

*A terceirização da força de trabalho:  
a institucionalização da  
precarização do emprego e da vida*

**Ana Patrícia Dias**  
Doutora em Sociologia pela  
Universidade Federal da  
Paraíba. Professora adjunta da  
Universidade Federal do Rio  
Grande do Norte.

**Resumo:** Este estudo versa sobre os processos de terceirização no segmento bancário da economia brasileira, no qual essa estratégia do capital alcança desde as atividades de apoio até as nucleares. Trata-se de uma reflexão direcionada à terceirização da força de trabalho, cujos trabalhadores laboram no espaço físico da Caixa Econômica Federal – CEF. O propósito foi refletir sobre as condições objetivas ofertadas por essa modalidade de trabalho e os seus reflexos na vida dos trabalhadores terceirizados. A pesquisa se desenvolveu nos Pontos de Vendas do referido banco, na cidade do Natal/RN, no período compreendido entre os anos de 2001 a 2009. Constatou-se que o medo do desemprego e a precarização do trabalho existem no cotidiano do labor dos terceirizados, tornando-se fonte de injustiça e exclusão social em suas vidas. Eles carecem de um conjunto de benefícios sociais quando comparados aos trabalhadores do quadro permanente do banco e são excluídos da aplicação das leis que regem o contrato de trabalho dos bancários.

**Palavras-chave:** Reestruturação produtiva; terceirização; precarização.

---

**The outsourcing of the workforce: the institutionalization of precarious employment and life**

**Abstract:** This study comes to the outsourcing processes in the banking segment of the Brazilian economy, where this capital strategy ranges from support activities to nuclear. It is a reflection directed to the outsourcing of the workforce, whose workers toil in the physical space of Caixa Econômica Federal – CEF. The purpose was to reflect on the objective conditions offered by this type of work and its impact on the lives of outsourced workers. The research was developed in the said bank sales points in the city of Natal / RN, in the period from 2001 to 2009. It was found that the fear of unemployment and job insecurity exist in the outsourced work every day, becoming a

source of injustice and exclusion in their lives. They lack a set of social benefits when compared to the permanent staff of the bank workers and are excluded from the application of the laws governing the employment contract of bank.

**Keywords:** Production restructuring; outsourcing; insecurity.

## 1. Introdução

O século XXI se inicia no Brasil com transformações expressivas no universo do trabalho, efeito da crise estrutural do capital que assolou as economias capitalistas em todo o mundo. Como reação à crise, os governos brasileiros, assim como os empresários, adotaram medidas de ajustes orientadas para o mercado, o que rebateu diretamente no universo do trabalho assalariado, nas formas de contratação da força de trabalho e nos seus organismos de representação política.

Esse processo de reestruturação produtiva põe em movimento as mais diversas formas “atípicas” da contratação da força de trabalho, quais sejam: o trabalho por tempo parcial, o trabalho temporário, o trabalho domiciliar e a terceirização da força de trabalho. Com efeito, o emprego por tempo integral, protegido pela legislação trabalhista e pelos contratos de prazo indeterminado sofreu um desmonte implacável. Não sem razão, os vínculos vulneráveis aumentaram a sua participação no mercado de trabalho, manifestando-se no assalariamento sem carteira assinada, no emprego doméstico e nas contratações temporárias.

A rigor, a expansão dessa dimensão da precarização das formas “atípicas de trabalho” e da informalização, no Brasil, em parte se deve aos processos do novo complexo de reestruturação produtiva, como a terceirização. A utilização extensiva da terceirização/subcontratação, nessa conjuntura, conduziu ao agravamento das condições de trabalho.

Essa tendência, portanto, à terceirização e, conseqüentemente, aos vínculos de trabalho por meio dos contratos por tempo determinado é relevante para se reconhecer não somente o rebaixamento das ocupações e da qualidade do emprego, mas também a precarização das condições e relações de emprego e da vida do trabalhador.

