

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS

VICTORIA ALUAH HAMMOUD

**FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: O PROCESSO DE
TERCEIRIZAÇÃO DAS ATIVIDADES-FIM NO SERVIÇO PÚBLICO JUDICIÁRIO
DO FÓRUM DE VARGINHA/MG**

VARGINHA/MG

2025

VICTORIA ALUAH HAMMOUD

**FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: O PROCESSO DE
TERCEIRIZAÇÃO DAS ATIVIDADES-FIM NO SERVIÇO PÚBLICO JUDICIÁRIO
DO FÓRUM DE VARGINHA/MG**

Dissertação a ser apresentada como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Gestão Pública e Sociedade pela Universidade Federal de Alfenas. Área de concentração: Sociedade, trabalho e lutas sociais.

Orientador: Prof. Dr. Dimitri Augusto da Cunha Toledo.

VARGINHA/MG

2025

Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal de Alfenas
Biblioteca Campus Varginha

Hammoud, Victoria Aluah.

Flexibilização e precarização do trabalho : o processo de terceirização das atividades-fim no serviço público judiciário do fórum de Varginha/MG / Victoria Aluah Hammoud. - Varginha, MG, 2025.

130 f. -

Orientador(a): Dimitri Augusto da Cunha Toledo.

Dissertação (Mestrado em Gestão Pública e Sociedade) - Universidade Federal de Alfenas, Varginha, MG, 2025.

Bibliografia.

1. Trabalho. 2. Terceirização. 3. Precarização. 4. Serviço público judiciário. 5. Fórum. I. Toledo, Dimitri Augusto da Cunha, orient. II. Título.

VICTORIA ALUAH HAMMOUD

FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO DAS ATIVIDADES-FIM NO SERVIÇO PÚBLICO JUDICIÁRIO DO FÓRUM DE VARGINHA/MG

O Presidente da banca examinadora abaixo assina a aprovação da Dissertação apresentada como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestra em Gestão Pública e Sociedade pela Universidade Federal de Alfenas. Área de concentração: Gestão Pública e Sociedade.

Aprovada em: 24 de outubro de 2025.

Prof. Dr. Dimitri Augusto da Cunha Toledo
Presidente da Banca Examinadora
Instituição: Universidade Federal de Alfenas

Prof. Dr. Daniel Calbino Pinheiro
Instituição: Universidade Federal de São João Del Rei

Profa. Dra. Paula Gontijo Martins
Instituição: Universidade Federal de Alfenas



Documento assinado eletronicamente por **Dimitri Augusto da Cunha Toledo, Professor do Magistério Superior**, em 24/10/2025, às 16:43, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.unifal-mg.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1654775** e o código CRC **831D6446**.

Dedico este trabalho à minha amada mãe, exemplo de
mulher batalhadora, forte e determinada, por me
proporcionar presença constante, amor incondicional,
incentivo e apoio em todos os meus caminhos. Dedico-lhe,

com sentimento, este trecho:

“Não sou perfeito
Estou ainda sendo feito
E por ter muito defeito
Vivo em constante construção
Sou raro efeito
Não sou causa e a respeito
Da raiz que me fez fruto
Desfruto a divina condição”

(Padre Fábio de Melo)

AGRADECIMENTOS

Um dia, tudo isso foi apenas um sonho e, com muito estudo, dedicação e fé em Deus, foi possível transformá-lo em realidade.

A jornada foi – e tem sido – desafiadora, transformadora e, ao mesmo tempo, profundamente gratificante. Fazer um mestrado é mergulhar em um turbilhão de emoções, descobertas e aprendizados. Felizmente, o sentimento de gratidão, realização e conquista compensam cada instante dessa intensa jornada.

Nesta caminhada, aprendi que só vive o propósito quem suporta o processo e que essa é uma das lições mais lindas e mais exigentes da vida, porque precisa ter preparo e fortaleza para chegar ao propósito.

A sorte sempre me encontrou - e continuará me encontrando - enquanto eu viver o meu processo, conquistar os meus objetivos e realizar os sonhos mais lindos que Deus sonhou para mim.

Sou grata a Deus por me sustentar a cada passo, acalantar meu coração nos momentos de incertezas e por me permitir acreditar e ter clareza dos planos Dele em minha vida. À minha família, especialmente à minha mãe, sou eternamente grata pelo amor incondicional, pelo apoio constante, nos momentos de felicidade e de angústias, por se alegrar e vibrar com todas as minhas conquistas, sempre me incentivando a conquistar metas cada vez maiores e sendo suporte que guia os meus caminhos. Sinto-me abençoada por Deus.

Agradeço também ao meu orientador, Dr. Dimitri, pelas correções sempre pontuais e pela paciência, compreensão e leveza com a qual seguimos neste processo de desenvolvimento acadêmico. Acredito que devemos sempre nos rodear de pessoas boas, que nos ajudam a aprimorar e construir nossos projetos e, no Mestrado em Gestão Pública e Sociedade, o professor Dimitri é uma dessas pessoas que, com o seu pensamento crítico, inteligente e dedicado, nos instiga a questionar e melhorar cada vez mais o modo de explorar detalhadamente o conteúdo acadêmico. Meus sinceros agradecimentos ao professor, com a certeza de que escolhe-lo como orientador nessa extensa e desafiadora jornada.

Agradeço aos professores da banca de avaliação da defesa, Dr^a. Paula e Dr. Daniel, que também participaram da banca de avaliação da qualificação e muito contribuíram, positivamente, com sutileza e paciência, para o aprimoramento desta dissertação, com sugestões valiosas e construtivas.

Agradeço à UNIFAL, Campus Varginha, excelente instituição de ensino, pela

oportunidade de fazer parte do universo científico e conhecer um ambiente acadêmico tão dedicado em contribuir com a sociedade. Nesta universidade, vivi momentos muito felizes e de muito aprendizado, que contribuíram muito não só para o meu crescimento pessoal, mas também para o meu crescimento profissional, abrindo portas para uma realidade acadêmica que antes parecia tão distante. Agradeço também às pessoas incríveis que conheci durante esta trajetória e à todos que contribuíram e acreditaram na importância desta dissertação para a ciência.

Estendo meus sinceros agradecimentos às instituições que financiaram a pesquisa, por incentivaram a produção acadêmica no Brasil. O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

Com a ampliação global da terceirização, é imprescindível enfatizar que se amplia o processo de produção da mais-valia, especialmente (mas não só) no setor de serviços, decorrente da privatização de inúmeras empresas públicas que passam a ter o lucro como atividade central. Em um universo em que a economia está sob a hegemonia do capital financeiro e o processo de privatização é intenso, as empresas procuram ampliar seus altos lucros exigindo e transferindo aos trabalhadores a pressão pela intensificação do tempo de produção, pelo aumento das taxas de produtividade, pela redução dos custos de remuneração da força de trabalho e pela flexibilização crescente dos contratos de trabalho

(Antunes; Druck, 2015, p. 31)

RESUMO

A terceirização da mão de obra no setor público tem sido observada como uma alternativa vantajosa para os empregadores, que buscam, principalmente, reduzir custos, enquanto os empregados se subordinam às condições impostas pelo patronato dessas relações de trabalho como meio de garantirem a subsistência. O serviço terceirizado, como modelo originário da iniciativa privada, passou a ser adotado pelo setor público nas últimas três décadas, contudo, sem as adaptações significativas às peculiaridades da administração pública. O presente projeto objetiva compreender o impacto do processo de terceirização das atividades-fim nas relações de trabalho no fórum da Comarca de Varginha/MG. Em termos metodológicos, a pesquisa de campo foi realizada no fórum da Comarca de Varginha/MG, tendo como grupo estudado os terceirizados que exercem atividades-fim foram aplicados questionários a todos os terceirizados que exercem atividades-fim no fórum da Comarca de Varginha/MG e, também, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com dez desses terceirizados possibilitando o estudo do tema a partir de diversas perspectivas diferentes da população que o envolve. Nos questionários, foram avaliados dados sociodemográficos e percepções dos terceirizados sobre o processo de terceirização. Nas entrevistas, foram avaliadas as categorias de jornada e sobrecarga de trabalho; remuneração, benefícios, plano de carreira e progressão salarial; representação institucional e sindicalismo; a percepção dos trabalhadores terceirizados sobre o processo de terceirização no fórum de Varginha/MG. Como resultados, após a análise das categorias propostas e a relação com a teoria marxista, concluiu-se, que o processo de terceirização leva à precarização das condições de trabalho, seja pela jornada de trabalho mais extensa, pelas remunerações menores, pela ausência de representação institucional sindical ou pelo próprio fenômeno da terceirização em si, que, em regra, já configura uma forma de trabalho flexível e precarizada, que visa à redução de custos com mão de obra, à supressão de direitos dos trabalhadores e a exploração da mão de obra, em benefício dos capitalistas que detém os meios de produção.

Palavras-chave: trabalho; terceirização; precarização; serviço público judiciário; fórum.

ABSTRACT

Outsourcing labor in the public sector has been seen as a beneficial alternative for employers, who primarily seek to reduce costs, while employees submit to the conditions imposed by employers in these employment relationships as a means of ensuring their livelihood. Outsourcing, a model originating in the private sector, has been adopted by the public sector in the last three decades, however, without significant adaptations to the peculiarities of public administration. This project aims to understand the impact of the outsourcing process of core activities on employment relationships in the Varginha District Court, Minas Gerais. Methodologically, the field research was conducted at the Varginha/MG District Courthouse, targeting outsourced workers who perform core activities. Questionnaires were administered to all outsourced workers performing core activities at the Varginha/MG District Courthouse. Semi-structured interviews were also conducted with ten of these outsourced workers. They were strategically selected based on gender, age, location, and experience in different courts and departments (court clerkship, magistrates' offices, and administration), and with varying levels of professional experience. This enabled the study of the topic from the perspectives of the population involved. The questionnaires assessed sociodemographic data and the outsourced workers' perceptions of the outsourcing process. The interviews also addressed the categories of work hours and work overload; compensation, benefits, career plans, and salary progression; institutional representation and union membership; and the outsourced workers' perceptions of the outsourcing process at the Varginha/MG District Courthouse. As a result, after analyzing the proposed categories and their relationship with Marxist theory, it was concluded that the outsourcing process leads to precarious working conditions, whether due to longer working hours, lower wages, the absence of institutional union representation or the phenomenon of outsourcing itself, which, as a rule, already constitutes a flexible and precarious form of work, which aims to reduce labor costs, suppress workers' rights and exploit labor, for the benefit of the capitalists who own the means of production.

Keywords: work; outsourcing; precariousness; judicial public service; court.

LISTA DE GRÁFICOS E QUADROS

Gráfico 1–	Decisões monocráticas em reclamações constitucionais relacionadas à terceirização no STF (2006–2023).....	39
Gráfico 2–	Número de terceirizados em atividade no Tribunal de Justiça de Minas Gerais (2016–2023).....	49
Gráfico 3–	Número de servidores públicos efetivos em atividade no Tribunal de Justiça de Minas Gerais (2016–2023).....	49
Quadro 1–	Remuneração bruta dos servidores efetivos e terceirizados.....	46
Quadro 2–	Categorias de análise	69
Quadro 3–	Dados sociodemográficos dos terceirizados entrevistados.....	71

LISTA DE SIGLAS

ADC	Ação Declaratória de Constitucionalidade
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
CEJUSC	Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNI	Confederação Nacional da Indústria
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FGV	Fundação Getúlio Vargas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OJ	Orientação Jurisprudencial
RE	Recurso Extraordinário
SDI-1	Seção de Dissídios Individuais – 1ª Turma
STF	Supremo Tribunal Federal
TJMG	Tribunal de Justiça de Minas Gerais
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

	APRESENTAÇÃO.....	13
1	INTRODUÇÃO.....	14
2	O TRABALHO COMO CATEGORIA ESTRUTURANTE E A CRISE DA SOCIEDADE DO TRABALHO.....	22
3	A NOVA ORGANIZAÇÃO FLEXÍVEL DO TRABALHO.....	29
3.1	CONCEITO E CONTEXTO HISTÓRICO DA TERCEIRIZAÇÃO COMO MODELO FLEXÍVEL DE CONTRATAÇÃO.....	29
3.2	A TERCEIRIZAÇÃO É UM DIREITO TRABALHISTA, MAS É REALMENTE SOCIAL?.....	31
4	CLASSE EXPLORADA, PRECARIZADA E DESORGANIZADA: A DESORGANIZAÇÃO COLETIVA E A FRAGMENTAÇÃO DA CLASSE TERCEIRIZADA.....	53
5	METODOLOGIA.....	57
5.1	LOCUS DA PESQUISA: A ESTRUTURA DO FUNCIONAMENTO E DO QUADRO DE SERVIDORES DO FÓRUM DE VARGINHA/MG.....	60
5.1.1	Instrumento de coleta de dados.....	63
5.1.2	Método e Tratamento dos dados.....	64
5.1.3	Análise de conteúdo categorizada das entrevistas semiestruturadas com trabalhadores terceirizados no fórum de Varginha/MG.....	66
5.1.4	Vozes da terceirização: uma análise de conteúdo das entrevistas semiestruturadas com trabalhadores terceirizados nas atividades-fim do Fórum de Varginha/MG.....	71
5.1.4.1	Jornada De Trabalho e Sobrecarga de Trabalho.....	75
5.1.4.2	Entre a flexibilidade e a precarização: remuneração, benefícios, plano de carreira e progressão salarial.....	83
5.1.4.3	Sindicalismo em crise: representação sindical e institucional dos trabalhadores terceirizados nas atividades-fim do fórum de Varginha/MG.....	89
5.1.4.4	Entre a oportunidade e a precarização: sobre o processo de terceirização no fórum de Varginha/MG.....	100
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	107
	REFERÊNCIAS.....	114
	APÊNDICES	120

APRESENTAÇÃO

Graduei em Direito em 2022 e, durante o período da faculdade, realizei estágio no Fórum de Varginha/MG (2020-2021) e, posteriormente, na Justiça Federal de Varginha/MG (2022). Nesse período, as contratações de servidores terceirizados nas atividades-fim no âmbito do Tribunal de Justiça de Minas Gerais ganharam destaque. Inicialmente as terceirizações eram destinadas apenas às atividades-meio, como as funções de portaria e limpeza. Contudo, no ano de 2022 tais contratações passaram a abranger também as atividades-fim, por meio de cargos de apoio em gabinetes, secretarias judiciais e na Administração, criados, respectivamente, sob as denominações de Assistente de Apoio aos Gestores de Unidades Judiciárias, Assistente de Apoio aos Gestores de Unidades Judiciárias Executivos e Assistente de Apoio à Direção.

Por experiência empírica da realidade no fórum de Varginha/MG, adquirida no período de estágio, e também por conviver diariamente com a minha mãe e amigos que atualmente são terceirizados nas atividades-fim no fórum, o estudo do tema e a realização da pesquisa de campo desta dissertação foram motivados por meio do meu pensamento crítico marxista acerca de toda a situação e das condições de trabalho dos terceirizados. Esse interesse decorreu em virtude de alguns fatores, quais sejam: (i) o fato de se tratar de terceirização de atividade-fim, questão amplamente debatida pela Suprema Corte brasileira, por juristas e sociólogos do trabalho, em razão de seus impactos sobre direitos historicamente conquistados e (ii) a inferência de que os servidores terceirizados, em comparação com assessores jurídicos (de livre nomeação e exoneração, conforme art. 37, II, da Constituição Federal), enfrentam jornadas mais extensas, maior sobrecarga e acúmulo de funções, remunerações inferiores, rotatividade elevada, além de cobranças mais intensas, sentimento de não pertencimento e tratamento diferenciado, sobretudo por atuarem em um ambiente majoritariamente composto por concursados.

Diante disso, considero de suma importância a discussão sobre o processo de terceirização das atividades-fim no serviço público judiciário do fórum de Varginha/MG. A pesquisa também envolve a análise dos dados secundários, por meio de gráficos disponibilizados pelo Conselho Nacional de Justiça acerca dos números da terceirização, assim como análise de conteúdo dos dados primários, que foram coletados no fórum de Varginha/MG, por meio da aplicação de questionários e entrevistas semiestruturadas com os terceirizados que desempenham as atividades-fim.

1 INTRODUÇÃO

Historicamente, o mundo do trabalho foi marcado por mudanças importantes nas suas formas de organização e funcionamento, principalmente no período de ruptura com o sistema de produção fordista, a crise do Capital, o acirramento da concorrência internacional, a globalização e a busca pela modernidade do sistema econômico, o que corroborou, cada vez mais, para a consolidação dos modelos flexíveis de trabalho no sistema capitalista produtivo. Tal mudança do modo de organização do trabalho se fortaleceu na segunda metade do século XX, sendo denominada de reestruturação produtiva do capital ou capitalismo flexível (Barros, 2017; Castro, 2000; Santana; Ramalho, 2010).

O século XX foi marcado por guerras mundiais às quais se interpôs um período de crises, em que preponderou o fordismo, o keynesianismo e o estado de bem-estar social, em que o trabalho teve a dignidade reconhecida (Castro, 2000). Durante este período, no cenário internacional, eclodiram várias crises econômicas que impactaram o modo de organização do mercado e do trabalho. Em 1929 explodiu a queda da bolsa de Nova Iorque, acentuando as fragilidades econômicas pré-existentes, levando à falências em massa e ao aumento do desemprego.

Em 1939, eclodiu a 2ª Guerra Mundial, marcada pela destruição em massa, envolvendo Reino Unido, França, União Soviética e Estados Unidos, em um eixo e Alemanha, Itália e Japão em outro, que durou cerca de cinco anos, logo em seguida, teve início a Guerra Fria, de 1945 a 1991, um conflito político-ideológico que foi travado entre Estados Unidos (EUA) e União Soviética (URSS), atual Rússia, que travava a batalha, respectivamente entre o capitalismo e o socialismo.

Adiante, em 1973, veio à tona a crise do petróleo, que refletiu no cenário internacional uma combinação de inflação, baixo crescimento econômico e desemprego (Galbraith, 1955; Keegan, 1990; Gilpin, 2004; Gaddis, 2005).

Assim, com a crise econômica instalada no mercado globalizado e o desemprego, houve mudanças na forma de organização do trabalho, que “passou - e ainda passa - por uma crise de redefinição, tendo em vista o comportamento da economia mundial” (Castro, 2000, p. 295).

Nesse cenário, o sistema capitalista vivenciou a sua própria essência, que é a oscilação entre expansão e colapso, em um ciclo permanente de contradições. As crises econômicas instaladas no mercado globalizado e o desemprego, portanto, foram – e ainda são – cíclicas, frutos do próprio paradoxo do sistema capitalista (Marx, 1996), que

demonstra o seu “modo de controle socio metabólico incontrolavelmente voltado para a expansão” (Mészáros, 2005, p. 131), e se baseia na acumulação incessante, na exploração da mão de obra e na expansão do capital.

Assim, na percepção originária de Karl Marx, ou o sistema capitalista sustenta o seu desenvolvimento acelerado e desorganizado, ou se desestruturará. Portanto, a lógica da acumulação capitalista se expressa pelo dilema de que: o sistema só se sustenta ao custo de corroer as suas próprias bases, que é o trabalho humano (Marx, 1996). Doutro modo, as teorias neomarxistas compreendem que “a tematização marxiana do capital tem por núcleo sua contraditoriedade, não sua autodestrutividade. O capital é uma contradição insuperável, não uma ordem autodestrutiva” (Chasin, 2000, p. 68), observando a capacidade do capitalismo de se autorreinventar, reerguendo-se e desenvolvendo as forças produtivas ou novas formas de organização do trabalho, para além do que parecia possível em um cenário iminente de uma revolução social.

É nesse contexto que a economia passou a enfrentar um problema multifacetado, que buscou atender “ao endividamento do Estado, à produtividade do capital e ao mercado de trabalho” (Castro, 2000, p. 296), de maneira que

Diante da volatilidade do mercado do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, 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, 1989, p. 143).

Assim, “a intensificação da competição capitalista, desde aproximadamente 1970, induziu o capital a procurar fontes de trabalho mais baratas e mais flexíveis” (Castro, 2000, p. 295). O período pós-fordismo, portanto, se caracterizou pela acumulação flexível aliada ao crescimento econômico de países periféricos.

Nesse contexto, observou-se o desemprego estrutural, a fragmentação da produção em massa e o preço baixo de produtos multinacionais de empresas que se beneficiavam da exploração da mão de obra de países periféricos, de modo que o capital passou a buscar maior flexibilidade nas relações de trabalho, promovendo a precarização dos vínculos empregatícios e a redução dos encargos sociais, com o objetivo de maximizar a lucratividade e manter sua competitividade global (Castro, 2000, p. 296).

Para isso, as novas morfologias do trabalho, heterogeneizadas, fragmentadas e flexíveis, como a terceirização, se mostraram meios de alcançar a redução de custos almejada pelo sistema capitalista (Antunes, 2003).

No cenário político brasileiro, fortemente influenciado pelo histórico internacional, já vinham ocorrendo mudanças para a regulamentação das medidas de ordem social desde o Governo de Getúlio Vargas, que se iniciou em 1930, em um momento em que o país avançava no processo de industrialização e modernização.

Historicamente, o Brasil, por ter vivenciado mais de trezentos anos de escravidão, sempre figurou no mercado internacional como um país periférico, usado como fonte de exploração de matéria prima e mão de obra barata, no entanto, com a abolição da escravidão, o engajamento nas exportações, o crescimento da economia e o avanço no processo de industrialização e modernização (Barros, 2017), o país avançou nos âmbitos político, econômico e social.

Com isso, a partir de 1930, na Era Vargas, as legislações trabalhistas para regulamentar as relações laborais e garantir direitos e deveres aos trabalhadores e empregadores foram efetivamente instituídas e aplicadas. Em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho e Emprego, que funcionava como órgão disciplinar, como se fosse um fórum trabalhista, para discutir as irregularidades ocorridas nas relações de emprego (Barros, 2017). Em 1943, as leis trabalhistas foram compiladas em um único instrumento, a Consolidação das Leis do Trabalho e os contratos de trabalho, regiam-se pelo modelo bilateral clássico, compreendido entre a relação contratual direta apenas entre o empregador e empregado (Barros, 2017).

Contudo, o processo de industrialização brasileira se dividiu em fases, de modo que, de 1930 a meados de 1950, o país avançava no processo de industrialização e modernização, com investimentos em infraestrutura, criação de empresas estatais de base (como a Petrobrás) e regulamentações jurídicas e sociais, sobretudo no âmbito trabalhista (Barros, 2017).

Já na próxima fase da industrialização, iniciada em meados de 1950 a 1960, como resultado direto das políticas desenvolvimentistas implantadas durante o governo de Juscelino Kubitschek, o país foi marcado pela internacionalização da economia, pelo ingresso das empresas estrangeiras multinacionais (sobretudo as montadoras de automóveis) (Barros, 2017; Castro, 2000; Santana; Ramalho, 2010).

Nesse período histórico de industrialização, modernização e expansão, com a maior presença de empresas estrangeiras, intensificou-se a concorrência interna e externa e a busca incessante pela acumulação do capital como forma de desenvolvimento (Barros, 2017; Castro, 2000; Santana; Ramalho, 2010). Assim, se iniciaram as contratações por meio de terceirização no Brasil desde o final da década de 1960, que foram trazidas pelas empresas

multinacionais, como formas de redução de gastos com a mão de obra e acumulação do capital (Barros, 2017; Castro, 2000; Santana; Ramalho, 2010).

Em meados de 1990, com a adoção de medidas neoliberais e diante das experiências do setor privado, a gestão pública passou por um processo de reforma administrativa, muito influenciada pelas tendências da iniciativa privada (Paula, 2005). Com essa reforma, a Administração Pública, buscando a redução de custos com a mão de obra e maior produtividade do trabalho, deixou de lado o modelo bilateral de contratação, passando a aderir à contratação de empregados por meio do modelo de terceirização, o que gerou um impacto social para as relações trabalhistas clássicas (Martins, 2009).

Portanto, na medida em que o trabalho terceirizado se apresentava como uma tendência atrativa aos empregadores, visto que seria possível implantar no serviço público a contratação de mão de obra sob as mesmas dimensões do setor privado, ocorreu a desverticalização do contrato de trabalho, de modo a romper com o modelo bilateral clássico da relação empregatícia, formando uma relação trilateral, composta pelo trabalhador, a empresa terceirizada (intermediadora da mão de obra) e o tomador de serviços.

Todavia, a partir do momento em que o Estado aderiu a um sistema de contratação de mão de obra tipicamente originada na iniciativa privada, poderia colocar em risco a missão e os valores do setor público, que não coincidem com aqueles do setor privado, como, por exemplo, a lucratividade. O setor público possui como objetivo servir a sociedade, com base nos princípios administrativos e constitucionais da legalidade, imparcialidade, moralidade, publicidade e eficiência, conforme o artigo 37 da Constituição Federal (Brasil, 1988), enquanto o setor privado possui como objetivo principal a acumulação incessante de lucro, norteada pela própria lógica do sistema capitalista. Assim, as missões e valores dos setores público e privado não coincidem.

Além disso, nessa lógica haveria a incorporação do setor público à alternativa novo-desenvolvimentista, que tem como precursor Bresser-Pereira. Essa alternativa se define como a constituição de um Estado capaz de regular a economia através de um sistema financeiro funcional, o que demandaria certo grau de descentralização do Estado, com a transferência de determinadas funções às empresas privadas, como no caso das terceirizações (Siscú, 2007).

Mas, apesar de a figura da terceirização se apresentar como uma tendência atrativa para os empregadores, tanto no âmbito privado quanto no público, em razão do discurso favorável de que, em tese, terceirizar seria melhorar a competitividade, produtividade e capacidade lucrativa (Cairo Júnior, 2010), fato é que as novas formas flexíveis de

organização do trabalho refletem a desarmonia da relação laboral e a regressão dos direitos sociais trabalhistas, levando a um processo de precarização do trabalho (Antunes; Druck, 2013).

Com isso, conforme o processo histórico retratado, compreende-se, tanto no contexto internacional quanto nacional, que a terceirização, enquanto forma de contratação com o intuito de reduzir custos com a mão de obra e maximizar a acumulação do capital, se iniciou em meados de 1955 a 1960 no setor privado e, posteriormente, em meados de 1990, a partir da Reforma Gerencial de 1995, passou a ser aderida no setor público, sem as adaptações significativas às peculiaridades da Administração Pública. Dessa forma, um processo que ocorria de maneira ocasional, passou a ocupar um lugar central na nova forma de gestão e organização do trabalho ditado pela ordem social competitiva.

Atualmente, o processo de terceirização ainda vigora nos setores privados e públicos. Em 2017, houve a Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, que tornou lícita toda e qualquer forma de terceirização, tanto das atividades-meio, como as referentes aos serviços de limpeza, portaria e vigilância quanto das atividades-fim, que são as atividades relativas ao produto ou serviço final entregue pela empresa privada ou órgão público.

No setor público, a terceirização, até o presente momento, se alastrou para os órgãos integrantes do Poder Judiciário, como o Tribunal de Justiça, e também para os órgãos essenciais à Administração da Justiça, como o Ministério Público. Ocorre que já existiam trabalhadores terceirizados no setor público, mas realizavam atividades-meio, destinadas à manutenção e suporte ao funcionamento do órgão público, mas que não estavam ligadas ao objetivo principal.

Todavia, a problemática se iniciou quando a Reforma Trabalhista de 2017 tornou lícita toda e qualquer forma de terceirização; o STF, por meio do julgamento da ADPF nº 324, com trâmite processual de 2018 a 2021, declarou a constitucionalidade da terceirização das atividades-fim; e os órgãos públicos, sobretudo o Tribunal de Justiça de Minas Gerais, em meados de 2021 por meio de procedimento licitatório, contratou empresa terceirizada e, por conseguinte, trabalhadores terceirizados, para realizar as funções de atividades-fim, em que os trabalhadores, denominados Assistentes de Apoio, foram contratados e lotados nas secretarias judiciais, nos gabinetes dos magistrados e na própria administração do fórum, para, basicamente, exercerem as mesmas funções dos servidores públicos efetivos a que trabalham lado a lado (Minas Gerais, 2023), mas com condições discrepantes, que se mostram “nas jornadas mais extensas, na intensificação do trabalho, na maior rotatividade e nos salários menores” (Antunes; Druck, 2013, p. 220). Assim, o processo de precarização

das relações de trabalho é observado e, conseqüentemente, necessita de ser explorado mais detalhadamente, visto se tratar de um fenômeno novo – terceirização das atividades-fim – no âmbito do Poder Judiciário.

Ademais, a flexibilização das relações laborais tem refletido na retração do movimento sindical e desestabilização da garantia de emprego (Coutinho, 2020), o que ocasiona a fragmentação da classe trabalhadora e o retrocesso dos direitos sociais conquistados e garantidos por meio de muitas lutas.

Além disso, a terceirização passa a ser vista não só como um meio de se alcançar maior lucratividade e eficiência nas organizações, mas também como uma das formas encontradas pelo capital de ampliar a mercantilização da força de trabalho, influenciada pelos discursos neoliberais, pela dominação, alienação e exploração da classe que vive do trabalho (Antunes, 2018; Rocha, 2013).

Neste contexto, a presente dissertação busca estudar a “flexibilização e precarização do trabalho: o processo de terceirização das atividades-fim no serviço público judiciário do fórum de Varginha/MG” e se estabelece para este estudo o seguinte problema de pesquisa: como o processo de terceirização das atividades-fim no fórum de Varginha/MG impacta nas relações de trabalho?

Assim, para entender o problema, o objetivo geral está em compreender o impacto do processo de terceirização das atividades-fim nas relações de trabalho no fórum da Comarca de Varginha/MG e os objetivos específicos estão em explorar o processo de precarização do trabalho, a partir das novas formas de organização e flexibilização das relações de trabalho; compreender o contexto histórico do processo de terceirização no setor público, principalmente, no órgão judiciário do fórum de Varginha/MG para explicar as referidas mutações no mundo do trabalho; e analisar a percepção dos trabalhadores terceirizados nas atividades-fim acerca do processo de terceirização.

A justificativa do estudo se mostra na relação entre o ser social, o mundo do trabalho e as constantes transformações que os circundam, se tornando cada vez mais importante a compreensão do trabalho como “lugar central na experiência de auto-realização do homem e sua dimensão político-transformadora” (Barros; Nogueira, 2004, p. 155). Além disso, analisar as determinações históricas, ontológicas e estruturais, que constituem o metabolismo do sistema capitalista de dominação social, sob a ótica dos processos de proletarianização e precarização do trabalho, permite a compreensão de como as relações trabalhistas são organizadas no atual sistema de gestão flexível.

Nesse sentido, o projeto contribui para a ciência a partir do momento em que analisa

um grupo de trabalhadores de um local que não é comumente analisado, o Poder Judiciário, além de tratar de um fenômeno recente, que é a terceirização das atividades-fim no próprio Poder Judiciário. Assim, se trata de uma pesquisa de um tema e um fenômeno recentes e importantes para o entendimento histórico e social das relações de trabalho.

De mais a mais, para compreender o fenômeno da terceirização das atividades-fim no serviço público judiciário, se faz mister o entendimento do trabalho e seu caráter ontológico, bem como as suas morfologias, que se mostram nas novas formas de organização, flexibilização e precarização do trabalho, como a terceirização.

Para o desenvolvimento da metodologia, a pesquisa se baseia, em um primeiro momento, em uma abordagem de natureza bibliográfica para compreender o objeto de estudo de forma ampla, considerando as obras literárias, as teorias existentes e as legislações pertinentes ao tema.

Em um segundo momento, foi realizada pesquisa de campo e análise de conteúdo, para explorar a percepção dos trabalhadores terceirizados, o contexto e as especificidades em que o universo investigado e os sujeitos da pesquisa se inserem.

Para isso, foram aplicados questionários sociodemográficos a todos os servidores terceirizados e servidores efetivos que exercem as atividades-fim no fórum da Comarca de Varginha/MG e, também, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com dez terceirizados que exercem atividades-fim, que foram selecionados por meio de critérios aleatórios, possibilitando o estudo do tema a partir de diversas perspectivas diferentes da população que o envolve.

Desse modo, em se tratando de um fenômeno relativamente novo no serviço público judiciário, haja vista que a terceirização das atividades-fim se iniciou em 2021 (Minas Gerais, 2023), a pesquisa realizada objetivou estudar as características de determinado grupo e de determinado fenômeno social (Vergara, 1998, p. 45), buscando descrever uma realidade específica e expor os dados coletados, tanto em relação à composição do quadro de terceirizados quanto em relação à análise da percepção desses trabalhadores acerca do processo de terceirização das atividades-fim no judiciário. Dessa maneira, mesclando as pesquisas teórica e empírica, examinada por meio da análise de conteúdo, buscou-se compreender como o processo de terceirização das atividades-fim no fórum de Varginha/MG impacta nas relações de trabalho e se esse fenômeno leva à precarização das relações e condições de trabalho.

Para o desenvolvimento da pesquisa, analisou-se o trabalho como categoria estruturante, abordando os aspectos da centralidade e da autorrealização do ser social imerso

no mundo laboral e como ocorre a crise da sociedade do trabalho, quando a classe proletariada – e explorada – se encontra em situação de alienação, dominação e interiorização das desigualdades, influenciada pelo discurso neoliberal da lógica de produção e acumulação capitalista (Harvey, 2010; Antunes, 2018).

Trata-se acerca da nova organização flexível do trabalho, abordando o conceito e contexto histórico da terceirização como modelo flexível de contratação, para se compreender se a terceirização, além de um instituto trabalhista, também seria um direito social. Para tanto, foram apresentadas gráficos demonstrando o quantitativo de servidores efetivos, servidores terceirizados, e as suas respectivas quedas e ascensões, com o surgimento da contratação terceirizada no fórum de Varginha/MG. Além disso, também foi apresentado quadro demonstrando a diferença na remuneração dos servidores efetivos e terceirizados. Nesse tópico, foram levantadas questões atinentes às condições precarizantes do trabalho, no que tange às jornadas mais extensas, aos salários menores, à maior sobrecarga de trabalho, aos aspectos de instabilidade e rotatividade inerentes ao próprio modelo de terceirização.

Em seguida, foi abordada a questão do sindicalismo, demonstrando a desorganização coletiva e a fragmentação da classe terceirizada, que é uma classe explorada, precarizada, desorganizada e constantemente enfraquecida pela própria hegemonia do capital.

Por fim, discorreu-se sobre o local da pesquisa, o instrumento de coleta de dados e o respectivo tratamento desses dados. Para a análise de conteúdo categorizada das entrevistas semiestruturadas com trabalhadores terceirizados no fórum de Varginha/MG, abordou-se acerca da Jornada De Trabalho e Sobrecarga de Trabalho; da remuneração, benefícios, plano de carreira e progressão salarial; da representação sindical e institucional dos trabalhadores terceirizados nas atividades-fim do fórum de Varginha/MG e, por último, a percepção dos terceirizados sobre o processo de terceirização no fórum de Varginha/MG.

2 O TRABALHO COMO CATEGORIA ESTRUTURANTE E A CRISE DA SOCIEDADE DO TRABALHO

A sociedade que vive do trabalho consolidou-se ao longo da Revolução Industrial, período em que o trabalho assalariado se tornou predominante nas economias capitalistas. Nesse contexto, as relações produtivas passaram a ser mediadas pela lógica contratual entre empregadores e empregados, na qual a força de trabalho é vendida em troca de um salário.

O trabalho, portanto, que originalmente deveria constituir apenas um meio de sobrevivência, converteu-se em categoria central da sociabilidade moderna, na medida em que passou a ser concebido como um fim em si mesmo, dotado de autonomia e autojustificação, internalizado pelos indivíduos como algo natural (Antunes, 2003).

