



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL

BÁRBARA AMORIM GUIMARÃES

**A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL:
Desmascarando a flexibilização e precarização**

BRASÍLIA/DF

2013

BÁRBARA AMORIM GUIMARÃES

**A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL:
Desmascarando a flexibilização e precarização**

Trabalho de conclusão de curso apresentado
ao Departamento de Serviço Social da
Universidade de Brasília como requisito
parcial à obtenção de título de Bacharel em
Serviço Social.

Orientadora: Prof. Ms^a Janaína Lopes do
Nascimento Duarte.

BRASÍLIA/DF

2013

FOLHA DE APROVAÇÃO

BARBARA AMORIM GUIMARAES

A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL:
Desmascarando a flexibilização e precarização

Monografia apresentada ao Departamento
de Serviço Social da Universidade de
Brasília para obtenção de diploma de
graduação em Serviço Social.

Aprovado em: ____/____/2013

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Ma. Janáina Lopes do Nascimento Duarte
Universidade de Brasília
(Orientadora)

Prof. Dr. Evilásio da Silva Salvador
Universidade de Brasília
(Membro interno)

Prof.^a Dr.^a Marcela Soares Silva
Universidade de Brasília
(Membro interno)

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus por ser minha fonte de força e coragem.

À minha orientadora, Janaína, pela longa jornada de companheirismo, incentivos e lutas. Agradeço também pelos ensinamentos, reflexões, críticas construtivas e por me fazer acreditar que é possível e necessário lutar por um país mais justo por meio da minha vida e profissão.

Aos professores e membros da banca, Marcela e Evilásio, pela disponibilidade e contribuições ao longo da minha vida acadêmica.

Aos meus pais, Maria Alice e Jair, e meus irmãos, Caroline e Pedro Henrique, por me acompanharem durante minha vida com muito amor e carinho me dando força, coragem e me ensinando coisas que jamais esquecerei. Amo muito vocês!

Aos meus tios (as), primos (as) e toda minha família pela torcida e pelo apoio. Em especial, a minha madrinha, Ana Maria, pelos incentivos, pelas hospedagens, por acreditar na minha capacidade. Agradeço também a tia Izabel pelas conversas, conselhos, preocupações e pelos incentivos. Obrigada a todos!

Ao meu namorado, Uruatã, pela paciência, carinho, amor e persistência. Desculpe-me pelos estresses e obrigada por acreditar na minha capacidade e por me incentivar. Você foi muito importante nessa dura jornada, meu amor!

Aos meus colegas de faculdade, professores, supervisoras de estágio, pelos ensinamentos e reflexões a respeito da profissão e também da vida. Sem esse trio não seria possível uma educação que te possibilite refletir, modificar os pensamentos, e debater em busca de mudanças na sociedade por meio do Serviço Social. Agradeço em especial a Danielle, colega de curso e de monografia, pelo companheirismo e carinho.

Aos meus amigos pelas alegrias, apoio e compreensão. Em especial agradeço a Yasmim e a Géssica, por nos últimos anos de minha vida serem ponto de apoio, de carinho, de atenção, de diversão, de aprendizado. Yasmim, grande amiga, que apesar de não ter estado comigo na faculdade, me acompanhou todo esse período. Géssica, com sua alegria e persistência, é mais que uma importante colega de faculdade, é minha amiga.

A todos vocês, que de sua maneira e seu jeito especial tornaram possível esse trabalho e me fizeram ser quem sou hoje: o meu muito obrigada!

*É melhor tentar e falhar, que preocupar-se e ver a vida passar.
É melhor tentar, ainda que em vão que sentar-se, fazendo nada até o final.
(Martin Luther King)*

RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso refere-se ao estudo sobre a terceirização no Brasil, com o objetivo de compreender tal fenômeno a partir do contexto de reestruturação produtiva e da ofensiva neoliberal, na década de 1990, e tendo como premissa as contradições e estratégias do capitalismo contemporâneo no enfrentamento de suas crises. Desse modo, problematiza o trabalho, enquanto categoria fundante do ser social, e reflete sobre o “mundo do trabalho” no capitalismo. Assim como, aponta elementos fundamentais do contexto de reestruturação produtiva e do modelo de “acumulação flexível”. O estudo acerca da terceirização elenca particularmente dois pontos de vistas: um vinculado à legitimação do mesmo e outro fundamentado na crítica que busca desmascarar e apreender a totalidade do fenômeno, suas relações e contradições. A partir da pesquisa bibliográfica, observa-se que a terceirização se desenvolve, abarcando diversos setores do mercado de trabalho, assumindo uma dimensão estratégia no capitalismo contemporâneo. Com isso, conclui-se que a terceirização no Brasil, neste período, está aliada a flexibilização e a precarização do trabalho, dos direitos sociais e trabalhistas, em sintonia com as necessidades atuais de um capitalismo em processo de crise e reestruturação.

Palavras Chave: Trabalho; Terceirização; Reestruturação Produtiva; Flexibilização e Precarização.

LISTA DE SIGLAS

CCQs - Círculo de Controle de Qualidade
CENAM – Centro Nacional de Modernização
CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas
COPEC - Complexo Petroquímico de Camaçari
DDS – Diálogo Diário de Segurança
DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio- Econômicos
EBSERH- Empresa Brasileira de Serviço Hospitalares
ENPESS – Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social
FUNPEC – Fundação Norte-Riograndense de Pesquisa e Cultura
HUOL – Hospital Universitário Onofre Lopes
OIT – Organização Internacional do Trabalho
ONGs- Organizações Não-governamentais
PJs – Personalidades Jurídicas
STF – Supremo Tribunal Federal
TST – Tribunal Superior do Trabalho
UFBA – Universidade Federal da Bahia
UFRN – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
UNB – Universidade de Brasília

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1. O “MUNDO DO TRABALHO”: A Complexificação do Trabalho na Sociedade Capitalista	14
1.1 O trabalho enquanto categoria fundante do ser social	14
1.2 A caracterização do “trabalho” na sociedade capitalista	18
1.3 A “crise do trabalho” e mudanças nas relações de trabalho na atualidade	23
2. A REESTRUTURAÇÃO DO CAPITAL E A “ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL”: as faces e estratégias do capitalismo a partir de suas crises	26
2.1 As características do Fordismo	26
2.1.1 A crise dos anos 1970	29
2.2 O Toyotismo ou “acumulação flexível”: as mudanças da reestruturação capitalista pós-1970	33
2.2.1 A reestruturação e a inserção da “acumulação flexível”	37
3. A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL NOS ÚLTIMOS ANOS	43
3.1 Em que consiste a terceirização?	43
3.2 Visão “positiva” do fenômeno	47
3.3 A terceirização e suas características no Brasil: pesquisas e estudos acerca do fenômeno	51
3.3.1 Pesquisa na indústria química e petroquímica da Bahia	52
3.3.1.1 Entre 1993 e 1994	52
3.3.1.2 Entre 2004 e 2006	55
3.3.2 Pesquisa Nacional sobre terceirização nas empresas	57
3.3.3 Terceirização no Hospital Universitário Onofre Lopes	60
3.3.4 Pesquisa com os terceirizados com deficiência do Supremo Tribunal Federal (STF)	62
3.3.5 Algumas considerações sobre os estudos	65
CONSIDERAÇÕES FINAIS	69
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74

INTRODUÇÃO

A terceirização é um fenômeno que tem repercutido, atualmente, no Brasil e no mundo. Segundo o Dieese (2012), estima-se que cerca de oito milhões de trabalhadores brasileiros estão inseridos em atividades laborais terceirizadas ou terceirizáveis. Já os servidores federais da União, segundo dados da Secretaria de Recursos Humanos (2010), constituíam-se, em 2009, em cerca de dois milhões¹. Assim, há a necessidade de apurar quais os motivos de tal disseminação da terceirização no Brasil.

Este fenômeno, de modo geral, consiste no processo de transferência de uma ou mais atividades de uma empresa para outra empresa, contratada (DIEESE, 2007). Assim, nota-se, a princípio, que se refere ao processo de transferir responsabilidades. Mas, a terceirização engloba diversos elementos importantes relacionados à história do “mundo do trabalho” e das relações capitalistas de produção.

A terceirização trata de um processo de trabalho, mas, sobretudo, que se evidencia apenas na sociedade capitalista. Apesar disso, é importante compreender alguns elementos da história de desenvolvimento do trabalho na sociedade, para posteriormente, entender os aspectos do capitalismo.

