

TRABALHO, SAÚDE, QUALIDADE DE VIDA NOS SERVIDORES EFETIVOS E TERCEIRIZADOS, NA UNESP - CAMPUS DE MARÍLIA. ¹

Rodolfo Gonçalves MAGRO²

Marcos Tadeu DEL ROIO³

RESUMO

O artigo tem como parâmetros uma pesquisa realizada no ano de 2011, que tem como fontes um estudo de caso sobre o serviço público e terceirizado no complexo de trabalho da UNESP – Campus de Marília em relação aos novos paradigmas impostos pela reestruturação produtiva das últimas décadas no Brasil e no mundo, suas consequências aos que estão submetidos a um plano de trabalho e de vida neoliberal. A pesquisa teve como base metodológica uma enquete sociológica que avaliou as reais condições destes trabalhadores. O artigo tem como ideia divulgar os dados recolhidos com a enquete e se conclui com a análise das informações recolhidas permeadas por questionamentos e pela construção de algumas hipóteses sobre servidor público e terceirizado nesses novos tempos.

Palavras-Chave: Serviço público. Precarização. Saúde.

1. INTRODUÇÃO

A pesquisa na qual se baseia esse artigo teve como iniciativa entender quais são essas consequências dentro do universo da UNESP – Campus de Marília – em uma perspectiva sobre a saúde e qualidade de vida destes sujeitos mediante a seus trabalhos, além de analisar intencionalidades relacionadas à sindicalização, internet, religião e renda.

A enquete aplicada aos servidores tinha como intuito desnaturalizar as condições atuais de trabalho predominadas pela precarização, estresse no trabalho e na vida, trabalhos além da jornada legal, falta de tempo e disposição para se realizar outras atividades nas horas de lazer e as transformações sobre o corpo e mente dos indivíduos. São questões que a pesquisa nos deu possibilidade de entrar em contato e de levar a fundo, entendendo que são novas relações de trabalho que acarretam uma mudança na

¹Trabalho de iniciação científica, financiado por FAPESP.

²Bolsista FAPESP, graduando em Ciências Sociais, área sociologia do trabalho. UNESP – Campus de Marília. [e-mail: magro@hotmail.com](mailto:magro@hotmail.com)

³Docente Titular do departamento de Ciências Políticas e Econômicas, UNESP – Campus de Marília. [e-mail: delroio@terra.com.br](mailto:delroio@terra.com.br)

estrutura da universidade, visto que, o complexo de trabalho que composto de servidores, docentes e discentes são interdependentes e todos os setores acabam por sofrer as consequências das políticas de reestruturação produtiva.

Foram muitas as dificuldades encontradas na fase de entrevistas, principalmente ao que se refere aos servidores terceirizados, com esse grupo, era necessário que se fizesse entrevistas “olho a olho”, sendo preciso que me encontrasse com os terceirizados para pergunta-los, ouvi-los e escrever as respostas, esta alternativa foi escolhida estrategicamente para conseguir me aproximar a eles e conseguir obter as respostas.

Com o grupo dos servidores efetivos por contabilizarem um grande numero, era necessário que se desenvolve-se diversas estratégias para se alcançar um bom numero de entrevistados, dentre elas a de se distribuir questionários impressos de mão em mão e dando um prazo para o recolhimento. Além de enviar os questionários nos e-mails, visto que, todos trabalham com computadores e também questionários on-line para a mesma categoria.

2. ANÁLISE DE DADOS

De todo modo, com todas as estratégias desenvolvidas durante esta fase da pesquisa para maximizar o número de questionários respondidos, ainda assim, em 2011 dos 186 funcionários efetivos apenas 64 se disponibilizaram a responder, contabilizando um pouco mais do que 1/3 dos 100%. Os funcionários terceirizados que contabilizam 14 no ano de 2011, apenas 7 aceitaram responder contabilizando 50%.

2.1 Efetivos

2.1.1 Dados Pessoais

Iniciando a análise dos resultados dos questionários pelos funcionários efetivos para depois tratar dos funcionários terceirizados. Vamos questão por questão com o intuito de dar um panorama geral sobre o complexo de trabalho dos efetivos. Partiremos das análises de dados pessoais dos entrevistados. Dentre os 64 entrevistados 33 são mulheres, 30 são homens, e apenas um entrevistado não respondeu sobre seu gênero. A relação entre as faixas etárias dos mesmos, 9 tem de 18 a 25 anos, 10 estão na faixa de 26 a 35 anos, 26 estão entre 36 e 50 anos e 19 estão com mais de 50 anos. Em relação à

cor de pele, 3 se identificaram como Amarelos, uma maioria que totalizam 49 que se identificaram brancos, 8 se consideram pardos, apenas 3 se consideram negros e apenas 1 não respondeu a questão.

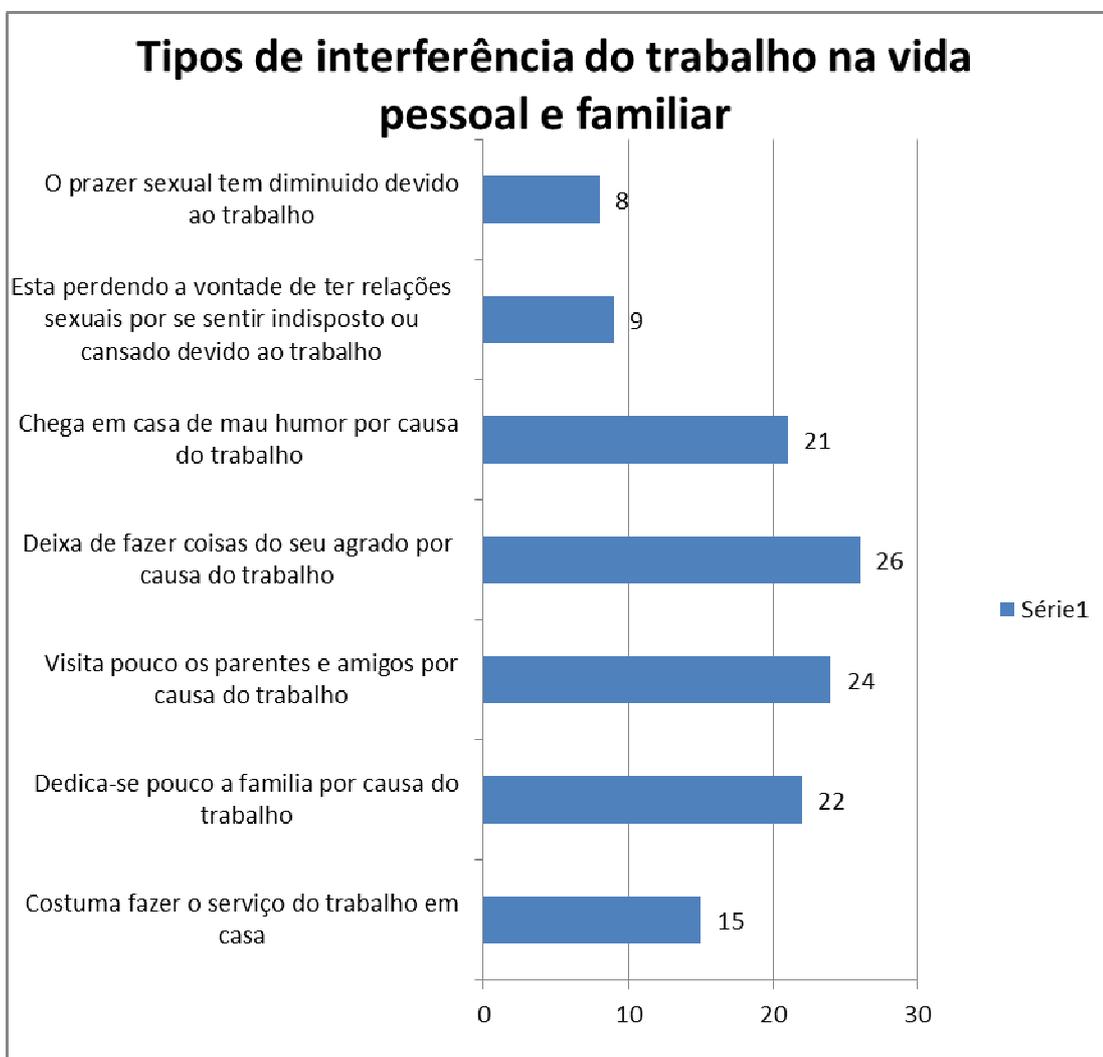
Com relação ao estado civil dos entrevistados, os casados somam 34, os divorciados são 3, os separados são 5, os solteiros somam 16 e estão em união estável 6 pessoas. Esses servidores, em sua maioria possuem filhos, 41 dos entrevistados possuem prole e outros 23 não possuem.

