

Tercerización y enfermedades de los empleados de la escuela

CATARINA DE ALMEIDA SANTOS*
EDMILSON RAMOS CAMARGOS**

RESUMEN: El presente artículo busca mostrar cómo el proceso de tercerización está interfiriendo en las relaciones de trabajo y en la salud/enfermedad de los trabajadores de la educación, especialmente los empleados de escuela. También busca mostrar, las luchas y los problemas encontrados por esos empleados en su constitución histórica.

Palabras clave: Tercerización. Trabajo. Empleados de la educación. Salud/enfermedad.

Introducción

Pensar la salud/enfermedad del trabajador requiere observar las condiciones en las que él está produciendo su existencia y en qué medida las condiciones de trabajo pueden estar convirtiendo su función en algo extraño para el propio trabajador. Es necesario pensar en el ámbito de una sociedad regida por el modo de producción capitalista, llena de contradicciones y caracterizada por la división social del trabajo, que, al redirigir las relaciones entre los hombres, lo hace despojándolos de sí mismos, o sea, alienándolos. Pensar la salud/enfermedad de esos sujetos implica pensar en trabajo, relaciones sociales de producción, formas de organización de la sociedad; implica hablar de sujetos, hombres y su constitución histórica,

* Doctora en Educación. Profesora adjunta de la Universidad de Brasilia (UnB), directora de la Asociación Nacional de Política y Administración de la Educación del Distrito Federal (Anpae-DF), coordinadora adjunta del Foro de Editores de Periódicos del Área de Educación (Fepae) y editora de la revista *Líneas Críticas*. Brasília-DF, Brasil. E-mail: <cdealmeidasantos@gmail.com>.

** Licenciatura plena en Agricultura, Zootecnia y Administración, y Economía Rural. Director del Sindicato de los Auxiliares de Administración Escolar en el Distrito Federal (SAE/DF) y coordinador del Departamento de Empleados de Escuela (Defe) de la CNTE. Brasília-DF, Brasil. E-mail: <lamparina@cnte.org.br>.

de humanización, en determinados momentos históricos, con determinadas formas de organización de la sociedad, y de procesos de deshumanización, alienación y exclusión social.

El trabajo constituye, indiscutiblemente, un factor preponderante para el desarrollo de las relaciones sociales y de producción y, consecuentemente, para la configuración de la subjetividad humana. Para Jacques (1996), el trabajador va adquiriendo y desarrollando atributos que cualifican y constituyen su identidad y subjetividad, en los espacios y en las relaciones de trabajo. La categoría trabajo se vuelve referencia en la constitución del modo de vida del hombre, en el establecimiento de sus relaciones afectivas y en la construcción de sus habilidades y competencias, y también asume un papel fundamental en su salud física y mental. No obstante, es necesario pensar esa relación a partir de varias determinaciones, como género, etnia, proceso de trabajo, transformaciones tecnológicas y organizativas. Como señala Jacques (2003, p. 111), es necesario analizar estos procesos, considerando la

dimensión de la experiencia y de las vivencias de los trabajadores sobre la rutina de vida y de trabajo como expresiones del sujeto en la intersección de su particularidad con el mundo sociocultural e histórico, en el que se incluyen las vivencias de sufrimiento y enfermedad sin privilegiar, necesariamente, los diagnósticos clínicos.

Así, discurrir sobre el tema nos remite a Karl Marx, que como ningún otro, investigó, estudió, teorizó y escribió sobre el modo de organización social de producción que suscita, desarrolla y potencia el proceso de alienación: el modo de producción capitalista. Él mostró, mediante estudios e investigaciones, socializados por medio de escritos y manuscritos, que la alienación es una condición básica de mantenimiento de ese modo de organización de la producción, en la medida en que tiene como característica el oscurecimiento de la realidad, de las conciencias, de la capacidad de los sujetos de percibir las situaciones, para sí mismo y para los otros.

