

COISIFICAÇÃO, INSTABILIDADE E NEGAÇÃO DO PERTENCIMENTO: O RETRATO DA TERCEIRIZAÇÃO NA UNIVERSIDADE PÚBLICA

1 INTRODUÇÃO

A reestruturação produtiva das últimas décadas resultou em um regime de trabalho caracterizado pela precarização estrutural, agravada pela lógica neoliberal e pela financeirização da economia. A terceirização se transformou em uma das expressões mais significativas desse fenômeno, expondo a coisificação humana ao tratar os trabalhadores como recursos descartáveis, sujeitos à constante rotatividade e à falta de vínculos duradouros. Pesquisas recentes indicam que a precarização não é um efeito inevitável da modernização, mas sim uma construção social resultante da relação de poder entre capital e trabalho (Cardoso, 2022; Souza et al., 2021).

A informalidade e a flexibilização dos contratos agravam esse cenário, corroendo direitos e aumentando as vulnerabilidades (Oliveira, 2022; Cabral; Silva; Souza, 2021). No contexto das universidades públicas, como a Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), os trabalhadores terceirizados exemplificam essa situação: são essenciais para a operação da instituição, mas continuam invisíveis, sem pertencimento ou reconhecimento, o que evidencia a desumanização do trabalho.

Essa situação corrobora a ideia de que a acumulação capitalista se baseia na exploração intensiva da força de trabalho, convertendo vidas em mercadorias descartáveis (Antunes, 2018; 2020). Ao abordar a terceirização sob a perspectiva da coisificação humana, procura-se entender seus efeitos além do aspecto econômico, atingindo as esferas da cidadania, dignidade e direito ao trabalho decente.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O trabalho é considerado um elemento essencial para a formação do ser social, uma vez que é por meio dele que as pessoas se estabelecem na vida em sociedade. Entretanto, no capitalismo, esse processo se torna alienante, pois a força de trabalho é convertida em mercadoria, e o trabalhador é reduzido a um objeto, sujeito à lógica da valorização do valor (Marx, 2013; Lukács, 2012). Esse fenômeno de estranhamento concretiza a coisificação, na qual a subjetividade se dissolve em função da submissão ao capital (Antunes, 2018).

A terceirização é um reflexo dessa dinâmica, atuando como um meio de fragmentar as relações de trabalho. Ao incentivar a rotatividade, negar vínculos e transferir riscos, a empresa agrava a precarização e transforma os trabalhadores em recursos descartáveis, explorados por sua utilidade imediata, mas desconsiderados como sujeitos (Cardoso, 2022; Oliveira, 2022). O fenômeno demonstra a heteroflexibilidade, que adapta a utilização da mão de obra às demandas do capital, aumentando a vulnerabilidade do trabalhador (Dal Rosso, 2008).

A precarização não é um fenômeno natural nem consequência das inovações tecnológicas; trata-se de uma construção social relacionada à dinâmica de poder e às escolhas políticas que promoveram a flexibilização, a pejotização, o trabalho intermitente e o aumento da terceirização (Artur; Cardoso, 2019; Cabral; Silva; Souza, 2021). Ela é multidimensional, pois afeta salários, estabilidade, saúde, organização sindical e até identidade social, exacerbando as disparidades de classe, gênero e raça (Cardoso, 2022; Souza; Ferraz, 2023).

Nesse contexto, a lógica se torna paradoxal. Organizações que deveriam promover a cidadania e os direitos acabam reproduzindo práticas que negam o reconhecimento dos terceirizados, tornando-os invisíveis, apesar de serem essenciais para o funcionamento da instituição. Essa situação expõe a contradição de um modelo que, embora se declare como fomentador do conhecimento e da emancipação, mantém relações que agravam a coisificação humana e a precarização (Oliveira, 2022; Krein; Santos; Nunes, 2011).

Assim, entender a terceirização por meio da categoria de coisificação humana significa admitir que ela vai além de um simples arranjo administrativo, sendo um mecanismo de exploração que considera a força de trabalho como mercadoria disponível sob demanda. Ao negar reconhecimento, vínculos e direitos, a terceirização revela as fragilidades do capitalismo atual e questiona a própria ideia de cidadania no trabalho (Antunes, 2018; Marx, 2013).

3 METODOLOGIA

O estudo foi qualitativo e exploratório, com o objetivo de entender os efeitos da terceirização na precarização e invisibilidade dos funcionários em uma universidade pública federal. Minayo (2007) defende que essa abordagem permite entender a complexidade das experiências e percepções dos indivíduos. A análise foi guiada pelo método crítico-dialético, baseado no materialismo histórico, utilizando as categorias de historicidade, totalidade e contradição. Essas categorias são essenciais para compreender a realidade como um processo em constante movimento (Kosik, 2002; Netto, 2011).

A Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) serviu como campo empírico, englobando áreas de limpeza, segurança e manutenção. A amostra foi composta por 11 funcionários terceirizados, 3 administradores e 2 representantes da empresa contratante. As informações foram obtidas por meio de entrevistas semiestruturadas, com duração média de 45 minutos, aprovadas pelo Comitê de Ética (Parecer 4.466.161), conforme a Resolução CNS nº 510/2016.

De acordo com Gagneten (1987), a análise de discurso possibilitou a organização dos relatos em eixos temáticos, como a precarização do trabalho, a invisibilidade institucional e os vínculos fragilizados. As interpretações interagem com a teoria e com autores que abordam a reestruturação produtiva e a coisificação do trabalho (Antunes, 2007; Druck, 2021; Castel, 1998). O TCLE, o anonimato dos participantes e a confidencialidade asseguraram a integridade ética. A interação entre funcionários, gestores e empresa contratada ampliou a compreensão das contradições presentes na gestão da terceirização.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A terceirização evidencia de maneira significativa o processo de coisificação humana. O trabalhador, que deveria encontrar realização e sociabilidade em seu trabalho, é tratado como uma mercadoria negociada entre empresas, como se estivesse em uma prateleira aguardando um comprador. Marx (1982; 1983) indicou que a alienação transforma o trabalho em algo externo ao indivíduo, privando-o do reconhecimento de sua própria produção e convertendo sua energia vital em objeto de exploração. O fetichismo da mercadoria surge dessa alienação, no qual o produto do trabalho ganha autonomia e o criador perde sua identidade nele (Marx; Engels, 2009).

Lukács (2003) expande essa análise ao apontar que a mercantilização das relações sociais resulta na reificação, processo pelo qual o indivíduo é tratado como objeto, perdendo sua subjetividade e sendo reduzido a valores de troca. Nesse cenário, a terceirização não só transforma a força de trabalho em mercadoria, como também converte o trabalhador em um produto sublocado, sujeito à lógica de descarte e substituição. Viana (2015) descreve esse processo como a conversão do indivíduo em mercadoria, gerando a sensação de ser tratado como um objeto.

A analogia de Alves e Martins (2020) é poderosa: no Brasil escravista, o indivíduo era considerado juridicamente uma coisa, mas podia ser reconhecido como pessoa em certos contextos; por outro lado, o trabalhador terceirizado contemporâneo é juridicamente uma pessoa, mas tratado como um objeto descartável no processo de valorização do capital. Dessa forma, a coisificação afeta o trabalhador terceirizado de maneira intensa, privando-o de reconhecimento, estabilidade e senso de pertencimento.

A terceirização na UFSM exemplifica a coisificação do trabalhador, transformando indivíduos em peças substituíveis e negando-lhes vínculos duradouros com a instituição. Marx (1982) indica que, no capitalismo, o trabalho é apropriado de maneira alienante, afastando o trabalhador tanto do produto quanto de sua própria essência. A terceirização, caracterizada pela alta rotatividade e fragilidade dos vínculos, concretiza esse afastamento.

4.2.1 Alta Rotatividade

A rotatividade, apesar de ser comumente vista como um simples indicador organizacional, revela de maneira contundente a deterioração estrutural do trabalho terceirizado. Na lógica capitalista, o trabalhador é tratado como um item descartável: ao primeiro indício de falha, é prontamente substituído, evidenciando sua condição de mercadoria. Marx (1982) apontou que, ao vender sua força de trabalho por um salário de subsistência, o indivíduo fica constantemente em risco de substituição, pois a mais-valia é assegurada pela exploração contínua de novos corpos. Antunes (1995) enfatiza que o trabalho, que deveria ser uma fonte de realização, é corrompido e desvalorizado, tornando-se apenas um meio de sobrevivência.

No que diz respeito à terceirização, essa lógica assume formas ainda mais agressivas. Viana (2015) demonstra que o trabalhador não apenas vende sua força de trabalho, mas também se torna uma mercadoria, sendo alugado entre diferentes empresas. Portanto, a alta rotatividade não é um acaso, mas um elemento intrínseco de um sistema que favorece a fluidez das trocas e a eliminação de vínculos duradouros. Essa dinâmica gera um ciclo de instabilidade, em que cada cargo é temporário e cada trabalhador já é rotulado pela condição de provisório.