Os contratos de trabalho dos servidores efetivos na UNESP se diferenciam em dois tipos, estatutários e CLT, a maioria é estatutária que somam 46 e os CLT são 17. A renda mensal destes servidores tem a seguinte proporção, os que ganham entre R\$ 1.000,00 e R\$ 2.000,00 somam 27, os pesquisados que recebem um salário acima de R\$ 2.000,00 até R\$ 4.000,00 somam 25, apenas 5 entrevistados informaram que ganham entre R\$ 5.000,00 e R\$ 8.000,00 e outros 8 pesquisados não informaram sua renda mensal.

Os funcionários da UNESP- Campus de Marília – provêm de diversos locais de diversos locais do Estado e também de fora do Estado de São Paulo, dos entrevistados 4 são de outras localidades fora do Estado, 26 nasceram em outra cidade do interior do Estado e 31 são nascidos na própria cidade onde trabalham. A totalidade dos pesquisados residem em Marília e, portanto, não viajam para se locomover ao trabalho, entretanto 4 dos servidores passaram a residir na cidade após começarem a trabalhar na UNESP.

Quando perguntados sobre a renda total dos seus domicílio, 10 dos entrevistados responderam que vivem com uma renda em casa entre R\$ 1.000,00 e R\$ 2.000,00 e que o número de pessoas que vivem desta renda é de 1, 2 e até 3 pessoas. 18 destes, responderam que a renda domiciliar é de R\$ 3.000,00 a R\$ 4.000,00 e que 2, 3, 4 e até 5 pessoas vivem desta renda. E 21 dos entrevistados colocaram o padrão de renda domiciliar entre R\$ 5.000,00 e R\$ 8.000,00, apenas 4 responderam que vivem com R\$ 9.000,00 ou mais em suas casas e 9 não revelaram suas rendas domiciliares mensais. 19 registram que possuem empregadas para auxiliar nos serviços domésticos, outros 45 revelaram que não contam com este tipo de ajuda.

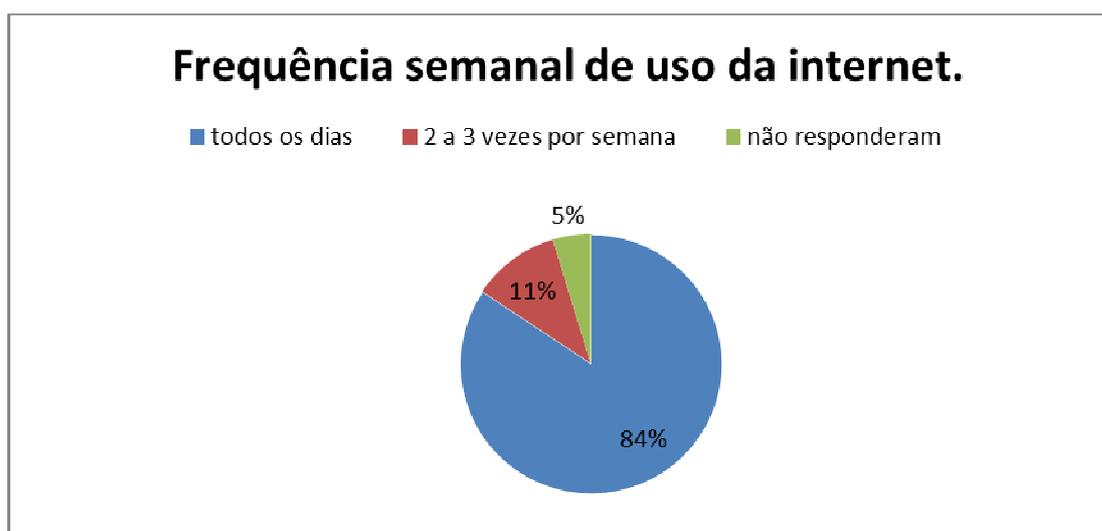
Os servidores registraram que 46 deles possuem moradia própria. 11 possuem moradia alugada, 6 revelaram que suas casa foram cedidas e 1 não revelou. Sobre as relações afetivas entre os familiares 28 disseram ser ótimas, 29 consideram boas, 6 caracterizaram como regular e apenas 1 não informou. Ainda 4 dos entrevistados disseram haver problemas na família com o consumo de álcool, 60 não responderam a esta questão. Dos entrevistados 49 disseram haver interferência do trabalho na vida pessoal e familiar, 15 disseram não haver nenhum tipo de interferência ou não responderam. Dos 49 que disseram haver alguma interferência, muitos escolheram mais de uma, que seguem no gráfico abaixo:



Ainda sobre as condições de vida dos entrevistados, os resultados obtidos sobre frequentar igreja foram as seguintes, 42 dos 64 responderam que vão com frequência à

igreja, outros 22 não frequentam. Destes 42 que vão à igreja, a maioria, de 32 pessoas são católicos. Os evangélicos somam 9, 1 é espírita. Quando questionados sobre a participação em outras Associações recreativa, cultural ou política 9 responderam positivamente. Dentre elas estão, sindicatos, associação de servidores, associações esportivas e culturais, associação de moradores do bairro, clubes, associações de amigos e etc...

No que se refere ao uso da internet por esses servidores, 2 se abstiveram do questionamento. E os outros 62 responderam que utilizam cotidianamente a internet, independente de suas idades, para atividades profissionais e afetivas. 17 destes utilizam apenas profissionalmente, 3 utilizam afetivamente, mas a maioria de 42 utilizam para ambas as coisas, trabalho e relações afetivas. *Sobre a frequência do uso 52 do pesquisados utilizam diariamente a internet, 7 responderam de 2 a 3 vezes por semana e 3 não responderam a essa questão.



Em relação ao tempo que ficam na internet, 31 responderam que ficam mais de 3 horas por dia, de 1 a 3 horas por dia ficam 16 e 15 dizem ficar menos de 1 hora por dia. Sobre as redes de relacionamento social (Facebook, Orkut e outros) 27 disseram utilizar, 32 não utilizam. Sobre outros tipos de comunicação (e-mail, Skype e outros) 35 utilizam e 25 não fazem uso.

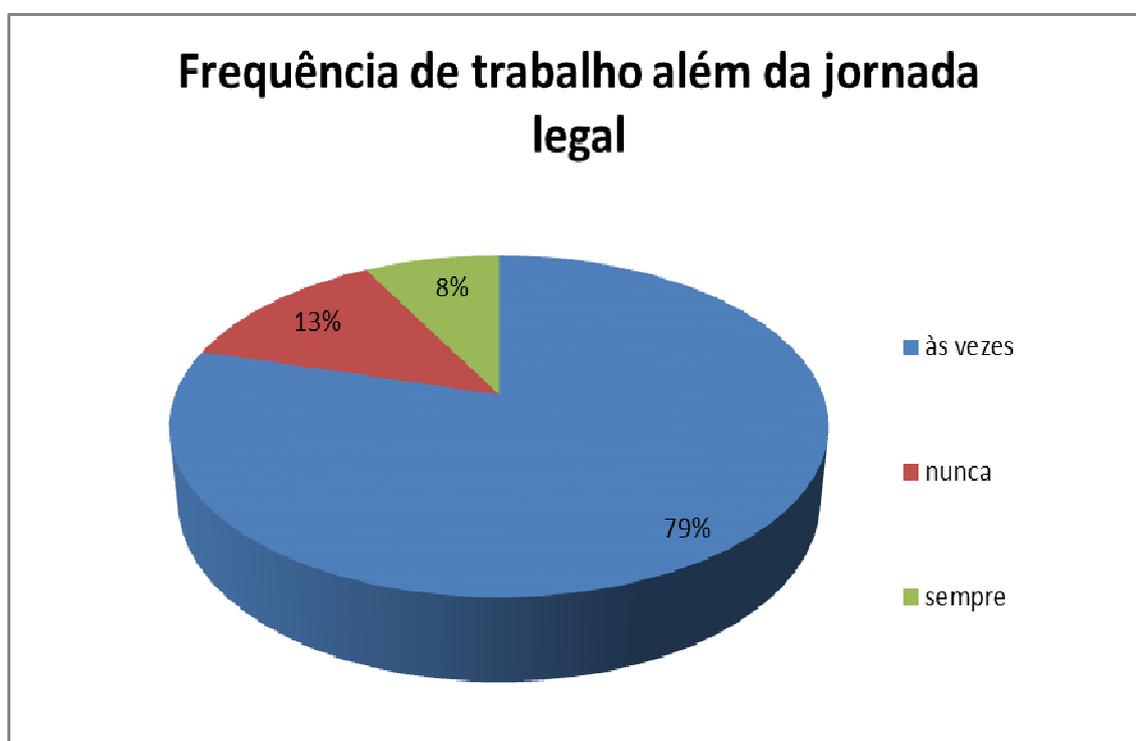
No que diz respeito às eleições do ano de 2010 para Presidente da República e governador do Estado, 61 pesquisados votaram e apenas 2 justificaram o voto e 1 não respondeu a questão. Os votos na atual presidente Dilma Rousseff (PT) foram 24, para

José Serra (PSDB) foram 10 votos, 16 para Marina Silva (PV), votos para outros candidatos foram apenas 2, votos nulo/branco foram 6 e os que não quiseram compartilhar o seu voto com a pesquisa foram 7. Para Governador 23 votaram em Aluizio Mercadante (PT), 17 votos para Geraldo Alckmin (PSDB), houve um voto para Igor Grabois (PCB), 6 votos para outros candidatos, 10 votos nulos/brancos e novamente 7 não quiseram compartilhar seu voto com a pesquisa.

