

A terceirização segundo funcionários de serviços de manutenção.

José Eduardo R. Brodt¹; Cinara L. Rosenfield²

INTRODUÇÃO

A terceirização de serviços “meio” por empresas públicas e privadas é a forma clássica de terceirização utilizada no país, onde empresas são contratadas para executar atividades de modo permanente ou não, dentro das empresas contratantes. O interesse por esse tema surgiu da minha experiência como funcionário terceirizado, na área elétrica, na função de técnico em eletrotécnica. Nesta experiência pude perceber os signos de diferenciação que operam no ambiente de trabalho. Alguns autores afirmam que nos últimos tempos a terceirização é a principal forma de precarização do trabalho. Funcionários terceirizados estão imersos numa forma de contratação que expõe contradições e incertezas, portanto o objetivo desta pesquisa é analisar as percepções dos funcionários terceirizados acerca de suas experiências como tal.

METODOLOGIA

Trata-se de um estudo exploratório descritivo de caráter qualitativo (CORTES, 1998). Foram realizadas dez entrevistas semi-estruturadas com profissionais terceirizados que prestam serviço numa empresa pública com alto grau de tecnologia. Destes, seis são funcionárias de uma empresa de limpeza e quatro prestam serviços na área de manutenção. A seleção foi do tipo intencional e após a transcrição das entrevistas, as informações foram interpretadas de acordo com a análise de categorias temáticas, proposto por Gibbs (2009).

CONSTITUIÇÃO DE CATEGORIAS

Identificaram-se cinco categorias temáticas que são: 1 - “Percepções sobre a execução das atividades”; 2 - “Vínculo com o local de trabalho”; 3 - “A relação dos funcionários terceiros com os funcionários concursados”; 4 - “Diferenciação entre as instalações” e, por fim, 5 - “Distinção salarial entre os funcionários terceiros e os funcionários concursados”.

CONCLUSÃO

Conclui-se que de forma geral houve uma pluralidade de percepções nas entrevistas. Há uma convergência unânime entre os entrevistados: em relação à percepção sobre suas atividades, todos relatam que o trabalho é tranquilo, pois os mesmos mencionam que há um nível baixo de pressão em relação à entrega da atividade; já em relação à distinção salarial, os terceirizados acham justo que os concursados ganhem mais, apesar de executarem a mesma função, justificando que os mesmos estudaram e se esforçaram para entrar via concurso. Em outras categorias percebe-se divergências de opiniões. Na relação entre funcionários, alguns relatam que não são respeitados durante a realização de suas atividades, enquanto que outros dizem que há colaboração e respeito; em relação ao vínculo com o local de trabalho, a maioria dos entrevistados expõe que sentem-se pertencentes a sua empresa, apesar de permanecerem a totalidade de suas horas de trabalho na empresa contratante; da mesma forma, a maioria dos participantes observam que há uma diferença entre as instalações destinadas aos funcionários concursados e os terceirizados, sendo estas sendo estas precárias e afastadas do local onde executam o serviço. Através deste estudo, pode-se concluir que o fenômeno da terceirização apresenta aos trabalhadores novas formas de relação de trabalho, que são expostas pelas contradições, incertezas e hierarquização do trabalho sendo de suma importância que estes trabalhadores sejam ouvidos para que esta realidade seja revelada.

REFERÊNCIAS

- CORTES, Soraya M. Vargas. Técnicas de coleta e análise qualitativa de dados. Cadernos de Sociologia, v.9 Porto Alegre, 1998, p. 11-47.
- GIBBS, Graham, Análise de Dados Qualitativos. 1ª. Ed. Porto Alegre, Artmed, 2008.
- MARCELINO, P.(2007). Afinal, o que é terceirização? Em busca de ferramentas de análise e de ação política. Pegada eletrônica, 8(2), 55-70.
- MARCELINO, P. & CAVALCANTI, S. (2012). Por uma definição de terceirização. Caderno CRH, 25(65), 331-346.

1 Acadêmico de Ciências Sociais; Bolsista de Iniciação Científica.

2 Professora Orientadora; Dra. Em Sociologia