A possibilidade, inclusive, da aprovação do famigerado projeto de lei nº 43/30, do deputado federal Sandro Mabel, conflui para a institucionalização da precarização do trabalho, representando a maior derrota da classe trabalhadora desde os anos de 1964.

Atente-se que a terceirização se traduz em uma estratégia de flexibilização, decorrente de um conjunto de medidas político-econômico-sociais destinadas a responder às demandas da base material da sociedade capitalista.

Na realidade do setor bancário no Brasil, a terceirização toma impulso a partir do Governo Collor, alcançando, inicialmente, as atividades de apoio e, logo mais, as atividades nucleares. Na Caixa Econômica Federal, instituição financeira em que se desenvolveu o estudo, no período de 2001 a 2009, o incremento de novas políticas de gestão da força de trabalho, no caso a terceirização, se consolida por meio do Programa de Racionalização e Competitividade (PRC), que introduz a modernização do banco.

Especificamente na Caixa Econômica Federal, os processos de terceirização da força de trabalho abrangem uma pluralidade de contratados, a saber: os de serviços gerais, seguranças, telefonistas, auxiliares de processamento de dados, técnicos em informática, recepcionistas, operadores de fotocópia, porteiros, carregadores e ascensoristas.

A referida instituição, de um lado, cria uma casta de profissionais com acessos a melhores condições de trabalho, remuneração e perspectiva de carreira profissional; e, de outro lado, um contingente de trabalhadores contratados por tempo determinado, sob condições precárias de trabalho e vulneráveis ao desemprego.

Este artigo analisa os processos de terceirização na Caixa Econômica Federal. O propósito é refletir a respeito das condições objetivas ofertadas por essa modalidade de trabalho e os seus reflexos na vida dos trabalhadores terceirizados.

## **2. A terceirização no setor bancário**

Com a liberalização do comércio internacional, a terceirização passa a ser maciçamente utilizada com o desenvolvimento do capitalismo mundial, exercendo um papel relevante junto às corporações internacionais que, amiúde, passam a operar na lógica de aquisições de suprimentos e peças. Com ela, assiste-se ao aquecimento do comércio intrafirma, que se desenvolve recompondo o circuito de valorização do capital no plano da economia mundial (CHESNAIS, 1996).

A terceirização irrompe como uma estratégia de descentralização da produção no seio da política de cunho neoliberal. Ela se difunde no mercado de trabalho, possibilitando aprofundar e reproduzir o antagonismo inconciliável entre capital e trabalho. Essa estratégia se torna uma das alternativas para conter a crise estrutural do

capital deflagrada nos anos de 1970 e, posta em prática, ela tanto propicia a valorização do capital como aprofunda a exploração e a desigualdade entre os parceiros capitalistas.

Assim, por meio da terceirização, o capital pode dispor da exploração da força de trabalho de ambos os sexos, de qualquer idade e de variadas formações nas quais ela existir, tanto em nível local, quanto internacional. Isso naturalmente promoveu a geração de diferentes formas de inserção profissional e de precariedade no emprego, assim como a coexistência do emprego de contrato por tempo indeterminado com o emprego de prazo determinado.

Logo, os processos de terceirização, particularmente os da força de trabalho, permitem a substituição do contrato de trabalho direto pelo indireto e do trabalhador central pelo periférico. Com efeito, ela instiga a fragmentação e a disputa de todos os trabalhadores, uma vez que é capaz de coaduná-los em um mesmo espaço físico sob distintas condições de trabalho. Diferenciais quanto aos benefícios sociais, salários, jornada de trabalho, função, plano de saúde, perspectiva de carreira, representação sindical são os maiores problemas que decorrem das experiências de terceirização e que confluem, ao menos na realidade analisada, para acentuar os conflitos e o nível de tensão entre os distintos trabalhadores.