Quando os entrevistados foram perguntados sobre qual seria sua maior preocupação hoje, 4 responderam ser o desemprego, 29 responderam ser a saúde e a maioria deles de 31 pessoas respondeu ser a violência o que mais os aflige.

2.1.2 Relações de Trabalho.

Na parte que corresponde às condições de trabalho do questionário, a pergunta sobre o ir e vir ao trabalho, mais especificamente sobre o tempo gasto, ampla maioria de 51 pesquisados respondeu perder menos de 30 minutos, 10 pessoas gastam de 30 minutos a 1 hora no percurso, 3 gastam mais de 1 hora no caminho. O meio de transporte utilizado por boa parte destes é o carro com 43 pesquisados, os que utilizam a moto são 8, 6 vão de ônibus, 6 vão caminhando e 1 não respondeu. Com relação ao tamanho da jornada de trabalho na UNESP, 56 responderam que entram as 08 horas e saem do trabalho as 18 horas, 4 destes entram as 07 horas e se retiram do trabalho as 16 horas e 1 respondeu que entra ao trabalho as 14 horas e sai as 22 horas. No questionamento sobre trabalhar além da jornada legal de trabalho, 5 disseram sempre fazer essa pratica, 50 disseram realizar as vezes e 8 entrevistados disseram nunca estar



além da hora legal de trabalho. 1 não respondeu a esta questão.

Quando questionados sobre se preocuparem nos finais de semana com o trabalho 34 disseram que tem este problema, 29 não possuem esta preocupação nos finais de semana. E uma pessoa não revelou. Em relação com a satisfação com o trabalho, 54 disseram estar satisfeitos e 11 disseram não estar satisfeitos com o trabalho. Nos que diz respeito ao relacionamento com os colegas de trabalho, 19 dizem ser excelentes, 24 entendem como muito bom, 17 consideram bom e apenas 4 dizem que são regulares. O relacionamento com a chefia imediata é pensada como excelente para 19 dos entrevistados, como muito boa para 25 pessoas, para 15 delas são boas, para 4 são regulares e insuficientes para apenas 1. Perguntados como consideram a direção do Campus 6 dizem ser excelente, 18 analisam como muito boa, 12 como avaliam como regular e 2 consideram insuficiente. Houve 2 entrevistados que não quiseram avaliar a direção do Campus. A satisfação dos entrevistados com o salário também foi avaliada e 2 consideram seu salário excelente, 11 avaliam como muito bom, 28 entendem como boa a remuneração, que é regular para 19 deles e insuficiente para 4 deles.

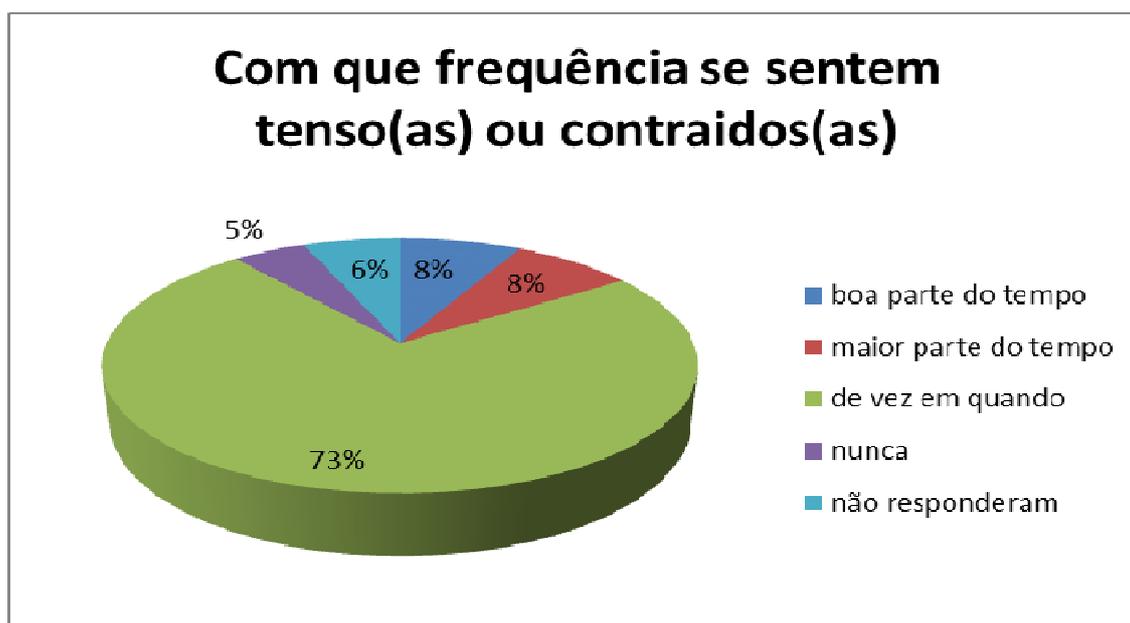


As novas tecnologias informacionais (computadores, Datashow, Internet) estão presentes no dia-a-dia de trabalho de 59 dos entrevistados e para apenas 5 não esta presente. E informaram apresentar sintomas de doenças relacionadas ao trabalho nos

últimos 5 anos apenas 16 pessoas, 47 disseram não apresentar nenhum sintoma relacionado ao trabalho ou não soube relaciona-lo. Uma pessoa não respondeu ao questionamento. Dos trabalhadores pesquisados, 21 trabalham na UNESP de 1 mês da aplicação do questionário a 3 anos somente, outros 9 já estão trabalhando na instituição a de 5 anos a 13 anos, mas uma maioria de 32 entrevistados já dedica seus dias úteis na UNESP de 14 anos atrás, e até a 36 anos. E ainda 2 entrevistados não revelaram seu tempo de trabalho na instituição. A maioria de 51 entrevistados já realizava outro trabalho antes de ser servidor público na UNESP, 10 não exerciam profissão anteriormente e 3 não responderam. Os funcionários em uma maioria de 60 pessoas informaram que pretendem continuar trabalhando como servidores públicos e outros 4 não preencheram a questão.

2.1.3 Condições de Vida e Saúde

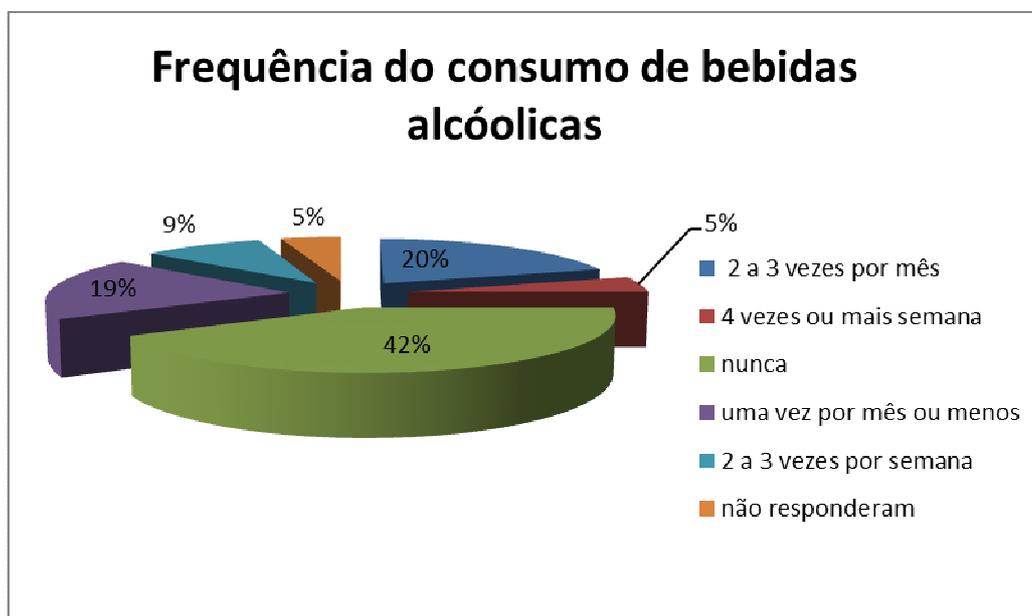
Iniciando análise dos questionários no que correspondem as condições de saúde físicas e mentais dos trabalhadores em questão. O questionamento sobre sentir-se tenso ou contraído no trabalho: 5 entrevistados disseram que estão sob tensão ou pressão a maior parte do tempo, 5 estão nesta condição boa parte do tempo, a ampla maioria de 47 avaliam estar condicionados a isso de vez em quando e apenas 3 disseram nunca estar tensos ou contraídos cotidianamente. Não responderam a esta problematização 4 dos avaliados.