Nessa mesma direção, Lukács (2018) afirma que, na sociedade capitalista contemporânea, marcada pela hegemonia da centralidade do trabalho, este se configura como elemento estruturante das relações sociais, assumindo o estatuto de categoria fundante do ser social.

Nesse cenário, a classe que vive do trabalho - ou sociedade do trabalho - apresenta uma característica singular: a centralidade do trabalho na vida dos trabalhadores (Antunes, 2003). Essa centralidade não se limita à garantia da subsistência material, mas também se expressa como fundamento de identidade, reconhecimento e inserção social. Conforme observa Gorz (1982, p. 30), “o trabalho se tornou a base da organização social, estruturando o tempo, as relações e as subjetividades”, uma vez que é por meio da produção de valor e da acumulação de capital que os indivíduos se integram à dinâmica socioeconômica.

Além disso, o trabalho constitui o processo por meio do qual os seres humanos produzem valor (Marx, 1980). Contudo, para Marx (1996), o trabalho, tal como organizado sob a lógica capitalista, assume caráter alienado, pois o trabalhador, desprovido dos meios de produção, perde o controle sobre o produto e até mesmo sobre o valor de sua atividade, reduzindo-se à condição de mercadoria.

A partir das décadas de 1970 e 1980, com o declínio do modelo fordista de emprego estável, a reestruturação produtiva e o avanço do neoliberalismo, a sociedade do trabalho entrou em crise e, em busca de maior lucratividade e produtividade, o emprego típico bilateral e estável foi progressivamente substituído por formas flexíveis de contratação, intensificando-se a precarização das relações laborais (Antunes, 2003).

Conforme Antunes (2003, p. 67), "a crise da sociedade do trabalho reflete as transformações no capitalismo contemporâneo, que desestruturam o modelo clássico de

emprego e ampliam a informalidade e a precarização", Harvey (2004) também segue a mesma linha, quando aponta que, nas mudanças estruturais do capitalismo, o trabalho flexível se torna mais fragmentado e a estabilidade dos empregos é substituída pela precarização e pela informalidade.

Nesse diapasão, a crise da classe que vive do trabalho, que decorre das contradições inerentes ao próprio sistema capitalista, além de afetar as questões econômicas, afeta também a estrutura social.

O capitalismo, na busca frequente por maiores taxas de lucro, promove a "intensificação da exploração, ao mesmo tempo em que enfraquece a capacidade do trabalho de se organizar" (Harvey, 2010, p. 87). Esse processo de desorganização e isolamento da classe trabalhadora, como forma de dominação, leva a uma crise da sociedade do trabalho, uma vez que ocorre o enfraquecimento das instituições que protegem os direitos dos trabalhadores – os sindicatos.

Os novos modelos de organização do trabalho substituem, gradualmente, o contrato de trabalho formal e protegido por formas de trabalho fragmentadas, como a terceirização, a subcontratação, o trabalho temporário e intermitente e os trabalhos exercidos por intermédio das plataformas digitais. Para Marx (1996), o trabalho é a principal fonte de exploração e acumulação de capital, sendo transformado em mercadoria por meio da força de trabalho, de modo que, essas formas de contratação flexíveis, conforme as flutuações do mercado, reforçam a acumulação de mais-valia, dado que há a intensificação da exploração (alienação) e, em contrapartida, a minimização dos custos trabalhistas (Antunes, 2018).

Assim, "o neoliberalismo fragmentou a classe trabalhadora ao promover a competição entre trabalhadores precarizados, dificultando a organização coletiva e a resistência ao capital" (Harvey, 2010, p. 93), ao passo em que "a crise da centralidade do trabalho é uma expressão da crise do próprio capitalismo, que não consegue mais assegurar o pleno emprego nem oferecer condições dignas de trabalho para a maioria da população" (Antunes, 2013, p. 89).

Consequentemente, a instabilidade que acomete o mundo do trabalho é fruto da maximização da alienação que é aprofundada pela fragmentação da classe trabalhadora e pela individualização das relações de trabalho (Antunes, 2013), de modo que o mercado, mesmo oferecendo instabilidade e condições precárias de trabalho, buscar progressivamente "um trabalhador mais qualificado, participativo, multifuncional, polivalente" (Antunes, 2005, p. 48).

Isso posto, sob a ótica marxista, a crise atual da sociedade do trabalho expressa as

contradições existentes no próprio sistema capitalista que, ao flexibilizar as relações laborais, fortalece o poder do capital sobre o trabalho e aprofunda a exploração e as desigualdades sociais. Afinal, o sistema capitalista, em si, demonstra que “a insustentabilidade do sistema é intrínseco a sua própria reprodução; assim como a afirmação recorrente do paradoxo, da contradição do sistema capitalista” (Rodrigues, 2013, p. 77).

Mészáros (2005) compreende que o sistema do capital se move cada vez mais para a expansão e acumulação, de maneira que as implicações de uma crise estrutural afetam “o sistema do capital global não apenas em um de seus aspectos [...] mas em todas as suas dimensões fundamentais, ao colocar em questão a sua viabilidade como sistema reprodutivo social” (Mészáros, 2005, p.100).

Ocorre que a crise do capital é generalizada, afeta tanto os setores privados quanto os públicos e, nesse sentido, Mészáros (2005) destaca que o Estado possui papel constitutivo e sustentador, sendo “parte integrante da própria base material do capital. Ele contribui de modo significativo não apenas para a formação e a consolidação de todas as grandes estruturas reprodutivas da sociedade, mas também para seu funcionamento ininterrupto” (Mészáros, 2005, p. 124).

Nesse viés, os três poderes do Estado Democrático são Legislativo, Executivo e Judiciário. Assim, retomando Mészáros, já que a “crise estrutural do capital afeta em profundidade todas as instituições do Estado e os métodos organizacionais” (2005, p. 106), afeta também os poderes do Estado, mais especificamente o Poder Judiciário, que passa a buscar lucro com a redução dos custos com a mão de obra trabalhadora a partir da busca por novas formas flexíveis de organização do trabalho, como a terceirização.

O sistema capitalista, portanto, é incoerente e paradoxal, sendo um sistema que adota o “modo de controle sociometabólico incontrolavelmente voltado para a expansão” (Mészáros, 2005, p. 131), que se baseia na acumulação e na expansão do capital. Assim, ou ele sustenta o seu desenvolvimento acelerado e desorganizado, ou se desestruturará.

A lógica é incontrolável e torna o sistema do capital destrutivo em si, já que as crises são necessárias para o próprio sistema capitalista se reproduzir, dado que:

crises de intensidade e duração variadas são o modo natural de existência do capital: são maneiras de progredir para além de suas barreiras imediatas e, desse modo, estender com dinamismo cruel sua esfera de operação e dominação. Nesse sentido, a última coisa que o capital poderia desejar seria uma superação permanente de todas as crises (Mészáros, 2005, p. 797).

As crises são os meios de o sistema capitalista se manter, de maneira que, para

Harvey (2005), a acumulação capitalista deve satisfazer três de seus pressupostos fundamentais, quais sejam, (i) a necessidade de um excedente de mão de obra e, em contrapartida, a pressão para a diminuição dos salários, (ii) os meios de produção para o consumo produtivo do capital e (iii) a existência de mercado de consumo para absorver as quantidades crescentes de mercadorias e serviços produzidos.

Para explicar estes pressupostos, se faz mister a lógica de que o capitalismo busca lucro e a contradição de que, para acumular cada vez mais lucro, há, de outro lado, a intensa exploração e precarização dos produtores do lucro, que são os trabalhadores.

Assim, quanto a necessidade de um excedente de mão de obra, é possível mencionar a Lei da Oferta e Demanda, regida sob os princípios economistas de Adam Smith, de modo que se determina o preço de um produto ou serviço pelo equilíbrio entre a quantidade oferecida pelos produtores e a quantidade procurada pelos consumidores. Na mesma lógica funciona o mundo do trabalho, assim, quanto mais trabalhadores no mercado de trabalho, a lógica capitalista empresarial é a pressão para a diminuição dos salários. Essa lei de Adam Smith também se mostra na existência de mercado de consumo para absorver as quantidades crescentes de mercadorias e serviços produzidos.

Outrossim, concernente aos meios de produção para o consumo produtivo do capital, Marx (1996) destaca que o capitalista, que possui esses meios de produção, domina o proletariado (trabalhador), que vende a sua força de trabalho e, como remuneração, recebe um valor mínimo que, em tese, seria o essencial para a sua subsistência. Entretanto, esse padrão remuneratório é hipócrita, vez que o trabalhador produz muito mais do que recebe, sendo este o conceito da mais-valia.

À vista disso, a teoria marxista tem a ideia da força de trabalho como mercadoria, como um conceito fundamental para a compreensão das relações de trabalho no sistema capitalista. Esse conceito, com a globalização e as novas formas de organização do trabalho, adquire novas vertentes e reflete a intensificação da exploração da mão de obra e a precarização das relações de trabalho.

O trabalho como mercadoria se traduz no conceito da mais-valia, em que o trabalhador produz e vende a sua força de trabalho para o empregador que o remunera com um salário que, em teoria, corresponde ao valor necessário para sua subsistência. No entanto, o valor que esse trabalhador produz é excedente ao que ele recebe, e isso gera lucro ao empregador (Marx, 1987).

No cenário atual, o capitalismo flexível gera constantes mutações no mundo do trabalho e o sistema de produção se adapta, progressivamente, às novas exigências de

mercado – que busca incessantemente o lucro –, de maneira a incorporar uma lógica de produção mais flexível, volátil e informal. Conforme Harvey (2004, p. 150), "essa nova fase do capitalismo se baseia na capacidade de adaptar rapidamente a produção e o consumo, o que demanda uma força de trabalho mais flexível e barata", aliado, inclusive à busca por "um trabalhador mais qualificado, participativo, multifuncional, polivalente" (Antunes, 2005, p. 48).

Nesse contexto, a flexibilização implica em menor estabilidade, salários mais baixos e condições de trabalho mais precárias para o trabalhador (Antunes; Druck, 2013) e a força de trabalho, como um mecanismo de dominação do sistema capitalista, é propositalmente desvalorizada, aumentando as condições flexíveis de trabalho e oferta de trabalhadores que precisam subsistir (Alves, 2007), dando maior amplitude ao estigma da precariedade social das relações de trabalho, assim, o trabalho temporário, terceirizado e informal se torna cada vez mais comum.

Na medida em que a força de trabalho passa a ser mercantilizada, a precarização e a precariedade se mostram como uma condição social, histórica e estrutural a que os trabalhadores se encontram inseridos, levando a um processo de proletarização precária (Alves, 2007).

Além disso, o trabalho, no capitalismo flexível, "se caracteriza pela intensificação da exploração através de novas formas de controle e pela crescente fragmentação da classe trabalhadora" (Druck, 2011, p. 76), sendo caracterizado pela descentralização da produção e pela redução ou supressão dos direitos trabalhistas. Nesse sentido, Ricardo Antunes (2018), dispõe que a centralidade do trabalho persiste, mas as formas de sua organização e exploração foram profundamente reconfiguradas, impondo ao trabalhador uma condição contínua de instabilidade. Assim, a flexibilidade se traduz, cada vez mais, em precarização, instabilidade e intensificação da exploração.

Concernente ao trabalho terceirizado, "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), assim, a partir das novas morfologias do trabalho, heterogeneizadas e fragmentadas, a condição de precarização dos trabalhadores terceirizados se demonstram "nas jornadas mais extensas, na intensificação do trabalho, na maior rotatividade e nos salários menores" (Antunes; Druck, 2013, p. 220).

Na mesma perspectiva, Druck (2011), salienta que a terceirização, como gestão flexível do trabalho, leva à precarização das condições de trabalho, do emprego e da saúde,

isso porque a nova estrutura produtiva requer “um trabalhador mais qualificado, participativo, multifuncional, polivalente” (Antunes, 2005, p. 48), sendo este o discurso neoliberal para a dominação do trabalhador flexível. Assim, a própria estrutura do mundo flexível do trabalho condiciona e, de certa maneira, impõe aos trabalhadores a aceitação de uma injustiça social para a manutenção de seus empregos (Dejours, 2003), naturalizando a exploração do trabalhador.

Além disso, Alves (2007, p. 112) retrata que “a principal forma histórica de precariedade social é o sistema de trabalho assalariado”, em que os indivíduos, despossuídos da propriedade dos meios de produção, e imersos em um contexto de concorrência de mercado, para sobreviver, são compelidos a vender a sua força de trabalho, o que corrobora para a manutenção do processo de proletarização do trabalho, até porque os trabalhadores se encontram diante de opções de trabalho que ofertam sempre o mesmo, a exploração da força de trabalho (Alves, 2007).

Acerca deste processo de proletarização do trabalho, “o capitalismo constitui indivíduos que não são propriamente indivíduos, mas membros de uma classe” (Alves, 2007, p. 113), que seria a classe proletariada e, por isso, inserida nesse sistema sócio estrutural, estas pessoas não estão livres, pois sempre estarão submetidos ao poder das coisas (Marx, 1980). Ademais, nessa perspectiva faz-se válido distinguir a precariedade e a precarização, como condições social, histórica e estrutural, que estão aliadas às formas de flexibilização do trabalho.

Nesse viés,

ao dizermos precariedade, tratamos de uma condição sócio-estrutural que caracteriza o trabalho vivo e a força de trabalho como mercadoria, atingindo aqueles que são despossuídos do controle dos meios de produção das condições objetivas e subjetivas da vida social. A precariedade do mundo do trabalho é uma condição histórico-ontológica da força de trabalho como mercadoria (Alves, 2007, p. 113-114).

Portanto, “desde que a força de trabalho se constitui como mercadoria, o trabalho vivo carrega o estigma da precariedade social” (Alves, 2007, p. 113-114), até porque os trabalhadores se encontram diante de opções de trabalho que ofertam sempre o mesmo, a exploração da força de trabalho (Alves, 2007), muitas vezes processadas pelas formas de precarização do trabalho, como se ressaltar:

o conceito de precarização diz respeito a um modo de reposição sócio-histórica da precariedade. 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 (Alves, 2007, p. 113-114).

A precarização, portanto, reflete a condição ontológica da força de trabalho como mercadoria e a sua alienação no mundo do capital, sendo um “atributo modal da precariedade” (Alves, 2007, p. 115). Assim, enquanto existir a precariedade nas relações laborais, haverá a possibilidade do processo de precarização.

Além disso, descentralizar e flexibilizar o processo de produção para atender aos anseios econômicos da modernidade, de forma contínua e desorganizada, tem refletido em reformas na legislação prejudiciais aos direitos trabalhistas, retração do movimento sindical e desestabilização da garantia de emprego, retraindo o elemento fundamental e principal que o trabalhador possui para enfrentar a força do capital, que é a união.

Dessa maneira, uma vez que a classe se aparta, a luta pela manutenção dos direitos se fragmenta e, para o sistema capitalista, que tende a produzir barreiras para o seu desenvolvimento, a fragmentação e desorganização da classe trabalhadora também se mostra como uma crise endêmica ao processo de acumulação capitalista (Harvey, 2005).

No mesmo sentido,

o capitalismo apenas consegue escapar de sua própria contradição por meio da expansão. A expansão é, simultaneamente, intensificação (de desejos e necessidades sociais, de populações totais, e assim por diante) e expansão geográfica. Para o capitalismo sobreviver, deverá existir ou ser criado espaço novo para a acumulação. Se o modo capitalista de produção prevalecer em todos os aspectos, em todas as esferas e em todas as partes do mundo, haverá pouco ou nenhum espaço restante para a acumulação adicional. [...] Muito antes que se atinja tal situação, o processo de acumulação fica mais lento. A estagnação se imporia, acompanhada por toda uma gama de problemas econômicos e sociais (Harvey, 2005, p.64).

Assim, a força de trabalho é vista como mercadoria no sistema capitalista flexível, o que reduz o trabalhador apenas à força de trabalho e o dissocia dos meios de produção e dos resultados de seu labor (Antunes, 2003).

3 A NOVA ORGANIZAÇÃO FLEXÍVEL DO TRABALHO

3.1 CONCEITO E CONTEXTO HISTÓRICO DA TERCEIRIZAÇÃO COMO MODELO FLEXÍVEL DE CONTRATAÇÃO

A terceirização, em sentido amplo, constitui a desverticalização do contrato de trabalho, por intermédio de uma relação trabalhista trilateral, em que os sujeitos são: obreiro, a empresa prestadora de serviços e a empresa tomadora de serviços.

Conforme Delgado (2006, p. 428), “a terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente”, vez que a empresa terceirizante, que contrata o obreiro, firma com ele os vínculos jurídicos trabalhistas, enquanto a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador.

Etimologicamente, a terceirização tem origem da palavra “terceiro” que, neste caso, não adota a conotação jurídica do termo, que seria aquele que é estranho a uma relação jurídica entre duas pessoas, mas sim o significado atribuído no âmbito da administração, que se define em para quem é descentralizada as atividades da empresa (Delgado, 2005).

Esse fenômeno também pode ser compreendido em sentido estrito em que, didaticamente, se divide em terceirização das atividades-meio e das atividades-fim. Entretanto, a legislação brasileira vigente não traz uma definição concreta dos conceitos de atividades-meio e atividades-fim e, inclusive, tais conceitos “não são jurídico-trabalhistas” (Castro, 2003, p. 5-9), vez que não surgiram do Direito do Trabalho, mas em razão do contexto em que estes termos se desenvolvem, compreendem-se atividades-fim como as atividades essenciais para as quais a empresa se constituiu, que estariam ligadas ao seu objeto social. Já as atividades-meio são acessórias ao desenvolvimento empresarial, não relacionada diretamente com a atividade-fim empresarial.

Com a crise do modelo fordista na década de 1970, o capitalismo passou por um processo de reestruturação produtiva, com a ascensão do modelo de produção Toyotista e novas formas de organização do trabalho para atender às demandas, cada vez maiores, do mercado. Para isso, “o modelo flexível surgiu como uma resposta à saturação dos mercados de bens padronizados e à necessidade de adaptar rapidamente a produção às variações da demanda global” (Harvey, 1992, p. 125).

Nesse contexto, a terceirização se consolidou como uma das principais ferramentas de flexibilização das relações produtivas, dado que, como modelo flexível de contratação, é

um fenômeno relacionado à reestruturação produtiva e ao avanço do neoliberalismo, que promoveram a flexibilização das relações laborais em virtude da busca pela redução de custos com mão de obra.

Nesse contexto, em países como Estados Unidos e Japão, respectivamente responsáveis pelos modelos de produção Fordista e Toyotista, a terceirização surgiu como parte das estratégias da reestruturação produtiva adotadas pelas empresas no modelo de acumulação flexível, em que a produção se tornou mais descentralizada e maleável às mudanças do mercado que buscava incessantemente o lucro (Harvey, 1992). A nova ordem do capital, portanto, demanda a flexibilização das formas de contratação, afinal, a pretensão se mostra, concomitantemente, em reduzir os custos com mão de obra e a busca pelo lucro. Assim, os contratos de trabalho flexíveis ganham ênfase, visto que preenchem esses requisitos que as empresas almejam.

Assim, terceirizar, subcontratar, pejetizar (contratar por meio de pessoa jurídica), contratos de trabalho por hora, intermitente, por demanda, bem como as formas cooperadas e associadas, demonstram a fragmentação das relações laborais, a diminuição de custos com a mão de obra, a desnecessidade de constituir um vínculo de emprego, bem como a flexibilidade de horários, permitindo às empresas ajustar rapidamente suas forças de trabalho às demandas do mercado e reduzir os encargos trabalhistas (Alves, 2007; Antunes, 2003; Antunes; Druck, 2013).

As empresas, portanto, não buscam mais a mão de obra especializada, mas sim a flexível, que permite suprimir os encargos trabalhistas e, com isso, possibilitar a acumulação do capital, como consequência do sistema capitalista de produção.

Desse modo,

a substituição do trabalho contratado e regulamentado, dominante no século XX e sua substituição pelas modalidades atípicas de trabalho, como o “empreendedorismo”, “cooperativismo”, “trabalho voluntário”, etc., cada vez mais parecem se configurar como formas ocultas de trabalho que permitem aumentar ainda mais as distintas formas de flexibilização salarial, de horário, funcional ou organizativa (Antunes, 2013).

No cenário nacional, a terceirização se intensificou a partir de 1990, como parte das políticas neoliberais que visavam à minimização do papel do Estado na economia e à liberalização do mercado, buscando maior competitividade perante o cenário internacional (Souza, 2006). Com a industrialização e expansão da economia brasileira, aliado à instalação das empresas multinacionais no país – que já praticavam a contratação pela terceirização em seus países de origem –, a terceirização passou a se fortalecer nas empresas.

Na atualidade, sob os mesmos moldes,

a terceirização/subcontratação se caracteriza como um fenômeno novo porque passa a ocupar um lugar central nas chamadas novas formas de gestão e organização do trabalho inspirados no “modelo japonês” (toyotismo) e implementadas no bojo da reestruturação produtiva como resposta à crise do fordismo em âmbito mundial, desde as duas últimas décadas do século passado (Druck; Franco, 2007, p. 28).

Esse fenômeno, portanto, “trata-se de um processo de metamorfose” (Druck; Franco, 2007, p. 28), já que a terceirização, como prática de gestão, traduz uma “prática-chave para a flexibilização produtiva nas empresas, se transformando-se na principal via de flexibilização dos contratos e do emprego” (Druck; Franco, 2007, p. 28). Além disso, se depreende um domínio da força de trabalho quase sem limites, conforme apresenta a “flexibilização dos contratos, a transferência de responsabilidade de gestão e de custos trabalhistas para um terceiro” (Druck; Franco, 2007, p. 28), além de transferir aos trabalhadores a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos com a força de trabalho e pela flexibilização crescente dos contratos de trabalho (Antunes; Druck, 2013; Druck, 2011).

Assim, feita a contextualização conceitual e histórica da terceirização como modelo flexível de contratação, se faz importante discorrer sobre a legislação trabalhista que abarca a terceirização, bem como a teoria e dados pertinentes.

3.2 A TERCEIRIZAÇÃO É UM DIREITO TRABALHISTA, MAS É REALMENTE SOCIAL?

Quanto à terceirização, até o advento da Reforma Trabalhista de 2017, era compreendida nas relações de trabalho sob o principal fundamento da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que destacava o vínculo direto do empregado apenas com a tomadora de serviços, bem como compreendia lícita apenas a terceirização das atividades-meio, como consta no inciso III da referida Súmula:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou

fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral (Brasil, 2011).

Essa súmula, portanto, publicada em 2011, passou a ser compreendida como norte para solucionar as demandas que envolviam a terceirização das atividades. Assim, em se tratando de atividades-meio, como expressa o próprio inciso III, era considerada lícita e, em contrapartida, as terceirizações das atividades-fim nem sequer eram contratados terceirizados para a realização das atividades principais, afinal, não havia qualquer embasamento legal.

Inclusive, esta fonte do direito, em seu inciso IV, já previa que se o empregador, ou seja, a empresa terceirizada, fosse inadimplente em relação às obrigações trabalhistas, haveria a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto às obrigações.

Nesse mesmo sentido, a Orientação Jurisprudencial nº 383, formulada pela 1ª turma da Seção de Dissídios Individuais, órgão que revisa as decisões e unifica a jurisprudência do TST, composta por 14 ministros, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), regulamenta que o direito dos empregados terceirizados receberem as mesmas verbas trabalhistas e legalmente garantidas àqueles contratados diretamente pelo tomador dos serviços, com base no princípio da isonomia, isto é, da igualdade e equidade entre os trabalhadores, como se destaca:

TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, “A”, DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974. (mantida) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, “a”, da Lei nº 6.019, de 03.01.1974 (Brasil, 2011).

Outrossim, em que pese a Súmula nº 331 do TST e a OJ 383 do SDI-1 do TST, ambas as orientações publicadas em 2011, versarem sobre a licitude das atividades-meio, sobre o vínculo empregatício existente apenas entre a empresa contratada e o prestador de serviços, e sobre a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços nos casos em que as obrigações trabalhistas forem descumpridas, ocorre que, em 2017, foi sancionada a reforma trabalhista, aprovada por intermédio da Lei 13.467/2017, que desconstituiu parte do que já havia sido historicamente conquistado no mundo do trabalho.

Com essa reforma, que alterou vários dispositivos legais previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que acrescentou e também retirou direitos, a terceirização passou a reger-se pela Lei nº 13.429/2017. Dentre estas alterações, uma de cunho significativo para o mundo do trabalho que, de certa forma, se mostrou como um retrocesso contra as lutas e movimentos trabalhistas para a garantia de direitos, foi a legalidade não só da terceirização das atividades-meio, mas também das atividades-fim (Antunes, 2003; Antunes; Druck, 2015; Delgado, 2018; Martins, 2009).

Com isso, o Supremo Tribunal Federal (STF) foi provocado para se manifestar sobre a licitude de tal norma, já que a terceirização passou a não ter mais limites. Assim, em 30 de agosto de 2018, o STF, por meio da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 26 e do Recurso Extraordinário (RE) nº 958.252, decidiu que a terceirização das atividades-fim não viola as normas e princípios da Constituição Federal de 1988, de modo que aprovou a possibilidade de as empresas terceirizarem qualquer etapa de sua cadeia produtiva, o que reforçou a Lei nº 13.429/2017, conhecida como a Lei da Terceirização.

A ementa da Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 26 destaca a constitucionalidade da terceirização de atividades por empresas que prestam serviço público, inclusive, faz menção à Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) julgada pelo STF, relatada pelo Ministro Roberto Barroso, sob a sistemática da tese de repercussão geral, do Recurso Extraordinário (RE) nº 958.252, relatado pelo Ministro Luiz Fux (tema 725), como se observa:

EMENTA: AÇÃO DECLARATÓRIA DE CONSTITUCIONALIDADE. LEGITIMIDADE DA AUTORA. ART. 25, § 1º, DA LEI 8.987/1995. CONCESSIONÁRIAS DE SERVIÇO PÚBLICO. TERCEIRIZAÇÃO. SÚMULA 331 DO TST. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL FIRMADA NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO RE 958.252 TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. PROCEDÊNCIA. 1. Reconhecida a legitimidade da Associação Brasileira de Distribuidores de Energia Elétrica – ABRADÉE, uma vez que não há entidade que abarque toda a coletividade atingida pela norma questionada. 2. Declaração de constitucionalidade do art. 25, § 1º, da Lei nº 8.987/1995, o qual autoriza a terceirização de atividades por empresas concessionárias de serviço público. 3. Jurisprudência do STF consolidada nos

julgamentos da ADPF 324, Rel. Ministro Roberto Barroso e, sob a sistemática da repercussão geral, do RE 958.252, Rel. Ministro Luiz Fux (tema 725), no sentido de reconhecer a constitucionalidade do instituto da terceirização em qualquer área da atividade econômica, afastando a incidência do enunciado sumular trabalhista. 4. Pedido julgado procedente para declarar a constitucionalidade do art. 25, § 1º, da Lei nº 8.987/1995 (Brasil, 2019).

Nesse sentido, é importante mencionar que a jurisprudência, que se refere a uma “decisão constante e uniforme dos tribunais sobre determinado ponto de Direito” (Maximiliano, 1997, p. 176), é usada como base jurídica tanto para compreender a licitude de tal ato quanto para julgar os eventuais processos judiciais sobre determinado tema, assim, a partir do momento em que foi julgada a ADPF nº 324 e o Tema de Repercussão Geral nº 725, ambos pelo STF, o entendimento que passou a ser adotado e validado foi o de licitude da terceirização das atividades-fim.

Concernente ao Tema nº 725 de Repercussão Geral do STF, restou definido, à luz dos artigos 2º, 5º, II, XXXVI, LIV e LV e 97 da Constituição federal que: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante” (Brasil, 2018).

Nesse prisma, o art. 4º-A, da Lei nº 6.019/74, que dispõe sobre o trabalho temporário urbano e, com redação atualizada pela Lei nº 13.467/2017, estabelece expressamente a terceirização de atividades-fim nas empresas, conforme se verifica:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Brasil, 1974).

Além disso, o art. 9º, § 3º, do mesmo dispositivo legal, destaca que: “O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços” (Brasil, 1974).

Por sua vez, a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324, julgada pelo STF, relatada pelo Ministro Roberto Barroso e transitada em julgado, isto é, concluída em 28/09/2021, determinou a licitude da contratação de mão de obra terceirizada, para prestação de serviços relacionados com as atividades principais da empresa tomadora de serviços, resultando na seguinte tese firmada:

I - É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada;

II - A terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993 (Brasil, 2021).

A relação terceirizada, portanto, passa a estabelecer a relação de trabalho apenas da empresa terceirizada contratado e do prestador da mão de obra, ao passo em que este vínculo laboral não é estendido ao efetivo tomador dos serviços, a não ser se as obrigações trabalhistas forem descumpridas, o que, só então, responsabilizaria esta última, de forma subsidiária, pelo cumprimento da obrigação.

Além disso, a jurisprudência consolidada pelo STF simplesmente se baseia em princípios de ordem empresarial, como o da livre iniciativa e da livre concorrência, que visam estratégias negociais de maior eficiência econômica e competitividade, além de fundamentar que, em virtude destes princípios, a terceirização, por si só, não enseja na precarização do trabalho, assim como menciona que o direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações que vêm ocorrendo no mercado de trabalho e na sociedade, como se pode observar:

Direito do Trabalho. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade. 1. A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização. Todavia, a jurisprudência trabalhista sobre o tema tem sido oscilante e não estabelece critérios e condições claras e objetivas, que permitam sua adoção com segurança. O direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade. 2. A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade. 3. A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. É o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações. 4. Para evitar tal exercício abusivo, os princípios que amparam a constitucionalidade da terceirização devem ser compatibilizados com as normas constitucionais de tutela do trabalhador, cabendo à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias (art. 31 da Lei 8.212/1993). 5. A responsabilização subsidiária da tomadora dos serviços pressupõe a sua participação no processo judicial, bem como a sua inclusão no título executivo judicial. 6. Mesmo com a superveniência da Lei 13.467/2017, persiste o objeto da ação, entre outras razões porque, a despeito dela, não foi revogada ou alterada a Súmula 331 do TST, que consolidava o conjunto de decisões da Justiça do Trabalho sobre a matéria, a indicar que o tema continua a demandar a manifestação do Supremo Tribunal Federal a respeito dos aspectos constitucionais da terceirização. Além disso, a aprovação da lei ocorreu após o pedido de inclusão do feito em pauta. 7. Firmo a seguinte tese: “1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a

capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993”. 8. ADPF julgada procedente para assentar a licitude da terceirização de atividade-fim ou meio. Restou explicitado pela maioria que a decisão não afeta automaticamente decisões transitadas em julgado. (ADPF 324, Relator(a): ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30/08/2018, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-194 DIVULG 05-09-2019 PUBLIC 06-09-2019) (Brasil, 2021).

Este julgado se mostra antagônico à parte da literatura (Alves, 2007; Antunes, 2003, 2005, 2013, 2018; Coutinho, 2020; Delgado, 2018; Druck, 1999, 2007, 2011; Martins, 2009; Rocha, 2013) que dispõe sobre a precarização da terceirização e o flagelo que essa forma de contratação representa para os direitos trabalhistas.

A Corte sustenta que a Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, bem como não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis e tampouco veda a terceirização. De fato, a norma constitucional segue esses preceitos (Brasil, 1988), no entanto, a literatura supracitada revela a instabilidade das novas morfologias do trabalho, heterogeneizadas e fragmentadas e a decorrente condição de precarização dos trabalhadores terceirizados que se mostram “nas jornadas mais extensas, na intensificação do trabalho, na maior rotatividade e nos salários menores” (Antunes; Druck, 2013, p. 220).

Destacam, ainda, que tanto o direito do trabalho quanto o sistema sindical precisam se adequar às mudanças no mercado de trabalho e na sociedade. Todavia, a partir do momento em que as inovações claramente de cunho econômico, tais como os princípios empresariais mencionados na jurisprudência, esbarram nas questões de ordem social, como a isonomia e equidade de direitos garantida no artigo 7º da CF/88. Nesse sentido,

sob a hegemonia do capital financeiro, as empresas buscam garantir seus lucros exigindo e transferindo aos trabalhadores a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos com a força de trabalho e pela flexibilização crescente dos contratos de trabalho (Antunes; Druck, 2015, p. 12).

Assim, o STF, ao aprovar a terceirização total, incluindo as atividades-fim, representou uma mudança muito significativa na legislação trabalhista vigente à medida que consolidou e validou um processo de flexibilização e intensificação da precarização das relações e condições de trabalho, que vinha se desenvolvendo no Brasil desde a década de 1990 (Delgado, 2018).

No julgamento da ADPF 324 e do Tema 725 de Repercussão geral os fundamentos para embasar a licitude da terceirização das atividades principais foram empresariais e

econômicos, o que se pode observar na menção de que a Constituição não impõe um modelo de produção específico e tampouco impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, além de amparar a licitude da terceirização das atividades principais de uma empresa em princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram maior eficiência econômica e competitividade e figuram na parte dos princípios da ordem econômica na Constituição Federal (Brasil, 1988).

Conforme Delgado, ministro do TST, "a decisão do STF promoveu uma ampliação do conceito de terceirização, permitindo a contratação de serviços para as atividades-fim das empresas, o que subverte a lógica de proteção social e trabalhista, prevista originalmente na CLT" (Delgado, 2018, p. 112).

O que houve, portanto, não foi a garantia de direitos, mas sim uma verdadeira regressão de movimentos e lutas trabalhistas contra a precarização das relações de trabalho (Delgado, 2018).

Dessa maneira,

colocar o trabalho terceirizado de avançado modelo organizacional, como forma de garantia de competitividade Internacional, de metodologia indispensável para a criação de novos empregos e afirmar que há isonomia entre terceiros e efetivos por estarem ambos amparados pela lei, é desprezar a precariedade a que esses trabalhadores estão sujeitos e, ainda, ignorar as produções científicas da sociologia do trabalho que, há décadas, denunciam os efeitos nefastos da terceirização (Coutinho, 2020, p. 233).

Em que pese a busca da Corte pela validação da terceirização em preceitos constitucionais, seja pela livre iniciativa e concorrência, seja pela afirmação da isonomia ou pela defesa de que a terceirização em si não gera precarização, é possível verificar que “o grande interesse da terceirização é a redução dos custos com a mão de obra e por consequência a precarização das relações de trabalho” (Martins, 2009, p. 15-16). Dessa forma, assevera-se que modernizar e, de certa forma, desburocratizar as relações trabalhistas, tornando-as flexíveis, demonstra a consolidação e validação do discurso de dominação neoliberal e o interesse capitalista que encontra respaldo na legislação, no sentido de restringir o papel do Estado e fortalecer a liberdade capitalista empresarial (Rocha, 2013).

A jurisprudência firmada pelo STF, dispõe, em seu terceiro tópico, que a terceirização em si não gera a precarização do trabalho, mas que o exercício abusivo da sua contratação é o que pode levar a tais violações. Entretanto, ocorre que, pelo teor da decisão pode-se inferir que o seu entendimento foi pautado levando em conta apenas a questão econômica. Conforme Antunes (2003), Antunes e Druck (2015), Delgado (2018) e Martins

(2009), é compreensível que não é apenas o exercício abusivo da sua contratação que produz a precarização, mas sim a terceirização em si.