Para Marx, el hombre se humaniza en las relaciones con los otros hombres y con la naturaleza y, por medio del proceso de trabajo, esas relaciones se concretan, ellos se construyen e se reconocen como hombres (MARX, 1999). En la actual forma de organización de la sociedad, sin embargo, las relaciones de trabajo no permiten que los hombres se reconozcan, pues se potencia tanto la extrañeza, que tanto el proceso como el producto del trabajo humano no son objetos de reconocimiento.

Al caracterizar el trabajo como la capacidad del hombre de actuar sobre la naturaleza, transformándola para su propio provecho y, así, creando al mundo, Marx y Engels (1964) demuestran que la acción, mediante la praxis, es la que humaniza a la naturaleza; al humanizarla, se naturaliza y, en ese proceso, crea la historia. Afirman que

precisamente en la acción sobre el mundo objetivo es que el hombre se manifiesta como verdadero *ser genérico*. Tal producción es su vida

genérica activa. A través de ella, la naturaleza surge como su obra y su realidad. Por consiguiente, el objeto del trabajo es la *objetivación de la vida genérica del hombre*: al no reproducirse solo intelectualmente, como en la conciencia, sino activamente, él se duplica de modo real e intuye su propio reflejo en un mundo creado por él. (MARX; ENGELS, 1964, p. 165).

Es en esta acción creadora, transformadora y humanizadora que el hombre se hace humano, diferenciándose de los otros animales. Así, el primer principio de toda la historia es la existencia de individuos humanos vivos y “el primer hecho a constatar es, pues, la organización corporal de estos individuos y, por medio de esto, su relación dada con el resto de la naturaleza.” (MARX; ENGELS, 1999, p. 27).

La organización corporal de los hombres relacionándose con la naturaleza es el proceso de trabajo; luego, el primer principio de la humanización es los hombres produciendo sus condiciones materiales de existencia. La distinción fundamental entre los hombres y los animales ocurre mediante la producción material de existencia, condicionada por la organización corporal. Así, lo que los hombres son “coincide, por lo tanto, con su producción, tanto con lo que producen, como con el modo en que producen. Lo que los individuos son, por lo tanto, depende de las condiciones materiales de su producción.” (MARX; ENGELS, 1999, p. 28). En otras palabras, “los hombres hacen su propia historia, pero no lo hacen como quieren; no lo hacen en circunstancias de su elección y sí en aquellas con las que se deparan directamente, llegadas y transmitidas por el pasado.” (MARX; ENGELS, 1997, p. 21).

El hecho, por lo tanto, es el siguiente: individuos determinados, que como productores actúan de un modo también determinado, establecen entre sí relaciones sociales y políticas determinadas. [...] La estructura social y el Estado nacen constantemente del proceso de vida de individuos determinados, pero de estos individuos no como pueden aparecer en la imaginación propia o ajena, sino tal como realmente son, o sea, tal como actúan y producen materialmente y, por lo tanto, tal como desarrollan sus actividades dentro de determinados límites, suposiciones y condiciones materiales, independientes de su voluntad. (MARX; ENGELS, 1999, p. 35-36).

De esta manera, se concluye que las formas sociales de trabajo son las que determinan las relaciones humanas, la producción y satisfacción de necesidades y las mediaciones que constituyen la sociedad.

Este movimiento de creación, satisfacción y creación de necesidades hace la historia, pero, para hacer historia, los hombres deben vivir y, para vivir, deben satisfacer sus necesidades básicas, como alimentarse, habitar y vestirse. Por lo tanto, “el primer acto histórico del hombre es la producción de los medios que permitan la satisfacción de esas necesidades.” (MARX; ENGELS, 1999, p. 39). No obstante, la producción de los medios que permiten la satisfacción de esas necesidades no

depende únicamente de la voluntad humana, sino, principalmente, de las condiciones reales, o sea, de las condiciones sociales, políticas y materiales de producción, pues “no es la conciencia que determina la vida, sino la vida que determina la conciencia.” (p. 37).

