESCOLAS DE ADMINISTRAÇÃO, 37, 2002, Porto Alegre. *Anais...* Porto Alegre: Conselho Latino-Americano de Diretores de Escolas de Administração, 2002b .

DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003.

_____. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1988.

DIEESE. *A situação do trabalho no Brasil*. São Paulo: DIEESE, 2001.

FORRESTER, Viviane. *O horror econômico*. São Paulo: Editora Unesp, 1997.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas, 1999.

IBGE. Indicadores de Trabalho e Rendimento. Disponível em www.ibge.gov.br. Acesso em 26 de abril de 2005.

MATTOSO, J. *O Brasil desempregado: como foram destruídos mais de três milhões de empregos nos anos 90*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1999.

MAZZILLI, C.P.; AGRA, C. O significado do trabalho multifuncional no processo de reestruturação produtiva na Petrobrás. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 22, 1998, Foz do Iguaçu. *Anais...* Foz do Iguaçu. Associação Nacional dos Cursos de Pós-Graduação em Administração, 1998.

MILKOVICH, T.G.; BOUDREAU, J.W. *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Atlas, 2000.

MINERBO, M. Inconsciente: um resgate de sua dimensão social-histórica. *Psicologia USP*, 10 (1) São Paulo, 1999.

MINISTÉRIO PÚBLICO-RS. *O que é o Ministério Público*. Disponível em <www.mp.rs.gov.br/institucional>. Acesso em 11 de fevereiro de 2005.

RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho*. São Paulo: Makron Books, 1995.

ROBBINS, Stephen P. *Administração: mudanças e perspectivas*. São Paulo: Saraiva, 2000.

RODRIGUES, Alziro; NAKAYAMA, Marina (orgs.). *Modelos de mudança em administração de empresas*. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2000.

RUIZ, João Álvaro. *Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos*. São Paulo: Atlas, 2002.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record: 2003.

SILVA, Ronaldo André Rodrigues; SOUZA, Regina Coelho. Casos e descasos da terceirização na administração pública: apontamentos, percepções e reflexões em órgãos de Minas Gerais. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 28, 2004, Curitiba. *Anais...* Curitiba. Associação Nacional dos Cursos de Pós-Graduação em Administração, 2004.

SILVA, Lisiane Vasconcellos; ANTUNES, Elaine Di Diego. Influência das relações flexíveis de trabalho na qualidade de vida do trabalhador: a visão de seus atores sociais. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 26, 2002, Salvador. *Anais...* Salvador. Associação Nacional dos Cursos de Pós-Graduação em Administração, 2002.

SINGER, Paul. *Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas*. São Paulo: Contexto, 1998.

SOARES, Edvaldo. *Metodologia científica: lógica, epistemologia e normas*. São Paulo: Atlas, 2003.