Afinal, a terceirização é um modelo de contratação flexível que visa à redução dos encargos trabalhistas, de modo que, a partir das novas morfologias do trabalho, heterogeneizadas e fragmentadas, a condição de precarização dos trabalhadores terceirizados se demonstram “nas jornadas mais extensas, na intensificação do trabalho, na maior rotatividade e nos salários menores” (Antunes; Druck, 2013, p. 220). É, portanto, uma relação laboral instável.

Há, portanto, uma contradição inerente ao tema. Por um lado, parte da literatura (Alves, 2007; Antunes, 2003, 2005, 2013, 2018; Coutinho, 2020; Delgado, 2018; Druck, 1999, 2007, 2011; Martins, 2009; Rocha, 2013) dispõe sobre a precarização da terceirização e o flagelo que essa forma de contratação representa para os direitos trabalhistas, por outro, as decisões da mais alta corte do Poder Judiciário entendem lícita a terceirização também das atividades-fim, adotando expressamente as estratégias empresariais flexíveis e negando a precarização da terceirização em si.

A terceirização pode ser entendida como uma verdadeira “epidemia” que beneficia a produção da mais-valia por meio de menores custos ao empregador e precariza as relações trabalhistas (Druck, 1999, 2007, 2011, 2013). Epidemia porque se alastra, afinal, se intensifica a exploração da mão de obra e a precarização.

Logo,

no quadro mais geral da dinâmica da acumulação flexível, a precarização social contemporânea do trabalho se torna o centro das transformações produtivas do capitalismo em suas várias dimensões. Nesta última década no Brasil, o crescimento e a difusão da terceirização a reafirma como uma modalidade de gestão, organização e controle do trabalho num ambiente comandado pela lógica da acumulação financeira, que, no âmbito do processo de trabalho, das condições de trabalho e do mercado de trabalho, exige total flexibilidade em todos os níveis, instituindo um novo tipo de precarização que passa a dirigir a relação capital-trabalho em todas as suas dimensões (Antunes; Druck, 2013, p. 219).

Além disso, a terceirização pode ser demonstrada em números. No ano da Reforma Trabalhista, em 2017, foi estimado, no cenário nacional, que mais de 13 milhões de trabalhadores eram terceirizados, representando cerca de 18% do total de empregados formais (DIEESE, 2017) e a taxa de rotatividade entre trabalhadores terceirizados se mostrava cerca de duas vezes maior do que entre os empregados diretos (DIEESE, 2017), revelando a instabilidade dos contratos de trabalho.

Ainda em 2017, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) realizou uma pesquisa sobre o quantitativo de trabalhadores terceirizados e apontou que 80% das empresas

brasileiras utilizam a terceirização em algum setor ou atividade.

Já em 2020, O IBGE levantou dados de que cerca de 4,3 milhões dos trabalhadores exerciam funções terceirizadas, o que corresponde a cerca de 25% dos trabalhadores formais.

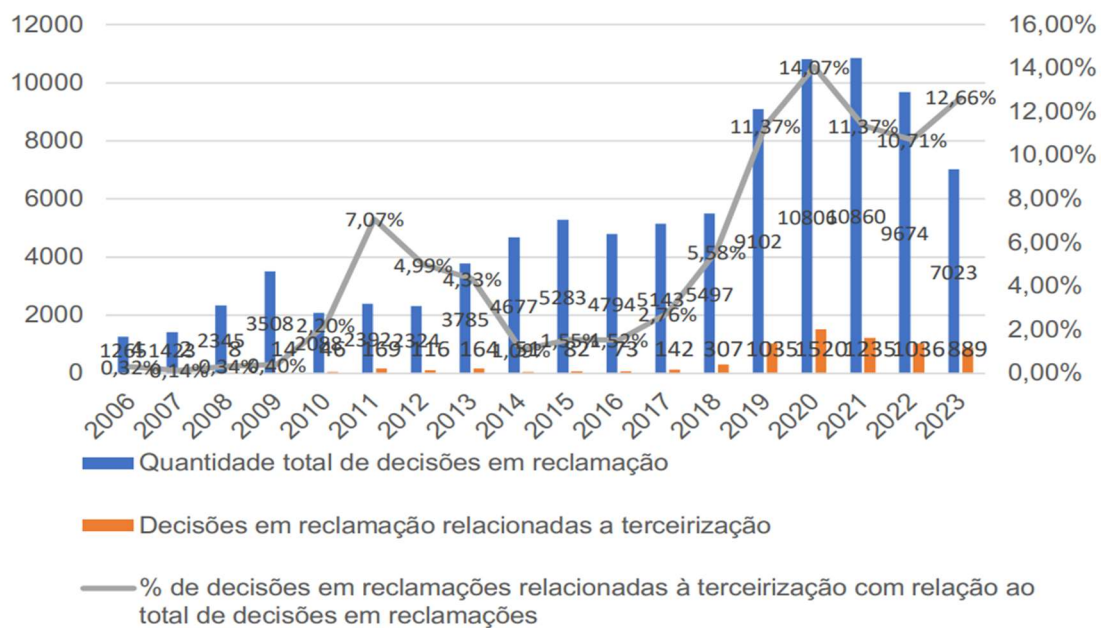
Antunes, por sua vez, assevera que os trabalhadores terceirizados são remunerados, em média, 24% menos do que os contratados diretamente para a mesma função (Antunes, 2018), além de possuírem benefícios inferiores, tais quais, vale-alimentação, vale-transporte e plano de saúde.

A terceirização é o “fio condutor da precarização do trabalho no país” (Antunes, 2018, p. 163), que se mostra nos dados acerca dos números de trabalhadores, nas literaturas, na vivência prática e no número de processos judiciais.

Quanto aos números de processos judiciais envolvendo a terceirização, a Fundação Getúlio Vargas (FGV) realizou uma pesquisa mostrando que, em 2023, 64% das reclamações trabalhistas, em julgamento pelo STF, envolvem a terceirização.

Para tanto, vale mencionar o gráfico que demonstra as decisões monocráticas proferidas em reclamações trabalhistas constitucionais relacionados à terceirização, em que se fez um comparativo com o total de reclamações no STF, conforme o Gráfico 1:

Gráfico 1 - Evolução na quantidade de decisões monocráticas de reclamações constitucionais relacionados à terceirização com relação ao total de reclamações no STF.



Fonte: Gráfico elaborado a partir do banco de dados construído com os resultados da busca por jurisprudência e dos dados estatísticos disponibilizados pelo STF nos painéis da corte aberta. <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/193ee852-1b13-44af-9454-6dd5ab6fc9d7/content>

Nesse contexto, vale mencionar que, conforme o art. 103-A, § 3º, da Constituição Federal de 1988, incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004, cabe Reclamação ao Supremo Tribunal Federal para atacar ato administrativo ou decisão judicial que contrariar súmula vinculante¹ aplicável ou que for aplicada indevidamente. No caso, se julgada procedente a Reclamação, o STF deve anular o ato administrativo ou cassar (tornar inválida) a decisão judicial reclamada, e determinar que outra seja proferida com ou sem a aplicação da súmula vinculante, conforme o caso concreto.

Assim, havendo reclamação constitucional, ainda mais relacionada à terceirização, significa dizer que houve ato administrativo ou decisão judicial que contrariou súmula vinculante aplicável ou que foi aplicada indevidamente.

O gráfico revela a quantidade total de reclamações constitucionais que foram ajuizadas no STF no período de 2006 a 2023, sendo a quantidade geral representada pela cor azul e a quantidade específica, que são as reclamações relacionadas à terceirização, estão retratadas pela cor laranja.

As barras de cor azul demonstram um crescimento exponencial, principalmente após a Reforma Trabalhista de 2017, já que muitos artigos de lei foram alterados e, em vista disso, direitos foram modificados, como breve exemplo, foi tornada lícita a terceirização das atividades principais e regulamentado o teletrabalho, sem direito a horas extras.

As barras de cor laranja, por sua vez, revelam a quantidade total de reclamações constitucionais relacionadas à terceirização, que foram ajuizadas no STF no período de 2006 a 2023. Quanto a este dado, é possível observar que entre 2010 a 2016 houve uma pequena movimentação de demandas que chegaram ao STF envolvendo a terceirização.

A linha cinza indica, em porcentagem significativa, as reclamações que versam sobre a terceirização, em comparação com o total de reclamações constitucionais. Em 2011, é possível observar um primeiro pico de crescimento, no percentual de 7,07, em decorrência da alteração da Súmula nº 331 do TST, que dispõe sobre a terceirização e, até 2017 – ano da Reforma Trabalhista – era usada como norte para qualquer questão sobre terceirização.

No período de 2012 a 2016 essas demandas judiciais diminuíram bruscamente, visto que, naquela época, o entendimento adotado pela Súmula nº 331 do TST já havia se consolidado, portanto, se não há questão considerada controvertida, logo, não há motivo para recorrer ao judiciário.

¹ Mecanismo constitucional de uniformização de jurisprudência do STF, apoiada em reiteradas decisões sobre matéria constitucional, com força vinculante em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário e à administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal (Artigo 103-A, da CF).

Em 2015 ocorreu um marco importante que foi a entrada em vigor do novo Código de Processo Civil que, conforme o art. 998, *caput* e parágrafos 4º e 5º, houve o acréscimo de uma nova hipótese de cabimento de reclamações constitucionais no Supremo Tribunal Federal, de modo que passou a ser cabível reclamação contra decisões que violam teses firmadas pelo STF em repercussão geral e em recurso extraordinários, em razão de não aplicarem o entendimento definido pelo tribunal ou aplicarem indevidamente. O que, de certa forma, corroborou para o aumento das reclamações constitucionais.

Doutro modo, a partir de 2018 até 2020, há um segundo pico de crescimento, que perfaz o dobro do primeiro pico, chegando a 14,07%, em decorrência da própria Reforma Trabalhista, que ampliou as possibilidades de terceirização também para a atividade principal da contratante, quando do julgamento da ADPF 324 e do Tema 725 de repercussão geral, que discorrem acerca da licitude da terceirização nas atividades-fim e da entrada em vigor do Código de Processo Civil em 2015.

O gráfico revela, portanto, com as morfologias no mundo do trabalho e a licitude da terceirização das atividades principais, que as reclamações trabalhistas sobre a terceirização têm aumentado cada vez mais, principalmente pelas transformações na legislação.

Ademais, em que pese o tema da terceirização das atividades-fim tenha sido considerado lícito por força do julgamento da ADPF 324 e do Tema 725 de repercussão geral e, posteriormente, validado pelo STF nas reclamações constitucionais supramencionadas, ocorre que a terceirização representa um flagelo para a classe trabalhadora, levando à regressão dos direitos e garantias sociais existentes, vez que,

ao mesmo tempo em que a terceirização vem se tornando um elemento vital para o capital, ela também vem se constituindo na modalidade dominante no processo de corrosão do trabalho. Obstar essa nova regressão nas condições de trabalho é um imperativo crucial de nosso tempo (Antunes; Druck, 2015, p. 13).

Assim, diferente da pauta do STF, que considera que o direito do trabalho precisa se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade e que a terceirização, em si, não é sinônimo de precarização do trabalho, mas sim o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tal precarização, é possível compreender que o mundo do trabalho vem sofrendo mutações que permitem reconhecer, sob a ordem competitiva moderna, que as relações de trabalho pautadas em contratos flexíveis, em verdade, desestruturam cada vez mais a classe trabalhadora, seu tempo de trabalho, de vida e seus direitos (Antunes; Druck, 2013; Druck, 2011), além disso,

sob a hegemonia do capital financeiro, as empresas buscam garantir seus lucros exigindo e transferindo aos trabalhadores a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos com a força de trabalho e pela flexibilização crescente dos contratos de trabalho (Antunes, p. 12, 2015).

No julgamento da ADPF 324, o STF também dispõe que a Constituição Federal não impõe a adoção de um único modelo de produção e que, sendo a livre iniciativa e a livre concorrência princípios constitucionais, a terceirização se mostra benéfica para a empresa, no que tange à economia de escala e aprimoramento de tarefas especializadas, e para os trabalhadores, em razão da redução do desemprego.

Entretanto, a Constituição Federal, de fato, não impõe um único modelo de produção, assim como a livre iniciativa e a livre concorrência são princípios previstos constitucionalmente, respectivamente nos artigos 1º, IV e 170, IV, ambos da Constituição Federal (Brasil, 1988). Contudo, analisando o próprio teor do julgado, inferir princípios de cunho empresarial e econômico para tentar validar uma questão social contraria todo o histórico de conquista dos direitos e garantias trabalhistas. Há, portanto, uma tensão entre a modernização econômica e a preservação dos direitos sociais fundamentais (Abílio, 2021).

Esses princípios mencionados demonstram o seu cunho empresarial justamente por figurarem no tópico dos princípios da ordem econômica na Constituição Federal (BRASIL, 1988). Assim, os julgados do STF, ao se utilizarem desses princípios como embasamento para validar a terceirização do trabalho, que é de cunho social, haja vista que figura no tópico dos direitos sociais na Constituição Federal, vide artigos 6º e 7º (Brasil, 1988), sobrepuseram a questão econômica à questão social.

Dessa maneira a flexibilização das relações laborais não é benéfica, mas sim instável, vez que "a generalização da terceirização leva à precarização das condições de trabalho, com impacto direto sobre a remuneração, a estabilidade e os direitos dos trabalhadores" (Druck, 2017, p. 45), de modo a "promover a flexibilização, desregula as relações laborais e fragiliza o trabalhador, submetendo-o a condições mais instáveis e inseguras" (Druck, 2017, p. 33). Além disso, enfraquece a negociação coletiva e fragmenta a classe trabalhadora, dificultando a organização sindical, o que "serve ao propósito de enfraquecer a resistência dos trabalhadores ao promover a concorrência entre diferentes categorias de trabalhadores, resultando em perda de direitos" (Antunes, 2018, p. 65).

A terceirização é, portanto, uma forma de desburocratizar, de modo a reduzir a estrutura operacional – quadro de funcionários diretos –, diminuir os custos e economizar recursos, ao permitir delegar a um terceiro a responsabilidade operacional por processos ou

serviços até então realizados na empresa (Franceschini *et al.*, 2004).

Todavia, fato é que, a terceirização, que antes era uma forma de contratação tipicamente do setor privado, dado o seu caráter empresarial, passou a ser adotada na Administração Pública, no início de 1990, em razão do modelo gerencialista e das prerrogativas pós-fordistas da reestruturação produtiva do capital (Paula, 2005).

Em 1995, com a Reforma Gerencial do Aparelho do Estado ou “novo gerencialismo público”, de natureza novo-desenvolvimentista guiada por Bresser-Pereira, as formas flexíveis de contratação ganharam destaque no serviço público, se revelando como um fenômeno de transformação do funcionalismo público introduzida no sistema estatal brasileiro nas últimas três décadas, cujo objetivo principal seria o processo de privatização dos serviços públicos assemelhado à lógica empresarial privada, a fim de acarretar, em tese, a mudança na lógica da gestão por procedimentos para uma gestão por resultados (Bresser-Pereira, 2001).

Nesse cenário, a partir da influência do “novo gerencialismo público” e da política fiscal restritiva de gastos, adotada por vários governos, novos formatos foram introduzidos nas políticas públicas, todos voltados para a busca de eficiência, que passou a ser o principal objetivo de qualquer política pública (Souza, 2006).

Afinal, em virtude de as contratações flexíveis se revelarem formas desburocratizadas de contratação, a Administração Pública também passou a terceirizar, num primeiro momento, apenas as atividades-meio, compreendidas pelas funções que não tem relação com a produção final da empresa, mas que ajudam no melhor desenvolvimento, conforme relatado pelo ministro do TST, José Roberto Freire Pimenta:

[...] no campo da Administração Pública, a terceirização recebeu tratamento legal pioneiro por meio do Decreto-Lei n. 200/67, que, ao pretender promover a reforma administrativa e como forma de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, exortava o administrador público a recorrer, sempre que possível, à execução indireta de tarefas executivas e atividades internas que, pela natureza altamente especializada ou pela necessidade apenas transitória, não justificariam a criação de carreiras públicas, e isso por meio da contratação de entidades da iniciativa privada (art. 10, § 7º) (Pimenta, 2011, p. 271).

Neste trecho, datado de 2011, ano em que houve a alteração da Súmula nº 331 do TST, que à época era o norte para qualquer questão sobre terceirização, expressamente se observa o sentido da terceirização, qual seja, natureza altamente especializada ou necessidade apenas transitória, menciona, ainda, que para isso não justificariam a criação de cargos de carreiras públicas, já que as funções descritas pelo ministro se tratavam de funções

tipicamente de atividade-meio, como as de limpeza, portaria e telefonia.

Contudo, os dados sobre o número de terceirizações foram aumentando, o Tribunal de Contas da União (TCU) mostra que, no serviço público federal, o número de trabalhadores terceirizados cresceu de cerca de 200 mil nos anos 2000 para mais de 700 mil em 2019, desde os serviços de atividades-meio até os de atividades-fim (Brasil, 2019), portanto, mais de meio milhão de trabalhadores terceirizados em um período de quase duas décadas.

Não obstante, também é possível analisar dados recentes do serviço público estadual do Tribunal de Justiça de Minas Gerais, disponibilizados pela transparência do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que demonstra o número de terceirizados em atividade, qual seja, 11.292.

O gráfico foi filtrado, estrategicamente, entre os anos de 2016 a 2023, para demonstrar o fenômeno da terceirização antes e durante a Reforma Trabalhista, instituída pela lei 13.467/2017 e validada pelo julgamento do tema 725 de repercussão geral pelo STF em 30/08/2018, ainda em trâmite e não transitado em julgado, bem como o trânsito em julgado da decisão da ADPF 324 em 28/09/2021, também pelo STF.

Nestes termos, se verifica o crescimento exponencial e significativo do número de trabalhadores terceirizados no Tribunal de Justiça de Minas Gerais, ao passo em que, em 2016, antes de a terceirização das atividades-fim se tornar legalmente lícita, o número de terceirizados era 6.407, após 2018, com o advento da Reforma Trabalhista e com o julgamento do tema 725 pelo STF, é possível observar um crescimento ainda maior. Contudo, após 2021, em que foi transitada em julgado a ADPF 324, que se baseou em princípios empresariais para validar a licitude da terceirização de toda e qualquer atividade, houve um crescimento exponencial.

Ocorre que, em termos jurídicos, quando uma decisão é transitada em julgado, ela se torna definitiva, de maneira que não há mais como recorrer nem como modificar o julgamento, o que explica o pico de crescimento das contratações terceirizadas a partir do ano de 2021, em que houve o trânsito em julgado da ADPF 324, que tornou lícita a terceirização sem limites, validando os princípios econômicos e empresariais sobre os sociais.

Assim, entre o período de 2021 a 2023, houve o crescimento de 78% dos trabalhadores terceirizados (3.827).

Além disso, para explicar esse pico de crescimento do número de terceirizados, a partir do ano de 2021, também é preciso considerar o efeito do trabalho remoto durante e

após a pandemia da COVID-19, em que a demanda por mão de obra continuou a aumentar e a necessidade pela contratação, cominada a uma política de redução de gastos, levou a essa terceirização em larga escala, visto também que já havia legislação que permitia esse fim (Abílio, 2021).

Assim, necessitando de mão de obra e visando à redução dos gastos públicos destinados à prestação de serviços contratada pelo Tribunal de Justiça de Minas Gerais, o tribunal passou a contratar a mão de obra terceirizada para a realização das suas atividades principais do gabinete e da secretaria. Nesse sentido, a Superintendente de Terceirização, Licitação e Contratos, desembargadora Maria Lúcia Cabral Caruso, destacou, no relatório de gestão de 2023, que:

A Diretoria Executiva da Gestão de Bens, Serviços e Patrimônio (Dirsep), por seus diversos seguimentos, tem implementado, continuamente, medidas visando ao aperfeiçoamento de seus processos e procedimentos para o cumprimento das políticas pública e do planejamento estratégico da atual Administração do TJMG. Neste sentido, temos atuado de forma a alcançar melhorias na prestação do serviço público, buscando identificar e executar propostas adequadas, que refletem a conscientização da atual gestão **na busca de maior qualidade, redução de custos e maior eficiência dos serviços**. A percepção qualitativa e quantitativa disso está consubstanciada no relatório que ora se apresenta (Minas Gerais, 2023).

Dessa maneira, conforme expressado na citação acima, por próprio membro do órgão estadual, que foi divulgado na transparência do Tribunal de Justiça de Minas Gerais, um dos objetivos principais com a terceirização no judiciário mineiro é a redução de custos, atrelada à maior qualidade e eficiência dos serviços. Acontece que essa contratação é vista como eficaz porque os terceirizados contratados para exercer as atividades principais no âmbito do judiciário realizam as mesmas funções dos servidores efetivos, com salários menores, jornada de trabalho mais extensa, trabalho intensificado, além da instabilidade, como a rotatividade e alta taxa de competitividade (Coutinho, 2020).

A terceirização é econômica, pois um terceirizado pode realizar a mesma atividade que o servidor efetivo por um terço do valor (Antunes; Druck, 2015). Isso a torna interessante para os tomadores do serviço, já que, como visto acima, não tem o vínculo empregatício direto com os prestadores da mão de obra, mas somente uma responsabilidade subsidiária caso as obrigações trabalhistas não sejam cumpridas.

Além disso, arredondando grosseiramente a remuneração média mensal de um servidor público efetivo, no nível inicial de sua carreira, que é o nível D do cargo de Oficial Judiciário, verifica-se cerca de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) líquido, enquanto os servidores

terceirizados, em seu mais alto cargo, chegam a receber, quando muito, cerca de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) líquido, o que pode ser verificado na transparência pública do TJMG.

Nesse cenário, foram levantados dados relativos aos servidores efetivos obtidos via portal da transparência, pelo Anexo VIII da Resolução CNJ 102/2009 do detalhamento da folha de pagamento de pessoal² e os dados relativos aos servidores terceirizados foram obtidos por meio de informação dada pela servidora responsável pela Administração do fórum de Varginha/MG.

Dessa forma, conforme dados disponibilizados na transparência pública do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais (TJMG), foi possível constatar significativas diferenças salariais entre os servidores efetivos, especialmente quando comparados os padrões remuneratórios dos magistrados, assessores e oficiais judiciários, a depender do nível de progressão funcional em que se encontram.

Além disso, observa-se que os valores percebidos pelos terceirizados revelam-se inferiores aos vencimentos dos servidores efetivos que desempenham funções análogas, evidenciando uma disparidade remuneratória relevante.

O Quadro 1 a seguir ilustra a estrutura remuneratória, conforme o cargo ocupado e vencimentos:

Quadro 1 - Remuneração líquida dos servidores efetivos e remuneração bruta dos servidores terceirizados

(continua)

Cargo	Remuneração
Juiz de Direito com mais de 30 anos no cargo	R\$ 65.873,54
Juiz de Direito em início de carreira	R\$ 32.877,81
Assessor de Juiz com recebimento de plantões judiciais	R\$ 17.017,74
Assessor de Juiz sem recebimento de plantões judiciais (remuneração comum)	R\$ 12.893,07
Gerente de Secretaria	R\$ 23.587,91
Gerente de Secretaria com mais de 30 anos no cargo	R\$ 34.806,85
Oficial Judiciário nível A	R\$ 28.294,22
Oficial Judiciário nível B	R\$ 24.163,86
Oficial Judiciário nível C	R\$ 15.044,35
Oficial Judiciário nível D	R\$ 10.360,70

² Disponível em <https://www8.tjmg.jus.br/transparencia/form/consultaAnexoVIII.jsf>.

Quadro 1 - Remuneração líquida dos servidores efetivos e remuneração bruta dos servidores terceirizados

(conclusão)

Cargo	Remuneração
Terceirizado de Gabinete (Assistente de Apoio Aos Gestores de Unidades Judiciarias - Executivo)	R\$ 4.907,76
Terceirizado de Secretaria (Assistente de Apoio Aos Gestores de Unidades Secretarias)	R\$ 3.353,13
Terceirizado na Administração do fórum (Assistente de Apoio Administrativo)	R\$ 3.089,73
Terceirizado no CEJUSC (Assistente de Apoio Aos Gestores de Unidades Secretarias)	R\$ 3.353,13
Terceirizado na Central de Mandados (Assistente de Apoio Administrativo)	R\$ 3.089,73

Fonte: Elaborado pela autora, com base no Anexo VIII da Resolução CNJ 102/2009 - Detalhamento da Folha de Pagamento de Pessoal (<https://www8.tjmg.jus.br/transparencia/form/consultaAnexoVIII.jsf>).

Com isso, importante ressaltar que o relatório de gestão supramencionado e comentado pela desembargadora Maria Lúcia Caruso diz respeito à redução de gastos públicos destinados às compras, serviços e obras contratadas pelo Tribunal de Justiça de Minas Gerais que, até julho de 2023, referente à administração do biênio 2022/2024, demonstrou um percentual de economia de 12,2% sobre o valor total da disponibilidade de recursos, haja vista o total de disponibilidade de R\$ 1.439.107.859,55 e o efetivamente gasto de R\$ 1.249.446.612,99.

Observa-se uma economia de 12,2% sobre o valor total da disponibilidade de recursos, e cabe mencionar que esse relatório dispõe também sobre a contratação das empresas terceirizadas, de modo que é possível estabelecer uma relação entre a redução dos gastos e o aumento dos terceirizados. Sob essa ótica, Octávio Ianni (2017), aponta que os terceirizados no serviço público recebem, em média, entre 30% a 40% menos do que os servidores efetivos para desempenhar as mesmas funções, o que se mostra verídico nesse cenário. Assim, observa-se que com o aumento das contratações terceirizadas ocorreram mudanças econômicas e sociais que se contrapõem, de modo que a terceirização, em si, revela o seu cunho econômico.

O trabalho é atividade vital para a subsistência, de forma que ocupa uma posição central na vida humana. É nesse trabalho que o sujeito se realiza ou, se o estranha, é nele que recebe o seu salário para garantir, minimamente, uma vida digna que é exigida no sistema capitalista (Antunes; Druck, 2015). Afinal, sem trabalho e remuneração não há moradia e alimentação. Trabalhar, portanto, é essencial e justamente por essa essencialidade e precisão,

nem sempre os trabalhadores se deparam com as melhores condições de trabalho, mas as necessitam, porque visam à moradia e alimentação.

Os terceirizados no serviço público recebem salários menores do que os servidores efetivos para desempenharem as mesmas funções, assim como laboram em jornadas mais longas, como maior intensidade de produtividade, supressão de direitos e enfraquecimento sindical da classe (Antunes; Druck, 2015). A luta de classes está aqui, e é uma luta sem fim e paradoxal, visto que, ao mesmo tempo em que esses trabalhadores precisam trabalhar para garantir o sustento, também precisam se submeter às condições impostas pelo empregador, à burla e supressão de direitos, à exploração da sua força de trabalho como mercadoria e, por fim, não receber o equivalente ao que produz.

Essa é a mais-valia, é a produção do proletariado (trabalhador) capaz de gerar lucro ao capitalista (empregador), porque, este último detém os meios de produção, e o primeiro, somente a sua força de trabalho (Marx, 1996). Sob a ótica marxista, o trabalho alienado e precarizado se mostra nessas relações de exploração da mão de obra.

Isso ocorre porque o cenário contemporâneo é marcado pelo acúmulo flexível e, com isso,

o capitalismo financeirizado e globalizado, particularmente nas últimas quatro décadas, vem apresentando um movimento tendencial onde informalidade e precarização tornaram-se mecanismos recorrentes para a ampliação do lucro das empresas, sejam elas globais – as transnacionais – sejam elas microcóslicas (pequenas e médias empresas). E a terceirização vem se consolidando, em tantas partes do mundo, como uma ferramenta, uma verdadeira praga propulsora desta razão instrumental profundamente destrutiva em relação ao trabalho (Antunes; Druck, 2015, p. 9).

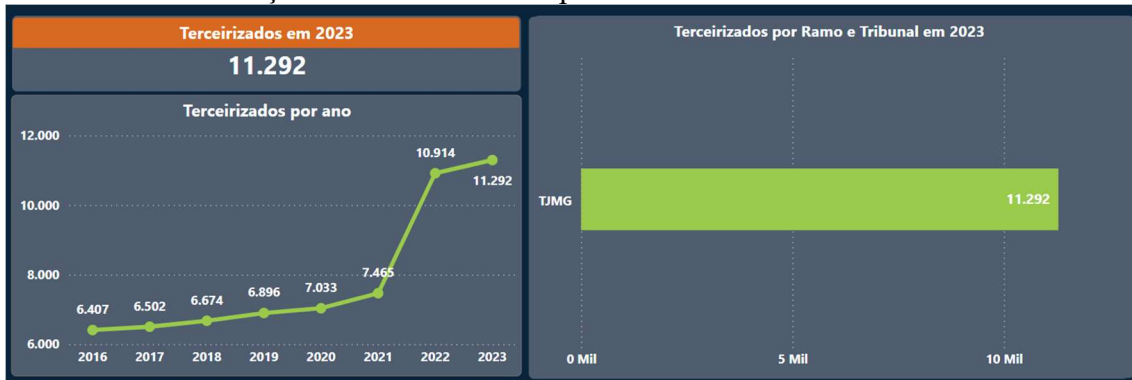
Nesse cenário é que o trabalho demonstra que a precarização e a precariedade estão interligadas, visto que a partir do momento em que a força de trabalho passa a ser mercantilizada, a precarização e a precariedade se mostram como uma condição social, histórica e estrutural a que os trabalhadores se encontram inseridos, levando a um processo de proletarização precária (Alves, 2007), inclusive, “a principal forma histórica de precariedade social é o sistema de trabalho assalariado” (Alves, 2007, p. 112), já que o assalariamento é desproporcional ao que efetivamente é produzido pelo trabalhador (Marx, 1996).

O assalariamento é a chave para a compreensão da dinâmica de exploração no capitalismo, haja vista que cria um antagonismo entre os trabalhadores e empregadores, uma vez que os interesses são conflitantes. Os primeiros almejam receber remuneração

proporcional ao que efetivamente produzem e os segundos, por possuírem os meios de produção, buscam incessantemente o lucro, independente das condições de trabalho fornecidas aos trabalhadores (Marx, 1996).

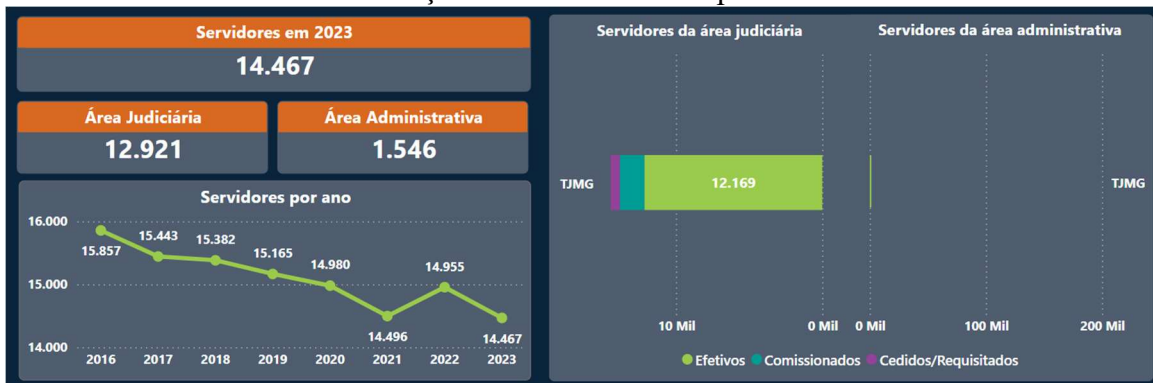
Entretanto, nesse viés, retomando o objetivo de redução de custos com a contratação de mão de obra, pode ser observado pelos gráficos disponibilizados pela transparência do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que demonstram o número de terceirizados e efetivos em atividade no Tribunal de Justiça de Minas Gerais, conforme os Gráficos 2 e 3:

Gráfico 2 - Gráfico disponibilizado pela transparência do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que demonstra o número de terceirizados em atividade no Tribunal de Justiça de Minas Gerais no período de 2016 a 2023



Fonte: <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-estatisticas/>.

Gráfico 3 - Gráfico disponibilizado pela transparência do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que demonstra o número de servidores públicos efetivos em atividade no Tribunal de Justiça de Minas Gerais no período de 2016 a 2023



Fonte: <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-estatisticas/>.

Dessa maneira, analisando os dados é possível verificar que o número de terceirizados em atividade no Tribunal de Justiça de Minas Gerais no período de 2016 a 2023 cresceu exponencialmente passando de 6.407 para 11.292 trabalhadores, ou seja, um acréscimo de 4.885 terceirizados, o que representa um crescimento de 76,2% no período. Em contrapartida, o número de servidores públicos efetivos, no mesmo período, reduziu de

15.857 em 2016 para 14.467 em 2023, o que significa uma diminuição de 1.390 servidores, equivalente a uma queda de 8,8%.

Com isso, houve um pico de crescimento no número de servidores efetivos em 2022, que pode ser explicado pelo concurso público para provimento de vagas para Oficiais Judiciários da 1ª instância, regido pelo edital nº 01/2017, em 2017 e pelo concurso público para provimento de vagas para Analistas Judiciários, regido pelo edital nº 1/2022, em 2022, que possuem validade de até dois anos, prorrogável por igual período, nos termos do artigo 37, inciso II, da Constituição Federal de 1988, ou até mesmo retorno do período de licença, reversão, reintegração ou recondução, nos moldes do artigo 8º da lei nº 8.112/1990.

Demais disso, os dados possuem o condão de apontar uma relação desproporcional, de modo que, no período de 2016 a 2023, o número de terceirizados cresceu, tendo um pico ainda maior em 2022 e 2023 e, de modo oposto, o número de servidores efetivos diminuiu a cada ano, tendo um pequeno pico em 2022, mas incomparável aos números de terceirizados que, como mencionado alhures, entre o período de 2021 a 2023, houve o crescimento de 78% (3.827) dos trabalhadores terceirizados, portanto, a partir do gráfico, é possível verificar que ao longo de 2021 foram contratados 3.449 terceirizados e, no ano de 2022, o tribunal contratou mais 378.

Nesse cenário, levando em consideração que as terceirizações nas atividades fim se iniciaram no ano de 2021, após o período da pandemia COVID-19, vislumbra-se, no gráfico 1, que no ano de 2020 havia 7.033 funcionários terceirizados no TJMG, apenas nas atividades-meio, mas no ano de 2021 até 2023, com as terceirizações nos cargos de atividades-fim, houve um crescimento exponencial de 4.259 terceirizados.

Assim, percebe-se que o crescimento da contratação de mão de obra terceirizada nas atividades-fim no fórum de Varginha/MG ocorreu após a Reforma Trabalhista de 2017 e após o julgamento da ADPF nº 324, que tornaram lícitas e constitucionais as terceirizações das atividades-fim, e também após a pandemia COVID-19, período em que houve a busca pela mão de obra flexível para se adaptar às instabilidades econômicas do período, bem como a necessidade de redução de custos (Abílio, 2021).

Dito isso, se mostra importante destacar que os gráficos disponibilizados na transparência do CNJ foram atualizados até o ano de 2023, contudo, também foi realizada pesquisa no portal da transparência do TJMG³, que foi disponibilizada uma planilha

³ Disponível em:
https://www.tjmg.jus.br/data/files/51/16/6C/98/805579104876F079B808CCA8/Transparencia_web_AnexoV I_Terceirizados_TodasComarcas.csv.

atualizada no ano de 2025, demonstrando o quantitativo de servidores terceirizados e, com isso, verificou-se que atualmente existem 5.826 (cinco mil oitocentos e vinte e seis) terceirizados nas atividades-fim no âmbito do estado de Minas Gerais.