El trabajo, en la perspectiva marxista, es el elemento fundamental de constitución de los hombres. Marx (1999) entiende que el hombre se hace hombre en las relaciones sociales; como estas ocurren mediante las relaciones de trabajo, que, a su vez, son relaciones de producción de la vida material y espiritual, solo en las relaciones sociales de producción desarrollada por los hombres, en el proceso de apropiación de la naturaleza, el hombre se constituye, o sea, los hombres tienen necesidades históricamente condicionadas, fruto de determinadas condiciones de existencia mediatizadas por el trabajo, entendido como espacio de alienación y conciencia. En el modo de producción capitalista, no obstante, las relaciones sociales de producción, o relaciones de trabajo, son relaciones con extrañeza; relaciones que no se configuran como elementos de humanización, como condiciones de reconocimiento y emancipación del hombre, sino como condiciones de mantenimiento de la existencia física y, consecuentemente, predominan como fuentes de deshumanización.

Oponiéndose a esa lógica de minimización del hombre, Marx (1999) afirma que la vida productiva es la vida genérica; es vida que crea vida, por lo tanto, sin que se la pueda entender en ese sentido restricto, o sea, como medio de vida. El proceso de alienación del hombre en el trabajo culmina, así, en su animalización, considerando que esta categoría incluye las tres dimensiones que lo constituyen, como humano, a saber: las relaciones de hombre/hombre, hombre/naturaleza y hombre/consigo mismo. La alienación hurta, de esta manera, uno de los elementos fundamentales en la constitución de la humanización y de la emancipación: la conciencia; no la conciencia pensada abstractamente, sino la conciencia como capacidad de percepción de sí y del otro en dadas situaciones, la conciencia producida/construida en y por las relaciones sociales establecidas en condiciones reales y objetivas concretamente determinadas.

Contradictoriamente, las condiciones objetivas producen las condiciones para su superación y, consecuentemente, del modo de producción como proceso de luchas. Además, si las condiciones reales son objetivas, en el modo de producción capitalista, alienadas de la representación del hombre, la forma de pensar y el producto de su pensamiento también lo son, considerando que las relaciones que producen esas conciencias (las relaciones de producción de la vida material y espiritual) son extrañas para sus productores.

El proceso de trabajo se vuelve tan extraño en ese modo de producción, que, según Marx y Engels (1964), la alienación del trabajador no significa solo la transformación de su trabajo en objeto, sino que el producto de su trabajo, verdadero

objeto, “asume una existencia externa, que existe independientemente, fuera de él y extraño a él, y se convierte en un poder autónomo en oposición a él; la vida que dio al objeto se transforma en una fuerza hostil y antagónica.” (p. 160). No obstante, al desarrollar relaciones de trabajo alienadas, el hombre se aliena de los otros con los que establece relaciones.

La alienación del hombre y, principalmente, la relación en la que el hombre se encuentra consigo mismo, se realiza y se exprime primeramente en la relación del hombre con los otros hombres. Así, en la relación del trabajo alienado, cada hombre mira a los otros hombres según el estándar y la relación en la que se encuentra él mismo, como trabajador. (MARX; ENGELS, 1964, p. 166).

Entendida la alienación como relación de extrañeza, de enajenación entre trabajador y trabajo, de no reconocimiento del trabajador en el producto de su trabajo, consecuencia de un proceso de producción dividido, parcelado, fragmentado, dividido en departamentos, en el cual el trabajador no tiene el control del proceso, es necesario entender en cuál forma de sociedad esa relación es posible, considerando “[...] que un determinado modo de producción o una determinada fase industrial están constantemente relacionados a un determinado modo de cooperación y a una fase social determinada [...]”. (MARX; ENGELS, 1999, p. 42).