A história do “mundo do trabalho”, a partir de Lessa e Tonet (2008), mostra que a categoria trabalho assume diversas feições durante o desenvolvimento das forças produtivas, que acabam modificando a aparência do trabalho. Porém, ele não perde sua essência: suprir as necessidades humanas do ser social.

No capitalismo, as necessidades principais são as do capital. Isto é, o processo de trabalho, as relações sociais giram em torno da dinâmica do ciclo econômico do capital, das necessidades de criação de valor sobre a força de trabalho. Um fator constante no trabalho é sua realização pelo ser social, por intermédio de sua força de trabalho, porém, os capitalistas utilizam-na de acordo com seus projetos, não ocorrendo livremente.

Com os diversos interesses envolvidos, pois a sociedade é dividida em classes, é consequente que seja permeado de contradições e crises. Assim, os donos dos meios de

¹ Ressalta-se que o comparativo destes dados não pode ser efetuado com exatidão. Mas servem de referência para a análise pretendida: mostrar que o número de terceirizados é mais que os servidores federais da União.

produção (capitalistas) precisam buscar formas de enfrentamento de tais crises, e, sobretudo, para manter a hegemonia do capital.

Uma estratégia determinante em resposta a uma das crises do capital ocorre na década de 1970, havendo uma reestruturação produtiva. A crise surgiu com a queda da taxa de lucro, do esgotamento do Fordismo, entre outros (ANTUNES, 1999). Assim, a reestruturação é uma forma de restaurar o processo de produção.

Apesar de se consolidar com particularidades e em momentos diferentes nos países, resultou no modelo Toyotista ou de “acumulação flexível”, impulsionando a flexibilização do trabalho. Com isso, se flexibiliza as relações de trabalho, a jornada de trabalho e os direitos sociais. Assim como, se constituem novas práticas de gestão, novas formas de inserção no mercado de trabalho, que vão dos informais aos precários. Isto é, há uma nova configuração do trabalho na sociedade capitalista.

O Brasil, segundo Alves (2000), como país periférico, vai passar por essa reestruturação nos anos 1990, isto é, de forma tardia e ainda com fortes indícios do Fordismo. Para a consolidação de fato do novo regime, a “acumulação flexível”, foi essencial, levando em consideração as particularidades deste país, a repercussão das políticas neoliberais que englobam desde mudanças governamentais a culturais. Assim, o Brasil adere intensamente ao processo de reestruturação, com novas formas de inserção no mercado de trabalho, principalmente, as informais e precárias.

Nesse contexto, que se desenvolve a terceirização, como uma prática condizente com o momento do capital. Segundo Druck e Borges (2002, p. 112), ela “pode ser considerada como a principal política de gestão e organização do trabalho no interior da reestruturação produtiva”. Isto é, a terceirização tem também uma dimensão política, na medida em que contribui com a fragmentação do trabalho, a desmobilização dos trabalhadores e com as “usurpações do capital” (ALVES, 2000).

Desse modo, esse fenômeno não é novo, mas, é com a reestruturação que vem se desenvolvendo e acentuando, atingindo uma dimensão maior tendo em vista seus benefícios para o contexto de crise, pois pode contribuir com o aumento da taxa de lucro, o aumento da produtividade e a diminuição dos custos (DRUCK; FRANCO, 2007a).

Há autores, como Leiria e Rahde (1992), que discordam deste ponto de vista crítico, considerando que a terceirização está ligada a perspectiva de modernização, de

melhoria da qualidade dos serviços, entre outros. Sobretudo, há estudos, como o realizado por Bezerra (2012), que apontam para uma precarização das relações de trabalho terceirizadas e formam um conjunto de problemas relacionados a flexibilização do trabalho.

Tendo em vista essas problematizações iniciais, este trabalho de conclusão de curso tem como objetivo geral, compreender o trabalho terceirizado no Brasil, a partir da reestruturação produtiva e da ofensiva neoliberal, tendo como premissa as contradições e estratégias do capitalismo contemporâneo no enfrentamento de suas crises. Os objetivos específicos são:

- 1) Situar a categoria trabalho, sobre a perspectiva da ontologia do ser social e sua inserção no capitalismo;
- 2) Compreender as determinações da reestruturação produtiva e da ofensiva neoliberal, como estratégia das crises do capital;
- 3) Analisar como tem se caracterizado e desenvolvido o trabalho terceirizado, no Brasil, a partir de 1990, nos setor público e privado.

Desse modo, buscou responder ao seguinte *problema de pesquisa*: como o trabalho terceirizado tem se desenvolvido no Brasil a partir da reestruturação produtiva e da ofensiva neoliberal, tendo em vista as contradições do capital no enfrentamento de suas crises?

Com isso, tem como hipótese que o trabalho terceirizado no Brasil, a partir de 1990, tem sido realizado de forma precarizada, flexibilizando as relações de trabalho, os direitos sociais e trabalhistas a partir de um contexto de respostas às crises do capitalismo contemporâneo, como a reestruturação produtiva e a ofensiva neoliberal.

Cabe ressaltar ainda que o estudo acerca desta temática teve como motivação a experiência de estágio supervisionado em Serviço Social pela Universidade de Brasília (UnB) no Supremo Tribunal Federal (STF). O contato com o “Programa STF sem Barreiras” e, principalmente, com os terceirizados com deficiência, bem como a elaboração do projeto de pesquisa² juntamente com outra estagiária, chamou-nos atenção para entender melhor as questões acerca da terceirização.

² Projeto de pesquisa intitulado “O Programa STF sem Barreiras e a Terceirização: Desafios para o Serviço Social”, a partir da realização do estágio supervisionado 2 em Serviço Social. Nesse foram realizadas entrevistas tendo como público-alvo os terceirizados com deficiência, visando conhecer suas condições de trabalho, de acessibilidade e entre outros aspectos referentes ao “Programa STF sem

Assim, observou-se que tanto a terceirização como a deficiência são temáticas importantes a serem estudadas e que não se esgotaram com o projeto de pesquisa no estágio ou mesmo na experiência de estágio supervisionado em Serviço Social. Desse modo, partiu-se do nível de conhecimento cotidiano sobre a terceirização, com uma introdução ao estudo teórico e, nesse momento, inicia-se uma nova etapa com o objetivo de alcançar o nível mais alto de conhecimento, que vem da razão dialética, na busca pela compreensão do fenômeno como um todo (GUERRA, 2009).

Este estudo trata-se de uma pesquisa quali-quantitativa, que tem como método de coleta de dados a pesquisa bibliográfica, por entender a importância da leitura exploratória e da reflexão das publicações sobre a temática, além de ter a possibilidade de reunir e analisar informações dispersas (LIMA; MIOTO, 2007). Isto é, a escolha desta forma de coleta tem como premissa, segundo Lima e Miotto (2007, p. 44), que ela é “sempre realizada para fundamentar teoricamente o objeto de estudo, contribuindo com elementos que subsidiam a análise futura dos dados”.

Dessa forma, utilizaram-se livros, artigos de base de dados, documentos e outras publicações do período de 1990 até 2012, no idioma português, com grande parte das bibliografias levantadas na construção do projeto de pesquisa deste estudo.

A realização deste trabalho de conclusão ocorreu a partir de três eixos temáticos:

- 1) O trabalho e o “mundo do trabalho” na sociedade capitalista;
- 2) As estratégias às crises do capital, a partir dos anos 1970;
- 3) A terceirização no Brasil nas últimas décadas.

Para contemplar esses eixos, além das formas metodológicas já mencionadas, utilizou-se a abordagem dialética, que, segundo Minayo (2004, p. 25), compreende o fenômeno a partir de suas determinações e transformações, isto é, “compreende uma relação intrínseca de oposição e complementaridade entre o mundo natural e social, entre o pensamento e a base material”.

Tendo em vista essas questões, este estudo é relevante na medida em que se trata de um fenômeno que vem se expandindo de forma precária no Brasil (e no mundo) refletindo em consequências para o setor econômico, político, social e cultural do país. Além disso, a terceirização atinge muitas profissões e setores de trabalho, precarizando

Barreiras”. Porém, dado o escopo desse trabalho, o foco será nos dados sobre a terceirização em geral, não se atentando à deficiência, que não deixa de ser importante.

os contratos de trabalho e resultando em instabilidade e insegurança para os trabalhadores.

Enquanto estudante de Serviço Social, uma profissão que tem como objeto de estudo a sociedade e suas relações, e como um dos objetivos garantir os direitos sociais, é relevante estudar esse fenômeno. O assistente social tem a tarefa de “identificar o conjunto das necessidades (políticas, sociais, materiais e culturais), quer do capital, quer do trabalho, que estão subjacentes às exigências de sua refuncionalização” (MOTA; AMARAL, 1998, p. 26).