Assim, no período compreendido entre os anos de 2021 e 2025, o Tribunal de Justiça do estado de Minas Gerais (TJMG) terceirizou um total de 5.826 pessoas para a execução de atividades-fim do Poder Judiciário e, considerando uma média anual, esse quantitativo corresponde, aproximadamente, à contratação de 1.456 pessoas por ano, o que equivale a cerca de 121 pessoas por mês ou, ainda, a 4 pessoas por dia.

Em contrapartida, quanto às nomeações dos servidores efetivos, pesquisou-se no Diário do Judiciário Eletrônico do Tribunal de Justiça do estado de Minas Gerais, publicado em 4 de março de 2022 (Edição nº 39/2022)⁴, em que foram veiculadas as Portarias nºs 1642/2022-SEI, 1643/2022-SEI, 1645/2022-SEI e 1690/2022-SEI referentes às nomeações de candidatos aprovados no Concurso Público nº 01/2017, destinado ao provimento de cargos de Oficial Judiciário D - Especialidade Oficial Judiciário, que é a nomenclatura dos cargos dos servidores públicos e, analisou-se que foram nomeados, ao todo, aproximadamente 446 servidores para integrarem o quadro efetivo do Poder Judiciário mineiro, com nomeações iniciadas no ano de 2019.

Com isso, observa-se a discrepância entre as contratações de servidores efetivos e servidores terceirizados, pois, ao todo, foram nomeados 446 servidores efetivos e contratados 5.826 servidores terceirizados nas atividades-fim. Esses números revelam que foram contratados, aproximadamente, treze vezes mais servidores terceirizados do que o número de servidores efetivos.

Além disso, considerando uma média anual, o quantitativo de servidores terceirizados corresponde, aproximadamente, à contratação de 1.456 pessoas por ano, enquanto, durante toda a vigência do edital do Concurso Público de 2017 - que foram de quatro anos - para o provimento de cargos de servidores públicos efetivos, foram nomeados, ao todo, apenas 446 servidores efetivos. Assim, em uma média anual, o número de contratação de servidores terceirizados correspondeu à aproximadamente três vezes mais do que o número de servidores efetivos.

Os dados apresentados nos gráficos consolidam que, a partir das novas morfologias do trabalho, heterogeneizadas e fragmentadas, como a terceirização, houve o alastramento desses contratos flexíveis, inclusive no setor público judiciário. Com isso, descentralizar e

⁴ Disponível em:

https://www.serjusmig.org.br/uploads/serjusmig_2015/oficios/DJe%2004%20de%20mar%C3%A7o.pdf.

terceirizar as atividades estatais sob as mesmas dimensões do setor privado, sem as adaptações significativas às peculiaridades da administração pública, apresenta uma fragilidade do sistema que corrobora para a manutenção da precariedade e precarização das relações de trabalho (Alves, 2007), que se revelam a partir das jornadas mais extensas, da intensificação do trabalho, da maior rotatividade e dos salários menores (Antunes; Druck, 2013).

4 CLASSE EXPLORADA, PRECARIZADA E DESORGANIZADA: A DESORGANIZAÇÃO COLETIVA E A FRAGMENTAÇÃO DA CLASSE TERCEIRIZADA

A terceirização impacta diretamente a relação de organização coletiva e de defesa de direitos dos trabalhadores, sendo “um dos pilares da precarização do trabalho no capitalismo contemporâneo, pois fragmenta a classe trabalhadora, cria distinções e dificulta a organização coletiva” (Antunes, 2018, p. 45). Tem-se, portanto, três fatores fundamentais para compreender essa desorganização, a fragmentação, a distinção e dificuldade de sindicalização.

A fragmentação é visível no isolamento dos terceirizados e na falta de identidade coletiva, já que esses trabalhadores não são diretamente vinculados à empresa ou órgão onde prestam serviços, mas sim à tomadora de serviços, assim, “a dispersão dos trabalhadores terceirizados entre diferentes setores e empresas impede a formação de laços de solidariedade e a mobilização coletiva” (Pochmann, 2014, p. 67).

A distinção é verificada nos diferentes cargos e funções ocupados por estes trabalhadores, afinal, dentre os terceirizados, terão os que realizam as atividades-meio e as atividades-fim, sendo, em essência, diferentes, o que enfraquece “a capacidade de resistência e negociação, pois os trabalhadores estão mais preocupados em manter seus empregos, mesmo em condições precárias” (Druck, 2011, p. 28).

A dificuldade de sindicalização, por sua vez, se mostra como uma consequência da junção dos dois primeiros fatores, já que “o avanço da terceirização contribui para o enfraquecimento do movimento sindical e para a erosão das conquistas históricas dos trabalhadores” (Antunes; Druck, 2015, p. 112). A organização sindical, portanto, que historicamente possui um papel relevante na luta pelos direitos dos trabalhadores, no contexto das novas formas flexíveis de organização do trabalho, como a terceirização, se deparou com barreiras estruturais para a representação desses segmentos fragmentados.

Além disso, o contexto histórico social de desmantelamento dos sindicatos enquanto órgãos protetivos de luta coletiva foi reforçado com a Reforma Trabalhista de 2017, que “intensificou esse processo, pois a ampliação de formas precárias de contratação estimula a fragmentação das bases de representação sindical” (Galvão *et al.*, 2019, p. 253), além disso, com a Reforma, a contribuição sindical passou a ser facultativa, em um contexto que “a proliferação de contratos atípicos amplia a vulnerabilidade dos trabalhadores e dificulta a ação sindical, já que esses trabalhadores são dificilmente representados pelos sindicatos”

(Galvão *et al.*, 2019, p. 255).

Nesse cenário, é de suma importância ressaltar que a sindicalização enfrentou – e ainda enfrenta – sucessivas quedas e, atualmente, “o sindicalismo perdeu força na sociedade, e sua efetividade, na ação coletiva, já estava enfraquecida, especialmente em função das mudanças estruturais do mundo do trabalho” (Galvão *et al.*, 2019, p. 266).

Todavia, a Reforma Trabalhista de 2017, ao tornar a contribuição sindical facultativa, ignorou o fato de que os sindicatos são uma necessidade histórico social, pois enquanto existir relações de exploração da força de trabalho, é preciso um ente sindical para defender os direitos fundamentais de toda a categoria, senão a consequência seria uma categoria profissional cada vez mais vulnerável à pressão patronal e com identidade coletiva enfraquecida.

Assim, em razão da fragmentação, distinção e dificuldade de sindicalização, “a precarização do trabalho, num primeiro momento, torna mais difícil o desenvolvimento da consciência de classe necessária” (Alves, 2007, p. 88), de modo que, terceirizar significa dividir a classe trabalhadora, isso porque, os trabalhadores só são capazes de constituir uma classe sólida quando assumem a consciência de que estão submetidos a condições de exploração do trabalho (Marx; Engels, 1989).

Na mesma lógica, a partir do momento em que os trabalhadores se reconhecem como classe oprimida e explorada, é formada uma “classe para si”, de modo que a luta comum contra o patronato, por meio das reivindicações sociais coletivas, torna-se um objetivo bem delineado e necessário. De modo contrário, constituiriam apenas uma “classe em si”, que, em razão da fragmentação, não teria força para expressar os seus direitos (Marx; Engels, 1989).

Nesse viés, Antunes (2015, p. 11) destaca que:

a terceirização fragmenta ainda mais as possibilidades de ação e de consciência coletivas, incentiva a nefasta individualização das relações de trabalho, amplia a concorrência decorrente do sistema de metas e competências, criando o cenário ideal para as empresas dificultarem ao máximo a atividade sindical em defesa dos direitos sociais do trabalho.

Dessa forma, o histórico mínimo e praticamente inexistente da representação sindical dos terceirizados no Brasil corrobora para que a consciência de classe necessária dos trabalhadores terceirizados para formar uma “classe para si” ainda seja extremamente fragmentada e monopolizada para suprir aos interesses do patronato, que detém os meios de produção e enfatiza o discurso dominante de que a desigualdade social seria natural e eterna, o que produz uma falsa consciência da situação de exploração da mão de obra da

classe proletariada assalariada (Antunes, 2018).

Isso ocorre em razão da influência do discurso neoliberal, que busca internalizar a ideologia capitalista, que reforça o isolamento do trabalhador e legitima a precarização, tendo como consequência o enfraquecimento da classe (Krein; Dias, 2017).

Portanto, a partir do momento em que a classe terceirizada é fragmentada e enfraquecida pelo histórico mínimo de representação sindical, há a supressão gradativa dos direitos dos trabalhadores, pela falta de luta, de modo a construir um verdadeiro retrocesso social, na medida em que fragmenta e desconstrói a classe trabalhadora, retirando-lhes a condição de reconhecimento como classe (Marx; Engels, 1989).

Assim, considerando que em uma mesma empresa há diferentes setores terceirizados, ocorre a fragmentação e enfraquecimento da classe, como dispõem Antunes e Druck (2013, p. 220):

No que se refere ao coletivo de trabalhadores, a terceirização fragmenta, divide, aparta, desmembra as identidades coletivas, individualiza e cria concorrência entre os que trabalham muitas vezes no mesmo local, nas mesmas funções, mas estão separados de fato e simbolicamente pelo crachá diferente e pelos diferentes uniformes, que identificam os de primeira e de segunda categoria.

Nesse viés, a insegurança e instabilidade no trabalho são os principais fatores que constituem a precarização e a fragmentação dos trabalhadores, vez que transferência da responsabilidade de manter o emprego passa a ser do trabalhador, por meio da intensa valorização de atitudes, formação e qualificação flexíveis (Lima, 2010). Além da aceitação de uma injustiça social para a manutenção de seus empregos (Dejours, 2003), até porque os trabalhadores se encontram diante de opções de trabalho que ofertam sempre o mesmo, a exploração da força de trabalho (Alves, 2007).

A terceirização, portanto, promove a divisão da classe trabalhadora em suas organizações políticas ao mesmo tempo em que reduz os direitos trabalhistas.

Nesse sentido, para compreender as dinâmicas do mundo do trabalho sob o capitalismo neoliberal, Laclau e Mouffe (2015, p. 236), determinam que “o problema do político é o problema da instituição do social, isto é, da definição e articulação das relações sociais num campo atravessado por antagonismos”. Esses antagonismos, próprios da hegemonia do capital, expressam as disputas simbólicas e materiais que conformam o espaço social, marcado pelo paradoxo das posições de dominação e subordinação.

No interior desse campo de forças, “o que permite que formas de resistência [contra formas de opressão] assumam o caráter de lutas coletivas é a existência de um discurso

externo, que impede a estabilização da subordinação como diferença” (Laclau; Mouffe, 2015, p. 243). Isso significa que a presença de um discurso externo, articulado por meio das formas de resistência promovidas por organizações coletivas, é fundamental para evitar que a subordinação se torne estável ou seja naturalizada. Assim, o próprio paradoxo entre dominação e subordinação, típico da lógica capitalista, evidencia a crise da formação hegemônica neoliberal.

Ainda na lógica capitalista, a contratação terceirizada, embora amplamente utilizada como estratégia para a redução custos, possui várias facetas prejudiciais aos trabalhadores. A insegurança em relação ao pagamento, a fragmentação e o enfraquecimento dos direitos trabalhistas e o sentimento de exclusão, discriminação e não pertencimento que assolam essas relações trabalhistas são questões centrais dessa flexibilização.

Na terceirização, a responsabilidade é fragmentada entre a empresa contratante e a prestadora de serviços, o que gera insegurança para esses trabalhadores, que frequentemente enfrentam dificuldades em receber corretamente seus salários, férias, 13º salário e outras verbas rescisórias (DIEESE, 2017). Segundo o DIEESE (2017), os trabalhadores terceirizados, quando não recebem corretamente os seus direitos, também enfrentam com maior frequência atrasos no pagamento dos salários, falta de depósitos do FGTS e INSS, ou até mesmo o não recebimento de verbas rescisórias em casos de demissão.

De mais a mais, essa instabilidade afeta a capacidade de planejamento pessoal dos trabalhadores, já que a manutenção do emprego é incerta, sendo um vínculo que pode se acabar a qualquer momento. Além de que, em média, os terceirizados recebem salários inferiores aos dos empregados contratados diretamente (Gonçalves, 2018).

A terceirização se relaciona diretamente com a precarização dos direitos trabalhistas, uma vez que, com a flexibilização, as jornadas de trabalho são mais longas, os salários são menores e os benefícios – quando existem – são inferiores aos dos diretamente contratados, o que agrava cada vez mais a instabilidade e a vulnerabilidade socioeconômica desses trabalhadores (Antunes, 2018).

Nesse trilhar, em razão da alta rotatividade, da instabilidade, além de transferir aos trabalhadores a pressão pela maximização do tempo e pelas altas taxas de produtividade. (Antunes; Druck, 2013; Druck, 2011), sendo vistos como trabalhadores de segunda classe, sem o mesmo valor ou reconhecimento que os empregados diretos (DIEESE, 2017; Harvey, 2005), o que cria barreiras existentes e levam às desigualdades laborais.

5 METODOLOGIA

O presente projeto objetiva compreender o impacto do processo de terceirização das atividades-fim nas relações de trabalho no fórum da Comarca de Varginha/MG, de modo a explorar o processo de precarização do trabalho a partir das novas formas de organização e flexibilização das relações de trabalho. Além disso, buscou-se compreender o contexto histórico do processo de terceirização no setor público, principalmente, no órgão judiciário do fórum da Comarca de Varginha/MG para explicar as referidas mutações no mundo do trabalho.

Nessa conjuntura, há diferenças evidentes em vários aspectos das condições de trabalho entre esses três grupos (servidores efetivos, assessores judiciais e os servidores terceirizados nas atividades-fim), incluindo as desigualdades salariais e a concessão de benefícios restritos aos grupos dos servidores efetivos e dos assessores judiciais, a exigência de qualificação profissional, bem como as desigualdades relativas à jornada laboral e ao acesso a sistemas diferenciados, como o modelo híbrido ou o teletrabalho, disponibilizados de maneira restrita aos grupos dos servidores efetivos e dos assessores judiciais. Além disso, quanto aos cargos terceirizados, observava-se a sobrecarga de tarefas e o elevado grau de competitividade, decorrentes da ausência de estabilidade e da possibilidade de rotatividade dos cargos terceirizados.

Diante desse cenário, surgiram diversos questionamentos que a pesquisadora gostaria de compreender. Afinal, essa problemática que emerge as discrepâncias sobre remuneração e jornada de trabalho ocorre apenas em razão de um grupo ser efetivamente concursado e do outro grupo ter sido terceirizado? Seria, então, algum senso de meritocracia? Ou advém de um sistema social histórico de opressão, alienação e dominação dos grupos de trabalhadores que não detém os meios de produção?

Nesse contexto, é importante destacar que, segundo a linha de pensamento das literaturas marxistas, a terceirização constitui uma forma de contratação que representa um verdadeiro flagelo para os direitos trabalhistas, ao promover a precarização das condições de trabalho. Essa precarização se manifesta, conforme Antunes e Druck (2013, p. 220), nas “jornadas mais extensas, na intensificação do trabalho, na maior rotatividade e nos salários menores” dos trabalhadores terceirizados. Assim, a desigualdade entre servidores efetivos e terceirizados pode ser compreendida não apenas como uma diferença administrativa ou contratual, mas como expressão de uma estrutura mais ampla de exploração e subordinação da força de trabalho.

Diante disso, torna-se pertinente questionar se tais discrepâncias observadas no contexto do serviço público não seriam, na realidade, reflexo de um modelo estrutural de organização do trabalho enviesado pela alienação, pela exploração e pela dominação da classe trabalhadora. Nessa perspectiva, as desigualdades não decorrem de escolhas individuais, mas de uma lógica sistêmica que reproduz a divisão social e econômica entre aqueles que detêm o controle sobre os meios de produção e aqueles que apenas vendem sua força de trabalho.

A partir dessas reflexões, emergem outras indagações que se tornam centrais para a compreensão crítica do fenômeno: por que, embora os terceirizados trabalhem lado a lado com os servidores e desempenhem as mesmas funções, chegam a receber apenas um terço, quando muito, do valor da remuneração dos servidores ou assessores? Por que as condições de jornada de trabalho dos terceirizados nas atividades-fim não são equivalentes às dos servidores e assessores judiciais? Essas perguntas revelam, em essência, a contradição intrínseca ao sistema capitalista, que prega a igualdade formal, mas sustenta, na prática, desigualdades materiais e institucionais profundas.

Por fim, tendo em vista que a terceirização se configura como um instrumento de precarização, burla e supressão de direitos trabalhistas, por que o estado, que deveria ser o pilar de proteção dos direitos sociais aos cidadãos, a adere em suas estruturas? Sob essa ótica, a terceirização transcende a dimensão administrativa e revela-se como parte de um projeto político e econômico mais amplo, que consolida a subordinação do trabalho ao capital, mesmo dentro das estruturas do Estado.

Com isso, importante mencionar que durante a elaboração da dissertação, com o gradativo amadurecimento da reflexão crítica e o aprofundamento nas obras literárias, principalmente as obras marxistas, algumas dessas indagações se tornaram compreensíveis à luz do contexto histórico que envolve o mundo do trabalho. Outras, no entanto, demandaram investigação de campo, sobretudo para compreender a visão dos terceirizados que estão inseridos nesse processo, que é um processo subjetivo e individual.

Para isso, os dados foram coletados e analisados com o intuito de entender a dinâmica do fenômeno (Godoy, 1995), de modo que a pesquisa se baseia em uma abordagem de natureza qualitativa para compreender o objeto de estudo de forma ampla, considerando o contexto e as especificidades em que o universo investigado e os sujeitos da pesquisa se inserem.

Para organizar de modo formal as observações realizadas acerca do fenômeno da pesquisa, foram aplicados questionários a todos os terceirizados que exercem atividades-fim

no fórum da Comarca de Varginha/MG (36 funcionários) e, também, realizadas entrevistas semiestruturadas com 10 (dez) desses terceirizados, sendo um de cada setor, considerando que o fórum de Varginha/MG é estruturado em 8 (oito) Varas Judiciais no fórum, 2 (duas) Varas no Juizado Especial (que é o fórum de pequenas causas), 1 (uma) Turma Recursal no Juizado Especial, 1 (um) setor de Administração geral, 1 setor de CEJUSC, voltado ao centro de conciliação de conflitos, 1 (um) setor de Assistência Social, 1 (um) setor de Mandados Judiciais, em que trabalham os Oficiais de Justiça e um terceirizado, e também os setores compactos de Ministério Público e Defensoria Pública, estes dois últimos que não possuem terceirizados.

Com isso, para a realização das entrevistas semiestruturadas, os entrevistados foram selecionados por meio de critérios aleatórios, possibilitando o estudo do tema a partir de diversas perspectivas diferentes da população que o envolve.

No total, em análise junto à Administração do fórum local e também na transparência do site do TJMG, há um terceirizado por gabinete, dois terceirizados por secretaria e um na Administração. Portanto, há 2 a 3 terceirizados em cada Vara Judicial (que é composta por secretaria e gabinete) do fórum e do juizado especial, sendo 2 (dois) terceirizados na Turma Recursal (que é o setor de recursos nas ações movidas no Juizado Especial), 1 (um) na Administração e 1 (um) no CEJUSC.

A pesquisa teve como finalidade o estudo das características de determinado grupo e de determinado fenômeno social (Vergara, 1998, p. 45), para buscar explorar profundamente e descrever uma realidade específica, expondo os dados que foram coletados, tanto em relação à composição do quadro de terceirizados quanto à análise da visão desses trabalhadores acerca do processo de terceirização no judiciário.

Além disso, trata-se de um fenômeno relativamente novo no serviço público judiciário de Varginha/MG, haja vista que a terceirização das atividades-fim se iniciou em meados de 2021 (Minas Gerais, 2023).

Quanto ao local da investigação e os sujeitos pesquisados, destaca-se que a pesquisa realizar-se-á de forma empírica “no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo” (Vergara, 1998, p. 45), no fórum da Comarca de Varginha/MG, tendo como população os terceirizados que exercem atividades-fim, lotados nos cargos de Assistente de Apoio aos Gestores de Unidades Judiciárias (lotados nas secretarias dos juízos), Assistente de Apoio aos Gestores de Unidades Judiciárias Executivas (lotados nos gabinetes dos juízos) e Assistente de Apoio a Direção (lotados na Administração).

5.1 LOCUS DA PESQUISA: A ESTRUTURA DO FUNCIONAMENTO E DO QUADRO DE SERVIDORES DO FÓRUM DE VARGINHA/MG

A organização do fórum segue diretrizes estabelecidas pela Constituição Federal (artigo 92), pela Lei de Organização Judiciária de Minas Gerais e pelas normas do Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG).

O Tribunal de Justiça do estado de Minas Gerais (TJMG), órgão superior da justiça mineira, possui sede na capital, Belo Horizonte, e possui jurisdição (competência para atuação jurídica) em diversos municípios do estado, com o objetivo principal de facilitar o acesso à justiça. Essa jurisdição é concretizada a partir das instalações dos fóruns judiciais, que são divididos por comarcas.

A sede do TJMG é considerada um órgão de 2ª instância, responsável, em suma, por proferir decisões recursais. O órgão é composto por: desembargadores – que são os juízes de 2ª instância –, assessores judiciais, servidores públicos, técnicos e analistas, lotados nas secretarias, gabinetes, administração, contadoria, TI, além dos terceirizados, lotados em diversos setores, oficiais de justiça e estagiários.

Ademais, o fórum da Comarca de Varginha/MG, considerado um órgão de 1ª instância, é uma das jurisdições do TJMG, e, por ser um órgão também de competência estadual, tem a função de processar e julgar os casos que não sejam de competência das justiças federal, do trabalho, eleitoral e militar. Assim, é responsável pelo julgamento de causas cíveis, criminais, tributárias, administrativas, e também causas relativas à família e sucessões e ao estatuto da criança e do adolescente.

Atualmente, o fórum local, situado à Avenida Isaltina Moraes Braga, nº 125 - Res. Vale das Palmeiras, Varginha/MG, CEP 37031-300, é composto por sete Varas Judiciais, Setores Administrativos e Juizado Especial – composto por duas Varas Judiciais e uma Turma Recursal.

O quadro de servidores é composto por juízes e servidores concursados, assessores judiciais (de livre nomeação e exoneração, conforme o artigo 37, inciso II, da Constituição Federal (Brasil, 1988), estagiários (que ingressam mediante processo seletivo) e trabalhadores que são terceirizados nas atividades-meio (como na limpeza, portaria e telefonia) e nas atividades-fim, que são lotados nas secretarias, nos gabinetes e na Administração, de modo que são cargos celetistas, denominados Assistente de Apoio aos Gestores de Unidades Judiciárias, Assistente de Apoio aos Gestores de Unidades Judiciárias Executivos e Assistente de Apoio à Direção.

De acordo com Marinoni, Arenhart e Mitidiero (2018, p. 234), "as varas judiciais constituem o núcleo do Poder Judiciário em primeira instância, sendo responsáveis por atender à demanda processual com base na especialização de competências". Portanto, as Varas Judiciais são unidades jurisdicionais que processam e julgam diferentes tipos de demandas, de acordo com a sua especialidade. O Fórum de Varginha/MG conta com varas cíveis, criminais - de execuções penais e da infância e juventude -, de família e sucessões e vara das fazendas públicas (que julgam os processos em que são partes os municípios e estado de Minas Gerais), sendo cada uma coordenada por um Juiz de Direito, e divididas em gabinete e secretaria.

O gabinete é ocupado pelo Juiz de Direito, juntamente à assessoria, estagiários de graduação e pós-graduação e terceirizado do cargo Assistente de Apoio aos Gestores de Unidades Judiciárias Executivos. A secretaria é ocupada pela equipe de servidores públicos efetivos, sendo liderada pelo Escrivão Judicial, estagiários de graduação e terceirizados do cargo de Assistente de Apoio aos Gestores de Unidades Judiciárias.

Além dessas Varas Judiciais, o fórum possui setores administrativos que cuidam de atividades internas como protocolo, distribuição de processos, expediente, atendimento ao público e, sobretudo, o setor da Administração, que é ocupado por servidores públicos e terceirizado do cargo Assistente de Apoio à Direção. Além disso, o fórum também possui um setor da Defensoria Pública, Ministério Público, Oficial de Justiça para expedição e cumprimento de mandados judiciais e Assistência Social.

Conforme Watanabe (2013), "a estrutura administrativa dos fóruns é indispensável para o bom funcionamento da atividade jurisdicional, garantindo eficiência e celeridade no trâmite processual" (Watanabe, 2013, p. 89).

No que tange ao quadro de servidores, composto por Juizes de Direito, servidores concursados, assessores judiciais e trabalhadores terceirizados nas atividades-meio e atividades-fim. Os Juizes são os responsáveis pelo recebimento, análise e condução dos processos, proferindo atos judiciais, como despachos, decisões interlocutórias e sentenças. Os servidores efetivos são responsáveis pelo andamento processual, suporte às atividades judiciais e administrativas. Os assessores judiciais são nomeados e auxiliam diretamente os juizes, principalmente na elaboração dos atos judiciais e outras atividades de apoio. Os terceirizados, por sua vez, são divididos entre os que exercem as funções das atividades-meio e das atividades-fim.

As atividades-meio, na realidade do fórum de Varginha/MG se compreendem nas funções de limpeza, portaria e telefonia, que ajudam a manter a ordem e bom funcionamento

do ambiente.

As atividades-fim, por sua vez, são as atividades principais e finais que o Poder Judiciário presta ao público externo, que se mostram, sobretudo, nas movimentações processuais completas, desde o recebimento de uma ação judicial até o seu desfecho, com uma decisão terminativa.

Para isso, o fórum conta com os Assistentes de Apoio aos Gestores de Unidades Judiciárias Executivos, lotados nos gabinetes, que, assim como os assessores judiciais, auxiliam diretamente os juízes, principalmente na elaboração dos atos judiciais e outras atividades de apoio, bem como com os Assistentes de Apoio aos Gestores de Unidades Judiciárias, lotados nas secretarias, que, assim como os servidores públicos efetivos, são responsáveis pelas movimentações processuais, suporte às atividades judiciais e administrativas.

Por fim, na Administração, tem um terceirizado no cargo de Assistente de Apoio à Direção, que realiza as mesmas funções do servidor público lotado na Administração, cuidando do bom funcionamento da atividade jurisdicional, por meio da realização de atividades no sistema SEI e outras tarefas administrativas.

Dessa forma, delineado o contexto do local da pesquisa, a estrutura do funcionamento e dos servidores do Fórum de Varginha/MG, reforça, em suma, que o quadro de servidores terceirizados nas atividades-fim é composto, ao todo, por 36 funcionários, 10 (dez) lotados nos gabinetes judiciais, 21 (vinte e um) lotados nas secretarias dos juízes, 2 (dois) lotados na secretaria da Turma Recursal, 1 (um) no Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC), 1 (um) na Central de Mandados, 1 (um) na Administração.

Para compreender quantitativamente o quadro de servidores e terceirizados em atividade foi realizada uma pesquisa no site do TJMG, Comarca de Varginha, na aba transparência, de modo que foram contabilizados um a um. Assim, totaliza-se uma quantidade de 114 (cento e quatorze) servidores públicos, dentre eles, 10 (dez) juízes, 104 (cento e quatro) servidores efetivos lotados nas secretarias, gabinetes, administração, contadoria, TI, além de 66 terceirizados, tanto que realizam atividades-meio quanto atividades fim, lotados em diversos setores, e também estagiários.

Em relação aos terceirizados, que são o grupo de estudo da pesquisa, do total de 66 (sessenta e seis), foi possível verificar, junto à Administração do fórum local, que 30 (trinta) exercem atividades-meio, referentes aos serviços de limpeza, portaria, telefonia e secretariado, auxiliar de serviços gerais e arquivo e 36 (trinta e seis) exercem funções de atividades-fim, lotados nas secretarias, gabinetes e Administração.

5.1.1 Instrumento de coleta de dados

Retomando os itens supramencionados, o instrumento de coleta de dados foi orientado por questionários aplicados a todos os terceirizados que exercem atividades-fim no fórum da Comarca de Varginha/MG (36 funcionários ao total) e também aos servidores públicos efetivos (114 servidores ao total), também, por entrevistas semiestruturadas com 10 desses terceirizados, que foram selecionados estrategicamente a partir dos seguintes critérios: lotação e cargos diferentes, diversidade de gênero, idade e níveis de experiência profissional, escolaridade, todos anônimos, para ficarem à vontade para falarem a realidade do ambiente de trabalho, possibilitando o estudo do tema a partir de perspectivas diversas da população que o envolve.

Os questionários e as entrevistas foram aplicados e realizados no primeiro semestre do ano de 2025, no próprio órgão do fórum de Varginha/MG – conforme já autorizado verbalmente pelo atual juiz diretor do foro e pela Administração –, de acordo com a conveniência de datas e horários do grupo de estudo da pesquisa, prioritariamente no período da manhã, em que não há atendimento ao público externo.

Os questionários foram realizados por meio eletrônico, pelo *Google Forms*, para maior comodidade dos entrevistados.

Os questionários foram aplicados aos terceirizados que realizam as atividades-fim (e também aos servidores, com o objetivo principal de analisar as respectivas visões sobre o trabalho no fórum, sobre as funções que exercem, a remuneração, a jornada de trabalho, a intensificação do trabalho, a redução de gastos almejada pelo Tribunal de Justiça de Minas Gerais, o que levaria a uma possível precarização ou não do trabalho, quando comparado com os servidores efetivos que trabalham lado a lado.

Nos questionários, de 36 terceirizados ao total, apenas 32 responderam ao questionário e, dos 114 servidores efetivos ao total, em todos os setores, apenas 28 responderam ao questionário. Em porcentagem, o questionário aplicado aos terceirizados teve 88% de aproveitamento e o questionário aplicado aos servidores efetivos teve 25% de aproveitamento.

Quanto às entrevistas semiestruturadas, foram realizadas pessoalmente, de sala em sala no fórum, sendo aplicadas a dez terceirizados, respeitando o tempo de trabalho e de produtividade e foram feitas pelo *Google Meet*, fora do horário de trabalho, por motivos de conforto e conveniência para os próprios terceirizados.

Para a coleta das entrevistas semiestruturadas a pesquisadora iniciou as perguntas do questionário, citado no Apêndice A desta dissertação, e a partir das respostas dos

entrevistados, prontamente redigia no documento que estava aberto no notebook.

As entrevistas fluíram com o intuito de conferir maior praticidade e comodidade para os entrevistados responderem as questões, sem a necessidade de escrever suas respostas manualmente ou eletronicamente.

A coleta dos dados buscou, sobretudo, manter o anonimato dos entrevistados, com o objetivo de compreender o impacto do processo de terceirização das atividades-fim nas relações de trabalho no fórum da Comarca de Varginha/MG, de modo a explorar o processo de precarização do trabalho a partir das novas formas de organização e flexibilização das relações de trabalho. Além disso, buscou-se compreender o contexto histórico do processo de terceirização no setor público, principalmente, no órgão judiciário do fórum da Comarca de Varginha/MG para explicar as referidas mutações no mundo do trabalho.

5.1.2 Método e tratamento dos dados

A escolha de métodos e técnicas para a análise de dados deve se desenvolver a partir de um olhar multifacetado sobre os dados coletados na pesquisa de campo, para se analisar a pluralidade de significados atribuídos ao produtor de tais dados. Para isso, o método da análise de conteúdo para a compreensão dos dados qualitativos se realiza por meio da utilização de um conjunto de técnicas de pesquisa que tem como objetivo buscar os sentidos de um documento (Campos, 2004).

Nesse viés, o ponto de partida da análise de conteúdo se vale das técnicas da comunicação, de modo que o conteúdo da mensagem tem por finalidade ser analisado de modo a produzir inferências. Conceitualmente, “o ato de inferir significa a realização de uma operação lógica, pela qual se admite uma proposição em virtude de sua ligação com outras proposições já aceitas como verdadeiras” (Bardin, 1977, p. 39), assim, a análise de conteúdo busca a produção de inferências sobre o texto objetivo, a partir da “descrição do conteúdo manifesto de comunicação de maneira objetiva, sistemática e quantitativa” (Berelson, 1984, p. 18).

A inferência, na análise de conteúdo, se materializa na análise e discussão das situações concretas dos produtos das mensagens a partir de embasamento teórico, para extrair sentido dos dados coletados (Mozzato; Grybovski, 2011). A análise de conteúdo, portanto, é um método de análise de texto que relaciona o formalismo estatístico e a análise qualitativa dos materiais que compõem o seu conteúdo (Bauer, 2007), de forma a permitir a descrição sistemática e a produção de inferências sobre os dados coletados (Cavalcante; Calixto;

Pinheiro, 2014).

Assim, a análise de conteúdo pretende reduzir a complexidade da análise dos textos, por meio da classificação sistemática e da contagem de unidades de mensagens semelhantes em uma descrição curta de suas características (Bauer, 2007).

De mais a mais, Bardin define o escopo procedimental da análise de conteúdo, de maneira a identificar as mensagens comuns e passíveis de serem categorizadas como:

um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição de conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (Bardin, 1977, p. 42).

O presente projeto buscou analisar a visão do grupo da pesquisa acerca do processo de terceirização no fórum de Varginha/MG e, junto de embasamento teórico, teve como pretensão responder aos objetivos gerais e específicos da pesquisa, de modo a compreender o impacto do processo de terceirização das atividades-fim nas relações de trabalho no fórum da Comarca de Varginha/MG, explorar o processo de precarização do trabalho a partir das novas formas de organização e flexibilização das relações de trabalho e também compreender o contexto histórico do processo de terceirização no setor público, principalmente, no órgão judiciário do fórum da Comarca de Varginha/MG para explicar as referidas mutações no mundo do trabalho.

Para analisar a visão do grupo pesquisado – 36 (trinta e seis) terceirizados que realizam as funções de atividades-fim – acerca do processo de terceirização no fórum de Varginha/MG, foram aplicados questionários a todos esses trabalhadores mencionados e também selecionados 10 (dez) trabalhadores para serem feitas entrevistas semiestruturadas, conforme explicado nos tópicos acima.

Os dados qualitativos, portanto, foram tratados por meio da análise de conteúdo feita sobre a coleta de dados (questionários e entrevistas), de modo que, em um primeiro momento, foi analisado o conteúdo dos textos de maneira sistemática, por meio de categorização das mensagens comuns do material coletado e, posteriormente, essa análise foi guiada por teoria.

A análise e apresentação dos resultados fazem parte do embasamento teórico e metodológico que, conforme Bardin (2011), esse método passa por três etapas de análise, quais sejam: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados.

Para esta pesquisa, na primeira fase, a pré-análise, aplicou questionários a todos os terceirizados que atuam nas atividades-fim, bem como foram selecionados dez destes, por

meio de critérios aleatórios, possibilitando o estudo do tema a partir de diversas perspectivas diferentes da população que o envolve, para responderem entrevistas semiestruturadas.

Na segunda e terceira fases, foi feita uma análise dos resultados dos questionários e das falas das entrevistas semiestruturadas, de modo que o material será explorado de acordo com a codificação e sistematização dos dados, por meio de unidades de registro agrupadas conforme as categorias da jornada de trabalho e da sobrecarga laboral, da remuneração, benefícios, plano de carreira e progressão salarial, representação institucional e sindical e a percepção dos terceirizados sobre o processo da terceirização

Categorizadas as mensagens e analisados os resultados, os dados foram discutidos em consonância com embasamento teórico, possibilitando a conclusão acerca dos objetivos gerais e específicos propostos para o estudo, de modo a analisar, inclusive, a relação entre flexibilização do trabalho, bem como terceirização das atividades-fim e precarização. Afinal, a terceirização é reconhecida no ordenamento jurídico como um direito, mas seria possível qualificá-la como um direito social?

