



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ  
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

**PRISCILA RODRIGUES DUQUE**

**AS IMPLICAÇÕES REMUNERATÓRIAS E SUBJETIVAS DAS NOVAS  
FORMAS DE CONTRATO: um estudo sobre a contratação  
fundacional no Hospital Universitário João de Barros Barreto  
(HUJBB).**

BELÉM  
2013

PRISCILA RODRIGUES DUQUE

**AS IMPLICAÇÕES REMUNERATÓRIAS E SUBJETIVAS DAS NOVAS  
FORMAS DE CONTRATO: um estudo sobre a contratação  
fundacional no Hospital Universitário João de Barros Barreto  
(HUJBB).**

Dissertação submetida à apreciação da Banca Examinadora com vistas à obtenção do Título de Mestre em Ciências Sociais, junto ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais (PPGCS). Área de concentração: Sociologia do Trabalho. Dissertação de mestrado orientada pela Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup> Andréa Bittencourt Pires Chaves.

BELÉM  
2013

**Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)**

**(Biblioteca de Pós-Graduação do IFCH/UFPA, Belém-PA)**

---

**Duque, Priscila Rodrigues**

As implicações remuneratórias e subjetivas das novas formas de contrato: um estudo sobre a contratação fundacional no Hospital Universitário João de Barros Barreto (HUJBB) / Priscila Rodrigues Duque. - 2013.

Orientador (a): Andréa Bittencourt Pires Chaves

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Pará. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Belém, 2013.

1. Trabalho - Aspectos sociais. 2. Terceirização. 3. Relações trabalhistas. 4. Administração pública. 5. Contrato de trabalho. 6. Qualidade de vida no trabalho. 7. Hospital Universitário João de Barros Barreto. I. Título.

PRISCILA RODRIGUES DUQUE

**AS IMPLICAÇÕES REMUNERATÓRIAS E SUBJETIVAS DAS NOVAS  
FORMAS DE CONTRATO: UM ESTUDO SOBRE A CONTRATAÇÃO  
FUNDACIONAL NO HOSPITAL UNIVERSITÁRIO JOÃO DE BARROS  
BARRETO (HUJBB).**

Dissertação submetida à apreciação da Banca Examinadora com vistas à obtenção do Título de Mestre em Ciências Sociais, junto ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais (PPGCS). Área de concentração: Sociologia do Trabalho. Dissertação de mestrado orientada pela Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup> Andréa Bittencourt Pires Chaves.

Banca examinadora:

---

Prof.<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup>.

---

Prof.<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup>.

---

Prof<sup>o</sup> Dr.

Belém, de setembro de 2013

## **AGRADECIMENTOS**

À minha família, em especial a minha mãe e irmão, Maria do Socorro e Henrique Pinto, por me apoiarem e ajudarem em todas as etapas da minha vida.

Aos meus amigos, por acompanharem e darem forças para que eu chegasse até o final de mais esta importante etapa da vida.

À minha orientadora, Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Andréa Bittencourt Pires Chaves, por sua paciência memorável, atenção e pelos conhecimentos compartilhados.

A todos os pares de ativismo político e dos movimentos sociais, sem os quais eu jamais despertaria para o estudo das relações de trabalho na sociedade capitalista.

A todos os fundacionais, servidores e ativistas sindicais que contribuíram para que esta dissertação pudesse se materializar.

Ao Sindtifes-PA pelas informações cedidas.

(...)

Pois somos do povo os ativos  
Trabalhador forte e fecundo.  
Pertence a Terra aos produtivos;  
Ó parasitas deixai o mundo  
Ó parasitas que te nutres  
Do nosso sangue a gotejar,  
Se nos faltarem os abutres  
Não deixa o sol de fulgar!

(...)

A Internacional

Eugène Pottier.

## RESUMO

A presente dissertação aborda as transformações no mundo do trabalho ocorridas nas últimas décadas. Ressalta-se o processo de reestruturação produtiva e a reordenação do trabalho, considerando a transição do regime de acumulação de base taylorista/fordista para um regime de acumulação “flexível”, caracterizado pela flexibilização das relações de trabalho. Para tanto, desenvolve um estudo teórico e empírico sobre os processos de subcontratações e o impacto nas relações de trabalho no Hospital Universitário João de Barros Barreto (HUUJB), com o fenômeno da terceirização, a partir da análise de duas formas de contrato para a mesma função, presentes no quadro funcional do hospital: a contratação via Fundação de Amparo à Pesquisa (Fapesp) – terceirização essa irregular, objeto de notificação do Tribunal de Contas da União (TCU) desde 2006 - e a contratação efetiva via concurso público federal, levando em consideração os impactos remuneratórios e subjetivos da diferenciação contratual para os trabalhadores terceirizados. O caminho metodológico percorrido partiu de uma abordagem quantitativa e qualitativa, com vistas a obter os números e sua expressão analítica no processo de terceirização fundacional no HUUJB. Para tal, valeu-se de levantamento bibliográfico, documental e pesquisa de campo. A análise empírica revelou o aprofundamento da precarização do emprego e a submissão dos trabalhadores fundacionais à condição periférica em relação aos servidores federais, tanto do ponto de vista das relações interpessoais no ambiente de trabalho e dos benefícios econômicos quanto ao poder de organização de classe.

**Palavras-chave:** Terceirização; Precarização; Reestruturação Produtiva; Acumulação Flexível; HU's; HUUJB; Fundacionais.

## **ABSTRACT**

This thesis addresses the transformation in the workplace in recent decades. It emphasizes the restructuring of production and labour reorganisation, considering a transition from the Taylorist/Fordist regime of accumulation to a flexible accumulation that presents flexibility in work relations. A theoretical and empirical study was developed to evaluate the process of outsourcing and its impact on work relations at Hospital Universitário João de Barros Barreto (HUJBB), where is found the incidence of two different contracts for the same service rendered: by means of Fundação de Amparo à Pesquisa (which is illegitimate and therefore the Federal Audit Court notified the organization in 2006) and by means of public tender. It considers the personal impact as well as the compensation impact to outsourced personnel. The methodology took use of a quantitative and qualitative approach in order to acquire the numbers and their analytical expression in the outsourcing process at HUJBB. In this regard, it was performed a bibliographical and documentary survey, as well as the field research. The empirical analysis exposed the indicators of precarious employment and the submissive peripheral status of outsourced workers in relation to federal public servers, both in interpersonal relationships in the workplace and the economic benefits of a more empowered class organization.

**Keywords:** Outsourcing; Precarious employment; Reorganization; Flexible accumulation; HU's; HUJBB; Outsourced workers.



## LISTA DE SIGLAS

- ANDES-SN** – Associação Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior – Sindicato Nacional
- ANEL** – Assembleia Nacional dos Estudantes – Livre
- APH** – Adicional de Plantão Hospitalar
- DENEM** - Direção Executiva Nacional dos Estudantes de Medicina
- CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho
- CUT** – Central Única dos Trabalhadores
- CTB** - Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
- CSP-CONLUTAS** – Central Sindical e Popular – Conlutas
- EBSERH** – Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares
- FADESP** – Fundação de Amparo e Desenvolvimento da Pesquisa
- FASUBRA** – Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil
- FENASPS** - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Saúde, Trabalho, Previdência e Assistência Social
- HU's** – Hospitais Universitários
- HUJBB** – Hospital Universitário João de Barros Barreto
- HUBFS** – Hospital Universitário Bettina Ferro de Souza
- IFES** – Instituições Federais de Ensino Superior
- MEC** – Ministério da Educação
- MPOG** – Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
- RJU** – Regime Jurídico Único
- SINASEFE** - Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica.
- SINDTIFES-PA** – Sindicato dos Trabalhadores das Instituições de Ensino Superior no Pará
- SINTUFPA** – Sindicato dos Trabalhadores da Universidade Federal do Pará
- TCU** – Tribunal de Contas da União
- UFPA** – Universidade Federal do Pará
- UNE** – União Nacional dos Estudantes

## LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico 1 – Faixa etária das mulheres entrevistadas
- Gráfico 2 – Faixa etária dos homens entrevistados
- Gráfico 3 – Escolaridade das mulheres entrevistadas
- Gráfico 4 – Escolaridade dos homens entrevistados
- Gráfico 5 – Formas de ingresso do HUUJBB
- Gráfico 6 – Forma de ingresso entre as mulheres
- Gráfico 7 – Forma de ingresso entre os homens
- Gráfico 8 – Cargos e/ou funções dos fundacionais
- Gráfico 9 – Cargo/função das mulheres entrevistadas
- Gráfico 10 – Cargo/ Função dos homens entrevistados
- Gráfico 11 – Ocupação em cargos de chefia
- Gráfico 12 – Formação em algumas especialidades
- Gráfico 13 – Qualificação da força de trabalho feminina
- Gráfico 14 – Qualificação da força de trabalho masculina
- Gráfico 15 – Tempo de contrato com a Fadesp em anos
- Gráfico 16 – Tempo de contrato entre homens
- Gráfico 17 – Tempo de contrato entre as mulheres
- Gráfico 18 – Valor dos salários declarados pelas mulheres
- Gráfico 19 – Valor dos salários declarados pelos homens
- Gráfico 20 – Problemas no ambiente de trabalho causado pelas diferenças contratuais
- Gráfico 21 – Sobre a importância da organização sindical
- Gráfico 22- Sobre o auto reconhecimento contratual

## SUMÁRIO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO .....</b>  | <b>13</b> |
| <b>2 OS IMPACTOS DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA SOBRE O MUNDO DO TRABALHO.....</b>                                      | <b>18</b> |
| 2.1 CENTRALIDADE DO TRABALHO, CRISE DO FORDISMO E O NOVO PADRÃO DE ACUMULAÇÃO.....                                   | 18        |
| 2.2 UMA DISCUSSÃO SOBRE AS PREMISSAS DA ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL: PRECARIZAÇÃO, FLEXIBILIZAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO.....       | 25        |
| 2.3 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NO BRASIL: REFORMA ADMINISTRATIVA DO ESTADO E TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO .....    | 31        |
| <b>3 A TERCEIRIZAÇÃO VIA FUNDAÇÕES DE AMPARO E SUAS CONTRADIÇÕES .....</b>   | <b>37</b> |
| 3.1 CONTRATOS DIFERENTES PARA O MESMO CARGO: CONTRADIÇÕES JURÍDICAS E QUESTÕES TRABALHISTAS.....                     | 38        |
| 3.2 OS LIMITES E PERSPECTIVAS DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES FUNDACIONAIS .....                           | 44        |
| 3.3 A EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES (EBSERH).....  | 50        |
| <b>4 DADOS DA PESQUISA DE CAMPO POR MEIO DA APLICAÇÃO DE QUESTIONÁRIOS AOS FUNDACIONAIS .....</b>                    | <b>53</b> |
| 4.1 FAIXA ETÁRIA E ESCOLARIDADE DOS FUNDACIONAIS ENTREVISTADOS.....  | 53        |
| 4.2 FORMA DE INGRESSO / CARGOS E/OU FUNÇÕES / ESPECIALIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO.....                               | 56        |
| 4.3 TEMPO DE CONTRATO COM A FADESP.....  | 62        |
| 4.4 VALOR DOS SALÁRIOS DECLARADOS: POR GÊNERO E COMPARATIVAMENTE ..  | 64        |
| <b>5 O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO FUNDACIONAL SOBRE AS RELAÇÕES INTERPESSOAIS E SOBRE A ORGANIZAÇÃO SINDICAL .....</b> | <b>70</b> |
| 5.1 ADICIONAL DE PLANTÃO HOSPITALAR.....   | 70        |

|  |           |
|--|-----------|
| 5.2 AS IMPLICAÇÕES DAS DIFERENÇAS CONTRATUAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO .....  | 71        |
| 5.3 SOBRE A ORGANIZAÇÃO SINDICAL E SUA IMPORTÂNCIA PARA OS FUNDACIONAIS NAS NEGOCIAÇÕES SALARIAIS E REIVINDICATÓRIAS ..... | 73        |
| 5.4 O AUTORRECONHECIMENTO DO TRABALHADOR SOBRE SEU CONTRATO.....   | 75        |
| <b>6 CONCLUSÃO .....</b>   | <b>79</b> |
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>  | <b>83</b> |
| <b>APÊNDICE .....</b>  | <b>85</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

Na virada do século XX para o XXI, o mundo do trabalho passou por uma intensa transformação. Com novas formas de contrato, novas exigências e novas perspectivas de inserção no mercado. Esse processo foi acompanhado pela flexibilização dos direitos, volatilidade dos contratos e precarização das condições de trabalho. A terceirização é um tema de grande relevância para se entender a nova configuração do mundo do trabalho e suas consequências, do ponto de vista social, econômico e político, para as relações trabalhistas e para as responsabilidades do Estado.

O estudo pretendeu investigar as mudanças nas relações de trabalho estabelecidas no Hospital Universitário João de Barros Barreto (HUJBB), com o fenômeno da terceirização, a partir da análise de duas formas de contrato para a mesma função, presentes no quadro funcional do hospital: a contratação terceirizada via Fundação de Amparo à Pesquisa (Fapesp) e a contratação efetiva via concurso público federal, estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e Regime Jurídico Único (RJU), respectivamente, levando em consideração os impactos remuneratórios e subjetivos da diferenciação contratual para os trabalhadores terceirizados.

A importância do estudo justifica-se pela necessidade de desenvolver uma pesquisa que detalhe como o fenômeno da terceirização – antes prática mais comum no setor privado, com objetivo de potencialização dos lucros – passou a ser uma política também da Administração Pública, setor que, teoricamente, não tem como premissa a lucratividade e sim a satisfação das necessidades sociais. Nesse sentido, torna-se central uma reflexão sobre a natureza da terceirização no serviço público e o porquê do fortalecimento dessa prática nos últimos anos.

Outro ponto oportuno de salientar é que mesmo que já exista uma literatura vasta, em certa medida, sobre o fenômeno da terceirização, ainda há uma carência significativa de pesquisas que se versem sobre a prática nas universidades, e, a primeira vista, pelo levantamento realizado para o desenvolvimento desta dissertação, ainda não existe nenhum trabalho de investigação que se debruce especificamente sobre a contratação de força de trabalho via fundações de amparo nos hospitais universitários brasileiros, observando as contradições oriundas dessa

forma de contrato e seus reflexos para as relações interpessoais no ambiente de trabalho. O estudo foi realizado sem a pretensão de generalização das conclusões a toda a categoria fundacional, isto porque o número de entrevistados não é representativo e sim ilustrativo. Buscou-se destacar processos e dados empíricos para reflexão crítica e analítica.

Uma pesquisa que tenha como objeto de estudos a Universidade Federal do Pará significa um desafio, pois se trata da maior universidade do norte brasileiro, o que a torna um dos mais importantes centros de pesquisa da região, ou seja, é uma forma de olhar para as contradições internas e refletir sobre elas, utilizando os conhecimentos que a própria instituição contribuiu para formar.

As mudanças estabelecidas no mundo do trabalho nos países de industrialização avançada no começaram a ser incorporadas no Brasil a partir de fins da década de oitenta do século XX. As implicações dessa nova configuração do mundo do trabalho foram sentidas primeiramente no setor privado, a partir da adoção de novos modelos de gestão nas empresas. Porém, não demorou para que o Estado também incorporasse as novas exigências de mercado, aliás ele (o Estado) foi fundamental para que as novas formas de contrato fossem estabelecidas, isso porque por um lado as leis trabalhistas deveriam respaldar as mudanças necessárias para a reestruturação produtiva, e por outro, o próprio Estado deveria, a partir da prerrogativa da *economicidade*, reduzir seus gastos com pessoal e facilitar que a iniciativa privada se desenvolvesse.

Assim, a estratégia da terceirização no serviço público se relacionaria com a *economicidade*, a partir de uma suposta busca pelo controle na execução dos contratos e sobre os aspectos tributários e trabalhistas/previdenciários. As universidades não estão de fora do processo de terceirização dos serviços, pois cargos que antes eram ocupados mediante concurso público hoje estão extintos, como motorista e segurança. Além disso, o serviço de manutenção e limpeza do espaço físico das universidades é realizado por uma empresa licitada para desenvolver tal atividade. Outra forma de terceirização dos serviços nas universidades é a contratação de pessoal via fundações de amparo à pesquisa para preenchimento de cargos nos hospitais universitários – Hospital Universitário João de Barros Barreto (HUJBB) e no Hospital Universitário Bettina Ferro de Souza (HUBFS), no caso da UFPA – e para o restaurante universitário. Essa contratação ocorre mediante processo seletivo simplificado, seleção de currículo, indicação entre

outras formas não explicitadas pelos trabalhadores entrevistados, e é regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Existem vários tipos de contrato estabelecidos no HUIBB e no HUBFS, porém não discutiremos essa matéria aqui, não por falta de interesse em versar sobre o tema, mas por necessidade de focar o estudo em um aspecto específico. Inicialmente, a pesquisa seria voltada para os dois hospitais universitários da UFPA, os quais HUBFS e HUIBB, no entanto, no decorrer do trabalho a rigidez e indisponibilidade grandes para adentrar nos espaços do HUBFS, tanto no que tange a administração do hospital quanto no contato com os próprios trabalhadores deixou como única opção estudar o fenômeno da terceirização a partir do HUIBB, devido uma maior facilidade de contato com os trabalhadores e uma maior inserção do sindicato que representa politicamente os fundacionais, objeto do estudo em questão.

Além disso, outro aspecto que foi abordado, porém sem centralidade nessa pesquisa, foi o estudo sobre os servidores regidos pelo Regime Jurídico Único, apesar de que em vários momentos se estabelece uma conexão reflexiva comparativa entre servidores e fundacionais, os dados conseguidos a respeito da configuração do trabalho específico dos concursados lotados no HUIBB foram limitados pela forte burocracia sob a qual as informações são protegidas pela Administração Superior da UFPA. O mesmo problema se viu ao tentar conseguir dados e informações com a Administração da Fundação de Amparo à Pesquisa (Fapesp), sobre o quadro fundacional. Percebe-se que a indisponibilidade tem um claro viés político. Assim, a pesquisa esteve ancorada fundamentalmente em dados e informações conseguidas diretamente com os trabalhadores fundacionais e com representações sindicais, por meio de entrevistas, aplicação de questionários e pesquisa documental.

As principais categorias para a construção do trabalho são: *precarização*, *terceirização*, *flexibilização* e, principalmente, *trabalho*. Essas categorias se relacionam substancialmente e explicam a configuração do mundo do trabalho no pós-crise de 70, período conhecido pelo choque do petróleo e consequente esgotamento do padrão de acumulação capitalista. É nesse contexto, de reestruturação produtiva, sob a lógica do neoliberalismo econômico, que a terceirização dos serviços se insere com mais intensidade como uma técnica de combate a crise estrutural do capital. Esse contexto, dito da *acumulação flexível*,

está relacionado com a Reforma Administrativa do Estado, ou seja, com a *flexibilização* que se revela na adoção de novos estatutos para contratação de força de trabalho no serviço público. Associado ao estudo das transformações do mundo do trabalho nas últimas décadas, trabalharemos também o conceito de *classe-que-vive-do-trabalho*, cunhado por Antunes (1999), para melhor entender a configuração do mundo do trabalho hoje.

Para a caracterização do quadro de terceirização na UFPA, via contratação fundacional, realizou-se uma coleta de dados a partir do estudo de Projetos de Lei, Decretos, Relatórios, Estatutos, Diários Oficiais etc.. O objetivo da pesquisa documental foi obter informações sobre a relação entre concursados e contratados nos hospitais universitários desde a década de noventa para cá, período que coincide com a implementação do *complexo da reestruturação produtiva* no Brasil, e, mais especificamente, de sua implementação no serviço público com a Reforma Administrativa do Estado, realizada em 1995, pelo governo de Fernando Henrique Cardoso.

A primeira etapa do trabalho foi ancorada em pesquisa teórico-bibliográfica, com vistas a aprofundar uma base conceitual que alicerce a pesquisa em todo o seu desenvolvimento. A abordagem da pesquisa é quantitativa e qualitativa. Quantitativa, pois se trata de uma pesquisa em que os dados são quantificados e traduzidos em números para conformação de uma estatística, sendo possível, dessa maneira, estabelecer numérica e estatisticamente a configuração das contratações fundacionais no HUIBB. Qualitativa, já que foi realizada a interpretação dos fenômenos para atribuição de significados, a partir da análise associada da teoria e da prática, por meio do estudo bibliográfico e da pesquisa de campo. Assim, o *processo e seu significado* foram de suma importância para o desenvolvimento dos estudos. A pesquisa realizou um mapeamento numérico da terceirização fundacional no HUIBB, associado à análise dos significados que acompanham esses números. É importante ratificar que o estudo compreende mera ilustração sobre as características das relações de trabalho, contradições contratuais e perfil dos fundacionais, não se aplicando a totalidade desses trabalhadores. Foram aplicados 40 questionários, distribuídos, de maneira não proposital, entre 20 para o gênero masculino e 20 para o gênero feminino, formados por perguntas abertas e fechadas. Além da aplicação dos questionários, o trabalho também utilizou como suporte para pesquisa, a realização de entrevistas não padronizadas e abertas.



O objetivo da pesquisa foi identificar as diferenças nas relações de trabalho entre servidores públicos federais, concursados do Estado e trabalhadores fundacionais, prestadores de serviço, observando a responsabilidade do poder público nesse processo e investigando quais as consequências dessa forma de contratação para os trabalhadores fundacionais, no que tange a remuneração, benefícios, relações interpessoais e organização política da categoria em questão. Identificou-se, ainda, o fator econômico e o fator político no processo de terceirização das universidades, levando em consideração o contexto em que essa prática surgiu no setor público e, mas especificamente, nas universidades.

Além disso, o estudo também focou no perfil sócio-econômico dos trabalhadores fundacionais entrevistados para descobrir qual o papel da escolaridade na definição dos cargos e/ou funções que eles ocupam, não deixando de observar questões referentes à análise de gênero, desde a forma de ingresso no hospital, cargos e/ou funções ocupados até chegar à organização política e sindical. Com isso, pretendeu-se compreender melhor de que forma a variante gênero aparece entre os fundacionais entrevistados. O problema da pesquisa em questão busca analisar a terceirização fundacional no HUIBB e suas implicações remuneratórias e subjetivas para os trabalhadores fundacionais.

A pesquisa está dividida em quatro partes, no primeiro momento fez-se um estudo teórico sobre os impactos da reestruturação produtiva sobre o mundo do trabalho, levando em consideração as principais técnicas e características do contexto de reestruturação produtiva, bem como seus reflexos para a adoção de novos mecanismos na Administração Pública e conseguinte Reforma Administrativa do Estado. A próxima etapa do estudo baseia-se na pesquisa sobre a terceirização via fundações de amparo à pesquisa e suas principais contradições jurídicas e trabalhistas. Em seguida, aparece o levantamento de dados por meio da pesquisa de campo, quando se faz um mapeamento da configuração do trabalho fundacional e se estabelece o perfil dos trabalhadores entrevistados. Por fim, busca-se compreender quais os impactos da terceirização fundacional sobre as relações interpessoais no Hospital Universitário João de Barros Barreto (HUIBB) e sobre a organização sindical da categoria fundacional.

## 2 OS IMPACTOS DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA SOBRE O MUNDO DO TRABALHO

### 2.1 CENTRALIDADE DO TRABALHO, CRISE DO FORDISMO E O NOVO PADRÃO DE ACUMULAÇÃO

Há tempos pesquisadores se ocupam em discutir sobre a centralidade do trabalho na formação dos valores e na determinação dos papéis sociais. O tema é pautado com tanto vigor devido à necessidade de entender qual a parte que o trabalho ocupa na vida em sociedade, se ele determina a organização social ou se é fruto dela. Marx afirmou que o trabalho “é uma condição de existência do homem, independente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, da vida humana” (MARX, 1996, p. 172). Seguindo a mesma ideia de Marx, no qual o trabalho é o eixo central em que se organizam as relações sociais, Antunes (2005, p. 67) afirma: “é a partir do trabalho em sua realização cotidiana que o ser social distingui-se de todas as formas pré-humanas”. Desta forma o *trabalho* se configura como algo central na vida em sociedade e “mostra-se, então, como momento fundante de realização do ser social, condição para sua existência; é, por isso, ponto de partida para a humanização do ser social” (ANTUNES, 2005, p. 68). Nessa perspectiva, é impossível pensar uma forma de organização social na qual o trabalho não seja determinante para a organização dos atores sociais. O trabalho é então elemento fundamental para determinação dos laços, hierarquias, normas e valores sociais.