Especificamente no setor bancário brasileiro, a terceirização se intensifica a partir do Governo Collor. Primeiramente, ela acontece nas atividades de apoio, a exemplo dos serviços de limpeza, vigilância e serviços de valores. Em seguida, alcança as atividades mais diretamente ligadas à dinâmica dos bancos, tais como: compensação e microfilmagens de cheques, digitação, tratamento de papéis contábeis, entre outros. Essas atividades que, devido ao seu grau de relevância, recebem a classificação de “atividade-meio” e “atividade-fim” são transferidas para empresas subcontratadas sob a alegação das instituições financeiras se concentrarem na sua atividade principal. No caso do setor bancário, o atendimento ao cliente se transforma na tarefa primordial.

Esse argumento empresarial, que se vale da questão do direcionamento na atividade principal para justificar o uso da terceirização, se aplica tanto ao ramo industrial quanto nos serviços. Particularmente no setor bancário, resguardadas as diferenças em relação a outros setores da economia, a terceirização tem se apresentado sob o manto de múltiplas formas de exploração, a saber: empresas criadas pelo próprio grupo econômico, força de trabalho temporária, estágios, franquias e contratações de terceiros (BLANCO, 1994).

O primeiro tipo de terceirização se refere à criação de uma empresa pelo próprio grupo econômico, cujo objetivo se volta não somente para o controle das atividades de digitação e compensação de cheques, mas também para a prestação de serviços nos ambientes dos Centros de Processamento de Dados – CPD’s. Trata-se, em sua essência, de um mecanismo que tende a “burlar direitos trabalhistas sob a máscara da diminuição tributária” (BLANCO, p. 77).

A força de trabalho temporária consiste em outro tipo de exploração do trabalho bastante utilizada nos bancos, principalmente em períodos de aumento no volume de títulos para ser processado, preparado e digitado. Trata-se, tomando como base a lei nº 6.019 de 1974, de um contrato de trabalho por tempo determinado que não deve exceder o prazo de três meses, salvo em situações autorizadas pelo Ministério Público do Trabalho e Previdência Social. Ao trabalhador temporário devem ser garantidos todos os direitos nos mesmos termos contratuais daquele que foi substituído.

Os estágios, por sua vez, enquadram-se em uma forma particular de trabalho precarizado. Óbvio que não se trata da transferência de atividades para uma empresa terceira, mas para um estudante, que significa um trabalhador menos oneroso para a empresa. Na prática, os estagiários-estudantes tendem a desenvolver atividades pouco relacionadas com a sua área de formação.

Já as franquias, destacam-se por recolherem os considerados “lixo bancário”, ou seja, os serviços de arrecadação que não oferecem grandes lucros aos bancos, tais como: tributos, pagamento de pequenas contas, condomínios, captação de pequenas poupanças etc. Registre-se que essa descentralização dos serviços bancários, a partir do ano de 2000, estendeu-se para o espaço das casas lotéricas e, logo mais, alcançou os supermercados, lojas de departamentos, farmácias etc., o que permitiu a essas instituições retirarem consideravelmente do ambiente das agências os pequenos correntistas.

Por último, a “contratação de terceiros” corresponde à transferência de atividades para um terceiro executar. Este tipo de terceirização levanta fervorosas discussões no tocante ao sigilo bancário. Isto porque a terceirização no banco não se restringe somente aos serviços de apoio, mas contempla as atividades nucleares da instituição, tais como os serviços de microfilmagem, compensação de cheques, conferência, preparação de papéis contábeis, autenticações etc. Esse tipo de terceirização tem se alastrado no setor bancário, como também “nos setores mais modernos e dinâmicos da indústria brasileira” (DRUCK, p. 156).

É por isso que o sigilo bancário passa a ser uma questão proeminente na reflexão desse tipo de terceirização. Alega-se, portanto, que a abertura de espaço pelos bancos para não bancários executarem atividades eminentemente bancárias pode ser comprometedor da segurança das informações pessoais de sua clientela (BLANCO, 1994).