5.1.3 Análise de conteúdo categorizada das entrevistas semiestruturadas com trabalhadores terceirizados no fórum de Varginha/MG

A presente análise de conteúdo tem como base a entrevista semiestruturada concedida por dez trabalhadores terceirizados atuantes no Fórum da Comarca de Varginha/MG. Dentre os entrevistados, alguns trabalham lotados em gabinetes judiciais e outros em secretarias judiciais, desempenhando as respectivas funções laborais de cada setor.

A fala dos entrevistados revela importantes nuances sobre o cotidiano laboral, as condições de trabalho e os impactos subjetivos da terceirização no âmbito do Poder Judiciário estadual. A entrevista semiestruturada abordou de forma sistemática diversos aspectos relacionados à experiência laboral no contexto do Poder Judiciário.

Os temas explorados abrangem questões objetivas, sobre carga horária e salário, bem como questões de foro subjetivo dos trabalhadores, como reconhecimento, valorização institucional e benefícios da terceirização. Para isso, foram realizadas perguntas acerca da jornada de trabalho e da sobrecarga laboral, da remuneração, benefícios, plano de carreira e progressão salarial, representação institucional e sindical e a percepção dos terceirizados sobre o processo da terceirização

A primeira categoria investigada refere-se à jornada de trabalho que foi amplamente discutida, inclusive, foi demonstrada satisfação parcial do público pesquisado quanto a

jornada de trabalho que se mostra maior em comparação com os servidores, pois os servidores efetivos cumprem seis horas diárias, e os terceirizados, possuem carga de oito horas. Foi percebido que essa diferença de jornada não proporciona um sentimento de equidade no ambiente institucional, pois os trabalhadores disseram que se sentem sobrecarregados e que, pelo fato de trabalharem oito horas diárias, sentem que deveriam produzir mais e que são cobrados por isso.

Os trabalhadores se mostraram cansados e sobrecarregados e foi possível perceber que a organização do trabalho impacta diretamente a produtividade. Na entrevista, ao questionar a Entrevistada 1, foi relatado que “os terceirizados secam gelo... quando tem uma tarefa que é problema e não se sabe pra quem passar, passam para os terceirizados”. Alguns terceirizados relataram que sentem que trabalham mais que alguns servidores e também foi dito que “O CGJ sempre cobra as metas de produtividade e quando essa cobrança vem, quem é cobrado são os terceirizados... já passei noites e finais de semana fazendo processos em casa para dar conta do serviço”⁵.

Durante as entrevistas e as falas dos empregados, ficou cada vez mais evidente que a precarização da terceirização se mostra “nas jornadas mais extensas, na intensificação do trabalho, na maior rotatividade e nos salários menores” (Antunes; Druck, 2013, p. 220).

A maioria dos terceirizados se sentem injustiçados quanto à jornada de trabalho e sobrecarga laboral, pois consideram que a quantidade de serviços que lhes são passados é maior. Tal situação pode ser explicada pelo fato de que os juízes, assessores e servidores efetivos podem atribuir tarefas aos terceirizados, já os servidores efetivos seguem as suas próprias tarefas, que são distribuídas de acordo com a organização interna de cada vara judicial.

Além disso, o processo para uso de banco de horas foi descrito como excessivamente burocrático e constrangedor, gerando desconforto nos trabalhadores. Nesse contexto, em que pese se trate de uma terceirização, em que os empregados são juridicamente ligados à empresa terceirizada e diretamente subordinados à tomadora de serviços, os entrevistados explicaram que, no caso da realização ou compensação das horas extras, é necessário pedir autorização à chefia direta, que, no caso do fórum, são os servidores chefes nas secretarias ou os juízes nos gabinetes, que precisam abrir um processo no sistema SEI para autorizar a realização dessas horas ou a respectiva compensação, com base na necessidade e conveniência do órgão, além disso, relataram que fica uma situação constrangedora e parece que estão “folgando”, além de

⁵ CCJ (Corregedoria Geral de Justiça).

a chefia imediata não concordar com a compensação a livre vontade do empregado.

Dessa forma, foram percebidos mecanismos de supressão de direitos na terceirização, haja vista que foi estabelecido o banco de horas em regime compensação, mas é extremamente burocrático e difícil, tanto de realizar as horas como compensá-las depois, motivo pelo qual muitos trabalhadores deixam de fazer.

Diante disso, para corroborar com a categoria da jornada de trabalho, também foi analisada a categoria da sobrecarga de trabalho, que revelou um cenário de estafa, cobranças por metas e cumprimento de prazos impostos pela Corregedoria-Geral de Justiça, mas só em algumas varas judiciais.

Foi possível perceber que cada vara judicial e setor tem a sua organização interna e mecanismo de funcionamento, assim como algumas varas possuem mais quantidade de processos e outras possuem menos, o que também contribui para o sentimento ou não de cansaço e estafa mental.

A jornada ampliada expõe os terceirizados à pressão por resultados e ao acúmulo de tarefas decorrentes da insuficiência de mão de obra.

A segunda categoria foi a remuneração, e destaca-se a percepção da maioria dos trabalhadores que a remuneração recebida não condiz com a complexidade e o nível de responsabilidade das funções exercidas.

Embora o valor seja superior ao salário-mínimo, os entrevistados consideram a remuneração injusta diante da carga de trabalho e do grau de responsabilidade exigido.

Analisou-se também as categorias de representação sindical e a percepção dos trabalhadores sobre o processo de terceirização

Entende-se que as experiências profissionais, a faixa etária e a existência ou não de despesas fixas mensais também influenciam na perspectiva crítica dos funcionários.

Percebeu-se que o profissional que a experiência laboral se restringe a um único ambiente tende a carecer de parâmetros comparativos que favoreçam uma análise crítica da realidade social e organizacional.

Com isso, foi realizada uma análise de conteúdo com base nas categorias delimitadas e nas unidades de registros identificadas nas falas dos terceirizados, sendo considerada a fundamentação teórica e o sentido crítico identificados nas falas:

Quadro 2 - Categorias de análise

(continua)				
Categorias analisadas	Teóricos	Fundamentação Teórica e Sentido Atribuído ao trabalho	Unidades de Registro identificado na fala dos terceirizados	Sentido crítico identificado
Jornada de Trabalho e Sobrecarga de Trabalho	Giovanni Alves Maria da Graça Druck Ricardo Antunes	“nas jornadas mais extensas, na intensificação do trabalho, na maior rotatividade e nos salários menores” (Antunes; Druck, 2013, p. 220).	“Trabalho 8h por dia e os servidores 6h, me sinto sobrecarregada e já me cobraram serviço com o argumento de que eu trabalho período integral e tinha que dar conta”. <i>Entrevistada 1</i> “eu me sinto constrangido em pedir para tirar meu banco de horas, porque fica nítida a desaprovação estampada na cara do superior... parece que eu estou folgando”. <i>Entrevistado 4</i> “Já passei noites e finais de semana fazendo processos em casa para dar conta do serviço”. <i>Entrevistada 1</i>	Percepção de desigualdade em relação aos servidores efetivos e também sobrecarga de trabalho aos terceirizados. Verifica-se que existem mecanismos de supressão de direitos na terceirização.
Salário, Benefícios, Plano de Carreira e Progressão Salarial	Giovanni Alves	“a partir do momento em que a força de trabalho passa a ser mercantilizada, a precarização e a precariedade se mostram como uma condição social, histórica e estrutural a que os trabalhadores se encontram inseridos, levando a um processo de proletarização precária” (Alves, 2007)	“Levando em conta o tamanho da responsabilidade e da sobrecarga, o salário não é proporcional” <i>Entrevistada 1</i>	Trabalho como forma de precariedade social

Quadro 2 - Categorias de análise

Categorias analisadas	Teóricos	Fundamentação Teórica e Sentido Atribuído ao trabalho	Unidades de Registro identificado na fala dos terceirizados	(conclusão)
				Sentido crítico identificado
Representação institucional e sindical	David Harvey	“O capitalismo, na busca frequente por maiores taxas de lucro, promove a “intensificação da exploração, ao mesmo tempo em que enfraquece a capacidade do trabalho de se organizar” (Harvey, 2010, p. 87).	“Ninguém tem coragem de reclamar na empresa terceirizada e nem nas reuniões... e se a gente for mandado embora?” <i>Entrevistado 8</i> “os terceirizados não tem força para lutar por direitos, porque a classe não é unida... (...) ninguém fala nada nas reuniões com o supervisor... tem as reclamações, mas ninguém expressa porque tem medo de ser perseguido ou ser demitido” <i>Entrevistada 1</i>	Medo de represálias limita a manifestação. Falta de representatividade e sindical
Percepção dos terceirizados	David Harvey	A nova ordem do capital, portanto, demanda a flexibilização das formas de contratação, afinal, a pretensão se mostra, concomitantemente, em reduzir os custos com mão de obra e a busca pelo lucro (Harvey, 1992).	“É vantajosa para o tribunal, não para o trabalhador”. <i>Entrevistada 3</i>	A terceirização visa a maximização da exploração da mão de obra e acumulação de lucros.

Fonte: Elaborado pela autora, com base em dados obtidos por meio de pesquisa empírica (2025).

Com isso, para explorar as categorias de pesquisa por meio da análise de conteúdo, as categorias foram divididas em subtópicos em que foram relacionadas as unidades de registros identificadas nas falas dos terceirizados e as teorias que embasam a temática da terceirização, sob a ótica marxista.

5.1.4 Vozes da terceirização: uma análise de conteúdo das entrevistas semiestruturadas com trabalhadores terceirizados nas atividades-fim do Fórum de Varginha/MG

A presente análise de conteúdo tem como base a entrevista semiestruturada (Apêndice A) concedida por 10 (dez) trabalhadores terceirizados atuantes no Fórum da Comarca de Varginha/MG. Dentre esses entrevistados, buscou diversificá-los, portanto, foram selecionados 5 (cinco) indivíduos que trabalham lotados em gabinetes judiciais e outros 5 (cinco) indivíduos em secretarias judiciais, desempenhando as respectivas funções laborais de cada setor.

Aplicado também o questionário aos terceirizados (Apêndice B), foi possível levantar as informações sociodemográficas dos dez entrevistados, para uma análise do público pesquisado, como passa a expor:

Quadro 3 - Dados sociodemográficos dos terceirizados entrevistados

Entrevistado(a)	Gênero	Idade	Estado civil	Filhos	Com quem reside	Escolaridade	Tempo de trabalho como terceirizado(a)	Experiência prévia como estagiário(a)	Observações relevantes
Entrevistada 1	Mulher	47 anos	Divorciada	3 filhos	Mora com os três filhos	Ensino superior em Direito	4 anos	Sim	Mãe e provedora do lar
Entrevistada 2	Mulher	29 anos	Solteira	Não possui	Mora sozinha	Ensino superior em Direito	2 anos	Sim	Concurseira
Entrevistada 3	Mulher	32 anos	Casada	Não possui	Mora com o cônjuge	Ensino superior em Direito	4 anos	Sim	—
Entrevistado 4	Homem Homossexual	25 anos	Solteiro	Não possui	Mora com familiares	Ensino superior em Direito	4 anos	Sim	Parcialmente provedor do lar
Entrevistado 5	Homem	25 anos	Solteiro	Não possui	Mora com os pais	Ensino superior em Direito	2 anos	Sim	—
Entrevistado 6	Homem	30 anos	União estável	Não possui	Mora com a companheira	Ensino superior em Direito	4 anos	Não.	Provedor do lar
Entrevistada 7	Mulher	24 anos	Solteira	Não possui	Mora com os pais	Ensino superior em Direito	4 anos	Sim	—
Entrevistada 8	Mulher	36 anos	Casada	1 filho	Mora com os pais	Ensino superior em Direito	3 anos	Não. Era vigilante no fórum.	—
Entrevistado 9	Homem	25 anos	Solteiro	Não possui	Mora com os pais	Ensino superior em Direito	2 anos	Sim	—
Entrevistado 10	Homem	30 anos	Solteiro	1 filho	Mora sozinho	Ensino superior em Direito	1 ano	Sim	Provedor do lar

Fonte: Elaborado pela autora, com base nos questionários aplicados aos terceirizados nas atividades-fim no fórum de Varginha/MG (2025).

No quadro acima, foi possível apresentar as informações sociodemográficas dos dez entrevistados, para melhor análise do público pesquisado. A intenção desse levantamento de dados foi avaliar as respostas com o perfil de cada entrevistado, de modo a compreender: as suas responsabilidades financeiras, se seriam ou não provedores do lar, se possuem ou não dependentes, se possuem ensino superior completo e quais seriam as suas experiências profissionais anteriores ao trabalho terceirizado no fórum.

O levantamento desses dados foi de suma importância para comparar com as respostas de cada entrevistado, pois foi possível perceber que os terceirizados que possuem responsabilidades financeiras maiores, que são provedores do lar e/ou que possuem dependentes, se mostraram mais insatisfeitos com as condições de trabalho. Em contrapartida, os terceirizados com menos responsabilidades financeiras, que moram com os pais, que não são provedores do lar e/ou que não possuem dependentes, se mostraram parcialmente mais satisfeitos com as condições de trabalho. Inclusive, conforme será detalhado no tópico 5.1.4.4, três entrevistados se mostraram totalmente favoráveis à terceirização e às condições de trabalho, enquanto os demais demonstraram insatisfação total, parcial ou conformidade com as condições de trabalho.

Ademais, quanto aos questionários (Apêndices B e C), estes foram aplicados a todos os trabalhadores terceirizados das atividades-fim do fórum de Varginha/MG e também aos servidores efetivos, possibilitando uma análise comparativa entre os dois grupos. Os instrumentos foram estruturados em questões fechadas e abertas, permitindo melhor compreensão sobre os dados demográficos e o levantamento quantitativo das percepções objetivas e subjetivas dos trabalhadores quanto às condições de trabalho.

A aplicação dos questionários mostrou-se de suma importância, pois permitiu identificar, de maneira objetiva, os pontos de maior insatisfação entre os terceirizados e, paralelamente, compreender como os servidores efetivos percebem o fenômeno da terceirização, já que constituem um grupo que, embora atuem lado a lado aos terceirizados, desempenhando funções semelhantes, não são atingidos pelos efeitos da precarização.

No caso dos terceirizados (Apêndice B), as perguntas foram organizadas em três seções, sendo elas, informações sociodemográficas, percepções sobre as funções e condições de trabalho, e percepção geral sobre a terceirização e a precarização. As respostas revelaram uma composição majoritariamente formada por profissionais com ensino superior completo em Direito, que de 36 terceirizados ao todo e 32 que responderam ao questionário, cerca de 25 terceirizados já haviam estagiado no fórum de Varginha/Mg, durante a graduação ou pós-graduação, antes da terceirização.

Essa constatação demonstra que a mão de obra terceirizada não é desqualificada, mas sim desvalorizada, situação que reforça a tese de Antunes (2018) sobre o aprofundamento da alienação, quando o sistema capitalista não remunera o trabalhador de acordo com a qualificação.

Os resultados indicaram ainda que a percepção de injustiça salarial foi o principal ponto de insatisfação, de modo que todos os terceirizados relataram exercer as mesmas

funções dos servidores efetivos, com carga horária superior e remuneração menor. Além disso, destacou-se a ausência de benefícios equivalentes, como planos de carreira, adicionais e incentivos de desempenho, bem como a insegurança contratual derivada da possibilidade de rescisão com a troca da empresa prestadora de serviços.

Por outro lado, os questionários aplicados aos servidores públicos efetivos (Apêndice C) evidenciaram uma dupla percepção: embora a maioria reconheça a importância dos terceirizados para o funcionamento do fórum e avalie sua atuação como “positiva” (20 servidores) ou “extremamente positiva” (8 servidores), há também o reconhecimento das disparidades salariais, de benefícios e de condições de trabalho. Cerca de 28 servidores efetivos mencionaram que a presença dos terceirizados contribui para a celeridade processual e para a divisão das tarefas, mas, simultaneamente, cerca de 6 servidores efetivos expressaram preocupação com a ampliação do modelo de terceirização no serviço público, avaliando-a como um risco à isonomia e à profissionalização das funções públicas, bem como a perda dos postos de trabalho.

Esse contraste entre a percepção dos servidores e a realidade dos terceirizados evidencia o que Laclau e Mouffe (2015) denominam “campo de antagonismos sociais”: um espaço de disputas simbólicas e materiais em que a desigualdade é naturalizada como diferença funcional, mascarando as relações de dominação. Enquanto os terceirizados internalizam a ideia de que sua posição precária é “temporária” ou “parte do processo”, os servidores observam o fenômeno a partir de uma posição de estabilidade e pertencimento institucional, o que reproduz a fragmentação da classe trabalhadora e dificulta a construção de uma identidade coletiva de resistência.

Dessa forma, a análise conjunta dos questionários permitiu compreender que o processo de terceirização no serviço público judiciário aprofundou a segmentação interna das relações de trabalho, criando hierarquias implícitas entre servidores e terceirizados, ainda que ambos realizem tarefas análogas. Essa segmentação, conforme Reich, Edwards e Gordon (*apud* Souza, 1978), é uma estratégia funcional do sistema capitalista para dividir e conquistar a força de trabalho, enfraquecendo sua capacidade de mobilização e resistência.

Portanto, os dados empíricos obtidos por meio dos questionários não apenas confirmam a existência objetiva da precarização das condições laborais dos terceirizados, mas também revelam a dimensão subjetiva da alienação, evidenciada na aceitação, por parte de alguns, da própria subordinação como algo natural ou inevitável. Essa constatação reforça a tese de que a terceirização, ao mesmo tempo em que reduz custos e flexibiliza a gestão, reproduz a desigualdade e legitima o enfraquecimento do Estado como garantidor de direitos,

consolidando o modelo neoliberal de administração pública e o enfraquecimento estrutural do capitalismo produtivo.

Doutro modo, quanto às entrevistas semiestruturadas, as falas dos entrevistados revelam, sobretudo, as vozes da terceirização e importantes nuances sobre o cotidiano laboral, as condições de trabalho e os impactos subjetivos da terceirização no mundo do trabalho, especialmente no âmbito do Poder Judiciário. As entrevistas semiestruturadas abordaram de forma sistemática diversos aspectos relacionados à experiência laboral no contexto do Poder Judiciário do fórum de Varginha/MG.

As categorias exploradas abrangem questões objetivas, sobre carga horária e salário, questões de foro subjetivo dos trabalhadores, como reconhecimento, valorização e representação institucional, bem como a visão, em um panorama geral, sobre a terceirização.

Para isso, foram realizadas perguntas nas entrevistas acerca da jornada de trabalho e da sobrecarga laboral, da remuneração, benefícios, plano de carreira e progressão salarial, representação institucional e sindical e a percepção dos terceirizados sobre o processo da terceirização. Buscou-se, por meio das entrevistas ouvir os terceirizados. Com isso, cada um dos temas abordados nas entrevistas foi categorizado e analisado. Insta salientar que todas as categorias de análise estão interligadas, de modo a compreender em totalidade o processo de transformação da terceirização no fórum de Varginha/MG. Assim, pretendeu-se realizar a correspondência das funções laborais e condições de trabalho com a forma de reconhecimento institucional, remuneração e benefícios, sobrecarga de trabalho, jornada de trabalho e representação institucional.

Quanto à categoria analisada das funções laborais e condições de trabalho, o objetivo foi verificar a equivalência funcional entre terceirizados e servidores efetivos e, com isso, constatar se as atividades desempenhadas pelos terceirizados são, em essência técnica e funcional, idênticas às realizadas pelos servidores concursados e se as condições de trabalho são as mesmas.

No que tange à remuneração, analisou se o desempenho das funções equivalentes encontra correspondência no plano remuneratório, configurando uma disparidade considerada injusta pelos trabalhadores. Buscou perceber se a remuneração reflete o grau de responsabilidade envolvido no exercício das funções, especialmente nas atividades-fim do fórum de Varginha/MG. Nessa categoria, também foi analisada a equivalência dos benefícios, plano de carreira e progressão salarial entre os servidores terceirizados e efetivos.

Concernente à categoria analisada da jornada e sobrecarga de trabalho, verificou-se, a princípio, disparidade entre a carga horária dos servidores (6 horas diárias) e a dos

terceirizados (8 horas), além disso pretendeu-se entender o quanto essa disparidade impacta na intensificação da carga laboral e na desigualdade das condições de trabalho.

Ademais, intencionou-se, também, explorar as categorias relativas à representação e voz institucional, para compreender se essas condições laborais são equiparadas à dos servidores efetivos, tendo como ponto de partida que laboram lado a lado.

Por fim, a categoria que objetivou entender a percepção que os terceirizados possuem da terceirização foi fundamental para compreender todo o processo ao qual se encontram inseridos, bem como para analisar a equivalência dos direitos entre servidores terceirizados e efetivos, as eventuais desigualdades estruturais e se a terceirização pode levar à precarização do trabalho.

Dessa forma, com o objetivo principal de compreender o impacto da terceirização das atividades-fim no fórum de Varginha/MG e, a partir do levantamento dos dados referentes às categorias analisadas, por meio das entrevistas e questionários aplicados aos terceirizados, foi realizada a análise de conteúdo de cada categoria.

5.1.4.1 Jornada de Trabalho e Sobrecarga de Trabalho

O tema da jornada de trabalho, em conjunto com a questão salarial, ocupa posição de destaque e prevalência das lutas e movimentos operários que constituíram toda a história e as conquistas dos direitos trabalhistas (Delgado, 2011). Salário e jornada constituem os temas centrais e mais polarizantes do desenvolvimento juslaboralista, não por coincidência, mas pelo liame estreito com a transferência de força de trabalho que se opera nas relações de trabalho.

Nesse sentido, entende-se que essa relação mantém estreita ligação em razão da teoria da mais-valia defendida por Karl Marx (1996), pois o trabalhador, ao vender a sua força de trabalho como mercadoria, produz um valor final ao empregador maior do que o seu salário final e esse excedente é apropriado como lucro no sistema capitalista. Dessa forma, “seria o salário o preço atribuído à força de trabalho alienada, ao passo que a jornada despontaria como a medida dessa força que se aliena” (Maranhão, 1987, p. 83).

Nessa perspectiva, a jornada de trabalho deve ser compreendida não apenas como elemento técnico da relação contratual, que corresponde ao tempo em que o empregado está a disposição do empregador, vendendo a sua força de trabalho, mas como um direito conquistado por meio de muitas lutas e movimentos sociais, que buscavam justiça e dignidade da classe trabalhadora (Cesarino Junior, 1993).

Historicamente, somente no final do século XIX, após a Revolução Francesa, surgiram as condições sociais minimamente dignas aos trabalhadores, de modo que foram estabelecidos limites da jornada de trabalho, assim como direitos trabalhistas como um todo, condições estas que foram produtos típicos da industrialização e do sistema capitalista (Moraes Filho; Moraes, 1995), isso porque a industrialização capitalista trouxe desequilíbrios sociais – principalmente com a busca exacerbada e sem limites pela acumulação flexível e altas taxas de produtividade – e, dessa forma, com o crescimento dos movimentos operários e sindicais, os trabalhadores começaram a reivindicar limitação da jornada de trabalho, períodos de descanso e melhores condições de saúde e segurança.

Esse contexto gerou significativas reações por parte dos trabalhadores e consequências no mundo do trabalho, com o intuito de garantir direitos que protegessem minimamente os interesses dos empregados e fossem capazes de coibir os abusos dos empregadores.

No Brasil, o processo de industrialização começou a se instalar a partir do início século XX e, sem regulamentação alguma, o que vigorava eram as regras internas de cada empresa. Dessa forma, alguns trabalhadores chegavam a trabalhar entre 14 e 18 horas por dia, segundo o Tribunal Superior do Trabalho (2025).

Todavia, no cenário internacional a limitação da duração do trabalho já estava vigorando, após movimentos sociais operários e sindicais reivindicadores de direitos (Moraes Filho; Moraes, 1995) e, no Brasil, não foi diferente, no início do século XX foram organizados os primeiros sindicatos e, conseqüentemente, as primeiras greves operárias, que tinham entre as principais reivindicações a limitação da duração do trabalho, segundo o Tribunal Superior do Trabalho (2025).

Assim, no cenário brasileiro, a jornada de trabalho de 8 horas diárias só começou a vigorar na condição de legislação após a Revolução de 1930, com regulamentação na Constituição de 1934 em que a pauta dos direitos trabalhistas se fortaleceu, sendo possível construir mudanças significativas na sociedade. Antes disso, ainda que existissem algumas legislativas fragmentárias, ainda não era legislação social trabalhista em si (Cesarino Junior, 1993).

Nesse contexto, importante salientar que a limitação de jornada foi fixada em 8 horas diárias em razão da Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), assinada em 1919. A primeira convenção estabeleceu a jornada de oito horas diárias ou 48 horas semanais. Entretanto, em 1935, a quadragésima convenção passou a recomendar a jornada de 40 horas semanais, que é atualmente adotada, segundo o Tribunal Superior do Trabalho (2025).

Com o avanço jurídico, a consolidação das leis trabalhistas em 1943 e promulgação da

Constituição Federal de 1988, o ordenamento jurídico brasileiro, além de regulamentar a jornada de trabalho em 8 horas diárias, seguindo a convenção da OIT, também estabeleceu a possibilidade de o empregado realizar diariamente a carga extra de duas horas diárias, no máximo.

A legislação, guiada pelo princípio protetor ao trabalho, que em tese, norteia o Direito do Trabalho, estabelece um limite de 44 horas de trabalho semanais, sendo que todas as horas que ultrapassem essas 44 horas deverão ser pagas como horas extraordinárias e acrescidas de 50% do valor da hora normal ou compensadas em banco de horas, mediante acordo individual de trabalho.

Atualmente, várias são as jornadas de trabalho legalmente regulamentadas, dentre elas, a jornada em tempo integral (8 horas diárias), em tempo parcial (4 a 6 horas diárias), jornada de 12x36 (em que os trabalhadores laboram 12 horas ininterruptas e folgam 36 horas), jornada intermitente (que consiste na contratação esporádica para a prestação de serviços em dias e horários específicos), jornada em teletrabalho, jornada diurna ou noturna.

Todavia, em que pese a jornada de trabalho seja um direito historicamente conquistado, na prática, ao se imaginar um trabalhador que labora em jornada de trabalho padrão de 8 horas diárias e 220 horas mensais, recebendo como contraprestação de seus serviços um salário mínimo no valor de R\$ 1.518,00, tem-se que, ao final, dividindo o montante do salário pela quantidade de horas mensais trabalhadas, o valor da hora de trabalho desse indivíduo perfaz a quantia de R\$ 6,90, que é o preço atribuído à força de trabalho alienada. Mas, de acordo com a teoria marxista da venda da força de trabalho, bem como a acumulação do lucro pelos capitalistas, como mais-valia, pode-se compreender que, nesse exemplo do empregado que recebe R\$ 6,90 por hora trabalhada, possivelmente produz mais por hora trabalhada do que realmente percebe de remuneração. Por isso, a jornada de trabalho e o salário estão interligados.

Nessa mesma lógica, tem-se que as novas formas flexíveis de organização do trabalho refletem a desarmonia da relação laboral e a regressão dos direitos sociais trabalhistas, levando a um processo de precarização do trabalho (Antunes; Druck, 2013), isso porque, como no caso da terceirização, a precarização se demonstra “nas jornadas mais extensas, na intensificação do trabalho, na maior rotatividade e nos salários menores” (Antunes; Druck, 2013, p. 220).

Com isso, o estudo específico da categoria da jornada de trabalho é imprescindível para a compreensão do fenômeno.

A jornada de trabalho foi discutida nas entrevistas realizadas com os dez terceirizados

que exercem atividades-fim no fórum de Varginha/MG, inclusive, foi percebida certa insatisfação do público pesquisado quanto a jornada de trabalho que se mostra maior em comparação com os servidores efetivos, pois os efetivos cumprem seis horas diárias, enquanto os terceirizados possuem carga de oito horas diárias. Em consonância com esse pensamento, a Entrevistada 8 discorreu: “não é justo uns trabalharem mais horas do que os outros, ainda mais para fazer o mesmo serviço... Eu fico aqui desde 8h, para o outro chegar meio dia, uma hora”.

Assim, durante a entrevista foi percebido que a diferença de jornada não proporciona um sentimento de equidade no ambiente institucional, pois os trabalhadores terceirizados disseram que se sentem sobrecarregados e que, pelo fato de trabalharem oito horas diárias, sentem que deveriam produzir mais e que são cobrados por isso. Essa fala evidencia que a precarização do processo de terceirização se evidencia nas jornadas mais extensas e intensificação do trabalho (Antunes; Druck, 2013).

No mesmo sentido, a Entrevistada 1 relatou essa experiência: “Trabalho 8h por dia e os servidores 6h, me sinto sobrecarregada e já me cobraram serviço com o argumento de que eu trabalho período integral e tinha que dar conta”.

Os trabalhadores se mostraram cansados e sobrecarregados e foi possível perceber que a organização do trabalho impacta diretamente a produtividade. Em uma entrevista, a Entrevistada 1 relatou que “os terceirizados secam gelo...quando tem uma tarefa que é problema e não se sabe pra quem passar, passam para os terceirizados”.

Dos dez entrevistados, cinco relataram que sentem que trabalham mais que alguns servidores, assim, pôde-se perceber a desigualdade em relação aos servidores efetivos e também sobrecarga de trabalho desses empregados. Na entrevista, foi indagado o porquê desse sentimento e dessa percepção de intensificação do trabalho dos terceirizados e a Entrevistada 3 resume o sentimento generalizado desses trabalhadores, qual seja:

essa sobrecarga também por conta da carga horária que é superior...mas acontece que nós não temos a estabilidade do concurso, meio que ‘estamos de favor’ aqui, por indicação de um juiz ou de um servidor que seja, e por isso a gente tem que dar produtividade, porque vai que acaba esse cargo ou que acontece alguma coisa, pelo menos a gente pode tentar alguma outra oportunidade (Entrevistada 3).

Além disso, a Entrevistada 1 destacou que “uma coisa é fato, o terceirizado não pode ser ‘superior’ ou igual ao servidor nunca, a gente é celetista e recebe ordem deles e se não fizer é capaz de ser mandado embora por insubordinação”. O Entrevistado 5, por sua vez, respondeu em tom de conformação: “não tem o que reclamar, a gente está fazendo serviço de

servidor sem concurso”.

Com isso, traz à tona a ideia de Giovanni Alves (2007), que a partir do momento em que a força de trabalho passa a ser mercantilizada, a precarização e a precariedade se mostram como uma condição social, histórica e estrutural a que os trabalhadores se encontram inseridos, levando a um processo de proletarização precária. Como um exemplo da precarização e das jornadas mais extensas e intensificação do trabalho (Antunes; Druck, 2013), a Entrevistada 1 relatou que “O CGJ⁶ sempre cobra as metas de produtividade e quando essa cobrança vem, quem é cobrado são os terceirizados... já passei noites e finais de semana fazendo processos em casa para dar conta do serviço”. Em seguida, a mesma entrevistada respondeu:

eu estou aqui pela subsistência, tenho filhos, e considerando a média do salário mínimo brasileiro e das oportunidades de trabalho, aqui ainda está bom... é muito puxado, é estressante, e tem períodos que as cobranças ficam muito excessivas, pra ter uma ideia, aqui a gente tem lista semanal com processos que a gente tem que fazer... e não são processos com decisão copia e cola, tem sentenças que tem que analisar a fundo e isso toma muito tempo... mas toda semana é essa cobrança por produtividade... eu vejo que é mais preocupação por produtividade do que qualidade”. Ironizou: “e ainda tem competição de quem trabalha mais... ah e também quem não consegue cumprir a lista sempre é exposto, cobrado nas frente dos outros ou em reuniões... é difícil...”. Continuou: “eu inclusive desenvolvi bursite e tendinite que estou tratando, possivelmente pelo trabalho em excesso... eu já passei sábado e domingo trabalhando em casa para dar conta da demanda. Eu também desenvolvi ansiedade, coisa que eu nunca tive antes (Entrevistada 1).

Essa fala demonstra a experiência de uma trabalhadora, mãe, que conhece a realidade brasileira, que se sente sobrecarregada e, em algumas situações, até mesmo moralmente assediada, mas se submete, tendo em vista que “ainda está bom” considerando a média do salário mínimo brasileiro e das oportunidades de trabalho.

Com isso, durante as entrevistas pode-se perceber que a precarização da terceirização se mostra “nas jornadas mais extensas, na intensificação do trabalho, na maior rotatividade e nos salários menores” (Antunes; Druck, 2013, p. 220). Isso ocorre justamente porque as formas de trabalho flexível buscam desconstituir direitos (Antunes; Druck, 2013), uma vez que visam, sobretudo, a acumulação de lucro e a redução dos gastos com a mão de obra.

Além disso, seis terceirizados, disseram se sentirem injustiçados quanto à jornada de trabalho e sobrecarga laboral, pois consideram que a quantidade de serviços que lhes são atribuídos pela chefia direta (servidores efetivos) é maior. Ao longo da entrevista, a Entrevistada 1 disse: “não tenho tempo para mais nada, 1 hora de almoço não rende, só chego em casa e quero descansar... é um desgaste mais mental do que físico... é estressante”. O

⁶ Corregedoria Geral de Justiça.

Entrevistado 4 também disse: “é muito processo e cobrança para manter a aba zerada sempre, dá muita ansiedade”. Tal situação pode ser explicada pelo fato de que os juízes, assessores e servidores efetivos podem atribuir tarefas aos terceirizados, já os servidores efetivos seguem as suas próprias tarefas, que são distribuídas de acordo com a organização interna de cada vara judicial.

Nesse mesmo sentido, a Entrevistada 2 ainda ressalta, “antes eu tinha que fazer o trabalho de dois servidores que ficavam quase sempre em home office, eu não acho justo fazer todo o trabalho da pessoa, mas sim auxiliar... eu estava ficando doente”. Esse cenário ressalta a sobrecarga de trabalho do empregado que, ao vender a sua força de trabalho, está submetido aos abusos dos empregadores ou, no caso, da chefia direta (servidores efetivos), pois, como os próprios entrevistados mencionaram em algumas entrevistas, possuem medo de uma possível dispensa.

Isso ocorre porque os órgãos públicos, ao se apropriarem da lógica do sistema privado, trouxeram para si a lógica da instabilidade, da rotatividade e das altas taxas de competitividade, principalmente por meio da terceirização, em que o empregado não possui estabilidade e, com isso, se torna mais vulnerável às precariedades do ambiente de trabalho, como cobranças exageradas, salários menores, além de serem responsáveis pela maximização da produtividade (Antunes; Druck, 2013).

Demais disso, os terceirizados são frequentemente discriminados no ambiente de trabalho, sendo vistos como trabalhadores de "segunda classe", sem o mesmo valor ou reconhecimento que os empregados diretos ou, no caso, servidores efetivos (DIEESE, 2017; Harvey, 2005), o que cria barreiras e, até mesmo, uma necessidade psicológica desse terceirizado se sobrecarregar para manter o seu emprego, até porque como citado em entrevista acima, foi dito que “estamos aqui de favor”.

Desse modo, como se observa nos casos narrados pelos entrevistados supra mencionados, como em qualquer vínculo de emprego celetista, se mostra presente em todas as falas um dos requisitos para a sua constituição, qual seja, a subordinação dos empregados à chefia, que exerce o poder de comando e fiscalização.