Porém, o sistema capitalista de produção gerou uma grande contradição no que concerne a concepção fundamental de *trabalho*, o que era necessidade básica, espaço de reconhecimento do ser social e de seu papel, transforma-se em atividade imposta e determinada por objetivos que fogem a vontade do indivíduo que realiza o trabalho. Este passa a ser o executor de uma tarefa alienante que não permite seu reconhecimento como agente produtor de algo útil para a vida em sociedade. O trabalho por ele desempenhado não é para si algo direto, mas uma atividade

desempenhada visando um fim específico, obter dinheiro para manutenção e reprodução da vida. Sua realização não está no trabalho.

É imprescindível reconhecer essa inversão de lógica realizada pela economia capitalista na condição do trabalhador e seu papel na produção social, “sob o capitalismo, o trabalhador não se satisfaz no trabalho, mas se degrada; não se reconhece, mas se nega” (ANTUNES, 2005, p. 70). Assim, o trabalho que deveria ser uma forma libertadora para quem o desempenha, configura-se como uma cansativa e degradante punição cotidiana, a qual é necessária para garantir subsistência.

Se podemos considerar o trabalho como momento fundante da sociabilidade humana, como ponto de partida do processo de seu processo de humanização, também é verdade que na sociedade capitalista o trabalho se torna assalariado, assumindo a forma de trabalho alienado. Aquilo que era uma finalidade básica do ser social – a busca de sua realização produtiva e reprodutiva no e pelo trabalho – transfigura-se e se transforma. O processo de trabalho se converte em meio de subsistência e a força de trabalho se torna, como tudo, uma mercadoria especial, cuja finalidade vem a ser a criação de novas mercadorias objetivando a valorização do capital. (ANTUNES, 2005, p. 69).

Antunes (1995) defende que a categoria *trabalho* ainda é central na sociedade contemporânea. É fato que o mundo do trabalho está amplamente diversificado, e complexo, mas não é possível pensar uma *sociedade produtora de mercadorias* sem pensar na ação que a produz, o trabalho. Desse modo, torna-se irreal, também, pensar o fim da classe trabalhadora.

Antunes (1999) compreende que a classe trabalhadora na atualidade é composta por todos os assalariados, homens e mulheres, que vendem sua força de trabalho para sobreviver, eles compõem a *classe-que-vive-do-trabalho*. Antunes e Alves (2004) afirmam que a classe trabalhadora já não é mais a mesma do século passado, porém também não está em vias de desaparecimento e nem perdeu seu sentido ontologicamente estruturante. Assim, as transformações do mundo do trabalho não ocasionaram o fim da *classe-que-vive-do-trabalho*, apenas modificaram as relações estabelecidas entre capital e força de trabalho.

O contexto da reestruturação produtiva ocasionou o que Antunes (2007) denominou de *desproletarização do trabalho industrial (fabril)*, essa diminuição do contingente de trabalhadores no setor industrial gerou a expansão do trabalho assalariado no setor de serviços, contribuindo para a configuração de um quadro mais *heterogêneo do trabalho*.

Essa nova classe trabalhadora possui uma característica transversal, que se apresenta em suas dimensões local, regional e nacional, além da esfera internacional. Para os autores a nova classe trabalhadora:

(...) incorpora tanto o núcleo central do proletariado industrial, os trabalhadores produtivos que participam diretamente do processo de criação de mais-valia e da valorização do capital (que hoje, como vimos acima, transcende em muito as atividades industriais, dada a ampliação dos setores produtivos nos serviços) e abrange também os trabalhadores improdutivos, cujo trabalho não cria diretamente mais-valia, uma vez que são utilizados como serviço, seja para uso público, como os serviços públicos, seja para uso capitalista. Podemos também acrescentar que os trabalhadores improdutivos, criadores de antivalor no processo de trabalho, vivenciam situações muito aproximadas com aquelas experimentadas pelo conjunto dos trabalhadores produtivos (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 342).

Antunes e Alves (2004) trabalham o conceito de *subsunção*<sup>1</sup>, que caracteriza e indica a relação entre trabalho e capital. A *subsunção* pode ser de duas formas: *formal* e *real*. O conceito de *subsunção* indica, em certa medida, a submissão da força de trabalho ao capital, mas também presume que o próprio trabalho, como constituinte vivo do capital, pode negá-lo. Logo, o conceito de *subsunção* é dialético, pois presume a permanente medição de forças, que podem eclodir em conflitos e contradições ao processo social capitalista. De forma simplificada, a força de trabalho constitui o capital, mas também entra em conflito com ele. Por isso o conceito de *subsunção* não designa unicamente a submissão e aprisionamento da força de trabalho.

A diferenciação entre *subsunção formal* e *real* advém justamente dessa relação dialética. Para os autores, no período taylorista/fordista a *subsunção* se configurava, sobretudo, de maneira formal, devido ao constante estranhamento da força de trabalho com o processo de produção capitalista, ou seja, sua negação ao capital, vividos no período. Já a partir do *toyotismo*, que está inserido no contexto da reestruturação produtiva, essa *subsunção* tende a ser *real* devido à busca do capital de atuar na captura da subjetividade operária de modo cada vez mais integral. Daí a crescente fragmentação do trabalho e o esvaziamento das organizações sindicais.

A subsunção do ideário do trabalhador àquele veiculado pelo capital, a sujeição do *ser* que *trabalha* ao “espírito” toyota, à “família” toyota, é de muito maior intensidade, é *qualitativamente* distinta daquela existente na era do fordismo. Esta era movida centralmente por uma lógica mais *despótica*; aquela, a do toyotismo, é mais *consensual*, mais *envolvente*, mais *participativa*, em verdade mais manipulatória. (ANTUNES, 2007, p. 42)

<sup>1</sup> Conceito utilizado por Marx no “Capítulo VI Inédito”, de O Capital.

A busca do capital pela manipulação do *ser* que *trabalha* estampa categoricamente a importância e centralidade do trabalho na conformação de um modelo produtivo, isso por que, para o sucesso capitalista, não basta inovação tecnológica, matéria-prima e mercado consumidor, se a empresa/capital não possuir a capacidade de controlar seus trabalhadores. Nesse sentido, a subsunção real, a qual o toyotismo utiliza para envolver, consensuar e fazer participar é um ponto chave para se entender o novo mundo do trabalho.

No cenário do padrão fordista de produção ainda havia certa distribuição da produtividade entre os assalariados, graças a um sistema de proteção social garantido pelo Estado. Para Behring (2008), o novo caráter da organização do trabalho no processo de revolução tecnológica (automatização da produção a partir da microeletrônica) é desagregador da solidariedade de classe e regressivo. “Nessa nova forma produtiva, forja-se uma articulação entre descentralização produtiva e avanço tecnológico por meio da rede microeletrônica de informação” (BEHRING, 2008, p. 35).

Antes de discutir o que se chamou de reestruturação produtiva e seus efeitos no mundo do trabalho, é preciso entender melhor, mesmo que não seja o eixo central desse debate, o que foi o fordismo e alguns dos porquês de sua decadência como modelo de produção. Antunes (2007) faz uma síntese das características principais do fordismo:

(...) entendemos o fordismo *fundamentalmente* como a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo deste século, cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre *elaboração* e *execução* no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do *operário-massa*, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões (...). (ANTUNES, 2007, p. 25)

O fordismo com sua rigidez e produção em massa entra em crise e vai cedendo lugar ao toyotismo, que tem como modelo uma produção voltada à demanda, variada e direcionada para suprir o consumo, tendo como característica a existência do estoque mínimo, o que afastaria possíveis crises de superprodução. O toyotismo busca atender as exigências de um mercado mais individualizado, em um menor tempo e com maior qualidade, tudo isso graças ao novo método de produzir,

o padrão flexível, no qual é preciso que um operário possa “operar com várias máquinas (em média cinco máquinas, na Toyota), rompendo-se com a relação um homem/uma máquina que fundamenta o fordismo” (ANTUNES, 2007, p. 34). O trabalho no toyotismo passa a ser realizado em equipe, diferente do modo parcelar do fordismo. Ocorre uma rápida disseminação da flexibilização, terceirização, subcontratação, controle de qualidade total, eliminação de desperdício, gerência participativa, sindicalismo de empresa, entre outros elementos. Porém, as mudanças não ocorreram somente no âmbito das relações de trabalho, mas sim num amplo complexo social-econômico e político. Ou seja, mudou o modo de vida. O que ratifica mais uma vez o papel central do trabalho para a organização social, pois essa mudança no modo de vida acompanha solenemente a mudança no mundo do trabalho a nível mundial. Para além das questões econômicas, houve um processo de ressignificação cultural e política.

A acumulação flexível foi acompanhada na ponta do consumo, portanto, por uma atenção muito maior às modas fugazes e pela mobilidade de todos os artifícios de indução de necessidades e de transformação cultural que isso implica. A estética relativamente estável do modernismo fordista cedeu lugar a todo o fermento, instabilidade e qualidades fugidias de uma estética pós-moderna que celebra a diferença, a efemeridade, o espetáculo, a moda e a mercadificação de formas culturais. (HARVEY, 1992, p. 148).

A reestruturação produtiva consistiu nesse conjunto de transformações no modo de produção, na organização do trabalho, na ressignificação cultural e política. As transformações almejavam combater a forte crise que abateu as economias mundiais com o choque do petróleo no início da década de 70. Harvey (1992) afirma que a reestruturação pretendia de um lado enfrentar a queda tendencial da taxa de lucro e por outro combater o movimento operário que havia se fortalecido no final da década de 60. A reestruturação produtiva deveria garantir crescimento econômico e enfraquecimento da organização sindical. As modificações oriundas desse processo demonstram que foi justamente nesses dois âmbitos que se estabeleceram todas as ações e políticas das empresas e governos ao longo das últimas décadas.

A reestruturação produtiva é formada por um conjunto de transformações no mundo da produção e do trabalho que tem como principal objetivo, por um lado, enfrentar a lei da queda tendencial da taxa de lucro no capitalismo e, por outro, enfrentar o movimento operário que se fortaleceu muito em todo o mundo, principalmente no final da década de 60. (AFONSO, 1999, p. 21).

Para Harvey (1992) uma das principais características da nova configuração do espaço social, econômico e político diz respeito à compressão do espaço-tempo,

que é fruto das intensas transformações técnicas e tecnológicas, sobretudo no que tange as comunicações e a queda dos custos de transporte. No contexto de intensos avanços na tecnologia, os espaços foram encurtados e o tempo de ação e reação reduzidos, isso tem relação umbilical com a mundialização do capital, pois as políticas de mercado e as disputas comerciais estão na esfera do global.

Além de destacar essa nova configuração social estabelecida por meio da *compressão do espaço-tempo*, Harvey (1992) pontua ainda sobre o aumento do desemprego nos países avançados nesse contexto e sobre o solapamento do trabalho organizado a partir da conformação do modo flexível de acumulação capitalista. Essa nova forma de acumulação é marcada pelo aumento do desemprego estrutural, retrocesso do poder sindical e por ganhos modestos de salário real. “Os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregados ou subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis” (HARVEY, 1992, p. 143).

Foram tão intensas as modificações, que se pode mesmo afirmar que a classe-que-vive-do-trabalho sofreu a mais aguda crise deste século, que atingiu não só a sua *materialidade*, mas teve profundas repercussões na sua *subjetividade* e, no íntimo inter-relacionamento destes níveis, afetou sua forma de ser. (ANTUNES, 2007, p.23)

Essa etapa está intrinsecamente ligada ao esvaziamento do mecanismo de defesa e ao pouco ou frágil poder de articulação e mobilização em torno de disputas políticas e econômicas da resistência de classe do trabalho (aliado a forte concentração e centralização do capital).

As mudanças ocorridas nos países de capitalismo avançado, com todo o *boom* tecnológico intensificaram o processo produtivo e fizeram surgir novos modelos, que vão além do fordismo e do próprio taylorismo, Antunes (2007) afirma que “o fordismo e o taylorismo já não são únicos e mesclam-se com outros processos produtivos (neofordismo, neotaylorismo, pós-fordismo)” (p. 24). Substituiu-se o cronômetro e a produção em série e de massa pela acumulação flexível, buscou-se desconcentração industrial e novos modelos de gestão da força de trabalho.

Para atender as necessidades de reestruturação produtiva do capital foi indispensável desenvolver uma nova configuração das relações de trabalho, na qual os trabalhadores foram os maiores prejudicados, pois a nova lógica impôs uma aguda submissão da força de trabalho a quaisquer condições. Antunes (2007) salienta que “a *ocidentalização* toyotismo (eliminados os traços *singulares* da

história, cultura, tradições que caracterizam o *Oriente Japonês*) conformaria em verdade uma decisiva aquisição do *capital* contra o trabalho” (p.41). As rápidas inovações tecnológicas foram acompanhadas pela substituição do trabalhador antigo (rígido) por um novo trabalhador (flexível). Nesse contexto, a principal característica para se obter empregabilidade passou a ser a capacidade de adequação (e submissão) a novas situações. Esse cenário consolidou a terceirização como um fenômeno mundial, presente do setor privado (nas atividades da indústria, do comércio, dos serviços etc.) ao público.

Desta maneira, a rigidez do fordismo vai cedendo lugar a flexibilidade. Assim surge um dos principais *slogans* políticos da acumulação flexível a desregulamentação dos mercados, que precisam de maior mobilidade para produzir, gerando, paralelamente, maior necessidade de consumo. Harvey (1992) destaca que com essas transformações o capitalismo tornou-se mais organizado, justamente devido à dispersão, à mobilidade geográfica e das respostas flexíveis dos mercados, seja no controle do trabalho, na produção ou no estímulo ao consumo.

A verticalização fordista cede lugar a horizontalização toyotista, reduzindo o âmbito da atuação produtiva. É o tempo das subcontratadas, das terceiras, que se tornam responsáveis pela produção dos elementos básicos à produção e configuram a rede de fornecedores. As subcontratadas possuem estatutos de trabalho diferenciados da matriz. Tem-se, desse modo, o terreno fértil para a flexibilização do aparato produtivo e a flexibilização da organização do trabalho.

Outro ponto essencial do toyotismo é que, para a efetiva flexibilização do aparato produtivo, é também imprescindível a flexibilização dos trabalhadores. (...) O toyotismo estrutura-se a partir de um número mínimo de trabalhadores, ampliando-os, através de horas extras, trabalhadores temporários ou subcontratação, dependendo das condições de mercado (ANTUNES, 2007, p. 36)

O toyotismo conseguiu: superar a crise do fordismo e manter o padrão de produtividade e acumulação capitalista. Outro ponto importante de salientar, foi o potencial universalizante do toyotismo, que conseguiu impetrar consequências profundas, e negativas, no que tange à força de trabalho. Antunes (2007) afirma que o padrão de produção japonesa (toyota) atingiu a Europa Ocidental, o continente Americano e os “tigres asiáticos”.

Entretanto, do lado entusiasta, o toyotismo é visto como uma organização eficiente do trabalho, que elimina os processos repetitivos e consegue formar



equipes no ambiente de trabalho, a partir da racionalização produtiva teria ocorrido uma maior humanização na produção.

O toyotismo é uma resposta à crise do fordismo dos anos 70. Ao invés do trabalho desqualificado, o operário torna-se polivalente. Ao invés da linha individualizada, ele se integra em uma equipe. Ao invés de produzir veículos em massa para pessoas que não conhece, ele fabrica um elemento para a “satisfação” da equipe que está na sequência da sua linha. (...) Em síntese, com o toyotismo, parece desaparecer o trabalho repetitivo, ultra-simples, desmotivante e embrutecedor. Finalmente, estamos na fase do enriquecimento das tarefas, da satisfação do consumidor, do controle de qualidade. (Gounet apud Antunes – ver p. Provavelmente próximo a p.36 – anotações caderno)

Antunes (2007) faz uma dura crítica a essa postulação humanizadora do toyotismo e de seus entusiastas, indaga ele: *o que é o espírito toyota? A família toyota?* E afirma que nada mais é do que a materialização mais límpida do *sonho do capital*, o que nada tem de humanizador, mas sim de controlador. O efeito do toyotismo/reestruturação é emblemático na *classe-que-vive-do-trabalho*, pois modifica sua relação com a organização sindical e inverte o auto-reconhecimento da força de trabalho, tornando-a cúmplice de sua própria desgraça.

## 2.2 UMA DISCUSSÃO SOBRE AS PREMISSAS DA ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL: PRECARIZAÇÃO, FLEXIBILIZAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO.

As principais premissas do capitalismo no período pós-crise<sup>2</sup> do petróleo (década de 70), sobretudo com a grande propagação da ideologia neoliberal, eram: a flexibilização das leis trabalhistas, as formas instáveis de contratação da força de trabalho e a terceirização dos serviços. Os grandes objetivos da reconfiguração econômica e política eram reestruturar e fortalecer o sistema capitalista, garantido lucratividade, com redução dos gastos de produção e menor intervenção do Estado nos processos econômicos.

---

<sup>2</sup> Década marcada por forte crise estrutural do capitalismo. Período de ocorrência de grandes transformações de ordem econômica, política e ideológica. Para superar essa crise foi necessário a implementação de um vasto processo de reestruturação do capital, com objetivo de recuperar o ciclo produtivo. (Ver mais em: As respostas do capital a sua crise estrutural: a reestruturação produtiva e suas repercussões no processo de trabalho: in ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. Coleção: Mundo do Trabalho. São Paulo. Boitempo Editorial, 1999).

A crise do padrão de desenvolvimento capitalista conformado no pós-guerra abriu, desde a segunda metade dos anos 70, um espaço para a sustentação de um conjunto de políticas governamentais que se distanciou do antigo compromisso do pleno emprego. O predomínio das políticas neoliberais de combate à inflação a qualquer custo e a presença de uma ordem econômica que promove mais a valorização financeira do que produtiva do capital tiram das políticas de emprego o objetivo e o conteúdo sistêmico da plena incorporação social. (POCHMAN, 1998, p. 111).

Para Druck e Thébaud-Mony (2007), a constituição das fábricas no contexto da Revolução Industrial não interrompeu o *putting – out – system*<sup>3</sup>, na verdade o transformou, aludindo ao que se tornaria o contemporâneo processo de terceirização dos serviços. A autora afirma que durante todo o século XIX, o avanço do capitalismo industrial e a consolidação do trabalho assalariado se estabeleceram sob condições precárias. Porém, gradativamente, graças à organização operária e as conquistas alcançadas por suas reivindicações, a condição precária foi sendo matizada, com significativa ação do Estado, que passou a atuar na regulação do mercado de trabalho, com a criação de uma legislação trabalhista que redefiniu os parâmetros da superexploração e atuou para garantir alguma forma de proteção social aos trabalhadores, em especial, aos menos abastados.

Ao discutir conceitualmente *terceirização/subcontratação* as autoras destacam que diferentes campos de análise se ocupam na definição de terceirização (administração/economia/sociologia/direito) e cada área o faz de acordo com seus respectivos interesses e abordagens. As pesquisadoras afirmam, ainda, que na própria sociologia do trabalho, não se encontra uma definição comum. No entanto, ressalta que as definições possuem um aspecto central, que é a ideia de transferência do trabalho para outrem, sob condições mais flexíveis, de forma a reduzir os custos produtivos e atender satisfatoriamente as exigências de mercado. Assim, a terceirização não é um processo genuinamente novo, mas algo antigo e ao mesmo tempo contemporâneo. Antigo por ser uma prática que data da Revolução Industrial e novo por permanecer como parâmetro de produção do capitalismo atual.

Druck e Thébaud-Mony (2007) também acreditam que a terceirização/subcontratação sintetiza as relações de forças estabelecidas entre fatores objetivos e subjetivos de uma sociedade, o que explica uma configuração heterogênea do mundo do trabalho quando se observa diferentes países, por mais

---

<sup>3</sup> Traduzindo de forma direta significa colocar para fora do sistema, ou seja, produzir fora, refere-se aos artesãos rurais que recebiam salários mais baixos do que os artesãos urbanos e necessitavam de menor investimento de capital, já que o trabalho era realizado em seus domicílios.

que os imperativos gerais das políticas para o mundo do trabalho sigam a mesma tendência, eles não se estabelecem de forma homogênea em todos os pontos geográficos da economia mundializada.

Para além das suas denominações formadas para cada país e sua definição formal, considera-se que a terceirização/subcontratação é um fenômeno mundial que se generalizou para todas as atividades e tipos de trabalho na indústria, no comércio, nos serviços, no setor público e privado. Tal fenômeno se apresenta entretanto sob diferentes modalidades e diversas formas de regulação e legislação, expressando, centralmente, as condições objetivas e subjetivas que sintetizam as relações de forças em cada sociedade. (DRUCK; THÉBAUD-MONY, 2007, p. 27).

A terceirização, por sua amplitude, natureza e centralidade, torna-se a expressão máxima do capitalismo da *acumulação flexível*<sup>4</sup>, sendo também, com a mesma intensidade de sua importância para a manutenção da lógica capitalista de produção, um dos principais expoentes da precarização do trabalho como grande estimuladora da *flexibilização* das leis trabalhistas.

A mesma lógica que incentiva a permanente inovação no campo da tecnologia atinge a força do trabalho de forma impiedosa, transformando rapidamente os homens que trabalham em obsoletos e descartáveis, homens que devem ser “superados” e substituídos por outros “novos” e “modernos”, isto é, flexíveis. É o tempo de novos (des) empregados, de homens empregados no curto prazo, através das (novas) e precárias formas de contrato e, entre elas a terceirização/subcontratação ocupa lugar de destaque. (DRUCK; THÉBAUD-MONY, 2007, p. 26).

Além disso, a fragilidade das relações de trabalho e a sua instabilidade acabam atuando no fator subjetivo, já que comumente os terceirizados não são representados pelos sindicatos das categorias das quais fazem parte, dessa forma, a organização desses trabalhadores para reivindicar melhorias salariais e trabalhistas também é extremamente comprometida. O terceirizado acaba se tornando refém da discriminação, tanto do ponto de vista dos salários e benefícios e, mais grave ainda, de sua organização enquanto classe.

Apesar de o motivo indutor da terceirização sob o novo complexo de reestruturação produtiva não se reduzir apenas à precarização de empregos e salários – o que seria desprezar sua dimensão nova (e radical), caracterizado como uma nova estratégia capitalista voltada para um redimensionamento do espaço da produção capitalista que propicie a captura da subjetividade operária e permita maior flexibilidade produtiva

---

<sup>4</sup> Para Harvey (1992) a *acumulação flexível* foi o resultado de um confronto direto com a rigidez do fordismo. O alicerce da *acumulação flexível* é a flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados, dos produtos e dos padrões de consumo. Esse período é marcado pelo surgimento de novos setores de produção, novas formas de fornecimento de serviços financeiros e com altas taxas de desenvolvimento da inovação comercial, tecnológica e organizacional.

(condições indispensáveis diante do novo padrão de concorrência capitalista) –, a sua utilização como estratégia de debilitamento do estatuto salarial não pode ser menosprezada. (ALVES, 2000, p. 268).

Alves (2000) complementa afirmando que a dimensão política da terceirização é um elemento que deve ser destacado:

Assim, a nova (e radical) terceirização possui importante – e estratégica – dimensão política, na medida em que tende a *fragmentar o coletivo operário* debilitando a organização da classe e, por conseguinte, seu poder de resistência (e de barganha) às usurpações do capital. (ALVES, 2000, p. 266).

A *precarização* pode ser compreendida como um processo social no qual a instabilidade e insegurança, observadas nas novas formas de organização do trabalho, tornam-se a regra e não exceção, e mais, institucionalizam-se a partir da legitimação do próprio Estado, que recua em seu papel de regulador do mercado. Para Druck e Thébaud-Mony (2007, p. 31) a precarização do trabalho é “um processo que atinge todos os trabalhadores, independentemente do seu estatuto, e que tem levado a crescente degradação das condições de trabalho, da saúde (e da vida) dos trabalhadores e da vitalidade da ação sindical”. Alves (2007) argumenta que a *precariedade* é uma condição social da lógica capitalista, necessária para a configuração do trabalho – mercadoria; já a *precarização* é um processo, que possui uma dimensão histórica relacionada com a força e resistência da organização prática dos trabalhadores. Assim, a *precarização* tende ser maior ou menor de acordo com as disputas político-sociais-econômicas, mesmo que de toda a forma a condição de *precariedade* permaneça estabelecida pela lógica mercantil. De maneira sintética, a *precarização* é um dos atributos da *precariedade*.