É interessante destacar que a terceirização das atividades nucleares, quando observada no setor bancário, vai de encontro aos fortes argumentos dos apologistas dessa prática. Na Caixa Econômica, em vez dessa estratégia garantir, por meio da focalização (prioridade na atividade principal), uma maior especialização e qualidade dos serviços, como advogam os defensores da terceirização, transforma-se numa prática que busca, sobretudo, a redução operacional de custos.

Mais recentemente se localizam, além desses aludidos tipos de terceirização bancária, outras iniciativas da mesma natureza intencionadas à redução operacional de custos. Outro tipo de experiência terceirizante apareceria sob a denominação de “gestora externa de fundos”. Logo, os bancos passam também a delegar a uma terceira empresa a responsabilidade de administrar serviços financeiros, como fundos de investimento.

Nesses termos, torna-se pertinente salientar que o fenômeno da terceirização no setor bancário não é tão somente marcado por aquilo que se designa de terceirização direta, ou seja, pela transferência de atividades, sejam elas meio ou fim, para empresas subcontratadas. A terceirização indireta, isto é, a disponibilização de serviços externos ao ambiente das agências, que podem ser acessados por meio de terminais eletrônicos, cuja operação é realizada pelos próprios clientes, integra-se à “trama da terceirização”.

Convém enfatizar que, no contexto da terceirização indireta, permanece o propósito claro das instituições bancárias de não apenas transferirem parte dos serviços para os respectivos clientes dos bancos, como também para retirarem das dependências das agências o pequeno correntista.

Note-se que boa parte dos serviços de atendimento ao público foi, de algum modo, indiretamente terceirizado por meio de variados terminais de autoatendimento. Leve-se ainda em consideração os serviços que podem ser acessados via internet. Esses artifícios eletrônicos permitem que os bancos se utilizem do trabalho vivo de sua clientela, uma vez que essa passa a

alimentar o sistema com as informações e registros necessários à prestação de determinado serviço – tarefa

antes afeta ao caixa bancário –, o cliente passa a produzir parte do serviço que ele próprio está a consumir, substituindo – de forma indireta – a força de trabalho do bancário (CHAVES, p. 66).

Dessa forma, pode-se afirmar que o usuário de bancos assume a condição não somente de um consumidor dos serviços bancários, mas de um autêntico “prossumidor”, isto é, aquele que produz e consome o serviço.

Nessa perspectiva, cabe destacar a relevância dos correspondentes bancários não apenas para a expansão desse tipo de terceirização, mas ainda para a redução do fluxo de clientes no interior das agências, principalmente os de baixa renda. Desse modo, os bancos, de uma só vez, atendem às demandas dos pequenos correntistas, permitindo-lhes utilizar os serviços bancários por meio dos seus correspondentes bancários, bem como seleciona o perfil de clientes que devem frequentar as agências.

Nesse aspecto, infere-se que a forte tendência à terceirização bancária, sob o manto da transferência direta ou indireta de serviços, transformou este setor em um dos mais terceirizados da economia brasileira, destacando-se o caso da Caixa Econômica Federal. Isso, por sua vez, tem modificado substancialmente as relações laborais entre o vasto e diversificado contingente de trabalhadores que a esse processo se associa, sejam os trabalhadores diretamente contratados pelos bancos, ou melhor, os trabalhadores efetivos, ou os trabalhadores que, no espaço físico dos bancos, trabalham por meio de empresas subcontratadas, isto é, os trabalhadores terceirizados.

Registre-se que, na Caixa, a terceirização se tornou uma prática corriqueira, associada tanto às atividades de apoio quanto às finalistas do setor. Essa prática desenfreada, inclusive, acabou por substituir a força de trabalho direta por indireta. Atualmente, por exemplo, não se encontra mais a figura do digitador em seu quadro de funcionários, pois essas atividades foram transferidas para os trabalhadores terceirizados e os estagiários.