O profissional de Serviço Social, além de estar sujeito à terceirização como trabalhador, também lida com as demandas dos trabalhadores terceirizados nos diferentes espaços sócio-ocupacionais, como previdência, saúde, empresas, judiciário, assistência social; reforçando a necessidade de ampliar os conhecimentos da temática.

Quanto à estrutura desta monografia, ela se divide em três capítulos.

1. O primeiro se refere ao “mundo do trabalho” e a complexificação do trabalho na sociedade capitalista. Nesta parte do texto, discute-se a categoria trabalho, enquanto categoria fundante do ser social, além de abarcar o desenvolvimento das forças produtivas para, posteriormente, compreender o trabalho na sociedade capitalista bem como a suposta “crise do trabalho”.
2. O segundo capítulo discute o Fordismo, a reestruturação produtiva decorrente da crise do mesmo e depois trabalha elementos do novo modelo produtivo, o Toyotismo ou modelo de “acumulação flexível”. Primeiramente, buscou-se compreender a dinâmica do capitalismo, seu ciclo econômico, bem como as estratégias utilizadas pelo mesmo para prosseguir com a hegemonia do capital. Por fim, apontam-se os elementos essências do Toyotismo bem como sua repercussão no Brasil.
3. O terceiro, e último capítulo, refere-se ao principal objeto deste estudo: a terceirização. Este, articulado com os outros capítulos, envolve elementos para compreender o fenômeno da terceirização no Brasil nos últimos vinte anos. Assim, reflete acerca da visão administrativa do fenômeno e, com base em estudos e pesquisas, aponta-se uma perspectiva crítica de análise do desenvolvimento da terceirização neste país.

Nessa perspectiva, foi possível identificar e analisar aspectos sócio-históricos, políticos e econômicos do fenômeno estudado, considerando que a realidade não é

estática, mas complexa e contraditória. Assim, além da necessidade de uma análise cuidadosa, é necessário explicitar que o desvelamento do real se constitui a partir de um processo de aproximações sucessivas.

Por isso, podemos dizer que este trabalho não buscou encerrar ou concluir o debate crítico sobre o fenômeno da terceirização na atualidade, mas, sobretudo, estimular novos estudos, pesquisas e reflexões.

1. O “MUNDO DO TRABALHO”: A Complexificação do Trabalho na Sociedade Capitalista

A expressão “trabalho” é popularmente utilizada para se referir as diversas atividades dos operários, vendedores (as), empresários (as), empregados terceirizados, secretárias e entre outras. Afinal, quem nunca ouviu alguém dizer: “vou trabalhar” ou então “trabalhei muito hoje”. Mas, o que é o trabalho? Essas pessoas estão falando do mesmo trabalho?

É a partir dessas e outras indagações que se faz necessário compreender a categoria trabalho ao estudar o fenômeno contemporâneo da terceirização. Como ponto de partida tem-se dois aspectos importantes: 1) o trabalho enquanto categoria fundante do ser social; e 2) o trabalho inserido na sociedade capitalista, considerando que esta tem um papel fundamental na complexidade das relações sociais.

Nos primórdios, os indivíduos viviam em bandos e tinham interesses semelhantes, buscando alimentos pelas florestas e campos para suprir suas necessidades (LESSA; TONET, 2008). Com a “exploração do homem pelo homem”, os indivíduos divergem entre si e buscam suprir as necessidades humanas e sociais por meio de atividades que terão em troca um salário (LESSA; TONET, 2008). Com isso, o trabalho teria características diferentes ou teria se transformado em outro fenômeno?

Para compreender o trabalho e suas modificações ao longo da história será apresentado a seguir o trabalho enquanto categoria fundante do ser social para posteriormente refletir sobre os elementos de sua inserção na sociedade capitalista.

1.1 O trabalho enquanto categoria fundante do ser social

Neste debate, é essencial recuperar as considerações de Marx (1982) acerca do trabalho. É a partir do mesmo que se têm a base do debate sobre a importância do trabalho para o ser social e o quanto esse processo determina as relações sociais. Desse modo, é necessário fazer algumas considerações.

O materialismo histórico-dialético resultou da insuficiência do idealismo e do materialismo para explicar a relação entre o espírito e a matéria e, principalmente, a partir das reflexões de Marx a respeito do capitalismo. Essa linha de pensamento têm

como marco dois momentos históricos: a Revolução Industrial e a Revolução Francesa (LESSA; TONET, 2008). Essa tendência considera que tanto a ideia (prévia-ideação) quanto a matéria (natural) são elementos importantes no mundo dos homens. Desta maneira, considerando que a matéria é anterior à ideia, mas que as duas se complementam no trabalho e, logo, no mundo dos homens, observa-se com mais detalhes algumas questões.

É importante ressaltar que Marx (1982) ao refletir acerca do mundo dos homens tem como ponto de partida a perspectiva ontológica, ou seja, o

Fato de que o próprio objeto explicita a sua origem e o seu ir-sendo, supera a unilateralidade da razão de interrogar e organizar o mundo, pois a própria realidade pode criticar o processo como a razão conhece e assim estabelecer os limites e possibilidades de inteligibilidade do existente. Deste modo permite a reconstrução ideal do que é concreto em sua totalidade e processualidade (NETO; LIMA; TONET, 2009, p. 5).

Dessa maneira, pretende-se apontar os estudos acerca do processo de trabalho, partindo do seu processo histórico, de sua relação com o mundo dos homens. Lembrando que a realidade é dinâmica e que o trabalho pode modifica-se ao longo da história.

No processo de trabalho há dois participantes essenciais, o homem e a natureza. O primeiro interage com o segundo, pondo “em movimento as forças naturais de seu corpo, braços e pernas, cabeças e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana” (MARX, 1982, p. 202). Assim, o homem e os animais utilizam os meios naturais para suprir suas necessidades, de acordo com suas particularidades. Mas o que os diferencia?

O homem, antes mesmo de começar, tem o processo em mente, idealizado (prévia-ideação), e os animais agem por instinto (MARX, 1982). Isso não significa que os animais não possuam inteligência, mais que o homem possui consciência e a capacidade de projetar suas ideias a partir do conhecimento da realidade, ainda que o resultado não seja exatamente o esperado.

Ressalta-se também que os homens se constituem historicamente e, assim, se dois homens idealizam fazer um machado, pode ser que os resultados do processo de trabalho para a construção do mesmo sejam muito diferentes. Eles podem utilizar tipos de pedra e tipos de madeira diversos, bem como terem ferramentas diferentes para a

construção do machado. Porém, esse fato não os impede de trocar experiências e aprender um com o outro as melhores formas e maneiras de fazer um machado.

Desse modo, “toda objetivação produz uma nova situação, pois tanto a realidade já não é a mesma (em alguma coisa ela foi mudada), quanto também o indivíduo já não é mais o mesmo, uma vez que aprendeu algo com aquela ação” (LESSA; TONET, 2008, p. 19).

O processo de trabalho, então, constitui-se a partir da modificação da natureza e é composto pelos seguintes elementos: finalidade; objeto de trabalho e meios ou instrumento de trabalho (MARX, 1982). A atividade deve possuir uma finalidade, que é o que se espera desse processo de trabalho. O objeto de trabalho é a natureza ou matéria-prima, que é a natureza já modificada. Os meios de trabalho são instrumentos que vão mediar o homem e o seu objeto de trabalho.

Um exemplo seria a construção de um assento, tendo como objeto a madeira e como meio de trabalho um machado. O produto depende da história, do desenvolvimento dos objetos de trabalho e dos meios de trabalho. Assim, quanto mais desenvolvido esses, mais elaborado tende a ser o produto. Ou seja, “o processo de trabalho, ao atingir certo nível de desenvolvimento, exige meios de trabalho já elaborados” (MARX, 1982, p. 204).

Porém, não basta somente ter os elementos corporais, os meios de trabalho e objetos de trabalho, é preciso também ter vontade e necessidade de realizar o processo de trabalho, isto é, a “subjetividade” é uma questão fundamental para esse processo (LESSA, 2007). Ou seja, segundo Marx (1982, p. 202), “além do esforço dos órgãos que trabalham, é mister a vontade adequada que se manifesta através da atenção durante todo o curso do trabalho”.