Sobre sentir alguma espécie de medo, como se algo ruim pudesse acontecer a qualquer momento, apenas 1 avaliado disse estar nessas condições de um modo forte, 16 disseram estar sob estas condições, mas que não lhes traz preocupação, 6 disseram não sentir tanto quanto antes, mas já sentiram, outros 37 disseram não sentir nada disso. Também não responderam a esta questão 4 pessoas.

Sobre estar com a cabeça cheia de preocupações, 4 responderam estar a maior parte do tempo, 13 se enquadraram em boa parte do tempo, 31 diagnosticaram estar de vez em quando, 11 estão raramente e 5 não responderam. Dos entrevistados, 25 consideram estar alegre a maior parte do tempo, 24 muitas vezes e 10 dizem se sentir dessa forma poucas vezes. 4 não responderam. Questionados sobre sentir uma sensação ruim de medo, como um frio na barriga, aperto no estômago. 3 disseram que sentem muitas vezes, 24 responderam que sentem de vez em quando, 3 declaram que sentem poucas vezes e 30 nunca sentiram. 4 não responderam. Sobre a sensação de repente entrar em pânico, 1 respondeu estar varias vezes, 13 tem essa sensação de vez em quando e 47 nunca sentiram isso. 3 não responderam.

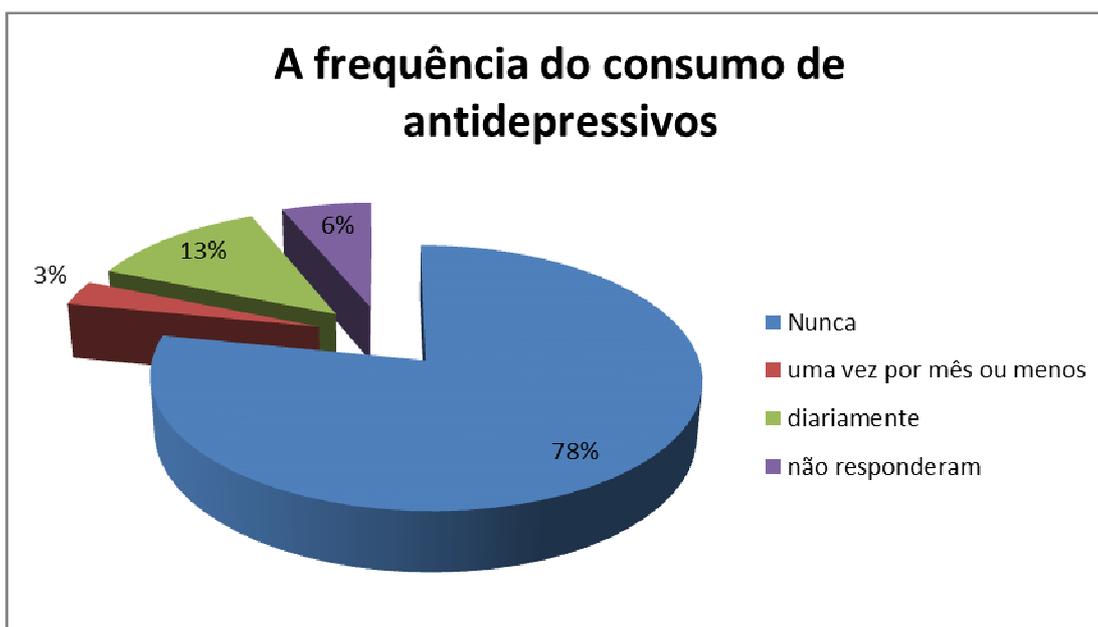
Avaliando o consumo de bebidas alcóolicas, 3 pessoas utilizam algum tipo quatro ou mais vezes por semana, 6 pessoas fazem uso de 2 a 3 vezes por semana, 13 ingerem bebidas alcóolicas de 2 a 4 vezes por mês, uma vez por mês ou menos 12 pessoas e 27 disseram nunca fazer uso. 3 não responderam.



Sobre a frequência semanal de se utilizar medicamentos analgésicos, houve um registro de 4 vezes ou mais por semana, 2 pessoas fazem uso duas ou mais vezes por semana, 5 utilizam de 2 a 4 vezes por mês, 31 usam 1 vez por mês ou menos, 22 nunca fazem uso. 3 não responderam.



No que se refere à frequência do uso de medicamentos antidepressivos, 8 disseram usar diariamente, 2 utilizam 1 vez por mês ou menos e 50 nunca utilizam. 4 não preencheram.



Sobre ter ou não dores de cabeças frequentes 13 disseram ter, 48 não tem e 3 não responderam. 15 disseram que dormem mal, 45 disseram que não dormem mal e 4 não registraram. Questionados se têm se sentido tristes ultimamente 11 disseram que sim, 50 que não e 3 não responderam. E se têm tido ideias de acabar com a vida houve 1 resposta positiva, 60 não têm e 3 não responderam. Em relação a pratica de atividades físicas (esporte, caminhada, musculação) 18 praticam uma vez por semana, 18 de 2 a 3 vezes por semana, 9 mais de 3 vezes por semana e 19 não responderam a questão.

A respeito do plano de saúde oferecido pela UNESP, 32 são adeptos do plano, 24 não são e 8 não responderam a questão. Dentre os motivos para um grande número de funcionários não ser adepto ao plano, o principal motivo está o custo-benefício, muitos dizem que era necessário que a UNESP subsidiasse melhor o plano, que as parcelas são muitas vezes inviáveis e que os benefícios oferecidos pelo plano não são bons, portanto, muitos fazem planos privados e outros acabam por ficar sem qualquer assistência saúde.

Quando perguntados sobre quais seriam os principais problemas de saúde nos últimos tempos, muitos foram citados em uma pergunta dissertativa, o que dificulta relaciona-los, mas 2 trabalhadores apresentaram doenças de pele 1 com alergia e outro realiza tratamento contra psoríase (uma espécie de doença crônica da epiderme). 13 pessoas relacionaram doenças que se refletem do uso diário e intensivo de computadores e das consequências de se passar muitas horas trabalhando e não exercitar o corpo, para isso apareceram problemas como dores na coluna e no corpo, cálculos renais, bursite trocantérica (inflamação nos tendões do quadril), dores musculares, osteoporose, problemas na visão por ficar muito tempo em frente ao computador, L. E. R (lesão por esforço repetitivo), labirintite, enxaqueca. Houve 8 casos de pessoas com problemas ligados a má alimentação e falta de exercícios como alto colesterol, diabetes, alta pressão arterial e até arritmia cardíaca. Apareceram 6 casos ligados a problemas respiratórios como gripes e resfriados fortes, problemas na garganta, amigdalite que podem ser relacionados a ficar muito tempo sob-refrigeração de ar-condicionado. Em 4 casos apareceram problemas gastrointestinais relacionados à alimentação, como gastrite, dores na barriga, refluxo gastresofágico. Problemas relacionados à saúde mental também foram encontrados entre 5 do grupo, como depressão, insônia, ansiedade e síndrome do pânico.

2.1.4 Sindicalização

No que diz respeito à sindicalização dos servidores efetivos da UNESP que conta com dois sindicatos a seu serviço, SINTUNESP e ASSUNESP, alguns são filiados aos dois que é o caso de 15 pessoas, somente ao SINTUNESP 15 são filiados, e ao ASSUNESP são 6. 27 não responderam ao questionamento. Mesmo muitos não respondendo a questão anterior ou não sendo filiados, alguns deram suas opiniões em perguntas que se seguem. Avaliaram como muito bons os sindicatos da categoria 5 pessoas, 10 como bons, 18 como regulares, e 7 veem como atuações insuficientes dos sindicatos. 24 não responderam.

Sobre em que o sindicato deveria atuar mais, 41 responderam que deveria ter maior atuação salarial e política, 3 consideram que a atuação deveria ser só salarial, 20 não responderam. Sobre a frequência com que vão as assembleias dos sindicatos 12 responderam que sempre estão presentes, 25 vão as vezes, 9 nunca tem participação política na categoria. 18 não responderam. Quando perguntados se o sindicato ao qual é filiado estaria presente no local de trabalho percebe-se que existe grande contradição nas respostas 33 disseram que estão presentes, 12 disseram que não estão presentes e 19 não responderam. Ainda quando perguntados se leem com frequência os boletins informativos do sindicato 34 disseram sempre ler, 14 leem às vezes e 16 não responderam.

2.2 Terceirizados

Deste modo a análise dos questionários dos servidores efetivos termina, e começaremos a verificar agora as ocorrências com a categoria dos servidores terceirizados, que na totalidade são 14 divididos em dois turnos, destes 14 trabalhadores apenas 7, ou seja, 50% se colocou a disposição para responder as questões da pesquisa.