Atente-se que a força de trabalho terceirizada do setor da Retaguarda desse banco assumiu, por mais de uma década (1998-2009), atividades de responsabilidade dos técnicos bancários. Isso porque, a partir de 1998, a Caixa investiu maciçamente na contratação de trabalhadores terceirizados para o exercício de atividades relacionadas à contabilidade bancária, considerada atividade-fim, situação que começaria a se reverter

a partir de 2005, quando, por determinação do Ministério Público Federal, deu-se início ao processo de desterceirização<sup>1</sup> da força de trabalho do referido setor.

Certamente, o investimento na Rede de Processos, elemento estratégico da reestruturação do banco, permitiu que a empresa combinasse suas mudanças com a terceirização da força de trabalho. Isso, por sua vez, possibilitou à instituição dinamizar sua estrutura funcional, estabelecendo uma malha de relações entre um vasto contingente de “colaboradores”, a saber: empregados concursados, estagiários, menores aprendizes e “prestadores de serviços”.

Na Caixa, distintas formas de contratos de trabalho vão caracterizar os vários tipos de terceirização no banco, o que reflete em outros aspectos do universo sócio-laboral, como as disparidades salariais, as variadas jornadas de trabalho e os diferentes benefícios sociais que se justapõem entre os diversos vínculos empregatícios.

Essa processualidade, por sua vez, revela quão complexa é a análise da terceirização na CEF. Tal estratégia que, de um modo geral, é utilizada no contexto da política da flexibilização do mercado de trabalho, permite que vários segmentos profissionais se coadunem no mesmo espaço de trabalho sob o manto de uma natural e perversa desigualdade. Essa estrutura, por conseguinte, acentuou a divisão social entre os trabalhadores que laboram na Caixa, fomentando um ambiente de trabalho hostil, polarizado, segmentado e estratificado. Isso, por conseguinte, motivou a reprodução, em nível micro, da morfologia que se desenhou no mercado de trabalho como um todo.

De certa forma, a tendência ao incremento de novas gestões da força de trabalho no espaço bancário vem propiciando a reemissão pelo capital de pretéritas formas de contratação, a exemplo da prática da terceirização e, como corolário dessa lógica, a reprodução da divisão social entre os trabalhadores, o que possibilita a criação de ambientes de trabalho tensos, contraditórios e sofridos.

### **3. A precarização do emprego e a precarização da vida**

Nessa seara de transformações em que o universo do trabalho foi transfigurado objetivamente, o trabalhador que ao trabalho sempre esteve vinculado passou a conviver com os seus efeitos deletérios: a instabilidade permanente, a precarização do trabalho e das condições de vida e o desemprego.

---

<sup>1</sup> Termo criado pela autora – no curso da pesquisa – para indicar o término da terceirização da força de trabalho do setor da Retaguarda.



O advento do capitalismo conjugado com as mudanças macrossociais altera as condições objetivas da organização do trabalho para fins de acumular riqueza, criando, nesse jogo que envolve capital e trabalho, sujeitos condenados a conviverem com o fardo da exploração, do adoecimento, da exclusão e da frustração profissional.

Ora, os trabalhadores passam a ser o principal alvo das alterações impostas pelo capital e, sendo assim, tornam-se os penados dessa onda imperiosa. Como qualquer condenado, eles têm que pagar um preço por sua sentença, pois a dívida que o capital lhes impõe é dura: sujeita-os às suas regras, conforma-os à precarização do trabalho, ao subemprego e ao eterno risco do desemprego.

Eles absorvem de forma muito particular os efeitos das mudanças no modo de produzir mercadorias, vender serviços no ambiente da atividade econômica e se associar ao trabalho. Verificamos isso junto ao contingente de trabalhadores alocados no seio da Caixa Econômica. Isso, no entanto, abre espaço não somente para refletirmos sobre a relação entre o trabalho e o trabalhador, mas também para o entendimento dos reflexos daquele em sua vida e bem-estar.