A *terceirização* configura-se como um dos principais expoentes da *precarização*, pois foi exatamente a partir desta prática que o capital se fortaleceu nos últimos anos, Druck e Thébaud-Mony (2007, p. 28) afirmam que as recentes mudanças na legislação trabalhista atendem a necessidade de respaldo legal das práticas de terceirização e expressam que a “flexibilização ocorre no sentido de restringir o papel do Estado e fortalecer a liberdade de ação empresarial”. Assim, a *flexibilização* das relações trabalhistas “tem condicionantes macroeconômicos e sociais derivados de uma nova fase da mundialização do sistema capitalista” (DRUCK; THÉBAUD-MONY, 2007, p. 29), na qual as relações são determinadas e homogeneizadas sob o domínio do capital, prevalecendo a fluidez e volatilidade dos

mercados. Essa característica, da nova configuração do trabalho nas últimas décadas, acabou por generalizar a flexibilização para todas as esferas sociais. Do mesmo modo, Mattoso (1994) afirma que:

De um lado estão as extraordinárias possibilidades econômicas e sociais que o novo paradigma tecnológico e produtivo poderia abrir para o século XXI. De outro, normas de consumo e relações salariais redefinidas pela ofensiva do capital reestruturado, em uma espécie de recuo ao século XIX, acentuaram o processo de fragmentação e insegurança do trabalho, de desmontagem das funções sociais do Estado e de ampliação da desigualdade e da exclusão social. (MATTOSO, 1994, p. 548).

Mattoso argumenta que a reestruturação do capital não afetou somente o mundo do trabalho, mas mudou significativamente a estrutura social organizada.

Trata-se de uma verdadeira síndrome de insegurança, relacionada à perda de uma perspectiva clara de futuro e de crescente degradação das condições de vida e de trabalho, que, nas condições atuais, tem gerado um novo nacionalismo, mas cujo potencial de barbárie já assistimos no século XX. (MATTOSO, 1994, p. 548).

O autor se detém com mais propriedade sobre as transformações do mundo do trabalho nos países de capitalismo avançado, os quais Japão, EUA, Alemanha e Suíça, sobretudo. No entanto, as tendências observadas pelo autor, mesmo que não de forma homogênea, aplicam-se também aos países menos avançados, conforme localiza Druck e Thébaud-Mony (2007), Alves (2000), Antunes (1999, 2005) etc. Mattoso (2004) discorre sobre a crescente insegurança do trabalho afirmando que ela ocorre nos seguintes níveis: “insegurança no mercado de trabalho, no emprego, na renda, na contratação e na representação do trabalho” (MATTOSO, 1994, p. 525).

A insegurança no mercado de trabalho mostra-se a partir da ruptura do compromisso keynesiano ou social-democrata expresso “pela não priorização do pleno emprego como objetivo do governo” (MATTOSO, 1994, p. 525). A subcontratação e a deterioração do mercado de trabalho acarretaram a maior insegurança na renda. A insegurança na contratação está ligada ao “movimento tendencial da negociação e regulação do trabalho em direção a formas mais individualistas e promocionais, em contraposição às tendências anteriores coletivas e de proteção” (MATTOSO, 1994, p. 241).

Assim como Alves (2000), Mattoso (1994) também acredita que as condições de *insegurança no mercado, na remuneração, no contrato*, enfim, que o novo e inseguro mundo do trabalho, acaba por produzir, necessariamente, a *insegurança na*

*representação dos trabalhadores*, refletindo num papel cada vez mais defensivo das organizações sindicais, influenciando nas práticas reivindicativas e de negociação, além de influenciar nos níveis de sindicalização. Sobre o declínio dos índices de sindicalização, Mattoso (1994) apresenta o seguinte dado:

Segundo a OCDE, o número de sindicalizados em seus países-membros, na década de setenta, cresceu em cerca de 1,4 milhões de novas adesões, ou seja, alcançou, no final deste período, 92 milhões de trabalhadores. Em contrapartida, na década de oitenta, os sindicatos perderam cerca de 5 milhões de membros. A forte queda do número de sindicalizados ocorreu, principalmente, nos Estados Unidos, Inglaterra e França. (MATTOSO, 1994, p. 544).

Para ele, o motivo indutor do abalo à organização sindical das categorias foi justamente a transformação estrutural da economia e do mercado, que ganhou autonomia. A reestruturação produtiva modificou aspectos institucionais e políticos, criando uma maior oposição do Estado aos sindicatos, enfraquecimento da legislação social e do trabalho, prevalecendo com grande ímpeto à unilateralidade empresarial.

Giovanni Alves (2007) também enfoca em seus estudos questões referentes aos fatores objetivos e subjetivos da reestruturação produtiva. O autor trabalha com o conceito de *sócio-metabolismo do capital*, para explicar o método pelo qual o capital se produz e reproduz no contexto da tão propalada *acumulação flexível*.

“O processo de precarização do trabalho e a constituição do precário mundo do trabalho são traços do novo sócio-metabolismo do capital nas condições da mundialização financeira” (ALVES, 2007, p. 111).

Para Alves (2007), a constituição de formas de resistência à brutalidade do capital é algo que acompanha qualquer processo de transformação do mundo do trabalho, exemplo disso são as associações, sindicatos e partidos trabalhistas. Pontua que foi justamente essa resistência de classe que garantiu o surgimento do *Estado de Bem Estar Social*, por exemplo. Em outras palavras pode-se dizer que a correlação de forças entre organização sindical e mercado irá determinar o grau de precarização do trabalho. Afirma que:

Se a precariedade é uma condição, a precarização é um processo que possui uma irremediável dimensão histórica determinada pela luta de classes e pela correlação de forças políticas entre capital e trabalho. Uma das determinações histórico-ontológicas do trabalho vivo é constituir formas de resistência à voracidade do capital. (ALVES, 2007, p. 114).

Em Alves (2007), a *precariedade* trata-se de uma condição histórico-ontológica da constituição da força como mercadoria no sistema capitalista, já a *precarização* é um processo sócio-histórico, que pode assumir facetas objetivas e subjetivas. O autor acredita que a delimitação dos conceitos de *precariedade* e *precarização* está no cerne da perspectiva crítica nos estados da nova configuração do trabalho no capitalismo mundializado.

O capital como relação social tornou-se agente da racionalização do mundo, aparecendo como um processo social contraditório cujo cerne essencial caracterizou-se por um lado, pela constituição do processo de precarização como forma de desenvolvimento civilizatório e por outro lado, pela instauração da precariedade social como “condição humana”. (ALVES, 2007, p. 112).

Nas últimas três décadas vivemos o período de crise estrutural do capital e de sua decadência histórica. É nesse contexto que explodem novos fenômenos sociais que refletem diretamente nas *instâncias produtivas e sócio-reprodutivas*, essa fase é denominada por Alves (2007) de *sócio-metabolismo da barbárie*, na qual a *precarização*, pungente em suas diversas facetas, é simplesmente “um elemento residual desse sócio-metabolismo de novo topo” (ALVES, 2007, p. 25). Quando aborda a questão da terceirização, aponta entre seus principais efeitos sobre o mundo do trabalho: o ataque aos benefícios sociais; salários mais baixos; prejuízo às condições ambientais e de segurança do trabalho e fragmentação de classe. O que observamos é que o novo mundo do trabalho desenha um quadro político, econômico e social cada vez mais hostil ao conjunto da *classe-que-vive-do-trabalho*.

### 2.3 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NO BRASIL: REFORMA ADMINISTRATIVA DO ESTADO E TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

No estudo sobre o novo (e precário) mundo do trabalho, de 2000, Alves também destaca que apenas nos anos 90 deste século o Brasil passou a incorporar as modificações do mundo do trabalho adotadas desde a década de setenta pelos países avançados. Afirma que só então o país passou de fato a aderir sistematicamente ao programa da mundialização do capital. É nesse ínterim que surge um novo *estigma do mundo do trabalho*, com a agudização do desemprego estrutural e a precarização do emprego e salário cada vez mais latentes.

Alves (2000) enfoca a nova configuração do trabalho na indústria automobilística no Brasil, ele centra sua análise nas modificações objetivas e subjetivas oriundas do novo (e precário) mundo do trabalho, a partir do quadro implementado pelo complexo de reestruturação produtiva. Assim como em outros trabalhos, o autor reserva significativo espaço das análises para discorrer sobre “novos mecanismos da captura da subjetividade operária à lógica do capital” (ALVES, 2007, p. 255).

Druck e Thébaud-Mony (2007) também se atém à subjetividade operária, as autoras acreditam que por mais que durante fins da década de setenta, estendendo-se por toda a década de oitenta, tenha ocorrido no Brasil um verdadeiro ascenso sindical, a eleição de Fernando Collor, no início dos anos 90, representou a vitória do projeto neoliberal no país. A partir daí, inicia um intenso processo de “aplicação e consolidação das políticas econômicas neoliberais que, para serem sustentadas no âmbito das relações de trabalho, implementavam mudanças significativas na legislação trabalhista” (DRUCK; THÉBAUD-MONY, 2007, p. 41).

Nas últimas duas décadas deste século houve um forte crescimento da terceirização em todas as direções, como subproduto da reestruturação produtiva mundial, com o surgimento de diversos tipos de transferência do trabalho para terceiros. Esse processo não deixou imune o serviço público, que devido às políticas neoliberais adotadas pelos sucessivos governos, motivados pela busca do superávit fiscal, “suspenderam concursos públicos e buscaram sanar a necessidade de servidores através da terceirização em várias modalidades” (DRUCK; FRANCO, 2008, p. 85). A “reforma” do Estado, inserida no plano de ajuste estrutural, pós-crise de 1970, implementada no Brasil a partir da década de 1990, faz parte de um *todo* de medidas orientadas por e para o mercado. Surge daí um novo padrão na relação Estado/sociedade civil. Behring (2008) acredita que a reestruturação produtiva é uma *reação insuficiente* do ponto de vista do crescimento, da redistribuição de renda e do acesso ao consumo para as maiorias, porém, trata-se de uma *reação suficiente* para resgatar a rentabilidade do capital, no entanto, essa *suficiência* está ancorada em uma crise de legitimidade do capitalismo e a um retrocesso nas conquistas democráticas, formando um cenário de derrota aos trabalhadores. Assim, a reestruturação e a mundialização configuram as linhas gerais de uma verdadeira *contra-reforma* do Estado, no qual se tem como produto o mercado livre e se estanca o Estado social, a peso da dissolução do coletivo e do público.



Trata-se de uma *contra-reforma*, já que existe uma forte evocação do passado no pensamento neoliberal, bem como um aspecto realmente regressivo quando da implementação de seu receituário, na medida em que são observadas as condições de vida e de trabalho das maiorias, bem como as condições de participação política. (...) As políticas neoliberais comportam algumas orientações/condições que se combinam, tendo em vista a inserção de um país na dinâmica do capitalismo contemporâneo, marcada pela busca de rentabilidade do capital por meio da reestruturação produtiva e da mundialização: atratividade, adaptação, flexibilidade e competitividade. (BEHRING, 2008, p. 58-59)

Entre as características mais marcantes do capitalismo mundializado, Behring (2008) aponta a liberalização e a desregulamentação, para a autora o “receituário da contra-reforma brasileira dos anos 1990” encontra sua razão de ser na política de defesa do capital de empréstimo, tornando as faixas de juros positivas e conduzindo a inflação ao índice zero, além da adoção de uma política fiscal que retira a responsabilidade do capital e a coloca sobre os *rendimentos do trabalho*. O enraizamento do neoliberalismo, conforme a autora, acontece com a dissolução da unidade constitutiva do Estado e do capital nacionais. O papel do Estado passa a ser de responsável pela atratividade do capital estrangeiro, funcionando como ponto de apoio das empresas.

(...) os Estados nacionais restringem-se a: cobrir o custo de algumas infra-estruturas (sobre as quais não há interesse de investimento privado), aplicar incentivos fiscais, garantir escoamentos suficientes e institucionalizar processos de liberalização e desregulamentação, em nome da *competitividade*. Nesse sentido último, são decisivas as liberalizações, desregulamentações e flexibilidades no âmbito das relações de trabalho – diminuição da parte dos salários, segmentação do mercado de trabalho e diminuição das contribuições sociais para seguridade (...). Aqui, têm destaque os processos de privatização, reduzindo as dimensões do setor público, para livrar-se de empresas endividadas, mas principalmente para dar “guarida” aos investidores (...). (BEHRING, 2008, p. 59).

O que deriva desse processo de submissão e de geração de políticas de atratividade ao capital privado, combinada com as privatizações e a carência de investimentos sociais, é a dissociação entre o poder econômico do Estado e a capacidade de distribuição social de sua produção.

É necessário pontuar que em se tratando do serviço público, a terceirização apresenta-se de dois tipos: quando ocorre a locação de serviços, no qual o contratado é o simples executor material de uma atividade que é prestada para a Administração Pública e quando a Administração Pública delega a outrem a responsabilidade da prestação do serviço aos usuários (MIOLA, 1997). A Administração Pública, no entanto, ainda esbarra no princípio da legalidade para

determinar qual das duas modalidades irá utilizar para prestar determinado serviço à sociedade, pois, segundo Miola (1997), a Constituição limita a terceirização em determinadas atividades fins, por exemplo, atividades que não admitem exploração comercial, como saúde e educação, as quais o Estado deve oferecer à sociedade de forma gratuita.

Tratar-se do que se poderia denominar “fenômeno” da terceirização nos dias presentes e em particular no que envolve a Administração Pública implica também voltar-se os olhos para o entendimento que se construa sobre a participação – ou atuação – do Estado nesta quadra da história (...). Inevitavelmente, o componente ideológico (tomada esta expressão no seu sentido mais autêntico) incide de forma direta na presente questão, na medida em que se trata de discutir o âmbito da participação do Estado no oferecimento de serviços à sociedade e, ao mesmo tempo, de que instrumentos este se valerá para desincumbir-se de seu mister. (MIOLA, 1997, p. 2).

Pochman (2006) explica que ao longo da década de oitenta, o serviço público figurava como um dos maiores expoentes ocupacionais no país, porém, quando a reestruturação produtiva, que já havia modificado as relações de trabalho nos países avançados desde a década de oitenta, chega ao Brasil, com mais intensidade na segunda metade da década de noventa, a realidade passa a ser outra, completamente diferente. Diz ele que “na segunda metade dos anos 1990, o setor público reduziu quase 1 milhão de empregos, quando se levam em conta os postos fechados e as vagas abertas pelas aposentadorias que não foram preenchidas” (POCHMAN, 2006, p. 72). Completa explicando que:

Mais recentemente, os esforços governamentais para comprimir o total dos gastos com pessoal no setor público, além de indicarem mudança no papel do Estado, expressam a tentativa de compensar, em parte, a expansão das despesas públicas com encargos financeiros e demais gastos, sobretudo com a estabilidade monetária. A alternativa da demissão de funcionários públicos não estáveis pelos poderes executivos federais, estaduais e municipais, de adoção de programas de demissão voluntária, de fechamento de organismos estatais, de privatização e de aprovação da reforma administrativa aponta para uma firme intenção governamental de promover o forte enxugamento do quadro de pessoal. Por conta disso, o setor público tem enfraquecido ainda mais seu papel decisivo na geração de empregos no país. (POCHMAN, 2006, p. 72).

Deste modo, o poder público tem relação dupla com a precarização/terceirização/flexibilização. De um lado quando aprova leis precárias para o mundo do trabalho, eximindo-se de seu papel de regulador do mercado, e de outro quando deixa de atuar na garantia do pleno emprego à sociedade civil, quer seja na legislação referente ao setor privado, quer seja na terceirização dos serviços

públicos. O Estado torna-se mínimo para a sociedade e máximo para o capital, do ponto de vista dos interesses e geração de políticas que beneficiam este ou aquele segmento. O Estado trabalha para garantir a produção e reprodução do capital.

(...) Deve-se considerar também que a degradação dos serviços públicos e o corte de gastos sociais levam a um processo de privatização induzida nesse terreno. (...) Hoje, cumprir com esse papel é facilitar o fluxo global de mercadorias e dinheiro, por meio, como já foi sinalizado, da desregulamentação de direitos sociais, de garantias fiscais ao capital, da 'vista grossa' para a fuga fiscal, da política de privatização, dentre inúmeras possibilidades que pragmaticamente viabilizem a realização dos superlucros e da acumulação (BEHRING, 2008, p. 64).

Este novo Estado mínimo configura o quadro desenhado pelos organismos internacionais, com vistas ao ajuste estrutural às novas condições de mercado da economia mundializada. Agora, direitos sociais conquistados ao longo da década de 1980, com o ascenso sindical e social garantido pelas lutas democráticas e trabalhistas vão dando lugar a uma série de ataques, acompanhados da ruptura e fragmentação dos coletivos sociais e trabalhistas. O discurso corrente busca legitimar esse novo contexto, impregnando a consciência coletiva de que o Estado está 'doente' e que a 'cura' virá com uma profunda reestruturação de seus meios e fins.

A Reforma Administrativa do Estado foi fundamental para garantir uma adaptação da máquina administrativa pública às necessidades de crescimento do capitalismo pós-reestruturação produtiva. Behring (2008) afirma que o Banco Interamericano do Desenvolvimento (BID) aprovou mais de cem programas cujo fim se tratava da Reforma do Estado. Além disso, o Banco Mundial (BM) financiou grande parte, que Sá a maior parte, dos países da América Latina, que buscavam reestruturar suas máquinas administrativas com vistas a se enquadrar na nova conjuntura econômica e política do capitalismo. Isso por que, as mudanças institucionais são primordiais, considerando que a macroeconomia sozinha não é capaz de dar todas as respostas às necessidades de mercado.

A "reforma" do Estado, tal como está sendo conduzida, é a versão brasileira de uma estratégia de *inserção passiva* (...) na dinâmica internacional e representa uma *escolha político-econômica*, não um caminho natural diante dos imperativos econômicos. Uma escolha, bem ao estilo de condução das classes dominantes brasileiras ao longo da história (...).(BEHRING, 2008, p. 198)

Conclui Behring (2008) que o início dos anos 90 é marcado por um mal-estar institucional, econômico e social, já que existe um claro descompasso entre as

demandas sociais e as respostas do Estado. Viu-se que o discurso corrente era de ruptura com a *rigidez* da burocracia (numa clara alusão ao fordismo) para implementação de uma administração gerencial, que seria mais *flexível* e eficiente (o que leva também a alusão à nova forma de acumulação do capital). O Estado vai cada vez mais perdendo seu caráter de proteção social. Todo esse conjunto de mudanças sociais, políticas e econômicas que ligam o Estado ao processo de reestruturação produtiva (de maneira mais acentuada com Fernando Collor de Melo, no início dos anos 90, e com a Reforma Administrativa do Estado, Com Fernando Henrique Cardoso, em 1995) ainda estão em curso. Em se tratando do mundo do trabalho e da seguridade social, a passos largos, contraditórios e prejudiciais para a *classe-que-vive-do-trabalho*. As diversas formas de terceirização no serviço público, sejam legais ou até mesmo ilegais – no caso do contrato fundacional –, as privatizações e a delegação das responsabilidades do Estado para a sociedade civil, leia-se o vasto alargamento e consolidação do terceiro setor (ONGs) e outras formas de autogestão das necessidades sociais, só tem avançado em todas as direções na última década, no Brasil.

### 3 A TERCEIRIZAÇÃO VIA FUNDAÇÕES DE AMPARO E SUAS CONTRADIÇÕES

A terceirização via Fundações de Amparo, no caso da UFPA, via Fadesp<sup>5</sup>, é um caso *sui generis* de contratação nas universidades, pois o trabalho é terceirizado, visto que não se realiza concurso público para o seu provimento, porém as fundações não são empresas licitadas para a prestação de serviço, nem se configuram como empresa com fins lucrativos. Além do que, trata-se de uma fundação de amparo à pesquisa atuando na contratação de força de trabalho para prestação de serviços.

O ponto nevrálgico da situação é a contradição gerada a partir dessa forma de contrato, pois diferente das outras formas de terceirização, na qual existe um tipo de atividade específica que é terceirizada, ou seja, na contratação celetista (fundacional) pessoas são contratadas para ocupar um cargo que originalmente é público, de provimento efetivo. Cria-se uma distinção contratual para o preenchimento de um cargo que deveria ser ocupado via concurso público federal.

A pesquisa em questão analisa os efeitos das diferenças contratuais entre Regime Jurídico Único e Consolidação das Leis do Trabalho. Os trabalhadores amparados pelo RJU são aqueles admitidos pela universidade mediante concurso público, são servidores federais. Já os trabalhadores regidos pela CLT são aqueles contratados mediante processo seletivo simplificado, seleção de currículo e, até mesmo, pela indicação junto à Fadesp. Esses são os celetistas, porém, nos hospitais universitários da UFPA, são chamados de fundacionais<sup>6</sup>.

Além da alocação de força de trabalho para os hospitais universitários, uma parte do pessoal contratado pela Fadesp, no regime celetista, que formalmente compõem o quadro funcional do HUIBB, está lotada no restaurante universitário da UFPA. O Sindtifes-PA informou que nos períodos de recesso do restaurante, que ocorre ocasionalmente no intervalo entre dois semestres letivos, os fundacionais são

---

<sup>5</sup> A Fundação de Amparo e Desenvolvimento da Pesquisa (Fadesp) é uma instituição de direito privado, sem fins lucrativos, que tem como objetivo apoiar o desenvolvimento científico, social e tecnológico da Amazônia. Atua como gerenciadora de recursos nas mais variadas áreas do conhecimento. Criada em 1977 para dar suporte às atividades da Universidade Federal do Pará (UFPA). Fonte: [www.fadesp.org.br](http://www.fadesp.org.br)

<sup>6</sup> Os trabalhadores contratados pela Fadesp se autodenominam como fundacionais e também são tratados assim pelo Sindtifes-PA.

lotados temporariamente no setor de nutrição do HUUJBB até a normalização das atividades do restaurante.

### 3.1 CONTRATOS DIFERENTES PARA O MESMO CARGO: CONTRADIÇÕES JURÍDICAS E QUESTÕES TRABALHISTAS

A situação explicitada acima configura um quadro de *precarização* do serviço e *flexibilização* das leis trabalhistas nos hospitais universitários da UFPA e reflete a realidade dos hospitais universitários brasileiros – pois atualmente existem cerca de 26 mil trabalhadores lotados nesses hospitais<sup>7</sup>.

O Tribunal de Contas da União estabeleceu um imbróglio junto ao governo federal por conta da questão das contratações fundacionais nos hospitais universitários. Para o TCU, as contratações são irregulares porque existe uma divergência jurisprudencial no que tange a terceirização de serviços que estão previstos no quadro de servidores. Na análise da matéria o *Acórdão* afirma que

(...) resta inequívoco que a contratação de trabalhadores terceirizados para o exercício de tarefas próprias de servidores públicos é afronta direta ao princípio da seleção mediante concurso público, além de afronta à lei trabalhista, que restringe as possibilidades de terceirização às atividades-meio de qualquer organização, pública ou privada, e, ainda assim, condicionada à inexistência de relação de pessoalidade e subordinação direta. [ACÓRDÃO 1520/2006].

Deste modo, somente concursado poderia desenvolver as atividades laborais que hoje estão sendo realizadas por fundacionais e por servidores nos hospitais universitários brasileiros. O panorama geral da situação é que os fundacionais desenvolvem as mesmas funções, estão lotados nos mesmos postos de trabalho, mas em uma celebração contratual diferenciada dos técnicos administrativos federais, gerando distorção na remuneração e nos benefícios sociais.

Além do impasse jurídico referente ao contrato, o princípio da isonomia, que está consagrado no artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1988, no qual se afirma que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” está frontalmente comprometido com a distorção criada pela diferenciação de contratos

---

<sup>7</sup> Declaração do Deputado Danilo Forte no site do Hospital Universitário de Brasília. Disponível em: <<[http://www.hub.unb.br/noticias/bancodenoticias/camara+aprova+ebserh\\_210911.html](http://www.hub.unb.br/noticias/bancodenoticias/camara+aprova+ebserh_210911.html)>>.

para o preenchimento de um cargo de mesma natureza. Basicamente, isso ocorre porque servidores federais e trabalhadores fundacionais são regidos por estatutos diferentes: RJU e CLT, respectivamente.

Abaixo é possível comparar a diferença na remuneração e nos benefícios de um trabalhador fundacional e de um servidor federal, ambos com aproximadamente o mesmo tempo de trabalho e lotados na mesma função.