Sobretudo, em detrimento das vontades, necessidades e curiosidades dos homens com o processo de trabalho, podem surgir outras necessidades sociais e também habilidades, o que significa que na medida em que os homens vão se relacionando e identificando a objetivação do processo de trabalho, vão também aprendendo (LESSA, 2007). E o produto desse processo, o objeto, possui “uma ineliminável dimensão social: ele tem por base a história passada; faz parte da vida da sociedade; faz parte da história dos homens de um modo geral” (LESSA; TONET, 2008, p. 24). Dessa maneira, ainda segundo esses autores, o conhecimento adquirido no processo de trabalho faz parte da

história e do patrimônio da sociedade, podendo inclusive ser aplicado em outros contextos.

Logo, é possível observar que “a sociedade é impossível sem a natureza” (LESSA, 2007, p. 132). Diferentemente, a natureza não tem essa relação de dependência com o homem, pois ela tem sua própria dinâmica e também suas limitações. Isto significa que “a sociedade interfere ativamente na natureza, dominando-a, controlando-a, modificando-a, transformando-a – mas todas as intervenções da sociedade sobre a natureza se fazem sem a eliminação da natureza enquanto tal” (Idem, p. 137).

Com essas considerações, o que se quer dizer quando se coloca que o trabalho é a categoria fundante do ser social, da vida humana em sociedade? Lessa (2007) sintetiza afirmando que,

O trabalho é pois, a categoria fundante do mundo dos homens porque em primeiro lugar, atende à necessidade primeira de toda sociabilidade: a produção dos meios de produção e de subsistência sem os quais nenhuma vida social poderia existir. Em segundo lugar, porque o faz de tal modo que já apresenta, desde o seu primeiro momento, aquela que será a determinação ontológica decisiva do ser social, qual seja, a de que, *ao transformar o mundo natural, os seres humanos também transformam a sua própria natureza*, o que resulta na criação incessante de novas possibilidades e necessidades históricas, tanto sociais como individuais, tanto objetivas quanto subjetivas (Idem, p. 142, grifos nossos).

Isto é, a partir do trabalho os homens se modificam e se relacionam com os outros homens, com a natureza, e também constroem a sociedade. O processo de trabalho possibilita que o ser humano se transforme em ser social, no homem que vive e interage em sociedade. O que significa que, para além dos animais, o ser social tem condições de projetar suas ideias, utilizando suas capacidades físicas e mentais, para suprir suas necessidades momentâneas e aquelas que podem surgir, mas, sobretudo, inseridos na sociedade.

Nesse sentido, para destacar as ideias acima, observa-se a passagem de Marx (1982), quando o mesmo ressalta que

O trabalho, como criador de valores-de-uso, como trabalho útil, é indispensável à existência do homem, - quaisquer que sejam as formas de sociedade, - *é necessidade natural e eterna de efetivar o intercâmbio material entre o homem e a natureza*, e, portanto, de manter a vida humana (Idem, p. 50, grifos nossos).

Marx reforça o que foi trabalhado ao longo desse tópico por intermédio de um elemento essencial do processo de trabalho, sua existência em detrimento da subsistência, da sobrevivência do ser social. Além desse elemento surgem outros, ao longo da história do mundo dos homens, que serão trabalhados a seguir, como o valor de troca. Sobretudo, é necessário lembrar que os produtos decorrentes desse processo devem ter utilidade para o homem.

Essa discussão importante e complexa é necessária para que se possa compreender a seguir os elementos que surgem no processo de trabalho com o capitalismo. Pois, diferente de outros modos de produção, este tem um aspecto que busca modificar o trabalho. No capitalismo o processo de trabalho não pode ser realizado livremente, pois há um elemento diferencial: a propriedade privada. Com ela, não é todo ser social que tem acesso aos meios de produção e aos objetos de trabalho, envolvendo poder e outros elementos da relação social para ter direito à propriedade. Desse modo, há diversos aspectos, que serão apontados no próximo tópico, necessários para compreender o trabalho na sociedade capitalista.

1.2 A caracterização do “trabalho” na sociedade capitalista

A primeira forma de organização social ocorre com os “pequenos bandos migratórios” das sociedades primitivas, que devido à pequena disponibilidade de alimentos, os buscavam pelas florestas e campos, por meio de vegetais e pequenos animais. Com o tempo, essas comunidades foram adquirindo conhecimentos que levaram “a descoberta da semente e da criação de animais” e, posteriormente, ao “aparecimento da agricultura e pecuária” (LESSA; TONET, 2008, p. 55).

A partir do desenvolvimento das forças produtivas, os homens tiveram capacidade de ampliar a produção para além das necessidades básicas. Mas, o que aparentemente apresenta como um avanço se constitui como uma consequência para a sociedade: tornou-se “economicamente possível à exploração do homem pelo homem” (Idem, Ibidem).

As sociedades asiática e escravista foram as primeiras, segundo Lessa e Tonet (2008), a desenvolver essa exploração. Com os asiáticos ocorreu a partir da cobrança de impostos dos trabalhadores nas aldeias e da criação do Estado e do Direito juntamente

com o apoio da força militar. No escravismo, resulta da relação entre senhores e escravos, sendo que os primeiros tinham o interesse na produção e os segundos possuíam a força de trabalho³. Porém, com o crescimento do número de escravos tornou-se necessário a cobrança de impostos dos senhores para que os militares controlassem as revoltas, pois os capatazes já não eram suficientes. Devido à grande quantidade de impostos, estes eram administrados pelos funcionários do Estado. Após um tempo, as forças do Estado (Exército, Direito e burocracia) ganharam dimensão e os impostos ficaram muitos caros e os senhores não tinham mais condições de sustentar o controle dos escravos. Dessa forma, com o aumento das revoltas em decorrência das precárias condições de vida e de trabalho e pela falta de apoio repressivo obteve-se o lento fim do escravismo (Idem).

Essas sociedades não representaram grandes avanços no desenvolvimento das forças produtivas devido às condições que se consolidaram. Com isso, os escravos não tiveram condições de tomar medidas revolucionárias para modificar a situação de exploração, causando, assim, o longo fim do escravismo.

O conjunto de problemas dessas sociedades, principalmente do escravismo, originaram no modo de produção feudal ou feudalismo que tem como principal característica (LESSA; TONET, 2008, p. 63) “a organização da produção em unidades auto-suficientes, essencialmente agrárias e que serviam também de fortificações militares para a defesa: os feudos”. A relação de exploração aqui se deu entre senhores feudais e servos, de forma que os servos possuíam parte da produção. Com esse diferencial dos outros modos de produção, houve um forte desenvolvimento das forças produtivas, uma vez que esses trabalhadores dispunham de incentivos para desenvolverem ferramentas e técnicas para a produção no campo (LESSA, TONET, 2008).

Um elemento importante do feudalismo é o surgimento do comércio devido ao aumento da produção e também do seu excedente (propriedade do senhor feudal). Dessa forma, com o aumento da população e, sobretudo, das relações de comércio, surgem os

³ Por força de trabalho “ou capacidade de trabalho entendemos o conjunto das faculdades físicas e espirituais que existem na corporalidade, na personalidade viva de um homem e que ele põe em movimento toda vez que produz valores de uso de qualquer espécie” (MARX, 1985, p. 139).

artesãos e comerciantes que se desenvolveram gerando o aparecimento da classe burguesa.

Mediante o desenvolvimento burguês e, após a Revolução Industrial, há a expansão da burguesia e dos seus meios de produção, bem como o surgimento do proletariado, em substituição aos servos, devido à falta de interesse em ceder parte das suas terras e da produção. Este modo de produção, capitalista, tem como condição a relação entre o trabalhador assalariado e o capitalista no âmbito do mercado. Porém, o capitalista (burguês) tem a propriedade (privada) dos meios de produção e o trabalhador possui a força de trabalho, que será vendida àquele em troca de um salário.

No capitalismo, o processo de trabalho ocorre em função do consumo da força de trabalho do proletário, sendo marcado por dois fenômenos (MARX, 1985, p. 154): “o trabalhador trabalha sob o controle do capitalista a quem pertence seu trabalho” e “o produto [do trabalho] é propriedade do capitalista, e não do produtor direto, do trabalhador”.

Isto significa que o trabalhador executa o processo de trabalho para o capitalista. Porém, segundo Marx (1985, Pp. 139-140), para ter essa força de trabalho, o capitalista precisa que esta seja “vendida como mercadoria⁴ por seu próprio possuidor” e para isso, o trabalhador precisa “ao invés de poder vender mercadorias em que seu trabalho se tenha objetivado”, vender como mercadoria a sua força de trabalho, de sua “corporalidade viva”.