Evocar, no entanto, a relação individualidade/trabalho leva-nos ao conhecimento de novas interpretações sobre o homem e sua relação com o labor porque nos faz adentrar o plano da subjetividade dos sujeitos. Essa dimensão íntima da vida do trabalhador é tocada, paradoxalmente, por pesadelos e prazeres. Por um lado, localizamos os medos, angústias, depressões e insegurança deles frente à situação em que se coloca no mercado de trabalho. Por outro, também identificamos seus sonhos, desejos, esperanças e prazeres. Assim, invadimos os sentimentos dos trabalhadores, uma dimensão que escapa a qualquer análise objetiva sobre sua relação com o trabalho.

Esses sentimentos ocultos são reveladores, paradoxalmente, de uma vida marcada por ansiedade e satisfação. É um drama que escapa quando rompemos o silêncio dos trabalhadores concretos e reais. Óbvio que os dramas existenciais da classe trabalhadora têm cadeira cativa na história. Não esqueçamos que, no século XIX, os operários experimentaram extensas jornadas de trabalho, conviveram com miseráveis salários, submeteram-se a condições precárias de trabalho, vivenciaram o desemprego, entre outros. Experimentaram, sim, uma vida sofrida, marcada pela pauperização, considerada por alguns, à época, como uma verdadeira doença contagiosa.

Na atualidade, quando se convive com novas formas de organização de trabalho, observamos que modernos dramas se somam àqueles que acometeram os operários do século XIX, como, por exemplo, a instabilidade permanente provocada pelo risco eterno

do desemprego. A pauperização que atingiu a classe trabalhadora foi substituída por requintes de precarização do trabalho e da vida, traduzindo os dilemas que os trabalhadores enfrentam.

A vivência com o medo do desemprego, a insegurança, a instabilidade e a precarização existem efetivamente no cotidiano do labor dos trabalhadores terceirizados da Caixa Econômica Federal, mas raramente aparecem na superfície da realidade concreta porque se encontram contidas na essência do que pode significar o trabalho para cada um deles. Esse detalhe conduz, paradoxalmente, a uma apreensão diferenciada e muito particular para o contingente de trabalhadores a respeito de como estão inseridos no mercado de trabalho.

Essa situação posta traduz a realidade atual – instável e fragilizada – das condições dos trabalhadores, com implicações que alcançam o plano da subjetividade. Desta forma, a ideia de trabalhar como terceirizado é apenas passageira, por certo tempo, até que se obtenha um trabalho mais adequado aos interesses de cada um, com perspectiva de carreira e melhor remuneração. Esse é o desejo maior dos terceirizados da CEF, conforme se percebe no relato abaixo de um trabalhador:

Eu trabalho prestando serviço, não sou funcionário da Caixa. Estou aqui hoje, mas posso ser demitido a qualquer momento. Até já sei que vou ser demitido em dezembro. Essa situação de instabilidade me deixa mal, angustiado e até deprimido. Eu desejo encontrar um emprego sólido, com perspectiva de carreira, e não mais prestação de serviços. Gostaria de ser reconhecido pelo meu trabalho e não viver na iminência da demissão (TRABALHADOR TERCEIRIZADO, 2008).

Ao que tudo indica, a condição de instabilidade permanente em que os trabalhadores terceirizados estão submetidos nos leva a descobertas insuspeitas como as referidas sensações de angústia, depressão e mal-estar, provocadas pela perspectiva permanente de ficar sem o trabalho remunerado. O trabalho durável é o que todos almejam porque implica estabilidade, segurança e proteção social. Logo, pode possibilitar o desenvolvimento de uma carreira profissional, uma vida mais digna, justa e com uma melhor qualidade, tudo que os contratos por tempo determinado não garantem.