FADESP 05572870/0001-59 **Recibo de Pagamento de Salário**

REFERENTE A AGOSTO DE 2012 AUXILIAR DE ENFERMAGEM

Código Nome do Funcionário CBO Emp. Local Depto. Setor Seção Fl.

| Cód. | Descrição              | Referência | Vencimentos                 | Descontos                 |
|------|------------------------|------------|-----------------------------|---------------------------|
| 1    | SALARIO                | 200.00     | 803.98                      |                           |
| 3    | INSALUBRIDADE          | 0.40       | <del>243.80</del>           |                           |
| 813  | ADIC. NOT. 30%         | 72.00      | 113.70                      |                           |
| 180  | VALE TRANSPORTE        |            |                             | 48.24                     |
| 196  | INSS - CONTR. PREVID.  | 1166.48    |                             | 93.32                     |
| 206  | VALE REFEICAO DESCONTO |            |                             | 1.00                      |
| 824  | DESC. EMPRESTIMO BB    |            |                             | 220.07                    |
|      |                        |            | <b>Total de Vencimentos</b> | <b>Total de Descontos</b> |
|      |                        |            | 1166.48                     | 362.63                    |
|      |                        |            | <b>Valor Líquido</b>        | <b>803.85</b>             |

001 BANCO DO BRASIL  
3702-8 UFPA-BELEM  
Número da conta 000046481-3

Salário Base 803.98; Sal. Contr. INSS 1166.48; Base Cál. FGTS 1166.48; FGTS do Mês 93.32; Base Cál. IRRF; Faixa. IRRF

DECLARO TER RECEBIDO A IMPORTÂNCIA LÍQUIDA DISCRIMINADA NESTE RECIBO. ASSINATURA DO FUNCIONÁRIO DATA

Contracheque de um fundacional – de agosto de 2012

**COMPROVANTE DE RENDIMENTOS**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ

UNIDADE DE TRABALHO: HUJBB | PA: ESTÁGIO PERMANENTE | MATRÍCULA: 618 | IDENT. CIVIL: PA

NOME DO SERVIDOR: AUXILIAR DE ENFERMAGEM | CLASSE: C | N.º DE INSCRIÇÃO: 001 | DATA DE INSCRIÇÃO: 04/05/2012 | MÊS DE PAGAMENTO: OUT/2012

PARÂMETROS PARA PAGAMENTO DE APOSENTADORIA

| TIPO | DISCRIÇÃO                        | PRAZO | VALOR    |
|------|----------------------------------|-------|----------|
| R    | VENCIMENTO BÁSICO                |       | 2.252,65 |
|      | ADICIONAL NOTURNO                |       | 80,10    |
|      | ADICIONAL DE INSALUBRIDADE       |       | 105,29   |
|      | AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO              |       | 350,53   |
|      | V.P. TRANSITÓRIA ART. 2 MP1573-7 |       | 304,00   |
|      | AUXÍLIO-TRANSPORTE               |       | 337,88   |
|      | INCENTIVO QUALIFIC. D. 5824/2008 |       | 1.029,84 |
|      | ADIC. PLANTÃO HOSPITALAR - APH   |       |          |
| D    | AUXÍLIO-TRANSPORTE               | 001   | 50,24    |
|      | SABEMI SÉG. - PREVIDÊNCIA        | 001   | 222,71   |
|      | COOPERUFF - MENSALIDADE          |       | 28,80    |
|      | SINTURFA - MENSALIDADE           |       | 4,68     |
|      | CONT. PLANO SEGURIDADE SOCIAL    |       | 408,15   |
|      | IMPOSTO DE RENDA RETIDO PONTE    |       | 280,80   |

|                        |                        |                        |                  |
|------------------------|------------------------|------------------------|------------------|
| BASE DE CÁLCULO DO ITR | DEPÓSITO FGTS          | VALOR BRUTO            | VALOR DESCONTADO |
| *****                  | *****                  | *****4.700,05          | *****1.580,78    |
| BASE DE CÁLCULO DO IR  | MARGEM CONSIGNÁVEL 30% | MARGEM CONSIGNÁVEL 75% | LÍQUIDO          |
| *****3.88,58           | *****                  | *****1.901,14          | *****3.118,28    |

LEIA BILHETES E AVISOS QUE A ESCOLA MANDA E RESPONDA QUANDO NECESSÁRIO.

SEPRO - SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS

Contracheque de uma servidora federal – de Outubro de 2012  
Abaixo é possível observar o quadro de servidores federais lotados no HUJBB, por cargo<sup>8</sup>:

| Cargos                       | Quantidade | Classe Inicial |
|------------------------------|------------|----------------|
| AJUSTADOR MECANICO           | 2          | B              |
| ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO  | 29         | D              |
| ASSISTENTE SOCIAL            | 7          | E              |
| AUXILIAR DE COZINHA          | 1          | B              |
| AUXILIAR DE ENFERMAGEM       | 170        | C              |
| AUXILIAR DE SAUDE            | 9          | C              |
| AUXILIAR EM ADMINISTRACAO    | 4          | C              |
| AUXILIAR OPERACIONAL         | 14         | A              |
| BIBLIOTECARIO-DOCUMENTALISTA | 1          | E              |
| BIOMEDICO                    | 2          | E              |
| BOMBEIRO HIDRAULICO          | 1          | B              |
| CONTINUO                     | 2          | C              |
| COPEIRO                      | 1          | B              |

<sup>8</sup> Planilha de 2011 da Pro-reitoria de Gestão de Pessoal (Progep) da UFPA – Total de Servidores por Cargo lotados nos Hospitais;



|  |    |   |
|--|----|---|
| COSTUREIRO                             | 3  | B |
| COZINHEIRO                             | 4  | C |
| ELETRICISTA                            | 3  | E |
| ENFERMEIRO-AREA                        | 91 | E |
| FARMACEUTICO                           | 9  | E |
| FARMACEUTICO BIOQUIMICO                | 9  | E |
| FISIOTERAPEUTA                         | 9  | E |
| MEDICO-AREA                            | 97 | E |
| MESTRE DE EDIFICAÇÕES E INFRAESTRUTURA | 4  | D |
| MONTADOR-SOLDADOR                      | 1  | B |
| MOTORISTA                              | 1  | C |
| NUTRICIONISTA-HABILITACAO              | 13 | E |
| ODONTOLOGO                             | 3  | E |
| OPERADOR DE MAQUINA DE LAVANDERIA      | 2  | A |
| PINTOR-AREA                            | 1  | B |
| PORTEIRO                               | 4  | C |
| PSICOLOGO-AREA                         | 2  | E |
| RECEPCIONISTA                          | 2  | C |
| TECNICO EM CONTABILIDADE               | 1  | D |
| TECNICO EM ENFERMAGEM                  | 21 | D |
| TECNICO EM LABORATORIO AREA            | 31 | D |
| TECNICO EM RADIOLOGIA                  | 19 | D |
| TELEFONISTA                            | 7  | C |
| TERAPEUTA OCUPACIONAL                  | 1  | E |
| VIGILANTE                              | 2  | D |

\*Remuneração por classe: Classe A: R\$1.034,59 ; Classe B: R\$ 1.234,73; Classe C: R\$ 1.473,58; Classe D: R\$ 1.821,94; Classe E: R\$ 2.989,33.Distribuição dos fundacionais (CLT), por cargo, lotados no HUIBB:

Na imagem a seguir, consta uma planilha<sup>9</sup> disponibilizada pelo HUIBB ao Sindtifes-PA durante a Campanha Salarial de 2011 dos trabalhadores fundacionais. Nela é possível observar a quantidade de funcionários fundacionais, por cargo, e qual sua respectiva remuneração.

<sup>9</sup> Planilha disponibilizada ao Sindtifes-PA na Campanha Salarial 2011 dos fundacionais.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ  
HOSPITAL UNIVERSITÁRIO JOÃO DE BARROS BARRETO  
COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS  
DIVISÃO DE PESSOAL



QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIO POR CARGO  
ÓRGÃO: FADESP

| CARGO                             | QUANTIDADE | SAL. BASE    |
|-----------------------------------|------------|--------------|
| ADM. DE REDES INFORMATIZADAS      | 1          | R\$ 1.891,71 |
| ADMINISTRADOR                     | 3          | R\$ 1.142,30 |
| AG. ADMINISTRATIVO                | 91         | R\$ 699,60   |
| AG. ADMINISTRATIVO I              | 2          | R\$ 699,60   |
| AG. PORTARIA                      | 3          | R\$ 600,30   |
| ANALISTA DE ORGANIZAÇÃO E MÉTODOS | 1          | R\$ 1.244,75 |
| ARQUITETO E URBANISTA             | 1          | R\$ 3.270,00 |
| ARQUIVISTA                        | 1          | R\$ 600,30   |
| ASS. JURÍDICO                     | 3          | R\$ 2.126,46 |
| ASS. SOCIAL                       | 8          | R\$ 1.142,30 |
| ASSESSOR (A) DE PLANEJAMENTO      | 1          | R\$ 1.685,40 |
| ASSESSOR DE COMUNICAÇÃO           | 1          | R\$ 1.925,82 |
| AUX. ADMINISTRATIVO               | 0          | NAO          |
| AUX. DE COZINHA                   | 16         | R\$ 845,92   |
| AUX. DE ENFERMAGEM                | 59         | R\$ 699,60   |
| AUX. OP. SERVIÇOS DIVERSOS        | 26         | R\$ 600,30   |
| AUX. OPERACIONAL                  | 6          | R\$ 600,30   |
| AUX. OPERACIONAL I                | 6          | R\$ 600,30   |
| AUX. OPERACIONAL SERVIÇOS GERAIS  | 1          | R\$ 600,30   |
| AUXILIAR DE LAVANDERIA            | 14         | R\$ 600,30   |
| AUXILIAR DE PRODUÇÃO              | 12         | R\$ 600,30   |
| AUXILIAR DE RADIOLOGIA            | 1          | R\$ 699,60   |
| BIOMÉDICO                         | 2          | R\$ 1.142,30 |
| BOMBEIRO HIDRÁULICO               | 3          | R\$ 699,60   |
| CARPINTEIRO                       | 3          | R\$ 699,60   |
| CHEFE SERVIÇO ESTATÍSTICA         | 1          | R\$ 699,60   |
| CONTADOR                          | 1          | R\$ 1.142,30 |
| COPEIRO                           | 24         | R\$ 715,13   |
| COZINHEIRO                        | 4          | R\$ 1.110,17 |
| DESENHISTA PROJETISTA             | 1          | R\$ 600,30   |
| ELÉTRICISTA                       | 4          | R\$ 699,60   |
| ENFERMEIRO                        | 5          | R\$ 1.326,51 |
| ENGº CIVIL                        | 1          | R\$ 3.270,00 |
| ENGº ELÉTRICISTA                  | 1          | R\$ 3.270,00 |
| ENGº SANITARISTA                  | 1          | R\$ 3.270,00 |
| ESTATÍSTICO                       | 1          | R\$ 699,60   |
| FARM. BIOQUÍMICO                  | 5          | R\$ 1.142,30 |
| FARMACÊUTICO/HABILITAÇÃO          | 7          | R\$ 1.142,30 |
| FISIOTERAPEUTA                    | 5          | R\$ 1.142,30 |
| FONOAUDIÓLOGO                     | 2          | R\$ 1.142,30 |
| MÉDICO                            | 7          | R\$ 1.635,00 |
| MÉDICO ANATOMOPATOLOGISTA         | 1          | R\$ 1.635,00 |
| MÉDICO ANESTESIOLOGISTA           | 1          | R\$ 1.635,00 |
| MÉDICO CARDIOLOGISTA              | 1          | R\$ 1.635,00 |
| MÉDICO CIRURGIÃO GERAL            | 2          | R\$ 1.635,00 |
| MÉDICO DE CABEÇA E PESCOÇO        | 2          | R\$ 1.635,00 |
| MÉDICO ENDOCRINOLOGISTA           | 4          | R\$ 1.635,00 |
| MÉDICO ENDOSCOPISTA               | 1          | R\$ 1.635,00 |
| MÉDICO GASTROENTEROLOGISTA        | 1          | R\$ 1.635,00 |
| MÉDICO INFECTOLOGISTA             | 6          | R\$ 1.635,00 |
| MÉDICO INTENSIVISTA               | 2          | R\$ 1.635,00 |
| MÉDICO PATOLOGISTA                | 1          | R\$ 1.635,00 |
| MÉDICO RADIOLOGISTA               | 4          | R\$ 1.635,00 |
| MÉDICO ULTRASONOGRAFISTA          | 1          | R\$ 1.635,00 |
| MÉDICO UROLOGISTA                 | 2          | R\$ 1.635,00 |

**QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIO POR CARGO**  
**ÓRGÃO: FADESP**

|                               |    |              |
|-------------------------------|----|--------------|
| MOTORISTA                     | 6  | R\$ 699,60   |
| NUTRICIONISTA                 | 4  | R\$ 1.142,30 |
| OPERADOR DE CALDEIRA          | 1  | R\$ 699,60   |
| PEDREIRO                      | 2  | R\$ 699,60   |
| PROGRAMADOR DE COMPUTADOR     | 1  | R\$ 1.891,71 |
| PSICÓLOGO                     | 9  | R\$ 1.142,30 |
| PINTOR                        | 1  | R\$ 699,60   |
| SECRETÁRIA EXECUTIVA          | 1  | R\$ 1.332,67 |
| SECRETÁRIO(A)                 | 15 | R\$ 666,34   |
| TÉC. DE ENFERMAGEM            | 99 | R\$ 699,60   |
| TÉC. DE LABORATÓRIO           | 7  | R\$ 699,60   |
| TÉC. DE SEGURANÇA DO TRABALHO | 2  | R\$ 1.546,10 |
| TÉC. EM INFORMÁTICA           | 4  | R\$ 1.023,89 |
| TÉC. EM RADIOLOGIA            | 3  | R\$ 1.090,00 |
| TECNOLOGO EM PROC. DE DADOS   | 1  | R\$ 860,68   |
| TELEFONISTA                   | 1  | R\$ 699,60   |
| TERAPEUTA OCUPACIONAL         | 2  | R\$ 1.274,80 |
|                               |    |              |

Observando os quadros anteriores é possível perceber que o número de trabalhadores distribuídos entre estatutários e fundacionais é praticamente o mesmo, com 583 servidores lotados no HUUJBB e 525 fundacionais, ou seja, os dois contratos dividem a categoria quase que exatamente ao meio. Para os estatutários existe o critério para remuneração que é a divisão por classes (A, B, C, D), definidas pelo Plano de Cargos e Salários, a qual determina os valores da remuneração que varia de R\$ 1.034,59 a R\$ 2.989,33 a título de ingresso na UFPA e sem levar em conta os benefícios e vantagens<sup>10</sup>.

Já o quadro referente aos contratados via Fadesp mostra que há uma oscilação significativa nas remunerações, que varia de R\$ 600,30 a R\$ 3.270,00<sup>11</sup>. O interessante é notar que não existe um critério específico para definir esses valores, visto que profissionais de nível superior não possuem um padrão de remuneração, nem os auxiliares, nem os agentes, nem os técnicos. Também é possível observar que profissionais de nível superior, a exemplo de médicos e engenheiros, recebem salários diferenciados. Além do mais, o valor mais alto praticado no HUUJBB para os fundacionais contempla apenas os profissionais de Engenharia e o de Arquitetura e Urbanismo, outros profissionais de nível superior ganham abaixo dessa faixa salarial. Em números, dos 525 fundacionais lotados no

<sup>10</sup> Planilha de 2011 da Pro-reitoria de Gestão de Pessoal (Progep) da UFPA – Total de Servidores por Cargo lotados nos Hospitais

<sup>11</sup> Dados da Planilha disponibilizada ao Sindtifes-PA na Campanha Salarial 2011 dos fundacionais



hospital em 2011, apenas quatro desfrutavam da maior remuneração. Isso ocorre porque a força de trabalho fundacional não tem um Plano de Cargos e Salários, ou seja, expressa, mais uma vez, a distorção gerada pelos contratos diferenciados.

Pode-se perceber que a situação dos hospitais universitários é bastante complexa, pois ocorre uma série de irregularidades legais e distorções contratuais que afetam diretamente a remuneração e os benefícios praticados aos fundacionais. O Sindtifes-PA estima que existem atualmente cerca de 800 trabalhadores contratados pela Fadesp, atuando no HUBFS, HUJBB e restaurante universitário da UFPA.

### 3.2 OS LIMITES E PERSPECTIVAS DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES FUNDACIONAIS

Quando se discute qualquer forma de terceirização dos serviços, seja no setor privado, seja no público, sempre é necessária uma reflexão sobre a fragmentação dos coletivos de trabalhadores e as formas de *captura da subjetividade* operária. Isso por que a terceirização tem entre seus objetivos o enfraquecimento da organização sindical da *classe-que-vive-do-trabalho*. O contrato fundacional também traz à tona o debate sobre a questão da organização sindical e coletiva dos trabalhadores oriundos da relação Fadesp, HU's, administração superior e sindicato.

Nogueira (2005) pontua que os assalariados do serviço público possuem condições mais confortáveis no que diz respeito a trabalho, salários e emprego, o que os diferencia em relação aos assalariados do setor privado. Essa característica do cargo/emprego público torna a condição do trabalhador fundacional uma situação ainda mais crítica, visto que eles não são empregados do Estado, apesar de trabalharem objetivamente no serviço público. Também exprime ainda mais a situação de instabilidade tanto no emprego quanto na organização de classe, por não serem parte da categoria própria de servidores. A dicotomia entre fundacionais e servidores se nutre de suas próprias contradições, que acabam por estampar as limitações políticas de organização de um conjunto de pessoas que tem como ocupação o trabalho em saúde em uma instituição de ensino superior, mas que são divididos ao meio por suas características contratuais.

Até a última gestão do então Sindicato dos Trabalhadores da Universidade Federal do Pará (Sintufpa), que terminou em 2010, os trabalhadores fundacionais ainda tinham o direito, garantido em estatuto, de votar e ser votado, tanto no que diz respeito aos fóruns de deliberação política do sindicato quanto para compor a gestão da entidade sindical. A partir de 2010, quando muda a legislação referente à composição social dos sindicatos que representam os trabalhadores das universidades<sup>12</sup>, os fundacionais, assim como alguns professores que ainda faziam parte do SINTUFPA, perdem o direito de fazer parte de uma gestão política que esteja à frente do sindicato, assim como perdem o direito a voto nas assembleias gerais da categoria. Até então, o sindicato representava os trabalhadores da UFPA, a partir da reformulação estatutária, o sindicato passa a representar, juridicamente, os técnico-administrativos em educação das IFES e se torna o Sindtifes-PA.

Do ponto de vista da organização sindical a mudança gerou um grande impacto para os fundacionais, porque esses trabalhadores tinham no SINTUFPA a única forma de organização coletiva juridicamente legítima. Além disso, a mudança estatutária que criou o Sindtifes-PA gerou um quadro complexo, pois apesar de os fundacionais perderem o direito de votar e serem votados, eles continuaram filiados ao sindicato, ou seja, contribuindo financeiramente para manutenção da entidade, mas sem o direito de definir os rumos políticos do sindicato e sem amparo jurídico legal para mover uma ação judicial em defesa de uma demanda trabalhista.

A Fadesp não aceita a representação política dos fundacionais pelo Sindtifes-PA. Um episódio ocorrido no final de 2011 expõe claramente isso, quando a Fadesp suspendeu, sem consulta ou aviso aos fundacionais e ao Sindtifes-PA, o desconto sindical do contra-cheque desses trabalhadores. O sindicato recebeu a ação como uma tentativa de boicote à organização sindical, já que os trabalhadores não tinham autorizado a suspensão da contribuição em fórum algum da categoria. Amparada pelo Artigo 8º, inciso I, da Constituição Federal, que garante a liberdade de associação de todo trabalhador, em janeiro de 2012, a assessoria jurídica do

---

<sup>12</sup> Para solicitar o registro sindical, o então Sintufpa precisou se submeter às determinações da Portaria nº 186 de 10 de abril de 2008, do Ministério do Trabalho e Emprego. O Sintufpa estava configurado como um sindicato de órgão, por isso contemplava trabalhadores de toda natureza na UFPA (tanto os lotados na capital quanto nos campi do interior, incluindo fundacionais e professores). Com a adequação aos critérios da portaria era preciso ser um sindicato que representasse uma categoria específica, então o Sintufpa transformou-se em Sindtifes-PA, um sindicato de abrangência estadual, mas com representação limitada a carreira dos técnico-administrativos.

Sindtifes entrou com uma ação com vistas a garantir o direito de sindicalização dos fundacionais. Até a conclusão desta pesquisa, agosto de 2013, a situação caminhava na justiça e os fundacionais não estavam tendo o desconto sindical efetuado.

Nos últimos três meses, os trabalhadores fundacionais foram surpreendidos com a ausência do desconto sindical em seus contracheques. A Fundação de Amparo e Desenvolvimento da Pesquisa (Fadesp), arbitrariamente retirou a contribuição destinada ao Sindtifes-Pará, entidade responsável por encaminhar a luta da categoria. Houve muitas reclamações por parte dos trabalhadores que acreditavam estar sendo excluídos do sindicato. Ao tomar conhecimento de tal irresponsabilidade, o Sindtifes-Pará, em audiência com a Fadesp, exigiu a regularização da situação, mesmo não havendo resposta positiva por parte da fundação. Integramos uma federação (Fasubra) que regularizou a participação dos fundacionais e terceirizados em seu estatuto, por isso para avançar na luta, afirmamos nosso vínculo com esses trabalhadores. (SINDTIFES-PA, 2012, extraído de Site).

Até agosto de 2013, mesmo o Sindtifes-PA não representando juridicamente os fundacionais, existe uma representação política garantida pela deliberação desses trabalhadores e legitimada pela administração superior, por assim dizer, pois ela reconhece o sindicato. Esse processo se dá em constante conflito. O sindicato afirma que as direções do HUJBB e do HUBFS apresentam constante resistência frente à representação política do sindicato em negociações sobre demandas dos fundacionais. Nesses momentos, quando há impasses não solucionados junto às direções dos HU's, por alegação de falta de legitimidade da atuação do Sindtifes-PA, o sindicato recorre à administração superior. Durante a realização do estudo, de 2011 a 2013, a relação sindical da categoria fundacional tem se estabelecido dessa maneira, com base em uma intervenção sindical de negociação e com enfrentamento político constante.

O principal problema de se ter uma representação política reconhecida, porém não legitimada legalmente, é que a qualquer momento, por sorte da mudança de gestão do sindicato, reitoria, hospital, Fadesp etc. ou por qualquer normatização legal que envolva a categoria em questão, os trabalhadores ficarão sem qualquer representatividade jurídica e estarão à mercê das decisões institucionais. A correlação de forças até então, devido ao potencial da auto-organização dos fundacionais da UFPA, tem sido favorável à sua organização política e sindical, mas as variáveis envolvidas são muitas e podem reverter o quadro a qualquer momento.

O fato é que os fundacionais não tem nenhuma segurança jurídica que os garanta respaldo para a organização coletiva e atuação sindical.

Mesmo com as contradições elencadas acima, os trabalhadores fundacionais tem conseguido se manter representados nas negociações e audiências, no âmbito dos fóruns da UFPA, pelo Sindtifes-PA. A maior parte das reivindicações dos trabalhadores fundacionais está ligada a atraso nos pagamentos do vale transporte e do *ticket* alimentação, precariedade da estrutura física do hospital, equiparação salarial, demissões por perseguição política, assédio moral etc. Esses trabalhadores sempre procuram o sindicato, que realiza assembleias para definir ações para cobrar das administrações (Fadesp, direções dos HU's e, em última instância, reitoria) o atendimento das pautas da categoria. Segundo o Sindtifes-PA, ao longo dos últimos anos foram realizadas diversas paralisações e greves desses trabalhadores, tanto em movimentos isolados apenas de sua categoria, quanto em movimentos conjuntos com os técnico-administrativos das instituições federais de ensino.

Todos os anos ocorrem as campanhas salariais dos fundacionais. A negociação ocorre entre Fadesp, direções dos hospitais e uma comissão formada por trabalhadores fundacionais e coordenação do Sindtifes-PA. A administração superior da UFPA atua como um mediador das negociações.

Nas últimas duas campanhas salariais, realizadas em 2011 e 2012, a categoria conseguiu alcançar reajustes salariais e alguns benefícios sociais, como a licença maternidade de seis meses, garantida pela campanha salarial de 2012. Entre os principais pontos de pauta das últimas campanhas salariais estão a reivindicação por equiparação salarial, visto que o contrato fundacional abrange uma série de funções e cargos ocupados por trabalhadores no HUUJBB e no HUBFS, porém, os salários praticados até 2013, período da pesquisa, eram diferenciados. Abaixo um exceto de um informativo do Sindtifes-PA aponta os resultados sobre os salários e benefícios conseguidos pelos fundacionais na Campanha Salarial 2012.