Pelas falas dos entrevistados, pode-se verificar que a subordinação do cargo está relacionada às taxas de sobrecarga de trabalho, pois os empregados sentem que a intensificação do trabalho ocorre porque “estão de favor” no fórum, pois entraram sem a necessidade de realização de concurso.

Todavia, em sentido contrário, cerca de 4 entrevistados não reclamaram da jornada de trabalho, por julgarem normal a carga de 8 horas diárias e também não reclamaram da

sobrecarga de trabalho. O Entrevistado 10 disse: “eu acho muito bom, não tenho o que reclamar, o salário é bom e o horário de trabalho é normal de 8 horas, como em todo lugar”. A Entrevistada 7, na mesma lógica respondeu: “eu acho que é um horário de trabalho normal, todos os lugares trabalham 8 horas” e o Entrevistado 9 disse “eu não trabalho em casa, só faço meu serviço aqui no horário e não pego nada pra fazer em casa, é muito serviço, mas não acho que tem sobrecarga... acho normal”.

No mesmo trilhar, o Entrevistado 6 relatou: “eu acho que trabalho o mesmo tanto que o assessor, não vejo diferença não... a única coisa é que a corda sempre vai estourar pro lado mais fraco (risos)”. Quando indagado sobre o que significaria lado mais fraco em sua percepção, o trabalhador respondeu: “é que a gente não tem estabilidade né... o assessor também não tem, mas ele é da confiança do juiz e está a mais tempo, entre eu e ele, eu é que ‘rodo’, os servidores então nem se fala, esses é que não ‘rodam’ nunca, porque têm estabilidade né”.

Essa contradição observada nas entrevistas evidencia que, para esses trabalhadores, a terceirização constitui uma oportunidade de inserção no mercado de trabalho. Entendeu-se que possivelmente eles comparam o serviço que desempenham com os outros serviços assalariados existentes no contexto brasileiro. Esse cenário revela a alienação do trabalho em sua essência, pois o trabalhador está inserido no sistema reprodutivo do capitalismo, vendendo a sua força de trabalho em troca de um salário, tornando-se assim um instrumento para enriquecimento dos donos dos meios de produção, ao mesmo tempo em que não se reconhece no que produz e não encontra realização pessoal, justamente porque o trabalhador é separado do produto de seu trabalho e da sua própria essência humana (Marx, 1996), realizando um trabalho estranhado e alienado, conforme Antunes (2018).

Além disso, verificou-se, ainda, que foram relatados mecanismos de supressão de direitos na terceirização, como no caso do processo para uso de banco de horas, que foi descrito como excessivamente burocrático e constrangedor, gerando desconforto nos trabalhadores.

Nesse contexto, no processo terceirização, em que os empregados são juridicamente ligados à empresa terceirizada e diretamente subordinados à tomadora de serviços, os entrevistados explicaram que, no caso da realização ou compensação das horas extras, é necessário pedir autorização à chefia direta, que, no caso do fórum, são os servidores chefes nas secretarias ou os juízes nos gabinetes, que precisam abrir um processo no sistema SEI para autorizar a realização dessas horas ou a respectiva compensação, com base na necessidade e conveniência do órgão.

Nesse sentido, o Entrevistado 4 relatou que fica uma situação constrangedora e parece que, ao pedir para usufruir do banco de horas, os trabalhadores estão “folgando”, além de a chefia imediata não concordar com a compensação a livre vontade do empregado.

O Entrevistado 4 também disse: “eu me sinto constrangida em pedir para tirar meu banco de horas, porque fica nítida a desaprovação estampada na cara do superior... parece que eu estou folgando”, além disso, o Entrevistado 5 corroborou, relatando que “é tanta burocracia e problema que a gente até larga mão de mexer com isso... No começo eu fazia horas, mas vi que era muito custoso tirar, então hoje em dia nem faço mais”.

Dessa forma, verifica-se que foi estabelecido o banco de horas em regime compensação, mas é extremamente burocrático e difícil, tanto de realizar as horas como compensá-las depois, motivo pelo qual muitos trabalhadores deixam de fazer. Isso pode demonstrar a supressão de direitos existentes na terceirização. Isso porque, como o banco de horas já é uma forma de precarização do trabalho, trazida pela Reforma Trabalhista de 2017, que visa a supressão de direitos trabalhistas, como o pagamento de horas extras em pecúnia, ainda foi possível observar que ocorre uma amplificação dessa precarização a partir do momento em que os terceirizados se sentem coagidos, obstaculizados pelos superiores diretos e constrangidos, deixando de reivindicar por um direito ao qual possuem (Antunes, 2018; Antunes; Druck, 2013).

Nessa perspectiva, a Entrevistada 2 destacou: “o banco de horas não é contado certo, já apareceu várias vezes que eu estava devendo horas e eu tive que reclamar na empresa, fora que não é fácil de tirar”. A Entrevistada 3, na mesma lógica, dispôs que “o banco de horas só é bom para a empresa, porque é muita burocracia pra fazer e pra tirar e eles não precisam pagar as horas extras em dinheiro”. O Entrevistado 5 discorreu que: “seria muito melhor receber as horas extras em dinheiro... Os servidores recebem em dinheiro... fora os plantões que fazem”.

Verificou-se, portanto, que a empresa terceirizada não fornece a opção de pagamento das horas extras em dinheiro, mas apenas mediante compensação em banco de horas. No entanto, à unanimidade, os empregados relataram que preferiam que o pagamento fosse realizado em dinheiro, por duas razões, primeiro porque possuem suas despesas mensais e segundo porque é muito difícil de compensar as horas realizadas. Nesse sentido, o Entrevistado 5 também mencionou: “se fosse pago em dinheiro eu faria 2 horas extras todos os dias, só para aumentar a renda”.

A jornada ampliada expõe os terceirizados à pressão por resultados e ao acúmulo de tarefas decorrentes da insuficiência de mão de obra, o que confirma a teoria abarcada no

deslinde da dissertação, de que as formas flexíveis de trabalho se mostram nas jornadas mais extensas, na intensificação do trabalho e na precariedade como uma condição social, histórica e estrutural.

Isso posto, a categoria da jornada de trabalho constitui um dos elementos centrais da relação empregatícia, pois delimita o tempo do empregado à disposição do empregador e, com isso, estabelece, ainda que em teoria, os limites da exploração da força de trabalho. A categoria, portanto, se fez imprescindível para compreender a precarização inerente à própria jornada de trabalho dos servidores terceirizados, que se mostra maior que a dos servidores efetivos, corroborando com Antunes e Druck (2013) de que a terceirização leva à precarização, sendo um de seus fatores a intensificação das jornadas de trabalho. Analisou-se também a ampliação da precarização no que se refere ao constrangimento dos terceirizados em usufruir dos seus próprios direitos relativos ao banco de horas extras realizados por cada empregado.

5.1.4.2 Entre a flexibilidade e a precarização: remuneração, benefícios, plano de carreira e progressão salarial

A categoria da remuneração demonstra um dos pontos mais críticos da percepção dos trabalhadores terceirizados, com base nas entrevistas realizadas. Conforme o tópico acima, da jornada de trabalho, retoma-se a ideia de que o salário e a jornada de trabalho ocupam posição fundamental nas lutas e movimentos operários que constituíram toda a história e as conquistas dos direitos trabalhistas (Delgado, 2011), justamente pelo liame estreito da venda da força de trabalho pelo tempo trabalhado.

A remuneração é a forma jurídica e econômica de contraprestação do trabalho humano, representando a troca estabelecida entre empregador e empregado. Todavia, conforme a teoria marxista, a classe que vive do trabalho e que não detém os meios de produção se vê compelida a vender a sua força de trabalho para os capitalistas que detém os meios de produção, em troca de um salário que lhe permita a mera subsistência (Marx, 1996), o que revela uma relação assimétrica e desigual, marcada pela alienação em que o trabalhador não controla os meios nem os resultados de sua produção, limitando-se a reproduzir a lógica de acumulação do capital.

Durante a entrevista, foi observado que a categoria da remuneração demonstrou um dos pontos mais críticos da percepção do público pesquisado, inclusive, foi percebida insatisfação dos servidores terceirizados quanto às diferenças entre a remuneração, que se

mostra inferior em comparação com os servidores efetivos e assessores judiciais, que recebem na média de dez a quinze mil reais, em seu nível mais baixo da carreira, enquanto os terceirizados nas atividades-fim, em seu cargo mais alto, que é o de gabinete, chegam a ganhar cerca de quatro mil reais, conforme demonstrado no Quadro 1 da presente dissertação, com dados relativos aos servidores efetivos obtidos via portal da transparência, pelo Anexo VIII da Resolução CNJ 102/2009 do detalhamento da folha de pagamento de pessoal e os dados relativos aos servidores terceirizados foram obtidos por meio de informação dada pela servidora responsável pela Administração do fórum de Varginha/MG.

A análise das falas evidencia que o salário, mais do que uma simples contraprestação pecuniária, reflete a posição estrutural do trabalhador na engrenagem da produção capitalista e a forma como a alienação se manifesta no cotidiano laboral.

A Entrevistada 1 afirmou: “levando em conta o tamanho da responsabilidade e da sobrecarga, o salário não é proporcional”, enquanto o Entrevistado 4 acrescentou que “o salário é razoável, mas não é compatível” e a Entrevistada 7 disse: “poderia ser bem melhor”. Tais percepções reforçam a teoria marxista de que o salário não traduz o valor real do trabalho, mas apenas o valor necessário à subsistência dos trabalhadores e manutenção da própria força de trabalho, constituindo, portanto, uma forma institucionalizada de alienação e exploração da mão de obra (Marx, 1996).

A Entrevistada 8 revelou: “não tem aumento salarial... o salário é o mesmo desde que eu entrei aqui, e não teve aumento por progressão ou reconhecimento... só o aumento obrigatório pela lei, porque subiu o salário mínimo”, concluindo com a constatação de que “isso desmotiva, porque parece que a gente está parado no mesmo lugar, sem possibilidade de crescer”. Essa fala sintetiza o caráter estagnante e alienante do trabalho, em que o trabalhador, que não detém os meios de produção, se encontra subordinado e dominado pelo empregador, vulnerabilizado pela própria condição, sem perspectivas de ascensão ou reconhecimento. Assim, a realização humana no trabalho não se concretiza, de modo que o trabalhador passa a exercer um trabalho estranhado e sem sentido (Antunes, 2018).

O Entrevistado 10 reforça essa percepção ao declarar: “se for comparar com o servidor, a remuneração do terceirizado é mínima, como se nosso trabalho tivesse pouco valor”. No mesmo sentido, a Entrevistada 2 afirmou:

eu acho o salário dos assistentes de secretaria justo, porque é proporcional com as atividades, não é nada muito complexo, é fácil de pegar... tem muito serviço, mas não é complexo... mas pra quem trabalha em gabinete eu não acho justo, porque lá já é um serviço complexo, com mais responsabilidade [...] (Entrevistada 2).

Analisando essas falas sob a luz da teoria marxista, Antunes (2018) reforça que o salário simboliza a materialização da subordinação, de modo que, ainda que o trabalhador execute tarefas complexas e intelectuais, recebe apenas o suficiente para reproduzir a sua força de trabalho, enquanto o excedente, que se traduz na mais-valia, é apropriado pelo capitalista como acumulação do lucro e é reinserido no sistema de trabalho para gerar mais acumulação, vivenciando a lógica capitalista em essência.

Por outro lado, quanto à remuneração, o Entrevistado 5 expressou que: “celetista é isso mesmo, trabalha muito e ganha pouco... mas a gente precisa do dinheiro pra sobreviver, não tem muito o que fazer” e o Entrevistado 6 ironizou: “ganhar mais todo mundo quer né [risos], mas o salário aqui não é ruim não, vem certinho no 5º dia útil e o vale-alimentação dia primeiro. Poderia ser melhor sim, com certeza, mas tá bom assim”.

Essas percepções revelam que o indivíduo reconhece a injustiça da estrutura produtiva, mas se vê compelido a aceitá-la como condição de sobrevivência, havendo a internalização do discurso neoliberal de dominação capitalista e a naturalização da exploração (Marx,1996).

Assim, conforme se extrai das entrevistas, a remuneração se revela um fenômeno multifacetado, que ao mesmo tempo em que garante a sobrevivência da classe que vive do trabalho, reproduz a subordinação, a dominação e a alienação do trabalho (Antunes, 2018).

O Entrevistado 9 relatou:

não acho o salário ruim não, eu gosto do meu trabalho e acho bem proporcional... cada um aqui recebe de acordo com onde trabalha... nas secretarias recebe um pouco menos que no gabinete, mas é porque o trabalho é mais simples (Entrevistado 9).

E a Entrevistada 3, por sua vez, discorreu

acho o salário muito bom, a gente ainda recebe vale-alimentação e vale-transporte... o ambiente é bom também” e, em seguida, quando indagada a esta empregada se ela acha justa a disparidade salarial entre servidores terceirizados e efetivos, ela disse: “sim, os servidores fizeram concurso e tem as garantias do concurso, a gente [terceirizado] não é concursado (Entrevistada 3).

Essas falas revelam a dimensão ideológica da alienação e do discurso neoliberal, que legitima as diferenças salariais e as hierarquias, de modo que os trabalhadores internalizam a ideia das desigualdades como naturais, reforçando a falsa consciência de classe dos trabalhadores (Marx,1996).

Nesse contexto, todas as falas dos trabalhadores sobre a remuneração do sistema de terceirização nas atividades-fim no fórum de Varginha constituem uma expressão mais ampla

e histórica das segmentações do trabalho. Essas segmentações, conforme Reich, Edwards e Gordon, que “apresentam a origem e manutenção da segmentação do mercado de trabalho na evolução das forças políticas e econômicas inerentes ao sistema capitalista” (Souza, 1978, p. 61), são originadas devido “ao processo histórico de estratificação dos trabalhadores imposta pelos capitalistas, e/ou organizadores da produção, ao longo da evolução do sistema capitalista” (Souza, 1978, p. 62)

Essa segmentação do trabalho, típica do capitalismo, busca desagregar a classe trabalhadora, naturalizar as desigualdades e reduzir os custos da mão de obra, conforme dispõem os teóricos Reich, Edwards e Gordon:

A segmentação do mercado de trabalho corresponde a um esforço consciente dos capitalistas industriais no sentido de dividir e conquistar a força de trabalho. Os capitalistas e o Estado organizam a produção e as instituições de apoio à produção (escolas, sindicatos, etc.), de forma a manter o controle sobre o sistema produtivo e reduzir o poder de barganha salarial dos trabalhadores. Esta linha de estudo enfatiza, não a dualidade do mercado de trabalho, mas a funcionalidade de sua segmentação na evolução e manutenção do sistema capitalista (Souza, 1978, p. 61).

Nesse sentido, o poder de barganha dos empregados no sistema produtivo fica reduzido e as suas aspirações ficam limitadas, justamente porque a sociedade que vive do trabalho, na expressão de Antunes (1999), precisa do salário, que recebe no emprego, para garantir a subsistência básica. Institui-se, dessa forma, um sistema de controle que mantém as diferenças entre os diversos segmentos do mercado de trabalho e, de certa forma, naturaliza as desigualdades existentes na estratificação dos trabalhadores inseridos no sistema de reprodução capitalista.

Portanto, compreender a questão da remuneração exige situá-la no processo histórico de desenvolvimento do sistema capitalista, em que o salário, ao mesmo tempo em que se traduz na expressão de uma conquista social de regulamentação do salário-mínimo, também se mostra um instrumento de manutenção da exploração da força de trabalho e das desigualdades sociais.

Outrossim, também foi observada insatisfação da remuneração quando comparado com o nível técnico exigido. Nessa lógica, a Entrevistada 1 mencionou: “independente de concurso ou não, os terceirizados deveriam receber mais, porque o trabalho aqui exige conhecimento técnico... eu tenho faculdade de direito e pós graduação, assim como a maioria dos terceirizados aqui são formados em direito”.

Quanto ao nível técnico relatado pela entrevistada, buscando abordar mais o assunto, perguntou-se qual nível seria esse e se para a contratação seria necessária a apresentação de

eventuais diplomas educacionais. Então, a Entrevistada 1 disse:

quando surgiram as vagas terceirizadas no fórum, muitas das pessoas que entraram nesses cargos estavam cursando direito, ou já eram graduadas e estavam fazendo pós-graduação... mas todos os terceirizados são formados em direito... acredito que não foi uma exigência da empresa terceirizada, mas os juízes e os servidores optaram e tiveram preferência por quem já sabia o serviço e também pelos que já tinham curso de direito (Entrevistada 1).

Perguntado o mesmo para o Entrevistado 5, destacou:

quando surgiu o assunto as vagas terceirizadas no fórum, muita gente ficou de olho, porque a maioria dos que são terceirizados hoje eram estagiários no fórum... eu lembro que vinha advogado ou recém-formado em direito entregar currículo nas varas... mas foi dada preferência para quem já sabia o serviço e também tinha faculdade de direito... porque o serviço que a gente faz, principalmente gabinete exige muito conhecimento técnico de lei... não imagino uma pessoa sem faculdade de direito nesse cargo... porque o conhecimento técnico é necessário (Entrevistado 5).

Com isso, verifica-se, em que pese o nível técnico exigido não tenha sido um requisito objetivo para a contratação, foi um requisito subjetivo utilizado pelos servidores efetivos do fórum de Varginha/MG para a escolha dos indivíduos que foram terceirizados, porque como foi relatado pelos próprios entrevistados, quando surgiram os cargos, os efetivos foram os que tinham ensino superior em direito e, preferencialmente, os que já sabiam o serviço.

Diante dessas falas, que manifestam as convicções dos terceirizados, retoma-se, sob a luz da teoria marxista, os mecanismos de reprodução da dominação, alienação e exploração que se manifestam de forma estrutural e multifacetada na relação capital-trabalho (Marx, 1996), além de transferir aos trabalhadores a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos com a força de trabalho e pela flexibilização crescente dos contratos de trabalho (Antunes; Druck, 2013; Druck, 2011).

Quanto à categoria dos benefícios, como vale-alimentação, vale-transporte e plano de saúde, quando foi perguntado aos terceirizados sobre os benefícios que recebem, a resposta foi unânime no sentido de que todos recebem vale-alimentação e, aos que fizeram a opção, também recebem vale-transporte. Disseram que a empresa terceirizada também ofereceu plano de saúde e odontológico pela UNIMED, mas, também à unanimidade, não aderiram, em razão de o valor ser muito alto.

Inicialmente, as respostas dos trabalhadores quanto aos benefícios foram objetivas, sem expressar reações ou comentários positivos ou negativos, mas apenas relatando que recebem o benefício. Contudo ao indagar os entrevistados sobre os benefícios, sete terceirizados revelaram reações de satisfação parcial e quanto aos outros três entrevistados,

dois revelaram satisfação e um revelou insatisfação.

Nesse ponto, o Entrevistado 4 disse: “os servidores tem mais benefícios sem sombra de dúvidas, eles têm vale-alimentação em valor bem maior que o nosso, têm auxílio-creche e têm até adicional de desempenho, coisa que terceirizado não tem”.

A Entrevistada 1 disse: “recebo vale-alimentação e vale-transporte, os valores são bons. Mas, em comparação com os servidores, os valores dos nossos benefícios são inferiores”.

Quanto ao plano de saúde, a Entrevistada 2 disse: “o valor do plano é muito caro e o atendimento ainda é em Belo Horizonte, não compensa pra gente... parece que oferecem um benefício só pra oferecer mesmo, mas pra ninguém usufruir”.

No que tange aos benefícios, verifica-se que o vale-alimentação é considerado, pela maioria dos terceirizados, como um valor bom, mas que também revela valor reduzido em comparação com o vale concedido aos servidores. Cerca de três terceirizados revelaram que o valor é bom, mas que o julgam insuficiente para o mês todo.

Referente ao vale-transporte, os trabalhadores não exararam opiniões, mas apenas relataram se recebem ou não e, cerca de seis terceirizados fazem o uso do referido vale, que é pago em pecúnia.

Concernente ao plano de saúde, este apresenta custo elevado para os trabalhadores e o atendimento é em Belo Horizonte, de forma que, à unanimidade, os terceirizados entrevistados não aderiram ao plano. Quanto ao plano odontológico, disseram não possuir informações, pois não surtiu interesse em aderi-lo.

No que se refere à categoria do plano de carreira e progressão salarial, os entrevistados, à unanimidade, responderam que não existem essas possibilidades. A Entrevistada 1 disse: “não tem... isso e só para os servidores... estou com o mesmo salário desde que entrei aqui, só atualizou quando atualizou o salário mínimo”. O Entrevistado 9, no mesmo sentido, “progressão de carreira e de salário é só para os servidores, nós não temos isso, infelizmente”.

A ausência de plano de carreira e progressão salarial completa o ciclo de precarização de estagnação profissional mencionada pelos entrevistados. Essa situação confirma a crítica marxista de que o salário mínimo assegura apenas a reprodução da força de trabalho, e não a emancipação humana (Marx, 1996). A legislação, ao garantir apenas o mínimo vital para a subsistência, legitima a exploração (Brasil, 1940).

Nesse cenário, a análise das categorias referentes à remuneração, benefícios, plano de carreira e progressão salarial evidencia as disparidades existentes entre os servidores

terceirizados e os efetivos. Foi possível observar que os terceirizados recebem valores inferiores aos servidores efetivos, mesmo exercendo funções similares, o que reforça a alienação do trabalho e das condições precárias, sobretudo nas formas de flexibilização laboral, como a terceirização (Antunes, 2018; Antunes; Druck, 2013).

Portanto, a análise empírica das entrevistas demonstra que as categorias analisadas refletem a estrutura de dominação do trabalho no capitalismo contemporâneo, sob a hegemonia do discurso neoliberal, perpetuando a alienação e a desigualdade pautadas na flexibilidade. Assim, sob a ótica marxista, articulada às falas dos entrevistados, conclui-se que as categorias analisadas representam mecanismos de controle e reprodução das desigualdades estruturais, reforçando a condição vulnerabilizada do trabalhador como mera mercadoria dentro do processo produtivo.

5.1.4.3 Sindicalismo em crise: representação sindical e institucional dos trabalhadores terceirizados nas atividades-fim do fórum de Varginha/MG.

A categoria da representação sindical e institucional dos trabalhadores terceirizados do fórum de Varginha/MG busca explorar a desorganização coletiva e a fragmentação da classe terceirizada.

A compreensão desta categoria foi necessária para compreender o impacto direto da terceirização nas relações de organização coletiva e de defesa de direitos dos trabalhadores, haja vista que, conforme Antunes (2018, p. 45), o trabalho flexível, assim como a terceirização, representa “um dos pilares da precarização do trabalho no capitalismo contemporâneo, pois fragmenta a classe trabalhadora, cria distinções e dificulta a organização coletiva”.

Tem-se, portanto, três fatores fundamentais para compreender essa desorganização: a fragmentação, a distinção e dificuldade de sindicalização, que buscou-se analisar com base nas entrevistas semiestruturadas.

O fator da fragmentação da classe pode ser observado na falta de identidade coletiva dos terceirizados, por meio da fala da Entrevistada 1, que diz: “os terceirizados não tem força para lutar por direitos, porque a classe não é unida” e também do Entrevistado 10, quando menciona: “não tem união de classe... ninguém se une para reivindicar direitos”.

Assim, para compreender a fragmentação da classe trabalhadora, é possível delinear algumas hipóteses explicativas que se articulam entre si e refletem a complexidade das transformações no mundo do trabalho. A princípio, destaca-se o fato de que os trabalhadores

não são diretamente vinculados à empresa ou órgão onde prestam serviços, mas sim à tomadora de serviços, logo, "a dispersão dos trabalhadores terceirizados entre diferentes setores e empresas impede a formação de laços de solidariedade e a mobilização coletiva" (Pochmann, 2014, p. 67).

Em segundo lugar, observa-se a inexistência de uma “classe para si”, nos termos de Marx e Engels (1989), dotada de consciência política e histórica de seus interesses e que se volta para as lutas e movimentos sociais, organizados coletivamente, em prol da categoria. O que se verifica, em realidade, é apenas a existência de uma “classe em si”, em que os trabalhadores apenas reconhecem que pertencem à classe dos terceirizados, mas não transformam esse pertencimento em movimento de resistência. Essa limitação decorre da hegemonia do discurso neoliberal que naturaliza a dominação, a exploração e as desigualdades.

Como última hipótese, também em razão da disseminação desse discurso neoliberal de dominação e naturalização da exploração, há uma “perda de força e importância do sindicalismo na sociedade, com o crescente descrédito da instituição sindical” (Krein; Dias, 2017, p. 15), o que contribui para o enfraquecimento da representação sindical coletiva.

Dessa forma, buscando compreender esses três fatores fundamentais, durante as entrevistas foi perguntado se os trabalhadores seriam filiados a algum sindicato. À unanimidade, os dez terceirizados, responderam que a empresa terceirizada em uma das primeiras reuniões informou que havia um sindicato (Sindicato dos empregados em empresas de asseio e conservação de Pouso Alegre e Região), com contribuição mensal de cada empregado em valor descontado sobre o salário. No entanto, nenhum deles pertence ao sindicato e, quando indagado o porquê, ao responderem se mostraram desacreditados, tanto em relação a qualquer mudança por parte da empresa terceirizada ou do fórum, quanto no depósito de confiança aos sindicatos como um instrumento de representatividade e luta coletiva.

Nesse sentido, a Entrevistada 1 relatou: “nos foi oferecido filiar a um sindicato que representa os terceirizados, mas não era um sindicato local... pelo o que o supervisor da empresa [terceirizada] falou na época, era algum sindicato que abrangia o estado inteiro... e ele explicou também que teria o desconto da contribuição sobre o salário e que tinha a opção de fazer a oposição por escrito e enviar para a empresa terceirizada”. Em seguida, perguntou-se à trabalhadora qual seria o valor dessa contribuição, e a Entrevistada 1 respondeu: “o desconto é sobre o salário de cada um e no meu caso o desconto seria quase R\$ 400,00 (quatrocentos reais) por ano”. A Entrevistada 3, em sua fala, confirmou: “eu acho que

ninguém dos terceirizados [do fórum] é filiado a algum sindicato... mas o supervisor chegou a falar sim que existia um sindicato regional, se não me engano”.

O Entrevistado 6 disse: “não sou filiado a sindicato e acredito que nenhum dos terceirizados daqui é... o supervisor da CRIART na época que a gente foi terceirizado disse que tinha um sindicato do estado de minas para os terceirizados, mas que tinha um desconto mensal”. Na mesma linha de pensamento, o Entrevistado 9 relatou “é um sindicato que fica em Belo Horizonte e que representa os terceirizados de minas gerais inteira”.

Verificou-se, portanto, que a empresa terceirizada ofereceu a opção de os terceirizados se filiarem a um sindicato da categoria e, pelas falas, se trata de um sindicato estadual, que possui um valor de contribuição mensal. Entretanto, nenhum dos terceirizados optou por se filiar, o que se mostrou curioso e demandou análise, para se entender o motivo dessa opção generalizada.

Com isso, indagou-se aos trabalhadores o porquê dessa opção e qual a visão que eles possuíam de um sindicato, tendo em vista que, teoricamente, ao se filiar a um sindicato se sugere uma identidade coletiva, interesses em comum e é possível se consumir, de fato, a consciência e a luta de classes (Galvão *et al.*, 2019).

Assim, quando perguntado aos trabalhadores, eles apontaram dois fatores pelos quais optaram por não se filiar à associação sindical e, dentre eles, ressaltaram a questão financeira em primeiro lugar e, em segundo plano, demonstraram incredulidade quanto a qualquer possibilidade de mudanças por parte da empresa terceirizada ou do fórum, bem como se mostraram desacreditados no sindicato como um instrumento de luta coletiva.

À vista disso, a Entrevistada 2 mencionou:

financeiramente não compensa... eu tenho curso de direito, então eu sei que se futuramente tiver algum problema judicial, algum reconhecimento de equiparação de cargo ou salário, eu, mesmo não sendo filiada ao sindicato, tenho direito aos benefícios que podem ser conquistados pela categoria, porque na Constituição Federal, quando o sindicato representa uma categoria, então todos da categoria tem direito, mesmo não sendo filiado. Então, por ter esse conhecimento jurídico, eu vejo que não compensa ser filiado, porque no final eu tenho os mesmos direitos (Entrevistada 2).

Dessa forma, pelo trecho da fala: “eu sei que se futuramente tiver algum problema judicial, algum reconhecimento de equiparação de cargo ou salário, eu, mesmo não sendo filiada ao sindicato, tenho direito aos benefícios que podem ser conquistados pela categoria”, é interessante compreender que a entrevistada possui conhecimento jurídico, mas não de classe.

O conhecimento jurídico permite a defesa de direitos perante o Poder Judiciário, mas não pode ser confundido com o conhecimento ou consciência de classe, pois não questiona as bases materiais da exploração. A trabalhadora terceirizada, portanto, entende que tem direito aos benefícios da categoria, eventualmente conquistados pelo Sindicato ao qual não é filiada, mas não se vê como sujeito produtor desses direitos, não se vislumbrando como parte da mesma classe inserida no processo precarizante do trabalho.

Observa-se, dessa maneira, a fragmentação da identidade laboral e a interiorização do discurso neoliberal, que estimula o individualismo e enfraquece os laços de organização coletiva. Assim, a fala da entrevistada revela consciência “de direito”, mas não “de luta”.

A Entrevistada 3, da mesma maneira, disse: “eu acho bobeira filiar ao sindicato, porque se tiver qualquer benefício, toda a categoria se beneficia, mesmo sem contribuir mensalmente”.

Com base na afirmação das obreiras, é de suma importância ressaltar que o texto constitucional traz, em seu artigo 8º, incisos III e V, que é livre a associação sindical, de modo que ninguém é obrigado a filiar-se ou manter-se filiado e, ao mesmo tempo, garante que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos, como se verifica expressamente:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; [...] V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

Assim, é ampla e irrestrita a representatividade conferida pelo art. 8º, III, da Constituição Federal aos sindicatos (Brasil, 1988), não se fazendo necessária a apresentação de prova de filiação sindical ou de autorização de assembleia para que todos os trabalhadores da categoria tenham direito aos benefícios conquistados pela associação sindical, mesmo sem filiação.

A ausência de filiação dos trabalhadores revela um aspecto central da desorganização coletiva que permeia o mundo do trabalho e é o resultado histórico de um processo de enfraquecimento da consciência de classe, promovido pela lógica neoliberal, que confere descrédito às instituições sindicais e, conseqüentemente, à organização coletiva em prol da categoria (Krein; Dias, 2017, p. 15; Galvão *et al.*, 2019).

Dessa forma, em que pese as entrevistadas tenham afirmado que a filiação ao sindicato da categoria seria desnecessária, por entenderem que, de todo modo - sendo ou não filiadas - teriam acesso aos direitos e benefícios coletivamente conquistados, tal percepção

revela um fator central para a desorganização coletiva, culminando no enfraquecimento e na fragmentação da classe trabalhadora.

Tanto é que, dentre os dez trabalhadores entrevistados, nenhum é filiado ao sindicato, e esse fato, por si só, é um dado revelador que demonstra uma categoria profissional fragilizada, fragmentada e cada vez mais vulnerável à pressão patronal. Esse cenário reflete um quadro de desmobilização estrutural e de fragmentação da identidade coletiva. O Entrevistado 8 sintetiza esse sentimento ao afirmar: “não sou filiado e também não vou me filiar... não quero gastar com isso... e acho que nenhum dos terceirizados pertence ao sindicato”.

Essa fala expressa a interiorização do discurso neoliberal de naturalização da exploração da mão de obra e também a lógica mercantil nas relações sociais, em a participação política passa a ser medida pelos critérios monetários e não pelo aspecto da organização coletiva de uma classe conscientizada da força e união para mobilizar movimentos de resistência.

Esse cenário evidencia a perda de legitimidade social da instituição sindical, vista pelos trabalhadores como meio ineficaz de transformar as condições laborais e assegurar melhorias para a coletividade, reforçando a descrença nos sindicatos enquanto instrumento de luta coletiva (Galvão *et al.*, 2019). Contudo, não se pode afirmar que a perda de legitimidade seja total, pois os sindicatos ainda representam o principal instrumento histórico de mediação da relação capital-trabalho, mesmo que com os discursos neoliberais que buscam enfraquecer o seu potencial (Krein; Dias, 2017).

Esse discurso neoliberal busca internalizar a ideologia capitalista, que reforça o isolamento do trabalhador e legitima a precarização, pois o indivíduo que vive do trabalho e do salário para a subsistência, passa a enxergar a filiação ao sindicato como algo alheio às suas necessidades imediatas.

Além disso, com a Reforma Trabalhista de 2017, enviesada pela lógica neoliberal e econômica, a contribuição sindical, que antes era obrigatória, passou a ser opcional, o que também corroborou para o processo de enfraquecimento das instituições sindicais. Isso porque, o modelo do sindicalismo tradicional, fortemente atrelado à institucionalidade e às contribuições compulsórias foi desarticulado com a Reforma de 2017, passando a ser um sindicalismo defensivo e mero gestor de conflitos pontuais (Krein; Dias, 2017).

Com isso, perguntou-se aos terceirizados se o grupo de trabalhadores ao qual pertenciam tinham força e até mesmo interesse em lutar por melhorias. O Entrevistado 10 disse: “não tem. Daqui de Varginha não tem, mas de outras cidades sei que brigam por

melhorias”, o Entrevistado 6 também respondeu:

tiveram algumas vezes que todos os terceirizados se juntaram para fazer algum requerimento para a empresa terceirizada. Uma vez foi na época da copa, que todos enviaram ofício para não trabalhar no dia do jogo, porque o ponto seria facultativo... acho que só uma terceirizada quis trabalhar nesse dia... e a outra vez foi recente, foi quando eles mudaram a instituição de pagamento do salário... antes era pelo banco bradesco, agora é pela mênore... e o pessoal está tendo problemas com isso, porque essa instituição não tem portabilidade e ainda cobra uma taxa de uso (Entrevistado 6).

Esses relatos evidenciam pequenas mobilizações despolitizadas que revelam expressões embrionárias de consciência coletiva. Nesse caso, ocorreram mobilizações episódicas, restritas a reivindicações imediatas, como a definição do ponto facultativo e a mudança na instituição de pagamento, mas não foram mobilizações características de uma luta de classes organizada. Nessa perspectiva, Thompson (1980) defende que a consciência de classe não surge de forma espontânea ou total, mas se constrói historicamente por meio de práticas cotidianas de resistência, por menores que sejam, como o caso relatado pelo Entrevistado 6.

Pode-se, portanto, perceber que a consciência de classe existe, mas está fragmentada pela alienação funcional, reproduzindo a lógica individual do capital e os efeitos da exploração e da precarização.

Com isso, para abordar ainda mais a fala do Entrevistado 6, perguntou-se sobre o episódio aos outros entrevistados. Assim, quanto à questão da instituição de pagamento, a Entrevistada 1 também discorreu sobre o assunto:

eu não gostei que mudou o recebimento do salário para a mênore, eles nem nos consultaram para ver se seria do interesse de todos essa mudança... simplesmente informaram no WhatsApp que o pagamento começaria a ser feito por esta instituição e que teríamos que fazer o cadastro no aplicativo... eu não gostei da instituição, porque não tem portabilidade e também tem algumas inconsistências que levam a pessoa a erro, aparece valor disponível a mais no extrato, mas é valor de chefe especial e os juros são altos, fora que já foram descontadas algumas taxas de alguns terceirizados”. Continuou: “nós enviamos e-mail para a empresa... cada um enviou o seu... e não deram um retorno nem nada, só mandaram outra mensagem automática no WhatsApp informando que quem ainda não tinha se cadastrado no aplicativo da mênore tinha que se cadastrar para receber o salário (Entrevistada 1).