En ese sentido, analizar y comprender la salud/enfermedad del trabajador requiere la comprensión de las condiciones en las que este proceso se desencadena, destacando su intensificación con la reestructuración productiva del capital, que trae al ámbito de las relaciones de trabajo nuevos elementos, como flexibilización y tercerización, combinados con características de periodos anteriores. Para Antunes (2012, p. 47), la etapa actual del capitalismo, especialmente el brasileño, está caracterizada por

enormes disminuciones de la mano de obra que se combinan con mutaciones sociotécnicas en el proceso productivo y en la organización del control social del trabajo. La flexibilización y la disminución de la reglamentación de los derechos sociales, así como la tercerización y las nuevas formas de gestión de la mano de obra, implantadas en el espacio productivo, están en curso acentuado y presentes en gran intensidad, coexistiendo con el "fordismo" (método de Henry Ford), que parece todavía conservado en varios ramos productivos y de servicios.

Historia de límites y posibilidades

La historia de los empleados de la educación en Brasil está unida a la propia historia de la educación. En el período jesuítico, estas funciones eran ejercidas por los “hermanos coadjutores” (auxiliares), que, aun teniendo instrucción, vivían en una posición subalterna con respecto a los curas dentro de los colegios y seminarios. Ellos

desarrollaban sus actividades en la cocina, en la sacristía de las iglesias, en la huerta, en el pomar y en la estancia, en la enfermería, en la biblioteca, en los talleres de costura, de carpintería, de herrería, de trabajos con cuero etc. Ese periodo también se caracterizó por la división social del trabajo dentro de la educación jesuítica: profesores (curas) y hermanos coadjutores (auxiliares), que, a su vez, tenían esclavos como auxiliares.

La ampliación de la atención a la educación y la creación de nuevas instituciones educativas, como liceos, colegios y escuelas normales, con la construcción de edificios grandes y varios tipos de dependencia, destacaron la necesidad de un equipo diferente de personas, además de los profesores; “allí nació la categoría de los empleados de la educación, ya no esclavos, ni religiosos, sino empleados públicos, asalariados.” (MONLEVADE, 2001, p. 24). No obstante, la categoría de los empleados de escuela se definió con la expansión educativa, en el periodo entre 1934 y 1988, durante el cual la población aumentó de 35 para 150 millones de habitantes y se volvió un 75% urbana. Esa explosión de la población condujo a la creación de muchas escuelas primarias y secundarias de gran capacidad, que requerían la presencia de “nuevos tipos de trabajador” en la educación escolar: porteros, auxiliares en las secretarías, bibliotecarios, preparadores de experiencias en laboratorios, vigías, agentes de limpieza, inspectores de alumnos y el personal de la cocina.

Así, como señala Monlevade (2009), pensar la historia de los empleados de la educación en Brasil remite al siglo XVI, desde los “hermanos coadjutores”, oriundos de las comunidades anexas a los colegios y escuelas de la Compañía de Jesús, pasando por el esclavo auxiliar de las clases regias y de los liceos, en el siglo XVIII, visto como esclavo, aun siendo libre.

Las formas de ingreso de esos empleados también estén relacionadas con la organización política y económica del País. En la segunda mitad del siglo XIX, con los “apoyos burocráticos” de las escuelas republicanas, había contrataciones por “libre nominación” o por la organización de concurso público, siguiendo el modelo de lo que ocurría con los profesores. De 1946 a 1985, en la llamada fase de “democratización de la escuela”, con los “servidores de clientelismo”, el ingreso principal se realizaba por recomendación, mediante el padrinazgo político/partidario de estancieros, coroneles o autoridades locales.

La década de 1980, periodo de la llamada “redemocratización” del País, también se caracterizó por la eclosión de varios movimientos sociales organizados, destacándose el de los educadores, que lucharon a favor de la escuela pública, gratuita, laica y de calidad. Con la realización de las conferencias brasileñas de educación (CBE), estos movimientos se articularon en el Foro Nacional en Defensa de la Escuela Pública, cuando se tramitó la actual Ley de Directrices y Bases (LDB), e intensificaron sus luchas sindicales. La lucha por la valorización de los profesionales de la educación

fue un punto de convergencia, incluyendo a los profesores de todos los niveles de enseñanza y los empleados de escuela, generando muchos debates, propuestas e intervenciones, con el objetivo de rescatar el valor social de los intelectuales trabajadores y la garantía de una educación pública crítica y comprometida con la transformación social.