2.2.1 Dados Pessoais

Em relação a gênero dos entrevistados da categoria, 5 são mulheres e apenas 2 são homens. Sobre a pigmentação da pele 4 se vem como pardos, 2 se enxergam como brancos e apenas 1 se considera negro. A faixa etária destes é de uma maioria de 36 a 50 anos com 4 pessoas, 2 entre 26 e 35 anos e apenas 1 com idade entre 18 e 25 anos. O estado civil dos pesquisados é de 5 casados e 2 solteiros. 6 possuem filhos e apenas 1

não. O nível de escolaridade da categoria é de 4 que estudaram até o 2º grau e 3 até o 1º grau. Com relação a cidade de origem dos entrevistados, 5 nasceram em Marília, 1 é de outra cidade do interior do Estado e outro é de fora do Estado.

A renda mensal individual dos entrevistados é de R\$ 600,00 para 5 deles, R\$ 800,00 para 1 deles e de apenas R\$ 270,00 para outro. Com relação à renda domiciliar destes entrevistados, 2 pessoas afirmaram ser de R\$ 600,00 que se divide em 5 pessoas em um caso e no outro se destina a sobrevivência de 1 pessoa somente. 3 afirmaram que renda familiar é de R\$ 2.000,00 que são divididos em suas casas em 2, 3 e 4 pessoas, 1 afirmou ser de R\$ 3.000,00 e que 5 pessoas sobrevivem desta renda, outro afirmou ter uma renda domestica de R\$ 800,00 para se dividir em 3 pessoas.

Sobre as relações afetivas entre os familiares, 3 afirmam ser ótimas, 2 consideram boas e outros 2 acham regulares. Em relação a problemas na família com o consumo de álcool houve 1 caso, e outro caso de consumo de drogas ilícitas. 5 dos entrevistados disseram que há problemas de interferências do trabalho na vida pessoal e familiar. Quando perguntados sobre as atividades que costumam realizar com frequência nas horas de lazer a todos os 7 (100%) disseram ser ir à igreja, realizar atividades domésticas e assistir Tv em casa. Todos frequentam a Igreja, 5 deles são evangélicos e 2 são católicos.

Sobre as relações virtuais com o mundo e o uso da Internet, 4 deles disseram nunca utilizar, 2 fazem uso de 2 a 3 vezes por semana e 1 utiliza todos os dias.

Nas eleições de 2010 para Presidente da República e Governador do Estado, 6 votaram e apenas 1 justificou o voto. Os votos para Dilma Rousseff (PT) foram 3, para José Serra (PSDB) foram 2 e houve um voto nulo/branco. Para Geraldo Alckmin recebeu 5 votos da categoria para se eleger Governador e houve 1 voto nulo/branco. A preocupação que mais aflige esta categoria de entrevistados é primeiramente a violência com 4 pessoas, em segundo se preocupam 2 pessoas com o desemprego e 1 pessoa afirmou ser a saúde sua prioridade.

2.2.2 Condições de Trabalho

Sobre as condições de trabalho e o tempo gasto de casa ao trabalho, 6 disseram chegar em menos de 30 minutos no serviço e apenas 1 gasta entre 30 minutos e 1 hora

no percurso. Dentre os meios de transporte para vir ao trabalho 4 veem de bicicleta e 3 vem de moto.

Entre os entrevistados, 5 são do turno da manhã que corresponde a entrar no trabalho as 6 horas e sair as 16 horas, outros 2 são do turno da noite que começa as 16 horas e 30 minutos do dia e termina as 21 horas. No que diz respeito à frequência com que trabalham além da jornada legal de trabalho, 5 disseram que nunca ficam além do tempo regular e 1 afirmou ficar às vezes. Sobre as preocupações com o trabalho nos finais de semana 3 disseram se preocupar sim e 4 disseram que não. E quando perguntados sobre se estariam satisfeitos com o trabalho terceirizado apenas 1 afirmou não estar os outros 6 entrevistados disseram sim. Com relação aos relacionamentos dentro do serviço com os colegas de trabalho, chefia imediata e direção do campus todos responderam positivamente, não houve respostas como relacionamento regular ou insuficiente com os que dividem o mesmo espaço de trabalho.

Nenhum deles afirmou ter sido transferido alguma vez pela empresa de terceirizações, a “Conserv”, por algum motivo, para outro local de trabalho. Bem como, também não afirmaram ter nenhum tipo de restrição dentro do espaço de trabalho ordenado pela chefia imediata ou pela direção do campus.

Quando se colocou a pergunta sobre qual era a satisfação com seu salário de servidor terceirizado, houve um trabalhador que considerou excelente, 3 consideram bons e apenas 3 consideram regulares. Todos disseram não ter apresentado nos últimos 5 anos, nenhum sintoma de adoecimento que se relaciona ao trabalho. O tempo de trabalho destes servidores terceirizados na UNESP é bem variado, esta neste trabalho a cinco anos apenas 1, há outro que esta a 4 anos, 2 estão a dois anos, 1 esta a um ano e outros 2 estão a apenas um mês. Relatam no questionário que apenas 1 deles não exercia profissão antes de entrar na UNESP como servidores terceirizados, os outros 6 exerciam. Os seus trabalhos eram de empregada doméstica em 2 casos, terceirizado em outra empresa em um caso, outro era ajudante de cozinha, outro era pedreiro e outro trabalha com impressão. Dentre eles, 6 pretendem continuar trabalhando como servidor terceirizado e apenas 1 informou que não tem essa pretensão e diz que pretende procurar outro emprego, prestar concurso e fazer uma faculdade.

2.2.3 Condições de Vida e Saúde

Sobre as condições de saúde, a primeira questão que se destina a saber se estes trabalhadores se sentem tensas(os) ou contraídas(os), 5 dizem nunca sentirem isso e 2 de vez em quando. No questionamento, se sentem uma espécie de medo, como se algo ruim fosse acontecer 6 disseram não sentir nada disso e apenas 1 disse que um pouco, mas que isso não lhe preocupa. Sobre estar com a cabeça cheia de preocupações 5 disseram que raramente e 2 disseram que de vez em quando sentem isso sim. Se se sentem alegres 5 disseram que se sentem a maior parte do tempo e 2 que se sentem poucas vezes. Sentir uma sensação ruim, como um aperto no estômago ou um frio na barriga 4 disseram que nunca e 3 disseram que sentem sim de vez em quando. A questão sobre, de repente, ter a sensação de entrar em pânico todos os 7 disseram não sentir isso. Sobre o consumo de bebidas alcólicas, apenas 1 revelou utilizar de 2 a 4 vezes por semana todos os outros 6 disseram nunca consumir ou não quiseram revelar. Quanto ao consumo de analgésicos 4 informaram que consomem uma vez por mês ou menos, 1 disse que consome de 2 a 4 vezes por mês e apenas 1 disse não consumir. Sobre os antidepressivos 5 disseram não fazer uso nunca e 2 disseram que utilizam diariamente.

Sobre possuir dores de cabeça frequentes apenas 1 dos 6 revelaram ter. Sobre dormir mal 3 disseram que sim, dormem mal, e outros 4 que dormem bem. Quanto a sentir-se triste ultimamente, todos disseram que não se sentem, mas na pergunta seguinte 2 dizem que tem tido ideias de acabar com a vida. Em relação a prática de atividades físicas, 4 disseram praticar e 3 não, entretanto muitos deles utilizam a bicicleta como meio de transporte diário e o que se transforma em atividade física a vinda ao trabalho. Sobre os planos de saúde da empresa que trabalham, nenhum deles possui qualquer tipo de auxílio saúde.

2.2.4 Sindicalização

A questão dos sindicatos entre estes terceirizados se mostra bastante complexa, pois existe um sindicato e parte da renda mensal destes servidores vai para o sindicato chamado “Sindimar”, mas estes trabalhadores terceirizados entrevistados desconhecem suas atividades e não souberam informar nada sobre a atuação desta organização, apenas alguns souberam dizer que pagam pelos serviços, mas que não veem nenhum

tipo de benefício, dizem nunca terem entrado em contato com nenhum representante desta organização.

3. RESULTADOS

A pretensão com essa discussão é de mostrar alguns pontos que precisam ser desnaturalizados e desmistificados dentro do complexo de trabalho destes servidores diante da análise e convivência com esses homens e mulheres no decorrer do ano de 2011.

Primeiramente, é necessário entender a diferenciação que se criou entre servidores efetivos e terceirizados. Os servidores efetivos por diversos motivos como renda, local de trabalho, origem social, nível de qualificação se consideram naturalmente uma elite dentro do campo de trabalho da UNESP – Marília. E essa ideia corporativa dentre os setores de trabalho, que tem passar por um novo olhar e por questionamentos, no sentido de caracterizar a quem beneficia essa visão segmentada.

