

O escândalo da terceirização:

Enquanto a USP posa de moderna, a terceirização segue funcionando como senzala administrativa

FACULDADE DE ODONTOLOGIA: quando lutar deixa de ser escolha e vira necessidade

Nada do que a classe trabalhadora conquistou na história veio por boa vontade de patrão, de governo ou de administração pública. Tudo veio de organização, mobilização e luta. Quando esses instrumentos parecem “radicais”, “exagerados” ou “incômodos”, quase sempre é porque alguém está muito confortável com a injustiça funcionando normalmente.

O que está acontecendo neste momento na Faculdade de Odontologia da USP não é um desvio, não é um acidente administrativo e não é fruto de “falhas pontuais de comunicação”. É a expressão concentrada de um modelo de terceirização que a Universidade de São Paulo vem naturalizando há anos: um modelo em que empresas privadas operam com ampla margem de abuso, direitos são tratados como custo e a administração pública finge que não é parte central desse problema.

No final de 2025, a empresa terceirizada responsável pela limpeza da FOUSP atrasou o pagamento do 13º salário das trabalhadoras. Estamos falando de salário, de direito básico, de gente que depende disso para sobreviver. A empresa descumpriu o contrato, a administração soube e, ainda assim, nenhuma penalidade relevante foi aplicada até o momento, sequer a multa prevista na Convenção Coletiva de Trabalho. A justificativa, ironicamente, tem sido a de que “não é necessário ser duro com a empresa, afinal, o serviço foi prestado”. Sim, foi prestado, porque as trabalhadoras continuaram trabalhando mesmo sem receber. E é justamente aí que está a perversidade da lógica: a empresa aprende que, basta garantir que as trabalhadoras prestem o

serviço a qualquer custo, que ela pode atrasar salário, empurrar e brincar com os direitos e a vida de quem trabalha, porque a USP fecha os olhos.

Pouco depois, como era de se esperar, veio o segundo ato dessa história. Diante de um conflito de organização do trabalho. Duas trabalhadoras que não se dão bem, e que é de conhecimento das chefias, foram escaladas pela encarregada para trabalharem no mesmo setor. Uma destas trabalhadoras, para evitar conflito, se recusou a executar a tarefa no mesmo local que outra e foi trabalhar em outro setor. Ela não xingou ninguém, não se recusou a trabalhar e não abandonou o posto, simplesmente buscou se proteger e resolver uma situação concreta de conflito criada pela chefia indo limpar outro setor. A resposta da empresa, porém, foi imediata: suspensão disciplinar, enquadramento pesado e registro em prontuário. Ou seja, quando a empresa erra, a administração relativiza; quando a trabalhadora tenta se proteger de uma situação concreta de conflito, vem a punição exemplar. Isso tem nome: gestão pelo medo.

Como se não bastasse, a mesma empresa se recusa a registrar corretamente, nos PPPs, as atividades reais e os riscos aos quais as trabalhadoras estão expostas na FOUSP, uma unidade de saúde. Isso significa, na prática, roubo de tempo especial, roubo de aposentadoria, fraude social institucionalizada. Trabalhadoras que já poderiam estar aposentadas tem que seguir trabalhando com a idade avançada e a saúde debilitada. A administração sabe. E, mais uma vez, nada acontece.

Ainda mais grave é que, depois de meses com o sindicato tentando agendar uma reunião com a Direção para discutir esses e outros temas e buscar conter a empresa nessa escalada de conflitos, a Direção da Unidade finalmente marca uma reunião. Para, dois dias depois, após a comunidade ser informada, vir a desmarcar. E ainda passar a tentar reescrever a própria história, como se o compromisso nunca tivesse existido. O argumento formal foi o de que as pessoas responsáveis estavam de férias. Curiosamente, nunca é época errada para cobrar das trabalhadoras, mas sempre aparece um obstáculo burocrático quando se trata de cobrar da empresa. Isso não é neutralidade administrativa. É conivência.

Esse conjunto de decisões produz por um lado essa conclusão perversa para as empresas: podemos descumprir contratos que não sofremos sanções reais”. Mas por outro lado, também ensinam às trabalhadoras que cumprir normalmente o serviço, mesmo diante de abusos, não é garantia de recebimento, pelo contrário, é a justificativa que mantém os abusos. A lição prática que esse modelo transmite é a de que: quando tudo funciona, nada muda; quando o serviço para, o problema aparece. É por isso que a própria gestão da USP, ao se recusar a agir, empurra inconscientemente as trabalhadoras para o instrumento mais poderoso que elas têm: a paralisação.

É preciso dizer isso com todas as letras para a comunidade uspiana e, principalmente, para as próprias trabalhadoras terceirizadas: **organização, mobilização e paralisação não são um problema — são a única linguagem que esse sistema entende.** Nunca foi diferente na história da classe trabalhadora. Direitos não caem do céu, não nascem de ofício administrativo e não brotam da boa vontade da gestão. Direitos só existem porque houve luta.

Quando a administração ensina à empresa que pode atrasar salário sem punição, ela também ensina às trabalhadoras que **funcionar normalmente, engolir abuso e esperar solução institucional não muda nada.** O que muda é

quando o serviço para, quando a rotina é interrompida, quando o conflito deixa de ser invisível e passa a pesar politicamente.

Não se trata de “querer parar o serviço por parar”. Trata-se de compreender que **parar o serviço é uma forma legítima, justa e necessária de luta** quando todas as outras vias são sistematicamente bloqueadas. Não é a paralisação que cria o conflito. O conflito já existe como uma ferida aberta — a paralisação apenas o revela e o coloca no centro da cena, bota o dedo na ferida. Sem ela o conflito cria casca e se cobre, para logo depois já voltar a romper a fina película na sua pulsação sem fim. Meter o dedo na ferida, ou, “paralisar o serviço diante do conflito” é a única maneira de obrigar o corpo a ter que agir, o sistema a ter que remediar.

É assim em toda parte: quando a base se organiza, quando se mobiliza e quando cruza os braços, aparecem as reuniões, as soluções, os acordos e as promessas. Não porque a administração ficou subitamente sensível, mas porque **o poder real das trabalhadoras entrou em jogo.** Por isso, o caso da FOU SP não é apenas uma denúncia. É um chamado. Um chamado para que as terceirizadas em todas as unidades se organizem, conversem entre si, se reconheçam como parte da mesma luta e compreendam que **só a ação coletiva muda a correlação de forças.**

Enquanto existir terceirização, existirão trabalhadores de segunda categoria, salários menores, menos direitos e mais medo. E enquanto isso existir, a luta não será exceção — **será necessidade.** A verdadeira saída não é “gerir melhor” a terceirização. A verdadeira saída é **enfrentá-la**, lutar por igualdade de direitos, igualdade de salários e pelo fim desse modelo que só serve para dividir, explorar e enfraquecer. Nada do que as trabalhadoras têm hoje foi conquistado sem organização. Nada será conquistado sem mobilização.

E nada muda sem conflito. O que está em jogo não é um caso específico da FOU SP. É o modelo de universidade. E ele **só muda com luta.**

REINTEGRAÇÃO DO BRANDÃO E RETIRADA DOS PROCESSOS!

Sede Fernando Legaspe (Fernandão) Av. Prof. Almeida Prado, 1362, Cidade Universitária, Butantã, São Paulo-SP, CEP:05508-070
Tel: (11)3091 4380/4381 – (11)3816-7932 / (11)2648-0589 email: sintusp@sintusp.org.br – site: www.sintusp.org.br