La creación de la Confederación Nacional de los Trabajadores de la Educación (CNTE), en 1990, se volvió un marco en la trayectoria de luchas en defensa de la unificación y fortalecimiento de los trabajadores de la educación básica. Fue en el ámbito de la CNTE que los empleados de escuela pública se organizaron y se unificaron, desencadenando un proceso de lucha para que todos los empleados de la educación básica sean considerados como educadores, que deben trabajar articuladamente con los profesores y demás especialistas.

A partir de la Constitución de 1988, los empleados de la educación comenzaron a ingresar en los puestos a través de concurso público, lo que les trajo la desvinculación del padrinazgo político, permitiendo, por medio de la lucha y de la legislación, la búsqueda del reconocimiento como profesional de la educación. También buscan revertir el proceso de desvalorización histórica, que se explica por la evolución de la estructura social del capitalismo en la sociedad brasileña y por las diferentes coyunturas vividas por esos trabajadores. Eso, a su vez, provocó en las clases trabajadoras reacciones de defensa de sus intereses y de reafirmación de su valor profesional.

Un paso importante en ese proceso fue la garantía en la Constitución Federal de 1988, por medio de su art. 37, de que

la administración pública directa e indirecta de cualquiera de los Poderes de la Unión, de los Estados, del Distrito Federal y de los Municipios obedecerá a los principios de legalidad, impersonalidad, moralidad, publicidad y eficiencia.

También, de que

II La investidura en un cargo o empleo público depende de aprobación previa en concurso público de pruebas o de pruebas y títulos, según la naturaleza y la complejidad del cargo o empleo, como previsto en la ley, exceptuadas las nominaciones para cargo en comisión declarado en ley de libre nominación y exoneración. (BRASIL, 1988).

Este breve transcurso en la legislación educativa brasileña y en las iniciativas correlacionadas muestra límites y posibilidades históricas de avances para la valorización de los trabajadores de la educación (profesores y empleados de escuela) en el ámbito legal y en el ámbito real.

Tercerización, avances y retrocesos

La tercerización consiste en la transferencia de actividades de una empresa a terceros, o sea, en la subcontratación para realización de servicios específicos, modificando, así, su dimensión y la cantidad de las actividades desarrolladas. En esta lógica, se opta por administrar contratos con las empresas terceras, con el objetivo final de obtener reducción de costos fijos y racionalización de las actividades de gerencia, especialmente en el ámbito de gestión de personal.

Según Gomes y Vidal (2013, p. 2),

el primer foco de tercerización se estableció alrededor de actividades extremadamente periféricas, como limpieza, conservación, seguridad patrimonial etc. La razón de esta adopción estaría en la tentativa de racionalización de la combinación de ocupaciones: la actividad fundamental constituiría el polo de empleo, y las demás necesidades comenzarían a ser tratadas como servicios que se adquirirían en un mercado de proveedores.

A pesar de que esa práctica se volvió recurrente durante el desarrollo del capitalismo, el foco de la tercerización se modifica y amplía, especialmente en lo que se refiere a la naturaleza y a los ámbitos de actuación. La característica principal del movimiento actual de tercerización es, para Gomes y Vidal (2013), algo que hasta ahora no ocurría, a saber: la contratación externa para actividades que no se encuadran ni en el aspecto marginal/periférico, ni en el apoyo técnico especializado. Según los autores, se trata de una nueva manera de pensar y de constituir el proceso de producción, ya no como un cuerpo, sino como una red inter recurrente.

Esta tendencia, también llamada focalización, está asociada al objetivo de que la empresa seleccione lo que es estratégico en sus productos y procesos productivos, y consecuentemente hacer externos o no algunos procesos de producción o de apoyo, pero definitivamente pasando las actividades a otra empresa. (GOMES; VIDAL, 2013, p. 2).