Como se detalhou na análise dos dados dos questionários, os resultados demonstram já grandes efeitos de novas formas de trabalho que estão sendo implantadas sobre os entrevistados que são efetivos. De exemplos temos a relação ao uso de internet, os problemas relacionados trabalhar além da jornada legal, a interferência do trabalho sobre a vida pessoal e familiar, preocupação com o trabalho nos finais de semana, grau de satisfação com o salário, a utilização de novas tecnologias informacionais no trabalho e seus problemas de saúde decorrentes da intensificação da produção que se aplica aos servidores contratados.

3.1 Questão de classe

Ao analisar esse grupo de trabalhadores algumas considerações sobre o entendimento de classe social dos entrevistados, se faz necessária. Nesse sentido, o que pretendo demonstrar é que existe grande segurança no emprego e estabilidade dos servidores efetivos, o que é uma grande conquista destes trabalhadores que lutaram por seus direitos trabalhistas e alcançaram determinada qualidade de vida e de trabalho. Entretanto, estes trabalhadores ao não se entenderem como classe social, classe de trabalhadores, explorada e que estão inseridos em um momento histórico-social

economicamente favorável que ainda lhes garante estes direitos sociais conquistados ao longo dos anos, sem terem de se preocupar com instabilidade em seus empregos e com um possível retrocesso das poucas conquistas trabalhistas ainda vigentes.

Entendendo a economia capitalista, ao qual esta atrelada o modo de produção e estes trabalhadores, como geradora de crises cíclicas que conferem sua capacidade expansiva, sendo parte inerente da dinâmica de acumulação do capital. Ou seja, os salários, os empregos são dependentes fundamentalmente do ritmo de acumulação de capital na economia sendo, portanto, que quanto maior o capital acumulado maior será o número de empregos e das conquistas trabalhistas decorrentes das lutas destes trabalhadores. O lado perverso está em se pensar que no decorrer dessas crises cíclicas que podem durar anos, a luz do que ocorre atualmente na Europa, os trabalhadores podem perder toda sua estabilidade e segurança no emprego. (Marx, Cap. XXIII, 2008.)

Deste modo, ao não se entenderem todos como classe de trabalhadores, em que estão todos a deriva dos mesmos ventos do capital, os trabalhadores efetivos não veem que as lutas dos trabalhadores terceirizados, também deveriam ser suas próprias lutas, que estas lutas deveriam ser unificadas em uma só frente de combate. Em detrimento dessa falta de consciência de classe destes trabalhadores efetivos é que ao longo da dinâmica do capital, e das mudanças do modo de produção em curso no Brasil, estes trabalhadores que estão cada dia mais se tornando (des)fordizados e estão a caminho de um novo modelo de produção, a exemplo do que ocorre ou já ocorreu em outros países, de serem cada vez mais pós-fordistas, toyotizados e intensificando métodos anteriores de trabalho. Pois no Brasil, existe a característica de se utilizar diversos modos de gestão entrelaçados. E nesse sentido de acordo Druck as características são:

“(...) As estratégias visam enxugar cada vez mais seu quadro de empregados, através da focalização, da informatização da área administrativa, do uso cada vez mais seletivo de trabalhadores qualificados (o que tem exigido um nível mais alto de escolaridade formal), de mudanças nos conteúdos do trabalho – e outros. (Druck, 1999: 110.)”

E que pode ocorrer com qualquer dos trabalhadores concursados, o que aconteceu com os concursados da limpeza da UNESP – Campus de Marília, que atualmente não são mais concursados e para o trabalho se realizam licitações periódicas com empresas de terceiros. Se considerarmos as possibilidades de muitos setores de

trabalhadores deste Campus hoje sofrerem o processo de terceirização, se perceberá que elas são muito reais e preocupantes, em 2009 a universidade e o Estado, que viviam, por coincidência ou não, sob a tensão provocada pelo efeito da crise global de 2008, por muito pouco não implantou em parte de outro setor de serviços o trabalho terceirizado, nesse momento havia propostas de se colocar em parte da equipe do restaurante universitário do Campi este tipo de contratação. O que acabou não acontecendo por diversos motivos, mas o principal deles foi à luta do movimento estudantil da faculdade que se colocou radicalmente contra esse processo. Portanto, há sim possibilidades reais com muitos setores da UNESP – Campus de Marília - de estes tipos de contratos de trabalho terceirizado ocorrer, nas áreas mais frequentes de terceirização, como vigilância, restaurante, manutenção de prédios, jardinagem, motoristas e etc.

“No caso das terceirizações, além desta rápida e ampla difusão, há um elemento qualitativo de peso, pois muda o tipo de atividade terceirizada, atingindo não somente aquelas áreas consideradas “periféricas” – os serviços de apoio (alimentação, limpeza, transporte etc.) -, como também as “nucleares” ou “centrais” (produção/operação, manutenção, usinagem etc.). (Druck, 1999: 105.)”.

É passado da hora, visto que os modos pós-fordistas de produção estão em plena implementação a algumas décadas no Brasil, de que esses trabalhadores se conscientizem de suas características precarizadas e de seus efeitos sobre o homem que trabalha e sobre a coletividade dos mesmos.

3.2 Novas tecnologias no trabalho e a “nova concorrência”

Fica nítido, portanto, que a Universidade Estadual Paulista está inserida em um modelo de produção capitalista denominado de toyotista/pós-fordista que incluem intensificação de métodos tayloristas, em que visa reduzir o número de trabalhadores e aumentar sua produção, para tanto exige trabalhadores de alta qualificação e realizar treinamentos ostensivos aos já contratados com o intuito de atualiza-los e prepara-los ao que o seu campo de trabalho dentro da instituição se destina, afim de que dessa forma a cada momento, de forma oportunista, seja necessário se contratar menos funcionários em relação ao número de serviço que se possui, como forma taylorista a estratégia se mostra no sentido de obter o máximo de cada servidor evitando gastos na contratação proporcional de trabalhadores para o serviço existente. Como foi demonstrado de forma estatística na análise feita acima.

Entretanto, a redução de custos e a preparação para se aperfeiçoar o servidor, e se adquirir destes o sobretrabalho necessário aos padrões idealizados pela instituição traz graves consequência físicas e mentais.

Primeiramente, é necessário compreender que muitos destes trabalhadores estão dentro deste complexo de trabalho da UNESP- Campus de Marília – há muitos anos como é o caso de 36 dos 64 entrevistados pela pesquisa, que se encontram neste trabalho há mais de 10 anos, chegando a estar nele por até 36 anos. Portanto, nesses casos, que somam a pouco mais da maioria entrevistada, se vê que houve grande forma de adaptação profissional no que se refere à mecanização no seu trabalho quanto ao uso das novas tecnologias informacionais (computadores, internet, Datashow e etc.), que a pesquisa revelou haver 59 dos 64 entrevistados utilizando destes mecanismos de otimização em seu posto de trabalho. Logo, no que se refere aos entrevistados que não são das novas gerações, não acostumados normalmente com o uso dessas novas tecnologias em suas vidas, fica evidente uma forma de pressão. Para manter o respeito e o status profissional alcançado ao longo de anos de carreira, o servidor tem de se adaptar, e dessa forma a instituição realiza com a mecanização desses funcionários, formas de cooperações forçadas com o fim de haver maior produtividade e redução de gastos com o material humano na instituição. Cria-se uma cultura de envolvimento e cooperação que o trabalhador acaba por interiorizar as metas e os objetivos da instituição, no entanto, tal adesão a “filosofia de trabalho” por força ou coerção não significa, necessariamente, um envolvimento, motivação ou identificação com o trabalho.

“(...) Concentrando seus esforços no aperfeiçoamento do trabalho, buscando maior produtividade, racionalidade e redução de custos, a fim de que contribua para a sobrevivência da empresa no mercado, é um desafio que tem assumido em muitos casos, a forma de ameaça aos trabalhadores. De fato, já que eles precisam preservar seus empregos, não lhes resta alternativa a não ser “cooperar” e se “envolver”. (Druck, 1999: 127.)”

Estes trabalhadores que vão sendo colocados à prova de sua capacidade de cooperação e interação com o trabalho, vão encontrar diversos mecanismos de adequação. O trabalho além da jornada legal é também um modo pelo qual o servidor busca sua auto superação, como se identificou na pesquisa, dos 64 servidores

contratados 50 disponibilizam frequentemente seu tempo de lazer e descanso durante a semana para estar na UNESP.

A dedicação excessiva e a coerção existente nos postos de trabalho irão levar o servidor a ter uma intervenção do trabalho na vida pessoal e familiar, a pesquisa revelou que este problema ocorre de diversas maneiras com 49 dos 64 entrevistados. Problema também se verifica com outro dado revelado pelos entrevistados, 34 destes dizem se preocupar com as tarefas de trabalho nos finais de semana, o que demonstra que mesmo fora do ambiente de trabalho, estes servidores recorrentemente estão pensando em assuntos de seu emprego.