A declaração do GET2, "Se um funcionário pestaneja dentro do contrato de trabalho dele já não fica, a gente contrata outro", demonstra a precariedade do vínculo. Viana (2015) analisa a lógica da mercantilização da força de trabalho, na qual o trabalhador é considerado uma mercadoria que pode ser trocada. Essa lógica corrobora o conceito de "precarização estrutural do trabalho" proposto por Antunes (2007), característico da acumulação flexível, em que a mão de obra é considerada descartável.

A vigilância constante evidenciada em "tem 40 mil pessoas vendo o que tu tá fazendo..." (GET2) intensifica a ideia de controle e disciplina, alinhando-se com Castel

(1998), que interpreta a instabilidade no emprego como um mecanismo de sujeição que permeia a subjetividade do trabalhador, mantendo-o em um estado contínuo de medo.

As declarações dos gestores universitários, como GU1 (“Os professores gostavam muito da Cicrana... e ela anoiteceu e não amanheceu”) e GU3 (“Elas passam, elas ficam um tempo e daí ali a pouco elas somem”), evidenciam a percepção comum de que a rotatividade é uma prática normalizada. Essa naturalização corrobora a afirmação de Druck (2008) acerca da institucionalização da precarização: não são casos isolados, mas uma lógica sistêmica que enfraquece relações e desumaniza o trabalho.

Por fim, a instabilidade mencionada por GU2: “Olha, eu não quero mais esse servidor aqui”, indica que a decisão sobre a permanência do terceirizado não está sob seu controle, mas sim em relações hierárquicas frágeis e instáveis. Essa situação está alinhada com a análise de Pelatieri et al. (2018), que afirmam que a alta rotatividade gera custos para empregadores e Estado, mas impõe principalmente ao trabalhador um ciclo de insegurança e perda de direitos.

4.2.2 Vínculos

Os vínculos laborais são uma dimensão fundamental da vida social, uma vez que é no ambiente de trabalho que as pessoas desenvolvem relações, identidade e senso de pertencimento (Iamamoto, 2006). No entanto, na lógica da terceirização, esses vínculos são enfraquecidos ou intencionalmente ignorados, intensificando a sensação de não pertencimento e invisibilidade. Lukács (2003) observa que a reificação vai além do processo produtivo e permeia a subjetividade, convertendo as relações humanas em relações entre objetos. Nesse contexto, a interação entre terceirizados e servidores tende a ser superficial, caracterizada pela constante possibilidade de substituição.

A própria rotatividade dificulta a formação de vínculos: quanto mais temporário o funcionário, menor a chance de criar relações duradouras. Alves e Martins (2020) destacam essa contradição ao afirmarem que, apesar de serem considerados juridicamente pessoas, os trabalhadores terceirizados são tratados como objetos que são úteis apenas enquanto geram lucro para o contratante. Portanto, a falta de vínculos não é acidental, mas uma tática de controle que obstrui o reconhecimento recíproco, o fortalecimento da coletividade e a formação da cidadania no ambiente de trabalho.

Se a rotatividade indica a descartabilidade, a dificuldade em estabelecer vínculos evidencia a negação do trabalhador como indivíduo social. GU3 afirma: "Parece que a empresa não tem muito essa preocupação em criar um vínculo". Essa afirmação reflete o que Yamamoto (2006) descreve como a importância do trabalho na formação do ser social: ao negar conexões, nega-se ao trabalhador um componente fundamental de sua identidade e de sua participação social.

O depoimento de GU2: "Uma outra moça que tá vindo aqui, que ela tá grávida até... depois ela sumiu. Nunca mais vi." evidencia como a rotatividade dificulta a manutenção das relações. Essa ruptura de vínculos exemplifica a reificação discutida por Lukács (2003), na qual as relações humanas assumem características de objetos, fragmentando os indivíduos e convertendo-os em presenças temporárias e descartáveis.

Ainda que se estabeleçam conexões, como na fala de GU2 a respeito de funcionários administrativos considerados "colegas", existe uma distinção evidente entre tarefas manuais e

administrativas. Essa hierarquia corrobora a análise de Antunes (2018), que aponta a segmentação da classe trabalhadora como um meio de intensificação da precarização.

Por outro lado, a perspectiva da empresa terceirizada, que valoriza os vínculos apenas quando eles elevam a produtividade, demonstra a dimensão instrumental das relações: “quando a gente vê esse tipo de publicação... a gente vê que essa pessoa nunca vai dar problema” (GET2). Essa perspectiva está relacionada à crítica de Marx (1982) sobre a mais-valia: o vínculo só é relevante se for para aumentar a apropriação do excedente pelo capital.

Por último, a declaração do GET2, "desvincular e deixar o servidor sendo 'dono da casa'", enfatiza a subordinação e a hierarquia no ambiente de trabalho. Druck (2008) indica que a terceirização não apenas deteriora as condições materiais, mas também estabelece relações sociais de dominação, nas quais o trabalhador internaliza sua posição subalterna.