Todavía según los autores, dependiendo del contexto en el que ocurre el proceso de tercerización, los desdoblamientos y la repercusión social pueden presentar contornos de gravedad, en una dialéctica histórica entre la post modernidad y lo medieval (GOMES; VIDAL, 2013). Afirman que

las consecuencias oriundas del proceso de reestructuración industrial, basado en la tercerización, son varias y particularmente han tenido una serie de efectos sobre el trabajo, modificando las condiciones de vida y trabajo, de una amplia clase de profesionales, principalmente en lo que se refiere a: reducción de la cantidad de puestos de trabajo, degradación y precarización de las condiciones de trabajo, que abarcan desde la modificación en los ritmos hasta la pérdida de los derechos sociales. (GOMES; VIDAL, 2013, p. 2).

En una entrevista al Instituto Humanitas Unisinos (IHU), en mayo de 2012, el sociólogo Ricardo Antunes dijo que la tercerización es, actualmente, la puerta de entrada para la precarización e intensificación de la jornada de trabajo. Mientras algunos señalan la tercerización como algo benéfico e inevitable, que reduce los gastos y aumenta la calidad, para Antunes esta “es, en sí y por sí, nefasta y se debe combatir”, considerando que se utiliza para reducir “costos y para aumentar la división y, con eso, dificultar la organización sindical y la resistencia de la clase trabajadora”. Según él,

las empresas dejan de tener la obligación de cumplir relaciones contractuales con sus trabajadores al tercerizar, o sea, contratan en otras empresas, que pasan a ser responsables por suministrar la mano de obra. En este proceso, tenemos empresas que cumplen, de alguna manera, la legislación laboral, y tenemos las que no la cumplen. Eso crea un conjunto muy amplio de trabajadores y trabajadoras que se vuelven susceptibles en el mercado de trabajo a la ausencia de legislación, a una intensificación de la jornada de trabajo, a un trabajo extenuante y violento. Es por eso que el capital hoy, en Brasil y en escala global, quiere la tercerización no solo en las actividades medio, sino también en las actividades fines. El argumento que usan es el de que la tercerización genera mayor calidad. Es evidente que este argumento es pura ideología, es falaz. (IHU, 2012).

Los procesos de tercerización están presentes en todos los sectores, inclusive en el sector educativo, que sufre las influencias y las consecuencias de una lógica en la que se modifican las formas de organización de la vida en sociedad, el modo de regulación y organización de la mano de obra, las formas de gestión caracterizadas por una política de control y gerencia del trabajo, buscando la consolidación de un “nuevo” tipo de sociedad, que atienda las necesidades emergentes de la “nueva” forma de producción y acumulación (HARVEY, 2000).

A contramano de la lucha existente en el campo educativo por la valorización de los trabajadores de la educación, los procesos de tercerización rompen la lógica que los mueve, basada en la búsqueda de la valorización, por medio de la formación inicial y permanente, remuneración condigna y condiciones de trabajo, de modo que puedan contribuir política y pedagógicamente para la construcción de una escuela pública de calidad socialmente reconocida.

Esta lucha expresa los embates sufridos históricamente en el ámbito de una sociedad caracterizada por la división de clases, pues, si por un lado resultan de las articulaciones de la clase dominante para mantenerse como clase hegemónica y asegurar la hegemonía del sistema capitalista, por otro, la clase trabajadora históricamente se viene organizando y luchando contra la violencia, la exclusión y la barbarie que el sistema produce y que se potencia en el proceso de recomposición.

La organización de los trabajadores, por medio de sus sindicatos o entidades representativas, especialmente los de la educación, es fundamental, ya que muchos

gestores, para escapar de la Ley de Responsabilidad Fiscal, están tercerizando los llamados “puestos de trabajo”, considerando que los valores de esos contratos no caracterizan sustitución de servidores y empleados públicos sino que son contabilizados como otros gastos de personal. De acuerdo con el art. 18 de la Ley Complementaria N° 101, de 2000, el gasto total con personal abarca

la suma de los gastos del ente de la Federación con los activos, los inactivos y los pensionistas, relativos a mandatos electivos, cargos, funciones o empleos, civiles, militares y de miembros de Poder, con cualquier tipo de remuneración, tales como sueldos y ventajas, fijas y variables, subsidios, rendimientos de la jubilación, retiros y pensiones, inclusive adicionales, gratificaciones, horas extras y ventajas personales de cualquier naturaleza, así como cargos sociales y contribuciones recogidas por el ente para las entidades de jubilación.