Após duas audiências com a reitoria e três rodadas de mesa de negociação, foi acordado reajuste salarial de 6%, retroativo a maio/2012, que é o mês-base da categoria. Também conquistaram 18,8% no reajuste do ticket-alimentação, passando dos atuais R\$ 400,00 para R\$ 475,00 (também retroativo a maio/2012); 20% de reajuste no abono do ticket-alimentação dezembro/2012, passando de R\$ 120,00 para R\$ 145,00; Licença-maternidade de seis meses para as trabalhadoras; e auxílio-funeral no valor de três salários mínimos. (SINDTIFES-PA, 2012, extraído de site)

Desde que os fundacionais deixaram compor juridicamente a categoria dos trabalhadores da UFPa, em 2010, seus fóruns são realizados separadamente dos fóruns e assembleias gerais do sindicato. Os espaços de discussão e deliberação política dos fundacionais são realizadas no HUIBB, no HUBFS e no restaurante universitário da UFPa. O problema é que, além da primeira fragmentação, ocorrida com a mudança na composição e nas deliberações do sindicato, ocorre uma nova fragmentação, entre os próprios fundacionais, visto que a maior parte dos espaços políticos ocorre de forma setorial. Assim, a organização coletiva desses trabalhadores se dá de maneira não homogênea e as decisões em um determinado setor pode não coincidir com os outros.

As diferenciações internas atuam de modo a dificultar meios de organização coletiva entre diferentes categorias no serviço público, desse ponto de vista pode-se notar com precisão o importante papel político que cumpre o processo de terceirização via fundações de amparo, pois essa diferenciação contratual cria uma cisão completamente nova e radical, pois expõe a condições de trabalho completamente diferenciadas (do ponto de vista dos direitos, não dos deveres) indivíduos que atuam na mesma função e, o mais intrigante e digno de reflexão, é que o próprio Estado atua como mantenedor de uma contradição contratual e jurídica, que se por um lado mantém o funcionamento dos hospitais, por outro, gera graves distorções no ambiente de trabalho, nos benefícios e remunerações e na capacidade de organização coletiva e sindical.

A trama do poder é fazer com que os trabalhadores dos processos organizacionais públicos permaneçam separados entre si e em relação aos demais trabalhadores. Isso é possível devido às diferenciações internas entre categorias do setor público, em termos de cargos e salários, condições de trabalho e, sobretudo, posição de poder e de autoridade, *status* e prestígio. E, também, devido às diferenciações externas entre funcionários públicos e os demais trabalhadores do setor privado (...). (NOGUEIRA, 2005, p. 90)

Os argumentos de Nogueira (2005), ao discutir a fragmentação dos trabalhadores no serviço público, são categóricos e extremamente válidos à situação dos fundacionais dos HU's. Vê-se que a diferenciação interna, imbuída de distorções subjetivas e remuneratórias, abala o poder e capacidade de organização sindical dessa força de trabalho. E o mais complicado é que os fundacionais não estão no setor privado, mas possuem contratos como tal, ou seja, há uma crise de identidade trabalhista, visto que suas demandas tem relação direta com o serviço



público, no caso, a universidade e o hospital universitário, mas sua instabilidade de contrato lhe torna frágil para fazer parte da organização coletiva de sua categoria e lhe distancia dos demais trabalhadores de seu *locus*. Mais adiante, Nogueira (2005) conclui destacando a estratégia do capital e sua relação o papel do Estado.

Esta é enfim, a estratégia da burocracia capitalista: dividir o poder, evitando que ocorram relações horizontais entre trabalhadores de dentro e destes com os de fora do Estado. (...) O Estado torna-se duplamente estranho: para dentro, ao produzir o conflito em sua base de trabalho, e para fora, ao evitar o controle social sobre suas ações, potencializando os efeitos destrutivos do modo de produção de mercadorias na sociedade. (NOGUEIRA, 2005, p. 90).

Segundo informações orais do Sindtifes-PA, mesmo quando ocorrem assembleias gerais que englobam todos os setores em que há fundacionais, a participação é extremamente limitada. Para se ter uma ideia existem hoje cerca de 800<sup>13</sup> trabalhadores fundacionais lotados nos dois hospitais, porém, em média, participam das assembleias gerais 50 pessoas, o que representa menos de 10% da categoria.

O contraditório é que mesmo com a baixa participação dos trabalhadores nas assembleias, essa categoria de trabalhadores se insere nos movimentos de paralisação e greve. Ao longo de 2010 e 2011, foram realizados vários movimentos que envolveram a organização conjunta de técnico-administrativos e trabalhadores fundacionais. Essa unidade das categorias determina a capacidade ou não da mobilização ter atendidas suas reivindicações, pois a força de trabalho dos HU's é dividida praticamente ao meio entre efetivos e fundacionais.

Na nossa visão, o que nos define enquanto categoria profissional é o nosso fazer, e o nosso fazer é trabalhadores em educação, e é assim que se deve estruturar nossa relação sindical, ou seja, os sindicatos vão procurar se organizar dessa forma porque senão não há uma pauta possível que responda a realidade do local de trabalho, seriam apenas pautas econômicas de pequenos setores que não teria como vingar frente a relação patronal diferenciada nesse mundo fragmentado. Enquanto setores assim seria estabelecer pautas comuns e onde não for comum, pelo menos articulado, que possa desenvolver ações. Não há como nós discutirmos, por exemplo, que o hospital universitário que tenha 50% ou 40% da mão de obra do RJU, possa fazer um movimento reivindicatório enquanto o restante funciona. Então é importante, dentro das especificidades dos hospitais universitários, por exemplo, é importante que haja pautas comuns e articuladas de todos os setores que compõem a sua base social de geração do trabalho e dos serviços. **[Informação oral<sup>14</sup>]**

---

<sup>13</sup> Informação do Sindtifes-Pa.

<sup>14</sup> Informação oral obtida em entrevista.

Além das manifestações gerais unitárias, os fundacionais também realizaram importantes paralisações com pautas que envolviam apenas sua forma de contrato, principalmente nas Campanhas Salariais, para cobrar o pagamento de benefícios atrasados e para protestar contra demissões consideradas abusivas pelos trabalhadores.

Porém, é fato notório que a organização dos trabalhadores fundacionais na UFPa é um caso especial, pois no restante do país, os sindicatos das universidades já não possuem vínculos tão fortes como o mantido pelo Sindtifes-PA, de acordo com informação oral obtida em entrevista com representante da Fasubra. Essa questão é muito relevante por que se trata de cerca de 26 mil trabalhadores<sup>15</sup>, que possuem uma pauta comum por terem o mesmo contrato de trabalho, mas que não tem condições de se organizar nacionalmente para questionar o Estado brasileiro sobre as contradições de seu vínculo empregatício. O peso da organização política dessa categoria poderia ser determinante para a definição da solução para o problema legal apontado pelo TCU que está sendo tratado pelo Governo Federal com a criação de uma empresa para gerir os hospitais universitários brasileiros.

### 3.3 A EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES (EBSERH)

Outro tema que envolve questionamentos constantes dos trabalhadores fundacionais tem a ver com o destino que terá essa força de trabalho a partir do momento em que a EBSERH<sup>16</sup> passar a gerir os hospitais universitários da UFPa. Os fundacionais convivem com uma indefinição sobre seus destinos desde quando o TCU notificou o governo federal, em 2006, sobre a situação de irregularidade nos seus contratos. No entanto, foi a partir de 31 de dezembro de 2010 – quando o então presidente Lula assinou, em caráter de urgência, a Medida Provisória 520, que apontava a solução para o impasse com o TCU, a partir da criação de uma empresa que passaria a ser a gestora dos hospitais universitários brasileiros – que a situação ficou mais crítica.

---

<sup>15</sup> Informação obtida no site: [www.adur-rj.org.br](http://www.adur-rj.org.br).

<sup>16</sup> Empresa criada pela lei 12.550, sancionada pela presidência em 15 de dezembro de 2011.

Desde o início de 2011, o governo federal foi pressionado pelo movimento sindical que agrega as entidades representativas de técnico-administrativos, professores e outras organizações correlatas pela não aprovação da EBSEH. O questionamento desses movimentos era que a criação da empresa representava, na prática, a continuação do projeto de esvaziamento do Estado para transferência de suas atribuições ao capital privado, apesar de o principal argumento do governo para a criação da empresa seria de solucionar o impasse jurídico nos HU's.

A MP 520 chegou a ser aprovada na Câmara dos Deputados, mas perdeu o prazo de votação no Senado, devido a grande mobilização nacional que ocorreu contra a medida. Foram realizados seminários estaduais, nacionais, marchas de ativistas em Brasília, atos políticos e paralisações em muitas universidades brasileiras, tendo entre as pautas a extinção da MP 520. Mas o governo não desistiu da EBSEH e, mesmo com todo o apelo e mobilização dos movimentos sociais (vale ressaltar que o enfrentamento contra a criação da EBSEH envolveu diversos setores, entre eles professores e técnico-administrativos das IFES, estudantes, organizações de trabalhadores na área de saúde, além dos trabalhadores contratados pelas fundações de amparo à pesquisa), criou o Projeto de Lei 1749/2011, que se difere em praticamente nada da MP 520. O PL 1749 foi aprovado na Câmara, no Senado e sancionado como Lei 12.550 pela presidente Dilma Rousseff.

A proposta dos movimentos era o debate amplo com a comunidade acadêmica e com a sociedade sobre a criação ou não da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares. Isso porque a criação da empresa mudará a gestão dos hospitais universitários; cria uma expectativa de demissão em massa dos trabalhadores fundacionais (que hoje representam cerca de 50% da força de trabalho dos HU's) sem nenhum respaldo que garanta o pagamento dos passivos trabalhistas desses trabalhadores, alguns deles com mais de 20 anos de serviços prestados; gera polêmica sobre a manutenção da autonomia universitária e do tripé pesquisa, ensino e extensão etc.

O próprio reitor da UFPa, Carlos Maneschy, já declarou que ainda não se sabe como serão pagos os passivos trabalhistas aos fundacionais, pois há um grande impasse sobre de quem será essa responsabilidade, se do Governo Federal, se das fundações ou da universidade.

A grande preocupação demonstrada por Maneschy, é referente ao pagamento dos passivos trabalhistas (indenizações) aos fundacionais, quando da rescisão dos contratos. A Fadesp já realizou um levantamento para a reitoria e informou que o montante chegará a 4,5 mi. “Quem pagará o passivo trabalhista dos fundacionais? A universidade, a Fadesp ou o governo federal?” indagou o reitor, afirmando não saber como ocorrerão os pagamentos (SINDTIFES-PA, 2011, extraído do site)

Como parte das ações dos movimentos sociais contra a criação da EBSEH e em reivindicação a ampla discussão sobre a adesão ou não das universidades à empresa, as entidades: FASUBRA, ANDES-SN, FENASPS, DENEM, Frente Nacional Contra a Privatização da Saúde, CUT, CTB, CSP-CONLUTAS, ANEL, UNE e SINASEFE, organizaram e realizaram, de 02 a 19 de abril de 2013, um Plebiscito Nacional sobre a EBSEH. Foram coletados votos em diversas IFES de todo o país, com o objetivo de saber a opinião da comunidade acadêmica sobre sua adoção para gestão dos hospitais universitários. Mais de sessenta mil pessoas participaram do plebiscito, das quais apenas 2269 disseram sim à criação da empresa. O resultado do Plebiscito foi levado pelos movimentos ao Ministério da Educação (MEC), durante a Marcha a Brasília, ocorrida em 24 de abril de 2013, como parte do calendário de uma Jornada Nacional de Lutas realizada pelos movimentos sociais brasileiros.

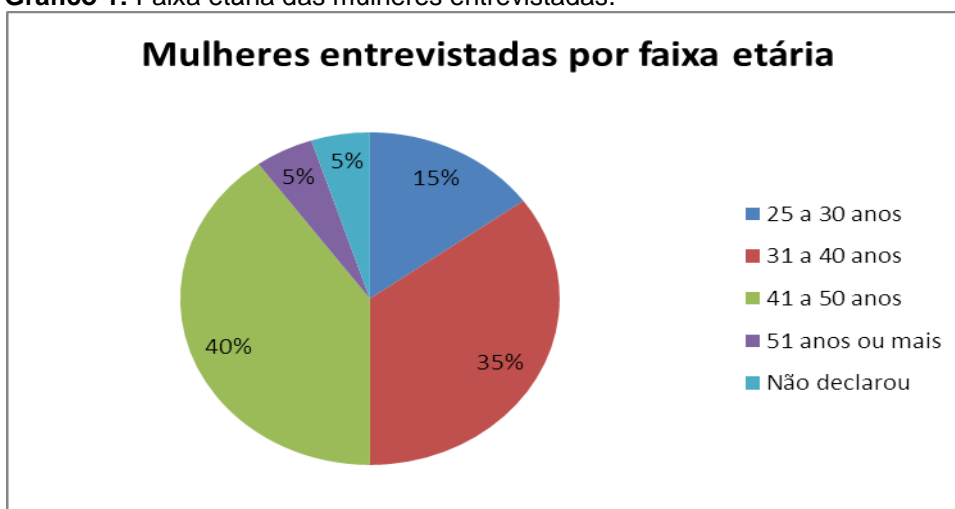
## **4 DADOS DA PESQUISA DE CAMPO POR MEIO DA APLICAÇÃO DE QUESTIONÁRIOS AOS FUNDACIONAIS**

Foram aplicados 40 questionários de pesquisa aleatórios e não representativos aos trabalhadores fundacionais lotados no Hospital João de Barros Barreto (HUJBB). É importante salientar que entra nesse universo os fundacionais que trabalham no restaurante universitário da UFPa, pois apesar de não desempenharem suas atividades laborais cotidianas no hospital, em seus contratos com a Fadesp consta que estão lotados no HUJBB.

Os questionários foram aplicados aleatoriamente para fundacionais que ocupam diferentes funções no hospital e restaurante universitário, dos quais participaram da pesquisa, de forma não proposital, 20 mulheres e 20 homens. Os questionários foram aplicados durante o ano de 2012.

### **4.1 FAIXA ETÁRIA E ESCOLARIDADE DOS FUNDACIONAIS ENTREVISTADOS**

A faixa etária declarada nos questionários indica que os entrevistados possuem idade elevada, visto que 45% dos homens e 40% das mulheres tem idade entre 41 e 50 anos, 35% das mulheres tem idade entre 31 e 40 anos e 25% dos homens tem idade entre 31 e 40 anos. Apenas 15% das mulheres estão na faixa etária entre 25 e 30 anos, enquanto 20% dos homens são dessa faixa etária. Uma porcentagem muito pequena dos fundacionais entrevistados possui mais de 50 anos.

**Gráfico 1:** Faixa etária das mulheres entrevistadas.

**Fonte:** Pesquisa de campo.

**Gráfico 2:** Faixa etária dos homens entrevistados.

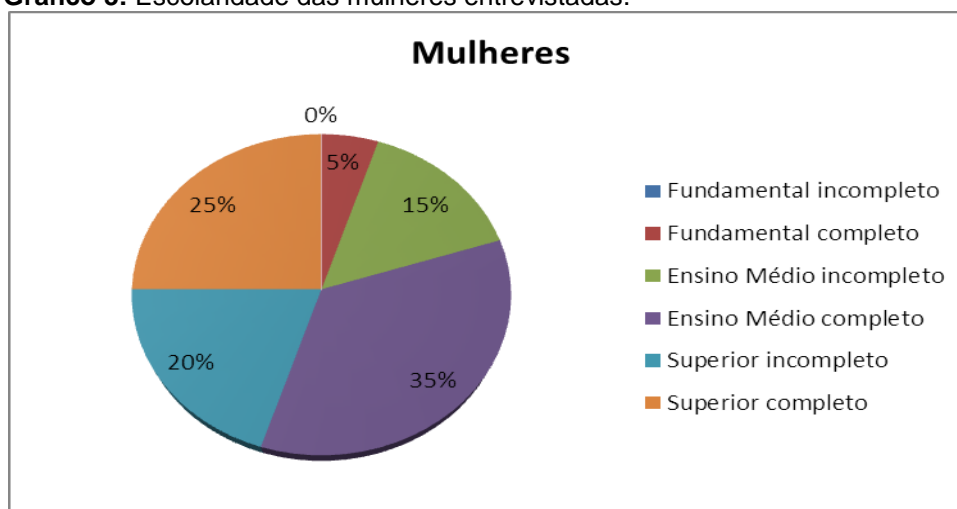
**Fonte:** Pesquisa de campo.

Uma questão a ser debatida quando se observa a faixa etária predominante localizada na idade entre 41 e 50 anos é a empregabilidade desses trabalhadores, visto que o capital da era flexível tem excluído “trabalhadores considerados ‘idosos’(...) com idade próxima de 40 anos e que, uma vez excluídos do trabalho, dificilmente conseguem reingresso no mercado” (ANTUNES e ALVES, 2004, p. 339). Os autores explicam que essa força de trabalho acaba ingressando no mercado informal, passam a compor o exército de desempregados ou passam a desenvolver alguma forma de trabalho voluntário. É importante levar em consideração esse indicador da pesquisa de campo, uma vez que os fundacionais além de não terem a garantia da estabilidade, não tem qualquer respaldo legal que garanta o pagamento de seus passivos trabalhistas no caso de demissão e estão ameaçados pela

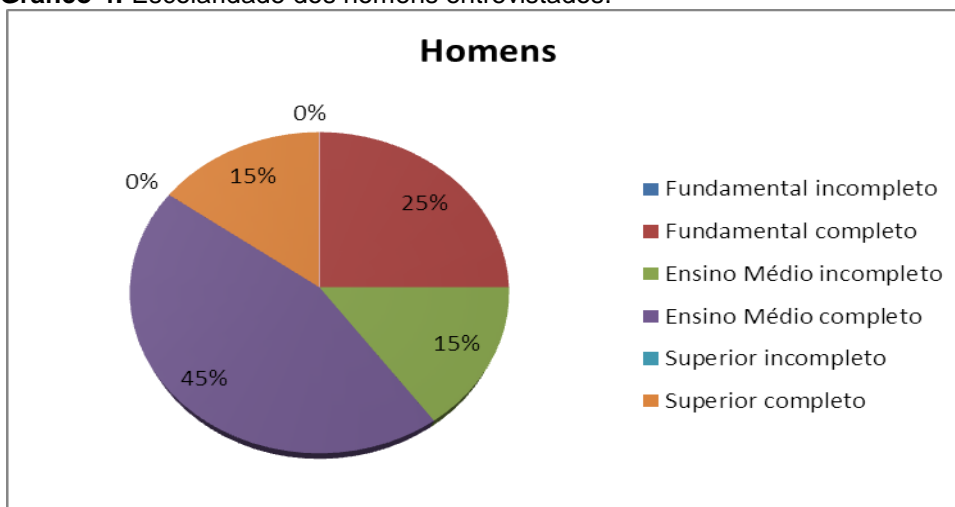
iminência do desemprego com a criação da EBSERH. Assim, o quadro que se desenha para esses trabalhadores é extremamente complicado e inseguro.

Outro dado interessante é que quando comparada a escolaridade dos fundacionais entrevistados entre homens e mulheres, tem-se que 25% das mulheres possuem ensino superior completo e 20% delas tem o superior incompleto, somando 45% com escolaridade acima do nível médio. Enquanto apenas 15% dos homens disseram ter concluído a graduação de nível superior e nenhum entrevistado se declarou com superior incompleto. A maior parte dos homens entrevistados, 45%, possui escolaridade de nível médio. Entre as mulheres, possuem nível médio 35% das entrevistadas. Ou seja, somando os números brutos das porcentagens, temos 80% de mulheres com escolaridade a partir do ensino médio, entre os homens esse número é de apenas 60%. Esse dado nos demonstra que as mulheres fundacionais que responderam ao questionário de pesquisa possuem uma formação educacional maior que os homens.

**Gráfico 3:** Escolaridade das mulheres entrevistadas.



**Fonte:** Pesquisa de campo.

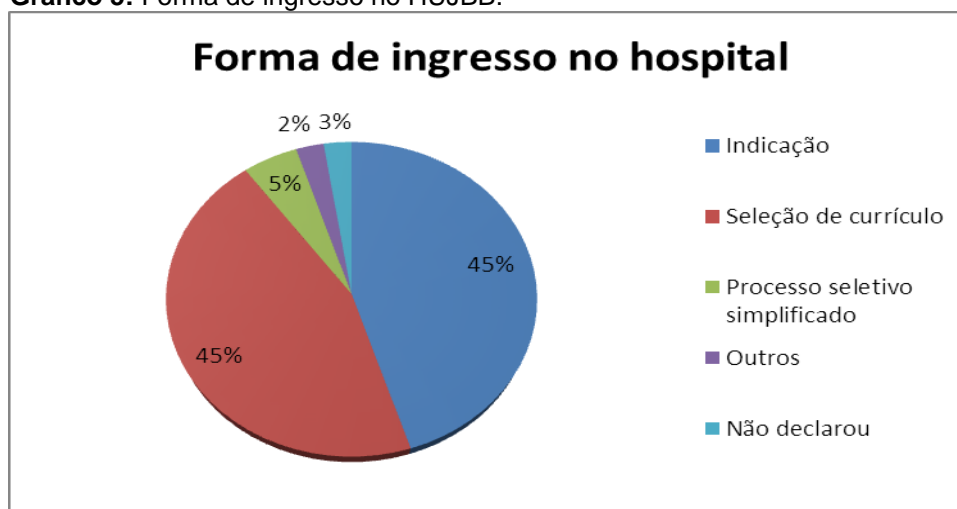
**Gráfico 4:** Escolaridade dos homens entrevistados.

**Fonte:** Pesquisa de campo.

#### 4.2 FORMA DE INGRESSO / CARGOS E/OU FUNÇÕES / ESPECIALIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

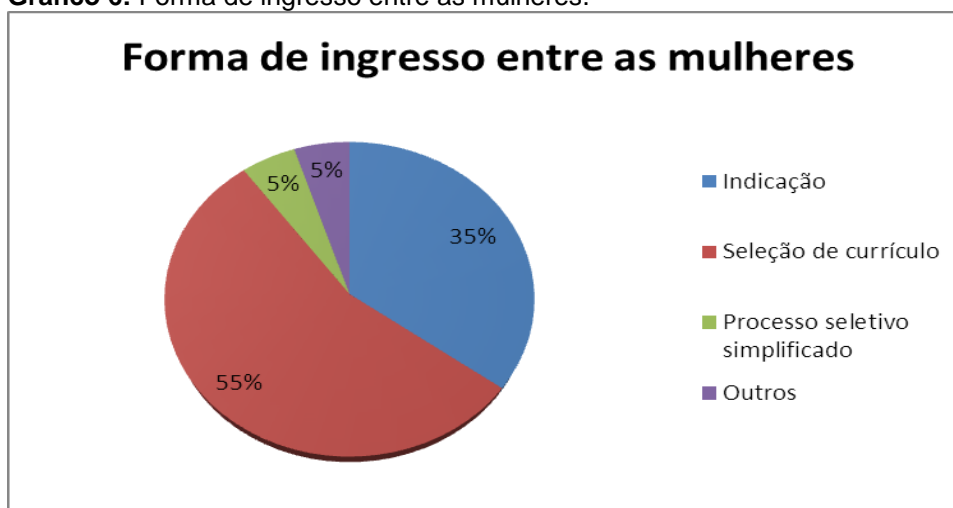
Quando partimos para a análise da forma de ingresso no HUIBB temos o dado que 45% dos trabalhadores entrevistados ingressaram por indicação e 45% por seleção de currículo, ou seja, 90% dos fundacionais pesquisados não passou por nenhuma seleção para trabalhar no hospital, apenas 5% afirmou ter participado de processo seletivo simplificado. Há que se pensar sobre a responsabilidade do Estado no que tange a isonomia na contratação, visto que os trabalhadores fundacionais entrevistados ocupam um cargo que legalmente é de provimento efetivo via concurso público federal, ocorre uma forma de terceirização irregular via fundação de amparo e, além de tudo isso, a forma de contratação ainda é extremamente contraditória e com traços clientelistas, no caso da amostra pesquisada.