Desse modo, “o capital supõe o monopólio dos meios de produção e de subsistência por uma parte da sociedade – a classe capitalista – em confronto com os trabalhadores desprovidos das condições materiais necessárias à materialização de seu trabalho” (IAMAMOTO; CARVALHO, 2009, Pp. 35-36). Ou seja, o capitalismo baseia-se em classes, aqueles que possuem a propriedade privada e aqueles que não a possuem. E estes, os desprovidos, são obrigados a vender sua força de trabalho em detrimento da sua subsistência, de suas necessidades básicas⁵.

⁴ A mercadoria “é, antes de tudo, um objeto externo, uma coisa, a qual pelas suas propriedades satisfaz necessidades humanas de qualquer espécie” (MARX, 1985, p. 45).

⁵ Segundo Marx (1985, p. 141), as necessidades básicas, e suas formas de satisfação, são produtos históricos “e depende [m], por isso, grandemente do nível cultural de um país, entre outras coisas também essencialmente sob que condições e, portanto, com que hábitos e aspirações de vida, se constituiu a classe dos trabalhadores livres”.

Essas relações ocorrem em função do mercado, da produção de mercadorias. O capitalista quer produzir uma mercadoria que seja útil (valor de uso), mas, ao mesmo tempo, um valor que “seja mais alto que a soma dos valores das mercadorias exigidas para produzi-la, os meios de produção e a força de trabalho⁶” (MARX, 1985, p. 155).

Desse modo, o capitalista busca produzir mercadorias úteis mais que supra os gastos da produção e ainda gere mais valor, isto é, “a função específica do capital é a produção de um sobrevalor ou de um valor maior que aquele adiantado no início do ciclo” (IAMAMOTO; CARVALHO, 2009, p. 36).

Esse sobrevalor é mais-valia extraída a partir da exploração da força de trabalho, em que o capitalista utiliza além do tempo socialmente necessário⁷ para a produção da mercadoria. Dessa forma, a grandeza de valor de uma mercadoria é determinada por esse tempo de produção da mesma sendo que este muda em função das variações na força produtiva do trabalho⁸.

Isto é, o processo de produção capitalista tem as seguintes dimensões (IAMAMOTO; CARVALHO, 2009, p. 41): “não é apenas um processo de trabalho, de produção de valores de uso mediante o consumo de um trabalho específico (trabalho concreto). É, ao mesmo tempo, um processo de valorização⁹: de criação e conservação de valor”.

O que contribui para a criação de valor é que o processo de trabalho se constitui coletivamente, isto é, ocorre sob a forma de cooperativa¹⁰, formando a força produtiva do trabalho social ou força social produtiva do trabalho que resulta da jornada de trabalho combinada (MARX, 1985). Essa força é, segundo este autor, o ponto de partida

⁶ Isto significa, que “todo trabalho é, por um lado, dispêndio de força de trabalho do homem no sentido fisiológico, e nessa qualidade de trabalho humano igual ou trabalho humano abstrato gera o valor da mercadoria. Todo trabalho é, por outro lado, dispêndio de força de trabalho do homem sob forma especificamente adequado a um fim, e nessa qualidade de trabalho concreto útil produz valores de uso” (MARX, 1982, p. 54).

⁷ Por tempo de trabalho socialmente necessário compreende-se “aquele requerido para produzir um valor de uso qualquer, nas condições dadas de produção socialmente normais, e com grau social médio de habilidade e de intensidade de trabalho” (MARX, 1985, p. 48)

⁸ A força produtiva do trabalho “é determinada por meio de circunstâncias diversas, entre outras pelo grau médio de habilidades dos trabalhadores, o nível de desenvolvimento da ciência e sua aplicabilidade tecnológica, a combinação social do processo de produção, o volume e a eficácia dos meios de produção e as condições naturais” (MARX, 1985, p. 48).

⁹ Segundo Marx (1985, p. 161), “o processo de valorização não é nada mais que um processo de formação de valor prolongado além de certo ponto”.

¹⁰ Por cooperação entende-se a “forma de trabalho em que muitos trabalham planejadamente lado a lado e conjuntamente, no mesmo processo de produção ou em processos de produção diferentes, mas conexos” (MARX, 1985, p. 259).

da produção capitalista, pois desta maneira diminui-se o tempo de trabalho socialmente necessário para a produção de mercadorias.

Porém, coletivamente ou individualmente, não há uma divisão dos lucros do capital com os trabalhadores, o ganho destes fica limitado ao salário. Desse modo, o que os faz aceitar e participar do processo de reprodução e produção do capital, além da possibilidade de poder comprar produtos para suprir suas necessidades básicas, é o fato de estarem dominados e alienados pelo capital. Isto ocorre na medida em que o próprio modo de produção carrega esses elementos de dominação e alienação. O capital faz parecer que a troca da força de trabalho pelo salário é justa. Mas, na verdade, o salário é uma forma de disfarçar as desigualdades decorrentes do capitalismo (IAMAMOTO; CARVALHO, 2009).

Outro fator decorrente do capital, segundo Marx (2004) é a exteriorização do trabalho, em que o trabalhador, por um lado, é externo à ele, pois não tem a propriedade do produto do trabalho (ele não lhe pertence); e, por outro lado, não se sente livre no mesmo, se tornando um trabalho forçado, obrigatório. Ou seja, no capitalismo o trabalhador estranha seu trabalho, o produto dele e a si mesmo¹¹ (Idem).

Este trabalho exteriorizado, estranho ao homem, resulta da propriedade privada, do monopólio da produção, das relações entre as classes, pois o capital é uma relação social, baseada nos trabalhadores assalariados e nos capitalistas (IAMAMOTO; CARVALHO, 2009).

Nesse sentido, neste modo de produção, os elementos que Marx (1985) ressaltava sobre o processo de trabalho, tomam outra dimensão, a da abstração, em que o lucro está acima da transformação da natureza para suprir as necessidades sociais (LESSA, 2007). As relações sociais passam a ser relações entre coisas, a força de trabalho passa a ser uma mercadoria e a desigualdade, a pobreza se intensificam com a produção e reprodução do capital.

Dessa maneira, as relações capitalistas buscam manter o trabalhador estranhado, se submetendo às vontades dominantes e, legitimando o poder dominante da burguesia.

¹¹ É a partir da exteriorização da produção no contexto de cooperação, de todos os trabalhadores que se tem uma das contradições essenciais do capital: “a produção socializada e a apropriação privada” (NETTO; BRAZ, 2008, p. 164). Ou seja, a produção ocorre em cooperação dos trabalhadores sob supervisão do capital, mas apesar do papel essencial dos trabalhadores, somente o capitalista se apropria do produto e dos lucros com sua venda.

Então, no capitalismo, o trabalho não teria a mesma importância? O trabalho teria perdido sua essência? Há uma “crise do trabalho”?

O trabalho tem de fato se transformado e se modificado ao longo do desenvolvimento das forças produtivas, como foi observado acima, pois no capitalismo os rumos tomados caminham por objetivos que diferem do trabalho enquanto categoria fundante do ser social, de potencializar o homem. E, assim, o trabalho continua com sua dimensão concreta, mas é tomado pela sua forma valor e suas consequências. Esses e outros elementos serão analisados a seguir, refletindo acerca das modificações nas relações de trabalho no capitalismo e sobre a suposta “crise do trabalho”.

1.3 A “crise do trabalho” e mudanças nas relações de trabalho na atualidade

Na medida em que o capitalismo se desenvolve, surgem novas formas de trabalho, novas formas de exploração. Essas mudanças fazem parte do próprio ciclo econômico do modo de produção, em decorrência das necessidades do capital, mas, sobretudo, sem perder sua essência. Com isso, têm surgido cada vez mais diversas formas de inserção no mercado de trabalho que são precarizadas, em tempo parcial, informais, autônomas, terceirizadas e entre outras (ANTUNES, 1995). Isto é, o capitalismo utiliza da força de trabalho qualificada à “desqualificada” (menos qualificada), do trabalho produtivo ao improdutivo, mesmo que de maneira precarizada e insegura para o trabalhador, ainda que se tenha uma grande massa de trabalhadores desempregados.

Esses novos modos de inserção nas relações de trabalho surgem na verdade para o acúmulo de capital, buscando extrair cada vez mais dos trabalhadores por menores salários e menores gastos (ANTUNES, 2011). Com isso, utiliza-se tanto a força de trabalho produtiva e improdutiva, ou seja, aquela que é criadora de mais-valia e a que não a produz diretamente.