Por este concepto y de acuerdo con el § 1° del citado artículo, “los valores de los contratos de tercerización de mano de obra que se refieren a la sustitución de servidores y empleados públicos se contabilizarán como “Otros Gastos de Personal”” (BRASIL, 2000), lo que favorece las prácticas de gestores de los estados, del Distrito Federal y de los municipios, que están priorizando la contratación de empresas tercerizadas, muchas veces con sobre facturación, usando la justificativa de que las cuentas de los gastos públicos ya están en el límite permitido por la ley.

En el Distrito Federal, en 2009, el gobernador de esa época, José Roberto Arruda, por medio del Decreto N° 30.640, estableció que no eran necesarios los cargos vacantes de auxiliar de educación de la carrera de asistencia a la educación, regida por la Ley N° 3.319, del 11 de febrero de 2004, en la especialidad de servicios generales, así como los que quedaran vacantes. El gobernador determinó, así, el fin del concurso para las actividades de apoyo: vigilancia, merienda, portería, conservación y limpieza, abriendo espacio para la tercerización, implementada en esos ámbitos, pero en escala insuficiente para completar las carencias ocasionadas por muerte, jubilación y readaptación funcional.

Este hecho merece una atención especial por el impacto nefasto del decreto. La última contratación a través de concurso público para los ámbitos extintos por el acto gubernamental ocurrió en el año de 1994, pero el ingreso masivo de esos empleados ocurrió entre 1980 y 1991. Hay un déficit muy grande de empleados para las funciones que son objeto del decreto, cuando se compara con el crecimiento de las unidades escolares y la cantidad de bajas por jubilación, muerte o readaptación funcional. El panorama coloca a los empleados de la educación del Distrito Federal en un nivel elevado de intensificación de sus actividades en las escuelas que ha desencadenado varios daños para la salud de esos trabajadores.

Al contrario de lo que ocurrió en el Distrito Federal, en el estado de Mato Grosso do Sul, la lucha organizada de todos los profesionales de la educación y de los

empleados del ámbito conquistó una importante victoria en el año 2012, cuando, por medio de la modificación de la Ley Complementaria N° 87 y la aprobación de la Ley Complementaria N° 165, los empleados, que, desde el ingreso, estaban encuadrados en el estatuto general de los empleados administrativos del Estado, comenzaron a integrar el mismo estatuto de los profesionales de la educación. La Federación de los Trabajadores de la Educación de Mato Grosso do Sul (Fetems) y la CNTE promovieron una gran movilización, unificando empleados y profesores en la búsqueda de una carrera única, en un estatuto único de la educación, con ocupación diurna y nocturna de la Asamblea Legislativa, habiendo conquistado el apoyo de la mayoría de los diputados de esa casa.

El resultado positivo de esa lucha salió el día 25 de octubre de 2012, con la aprobación de la Ley Complementaria N° 165, modificando y revocando la ley anterior (Ley N° 87, del 31 de enero de 2000), que disponía sobre el estatuto de los profesionales de la educación básica del estado de Mato Grosso do Sul y dictaba otras resoluciones, definiendo como profesionales de la educación, además de los profesionales del magisterio, a los siguientes trabajadores,

- I - Gestor de Actividades Educativas, enseñanza superior,
- II - Asistente de Actividades Educativas, enseñanza media,
- III - Agente de Actividades Educativas, enseñanza fundamental completa,
- IV - Auxiliar de Actividades Educativas, enseñanza fundamental incompleta.