As contratações provisórias parecem comprometer a vida do trabalhador em sua totalidade. Eles são quase “forçados” a viverem de perspectivas imediatas e sonhos adiados. No depoimento de um dos terceirizados, essa tendência aparece como um grande desabafo:

Eu digo que quando não se tem um emprego fixo não se pode programar as coisas nem planejar muito bem a vida. Por isso, evito me comprometer com despesas parceladas em 12 vezes ou mais, e aquisições caras, porque tenho medo de ficar desempregada. Já planejei comprar um terreno, já programei ter um filho, mas vivo adiando esses projetos porque corro sempre o risco de ficar desempregada e não ter dinheiro para pagar o terreno e o bebê desejado passar por privações. Eu ainda não sei o que é desfrutar de um emprego fixo, mas tenho certeza de que ele possibilita planejar melhor a vida (TRABALHADOR TERCEIRIZADO, 2008).

Relatos como esse evidenciam que a condição de permanência transitória desses trabalhadores no contexto do mercado de trabalho compromete sonhos e desejos de foro íntimo. Ideais que sustentam possibilidades de mudanças na vida de qualquer ser, nessa situação, parecem ser sempre postergados sem que alguma outra forma de compensação apareça. Além disso, podem também ser indicadores de uma vida tensa e sofrida porque frustra os anseios deles. O detalhe é que essa situação também se desdobra para o plano familiar, sinalizando que a constituição da família não se concretiza em razão do possível desemprego.

O temor incessante da perda do emprego, como se percebe, foi incorporado ao cotidiano desses trabalhadores. A condição de eternos vulneráveis ao desemprego os tornou reféns da insegurança quanto à capacidade de adquirir bens necessários ao seu conforto, como, por exemplo, a aquisição de um terreno, ou à possibilidade de constituir a própria família. O medo de não ser capaz de prover a sobrevivência de um filho adia, inclusive, o projeto da maternidade.

Isso leva ao entendimento de que há uma relação direta entre um emprego e projetos de vida. Daí comungar com Sennett (1999) que diz que o capitalismo flexível fragmenta a trajetória de vida dos trabalhadores. A chance que um trabalhador, nessa situação, possui de definir um projeto particular e ter algum controle sobre sua vida talvez seja um dos grandes dilemas pelos quais passam os trabalhadores terceirizados.

Assim, o capitalismo flexível coloca todos em situação de vulnerabilidade e insegurança. O sentimento que impera é a sensação de incerteza frente à nova configuração do mercado de trabalho. Os dispositivos concretos que possibilitavam os trabalhadores planejar a vida, construir projetos de longo prazo e idealizar o futuro, a exemplo da relativa segurança no trabalho, pleno emprego e seguridade social foram desmantelados.

Outras questões também afligem os trabalhadores que convivem diariamente com os bancários. Trata-se do tratamento que recebem por parte de alguns deles e que é promotor de certo constrangimento, como se pode perceber no relato abaixo:

Olha, o fato de você não ser concursado tem toda uma diferença. A maioria dos bancários considera a gente subempregada ou pensa que a gente está invadindo o espaço deles e aí trata a gente com certa distância. Às vezes não somos convidados para participar de festas de integração que eles promovem. Algumas outras vezes também escutamos piadinhas deles quando precisamos dividir o espaço da copa na hora do almoço. Fico constrangido com essas situações, não fico muito à vontade quando estou na convivência de muitos deles. (Depoimento de trabalhador terceirizado, 2008).

Essa vivência entre os trabalhadores no ambiente bancário condiciona a uma situação de segregação muito grande entre eles. Esse tratamento supostamente diferenciado, talvez, inviabilize uma convivência social harmoniosa, assim como a constituição de laços firmes de amizade em que o ambiente de trabalho, que se constitui também em um espaço de socialização, normalmente tende a construir. Além disso, reforça a polarização entre os trabalhadores que se vinculam diretamente à empresa e os que a ela se integram por meio da subcontratação.