A análise mostra que a terceirização na UFSM, ao provocar alta rotatividade e enfraquecer vínculos, contribui para a coisificação humana. Os trabalhadores enfrentam tanto a instabilidade material quanto a negação simbólica do reconhecimento e do sentimento de pertencimento. Essa é uma realidade que valida a crítica marxista à alienação e à exploração, manifestada no cenário atual pela terceirização, que representa a precarização estrutural do trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada mostra que a terceirização em universidades públicas não é apenas uma estratégia administrativa, mas um fator que gera coisificação, instabilidade e negação do pertencimento. Os depoimentos coletados na UFSM mostram que os trabalhadores são tratados como peças descartáveis, expostos à alta rotatividade e privados de vínculos sociais e institucionais. Esse processo valida a lógica de precarização estrutural previamente identificada em várias pesquisas, na qual o trabalhador se torna invisível e descartável frente às exigências do capital (Antunes, 2018; Druck, 2011; Castel, 1998).

A terceirização desumaniza o trabalho e mina a cidadania laboral ao negar o reconhecimento e a continuidade das relações humanas. O pertencimento é dividido e condicionado à produtividade instantânea, o que intensifica as desigualdades e aprofunda as hierarquias sociais (Iamamoto, 2008; Ferraz, 2020).

Assim, a terceirização nas universidades públicas, embora sustente seu funcionamento diário, reproduz contradições significativas: ao passo que são instituições de produção de conhecimento e emancipação, normalizam práticas que agravam a precarização (Oliveira; Krein, 2018). O retrato que se revela é o de uma classe trabalhadora invisibilizada, cuja energia vital é drenada sem que haja garantias de estabilidade, reconhecimento ou dignidade (Nascimento, 2022; Barros, 2023).

Essa situação demanda não só a denúncia, mas também a criação de alternativas políticas e institucionais que considerem os trabalhadores terceirizados como sujeitos de direitos. É necessário romper com a lógica de mercantilização da vida e restabelecer a centralidade do trabalho como base da cidadania (Marx, 2011; Lukács, 2012; Antunes, 2020).

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni; MARTINS, Henrique Amorim. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização: a precarização estrutural do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARTUR, Kátia; CARDOSO, Ana Claudia. Trabalho e precarização: entre permanências e metamorfoses. Revista Katálysis, Florianópolis, v. 22, n. 1, p. 44-55, 2019.

BARROS, Ana Cláudia. Terceirização e precarização: impactos sobre a dignidade do trabalho. Revista Brasileira de Sociologia, Brasília, v. 11, n. 22, p. 85-102, 2023.

CABRAL, Ana; SILVA, Fábio; SOUZA, João. Precarização e flexibilização das relações de trabalho: um estudo sobre novas formas contratuais. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 55, n. 4, p. 789-808, 2021.

CARDOSO, Adalberto. A construção social da precariedade: relações de trabalho e desigualdades no Brasil contemporâneo. São Paulo: Editora Unesp, 2022.

DAL ROSSO, Sadi. Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DRUCK, Graça. A terceirização no serviço público brasileiro: instrumento de privatização do Estado. Cadernos da Reforma Administrativa, Brasília, n. 17, FONACATE, 2021.

FERRAZ, Janayna de Moura. A noção de sucesso na sociedade capitalista: entre o mérito e a impessoalidade no trabalho. Revista Scribes, Viçosa, v. 1, n. 2, p. 69-82, 2020.

GAGNETEN, Miguel M. Hacia una metodología de sistematización de la práctica. Buenos Aires: Humanitas, 1987.

IAMAMOTO, Marilda Villela. Serviço social em tempo de capital fetiche: capital financeiro, trabalho e questão social. São Paulo: Cortez, 2006.

LUKÁCS, György. História e consciência de classe: estudos sobre a dialética marxista. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

LUKÁCS, György. Para uma ontologia do ser social. São Paulo: Boitempo, 2012.

MARX, Karl. Manuscritos econômico-filosóficos. São Paulo: Boitempo, 1982.

SOUZA, Marília Duarte de; FERRAZ, Deise Luiza. A (im)produtividade do trabalho reprodutivo e a exaustão das mulheres na contemporaneidade. Revista de Administração Contemporânea, Curitiba, v. 27, n. 5, e220342, 2023.

SOUZA, Thiago; et al. Precarização do trabalho no Brasil contemporâneo: entre o mito da modernização e a realidade da exploração. Revista Ibero-Americana de Estudos do Trabalho, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 77-95, 2021.