Nesse sentido, é razoável se considerar que as doenças físicas e mentais que foram constatadas na pesquisa, são sim efeitos do modo como esses trabalhadores estão sendo vistos pelos seus contratantes e do modo com que a instituição vem procedendo com os seus técnico-administradores. Tais medidas que são impostas “de cima para baixo” e que obriga esses trabalhadores a serem os melhores, mais produtivos e menos dispendiosos, a qualquer custo, inclusive sem levar em consideração que tipo de qualidade de vida este programa de qualificação profissional e aumento de trabalho, acarretara sobre os funcionários.

A inserção de computadores e outras tecnologias informacionais nos espaços de trabalho não vêm como solução a precarização do trabalhador, mas sim como um modo de aumentar a produtividade do trabalho, ou seja, os usos dessas novas tecnologias são para facilitar o trabalho do servidor, mas com o intuito de que esse realize maior número de trabalho do que realizava anteriormente, processo esse que pode ser considerado sobretrabalho e/ou superexploração do trabalho. Que irão acarretar em diversos problemas de saúde a esses administradores como se colocou mais acima.

“A concorrência encerra em si uma racionalização do processo de produção – no sentido de decompor processos complexos em seus elementos mais simples, de maneira que possam ser facilmente executados por meio da reprodução em larga escala, competitivamente vantajosa – a despeito de suas consequências humanas. O resultado é a difusão do maquinário industrial e a mecanização do trabalho humano. Para o trabalhador isso significa não somente que ele não se encontra nenhuma satisfação humana em seu trabalho, por estar “corpórea e espiritualmente reduzido a máquina – e de um homem [é reduzido] a uma atividade abstrata e uma barriga”, mas significa também que, ao descer à [condição de]

máquina, ele se encontra perante a máquina como diante de uma “nova concorrência”. Paradoxalmente, quanto maior o poder de barganha do trabalho e mais alto o seu preço, mais profundamente ele é afetado pela capacidade competitiva da máquina. Na difusão da automação, isso é tão importante quanto às virtudes tecnológicas das descobertas científicas que a tornaram possível. Embora esse último ponto não seja mencionado por Marx, ele oferece evidentemente um apoio tópico à sua ideia de que é impossível superar “a alienação político-econômica no interior da alienação político-econômica”, isto é, pelo simples aumento da capacidade competitiva do trabalho, pela “elevação violenta dos salários” etc. (Meszáros, 2006: 134.)”.

Ocorre que a máquina, como nos fala Mészáros, se torna mais um elemento de competição entre os trabalhadores, competição para domina-la e fazer uso de maneira mais eficiente de que os seus concorrentes de trabalho. Existe também a competição com a própria máquina que é lançada pelo surgimento da mecanização do trabalhador, este que ira se definir física e mentalmente para alcançar a produtividade desejada (competindo com si mesmo) enquanto que a máquina não passa por esse mesmo processo.

“Uma concorrência exacerbada, a partir de então, apreendida por meio das noções de mundialização e de globalização e que cria um estado de quase guerra econômica, impõe-se às empresas; as armas são a qualidade, a variedade, a reatividade, a rapidez, a capacidade de adaptação. A enumeração dessas exigências que atingem as empresas é feita “naturalmente” ao longo das linhas hierárquicas até os mais subalternos postos de trabalho. Demandam-se aos assalariados, quaisquer que sejam seus status, seu posto e suas responsabilidades, que sejam os intermediários eficazes das novas políticas desenvolvidas no âmbito dessa concorrência furiosa.

A utilização de tecnologias informatizadas cada vez mais sofisticadas também influi, a sua maneira sobre a natureza do trabalho. A famosa revolução informacional tece uma trama que prende todos os assalariados em sua lógica, designando-lhes tarefas novas que, muitas vezes modificam a natureza de sua intervenção e das relações que mantem entre eles. (Linhart, 2007: 226-227.)”. (grifo meu).

Entende-se, portanto, que as novas tecnologias são além de tudo, segundo Linhart, parte de um movimento pela individualização dos postos de trabalho em geral, nesse sentido, podem ser criados objetivos individuais que o assalariado se compromete a realizar e em seguida a avaliação de seu desempenho, balanço individual de competências, avaliação dos potenciais pessoais, responsabilização de cada um deles

diante da qualidade, dos prazos, reclassificação dos postos após pressão, canais cada vez mais individualizados de comunicação e de informação. O que conforma com um método de trabalho no qual a mecanização está em favor do patronato e não do assalariado que se torna cada vez mais descoletivizado e competitivo. (Linhart, 2007: 228.)

3.3 A precarização da qualidade de vida

Na pesquisa verificaram-se diversos problemas de saúde que podem se relacionar a intensa atividade de trabalho, tais ocorrências já foram desenvolvidas com maior especificidade na análise de dados, por tanto irei apenas apresentá-las. 2 trabalhadores apresentaram doenças de pele 1 com alergia e outro realiza tratamento contra psoríase (uma espécie de doença crônica da epiderme). 13 pessoas relacionaram doenças que se refletem do uso diário e intensivo de computadores e das consequências de se passar muitas horas trabalhando e não exercitar o corpo, para isso apareceram problemas como dores na coluna e no corpo, cálculos renais, bursite trocantérica (inflamação nos tendões do quadril), dores musculares, osteoporose, problemas na visão por ficar muito tempo em frente ao computador, L. E. R (lesão por esforço repetitivo), labirintite, enxaqueca. Houve 8 casos de pessoas com problemas ligados a má alimentação e falta de exercícios como alto colesterol, diabetes, alta pressão arterial e até arritmia cardíaca. Apareceram 6 casos ligados a problemas respiratórios como gripes e resfriados fortes, problemas na garganta, amigdalite que podem ser relacionados a ficar muito tempo sob refrigeração de ar-condicionado. Em 4 casos apareceram problemas gastrointestinais relacionados a alimentação, como gastrite, dores na barriga, refluxo gastroesofágico. Problemas relacionados à saúde mental também foram encontrados entre 5 do grupo, como depressão, insônia, ansiedade e síndrome do pânico.

Dentre outras ocorrências mais simplistas que também podem se verificar, como dores de cabeça frequentes em 13 casos, dormir mal em 15 casos, se sentir triste nos últimos tempos em 11 casos. Além de verificar o consumo excessivo por alguns trabalhadores de álcool, analgésicos e antidepressivos como também já foi desenvolvido acima. Portanto, é necessário se atentar a esses números que se tornam preocupantes pela abrangência dentro da amostragem da pesquisa, e que refletem as consequências de

um padrão de trabalho imposto, aos poucos servidores técnico-administrativos para o montante de alunos e professores que precisam de seus serviços diários para a normalidade da vida acadêmica.

3.4 Adequação ao corporativismo e individualização do trabalhador

Ainda assim são poucos servidores que avaliaram de forma ruim a sua satisfação com o salário, dos 64 apenas 23 consideram sua remuneração regular ou insuficiente. O restante avalia como positiva a remuneração mesmo aparecendo uma enormidade de problemas de saúde que se ligam às atividades intensas de trabalho cotidiano que definham os trabalhadores. Nesse sentido, vê-se como urgente uma desnaturalização deste conjunto de atividades que se tornou comum a estes homens e mulheres, e que estão a cada dia banalizando ainda mais o processo de exploração e sobretrabalho pelo qual vem passando ao longo dos últimos anos e décadas.

Essas novas medidas entre capital/trabalho pela qual os trabalhadores vêm se adaptando no Brasil, que fazem parte de um processo de desfordização dos complexos de trabalho e que trazem implicações serias às identidades coletivas de trabalho e a cultura de trabalho. Cria-se em oposição a essa identidade coletiva e de classe, uma nova identidade na qual os trabalhadores mediados pela corporação vão sendo adaptados, que leva os sujeitos a absorverem os temas e objetivos do local que trabalham e desvalorizam os seus próprios ideais de vida e de classe. Logo essa prática de precarização do trabalho que ocorrem no mundo todo, no Brasil toma forma singular de certa forma, mas como vemos são práticas que tem muitas implicações sociais e que são danosas aos trabalhadores e para a sociedade em geral. Druck descreve algumas características:

“I. é a prática que tem mais se difundido no na atividade industrial e também em outras áreas (serviços, comércio, setor público e outros) nestes últimos anos;

II. além da rapidez no seu crescimento, detecta-se uma mudança qualitativa fundamental, qual seja: intensifica-se a terceirização não somente de serviços de apoio, considerados como atividades periféricas (alimentação, transporte e vigilância etc.), mas também atingindo as atividades nucleares/centrais da empresa, como a produção e a manutenção;

III. é o processo que torna mais visíveis as transformações do espaço fabril e da cultura fabril, através de um movimento de desintegração dos coletivos de trabalho;

IV. As implicações para o mercado de trabalho já começam a ser observadas, agravando as características estruturais, como segmentação, fragmentação, desorganização, informalização;

V. as consequências políticas, no plano da ação coletiva, principalmente dos sindicatos, tem sido a de fragilizar cada vez mais as representações e as práticas sindicais, reforçando as identidades corporativas em prejuízo das identidades de classe, enfraquecendo os laços de solidariedade entre os trabalhadores, estimulando a sua desunião, a sua dispersão e a concorrência entre eles; (...) (Druck, 1999: 128-129.)”.