Novamente, restou evidenciada a insatisfação dos trabalhadores quanto à instituição de pagamento e, por outro lado, também foi demonstrada a condição estrutural de dominação e desarticulação, produzida pela própria empresa terceirizada, a partir do momento em que a empresa recebe críticas e oposições quanto à instituição de pagamento e simplesmente as

ignora, respondendo com mensagem automática de que o trabalhador deveria se cadastrar no aplicativo da instituição de pagamento para receber o salário.

Mais uma vez, por meio das estratégias estruturais de reprodução do sistema capitalista, a empresa reforçou a dominação, alienação e a subordinação dos trabalhadores e, com essa estratégia neoliberal da empresa, houve mais um enfraquecimento da classe que, ao tentarem se unir para reivindicar os seus interesses coletivos e não obterem sucesso, perderam parte da credibilidade nos movimentos coletivos e se viram compelidos a aceitar as mudanças realizadas unilateralmente pela empresa.

Nesse sentido, o Entrevistado 6 complementou:

na primeira vez sim, a gente precisou formular ofício, pedir pro juiz ou pro escrivão assinar e enviar para a empresa terceirizada... aí como o ponto seria facultativo nesse dia, então todos não trabalharam no dia... mas também não foi tão simples, alguns terceirizados tiveram problemas para conseguir a assinatura, mas a segunda reclamação, sobre a instituição de pagamento, não teve nenhuma mudança, inclusive a empresa nem respondeu ninguém sobre esse assunto, mas apenas informou que tínhamos que fazer o cadastro no aplicativo da mentore que o pagamento somente seria feito por lá (Entrevistado 6).

Assim, verifica-se que a fragmentação e a desmobilização coletiva se fortalecem com o enfraquecimento da classe trabalhadora.

Nesta toada, buscando entender ainda mais a questão, perguntou-se aos terceirizados nas entrevistas se tiveram problemas para conseguir a assinatura do ofício, e a Entrevistada 7 respondeu: “porque dependendo do superior, ele não quer se envolver com essas questões da empresa, porque eles não querem colocar o nome deles em ofício... alguns colegas falaram que tem superior que não assina nada, nem a folha de ponto, que eles pedem para o empregado ir na Administração e pedir para alguém de lá assinar”.

Observou-se, dessa forma, que além de a classe ser fragilizada e fragmentada, também há obstáculos impostos pela chefia direta e pela própria empresa terceirizada quanto ao atendimento às solicitações e a transparência nos procedimentos.

Isso ocorre justamente para o enfraquecimento da classe trabalhadora que, não representada por um sindicato, se encontra desorganizada e sem a união para lutar por melhorias, perdendo, assim, “a capacidade de resistência e negociação, pois os trabalhadores estão mais preocupados em manter seus empregos, mesmo em condições precárias” (Druck, 2011, p. 28).

Neste aspecto, a Entrevistada 1 respondeu:

os terceirizados não tem força para lutar por direitos, porque a classe não é unida... no começo tinham empresas terceirizadas diferentes, uma só para os cargos de gabinete e outra para os cargos da secretaria, limpeza e portaria... e também

ninguém fala nada nas reuniões com o supervisor... tem as reclamações, mas ninguém expressa porque tem medo de ser perseguido ou ser demitido (Entrevistada 1).

Com essa fala, verificou-se a fragmentação e a distinção entre as empresas terceirizadas que representam os diferentes cargos ocupados por estes trabalhadores, o que enfraquece a consciência de “classe para si” (Marx; Engels, 1989), de modo que a luta comum contra o patronato, por meio das reivindicações sociais coletivas, torna-se um objetivo vazio.

Nessa conjuntura, Marx e Engels (1989) determinam que existem a “classe para si” e a “classe em si”. A “classe para si” é a expressão ideal do ser social imerso no mundo do trabalho, pois é classe dotada de consciência política e histórica de seus interesses, capaz de se organizar coletivamente em defesa de seus direitos. Já a “classe em si”, é composta apenas por trabalhadores individualizados ou, no máximo que se reconhecem como pertencentes a um grupo, como por exemplo, o grupo dos trabalhadores terceirizados, mas que não transformam esse pertencimento em movimento de resistência. É, portanto, uma classe alienada e dominada pela hegemonia do capital, que desarticula as possibilidades de resistência coletiva.

Nessa lógica, tendo em vista que a entrevistada disse que no começo os trabalhadores eram representados por empresas terceirizadas diferentes, de modo que existia uma empresa para os cargos de gabinete e outra para os cargos da secretaria, limpeza e portaria, perguntou-se se essa diferença ainda existe e a Entrevistada 1 respondeu: “no começo tinham empresas diferentes, era a CRIART para os terceirizados no gabinete e a PLANSUL, para os da secretaria e outros cargos... a CRIART ficou quase um ano mais ou menos, mas aí o tribunal rescindiu com a CRIART e todos passaram para a PLANSUL”.

Nesse sentido, foi verificada a distinção entre os terceirizados que, a princípio, foi fruto da própria distinção entre as empresas terceirizadas pelas quais eram contratados, dificultando a criação da identidade coletiva. Além disso, observados os fatores de fragmentação e distinção, também foi percebida a dificuldade de sindicalização ou, no caso, a percepção dos terceirizados acerca do enfraquecimento do sindicalismo. O Entrevistado 8 também disse “ninguém tem coragem de reclamar na empresa terceirizada e nem nas reuniões... e se a gente for mandado embora?”.

Como delineado nas entrevistas, os entrevistados não reivindicam melhorias laborais e sequer são filiados aos sindicatos justamente por não acreditarem em mudanças efetivas. Assim, “a perda de força e importância do sindicalismo na sociedade, com o crescente

descrédito da instituição sindical” (Krein; Dias, 2017, p. 15), pôde ser evidenciada nas falas dos trabalhadores terceirizados, que se mostraram desiludidos nas instituições sindicais como meios de transformação e mobilização social.

Isso ocorre em razão do processo de construção histórica e ideológica do neoliberalismo, que atua de contínua e persistente no enfraquecimento das estruturas coletivas de resistência, ao disseminar a meritocracia, o trabalho autônomo (como no caso da uberização) e a responsabilidade individual, reforçando o desestímulo à organização coletiva e impacta negativamente o sindicalismo, ao enfraquecer as suas bases, quais sejam, o apoio dos trabalhadores. Além disso, esse processo interessa ao capital, pois assegura a manutenção da hegemonia e da dominação e alienação de classe.

Assim, o descrédito conferido às instituições sindicais é uma estratégia do sistema capitalista de desarticulação e enfraquecimento da classe trabalhadora, que interessa diretamente ao capital, pois garante a manutenção da hegemonia e da dominação de classe, ao mesmo tempo em que consolida o controle ideológico sobre o trabalhador (Galvão *et al.*, 2019).

Nesse trilhar, o Entrevistado 9 disse: “não vou gastar dinheiro com isso, porque não vai ter retorno” e o Entrevistado 4 relatou:

eu sei que é muito importante ser filiado a um sindicato, porque eu sou atuante em partidos políticos e movimentos sociais, mas nesse caso, eu até pensei em me filiar na época que eles informaram que tinha o sindicato, mas como o sindicato fica em Belo Horizonte e atua no estado inteiro, nem sei se dariam tanta importância assim para as nossas demandas ou se lutariam de verdade por benefícios... também tem a questão da baixa representatividade, porque na reunião com supervisor, quando ele informou que tinha sindicato, nenhum dos terceirizados quis se filiar, então se eu me filiasse seria um movimento sozinho, porque não teria toda a união da classe que precisa para ter mudanças de verdade (Entrevistado 4).

A Entrevistada 7, por sua vez, disse:

eu não me filiei... antes de entrar no fórum, eu já trabalhei em uma empresa, quando era obrigatório o desconto do sindicato, mas na época eles nem faziam nada, a gente só tinha o desconto mesmo e saímos do jeito que entramos, não mudou nada... então dessa vez, como não é obrigatório mais, eu não vou me filiar, porque é um dinheiro que não tem retorno no nosso dia a dia (Entrevistada 7).

Essa fala da Entrevistada 7 legitima o discurso neoliberal de destruição da organização coletiva e desarticulação dos trabalhadores, configurando um reflexo direto da imposição da lógica capitalista e do aprofundamento da alienação sobre o trabalhador subordinado. Esse processo interessa ao capital, pois assegura a manutenção da hegemonia e da dominação de classe, ao transformar o trabalhador em indivíduo isolado, competitivo e

conformado, que não se reconhece como parte de uma coletividade explorada. Assim, a fragmentação e a desmobilização coletiva são estratégias estruturais de reprodução do sistema capitalista, que se fortalece com o enfraquecimento da classe trabalhadora (Galvão *et al.*, 2019).

Esse contexto histórico social de desmantelamento dos sindicatos enquanto órgãos protetivos de luta coletiva foi reforçado com a Reforma Trabalhista de 2017, que “intensificou esse processo, pois a ampliação de formas precárias de contratação estimula a fragmentação das bases de representação sindical” (Galvão *et al.*, 2019, p. 253), além disso, com a Reforma, a contribuição sindical passou a ser facultativa, em um contexto que “a proliferação de contratos atípicos amplia a vulnerabilidade dos trabalhadores e dificulta a ação sindical, já que esses trabalhadores são dificilmente representados pelos sindicatos” (Galvão *et al.*, 2019, p. 255). Tanto é que todos os dez entrevistados, que são terceirizados nas atividades-fim, relataram que não são filiados ao sindicato e também não pretendem se filiar, se mostrando desiludidos quanto à atuação sindical.

É de suma importância ressaltar que a sindicalização enfrentou sucessivas quedas e, atualmente, “o sindicalismo perdeu força na sociedade, e sua efetividade, na ação coletiva, já estava enfraquecida, especialmente em função das mudanças estruturais do mundo do trabalho” (Galvão *et al.*, 2019, p. 266).

Todavia, a Reforma Trabalhista de 2017, ao tornar a contribuição sindical facultativa, ignorou o fato de que os sindicatos são uma necessidade histórico social, pois enquanto existir relações de exploração da força de trabalho, é preciso um ente sindical para defender os direitos fundamentais de toda a categoria, senão a consequência seria uma categoria profissional cada vez mais vulnerável à pressão patronal e com identidade coletiva enfraquecida, como é o caso do público entrevistado (Galvão *et al.*, 2019; Krein; Dias, 2017).

Além disso, também foi perguntado aos terceirizados se sentem que tem espaço para expressar opiniões, sugestões e melhorias e se existe algum canal institucional exclusivo para a escuta dos empregados e se eles o utilizam. A Entrevistada 2 disse: “eu não acho que no fórum tem espaço para a gente expressar as opiniões, até porque não vai mudar nada e a gente ainda pode sofrer uma perseguição... se eu reclamar do meu superior tem possibilidade até de sofrer perseguição e ser dispensada”. Continuou: “tem canal de ouvidoria *on-line*, mas eu não uso por receio de ter alguma perseguição”.

Nesse mesmo sentido, a Entrevistada 8 também relatou: “nunca usei a ouvidoria para fazer reclamações, porque não acho que vai adiantar e fora que pode ter alguma retaliação ou

demissão, aí é melhor ir levando”. O Entrevistado 10 também disse: “não uso a ouvidoria, porque não vai mudar nada, tudo vai continuar do jeito que é”.

Dessa forma, em que pese a existência de canais institucionais destinados à escuta dos trabalhadores, como canal de ouvidoria, estes se mostram não utilizados, pelo receio que os terceirizados tem de represálias. Esse cenário, portanto, demonstra um ambiente de trabalho marcado pela baixa liberdade de expressão e pela insegurança laboral quanto à dispensa. A livre manifestação da classe trabalhadora se mostra obstaculizada pela própria alienação do trabalho (Galvão *et al.*, 2019), que é resultado não apenas da fragmentação da categoria operária, mas também da precarização das novas formas flexíveis das relações laborais, intensificada pela Reforma Trabalhista de 2017.

A Entrevistada 1 discorreu:

não sinto que tenho liberdade para expressar as minhas insatisfações, porque ainda que exista o canal online, tem um discurso positivista do supervisor da empresa terceirizada e também dos superiores diretos que ‘nosso trabalho é muito bom’, ‘que ganhamos muito bem’, ‘que não tem o que reclamar do tribunal’... então tudo isso contribui até para gerar um constrangimento para a gente nem pensar em reclamar (Entrevistada 1).

Assim, retomando o início do tópico, para compreender a desorganização coletiva da classe terceirizada, foi analisada, por meio das entrevistas semiestruturadas, a fragmentação, a distinção e a dificuldade de sindicalização, ou no caso, a percepção dos terceirizados acerca do enfraquecimento do sindicalismo. Percebeu-se que o descrédito conferido às instituições sindicais é uma estratégia do sistema capitalista de desarticulação e enfraquecimento da classe trabalhadora, que interessa diretamente ao capital, pois garante a manutenção da hegemonia e da dominação de classe, ao mesmo tempo em que consolida o controle ideológico sobre o trabalhador (Galvão *et al.*, 2019).

Dessa forma, extraiu-se das análises que a fragmentação da classe se manifesta pelo enfraquecimento da classe terceirizada, que não é unida, não tem força para lutar por melhorias e não possui livre manifestação de pensamento, por receio de represálias, perseguições e demissão, o que se mostra como resultado da fragmentação dos trabalhadores, das novas formas flexíveis das relações laborais, que são, em essência, precarizadas, e das mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017, que fragilizou ainda mais a classe trabalhadora, vulnerável, em detrimento da pressão patronal.

A distinção se mostrou presente no fato de as empresas terceirizadas, no início, serem diferentes e representarem empregados terceirizados ocupantes de diferentes cargos ocupados por estes trabalhadores, o que, por si só, causa a divisão entre os trabalhadores e

enfraquece a consciência de “classe para si” (Marx; Engels, 1989), a união operária e a luta comum contra o patronato.

Demais disso, a dificuldade de sindicalização, ou no caso, a percepção dos terceirizados acerca do enfraquecimento do sindicalismo, ficou evidente em razão de nenhum dos dez entrevistados serem sindicalizados e manifestarem a compreensão de que a contribuição sindical seria um dispêndio sem retorno, bem como o descrédito quanto à eficácia da luta sindical.

Assim, a presente categoria se revela de suma importância para compreender os impactos da terceirização na dinâmica de fragilização dos trabalhadores, sobretudo na representação institucional e sindical. Pode-se perceber também que as novas formas de contratação flexível levam os trabalhadores a se desvincularem e a desacreditarem da legitimidade dos sindicatos enquanto instituição de lutas e movimentos sociais e prol dos trabalhadores.

5.1.4.4. Entre a oportunidade e a precarização: sobre o processo de terceirização no fórum de Varginha/MG

A terceirização, enquanto fenômeno contemporâneo das relações de trabalho, ao se inserir em um contexto de reestruturação produtiva, em que “as empresas procuram ampliar seus altos lucros” (Antunes; Druck, 2015, p. 31), enfatiza a flexibilização do trabalho, e a ampliação dos discursos neoliberais dominantes e característicos do capitalismo. Além disso, o processo de terceirização também transfere “aos trabalhadores a pressão pela intensificação do tempo de produção, pelo aumento das taxas de produtividade, pela redução dos custos de remuneração da força de trabalho e pela flexibilização crescente dos contratos de trabalho” (Antunes; Druck, 2015, p. 31).

Neste cenário, a terceirização, não só enfatiza a falácia da flexibilização do trabalho, disseminada pelo neoliberalismo, que adota discursos de meritocracia e responsabilidade individual pelos resultados (Harvey, 2005), mas amplia o processo de produção da mais-valia, em que as empresas, tanto privadas quanto públicas, como é o caso do Tribunal de Justiça de Minas Gerais, passam a priorizar o “lucro”, que seria a redução dos custos com a mão de obra. Por isso, este processo revela contradições centrais, em que, de um lado existe a oportunidade de inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, mas, de outro lado, há a intensificação da exploração da força de trabalho e a conseqüente precarização das condições

laborais. Por isso, buscou-se analisar o processo de terceirização no fórum de Varginha/MG, tendo como eixo orientador a premissa “entre a oportunidade e a precarização”.

Para isso, nas entrevistas semiestruturadas perguntou-se aos dez terceirizados entrevistados qual a percepção de cada um sobre o processo de terceirização no Fórum de Varginha/MG, se acham benéfica para ambas as partes, benéfica somente para o TJMG ou somente para os trabalhadores. Dessa maneira, as entrevistas evidenciaram o duplo caráter da terceirização, quais sejam, a oportunidade e a precarização. Isso foi perceptível quando dos dez entrevistados, sete afirmaram que a terceirização é benéfica sobretudo para o Tribunal de Justiça de Minas Gerais, suscitando motivos de precarização do trabalho, sobretudo os relativos à jornada, sobrecarga de trabalho e remuneração, o que induziu a crer que o processo de terceirização é benéfico somente ao patronado e, de fato, leva à precarização do trabalho. Doutro modo, três entrevistados avaliaram que há benefícios tanto para o órgão público quanto para os próprios trabalhadores, argumentando que a terceirização se revelou uma oportunidade tanto para a empresa quanto para os empregados, sob o discurso neoliberal amparado pela eficiência e economia.

O Entrevistado 5 relatou: “para o tribunal é ótimo, porque eles conseguem ter mais gente trabalhando sem gastar tanto... a tendência agora é contratar só terceirizado, porque fica muito mais barato para eles... faz mais de cinco anos que não tem concurso para servidor público e pelo jeito nem vai ter mais”. Indagado sobre a percepção quanto aos trabalhadores, o mesmo entrevistado disse: “para nós é razoável, mas parece que somos somente mão de obra barata mesmo, porque não temos os mesmos direitos dos concursados”.

No mesmo sentido, a Entrevistada 1 disse: “a impressão que eu tenho é que o terceirizado é mão de obra barata. O tribunal ganha eficiência de trabalho, mas os dos terceirizados ficam com os salários baixos e sem estabilidade, porque se não der produtividade pode perder o cargo a qualquer momento”.

A Entrevistada 2 também contribuiu:

o tribunal lucra com a terceirização, porque a economia com a mão de obra é gigante, por exemplo, eu ganho ali os dois três mil e o servidor que trabalha na mesma secretaria ganha 18 mil, só por tempo de casa no tribunal, progressão de carreira e a quantidade de benefícios que eles têm... e detalhe, a gente faz exatamente o mesmo serviço e ele vive tirando férias premium, folga, licença... então no final eu trabalho mais que ele pra ganhar bem menos (Entrevistada 2).

Essas falas evidenciam a dimensão da precarização, que se materializa nos salários mais baixos, na desigualdade estrutural – acentuando as hierarquias e assimetrias –, no

sentimento de inferioridade, a partir do momento em que os terceirizados se reconhecem como “mão de obra barata” e na insegurança contratual (Antunes; Druck, 2015).

As falas dos trabalhadores também reforçam a teoria marxista de que o sistema capitalista, em busca incessante pela maximização dos lucros, reorganiza o sistema de produção e cria mecanismos para reduzir custos, buscando meios de explorar, cada vez mais, a mão de obra operária (Marx, 1996).

Nota-se a relação entre a teoria marxista e as falas dos terceirizados e isso pode ser observado em mais uma fala, da Entrevistada 8, que disse:

a terceirização não abre oportunidade real, abre apenas brecha para o tribunal gastar menos com a mão de obra. Mas para nós, trabalhadores, vivemos sempre no limite financeiro, na falta de estabilidade, na cobrança por produtividade e no meio de toda essa situação injusta... porque é injusto realizar as mesmas atividades e não ganhar nem um terço do que o servidor (Entrevistada 8).

Com isso, é possível observar que o processo de terceirização é ambíguo e se encontra justamente entre a oportunidade e a precarização.

Demais disso, a Entrevistada 3 relatou um sentimento de invisibilidade da classe terceirizada ao dizer “somos tratados como se fôssemos invisíveis... uma mão de obra barata para o tribunal e que se começar a dar problema é substituída”. Além disso, também disse que a terceirização “é vantajosa para o tribunal, não para o trabalhador”.

Nesse processo, o ser humano deixa de ser reconhecido em sua dimensão social e passa a ser reduzido à condição de mercadoria, apenas para a exploração e extração de lucro (mais-valia). O trabalhador, então, alienado pela lógica do sistema capitalista, passa a vender a sua força de trabalho em troca de um salário, o que configura a relação do capital-trabalho e insere o trabalhador cada vez mais no processo produtivo assalariado, fragmentando-o de sua condição social humanizada e reduzindo-o à mera condição de mercadoria (Marx, 1996).

Doutro modo, três entrevistados destacaram aspectos da terceirização, considerando que esse processo de contratação seria benéfico tanto para o tribunal quanto para os trabalhadores.

Nesse sentido, o Entrevistado 6 relatou: “a terceirização é um trabalho normal, só que a gente acaba tendo vínculo com a empresa terceirizada e com o tribunal, mas funciona certinho, nunca tive problema... então ao meu ver a terceirização é boa para todos, para o empregado, para o fórum e também para a empresa terceirizada”.

Essa fala evidencia um processo de internalização do discurso neoliberal e da naturalização da precarização, revelando como a ideologia neoliberal reconfigura a subjetividade do trabalhador ao converter a exploração em oportunidade.

Na mesma linha de pensamento, o Entrevistado 5 destacou: “eu vejo a terceirização como uma oportunidade e um benefício para os empregados e também para o fórum. A terceirização me deu a chance de ser efetivado no fórum e ter uma renda boa. Como eu disse na outra pergunta, a gente está fazendo serviço de servidor sem ter passado em concurso, então eu acho muito bom”.

Esse relato, sob a luz da teoria marxista, revela a alienação do trabalho, que é o processo no qual o trabalhador subordinado e dominado é inserido no sistema reprodutivo do capital e, pelas próprias condições de trabalho perde a consciência crítica das relações de trabalho, passando a perceber a própria subordinação como algo natural (Marx, 1996). Assim, no caso da terceirização, que é caracterizada por vínculos frágeis, ausência de direitos equivalentes aos servidores efetivos e dependência econômica, o trabalhador, ao vender sua força de trabalho e pelas próprias condições de trabalho, acaba internalizando a lógica de dominação que sustenta o sistema e aceitando a precarização, mascarada pelo discurso da oportunidade.

E o Entrevistado 10, também considerando a terceirização benéfica para ambas as partes, asseverou: “eu acho que é bom para todos. O tribunal ganha e eu também ganho”. Continuou: “tem o ponto que a gente não tem estabilidade e que a qualquer momento podem trocar a empresa, ou extinguir o cargo... mas a gente já entrou sabendo disso. No geral eu acho bom”.

Nesse ponto, o discurso de que “a terceirização é boa para todos” ilustra o fenômeno que Antunes e Druck (2015) denominam individualização da experiência do trabalho, em que as contradições estruturais do sistema são deslocadas para o plano pessoal, como se fosse um problema individual.

Assim, na fala do entrevistado, a assimetria entre os direitos de servidores efetivos e terceirizados foi ignorada ou até mesmo relativizada, e a exploração deixou de ser percebida como injustiça coletiva para ser vivenciada como um destino individual, quando ele diz “a gente já entrou sabendo disso”. Esse discurso é fruto de uma construção histórica e de um discurso capitalista dominante disseminado, sendo a materialização da lógica capitalista em essência, pois ao mesmo tempo em que reforça a hegemonia neoliberal no interior das relações laborais, também impede a formação da consciência de classe e de movimentos de resistência dos trabalhadores.

Essas perspectivas positivas dos Entrevistados 5, 6 e 10, demonstram como o discurso dominante neoliberal e a alienação do trabalho são incorporados pelos próprios trabalhadores, ainda que de forma contraditória, já que a inserção ocorre em condições fragilizadas, marcadas pela ausência de direitos equivalentes aos dos servidores efetivos, mas mesmo assim se convencem de que a terceirização é boa e que não há discrepâncias, sob o argumento de que realizam “serviço de servidor sem ter passado em concurso”. Nessas falas, foram verificadas a naturalização da precarização e a alienação ideológica.

Contudo, na fala do Entrevistado 10 foi possível observar que, mesmo esse trabalhador se mostrando conformado e alegando benefício da terceirização, há a insegurança contratual e sentimento de vulnerabilidade frente à rotatividade típica da terceirização (Druck, 2011).

A terceirização é ambígua, possuindo os vieses tanto da oportunidade quanto da precarização, sobretudo porque não é neutra, mas um instrumento do capital para flexibilizar contratos, transferir riscos e reduzir encargos trabalhistas, intensificando a alienação e a desvalorização humana do trabalhador (Antunes; Druck, 2015).

A realidade da terceirização, portanto, é de precarização mascarada como oportunidade, pois, ao apresentar-se como oportunidade, a terceirização reforça o discurso neoliberal dominante e ameniza a percepção dos trabalhadores sobre a sua própria condição de exploração. No entanto, essa “oportunidade”, na verdade, se traduz na manutenção da condição de vulnerabilidade do trabalhador, a partir do momento que a flexibilização do trabalho implica em menor estabilidade, salários mais baixos e condições de trabalho mais precárias para o trabalhador (Antunes; Druck, 2013).

A terceirização é uma das expressões do trabalho flexível e da acumulação capitalista e no cotidiano da terceirização, a lógica da flexibilização se manifesta na instabilidade contratual, na estagnação dos trabalhadores - pela ausência de progressão de carreira - e na desigualdade hierárquica entre terceirizados e efetivos, seja nas questões relativas à remuneração, jornada de trabalho, sobrecarga de carga ou até mesmo questões pontuais, como a burocracia no banco de horas, o não recebimento de horas extras em pecúnia ou a impossibilidade de trabalhar no regime de teletrabalho. Essa desigualdade hierárquica é funcional ao capital, pois desmobiliza os trabalhadores e enfraquece os laços coletivos, impedindo a construção de uma consciência coletiva de “classe para si”.

No fórum de Varginha/MG, essa dinâmica se reproduz de maneira nítida: os terceirizados desempenham atividades-fim, muitas vezes idênticas às dos servidores concursados, mas sem estabilidade, benefícios ou perspectivas de progressão, além de

receberem remunerações manifestamente inferiores à dos servidores efetivos e cumprirem jornada laboral mais extensa.

Ainda assim, as falas se mostraram ambíguas, de modo que sete entrevistados revelaram que o processo de terceirização é benéfico somente para o TJMG, suscitando motivos de precarização do trabalho, sobretudo os relativos à jornada, sobrecarga de trabalho e remuneração, o que induziu a crer que o processo de terceirização leva à precarização do trabalho.

Doutro modo, três entrevistados avaliaram que há benefícios tanto para o órgão público quanto para os próprios trabalhadores, argumentando que a terceirização se revelou uma oportunidade tanto para a empresa quanto para os empregados, sob o discurso neoliberal amparado pela eficiência e economia.

Contudo, em que pese as falas conformadas e dominadas pelo discurso neoliberal dos três entrevistados, a realidade é que o trabalho terceirizado e flexibilizado é, portanto, a expressão da precarização, que se manifesta no âmbito objetivo, por meio da supressão e burla de direitos, dos salários mais baixos e da falta de garantias trabalhistas, e também no âmbito subjetivo, pela insegurança, volatilidade e fragmentação das identidades profissionais (Antunes, 2018).

Além disso, foi possível perceber que a lógica da flexibilização não se limita apenas à estrutura contratual, mas também se configura no plano subjetivo, moldando o comportamento e os discursos dos trabalhadores, que tendem a naturalizar a precarização, encarando o processo como uma oportunidade de inserção no mercado de trabalho, ainda que seja uma oportunidade precarizada. Essa percepção demonstra a alienação do trabalhador no sentido marxista

Nesse sentido, a suposta “vantagem mútua” apontada pelos três entrevistados é ilusória, porque a terceirização, sendo um produto do sistema capitalista, não representa equilíbrio de interesses entre as partes, mas sim a subordinação do trabalho às necessidades do capital, sob a retórica do discurso neoliberal. O trabalhador só consegue se reproduzir no sistema capitalista enquanto vende a sua força de trabalho, assim, a partir do momento em que não conseguir mais vender a sua força de trabalho, será descartado pelo sistema.

No ambiente do serviço público, principalmente no Poder Judiciário, onde se pressupõe estabilidade e segurança dos servidores, a presença de trabalhadores terceirizados e instáveis reforça as próprias contradições existentes no Estado capitalista. O Poder Judiciário, portanto, que deveria ser o garantidor dos direitos sociais, atua como agente da precarização, reproduzindo internamente a lógica da empresarial da redução de custos com a mão de obra.

Assim, a terceirização nas atividades-fim do Poder Judiciário legitima o avanço da lógica capitalista neoliberal sobre o setor público, transformando o espaço estatal em mais um campo de reprodução do capital (Antunes; Druck, 2015).

Portanto, flexibilização e a terceirização são formas históricas de intensificação da exploração, alienação, dominação e da fragmentação da classe trabalhadora (Antunes; Druck, 2015), mas se mascaram pelo discurso de oportunidade de inserção no mercado de trabalho e flexibilidade nas contratações. Assim, eis a contradição evidenciada no subtítulo da presente categoria: entre a precarização e a oportunidade.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente dissertação buscou analisar o impacto da terceirização das atividades-fim no serviço público judiciário, tendo como local da pesquisa o fórum da comarca de Varginha/MG e como população da pesquisa os terceirizados nas atividades-fim.

Para isso, objetivou-se compreender o impacto do processo de terceirização das atividades-fim nas relações de trabalho no fórum da Comarca de Varginha/MG, de modo a explorar o processo de precarização do trabalho a partir das mutações decorrentes da nova ordem da mundialização do capital e da flexibilização das relações de trabalho; compreender o contexto histórico do processo de terceirização no setor público e, principalmente, no órgão judiciário do fórum da Comarca de Varginha/MG, bem como analisar a percepção dos trabalhadores terceirizados acerca do processo de terceirização no judiciário.

Dessa forma, para responder o objetivo geral, a partir da pesquisa empírica realizada, em relação com a pesquisa bibliográfica teórico marxista, foi possível constatar que a terceirização, enquanto um fenômeno em si, produto do sistema de acumulação capitalista, constitui um instrumento estruturante da precarização do trabalho, de modo que reproduz e legitima a lógica do capital, além de reforçar o discurso neoliberal de dominação e alienação, promovendo a intensificação da exploração e a fragmentação da classe trabalhadora (Antunes; Druck, 2013; Antunes; Druck, 2015; Harvey, 2010).

Além disso, a terceirização no fórum de Varginha/MG, da maneira que ocorre, transforma o Estado em instrumento de gestão da precarização, evidenciando a precarização tanto nas condições objetivas de trabalho, quanto no âmbito subjetivo do trabalhador, ao internalizar e naturalizar a lógica capitalista precarizante e as desigualdes oriundas desse sistema. Desse modo, a terceirização não é somente uma nova morfologia do trabalho, mas sim uma forma de organização flexível e precarizada da consolidação da hegemonia neoliberal nas relações laborais.

O primeiro objetivo específico, voltado à exploração do processo de precarização do trabalho a partir das mutações decorrentes da nova ordem da mundialização do capital e da flexibilização das relações de trabalho foi alcançado, ao se evidenciar, teórica e empiricamente que os trabalhadores terceirizados vivenciam condições laborais marcadas pelas jornadas mais extensas, remunerações menores, maior sobrecarga laboral e enfraquecimento da classe (Antunes; Druck, 2015). A desigualdade entre os terceirizados e os efetivos se fez presente tanto na abordagem teórica quanto na prática das entrevistas, quando os entrevistados revelaram não apenas a desvalorização salarial e a ausência de progressão na

carreira, mas também a internalização do discurso neoliberal, que transforma a precarização em oportunidade.

Quanto ao segundo objetivo específico, que consiste em compreender o contexto histórico do processo de terceirização no setor público e, especificamente, no órgão judiciário, verificou-se que a terceirização, como produto do sistema capitalista, faz parte de uma estrutura histórico social que aliena, domina e precariza o trabalhador e, sobretudo, visa à acumulação do capital. O ente público, ao incorporar esse modelo de gestão neoliberal no interior das instituições públicas, transformou o Estado em agente da reestruturação produtiva e da flexibilização trabalhista.

O terceiro objetivo, que pretendeu analisar a percepção dos trabalhadores terceirizados acerca do processo de terceirização no Judiciário também foi atingido. Observou-se que a percepção dos trabalhadores se mostrou ambígua, de modo que sete relataram que a terceirização seria benéfica somente para o TJMG e três disseram que seria benéfica para ambas as partes. As entrevistas evidenciaram, ao mesmo tempo, o reconhecimento da precarização e das desigualdades existentes no processo, bem como a presença da alienação e da ideologia neoliberal como elementos centrais na conformação da subjetividade desses trabalhadores.

Com os relatos das entrevistas, foi possível compreender que, de um lado, existem os trabalhadores que reproduzem a consciência da classe dominante (Marx; Engels, 1989) e a noção de “subjetivação capitalista” (Antunes, 2018), em que o trabalhador incorpora os valores do sistema que o oprime, naturalizando a alienação e a dominação. Por outro lado, existem os trabalhadores que reconhecem a precarização, se mostram insatisfeitos, mas se veem compelidos a aceitarem a subordinação, pois apenas vendem a força de trabalho como mercadoria, sendo o único meio de subsistência (Alves, 2007).

Assim, todos os objetivos propostos foram explorados e desenvolvidos pela teoria sociológica do trabalho, pelo aspecto jurídico e pela pesquisa empírica, de modo a compreender que a terceirização leva à precarização das relações laborais e corroborar com a teoria marxista de que “a terceirização é o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil” (Antunes; Druck, 2015, p. 31) e que essa forma de contratação e intermediação da mão de obra não se limita apenas a um modelo de gestão, mas sim a uma nova forma de organização flexível do trabalho, sendo um elemento central da reestruturação produtiva, da hegemonia neoliberal e da lógica de acumulação capitalista.

Quanto à dimensão ontológica do trabalho, reafirmou-se a centralidade do trabalho como categoria estruturante da vida social (Antunes, 2003; Gorz, 1982; Marx, 1996; Marx,

1987), ao mesmo tempo em que se evidenciou a crise da sociedade do trabalho, marcada pela venda da força de trabalho como mercadoria e pela alienação do trabalho (Marx, 1996), evidenciadas tanto pela teoria quanto pela prática.

Reforçou-se a ideia de que, na medida em que a força de trabalho passa a ser mercantilizada, a precarização e a precariedade se mostram como uma condição social, histórica e estrutural a que os trabalhadores se encontram inseridos, levando a um processo de proletarização precária (Alves, 2007). Além disso, concluiu-se que o trabalho, no capitalismo flexível, “se caracteriza pela intensificação da exploração através de novas formas de controle e pela crescente fragmentação da classe trabalhadora” (Druck, 2011, p. 76), sendo caracterizado pela descentralização da produção e pela redução ou supressão dos direitos trabalhistas.

Dessa forma, foi possível compreender que as mutações contemporâneas das relações laborais e as novas formas de organização do trabalho, como a terceirização, revelam um processo dinâmico que intensifica a exploração (Alves, 2007).

Essa exploração é visível nas “jornadas mais extensas, na intensificação do trabalho, na maior rotatividade e nos salários menores” (Antunes; Druck, 2013, p. 220), além de transferir aos trabalhadores a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos com a força de trabalho e pela flexibilização crescente dos contratos de trabalho (Antunes; Druck, 2015; Druck, 2011).