Observa-se, o mestre-escola, por exemplo, ao utilizar seus conhecimentos para ensinar alunos de uma escola, ele traz lucro para o burguês, devido o dinheiro que sai do bolso dos pais dos alunos, mas, não valoriza o capital, não resulta na acumulação de capital, sendo assim improdutivo (LESSA, 2007). Por outro lado, o professor é responsável pela educação, trabalhando, segundo Lessa (2007, p. 173), na

“transformação da personalidade de seus alunos”. Esse processo também é importante para a consolidação do capitalismo, pois a depender da consciência dos indivíduos podem-se ter, de maneira geral, dois tipos de personalidades: os alienados, que contribuem para acumulação de capital, que aceitem ser explorados; e os críticos, que refletem acerca do processo de trabalho, que reivindicam e se organizam¹².

Porém, para pensar e refletir acerca do trabalho no capitalismo de maneira crítica, como Marx (1985), é necessário desvendar os mistérios do capital, suas contradições, suas estratégias se atentando para a complexidade da relação entre capital e trabalho. O real objetivo deste trabalho é a obtenção do lucro, isto é, ele vem assumindo outro caráter, de emprego, baseado na realização da atividade em troca de um salário¹³.

Com essas diversas formas de inserção no mercado, o trabalho torna-se diversificado, heterogêneo, refletindo em uma sociedade cada vez mais desigual, ramificada em diversos setores de trabalho e, dessa forma, o capitalismo modifica as relações de trabalho e a vida em sociedade.

É a partir dessas considerações sobre o “mundo do trabalho”, do contexto de desigualdades e dos problemas existentes que alguns autores refletem acerca da crise da sociedade do trabalho. Mas de que se trata essa crise? A crise é do trabalho ou da sociedade capitalista?

Segundo Antunes (1995) é essencial refletir acerca de que dimensão do trabalho está se referindo, se é a concreta (valor de uso) ou a abstrata (valor de troca). Aqui consideramos as reflexões de Marx (1982) colocadas acima acerca do trabalho enquanto categoria fundante do ser social e também acerca da dimensão do trabalho ao inseri-lo na sociedade capitalista.

Há autores que consideram que há uma crise da sociedade do trabalho abstrato e outros que consideram que essa crise se refere também a sua dimensão concreta. Essa segunda vertente se divide em duas (ANTUNES, 1995, Pp. 77-8, *grifos do autor*):

¹² Ressalta-se que não é um processo tão simples, uma vez que faz parte da própria dinâmica do capitalismo que seus indivíduos não tenham consciência das suas contradições, desigualdades, exploração e entre outros. Dessa forma, podem ter indivíduos insatisfeitos com as suas condições de vida e/ou de trabalho, mas, ao mesmo tempo não se manifestam por não enxergarem outra possibilidade para além das condições do capital.

¹³ O salário é condição para a sobrevivência, mas, ao mesmo tempo, não é disponibilizado a todos os trabalhadores na medida em que há um crescimento da classe proletária e, além disso, as condições de trabalho não giram em torno das necessidades humanas, mas das necessidades do capital.

“aquela que acha que o ser não desempenha mais o papel estruturante na criação de valores de troca, na criação da mercadoria” e “aquela que critica a sociedade do trabalho abstrato pelo fato de que este assume a forma de trabalho *estranhado*, *fetichizado* e, portanto, *desrealizador* e *desefetivador* da atividade humana autônoma”.

O debate da “crise da sociedade” do trabalho abstrato surge a partir da nova dimensão do trabalho na sociedade, da abstração. Porém, segundo Antunes (1995, p. 80), é importante considerar que “a recusa radical do trabalho abstrato não deve levar à recusa da possibilidade de conceber o trabalho concreto como dimensão primária, originária, ponto de partida para a realização das necessidades humanas e sociais”. Nesse sentido, o autor coloca que é a partir do trabalho concreto que se pode estabelecer outra sociedade e que mesmo que “heterogêneo, complexificado e fragmentado” ainda há possibilidade de uma emancipação humana.

O trabalho, em sua dimensão concreta, é condição indispensável para a sobrevivência humana. Este não resulta de um simples processo de transformação da natureza, mas da própria criação da sociedade. Desse modo, o que fundou o ser humano enquanto indivíduo que se relaciona em sociedade não pode simplesmente sumir.

A ilusão da “crise do trabalho” ocorre devido à dimensão que este trabalho toma na sociedade capitalista atual. Sobretudo, o que está em crise é o trabalho abstrato, ou seja, é o próprio capitalismo (Idem). Isto é, está em crise porque destrói a vida humana e a natureza, perpassa valores e ações que desumanizam e “*coisificam*” a realidade.

É considerando a dimensão de uma crise estrutural do capital, em sua dimensão abstrata, que é essencial, para o contexto atual e para compreender a terceirização mais adiante, refletir acerca de uma estratégia do capital para se restabelecer de uma de suas crises, a reestruturação produtiva. Esse novo regime de acumulação capitalista consiste na passagem do fordismo para o toyostismo e, dessa forma, traz diversos elementos novos aliados à ideologia de flexibilização do trabalho. Vejamos abaixo, com mais detalhes esse processo.

2. A REESTRUTURAÇÃO DO CAPITAL E A “ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL”: as faces e estratégias do capitalismo a partir de suas crises

O capitalismo é permeado por contradições decorrentes da relação dinâmica entre capital e trabalho. Como se observou no capítulo anterior, ele depende da força de trabalho para obter lucros e mais-valia, mas, ao mesmo tempo, busca o controle do trabalho, a alienação do trabalhador a fim de garantir a hegemonia do capital.

Com as disputas nas relações sociais e de trabalho, entre diferentes projetos societários, o capitalismo precisa responder algumas demandas dos trabalhadores para obter sua hegemonia, pois é preciso garantir consenso em torno das alterações necessárias ao capital em cada momento sócio-histórico.

Além disso, ressalta-se que as crises são inerentes a este modo de produção, devido a sua contraditoriedade e ao próprio movimento do capital. Com o objetivo de entender a dinâmica do capital, no contexto atual, é importante estudar os elementos da reestruturação do capital nos anos 1970, em resposta a crise do capital nos fins de 1960 e início de 1970, que tem repercussões até os dias atuais.

Desse modo, pretende-se recuperar alguns elementos do Fordismo/ Taylorismo para, posteriormente, compreender os elementos da crise atual e das suas mudanças, particularmente com o Toyotismo ou modelo de “acumulação flexível”, já que é com esta última que surgem e se acentuam formas precárias¹⁴ e flexíveis¹⁵ de inserção no mercado de trabalho, como trabalhos temporários, terceirizados, entre outros.

2.1 As características do Fordismo¹⁶

¹⁴ Por precarização do trabalho compreende-se o “processo social constituído pela ampliação e institucionalização da instabilidade e da insegurança, expressa nas novas formas de organização do trabalho – onde a terceirização/subcontratação ocupa um lugar central – e no recuo do papel do Estado como regulador do mercado de trabalho e da proteção social através das inovações da legislação do trabalho e previdência” (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007, p. 31).

¹⁵ A concepção de flexibilização adotada neste trabalho condiz com os autores Thébaud-Mony e Druck (2007, p. 29), entendendo-a como “processo que tem condicionantes macroeconômicos e sociais derivados de uma nova fase de mundialização do sistema capitalista, hegemônico pela esfera financeira, cuja fluidez e volatilidade típicas dos mercados financeiros contaminam não só a economia, mas a sociedade em seu conjunto e, desta forma, generaliza a flexibilização para todos os espaços, especialmente no campo do trabalho”.

¹⁶ A realidade brasileira assume particularidades em relação ao cenário mundial dos países desenvolvidos. Desse modo, tanto o Fordismo e o Toyotismo vai se disseminar aos poucos. Porém, o foco central deste trabalho é o regime de “acumulação flexível” ou Toyotismo, que será abordado em suas particularidades no Brasil ainda neste capítulo. Para mais informações sobre o Fordismo no Brasil ver Alves (2000).

Dentro do capitalismo há diferentes modelos de produção que se consolidam ao longo da história com as necessidades de mudança advindas do movimento do capital. O Fordismo é um exemplo importante de modelo capitalista de produção, que é fundamental para compreender, posteriormente, a reestruturação decorrente.

O Fordismo surge gradativamente, apresentando seus primeiros sinais em meados de 1914, quando Henry Ford estabeleceu o dia de trabalho em oito horas¹⁷ com recompensa de cinco dólares nas linhas de montagem de carros (HARVEY, 2001). O grande objetivo dele era aumentar a produção e o consumo, logo, era necessário otimizar a produção de tal forma que os trabalhadores também tivessem tempo livre para o consumo. Isto é, Ford acreditava que a produção em massa resultaria no consumo em massa e também que essas questões deveriam ser resolvidas somente na produção, com a execução condizente do poder corporativo e concedendo subsídios para o consumo em massa: recursos e tempo disponível (Idem).