O terceirizado, pode-se dizer, é um bancário sem *filiação*, sem vínculo portador de pertencimento. Ele não estabelece uma relação que possibilite reivindicar direitos, organizar-se e participar de lutas. Ele não tem o reconhecimento de uma referência pelo trabalho, bem como não constrói uma base para um futuro controlável. Essa condição de desfiliação certamente influi em seu processo identitário, gerando uma gama de

sentimentos que pode provocar sensações de discriminação, constrangimento e desvalorização social, como se percebe.

Ora, em uma sociedade em que os valores se invertem de modo a subjugar o *ser* em detrimento do *ter*, o trabalho permanente é valorizado não apenas no sentido de possibilitar àqueles que vendem a força de trabalho sua inserção em inúmeras teias de relações, mas também, em certa medida, no sentido de reconhecimento “público” e de pertencimento, como pensa Castel (1998). Ele também significa poder, pois possibilita o acesso ao fantasmagórico mundo do consumo.

#### 4. Conclusão

O conjunto das mudanças processadas na transição do século XX para o XXI dá conta das profundas alterações na esfera do trabalho, nas formas de contratações e na vida do trabalhador.

O que se procurou evidenciar foi a realidade dessas mutações na Caixa Econômica Federal. Ciente que tal instituição faz uso maciço da terceirização da força de trabalho, buscou-se apresentar sua utilização no sentido de alcançar o trabalhador terceirizado e refletir a despeito da forma como está vinculado ao mercado de trabalho.

A situação de transitoriedade em que estão submetidos os trabalhadores terceirizados da Caixa Econômica compromete todo um estilo de vida em razão do adiamento constante de projetos pessoais e a postergação de sonhos e ideais que sustentam a possibilidade de mudança real em suas vidas.

Essa tendência desalentadora fragiliza a lógica da identidade e pertencimento, além de provocar erosão no planejamento estratégico pessoal do indivíduo trabalhador. As mudanças nas organizações de um modo geral, e em particular na Caixa, acabaram fragmentando a vida dos trabalhadores que têm que continuar seguindo em frente ao invés de tentar se estabelecer no quadro da instituição.

Essa situação de transitoriedade e instabilidade pode tornar a formação da identidade de difícil consecução, quando nos referimos aos trabalhadores terceirizados. E mais, contribui para o enfraquecimento da subjetividade deles, pois, no espaço bancário, convivem trabalhadores com *status* diferenciados; são os trabalhadores contratados diretamente e os trabalhadores das empresas terceiras, que, por sua vez, têm tratamento diferenciado, o que gera desintegração e desconfiança no ambiente de trabalho.

Como estamos em um contexto de predomínio do trabalho precário, o prestígio pelo trabalho se traduz em um desejo a ser alcançado pelos trabalhadores terceirizados porque eles se sentem, na escala do trabalho, com menos prestígio que os bancários. Não há dúvida de que o trabalho é portador de crédito, de influência e relevância social.

Desta forma, sobrevivendo entre a precarização do emprego e o risco do desemprego, esses trabalhadores carecem de um conjunto de benefícios sociais quando comparados aos trabalhadores do quadro permanente do banco e, certamente, são excluídos da aplicação das leis que regem o contrato de trabalho dos bancários. Logo, a vivência com o medo do desemprego e a precarização do trabalho existem no cotidiano do trabalho desses trabalhadores. Tudo isso se torna grande fonte de injustiça e exclusão em suas vidas.

### Referências bibliográficas

BLANCO, Manoel Castaño. O processo de terceirização nos bancos. In: MARTINS, Heloísa; RAMALHO, José Ricardo (orgs.). *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo: Hucitec, 1994.

CASTEL, Robert. *A metamorfose da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 1998.

CHAVES, Luciano Athayde. *Trabalho, tecnologia e ação sindical*. São Paulo: Annablume, 2005.

CHESNAIS, François. *A mundialização do capital*. São Paulo: Xamã, 1996.

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

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2006.