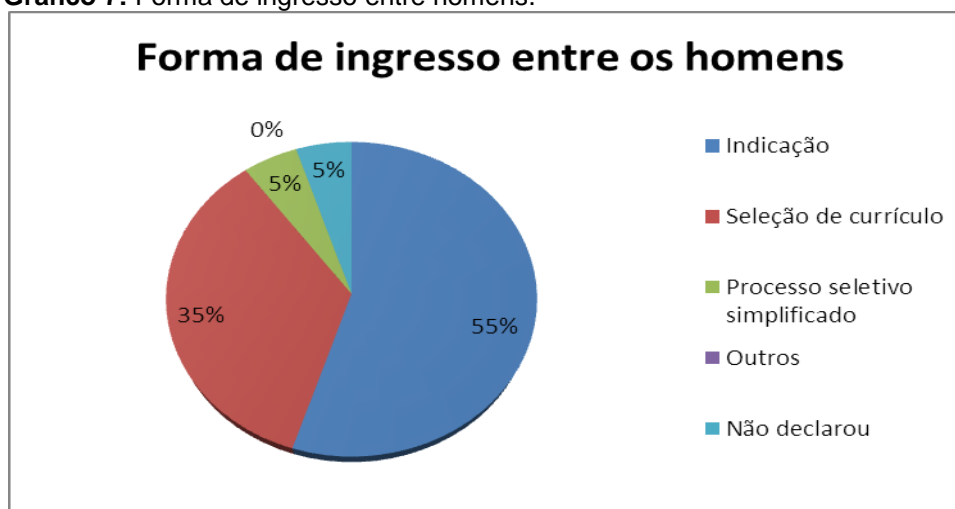
**Gráfico 5:** Forma de ingresso no HJBB.

**Fonte:** Pesquisa de campo.

Também existe diferença, com base na coleta de dados dos questionários, entre os gêneros para o ingresso no hospital, os gráficos abaixo nos mostram que 55% das mulheres entrevistadas são contratadas via seleção de currículo, enquanto 55% dos homens começam a trabalhar por indicação. Essa informação pode ser confrontada com os dados acerca da escolaridade e se concluir que essa é explicação para que entre as mulheres o nível de escolaridade seja maior, ou seja, as mulheres que responderam a entrevista foram submetidas a um processo mais rigoroso para contratação do que os homens com o mesmo tipo de contrato.

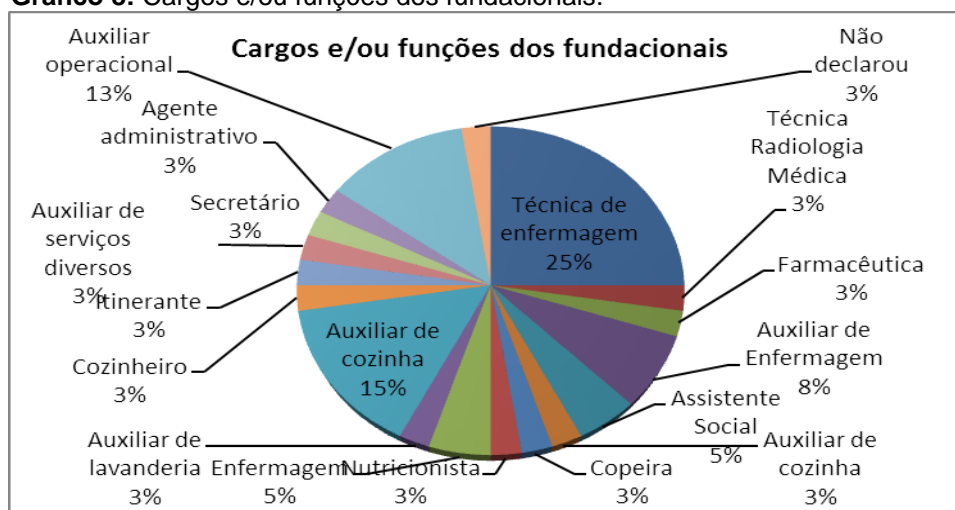
**Gráfico 6:** Forma de ingresso entre as mulheres.

**Fonte:** Pesquisa de campo.

**Gráfico 7:** Forma de ingresso entre homens.

**Fonte:** Pesquisa de campo.

Sobre os cargos e/ou funções ocupadas pelos trabalhadores fundacionais entrevistados, é possível notar que são muitas as atividades em que esses trabalhadores estão distribuídos. Entre os entrevistados que ocupam cargos de nível superior está farmacêutico (3%), Enfermagem (5%), Nutricionista (3%), Assistente Social (5%), somando 16% dos entrevistados ocupando cargo de nível superior no HUUJBB; 3% não declarou e, os outros 81%, ocupam cargos e/ou funções que exigem nível fundamental ou nível médio.

**Gráfico 8:** Cargos e/ou funções dos fundacionais.

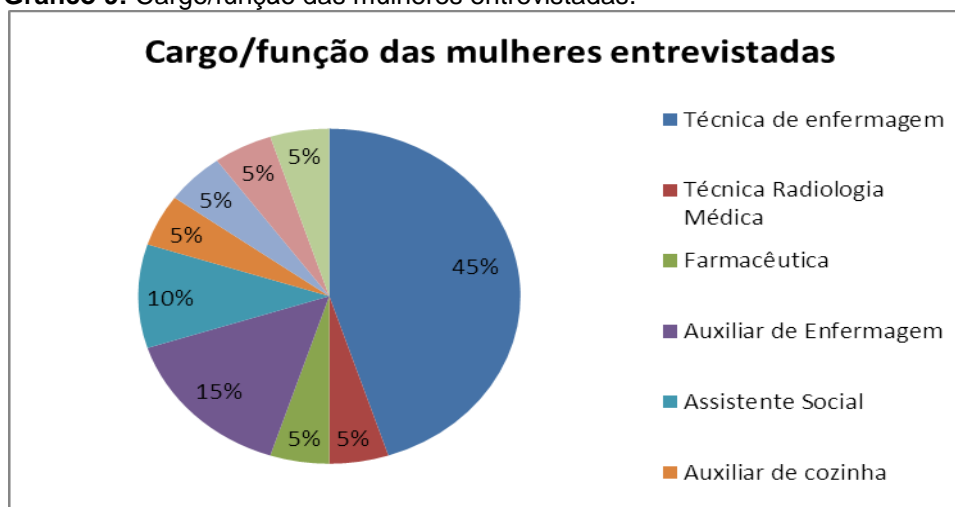
**Fonte:** Pesquisa de campo.

A extensa lista de atividade que os entrevistados declararam desenvolver, pode ilustrar que além dos fundacionais serem destacados do coletivo geral de trabalhadores do hospital, por terem uma forma diferenciada de contrato e estatuto

normativo do trabalho (CLT), a pulverização de suas funções dos entrevistados também é um fator relevante para se pensar a organização coletiva da categoria.

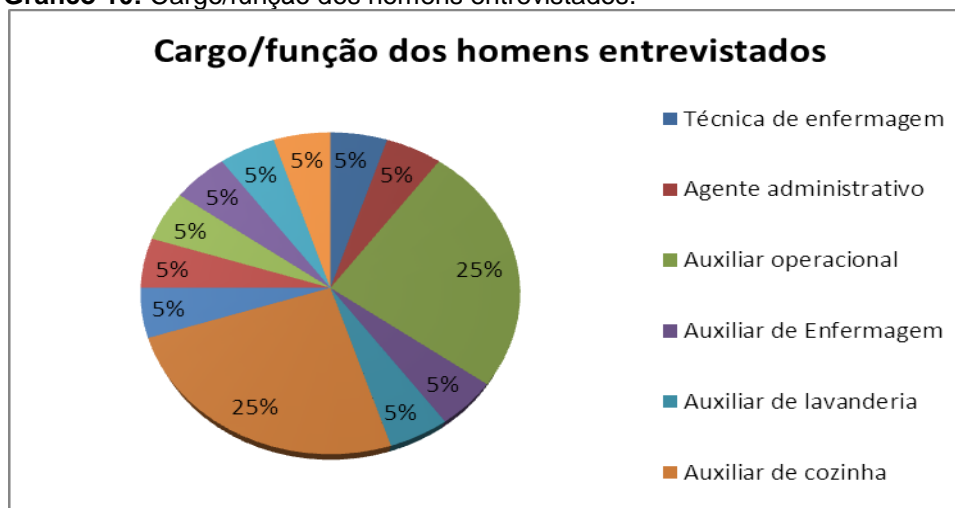
Como é possível ver na tabela 9, a maior parte das mulheres entrevistadas trabalham no setor de enfermagem – técnica de enfermagem (45%) e auxiliar de enfermagem (15%). Já entre os homens, as principais atividades são auxiliar operacional (25%) e auxiliar de cozinha (25%) – tabela 10. Tem-se uma divisão sexual do trabalho notória entre os entrevistados.

**Gráfico 9:** Cargo/função das mulheres entrevistadas.



Fonte: Pesquisa de campo.

**Gráfico 10:** Cargo/função dos homens entrevistados.

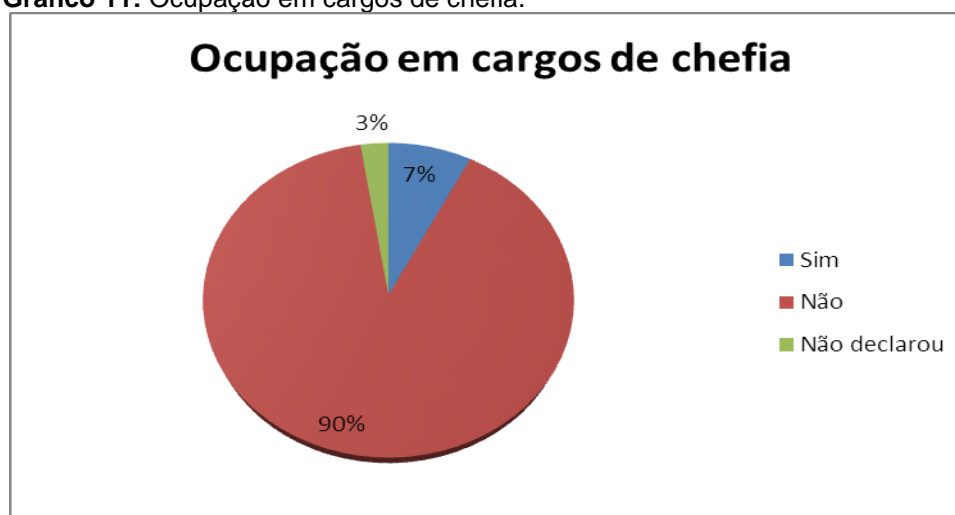


Fonte: Pesquisa de campo.

É interessante que 7% dos entrevistados declararam já ter ocupado um cargo de chefia, o que ilustra mais uma contradição dessa forma de contrato, visto que nenhuma forma de terceirização no serviço público pode gerar relação de hierarquia entre trabalhadores terceirizados e servidores públicos. E o caso em questão é mais

intrigante ainda devido ser uma hierarquia na qual o maior posto é ocupado por um terceirizado, o fundacional em questão. Também é relevante pensar sobre quais motivos um fundacional, contrato precário e instável do ponto de vista dos direitos e benefícios, assumiu um posto de chefia. E dado o universo de entrevistados e a baixíssima porcentagem que afirmou já ter sido chefe de determinado setor, pode-se interpretar, de maneira ilustrativa, que a situação não é comum.

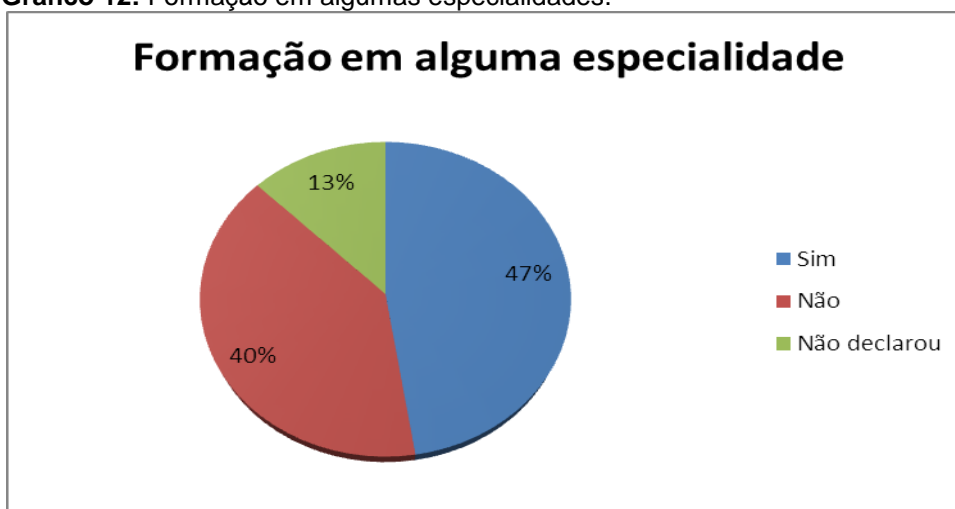
**Gráfico 11:** Ocupação em cargos de chefia.



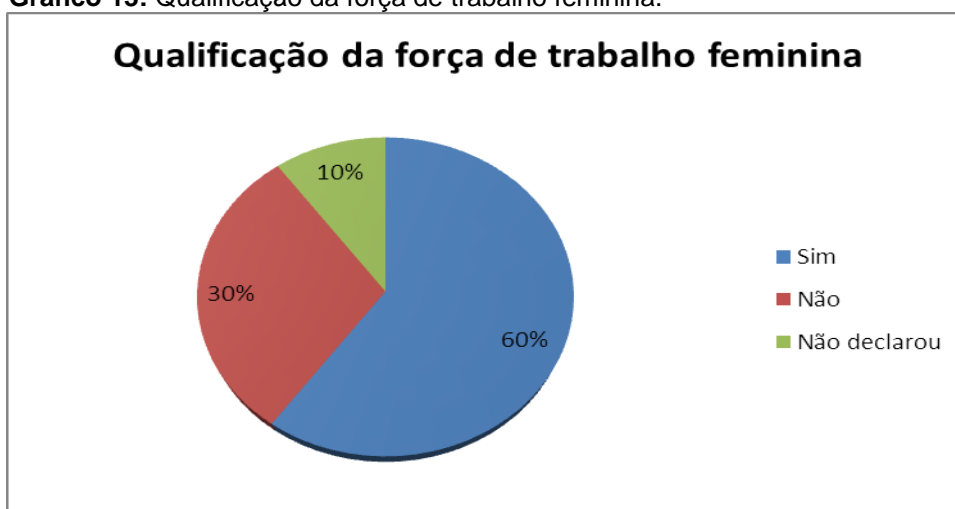
**Fonte:** Pesquisa de campo.

45% dos entrevistados afirmaram possuir algum tipo de especialização. Quando analisado em gênero, 60% das mulheres afirmaram ter especialidade enquanto somente 35% dos homens se declararam especializados. Também vale destacar que 13% não declarou nada sobre possuir ou não alguma especialização. (Ver gráficos 12, 13 e 14)

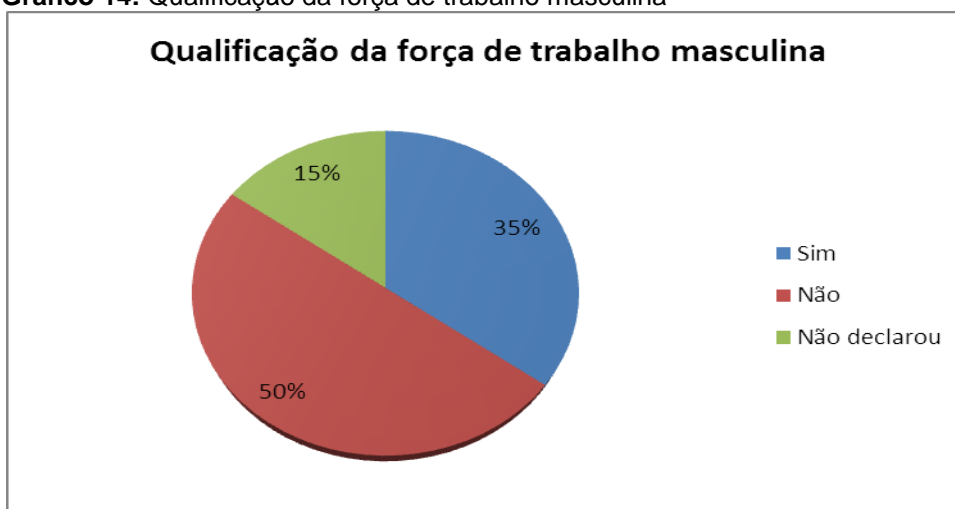
O que pode se refletir com esses dados é que as mulheres entrevistadas além de possuir maior escolaridade do que os homens, elas também são uma força de trabalho mais qualificada com cursos extra-escolares.

**Gráfico 12:** Formação em algumas especialidades.

**Fonte:** Pesquisa de campo.

**Gráfico 13:** Qualificação da força de trabalho feminina.

**Fonte:** Pesquisa de campo.

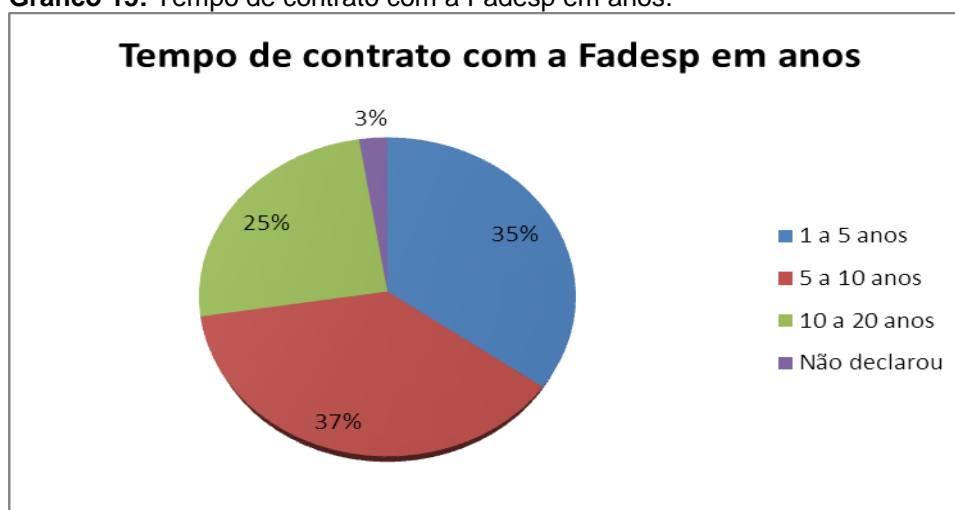
**Gráfico 14:** Qualificação da força de trabalho masculina

**Fonte:** Pesquisa de campo.

### 4.3 TEMPO DE CONTRATO COM A FADESP

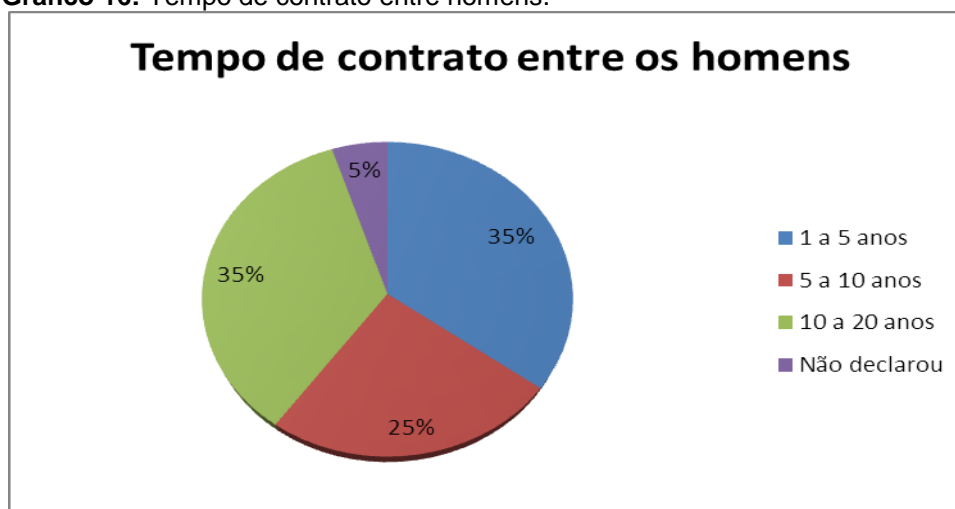
Quanto ao tempo de contrato com a Fadesp, a maior parte dos entrevistados (72%) tem um tempo de serviço que vai de 1 a 10 anos de contrato com a fundação para prestar serviços no HUUJBB. Apenas 25% dos fundacionais entrevistados tem mais de 10 anos de serviço. Ou seja, apesar de a Reforma Administrativa do Estado ter sido implementada a partir de 1995, a terceirização via contrato fundacional antecede esse processo, de acordo com as respostas dos entrevistados, vide os 25% com tempo de serviço entre 10 e 20 anos, e só se intensifica, de fato, a partir dos anos 2000, 5 anos após o início da Reforma do Estado.

**Gráfico 15:** Tempo de contrato com a Fadesp em anos.

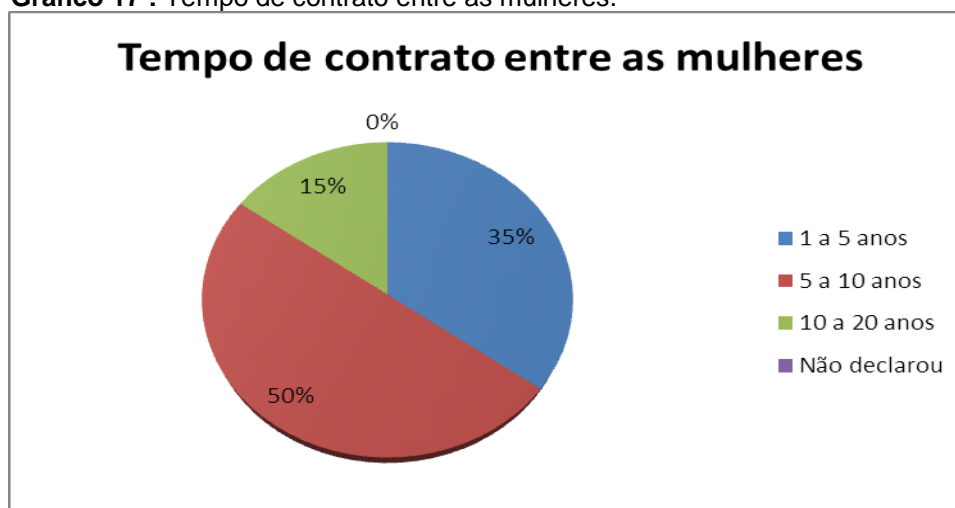


**Fonte:** Pesquisa de campo.

A maior parte de entrevistados com tempo de contrato de 10 a 20 anos é de homens (35%), apenas 15% das mulheres possuem a partir de 10 anos de contrato. 60% dos homens estão contratados de 1 a 10 anos, já entre as mulheres 85% estão contratadas de 1 a 10 anos.

**Gráfico 16:** Tempo de contrato entre homens.

**Fonte:** Pesquisa de campo.

**Gráfico 17 :** Tempo de contrato entre as mulheres.

**Fonte:** Pesquisa de campo.

Assim, temos que 45% dos homens e 45% das mulheres tem idade entre 25 e 40 anos, apesar de os homens aparecerem com mais tempo de contrato com a Fundação, ou seja, temos mais um cruzamento dos dados obtidos com os questionários que traz questões ao debate, pois mulheres e homens possuem em média a mesma idade, porém as mulheres tem maior escolaridade, são mais qualificadas por cursos extra-escolares, e contraditoriamente aparecem com menor tempo de serviço. Além disso, também cabe retomar a questão sobre a forma de ingresso no hospital, já que os homens entrevistados aparecem com maior incidência de contratos por indicação enquanto as mulheres entrevistadas foram contratadas em maior número por seleção de currículo.

#### 4.4 VALOR DOS SALÁRIOS DECLARADOS: POR GÊNERO E COMPARATIVAMENTE

**Gráfico 18:** Valor dos salários declarados pelas mulheres.



**Fonte:** Pesquisa de campo.

Para efeito didático, no gráfico, consideramos a variante salário de acordo com o salário mínimo praticado em território nacional em 2012, porém, os valores declarados pelos entrevistados não estão fixados dessa forma. Explicando: entre as mulheres entrevistadas foram declarados os seguintes valores de remuneração mensal R\$ 1.400,00 (três entrevistadas de nível superior); R\$ 1.287,00 (uma entrevistada de nível superior); R\$ 803,0 (3 técnicas de enfermagem e 2 auxiliares de enfermagem); R\$ 830,0 (uma técnica de enfermagem); R\$ 700,00 (uma técnica de enfermagem); R\$ 953,00 (uma auxiliar de cozinha); R\$ 805,00 (uma copeira); apenas uma entrevista declarou receber dois salários mínimos exatamente (técnica de radiologia médica); cinco entrevistadas não responderam a pergunta e uma afirmou receber R\$ 385,00, por se tratar de um valor inferior ao mínimo vigente, não foi considerado para o gráfico.