Os incentivos, entretanto, não foram suficientes para obter, rapidamente, o tão sonhado consumo em massa. Algumas dificuldades ocorrem com a Grande Depressão dos anos 1930 e, dessa forma, Ford aumentou os salários de seus trabalhadores “na expectativa de que isto aumentasse a demanda efetiva, recuperasse o mercado e restaurasse a confiança da comunidade de negócios” (HARVEY, 2001, p. 122). Porém, com a falta de retorno, o resultado foi: demissões, com aumento do desemprego; e baixos salários, devido aos cortes de gastos necessários para a busca do restabelecimento da taxa de lucro nas linhas de montagens de carro.

Nesta direção, cabe destacar dois impedimentos, no período entre-guerras, que limitaram a propagação do Fordismo (Idem, p. 123). O primeiro se refere ao cenário da relação (de luta) entre classes no capitalismo, pois o mesmo dificultava a aceitação imediata de um regime de acumulação baseado em longas horas de trabalho rotineiro, “exigindo pouco das habilidades manuais tradicionais e concedendo um controle quase inexistente ao trabalhador sobre o projeto, o ritmo e a organização do processo produtivo”. O segundo impedimento é a falta de mecanismos adequados de intervenção estatal para a estabilização do capitalismo, ou seja, o Estado não intervia na produção, o restabelecimento das taxas de lucro ocorria somente no âmbito da produção.

¹⁷ Anteriormente, o cenário era de longas jornadas de trabalho com pouco tempo livre.

Assim, foram necessárias algumas mudanças nas relações de classes e também o estímulo à intervenção estatal na produção. Isto é, para a disseminação deste regime de acumulação no pós-guerra,

O Estado teve de assumir novos (keynesianos) papéis e construir novos poderes institucionais; o capital corporativo teve de ajustar as velas em certos aspectos para seguir com mais suavidade a trilha da lucratividade segura; e o trabalho organizado teve de assumir novos papéis e funções relativos ao desempenho nos mercados de trabalho e nos processos de produção (HARVEY, 2001, p. 125, grifos nossos).

Nesse sentido, o Keynesianismo teve um papel importante para a consolidação do Fordismo no pós-guerra, pois o mesmo coloca que o Estado é imprescindível na produção, na relação entre capital e trabalho, tendo o papel de intermediar a produção e o consumo no mercado.

No Fordismo, além da produção em massa de mercadorias, a produção era homogênea e vertical (ANTUNES, 1999). Ou seja, as mercadorias não eram diversificadas, tendo um padrão na produção; havia uma hierarquia dentro das indústrias em que os operários não possuíam autonomia (interferiam somente com os acordos referidos acima).

Além disso, as tarefas eram fragmentadas entre os trabalhadores, concentrando grande parte da produção no interior da fábrica, com uma exigência de tempo curto de produção e, logo, de ritmo de trabalho intenso (Idem).

Assim, a disseminação desse regime de acumulação capitalista é uma junção de características típicas do Fordismo (produção em série), e do Taylorismo, que prega a otimização da produção controlada pelo cronômetro (introduzido por Taylor), resultando na racionalização da produção (ANTUNES, 1999). Isto é, no Fordismo/Taylorismo “uma linha rígida de produção articulava os diferentes trabalhos, tecendo vínculos entre as ações individuais das quais a *esteira* fazia as interligações, dando o ritmo e o tempo necessários para a realização das tarefas” (Idem, p. 37, grifos do autor).

A partir do pós-guerra, e do desenvolvimento deste regime de acumulação, o mundo presenciou “um grande movimento de articulação entre as diversas economias, sob a hegemonia do grande capital monopolista norte-americano, que imprimiu à economia internacional o seu padrão de produção e de consumo” (MOTA, 2008, Pp. 50).

Porém, esse sistema articulado, não era benéfico a todos os países, pois a negociação com os trabalhadores (melhores salários em troca da dedicação para o aumento da produtividade) além de não atingir todos os setores da economia, desenvolveu-se, principalmente, nos países que investiram na tecnologia de produção em massa (HARVEY, 2001). Com isso, alguns segmentos da população estavam limitados ao consumo em grande escala, que acabou envolvendo mais a força de trabalho de homens brancos. Este quadro também aflorou algumas movimentações de trabalhadores com baixos salários, mediante as desigualdades, para além dos partidos políticos e sindicatos, como o movimento feminista.

Os sindicatos, deste período, eram importantes para a consolidação do Fordismo, por estabelecerem parcerias entre os empregadores e trabalhadores e, dessa forma, eram concedidas algumas melhoras nas condições de trabalho (mas sempre em detrimento da produção)¹⁸. Assim, tais sindicatos incorporavam principalmente os trabalhadores das fábricas, tornando-os elitizados, desconsiderando, na maioria das negociações, as reivindicações da força de trabalho desvalorizada.

Mesmo com as negociações dos sindicatos e com a insatisfação dos trabalhadores desvalorizados pelo capital no Fordismo, este conseguiu se disseminar até meados de 1973. O Estado assumia minimamente algumas demandas sociais que continham, de certo modo, as revoltas dos trabalhadores. Porém, as medidas do Estado, as negociações, entre outros, não foram suficientes para conter a crise da década de meados de 1970, pois a produção em massa resultou em uma superacumulação. A seguir examinaremos o ciclo econômico do capital para compreender, posteriormente, alguns elementos da crise do Fordismo.

2.1.1 A crise dos anos 1970

Para entender as crises do capital, é importante compreender o ciclo econômico do capital. Segundo Netto e Braz (2008, p. 160), este ciclo se constitui por quatro fases:

¹⁸ Segundo Antunes (1999), essa forma de organização dos trabalhadores, mais integralizado ao processo produtivo, surge principalmente depois da crise de 1930. Isto ocorre devido ao pacto do movimento operário com a burguesia de atendimento de demandas de ordem social e democrática em detrimento da retração do socialismo, de medidas anti-capitalistas. Porém, esse processo de organização dos trabalhadores não é tão forte dentro da fábrica como posteriormente no Toyotismo, mesmo tendo Ford a consciência que os operários não eram ‘gorilas domésticos’ (ALVES, 2000, p. 55).

- Crise: caracteriza-se por reduções de operações comerciais, como produção de mercadorias e até quebra de empresas.
- Depressão: é a fase decorrente da crise, onde tudo está em baixa (salários, preços, entre outros), na tentativa de gerar o consumo de mercadorias. Nesta fase, os capitalistas até procuram alguma tecnologia e “buscam, sobretudo, apoderar-se de mercados e fontes de matérias-primas”.
- Retomada: algumas empresas conseguiram não quebrar e começam a buscar melhorias na produção e até comprar outras empresas que faliram com a crise. Nesta fase, “o comércio se reanima, as mercadorias escoam, os preços se elevam e pouco a pouco diminui o desemprego”.
- Auge: a fase do crescimento da produção, em que as empresas estão no auge dos lucros.

Esse ciclo está em constante rotação e, as crises, como vimos, surgem devido ao auge (da produção e da taxa de lucro) não se sustentar por muito tempo, pois há uma superacumulação na produção que não condiz com a capacidade produtiva dos trabalhadores, não havendo a venda de todas as mercadorias (Idem).

Assim, de acordo com Netto e Braz (2008), por mais que o capitalismo esteja organizado: não se consegue ter um controle da organização do capital como um todo; os capitalistas buscam contraditoriamente e individualmente superar a crise, contribuindo para “eclosão das crises”; o poder de consumo dos trabalhadores não acompanha a capacidade de produzir dos capitalistas. Isto é, o ciclo econômico do capital é contraditório, perpassando pela anarquia da produção, queda da taxa de lucro e subconsumo das massas trabalhadoras (Idem).

Em termos estruturais, segundo Ramos (2009, p. 56), a crise resulta “da contradição fundamental da produção capitalista: de um lado, o processo de trabalho é socializado; e de outro, a riqueza social, produto do trabalho, é apropriada privadamente pelos detentores dos meios de produção”. Ou seja, faz parte do movimento do capital (da sua estrutura) a exploração da força de trabalho na produção e o não compartilhamento dos resultados deste trabalho (apropriação da mais-valia).