Os planos gerais das precarizações do trabalho são, portanto, perversos em muitos sentidos, e o que ocorre com muita eficiência dentro do setor público e o que se vê na UNESP – Campus de Marília- é a transformação dos sindicatos em instituições corporativas que não lidam com os problemas dos trabalhadores como problemas de classe. O que contribuiu fortemente para uma crise do sindicalismo brasileiro nos anos 90 e 2000 e para a alienação crescente do homem que trabalha. Ocorre que por conta dessas medidas que o capital instituiu para os trabalhadores administrativos é que tudo se naturaliza e é visto por esses homens e mulheres como medidas de modernização organizacional e de gestão do trabalho, ou seja, o discurso da corporação é absorvido e sem nenhuma contraposição sindical ou outro tipo de organização dos trabalhadores que possa fazer a reflexão crítica a essas imposições. O que torna os trabalhadores absolutamente entregues a uma ideologia da classe dominante e do Estado que os consideram mercadorias e não pessoas.

“Marx também observa que a lei de oferta e da procura governa a produção dos homens, tanto quanto a de qualquer outra mercadoria, e que o trabalhador como “capital vivo” é uma forma especial de mercadoria que tem a infelicidade de ser um “capital carente”. Mas, como resultado da lei da oferta e da procura, “suas propriedades humanas o são apenas na medida em que o são para o capital, que lhe é estranho”. Isso significa que as necessidades humanas só podem ser satisfeitas até o limite em que contribuem para a acumulação de riqueza. (Mészáros, 2006: 133-134)”.

Mészáros em sua análise sobre os “manuscritos econômico-filosóficos” de Marx verifica essa tendência, o que vem ocorrendo junto com essa modernização dos processos de trabalho no Brasil, é que existe realmente uma renovação nos processos,

entretanto, o trabalhador por ser um “*capital carente*” só se moderniza e atualiza na medida em que contribui para a acumulação de capital da instituição, no caso, da UNESP para que sejam menores os gastos repassados para educação pública pelo governo do Estado, se contratando menos trabalhadores efetivos. O que equivale a dizer que todo o processo de recapacitação (treinamentos, cursos e etc.) que estes trabalhadores vêm sofrendo é parte de um projeto do governo de estado, bem como de todas as corporações que estão diante do mercado concorrencial, para otimização de seus serviços e de superexploração do trabalhador o preparando para realizar os trabalhos de dois ou mais servidores. E que, portanto, toda a formação profissional dos servidores, os cursos e aprimoramentos financiados pela instituição, não são escolhas próprias e sim imposições que o emprego coloca para uma especialização/racionalização e aumento de produtividade. Enquanto outros tipos de financiamento que não se inserem no processo de acumulação de capital são descartados para os trabalhadores. Estes são temas que demonstram, parcialmente, que as modernas políticas de gestão do trabalho, o chamado modelo japonês ou o pós-fordismo que são consideradas formas mais democráticas e descentralizadas de trabalho são tão antidemocráticas quanto as formas clássicas (fordista e taylorista) e talvez tragam consequências mais perversas aos assalariados.

4. CONCLUSÃO

Tudo se conforma, para que se possa afirmar que a crise do sindicalismo no Brasil, se acompanhou deste processo de modernização e informatização, da criação de novas mercadorias e produtos de controle e de pressão sob o trabalhador. O uso da internet e redes sócias no trabalho que se tornaram muito comuns ultimamente também verificam um modo de o indivíduo, dentro do espaço e da sociabilidade que oferece o trabalho, se internalizar dentro de seus interesses e cotidianidades, sem que os indivíduos tenham relações uns com os outros dentro do espaço de trabalho. A negação dessa sociabilidade do trabalho acaba por reafirmar o desinteresse pelas questões em comum e das questões que os circundam dentro do ambiente de trabalho.

A exemplo disso, voltamos ao início da discussão, quando se fala da problemática da não identidade de classe dos trabalhadores efetivos e terceirizados, que

convivem no mesmo espaço, mas que são separados ou invisíveis a muitos dos contratados que estão voltados a sua produtividade e seus problemas individuais, sem perceber que a classe desenvolve os mesmo problemas e aflições em conjunto.

“A sociabilidade como característica definidora da natureza humana é radicalmente diferente daquelas criticadas por Marx. Ao contrario do “egoísmo”, ela não pode ser uma qualidade abstrata inerente ao individuo isolado. Só pode existir nas relações dos indivíduos uns com os outros. (Mészáros, 2006: 138.)”.

O que Mészáros identifica, na sua análise, é que o egoísmo só pode ser identificado como inerente a natureza humana dentro de uma sociabilidade dominada pela concorrência entre os homens e incentivada por esse tipo de modernização e gestão dos postos de trabalho. O que acaba por tornar o egoísmo como “condição independente da humanidade”. Egoísmo, tem o sentido de um corporativismo entre os trabalhadores, que se desinteressam pelas condições semelhantes de outras categorias de trabalhadores dentro de um mesmo ambiente de trabalho e que só fazem aumentar as contradições e a submissão de classe aos mandos e desmandos do patronato.

O que é necessário que se perceba por todos os técnico-administrativos, efetivos ou não, da UNESP – FFC, é que com o sindicato dos trabalhadores terceirizados não está a serviço deste setor de trabalhadores, e que o sindicato dos trabalhadores efetivos, precisa se inserir de forma mais contundente a luta das condições de saúde e trabalho de seus trabalhadores efetivos, mas também engajar nessa luta os servidores terceirizados, de modo que se consiga unir esses dois setores da mesma classe para uma luta conjunta. Pois os dois setores estão submetidos as mesmas práticas de trabalho, de modernização organizacional e gestão, vigentes nas ultimas décadas e impostos pela mundialização do capital e o exacerbação da concorrência nas ultimas décadas. É necessário que a classe desses trabalhadores construa uma frente de luta por melhores relações entre capital/trabalho.

É nítido que as condições dos servidores terceirizados são muito mais candentes e de maior urgência, diante do tamanho da precarização que sofrem e que só cresce a cada dia. Os contratados já construíram uma luta que garante melhores condições de trabalho e vida, mas que diante das novas exigências que a mudanças de gestão do trabalho lhes traz, é necessário rever tais medidas e buscar novas que tragam maior

tranquilidade e saúde no trabalho, sendo razoável construir essas novas demandas em diálogo conjunto com a categoria dos terceirizados.

Ocorre que hoje na Universidade Estadual Paulista, Campus de Marília os sindicatos, tem maior atuação salarial do que política propriamente dita e de forma que as desmedidas do capital vão ocorrendo sem qualquer ação contrária que demonstrem problemas ou uma reflexão crítica sobre o processo. O número de filiados a ambos os sindicatos presentes na UNESP, Campus de Marília, são 36 e 27 não responderam ou não são filiados, e mesmo alguns dos que não revelaram a resposta anterior, acabaram respondendo que a atuação dos sindicatos deveriam ser mais política e salarial, no total foram 41 trabalhadores que revelaram isso. Portanto esta na ordem do dia, levantar questionamentos sobre as atuações sindicais nesse espaço de trabalho, afim de que se aprofunde um debate sobre o tema e sobre a intensificação ao incentivo ao individualismo no ambiente de trabalho.

A questão dos servidores terceirizados, além de sofrerem por todo um processo de precarização e flexibilização ainda mais intenso, o que lhes acarreta problemas de saúde, consumo de álcool, antidepressivos e analgésicos pela exaustão corporal por carregar peso e ter um trabalho de mais esforço físico. Ainda não contam com plano de saúde fornecido pela empresa e, portanto, além de salário reduzido ainda precisam dedicar parte dessa renda em um plano privado ou se arriscar na saúde pública. E além deste tipo de desamparo, o sindicato que lhes tira parte do salário não está presente no local de trabalho, e os trabalhadores desconhecem qualquer tipo de atuação. Muitos nunca receberam explicação nenhuma sobre o que seria o sindicato, somente aderiram ao plano sindical ao entrarem na empresa. O que demonstra o caráter anti-trabalhador que este sindicato possui. Logo, são afirmações que confirmam que é mais do que necessário se realizar mudanças sindicais e um trabalho de conscientização de efetivos e terceirizados dentro do complexo de trabalho da UNESP, FFC.

5. REFERÊNCIAS

MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política: Livro I*. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2008.

MÉSZÁROS, Istiván. *A teoria da alienação em Marx*. São Paulo, Boitempo. 2006.

DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica. Um estudo sobre o complexo petroquímico*. São Paulo, Boitempo. 1999.

LINHART, Danièle. *A desmedida do capital*. São Paulo, Boitempo. 2007.

ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho, reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo. Boitempo. 2000.

ASSUNÇÃO, Diana. *A precarização tem rosto de mulher*. São Paulo, Iskra Edições. 2011.