A análise dos salários que são praticados pela Fadesp, segundo as entrevistas, mostra um quadro bastante anárquico, pois não se sabe exatamente qual parâmetro se adota para fixação das remunerações e/ou se é possível as próprias trabalhadoras não saberem ao certo qual o valor pago pelos serviços prestados. Senão, vejamos: entre as entrevistadas de nível superior foram declarados dois valores diferentes de salário, isso poderia ser explicado por se tratarem de profissionais de diferentes áreas de atuação, porém a distorção salarial se dá entre duas profissionais de serviço social. Por outro lado, pode-se pensar que



o tempo de serviço é que pesou para a diferença salarial, mas outra contradição, a entrevistada que afirmou receber menos, é a que tem mais tempo de serviço (de 5 a 10 anos), enquanto a outra entrevistada informou ter apenas 3 anos de contrato. Para acentuar ainda mais a anarquia salarial dos contratos, uma entrevistada que afirmou ter nível técnico em radiologia, declarou receber dois salários mínimos (considerando o valor do mínimo em 2012, de quando datam as entrevistas, a soma de dois mínimos dá um total de R\$ 1.244,0 reais) que é praticamente o mesmo valor pago pelo salário da profissional de nível superior que tem mais tempo de serviço e recebe um valor menor que as outras profissionais com seu mesmo grau de escolaridade.

Ainda entre as profissionais de nível superior, observa-se que o tempo de serviço não é, de fato, balizador para o salário recebido, pois o mesmo valor é praticado para 3 profissionais, sendo que duas delas estão contratadas há mais tempo que a outra.

Essa contradição salarial declarada pelas entrevistadas nos permite vislumbrar a precariedade salarial a qual essas trabalhadoras estão inseridas, pois aqui não se trata de distorções fruto de diferenças contratuais. São profissionais com o mesmo grau de escolaridade, mas que recebem por seus serviços de forma heterogênea e sem levar em consideração seu tempo de serviço, ou seja, sem compensação das perdas salariais ao longo dos anos. Sem deixar de mencionar que a remuneração praticada para o nível superior, pelo contrato via Fadesp, é praticamente o mesmo recebido pelo nível médio estatutário quando entra no hospital.

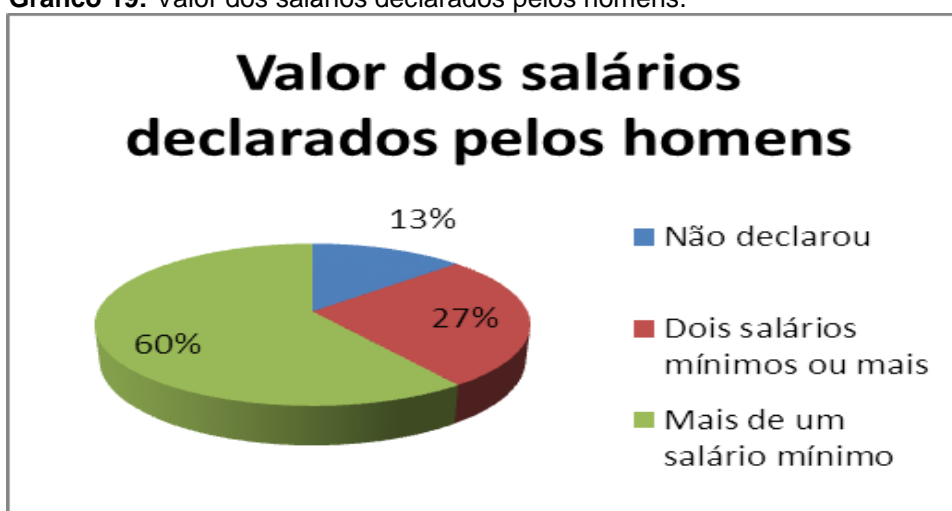
Além do que, a maior parte das entrevistadas afirmou receber um salário próximo a faixa do mínimo. Sendo que as subdivisões internas entre funções, entre os entrevistados, atuam para precarizar ainda mais os salários. É possível notar essa precarização com a subdivisão entre Auxiliar de cozinha e copeira, as quais desempenham, na prática, a mesma atividade, mas as funções recebem salários diferenciados, o que possivelmente prejudica a unidade coletiva para reivindicar pautas salariais, pois a subcategoria melhor posicionada na tabela salarial tende a se sentir ameaçada por uma defasagem salarial com uma pauta única de reivindicação.

Entre as técnicas de enfermagem entrevistadas a contradição de salários parece menor, pelo menos em uma vista rápida, pois a maioria delas declarou exatamente a mesma remuneração, apenas duas disseram receber valores

diferentes, uma um valor maior e outra um valor menor, porém, sem grandes proporções de divergência. No entanto, deve-se levar em conta que o tempo de serviço dessas trabalhadoras não é o mesmo, é nesse momento que vemos mais um ponto crítico, já que duas entrevistadas afirmaram ter mais de 10 anos de contrato, uma tem 14 anos e outra, 15 anos de serviço prestado à fundação.

Uma reflexão mais detalhada nos permite pensar que os valores declarados não condizem com a realidade e essas profissionais não possuem o conhecimento, ao certo, do que recebem mensalmente, porém porque várias delas responderam exatamente o mesmo valor? Por outro lado, nos coloca a seguinte questão quanto ao valor atribuído pelo tempo de serviço: pode ser que a Fadesp adote vantagens fora do salário base para compensar o tempo de serviço de cada trabalhadora, no entanto, nesse caso, apenas temos mais um agravante, fora o contrato precário, o salário precário, também não há uma perspectiva de segurança futura, no caso de demissão ou aposentadoria, já que a contribuição que garante essa segurança é descontada do salário base do trabalhador.

**Gráfico 19:** Valor dos salários declarados pelos homens.



**Fonte:** Pesquisa de campo.

A maior parte dos entrevistados homens (60%) recebem salários na faixa que vai de um mínimo a um e meio, no entanto, a escala salarial dos entrevistados é bem ramificada e está ligada às funções declaradas. Vejamos: a maioria deles são auxiliar de cozinha do setor de nutrição do hospital, formalmente, mas estão lotados no Restaurante Universitário da UFPA. A remuneração declarada pelos cinco trabalhadores nessa condições é de R\$ 953,00 (deles, quatro tem contratatos de até cinco anos e apenas um, mais de cinco anos) se mantendo a mesma lógica do que

se viu na análise das entrevistadas mulheres, com o salário base não levando em conta o tempo de serviço prestado à Fadesp e o grau de escolaridade, pois dos entrevistados três possuem Ensino Médio completo, um Ensino Médio incompleto e um Ensino Fundamental completo. Além das diferenças entre grau de escolaridade e tempo de serviço não serem adotadas como parâmetro para a relação salarial, entre os entrevistados, a forma de ingresso desses trabalhadores também é diferenciada e também não está ligado a escolaridade, já que dos cinco, quatro foram contratados por indicação. Talvez isso explique o fato da escolaridade não ser relevada para contratação. Também é importante versar, ilustrativamente, sobre algo que já é típico da contratação fundacional, que é a falta de isonomia entre trabalhadores, leia-se os diferentes contratos RJU e CLT, o que é mais grave é que a falta de isonomia se dá até mesmo entre contratos iguais, no caso, CLT, de acordo com as informações obtidas na pesquisa de campo.

Mais um contrassenso é encontrado quando analisados os salários declarados por 3 entrevistados que se declararam na função de maqueiro é a significativa diferença salarial, principalmente entre dois deles. Um deles se auto-declarou auxiliar operacional – maqueiro e informou receber R\$ 1.500,00, com 6 anos de serviço no hospital, o outro, se denominou maqueiro e declarou receber R\$ 700,00. Um outro, que também se intitulou auxiliar operacional – maqueiro, disse receber R\$ 742,00. Esse último com 10 anos de Fadesp. O que disse receber R\$ 700,00 não informou no questionário o tempo de serviço. A primeira questão a se levantar é que, de acordo com a tabela de funcionário por cargo, disponibilizada pela Fadesp ao Sinditifes em 2011, existem três tipos de auxiliar operacional (auxiliar operacional, auxiliar operacional I e auxiliar operacional de serviços gerais) e, de acordo com a mesma tabela, em todos os casos a remuneração recebida pelos trabalhadores é a mesma.

Observando por outra perspectiva, o mais aceitável seria o trabalhador com mais tempo de serviço receber o maior salário, que não é o caso. Também não podemos deixar de levar em conta a veracidade da declaração do entrevistado que afirma receber mais, de toda forma, os outros dois entrevistados também declaram valores diferentes de salários praticados. Desses 3 entrevistados, o que declarou receber mais e o que declarou receber menos, possuem a mesma escolaridade, Ensino Médio Completo, enquanto o que está com a faixa salarial entre os extremos de maior e menor, possui o Nível Médio Incompleto. Ou seja, no caso em questão, o

fator escolaridade está sendo desconsiderado de todas as formas, já que o que recebe menos não é o com maior grau de escolaridade, nem o que recebe mais tem qualificação escolar superior ao que recebe menos.

A declaração salarial desses trabalhadores, no mínimo, expressa um não reconhecimento e/ou aceitação pelo que é pago pela fundação, em outras palavras, caso o entrevistado que declarou ganhar mais estiver disponibilizando um dado verdadeiro, isso exprime grandes contradições entre a remuneração, o tempo de serviço e a escolaridade de trabalhadores que ocupam um mesmo cargo; no caso da informação não ser verossímil, isso pode ser um indicador da não aceitação ou reconhecimento, por parte desse trabalhador, do que lhe é pago como salário. Em ambas as hipóteses, a situação indica problemas, seja de caráter remuneratório distorcido e contraditório, seja de caráter subjetivo do reconhecimento e aceitação do trabalhador que vende sua força de trabalho.

No entanto, fica tácita a existência de grandes contradições salariais entre os entrevistados, que não necessariamente levam em consideração grau de escolaridade. O que corrobora essa posição é a declaração de outro entrevistado, que também se diz auxiliar operacional e também informa ter o salário de R\$ 1.500,00, além disso, esse entrevistado possui Ensino Médio Incompleto, ou seja, recebe o mesmo salário que o trabalhador que possui o Ensino Médio Completo. Com base nos exemplos acima, é possível afirmar que os salários e cargos não obedecem a critérios de qualificação escolar.

Entre os entrevistados homens é possível perceber uma gama bem mais diferenciada de salários declarados. São diversos valores informados na faixa que vai de R\$ 700,00 a R\$ 1.500,00 reais. Vamos pontuar alguns casos mais para discutir a questão da variante salário x escolaridade. Assim como a maior parte das entrevistadas mulheres que afirmaram ser Técnicas de Enfermagem e receber R\$ 803,00, o único entrevistado homem declarou receber o mesmo valor. Ou seja, nos questionários, para esse cargo não se observou diferença salarial entre os sexos. O mesmo se pode comparar para o cargo de Nível Superior em Enfermagem, pois o entrevistado do sexo masculino que disse ocupar esse cargo informou o recebimento da mesma faixa salarial que a entrevistada do sexo feminino.

Algo diferente do que o citado anteriormente, sobre a não distinção de salários no setor de enfermagem, entre homens e mulheres, ocorre com a função de cozinheiro (a), pois o entrevistado homem na função declara receber R\$ 1.300,00

reais, enquanto a entrevistada mulher recebe R\$ 803,00 reais. Vamos às informações complementares, a entrevistada tem cerca de cinco anos de serviço, enquanto o entrevistado está com 18 anos de contrato. Um ponto que pode justificar a diferença salarial, mas, não podemos desconsiderar que em outros casos, conforme se viu anteriormente, o tempo de serviço não influencia diretamente sobre a remuneração base declarada. Outra questão tem relação com a escolaridade: a entrevistada possui Ensino Médio completo e o entrevistado apenas o Ensino Fundamental completo. Mesmo que o ponto central dessa análise não seja a questão gênero e trabalho, é importante elencar certas situações que aparecem na análise dos questionários.

## **5 O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO FUNDACIONAL SOBRE AS RELAÇÕES INTERPESSOAIS E SOBRE A ORGANIZAÇÃO SINDICAL**

### **5.1 ADICIONAL DE PLANTÃO HOSPITALAR**

A Medida Provisória nº 441, de 29 de agosto de 2008, instituiu o Adicional por Plantão Hospitalar (APH), um tipo de plantão específico aos servidores que teve como objetivo suprir a necessidade de pessoal nas áreas indispensáveis ao funcionamento ininterrupto dos hospitais universitários. A Medida, expôs mais uma vez contradições, pois por um lado criou um mecanismo para amenizar os problemas no atendimento aos usuários por conta da falta de pessoal, o qual deveria ser solucionado com a realização de concurso público, e acentuou ainda mais as distorções referentes às formas contratuais, já que o setor de enfermagem desses hospitais é composto por servidores e fundacionais em proporção quase equânime.

Tem direito ao APH todos os servidores que trabalham em regime de plantão e os servidores (de nível superior) que trabalham em escalas de sobreaviso. É considerado Plantão Hospitalar o trabalho realizado em jornada excedente, ou seja, a carga horária que excede às 40 horas semanas habituais, podendo ser de no mínimo 12h e no máximo 24h por semana. Com essa política de gestão, o Estado esquivou-se da necessidade de realização de concurso público e ainda aumentou a jornada de trabalho dos servidores.

Além de criar mais uma forma de diferenciação dos trabalhadores no mesmo ambiente de trabalho e para a mesma função, o APH também não foi progressivo nem aos próprios concursados, pois os valores referentes ao seu pagamento não são incorporados ao vencimento e não servem de base para qualquer outro cálculo adicional ou vantagem. Mesmo assim, o APH configura-se como um elemento de disputa entre servidores devido aos valores significativos pagos pela sua realização. A escala de APH também funciona como uma arma de controle das chefias, porque são elas que elaboram as escalas semestrais, que posteriormente são aprovadas pela direção do hospital. Outro ponto que tem se discutido sobre a adoção do APH nos HU's é a obrigatoriedade de implantação do ponto eletrônico para controle da força de trabalho que realiza o APH. A utilização do ponto eletrônico foi determinada pela Portaria nº 291, de 15 de março de 2010, do Ministério da Educação (MEC)

com base na Portaria nº 90, de 02 de março de 2010, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG). O não cumprimento da determinação teria a pena de suspensão do pagamento dos APH's. Com essa postura, adota-se mais uma prática da gestão privada para o controle da força de trabalho no serviço público.

*"Terão direito ao recebimento de APH aqueles hospitais Universitários Federais que tiverem implantado controle eletrônico que permita a aferição das horas trabalhadas em regime de plantão hospitalar e daqueles correspondentes ao efetivo atendimento no hospital durante o plantão de sobreaviso, conforme disposto no Art. 5º da Portaria nº 918/MEC, de 21 de setembro de 2009."*

Ofício Circular nº 01/2011, de 23/05/2011, expedido por MPOG e MEC.

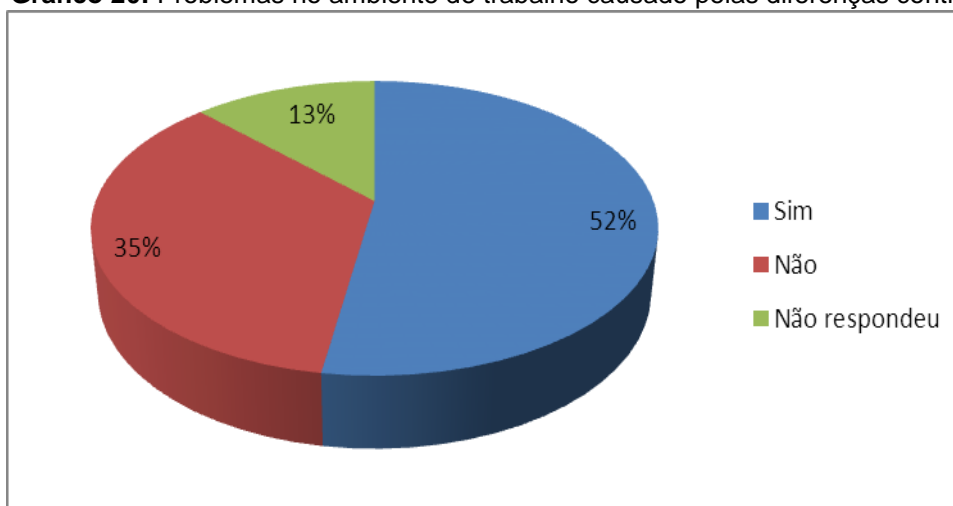
6. A Comissão de Verificação do APH, em reunião ocorrida em 12 de maio de 2011, avaliou que transcorreu prazo suficiente, a partir das publicações que regulamentam o processo para a tomada de providências pelos HUs no que diz respeito ao cumprimento do disposto nos instrumentos legais em relação a este tema.

7. Neste contexto, com base nesta análise e na documentação encaminhada pelos HUs, quanto ao cumprimento da implementação do ponto eletrônico, foi decisão desta Comissão a recomendação ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão da suspensão de remuneração de plantões por meio do APH, a partir de 1º de julho de 2011, para aquelas instituições que não enviarem os respectivos relatórios de frequência eletrônica que contenham, no mínimo: nome do servidor, nº do SIAPE, função, carga horária total e diária (horário de entrada e saída) e dos plantões.

Ofício Circular nº 01/2011, de 23/05/2011, expedido por MPOG e MEC.

## 5.2 AS IMPLICAÇÕES DAS DIFERENÇAS CONTRATUAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

**Gráfico 20:** Problemas no ambiente de trabalho causado pelas diferenças contratuais.



Fonte: Pesquisa de campo.

Os fundacionais foram questionados nas entrevistas sobre possíveis problemas no ambiente de trabalho como reflexo das diferenças contratuais. Para 52% dos entrevistados, a diferença na celebração contratual implica em problemas no ambiente de trabalho, contraditoriamente 35% afirma que a forma de contrato não traz reflexos negativos durante o desempenho das atividades, os outros 13% não responderam ao questionamento. Vários foram os problemas destacados pelos entrevistados “somos tratados como terceirizados, as vezes menos prezados por alguns colegas por não sermos concursados”, já outro entrevistado afirma que os fundacionais acabam trabalhando mais por não serem concursados, o que ocasiona conflitos. A maior parte questiona ainda a diferença salarial para a mesma atividade exercida “os fundacionais embora desempenhem a mesma função e carga horária recebem  $\frac{1}{4}$  do salário do RJU”.

Existe um sentimento de injustiça presente nas respostas dos fundacionais entrevistados, pois eles identificam seu trabalho como igual ao dos servidores, porém não são reconhecidos e respeitados da mesma maneira que os efetivos. O clima de instabilidade também é mais um fator que intensifica o sentimento de insegurança entre os entrevistados. Vemos isso claramente na resposta de um questionário “temos que ter cuidado com o que falamos ou fazemos, pois uma ação ou procedimento ‘inadequado’ pode gerar demissão”. Outro problema levantado com os entrevistados foi a falta de colaboração de alguns colegas de trabalho que são do RJU e que tratam os fundacionais com discriminação. Um entrevistado descreveu “a desigualdade é presente e profunda, sentimento de preconceito por parte dos que tem o poder e privilégios em todos os sentidos”. Os fundacionais pesquisados sentem-se mais cobrados, reclamam da ‘falta de coleguismo’, algo que tem relação com a capacidade de colaboração e trabalho em equipe e ainda afirmam serem discriminados. “Os fundacionais são mais cobrados sentido de horário atraso ou saída (...) pois pros do RJU não pega nada são efetivos mesmo tem estabilidade” (CIC!). Ou seja, mesmo quando afirmam trabalhar em um ambiente hostil à sua categoria, devido às disputas, cobranças e falta de solidariedade dos colegas de trabalho, existe um sentimento de insegurança que os faz conviver com os problemas sem questioná-los, com o objetivo de manter o emprego.

Torna-se notório, deste modo, entre os fundacionais que responderam ao questionário de pesquisa, o sentimento de discriminação e a consciência de uma distorção quanto ao trabalho desempenhado e seu respectivo reconhecimento na

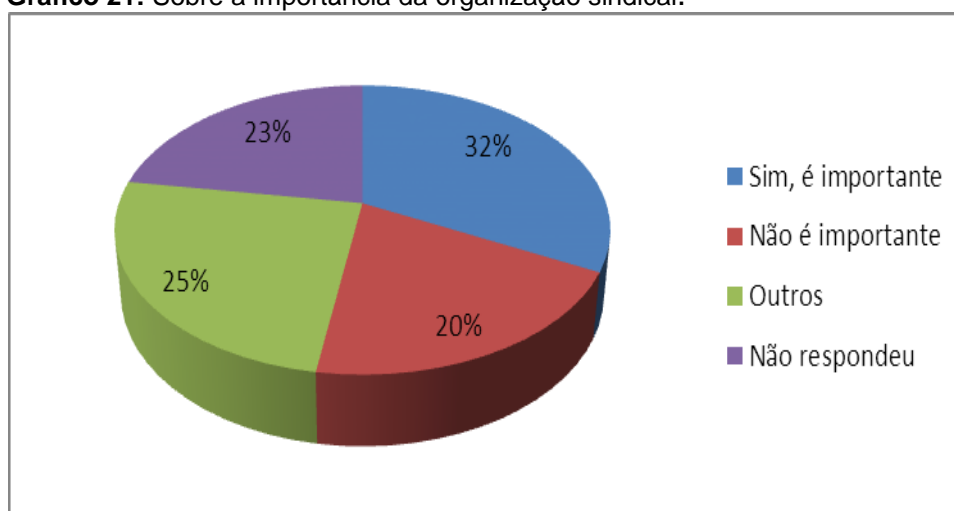


forma de remuneração. Além da diferença salarial, também foi mencionado os plantões extras, em referência ao APH, que é realizado somente por servidores, enquanto os fundacionais, que também realizam plantão, não tem direito ao recebimento do adicional.

As respostas obtidas nos questionários podem ilustrar que existe uma divisão significativa na categoria, pois fundacionais e servidores não se identificam como parte do mesmo coletivo, algo que vai além da divisão da categoria e se manifesta na forma de conflito e disputa no ambiente de trabalho. Essa situação tem reflexos na organização política desses trabalhadores, pois a não identificação gera a falta de solidariedade no trabalho e na organização coletiva.

### 5.3 SOBRE A ORGANIZAÇÃO SINDICAL E SUA IMPORTÂNCIA PARA OS FUNDACIONAIS NAS NEGOCIAÇÕES SALARIAIS E REIVINDICATÓRIAS

**Gráfico 21:** Sobre a importância da organização sindical.



**Fonte:** Pesquisa de campo.

32% dos entrevistados acreditam que o fato de sua categoria não ser afiliada ao Sinditifes-Pa influencia no poder de barganha dos trabalhadores durante as negociações reivindicatórias e salariais. Existe um sentimento entre os pesquisados de que é necessário “haver uma representação capacitada para negociar e reivindicar” e isso seria contemplado por meio da legitimidade jurídica da representação do Sinditifes-Pa nas negociações é o que diz uma entrevistada “sim,

com certeza, pois precisamos diretamente desse apoio nos dá uma proteção legal amparo para reivindicar” (SIC!). Em outro questionário também aparece essa preocupação com o amparo legal da sindicalização “sim, influencia pois o sindicato dá um amparo legal para os fundacionais, apesar de continuarem dando muito apoio”. Nesse último trecho é mencionada a representação política que ainda existe, porém fica notório a preocupação com a legitimidade, mais explicitamente no trecho de um outro entrevistado “por que apesar de termos uma comissão, sem apoio sindical, não teríamos acesso aos diretores para negociações salariais e reivindicatórias”. Ou seja, mesmo com a existência da comissão de negociação, composta por trabalhadores e por representação do sindicato, isso não expressa um sentimento de segurança e legitimidade à categoria dos fundacionais. Eles expressam uma necessidade proeminente de amparo por uma representação sindical reconhecida legalmente. Apenas 20% afirmam que não serem afiliados não traz consequências para as negociações. Os entrevistados que não acham importante a filiação ao sindicato para as negociações com a administração do hospital e reitoria, no geral, deram respostas diretas, sem explicações. Aparentemente, ilustra uma ausência de segurança no que está sendo respondido, já que grande parte dos que responderam que sim, influencia no poder de barganha da categoria subsidiaram suas afirmações com argumentos que comprovariam essa influência.