Desde el punto de vista de las posibilidades de la historia y de los hombres que la construyen, es importante destacar que, exactamente por tratarse de una sociedad dividida en clases, en la cual las relaciones sociales de producción no se perpetúan automáticamente y los procesos formativos no ocurren naturalmente, sino con base en los embates producidos por los proyectos sociales en disputa, es posible vislumbrar victorias como esta de los profesionales de la educación de Mato Grosso do Sul.

Recibido en septiembre de 2012 y aprobado en diciembre de 2012

Referencias

ANTUNES, Ricardo. A nova morfologia do trabalho no Brasil Reestruturação e precariedade. **Revista Nueva Sociedad**, Especial em português, junho de 2012. Disponible en: www.nuso.org/upload/articulos/3859_1.pdf. Acceso en: 04 de março de 2012.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 maio 2000.

DISTRITO FEDERAL. Lei nº 3.319, de 11 de fevereiro de 2004. Dispõe sobre a carreira Assistência à Educação do Distrito Federal e dá outras providências. **Diário Oficial do Distrito Federal**, Brasília, DF, 12 fev. 2004.

_____. Decreto nº 30.640, de 3 de agosto de 2009. Declara desnecessários os cargos vagos da Especialidade de Auxiliar da Carreira Assistência à Educação do Distrito. **Diário Oficial do Distrito Federal**, Brasília, DF, 4 ago. 2009.

GOMES, José Orlando; VIDAL, Mário César Rodriguez. **Contextualização da terceirização e suas perspectivas como prática social**. Disponível em: <<http://www.ergonomia.ufrj.br/artigos/contextualizacaoaterceirizacao.pdf>>. Acesso em: mar. 2013.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução Adail Ubirajara Sobal e Maria Stela Gonçalves. 9. ed. São Paulo: Loyola, 2000.

INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS (IHU). Terceirização: porta de entrada para a precarização. Entrevista especial com Ricardo Antunes. IHU, **Entrevistas**, 21 maio 2012. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/entrevistas/509660-terceirizacao-porta-de-entrada-para-a-precarizacao>>. Acesso em: 6 mar. 2012.

JACQUES, Maria da Graça Corrêa. Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 15, n. 1, p. 97-116, ene./jun. 2003.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política: livro I. Tradução Reginaldo Sant'Anna. 17. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Tradução Artur Morão. Lisboa: Edições 70, 1964.

_____. **O 18 brumário e cartas a Kugelmann**. Tradução Leandro Konder e Renato Guimarães. 6. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.

_____. **A ideologia alemã**. Tradução José Carlos Bruni e Marco Aurélio Nogueira. 11. ed. São Paulo: Hucitec, 1999.

MATO GROSSO DO SUL. Lei Complementar nº 165, de 25 de outubro de 2012. Acrescenta, altera e revoga dispositivos da Lei Complementar nº 87, 31 de janeiro de 2000, que Dispõe sobre o Estatuto dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Mato Grosso do Sul, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, Campo Grande, 26 oct. 2012.

MONLEVADE, João. **13 lições sobre fazer-se educador no Brasil**. Brasília, DF: Idea, 2001.

_____. História e construção da identidade: compromissos e expectativa. **Retratos da Escola**, Brasília, DF, v. 3, n. 5, p. 339-352, jul./dez. 2009.

Outsourcing and school staff illnesses

ABSTRACT: This paper sets out to show how outsourcing interferes in the labor relations and health-illness of education workers, especially school staff. The study also shows the struggles and problems encountered by these workers in building their class identity.

Keywords: Outsourcing. Labor. Education staff. Health-illness.

Tertiarisation et maladie chez les employés scolaires

RÉSUMÉ: Le présent article vise à montrer comment le processus de tertiarisation interfère dans les relations de travail et dans la santé-maladie des travailleurs de l'éducation, en particulier des employés scolaires Il cherche à montrer également les luttes menées et les problèmes rencontrés par les employés dans leur constitution historique.

Mots-clés: Tertiarisation. Travail. Employés de l'éducation. Santé-maladie.