Nessa perspectiva, para evidenciar ainda mais os efeitos precarizantes da terceirização, na obra “A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra”, os autores e pesquisadores na área de Sociologia do Trabalho, Ricardo Antunes e Graça Druck (2015, p. 31), destacam que a terceirização é:

responsável pela fragmentação das identidades coletivas dos trabalhadores, com a intensificação da alienação e da desvalorização humana do trabalhador, assim como é um instrumento de pulverização da organização sindical, que incentiva a concorrência entre os trabalhadores e seus sindicatos. Além disso, a terceirização põe um “manto de invisibilidade” dos trabalhadores na sua condição social, como facilitadora do descumprimento da legislação trabalhista, como forma ideal para que o empresariado não tenha limites (regulados pelo Estado) no uso da força de trabalho e de sua exploração como mercadoria.

A coleta dos dados empíricos, realizada no fórum de Varginha/MG, foi capaz de demonstrar a diferença discrepante entre as remunerações e as jornadas de trabalho dos servidores terceirizados e dos efetivos, a sobrecarga laboral, a insegurança contratual, a fragmentação da identidade coletiva e o enfraquecimento da sindicalização, confirmando a

premissa de que a terceirização enfraquece a organização da classe trabalhadora e intensifica a condição de vulnerabilidade do trabalhador, a partir do momento que a flexibilização do trabalho implica em condições de trabalho mais precárias para o trabalhador (Antunes, 2018; Antunes; Druck, 2015; Harvey, 2010).

Percebeu-se que as desigualdades atreladas às diferenças discrepantes entre as remunerações e as jornadas de trabalho dos servidores terceirizados e dos efetivos do fórum de Varginha, são meios de estruturação dominante e alienante do próprio sistema capitalista. Além disso, os trabalhadores terceirizados nas atividades-fim, ao serem expostos à sobrecarga laboral e à insegurança contratual, mantêm a sua condição de subordinação e alienação, que são mecanismos capitalistas que sustentam a base do sistema, que é a força de trabalho humana.

Além disso, também foi possível inferir que o discurso neoliberal dominante busca, sutilmente e continuamente, a fragmentação da identidade coletiva e o enfraquecimento da sindicalização, a fim de impedir qualquer movimentação coletiva de resistência, o que pode ser observado na realidade vivenciada pelos servidores terceirizados do fórum de Varginha. Em suma, entendeu-se que o sistema capitalista, com a lógica central de acumulação de lucro, utiliza de instrumentos precarizantes para exercer o domínio, a exploração e a alienação da mão de obra, enfraquecendo a classe trabalhadora e reduzindo-a a mera condição de mercadoria (Alves, 2007).

Nesse sentido, quanto aos questionamentos que vieram à tona à pesquisadora no início da pesquisa e também durante todo o processo, relatados no início do tópico 5 (metodologia), foi possível respondê-los um a um, com base no amadurecimento teórico e nas pesquisas empíricas. Retomam-se as devidas resoluções das problemáticas: foi possível compreender que as discrepâncias sobre remuneração e jornada de trabalho nas relações de terceirização no fórum de Varginha não ocorrem em razão de um grupo ser efetivamente concursado e do outro grupo ter sido terceirizado, tampouco se trata de senso de meritocracia, mas, em realidade advém de um sistema social histórico de opressão, alienação e dominação dos grupos de trabalhadores que não detêm os meios de produção.

A resposta para essa pergunta pode ser extraída da própria essência do sistema capitalista, marcado pelo crescimento desenfreado e desorganizado e pela oscilação entre expansão e colapso, em um ciclo permanente de contradições. Assim, ou o sistema capitalista sustenta o seu desenvolvimento acelerado e desorganizado, ou se desestruturará (Marx, 1996). Portanto, a lógica da acumulação capitalista se expressa pelo dilema de que: o sistema só se sustenta ao custo de corroer as suas próprias bases, que é o trabalho humano. Com isso, a base das condições de precarização é originada pelo sistema social histórico de opressão, alienação

e dominação dos grupos de trabalhadores que não detêm os meios de produção. Esse fenômeno pôde ser evidenciado tanto na pesquisa teórica quanto empírica da presente dissertação.

Além disso, também foi possível constatar que as discrepâncias observadas no contexto do serviço público, oriundas das contratações terceirizadas, não são advindas apenas de um modelo de gestão do trabalho, mas sim de um modelo estrutural e histórico de organização do trabalho enviesado pela alienação, pela exploração e pela dominação da classe trabalhadora. Conforme Antunes (2018), a terceirização constitui uma forma de contratação que representa um verdadeiro flagelo para os direitos trabalhistas, ao promover a precarização das condições de trabalho.

A terceirização em si é precarizante, pois se expressa em um domínio da força de trabalho quase sem limites, que transfere aos trabalhadores a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos com a força de trabalho e pela flexibilização crescente dos contratos de trabalho (Antunes; Druck, 2013; Druck, 2011). No mesmo sentido, a terceirização das atividades-fim no fórum de Varginha/MG se mostra precarizante.

A partir dessas reflexões, constata-se que os trabalhadores terceirizados, embora atuem diariamente ao lado dos servidores efetivos e desempenhem as mesmas funções, recebem, em muitos casos, apenas um terço da remuneração destes. Verifica-se, igualmente, que as condições de jornada dos terceirizados nas atividades-fim não se equiparam às dos servidores e assessores judiciais, evidenciando uma discrepância estrutural que ultrapassa a lógica administrativa e se insere na dinâmica de reprodução das desigualdades próprias do sistema capitalista. Tal quadro confirma a contradição intrínseca desse modelo, que sustenta a igualdade formal enquanto perpetua profundas desigualdades materiais e institucionais.

Além disso, observa-se que, embora a terceirização constitua um instrumento de precarização, burla e supressão de direitos trabalhistas, o Estado - que deveria atuar como principal garantidor dos direitos sociais - a incorpora em sua própria estrutura. Essa adoção estatal revela que a terceirização não se limita a uma estratégia administrativa, mas integra um projeto político e econômico mais amplo, alinhado ao ideário neoliberal, que reforça a subordinação do trabalho ao capital, inclusive no interior das instituições públicas, como o Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais. Assim, a gestão pública não apenas tolera essas disparidades, mas delas se beneficia em nome da eficiência e da redução de custos, contribuindo para a manutenção das assimetrias que deveriam ser combatidas.

Demais disso, também se mostrou de suma importância analisar a temática sob a ótica

jurídica. Nesse ponto, observou-se a ambiguidade, a contradição e a tensão entre a literatura crítica, que abarca os efeitos precarizantes da terceirização (Coutinho, 2020; Delgado, 2018; Druck, 1999), e a jurisprudência do STF (ADPF 324 e Tema 725), que, sob o argumento da livre iniciativa e da livre concorrência, reconheceu a validade da terceirização das atividades-fim, legitimando o aspecto empresarial em detrimento da proteção social e dos direitos trabalhistas historicamente conquistados. A decisão da Corte Suprema brasileira, portanto, contribuiu para a regressão dos direitos sociais arduamente conquistados, evidenciando a supremacia da questão econômica sobre a social.

Assim, conclui-se que a terceirização, como nova forma de organização flexível do trabalho, guiada pela lógica do sistema capitalista, é uma das principais vias de precarização do trabalho, intensificando a condição de alienação dos trabalhadores, fragmentando a classe, enfraquecendo sindicatos e corroendo a proteção jurídico social, reduzindo o trabalhador à mera condição de mercadoria, carregada do sentimento de invisibilidade e inferioridade, conforme extraído da coleta de dados empíricos.

Com toda a pesquisa bibliográfica e teoria crítica, concluiu-se também que o processo de terceirização não é apenas um fenômeno econômico, mas constitui um projeto político-ideológico da vertente neoliberalista, cujo objetivo está na legitimação da flexibilização como regra e na redução do trabalhador enquanto mercadoria, possibilitando, assim, a maximização da exploração da mão de obra operária, a redução ou mesmo a supressão de direitos sociais trabalhistas e a acumulação flexível de lucro a todo custo, tendo como consequência a proletarianização precária (Antunes, 2018).

Com a pesquisa bibliográfica e a coleta de dados, foi possível confirmar que a terceirização se evidencia como uma oportunidade precária de trabalho, que aprofunda as desigualdades, a insegurança e fragiliza a dignidade laboral (Antunes, 2018).

Para além disso, constatou-se que, quando o Estado - que deveria constituir o principal pilar de proteção dos direitos sociais dos trabalhadores - adere à contratação por meio da terceirização, modelo típico do setor privado, sem promover as adaptações necessárias às peculiaridades da Administração Pública, acaba por adotar uma postura que fragiliza a sua própria legitimidade, agindo em desfavor de si próprio. Isso porque, ao incorporar em sua estrutura um instrumento de precarização, burla e supressão de direitos trabalhistas, o Estado não apenas compromete a credibilidade de suas próprias instituições perante a sociedade, mas também contribui para o agravamento das desigualdades laborais que deveria combater.

A escolha institucional do Poder Judiciário mineiro pelas contratações terceirizadas, enfatizando os aspectos de precarização e flexibilização do trabalho, revela uma

incongruência entre o discurso de tutela social e a prática administrativa adotada, o que enfraquece tanto a coerência interna das políticas públicas, quanto a confiança da sociedade nas instituições da Administração Pública, reforçando a percepção de que o poder estatal, ao invés de assegurar direitos, acaba por replicar práticas de precarização do trabalho que deveriam ser por ele coibidas.

A terceirização, enquanto uma das novas formas flexíveis de organização do trabalho, difunde-se na sociedade como uma verdadeira epidemia, em que o objetivo central é a redução de custos com mão de obra, tendo como consequência a precarização das condições laborais. Concomitantemente, a terceirização apresenta-se aos trabalhadores, sob um discurso ilusório, que a enaltece como uma oportunidade de ingresso ou reinserção no mercado de trabalho.

Contudo, esse discurso ilusório oculta as reais implicações desse modelo de contratação, mascarando a transferência de riscos e a diminuição de direitos, e reforçando uma percepção distorcida, oriundo do discurso da classe dominante, de que a flexibilização representa progresso e modernização das relações laborais quando, na prática, traduz-se em retrocessos sociais significativos.

Dessa maneira, conclui-se que a terceirização configura, em sua própria lógica estrutural, um mecanismo de precarização, burla e supressão de direitos trabalhistas. Trata-se de um modelo que reproduz formas de alienação, dominação e exploração da mão de obra, ao mesmo tempo em que difunde e naturaliza entre os trabalhadores as expressões políticas e ideológicas do discurso neoliberal.

Com isso, identificou-se, como limitação do presente estudo, o número de servidores efetivos do Fórum de Varginha/MG que responderam ao questionário, o que resultou em participação proporcionalmente inferior quando comparada ao número de servidores terceirizados que contribuíram com a pesquisa. Essa assimetria pode ter influenciado a amplitude da análise, especialmente no que se refere às comparações entre as diferentes formas de vínculo e às percepções sobre as condições de trabalho no âmbito do Poder Judiciário.

Como proposta de agenda para investigações futuras, idealiza-se aprofundar o estudo acerca dos processos de adoecimento físico e psíquico decorrentes das novas formas flexíveis e precarizadas de organização do trabalho, como a terceirização. Sugere-se, ainda, a ampliação da pesquisa para outros fóruns e tribunais, de modo a possibilitar análises comparativas e a construção de um panorama mais abrangente sobre os impactos dessas modalidades laborais na saúde e no bem-estar dos trabalhadores do sistema de Justiça.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costek. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. Campinas: Cesit, Instituto de Economia Unicamp, 2021. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em: 25 nov. 2025.
- ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva**: ensaios de sociologia do trabalho. 2. ed. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2003.
- ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.
- ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. [S. l.]: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Maria da Graça. A epidemia da terceirização. **Rev. TST**, Brasília, v. 79, n. 4, out./dez. 2013.
- ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Maria da Graça. A sociedade da terceirização total. **Revista da ABET**, [s. l.], v. 14, n. 1, jan./jun. 2015. Disponível em: <file:///C:/Users/user/Downloads/%C3%ADndice.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2022.
- ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Maria da Graça. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O Social em Questão**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 34, p. 19-40, 2015. Disponível em: https://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/OSQ_34_1_Antunes_Druck.pdf. Acesso em: 25 ago. 2025.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BARROS, Valmir de A.; NOGUEIRA, Maria Lúcia M. O mundo do trabalho na vida cotidiana: a experiência de mobilidade psicossocial em espaço de desqualificação. **Psicologia Política**. São Paulo, v. 4, n. 8, p. 151-168, jul./dez. 2004.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed., atual. São Paulo: LTr, 2017.
- BAUER, Martin. Análise de conteúdo clássica: uma revisão. *In*: Bauer, M.; Gaskell, G. (org.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Petrópolis: Vozes, 2007. p. 189-217.
- BERELSON, Bernard. **Content analysis in communication research**. New York: Hafner; 1984.
- BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Do Estado patrimonial ao gerencial. *In*: PINHEIRO, P.S.; WILHELM, J.; SACHS, I. (org.). **Brasil**: um século de transformações. São Paulo:

Companhia das Letras, 2001.

BRASIL. Lei nº 6.019/74, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 3 jan. 1974.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331 do TST**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. 2025. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 22 ago. 2025.

BRASIL. Lei nº 13 429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Portal da Legislação do Governo Federal**. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 26 abr. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Portal da Legislação do Governo Federal**. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 26 abr. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324**. Requerente: Associação Brasileira do Agronegócio (Abag). Relator: Ministro Luiz Fux. Brasília, DF, 30 de agosto de 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema nº 725 de Repercussão Geral**: terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa. 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Acesso em: 25 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. **Orientação Jurisprudencial n. 383**: terceirização. Empregados da Empresa Prestadora de Serviços e da Tomadora. Isonomia. Art. 12, “A”, da Lei nº 6.019, de 03.01.1974. (Mantida) - Res. 175/2011, Dejt Divulgado Em 27, 30 E 31.05.2011. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_381.html. Acesso em: 25 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal de Contas da União (TCU). **Relatório sobre a terceirização no serviço público federal**. Brasília: TCU, 2019.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**: direito individual e coletivo do trabalho. 5. ed. Salvador: [s. n.], 2010.

CAMPOS, Claudinei José Gomes. Método de análise de conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde. **Rev Bras Enferm**, Brasília, DF, v. 57, n. 5, p. 611-614, set./out. 2004.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Estatísticas do poder judiciário**. Disponível em: <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-estatisticas/>. Acesso em: 20 ago. 2024.

CAMARGO, Marcio Lima. **Trabalho enquanto categoria fundante na existência humana e atual fase de reestruturação produtiva do capital**. 2011. Disponível em: http://www.secep.com.br/arquivos/Trabalho_enquanto_categoria_fundante_na_existencia_humana_e_atual_fase_de_reestruturacao_produtiva_do_capital.pdf Acesso em: 25 set. 2024.

CAVALCANTE, Ricardo; CALIXTO, Pedro; PINHEIRO, Marta. Análise de Conteúdo: considerações gerais, relações com a pergunta de pesquisa, possibilidades e limitações do método. **Informação & Sociedade: Estudos**, [s. l.], v. 24, n. 1, p. 13-18, 2014.

COUTINHO, Renata. Precarização como regra: a verdadeira face do trabalho terceirizado. **Carta Capital**. 2020. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/opinio/precariozacao-como-regra-a-verdadeira-face-do-trabalho-terceirizado/>. Acesso em: 04 dez. 2023.

CASTRO, Antônio Pinheiro de. **Sociologia geral**. São Paulo: Atlas, 2000.

CASTRO, Cláudio Dias. Terceirização: atividade-meio e atividade-fim. **Jornal Trabalhista Consulex**, Brasília, DF, ano 20, n. 964, p. 5-9, maio 2003.

CHASIN, J. Ad Hominem: rota e prospectiva de um projeto marxista. **Ensaio Ad Hominem**, v. 1, n. 3, 2000.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Impactos da terceirização no serviço público brasileiro**. São Paulo: DIEESE, 2016.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha**. São Paulo: DIEESE, 2017. Disponível em: <http://www.dieese.org.br>. Acesso em: 25 maio 2025.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: desfardizando a fábrica – um estudo do complexo petroquímico da Bahia**. São Paulo: Boitempo: Edufba, 1999.

DRUCK, Maria da Graça. Trabalho, precarização e resistências. **Caderno CRH (UFBA)**, Salvador, v. 24, 2011.

DRUCK, Maria da Graça; FRANCO, Tânia. Terceirização e precarização: o binômio antissocial em indústrias. *In*: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (org.). **A perda da razão social do trabalho: precarização e terceirização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica**. São Paulo: Boitempo, 2017.

FRANCESCHINI, F.; GALETTO, M.; VARETTO, M.; PIGNATELLI, A. Um modelo para a terceirização: como uma empresa pode monitorar e administrar seu terceirizado em todas as etapas que requer tomada de decisões. **HSM Management**, São Paulo, n. 42, p. 1-7, jan./fev. 2004. Disponível em: http://ulhoa.net/Textos/Um_modelo_para_a_terceirizacao.pdf. Acesso em: 4 jan. 2021.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; BARBOSA, Ana Laura Pereira; FIOROTTO, Laura Arruda. **Terceirização e pejotização no STF: análise das reclamações constitucionais**. [S. l.]: FGV, [202-]. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/193ee852-1b13-44af-9454-6dd5ab6fc9d7/content>. Acesso em: 25 ago. 2024.

GADDIS, John Lewis. **The cold war: a new history**. New York: Penguin Press, 2005.

GALBRAITH, John Kenneth. **The affluent society**. Boston: Houghton Mifflin, 1955.

GILPIN, Robert. **A economia política das relações internacionais**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2004.

GALVÃO, Andréia *et al.* Reforma trabalhista: a precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. **Cad. CHR.**, [s. l.], v. 36, n. 86, p. 253-270, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30691>. Acesso em: 19 ago. 2025.

GODOY, Arlida Schmidt. Pesquisa qualitativa tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 3, p. 20-29, 1995.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado: para além do socialismo**. São Paulo: Annablume, 1982.

HARVEY, David. **The condition of postmodernity: an enquiry into the origins of cultural change**. [S. l.]: Blackwell, 1992.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 12. ed. São Paulo: Loyola, 2004.

HARVEY, David. **A brief history of neoliberalism**. [S. l.]: Oxford University Press, 2005.

HARVEY, David. **A produção capitalista do espaço**. 1.. ed. [S. l.]: Annablume, 2005.

HARVEY, David. **O neoliberalismo: história e implicações**. 2. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2010.

IANNI, Octavio. **O Estado e a terceirização no serviço público: desafios e consequências**. São Paulo: Cortez, 2017.

KEEGAN, John. **A history of warfare**. New York: Knopf, 1990.

LACLAU, Ernesto; MOUFFE, Chantal. **Hegemonia e estratégia socialista: por uma política democrática radical**. São Paulo: Intermeios; Brasília: CNPq, 2015.

LIMA, J. C. A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [s. l.], v. 13, n. 1, p. 17-26, 2010. Doi:10.11606/issn.1981-0490.v13i1p17-26.

LUKÁCS, Georg. **Per l'ontologia dell'essere sociale**. Traduzione di Alberto Scarponi. Roma: Riuniti, 1981. v. 2.

MARANHÃO, Délio. **Instituições de direito do trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Curso de processo civil: teoria geral do processo**. 6. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARX, Karl; ENGELS, Friederich. **A ideologia alemã**. São Paulo: Martins Fontes, 1989.

MARX, Karl. **O capital: livro I: volume I**. Tradução de Regis Barbosa; Flávio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

MARX, Karl. **O capital: livro I: volume II**. Tradução de Regis Barbosa; Flávio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural, 1987.

MARX, Karl. **Teorias da mais-valia**. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. São Paulo: Civilização brasileira, 1980.

MÉSZAROS, István. **Para além do capital: rumo a uma teoria da transição**. [S. l.]: Boitempo, 2005.

MINAS GERAIS. Tribunal de Justiça de Minas Gerais. Contratos, licitações e terceirização. **Portal TJMG**. 2023. Disponível em: <https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/hotsites/relatorio-de-gestao-2023/contratos-licitacoes-e-terceirizacao.htm>. Acesso em: 25 set. 2024.

MINAS GERAIS. Tribunal de Justiça de Minas Gerais. **Anexo VIII da Resolução CNJ 102/2009 - Detalhamento da Folha de Pagamento de Pessoal**. 2019. Disponível em: <https://www8.tjmg.jus.br/transparencia/form/consultaAnexoVIII.jsf>. Acesso em: 25 set. 2025.

MOZZATO, Anelise; GRZYBOVSKI, Denize. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. **Revista de Administração Contemporânea**, [s. l.], v. 15, n. 4, p. 731-747, 2011.

PAULA, Ana Paula Paes de. Administração pública brasileira entre o gerencialismo e a gestão social. **RAE.**, [s. l.], n. 1, jan./mar. 2005.

PIMENTA, José Roberto Freire. A responsabilidade da administração pública nas terceirizações, a decisão do Supremo Tribunal Federal na ADC nº 16-DF e a nova redação dos itens IV e V da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 2, p. 271-307, abr./jun. 2011.

POCHMANN, Marcio. **O mito da grande classe média**: capitalismo e estrutura social. São Paulo: Boitempo, 2014.

ROCHA, Daniely Gouvêa Monteiro. **Terceirização na administração pública**: um estudo de caso do Serpro. 2013. Dissertação (Mestre em Administração) - Universidade Federal Fluminense, Niterói (RJ), 2013.

RODRIGUES, Bernardo Salgado. O capitalismo e suas crises, contradições e superação: o papel da teoria social marxista na atualidade. **Revista Habitus**, [s. l.], 2013.

SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo. **Sociologia do trabalho no mundo contemporâneo**. 3. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2010.

SISCÚ, João; PAULA, Luiz Fernando de; RENALT, Michel. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 27 n. 4, p. 3, out./dez. 2007.

SOUZA, Maria Cristina Cacciamali de. Mercado de trabalho: abordagens duais. **Rev. Adm. Emp.**, Rio Janeiro, v. 18, n. 1, p. 59-69, jan./mar. 1978.

SOUZA, Celina. Políticas públicas: uma revisão da literatura. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 8, n. 16, p. 20-45, jul./dez. 2006.

THOMPSON, E. P. **Capitalismo e revolução industrial**. São Paulo: Paz e Terra, 1980.

WATANABE, Kazuo. **Eficiência e administração do judiciário**. São Paulo: Saraiva, 2013.

**APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA SOBRE A
PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS NO
FÓRUM DE VARGINHA/MG**

Quantidade de trabalhadores entrevistados: 10

Objetivo: Avaliar a percepção dos trabalhadores terceirizados sobre as suas condições de trabalho.

Instruções: Essas informações são anônimas e não serão divulgadas e nem terão seu nome vinculado, são apenas para fins de levantamento de dados para pesquisa científica. Por gentileza, responder com sinceridade.

1. Em relação aos servidores públicos/assessores que exercem a mesma função, qual a sua opinião sobre os seguintes aspectos?

a) Funções Laborais

- O trabalho realizado entre você e os servidores/assessores (efetivos) que trabalham lado a lado é semelhante? Há alguma diferença significativa?
- Você recebe a mesma carga de trabalho que os servidores efetivos?
- Você tem autonomia para desempenhar suas funções ou precisa de constante supervisão?
- Você sente que suas tarefas são compatíveis com sua formação e experiência profissional?

b) Salário

- O salário dos terceirizados é compatível com a complexidade e a responsabilidade da função desempenhada?
- Qual seria o salário mais justo?

c) Jornada de Trabalho

- Há flexibilidade na jornada de trabalho para melhor conciliar a vida profissional e pessoal?
- Existem variações de carga horária entre servidores e terceirizados?
- Se sim, isso impacta a produtividade e a equidade no ambiente de trabalho?
- Qual é a sua opinião sobre a sua jornada de trabalho?

d) Sobrecarga de Trabalho

- Há um excesso de demanda que compromete a qualidade do serviço prestado e o bem-estar dos terceirizados em relação aos servidores?
- Se sim, quais seriam possíveis soluções para minimizar a sobrecarga de trabalho?
- Você possui cobrança de metas? Se sim, ocorre constantemente?
- Você se sente sobrecarregado a ponto de necessitar fazer horas extras ou trabalhar em casa?

e) Benefícios (auxílios de um modo geral)

- São oferecidos benefícios (auxílio-alimentação, plano de saúde, entre outros) aos terceirizados?
- Qual a sua opinião sobre esses benefícios e valores recebidos?
- Você percebe diferenças significativas entre os benefícios concedidos a terceirizados e servidores?

f) Plano de Carreira e Progressão Salarial

- Quanto à realidade das condições de trabalho dos terceirizados e dos servidores, qual é a sua opinião sobre plano de carreira e progressão salarial? Existe?
- Se não, você pensa que deveria existir e/ou quais seriam possíveis melhorias?

g) Reconhecimento Profissional e Valorização

- Você sente que o seu trabalho como terceirizado é reconhecido e valorizado pela instituição e pelos demais (servidores efetivos, assessores, magistrados)?
- Já houve algum momento em que você percebeu discriminação ou tratamento desigual por ser terceirizado?
- Você sente que a contribuição dos terceirizados para o bom funcionamento do Fórum é devidamente considerada?

h) Representação e Voz Institucional

- Você é filiado a algum sindicato
- Você sente que o grupo de trabalhadores terceirizados ao qual pertence tem força/vontade para lutar por melhorias e direitos?
- Você sente que tem espaço para expressar opiniões, sugestões ou reclamações?
- Existe algum canal institucional exclusivo para escuta dos terceirizados?

i) Capacitação e Treinamento

- São oferecidos treinamentos ou capacitações específicas para o aprimoramento das funções exercidas?
- Você considera que os terceirizados têm as mesmas oportunidades de qualificação que os servidores efetivos?

j) Do benefício da terceirização

- Você acredita que a terceirização seja vantajosa para o TJMG?
- Você acredita que a terceirização seja vantajosa para o empregado terceirizado?
- Na sua opinião, é mais vantajosa para qual polo?

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO SOBRE A PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS NO FÓRUM DE VARGINHA/MG

Objetivo: Avaliar a percepção dos trabalhadores terceirizados sobre as suas condições de trabalho.

Instruções: Essas informações são anônimas e não serão divulgadas e nem terão seu nome vinculado, são apenas para fins de levantamento de dados para pesquisa científica. Por gentileza, responder com sinceridade.

Seção 1: Informações Gerais Sociodemográficas

1. Qual é a sua idade?

- Menos de 25 anos
- 25 a 34 anos
- 35 a 44 anos
- 45 a 54 anos
- 55 anos ou mais

2. Qual é o seu gênero?

- Masculino
- Feminino
- Homossexual
- Bissexual
- Transsexual
- Outro

3. Estado Civil

- Solteiro(a)
- Casado(a)/ União Estável
- Divorciado(a)

4. Qual é o seu nível de escolaridade?

- Ensino fundamental incompleto
- Ensino fundamental completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo
- Pós-graduação ou acima

5. Você possui experiência profissional anterior à terceirização?

- Sim, apenas estágio.
- Sim, já fui celetista na iniciativa privada.

- Sim, já trabalhei em órgão público.
- Não, é meu primeiro emprego.
- Outro, especifique:

6. Situação familiar:

- Moro com meus pais e/ou parentes
- Moro apenas com meu cônjuge
- Moro com meus filhos
- Moro sozinho

7. Situação financeira familiar:

- Sou o/a principal responsável pelas despesas familiares
- Divido as despesas familiares
- Não sou responsável pelas despesas familiares

8. Você realiza alguma outra atividade para complementar a renda?

- Sim
- Não
- Não, mas penso/preciso realizar para aumentar minha renda

9. Há quanto tempo você trabalha como terceirizado no fórum de Varginha/MG?

- Menos de 1 ano
- 1 a 3 anos
- 4 a 6 anos
- 7 a 10 anos
- Mais de 10 anos

10. Qual é a sua lotação no fórum?

- Secretaria
- Gabinete
- Administração
- Outro:

Seção 2: Percepções sobre as Funções Laborais e as Condições de Trabalho

11. O trabalho realizado entre você e os servidores é semelhante? Há alguma diferença significativa?

- Sim, é semelhante
- Não, há diferenças significativas
- Caso tenha marcado "há diferenças", especifique quais:

12. Você recebe a mesma carga de trabalho que os servidores efetivos?

- Sim
- Não
- Caso tenha marcado "não", explique:

13. Você tem autonomia para desempenhar suas funções ou precisa de constante supervisão?

- Tenho autonomia total
- Tenho autonomia parcial
- Necessito de supervisão frequente

14. Você sente que suas tarefas são compatíveis com sua formação e experiência profissional?

- Sim
- Não
- Caso tenha marcado "não", especifique:

15. Como você avalia o seu salário em comparação ao dos servidores públicos efetivos que desempenham funções similares?

- Muito inferior
- Inferior
- Proporcional à função que realizo
- Igual
- Superior
- Descreva mais detalhadamente:

16. Você recebe algum tipo de vantagem pecuniária (auxílio-alimentação, transporte, etc.) equivalente à dos servidores públicos?

- Sim, apenas auxílio-alimentação
- Sim, auxílio-alimentação e auxílio-transporte
- Sim, outros (especifique):
- Não
- Descreva mais detalhadamente, se recebe, acha que poderia ser mais? Se não recebe, acha que deveria receber?

17. Como você avalia seus direitos/condições de trabalho em comparação aos dos servidores públicos efetivos?

- Os direitos são iguais
- Temos menos benefícios
- Temos mais benefícios
- Caso tenha marcado "menos benefícios", **descreva** detalhadamente quais e como acha que poderia melhorar:

18. Você sente que seu trabalho é valorizado e/ou reconhecido pelos gestores diretos?

- Sim

Não

Caso tenha marcado "não", **explique** o motivo:

Seção 3: Percepção Geral

19. O que você entende por precarização?

Não sei o que significa o termo precarização.

20. **Você acredita que sua condição como trabalhador terceirizado no fórum é precarizada em relação aos servidores públicos?**

Sim, as condições (salário, jornada de trabalho e benefícios) poderiam ser melhores.

Não, considero justo.

Se a resposta for “sim”, **descreva detalhadamente**:

21. **Quais são as principais dificuldades que você enfrenta no seu trabalho como terceirizado? (Marque todas que se aplicam)**

Salário baixo em relação à mesma função exercida pelo servidor/assessor;

Jornada de trabalho extensa (trabalhamos 8 horas diárias ao invés de 6 horas);

Falta de benefícios (auxílios de um modo geral);

Insegurança no emprego (Falta de estabilidade);

Falta de perspectiva de crescimento (Não há plano de carreira ou de salário);

Não verifico nenhuma dessas dificuldades, está tudo ótimo.

Caso tenha marcado alguma das dificuldades relatadas, por gentileza, **descreva** a sua percepção de maneira mais detalhada:

22. **Quais medidas você acredita que poderiam melhorar as condições de trabalho dos terceirizados no fórum?**

Jornada de trabalho reduzida;

Salários maiores para a função exercida;

Mais benefícios (auxílios e vantagens pecuniárias);

Não verifico a necessidade de nenhuma dessas medidas

Outro:

Caso tenha marcado alguma das melhorias relatadas, por gentileza, **descreva** a sua percepção de maneira mais detalhada:

23. Você considera que o trabalho terceirizado é precarizado? Justifique:

24. Você acredita que a terceirização seja vantajosa para o TJMG?

Sim

Não

Justifique:

25. Você acredita que a terceirização seja vantajosa para o empregado?

- Sim
- Não

Justifique:

26. Deixe seu comentário sobre sua experiência como trabalhador terceirizado no fórum, apontando o que você gosta e o que acha que poderia melhorar:

APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO SOBRE A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO

Objetivo: Avaliar a percepção dos servidores públicos em relação à terceirização no ambiente de trabalho.

Instruções: Essas informações são anônimas e não serão divulgadas e nem terão seu nome vinculado, são apenas para fins de levantamento de dados para pesquisa científica. Por gentileza, responder com sinceridade.

Seção 1: Informações Gerais

1. Qual é a sua idade?

- 25 a 34 anos
- 35 a 44 anos
- 45 a 54 anos
- 55 anos ou mais

2. Qual é o seu gênero?

- Masculino
- Feminino
- Homossexual
- Bissexual
- Transsexual
- Outro

3. Há quanto tempo você trabalha como servidor público?

- Menos de 1 ano
- 1 a 3 anos
- 4 a 6 anos
- 7 a 10 anos
- Mais de 10 anos

Seção 2: Percepções sobre Terceirização

4. Como você percebe a atuação dos trabalhadores terceirizados no seu ambiente de trabalho?

- Extremamente positiva
- Positiva
- Neutra
- Negativa
- Extremamente negativa

5. Em sua experiência, a presença de terceirizados influencia de alguma forma a dinâmica do ambiente de trabalho?

- Sim, positivamente
- Sim, negativamente
- Não percebo influência significativa

6. Você percebe diferenças relevantes entre servidores e terceirizados nos seguintes aspectos? *(marque os que considerar aplicáveis)*

- Condições de trabalho
- Reconhecimento institucional
- Qualificação e Aperfeiçoamento Profissional
- Participação em decisões
- Acesso a benefícios
- Sobrecarga de trabalho
- Jornada de Trabalho
- Remuneração
- Oportunidades de desenvolvimento profissional
- Não percebo diferenças

7. Como você vê a possibilidade de ampliação do modelo de terceirização no serviço público?

- Totalmente favorável
- Parcialmente favorável
- Indiferente
- Parcialmente contrário
- Totalmente contrário

8. Em sua opinião, o modelo de terceirização contribui para a eficiência dos serviços públicos?

- Sim, em grande medida
- Sim, moderadamente
- Não interfere
- Não contribui
- Prejudica

9. Você acredita que trabalhadores terceirizados se sentem parte da equipe de trabalho institucional?

- Sim
- Em parte
- Não
- Não sei avaliar

10. Você considera que os trabalhadores terceirizados têm condições adequadas para desempenhar suas funções com qualidade e dignidade?

- Sempre
- Na maioria das vezes

- Às vezes
- Raramente
- Nunca

11. Você considera que os trabalhadores terceirizados sejam reconhecidos/ valorizados e possuam espaço para se expressar?

- Sim
- Em parte
- Não
- Não sei avaliar

12. O que você entende por precarização?

- Não sei o que significa o termo precarização.

13. Você acredita que a condição do trabalhador terceirizado no fórum é precarizada em relação aos servidores públicos?

- Sim, as condições (salário, jornada de trabalho e benefícios) poderiam ser melhores.
- Não, considero justo.
- Se a resposta for “sim”, descreva detalhadamente:

14. Quais medidas você acredita que poderiam melhorar as condições de trabalho dos terceirizados no fórum?

- Jornada de trabalho reduzida;
- Salários maiores para a função exercida;
- Mais benefícios (auxílios e vantagens pecuniárias);
- Não verifico a necessidade de nenhuma dessas medidas
- Outro: _____
- Caso tenha marcado alguma das melhorias relatadas, por gentileza, descreva a sua percepção de maneira mais detalhada:

15. Você considera que o trabalho terceirizado é precarizado? Justifique:

16. Você acredita que a terceirização seja vantajosa para o TJMG?

- Sim

Não

Justifique: _____

17. Você acredita que a terceirização seja vantajosa para o empregado?

Sim

Não

Justifique: _____

18. Em sua opinião, qual modelo de contratação melhor atenderia ao interesse público?

Ampliação de concursos públicos

Equilíbrio entre efetivos e terceirizados

Expansão da terceirização

Outro (especificar): _____

Seção 3: Sugestões e Melhorias

19. Você teria alguma sugestão que possa contribuir para o aperfeiçoamento das condições de atuação dos trabalhadores terceirizados no serviço público? _____