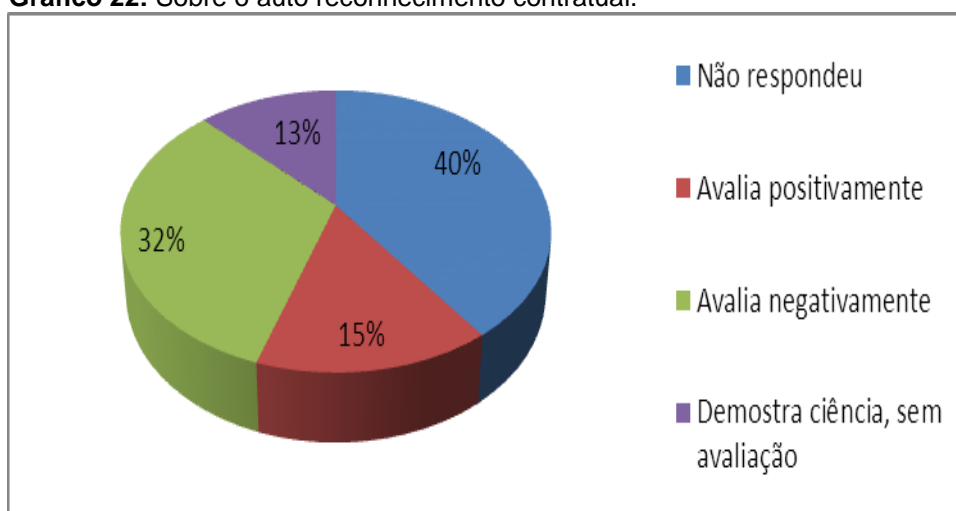
Os entrevistados enquadrados em “Outros” foram aqueles que tiveram respostas confusas quanto à importância da sindicalização, como é possível notar no trecho “não, porque se o trabalhador no momento da reivindicação estiver unido ao sindicato juntará forças e contribuirá com a ação”. Ou seja, a importância da participação do sindicato está expressa na declaração, porém figura nesse argumento uma confusão que é gerada por conta da representação política estabelecida com o sindicato e reconhecida pelas administrações, mas não está sendo considerado que isso se trata de uma condição, que pode mudar a qualquer momento, visto a ausência de um respaldo jurídico. Também se vê algo no mesmo sentido no trecho da entrevista de um outro fundacional “hoje no momento não, pois a comissão dos fundacionais geralmente contém pessoas ligadas ao sindicato, mas ressalto que sendo sindicalizado seria bem melhor. Também não está sendo associado nessas declarações que a legitimidade da comissão de trabalhadores junto às administrações, está relacionada ao papel cumprido pela entidade sindical,

pois o sindicato funciona como uma via de acesso às administrações, sem a qual não haveria esse canal de negociação. Outro entrevistado afirmou que “é necessário incluir os fundacionais através do estatuto do sindicato”.

Em outra entrevista temos a demonstração de insatisfação com a condição dos entrevistados quanto a sua ausência de representação sindical “acredito que pouco, visto que acredito que não é interesse ou tão importante as questões relacionadas aos funcionários da Fadesp” (SIC!), fica perceptível a crítica do fundacional ao próprio sindicato, que na avaliação dele, dispõe de mais interesse nas causas dos servidores, importando-se pouco com as pautas e demandas dos funcionários da Fadesp. Assim, não é que não seja importante a participação do sindicato, mas ele não está sendo vislumbrado como ferramenta à categoria fundacional, de acordo com as entrevistas. A ausência de uma representação própria também apareceu como um problema “sendo um sindicato específico para os técnicos administrativos fica difícil nos representar, por não termos uma representação própria”.

#### 5.4 O AUTORRECONHECIMENTO DO TRABALHADOR SOBRE SEU CONTRATO

**Gráfico 22:** Sobre o auto reconhecimento contratual.



**Fonte:** Pesquisa de campo.

A maior parte dos fundacionais entrevistados, 40%, não relatou seu ponto de vista sobre a forma de seus contratos, ou seja, esses trabalhadores não se sentiram

confortáveis para discorrer um comentário de autorreconhecimento de suas condições de trabalho do ponto de vista da forma contratual. Dos que comentaram o que pensam sobre o contrato firmado com a Fadesp (CLT) 13% expôs ciência quanto à contratação, porém sem apresentar questionamentos positivos ou negativos no que concerne às características das relações de trabalho. Outros 15% avaliaram como positivo o contrato CLT para reger os preâmbulos da relação trabalhista. Porém, 32% levantaram argumentações negativas, de questionamento e discordância com seus contratos. Um dos principais questionamentos levantados pelos trabalhadores refere-se à diferença de salário praticado para eles em relação aos servidores. “Eu não concordo com a diferença de salário, por ser desigual, por que não ser igual?”. “Sou ciente que meu contrato não é efetivo, mas a disparidade salarial entre funcionários que desempenham a mesma função é muito grande, e mesmo após lutas sindicais pouco melhora nossas condições como trabalhador”. Neste último trecho o entrevistado demonstra consciência sobre o fato de não ser servidor, porém, mesmo assim, não deixa de questionar o fato de ocupar a mesma função e receber de forma desigual, mesmo considerando que as disputas sindicais ocorrem, acredita que elas pouco tem avançado nas melhorias gerais de sua categoria.

Outro afirma ter queixas, mas está limitado pelas leis. “Tenho queixas, mas as leis me limitarão às reivindicações”. Deste modo, pode-se inferir que o trabalhador em questão acredita não poder reclamar, já que as leis estão contra ele. A relação dicotômica entre efetivos e contratados também se expressa na afirmação “a forma contratual no HUJBB é péssima, pois coloca frente a frente profissionais sem vez, voz e sem vantagens junto aos que tem tudo”. Percebe-se no trecho anterior uma grande insatisfação e sentimento de discriminação quanto aos servidores. Um outro entrevistado alega falta de reconhecimento. “Acredito que falta reconhecimento, pois fomos contratados para exercer as mesmas funções que os funcionários via RJU, porém ganhando três vezes menos que eles e cumprimos as mesmas funções, além de não termos as mesmas vantagens”. É também o que pensa outro entrevistado. “O contrato desvaloriza o trabalhador em relação ao salário, carga horária e outros”. Outro é mais categórico “meu ponto de vista é de mão de obra explorada, enquanto uns ganham muito pra fazer o mesmo trabalho outros ganham pouco” (SIC!). Existe um forte sentimento de discriminação. “Acho discriminatória, pois todos somos um só porém não somos valorizados” (SIC). A preocupação com o pagamento dos

passivos trabalhistas também apareceu entre os questionamentos apontados pelos questionários. “Hoje temos um contrato via CLT, mas não temos a certeza que vamos receber nossas indenizações no final de nosso contrato”. A preocupação se fundamenta na falta de definição até o momento sobre como (e se) será feito o pagamento dos passivos trabalhistas aos fundacionais por ocasião da implantação da Ebaserh nos HU's da UFPA. Até o momento ainda persiste o impasse, pois a lei que criou a empresa não especificou sobre esse ponto.

Deste modo, a insegurança figura como uma preocupação significativa entre os fundacionais estudados. “Os direitos são menores e tem sempre o risco de demissão”. Também foi elencado um tensionamento dos fundacionais frente aos colegas de trabalho efetivos. “Por se tratar de regime de CLT, somos muito pressionados e discriminados por determinados colegas de trabalho que são regidos pelo RJU”.

Pelo exposto, é pertinente a reflexão feita por Viviane Forreste (1997) sobre a economia modernizada que não custeara mais grande parte da população: “mais uma vez, não é pouca coisa ter a sua mercê aqueles outros que providos de salários, de empregos, não protestarão, com medo de perder conquistas tão raras, tão preciosas e precárias, e ter que se juntar ao bando porosos de miseráveis.” (FORRESTE, p. 16, 1997).

Entre os entrevistados que acham normal a forma de contratação, uma declaração é importante de ser destacada, pois coloca em questão a forma de empregar do Estado e a forma de empregar das empresas. “Acho normal, como qualquer outra empresa”. Na afirmação, o trabalhador coloca em igualdade seu contrato com o de ‘qualquer outra empresa’, ou seja, o fundacional está considerando um contrato típico de empresa, o que não é nem o caráter da Fadesp, muito menos do HJBB.

Mesmo entre os que avaliam dentro da legalidade ou normal a forma de contratação, é recorrente o questionamento quanto aos salários praticados aos fundacionais. “É legal em se tratar de uma fundação, o salário que é injusto” (SIC). Outro já afirma gostar do contrato, mas também gostaria de ter um salário melhor. “Gosto do meu contrato, pois trabalho de forma livre, sem opressão de um chefe tirano no meu pé, mas gostaria de um salário melhor”.

O que se viu quanto ao ponto de vista dos fundacionais entrevistados sobre seu contrato de trabalho, foi uma recorrente insatisfação, principalmente quanto aos

salários, mas também quanto à discriminação dos próprios colegas regidos pelo RJU. Isso pode indicar um clima de disputa e desconforto no ambiente de trabalho. Além, e mais importante, fica explícito uma falta de coesão, ou seja, apesar de, na prática, fazerem parte da mesma categoria, visto que ocupam as mesmas funções, os fundacionais não reconhecem os servidores como seus pares. A diferenciação contratual estabeleceu um clima de disputa e sentimento de inferioridade quanto às condições de trabalho e salário, o que apareceu nos questionários como declaração de discriminação. Outras adjetivações presentes nos questionários que ilustram significativamente a visão dos fundacionais quanto aos seus contratos foram: desvalorização, desigualdade, 'mão-de-obra explorada', pressionados, discriminatória, falta de reconhecimento etc. É possível afirmar, a partir da análise dos questionários, que os fundacionais não estão satisfeitos, nem seguros e muito menos concordam com o contrato que rege seus empregos.

A partir do que foi dito pelos fundacionais entrevistados, é possível refletir que o ambiente de trabalho é permeado por incertezas, instabilidade e medo, uma vez que seus contratos de trabalho são flexíveis; levando àquilo que Richard Sennett diz, que o capitalismo de curto prazo corrói o caráter, principalmente aquelas qualidades de caráter que ligam os seres humanos uns aos outros, e dão a cada um deles de identidade sustentável. (SENNETT, 2010).

## 6 CONCLUSÃO

O estudo problematizou as relações de trabalho estabelecidas no Hospital Universitário João de Barros Barreto (HUJBB), com o fenômeno da terceirização, a partir da análise de duas formas de contrato para a mesma função, presentes no quadro funcional do hospital: a contratação terceirizada via Fundação de Amparo à Pesquisa (Fapesp) e a contratação efetiva via concurso público federal, estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e Regime Jurídico Único (RJU), respectivamente, levando em consideração os impactos remuneratórios e subjetivos da diferenciação contratual para os trabalhadores terceirizados, os chamados fundacionais. As conclusões ora apresentadas não devem ser tomadas de forma a generalizar a toda categoria fundacional as características e o perfil desenhado com a pesquisa de campo e aplicação dos questionários. Os resultados obtidos são declaradamente ilustrativos, dado que o universo estudado não figura um número representativo e sim ilustrativo. Dito isto, buscou-se destacar processos e dados empíricos para reflexão crítica e analítica.

O termo fundacional, popularizado no ambiente dos hospitais para designar os contratados pela Fundação, já carrega em si uma rotulação que gera ou não um determinado *status social* dentro do mesmo espaço de trabalho para trabalhadores que exercem a mesma função. Como se evidencia na expressão de um dos entrevistados: *“somos tratados como terceirizados, as vezes menos prezados por alguns colegas por não sermos concursados”*. Essa rotulação no espaço laboral pode ser entendida, mesmo, como uma das principais estratégias da atual acumulação flexível, que explora a subjetividade do trabalhador, para cindir a solidariedade no interior da classe trabalhadora, em virtude do incentivo à competição entre a força de trabalho.

Dentro do contexto que se refere o estudo, algumas observações adicionais se tornaram pertinentes aos resultados que se objetivou demonstrar, aja vista que revela quão complexo é a análise do trabalho sobre os princípios da acumulação flexível; que é a questão de gênero e trabalho. Uma vez que se constatou, na análise dos dados, que a maioria dos homens tivera seu ingresso na instituição via indicação; e mulheres via seleção de currículo. Outro aspecto foi que ocorre remuneração diferenciada entre os fundacionais entrevistados que exercem as

mesmas funções e essa diferenciação ocorre sem critério algum, ou seja, em muitos casos não se leva em conta nível de escolaridade, tempo de serviço ou mesmo forma de ingresso no hospital.

A investigação teórica partiu da retomada das abordagens acerca do mundo do trabalho em sua centralidade na construção *do ser social*, a crise do fordismo (cujo funcionamento estava diretamente ligado à instituição de pactos corporativos entre o capital e o trabalho) e as novas formas de acumulação e gestão das economias sob a égide da reestruturação produtiva. As causas relacionadas à crise do fordismo, tanto no âmbito produtivo como na esfera das relações de trabalho, foram elucidadas neste estudo de forma a demonstrar a relação existente entre a sua matização e o estabelecimento gradativo de “formas flexíveis” de produção e de relações de trabalho, analisando o contexto em que estão inseridas tais transformações.

O estabelecimento de novas formas de controle entre capital e trabalho, oriundos do processo conhecido como reestruturação produtiva ou simplesmente neoliberalismo, se delineou neste estudo objetivando analisar o contexto em que se desenvolvem as relações de trabalho e suas novas formas de controle, em diferentes momentos do processo de acumulação capitalista.

Conforme se evidenciou, esse processo de reorganização da produção, que a partir da década de 70 do século XX tornou vigente o padrão flexível, acarretou mudanças sentidas não somente na finalidade da produção, mas também no processo de reorganização do mundo do trabalho; onde faz necessário o desenvolvimento categorial para compreensão do atual contexto. Desse modo, precarização, flexibilização e terceirização são as que serviram como farol.

Para Mattoso (1994) as mudanças relativas ao modelo de produção flexível possibilitaram duas formas de um mesmo processo de transformação no mundo do trabalho: as baseadas na fragmentação e desestruturação do trabalho e àquelas associadas ainda ao trabalho rígido e estável. O restabelecimento do controle sobre o trabalho por meio da implementação das novas técnicas gerenciais e suas “modernas” formas de contratação da força de trabalho possibilitou a emergência de um novo padrão produtivo, fundamentado em um novo tipo de racionalização produtiva associado a uma “desregulamentação” nos processos de contratação.

Procurou-se mostrar como a reestruturação produtiva do capital se deu no Brasil e o modo como o Estado brasileiro foi açambarcado. Na visão de Behring



(2008) o Estado ocupa uma posição mais distante de mediador civilizador, passando a cuidar prioritariamente das condições gerais de reprodução do capital e dos seus excessos cometidos. Deste modo, o Estado é responsável por um “processo destrutivo não-criador”, que direciona o Estado brasileiro a uma verdadeira contra-reforma, que originou um pungente retrocesso social para benefícios de poucos.

O estudo sobre a reestruturação produtiva, os processos de flexibilização do trabalho e de fragmentação dos coletivos de classe e os reflexos desse novo mundo flexível para o Estado, em suas responsabilidades e funções, foram boa parte das preocupações da pesquisa. As conclusões tiradas deste estudo possibilitaram sugerir, envolvendo não poucos riscos, as consequências da terceirização para o mundo do trabalho. Além do mais, é fundamental expor que o estudo se debruçou sobre uma forma de terceirização/subcontratação ilegal e sustentada pelo Estado há cerca de 20 anos.

As inferências ilustrativas envolvidas neste processo de análise foram consequências de investigações empíricas acerca do universo dos trabalhadores nos quais estão divididos, no mesmo ambiente de trabalho, entre servidores públicos federais, concursados do Estado e trabalhadores fundacionais, prestadores de serviço; que permitiu diagnosticar, entre os entrevistados, contradições na remuneração, nos benefícios sociais e na organização de classe dos fundacionais. Sendo assim, buscou-se estabelecer inferências comparativas entre os agentes constitutivos dessas relações de trabalho – fundacionais e concursados.

Tomando por fundamento as incursões teóricas aqui apresentadas e a pesquisa de campo realizada com trabalhadores subcontratados do hospital, o estudo permitiu evidenciar um quadro das condições de trabalho no interior da instituição que reproduziu formas de gestão da força de trabalho por meio da subcontratação de funcionários com vínculos empregatícios flexíveis e com grande grau de precarização das condições de trabalho e dos direitos. A análise empírica revelou o aprofundamento da precarização do emprego e a submissão dos trabalhadores fundacionais à condição periférica em relação aos servidores federais, tanto do ponto de vista das relações interpessoais no ambiente de trabalho e dos benefícios econômicos quanto ao poder de organização de classe.

A terceirização nos hospitais universitários, realidade da qual o Hospital Universitário João de Barros Barreto (HUJBB) é um dos expoentes, figura um acentuado grau de precarização aos fundacionais entrevistados, isso pode ser

percebido ao analisar as condições de trabalho diferenciadas em relação aos concursados, o caráter de incerteza dos níveis de empregabilidade no serviço público, a ausência dos benefícios sociais concedidos aos servidores concursados, o descumprimento de mínimos direitos trabalhistas por parte da fundação contratante - apresentada nos dados da pesquisa de campo, a falta de critério para ingresso e para remuneração: indicação/seleção de currículo e grau de escolaridade/tempo de serviço entre os entrevistados etc. Também se conclui da análise dos dados de pesquisa que a força sindical do objeto de estudo em questão está profundamente comprometida devido a grande fragmentação e captura da subjetividade desses atores pesquisados.

Quanto à solução proposta pelo governo federal ao impasse das contratações fundacionais nos HU's brasileiros, a criação da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh), conclui-se a continuidade das distorções e contradições já existentes hoje com os contratos fundacionais. Dois aspectos são fundamentais de serem analisados: um diz respeito ao caráter público da gestão dos HU's e o outro ao contrato de trabalho. Com a Ebserh será mantido a celebração contratual via CLT; os servidores federais poderão ser cedidos à empresa, desde que garantidos seus benefícios do órgão de origem e poderá haver terceirização de serviços via contratação por processo seletivo simplificado, com contratos temporários de 2 anos, prorrogáveis por mais 2 anos. Ou seja, o principal impasse, referente às diferentes formas de contrato existentes hoje nos HU's, não será resolvido. E mais, fica a pergunta: o que acontecerá da memória do hospital, caso ocorra a demissão em massa, visto que os fundacionais representam cerca de 50% da força de trabalho do HUUJBB? Assim, a combinação entre a continuidade do funcionamento dos hospitais e a legalidade a partir da efetivação da EBSERH, continua.

Os aspectos atingidos neste estudo convergiram a inferências acerca do objeto de estudo, utilizando dados quantitativos e qualitativos e forneceram um quadro de acordo com as relações de trabalho com base em características mais gerais, junto a um conjunto de formas de exploração da força de trabalho, apoiadas no limite entre a exploração e a flexibilização fundamentada tanto em análises comparativas quanto pelas evidências ilustrativas dos fatos apresentados.

## REFERÊNCIAS

- AFONSO, Roseli de Fátima. **As Consequências da Reestruturação Produtiva na vida dos Trabalhadores:** um estudo de caso no Pólo Petroquímico de Camaçari/BA. 1999. São Paulo, Dissertação (Mestrado) Departamento de Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas (SP), 1999. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=vtls000206293&fd=y>. Acesso em 03-jun-2013.
- ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva:** ensaios de sociologia do trabalho. Londrina. Práxis, 2007.
- ANTUNES, Ricardo. A classe-que-vive-do-trabalho: a forma de ser da classe trabalhadora hoje. In: **Os sentidos do trabalho:** Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. Coleção Mundo do Trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.
- ANTUNES, Ricardo. A dialética do trabalho. In: **O caracol e sua concha:** ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo. Boitempo, 2005.
- ANTUNES, Ricardo. As respostas do capital a sua crise estrutural: a reestruturação produtiva e suas repercussões no processo de trabalho. In: **Os sentidos do Trabalho:** Ensaio sobre afirmação e a negação do trabalho. Coleção Mundo do Trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.
- ANTUNES, Ricardo. Qual crise da sociedade do trabalho? In: **Adeus ao trabalho?:** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do trabalho. São Paulo: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1995.
- ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. **As Mutações no Mundo do Trabalho na Era da Mundialização do Capital.** 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21460.pdf>. Acesso em 03-jun-2013.
- BEHRING, Elaine Rossetti. **Brasil em contra-reforma:** desestruturação do Estado e perda de direitos. São Paulo: Cortez, 2008.
- DALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho:** Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. Coleção Mundo do Trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.
- DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. A terceirização no Brasil: velho e novo fenômeno. **Revista Laboreal**, v.4, n. 2, 2008, p. 83-94.
- DRUCK, Graça; THÉBAUD-MONY, Annie. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, Graça, FRANCO, Tânia (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho:** terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.
- ESTERA, Muszkat Menezes; SILVA, Edna Lúcia da. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação.** Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da

UFSC, 2001. Disponível em: <http://projetos.inf.ufsc.br/arquivos/Metodologia%20da%20Pesquisa%203a%20edicao.pdf>. Acesso em 20-dez-2011.

FASUBRA CLASSISTA. **Adicional de Plantão Hospitalar (APH) e ponto eletrônico**. Disponível em: <http://ctbfasubra.blogspot.com.br/2011/06/adicional-de-plantao-hospitalar-aph-e.html>>>. Acesso em 03-jun-2013.

FORRESTE, Viviane. **O horror econômico**. São Paulo: editora da Universidade Estadual Paulista, 1997.

HARVEY, David. Do Fordismo à Acumulação Flexível. In: **Condição Pós-Moderna: Uma Pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural**. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Vol. I. Tomo I. São Paulo: Nova Cultural, 1996. Disponível em: [http://pravida.org/livro/o\\_capital\\_1\\_1.pdf](http://pravida.org/livro/o_capital_1_1.pdf). Acesso em 20-dez-2011.

MATTOSO, Jorge Eduardo L.. O Novo e Inseguro Mundo do Trabalho nos Países Avançados. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso de (Org.). **O Mundo do Trabalho: crise e mudança no final do século**. São Paulo: Scritta, 1994.

MIOLA, Cesar. **A terceirização no serviço público**. Monografia apresentada no I Programa de Orientação às Administrações Públicas – PROAP, 1997. Disponível em: <http://www.tce.rs.gov.br/artigos/pdf/terceirizacao.pdf>. Acesso em 20-dez-2011.

NOGUEIRA, Arnaldo José França Mazzei. **A liberdade desfigurada: A trajetória do sindicalismo no setor público brasileiro**. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

POCHMAN, Márcio. As políticas de geração de emprego e renda: experiências internacionais recentes. In: OLIVEIRA, Marco Antonio de (Org.). **Reforma do Estado e políticas de emprego no Brasil**. Campinas (SP): Unicamp; IE, 1998.

POCHMAN, Márcio. Desempregados do Brasil. In: ANTUNES: Ricardo (Org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

**Revista Latina-americana de estudos do trabalho**. Associação Latino-americana de Sociologia do Trabalho. Ano 3, nº 5, 1997.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: as consequências sociais no novo capitalismo**. 15. ed. Rio de Janeiro: Record, 2010.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Cortez, 2002.

SINTUFSC. **MP 441/2008 cria adicional para servidores dos Hospitais**. Disponível em: <http://www.sintufsc.ufsc.br/wordpress/?p=42>. Acesso em 03-jun-2013.

## **APÊNDICE**

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA



### UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

#### QUESTIONÁRIO DE PESQUISA SOBRE A CONTRATAÇÃO FUNDACIONAL

- 1) Sexo: F ( ) M ( )
- 2) Idade: \_\_\_\_\_ anos.
- 3) Escolaridade: Fundamental incompleto ( ) Fundamental completo ( ) Ensino Médio incompleto ( ) Ensino Médio completo ( ) Superior incompleto ( ) Superior incompleto ( )
- 4) Como ocorreu sua contratação? Indicação ( ) Seleção de currículo ( ) Processo seletivo simplificado ( ) Outros
- 5) Qual seu cargo e/ou função atual no Hospital?  
\_\_\_\_\_
- 6) Você já ocupou cargo de chefia? Qual e por quanto tempo?  
\_\_\_\_\_
- 7) Você possui formação em alguma especialidade?  
\_\_\_\_\_
- 8) Tempo de contrato com a Fadesp: De 1 a 5 anos ( ) De 5 a 10 anos ( ) Se mais de 10 anos, quantos? \_\_\_\_\_ anos.
- 9) Qual o valor de seu salário mensal, a partir de seu contrato com a Fadesp?  
\_\_\_\_\_
- 10) Quais os benefícios além do salário que você recebe?  
\_\_\_\_\_
- 11) No dia-a-dia, durante o desempenho de suas atividades, você sente que a diferença entre contratos (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e Regime Jurídico Único-RJU) implica em problemas no ambiente de trabalho? Se sim, quais?  
\_\_\_\_\_
- 12) Existe algum tipo de plantão que é específico para o contrato via RJU ou para os fundacionais?  
\_\_\_\_\_
- 13) Quanto à organização sindical, você acha que o fato dos trabalhadores fundacionais não estarem juridicamente filiados ao Sindicato dos Trabalhadores das Instituições Federais de Ensino Superior no Pará (Sindtifes-Pa) influencia no poder de barganha da categoria fundacional nas negociações salariais e reivindicatórias? Porquê?  
\_\_\_\_\_