Dessa forma, devido à incapacidade do capital de conter suas contradições internas, o Fordismo também apresentou suas crises, que explodem na crise dos fins de 1960 e início de 1970. Esta crise tem como indícios, segundo Mota (2008, p. 49) “a

queda das taxas de lucro, as variações na produtividade, o endividamento internacional e o desemprego”. De maneira geral, ela é de certo modo o “esgotamento das opções de lidar com o problema da superacumulação” (HARVEY, 2001, p. 173).

Entre 1973 - 1975 há uma forte deflação, demonstrando a incapacidade financeira do Estado de respaldar a produção em massa. Desse modo, a crise deste período,

Derivou em parte de um confronto com a rigidez acumulada de práticas e políticas de governo implantadas no período fordista-keynesiano. As políticas keynesianas tinham se mostrado inflacionárias à medida que as *despesas públicas cresciam e a capacidade fiscal se estagnava* (HARVEY, 2001, p. 157, grifos nossos).

Em 1960, com os primeiros sinais de crise, o capital reforça o processo de internacionalização da produção, o que não foi suficiente para supera-lá. Os Estados Unidos, por exemplo, foi forçado a desvalorizar a sua moeda, o dólar, mas, ao mesmo tempo, o aumento do preço do petróleo beneficiou este país. Já outros países desenvolvidos, como Japão e Alemanha, começam a reestruturação ainda nesta década, competindo com outros países quanto ao desenvolvimento da tecnologia (MOTA, 2008).

Nos anos 1980, com a falta de mecanismos necessários para a recuperação das taxas de lucros e de acumulação do capital, há outro ciclo recessivo, ou seja, “expansão do mercado financeiro em detrimento do setor produtivo, que apresenta baixa evolução da utilização da capacidade instalada das empresas” (Idem, p. 54).

Antunes (1999, Pp. 29-30), ressalta os traços mais visíveis da crise do Fordismo:

- 1) A “queda da taxa de lucro”, devido à elevação dos salários e do preço da força de trabalho (no pós-guerra) e também à intensificação das lutas sociais em 1960, em busca do controle da produção.
- 2) O “esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção”, devido ao aumento do desemprego e à falta de mecanismos para responder a queda do consumo.
- 3) A relativa “hipertrofia da esfera financeira” em detrimento da esfera produtiva, ressaltando o capital financeiro.

- 4) A “maior concentração de capitais graças às fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas”.
- 5) A “crise do *welfare state*¹⁹” e de seus mecanismos demandam uma retração dos gastos públicos, transferindo-os para a esfera privada.
- 6) O “incremento acentuado das privatizações” mostram uma tendência “às desregulamentações e à flexibilização do processo produtivo”, incompatível com a rigidez e regulação do Fordismo.

Além disso, com as lutas pelo controle social da produção, há outros elementos importantes para a crise do Fordismo/Taylorismo: as formas individuais de resistência, como a “fuga do trabalho”; e as formas coletivas, como as “greves parciais” (Idem). Essas formas de resistência, sobretudo, encontram alguns limites como: a dificuldade de se retirar o movimento operário das fábricas; dificuldade de unir todas as movimentações (sindicatos, novos movimentos sociais etc.), entre outras (ANTUNES, 1999). Desse modo, são insuficientes para combater a hegemonia do capital de maneira radical (formas alternativas de organização da sociedade), além de que, mesmo com as reformas e o atendimento de demandas dos trabalhadores, ainda não se obtém um cenário favorável a estes.

A partir desses elementos, o Fordismo encontra-se em situação de crise, necessitando de uma reestruturação para que o capitalismo se propague. Ressaltando que as “iniciativas reestruturadoras são catalisadoras de práticas eminentemente políticas, que apontam para a correlação de forças entre países, governos, capital e trabalho” (MOTA, 2008, p. 71). Ou seja, a reestruturação é uma estratégia do capital que é, sobretudo, política, aplicada a relação entre capital e trabalho.

Segundo Mota (2008) há uma cultura da crise, isto é, ao mesmo tempo em que é uma dinâmica real do capitalismo, também é uma estratégia política para a aceitação social de cortes de gastos, de demissões em massa e, principalmente, para fazer com que aqueles trabalhadores que restaram no mercado de trabalho aceitem e contribuam com as empresas. Afinal, ou eles concordam ou aumentaram o contingente de desempregados, pois, como ressalta Iamamoto e Carvalho (2009) há um exército

¹⁹ O *Welfare State* ou Estado de bem-estar social é um elemento importante neste período, mas ocorre, principalmente, nos países desenvolvidos. O que nos interessa é observar que o mesmo é uma iniciativa do capitalismo para legitimação da hegemonia do capital frente aos trabalhadores. No caso do Brasil, a política de pleno emprego decorrente do *Welfare State*, por exemplo, não se aplica, ainda tendo um cenário importante de desemprego. Para mais informações, ver Behring e Boschetti (2008).

industrial de reserva²⁰ buscando uma oportunidade no mercado, e pressionando os ativos.

Tendo como premissa esse debate, reúnem-se abaixo algumas questões fundamentais para compreender a reestruturação produtiva²¹ e suas novas estratégias de produção baseadas no Toyotismo, assim como, observam-se algumas das particularidades da inserção deste no contexto de um país periférico como o Brasil.

2.2 O Toyotismo ou “acumulação flexível”: as mudanças da reestruturação capitalista pós-1970

Com objetivo de restaurar o processo de produção capitalista e também a hegemonia do capital surge uma “nova” forma de organização da produção, o Toyotismo, ou modelo da “acumulação flexível” (ANTUNES, 1999). Porém, este é consequência de um processo que já vinha se instaurando no modelo anterior, de mundialização do capital, de valorização do capital financeiro e de formação de monopólios. De maneira geral, o objetivo da flexibilização da produção, vigente com este regime, é atender as demandas específicas de cada empresa para o aumento da produtividade e do lucro (HARVEY, 2001).

Segundo Antunes (1999), o Toyotismo nasce no Japão, no pós-guerra, a partir da fábrica da Toyota do engenheiro Ohno. A partir das crises, em meados de 1970, ele vai infiltrando suas técnicas nos outros países, principalmente no ramo automobilístico, mas também no setor industrial e de serviços. Porém, é com a inserção de “novas técnicas microeletrônicas na produção” que esse modelo vai encontrando a base adequada de disseminação (ALVES, 2000).

Desse modo, ele vai se desenvolver a depender, nos países, das particularidades do contexto de desenvolvimento social, econômico e cultural, e pode, muitas vezes, se consolidar juntamente com algumas características do modelo anterior.

²⁰ O exército industrial de reserva, segundo Iamamoto e Carvalho (2009, p. 60) serve como freio às exigências (e reivindicações) dos trabalhadores, principalmente, em momentos de crise e também de superprodução. Desse modo, “a existência da superprodução relativa é o pano de fundo a partir do qual se move a lei da oferta e demanda do trabalho, em condições absolutamente favoráveis ao capital, no regime especificamente capitalista de produção”.

²¹ A reestruturação produtiva “é uma iniciativa inerente ao estabelecimento de um novo *equilíbrio instável* que tem, como exigência básica, a reorganização do papel das forças produtivas na recomposição do ciclo de reprodução do capital, tanto na esfera da produção como na das relações sociais” (MOTA, 2008, p. 65).

Alves (2000, p. 32), considera que o Toyotismo é “o que pode ser tomado como a mais radical e interessante experiência de organização social da produção de mercadorias, sob a era da mundialização do capital”. Segundo ele, esse modo de organização atende a necessidade de acumular capital, em decorrência da crise, e também, de potencializar as técnicas de produção.

Nesse novo modelo, a produção vai se desenvolver de forma mais flexível, com as novas técnicas, como a organização horizontal, visando a “participação” dos trabalhadores na produção e a polivalência e multifuncionalidade do trabalhador, que passam a ser mais qualificados em alguns setores (ANTUNES, 1999).

Segundo Antunes (1999, Pp. 54-55), esta nova forma de organização da produção se constitui com os seguintes elementos: se produz conforme a demanda e as exigências individuais, ou seja, “a produção é *variada e bastante heterogênea*”; o trabalho é em equipe, mais uns tendo o conhecimento das funções dos outros, isto é, “*multivariada* de funções”; há uma flexibilidade na estrutura da produção, em que um trabalhador pode operar concomitantemente mais de uma máquina; instaura-se o “princípio do *just in time*”, no qual há uma otimização do tempo de trabalhando, aproveitando-o ao máximo; opera a partir do “sistema de *Kanban*”, com mecanismos como placas ou senhas que geram o comando para repor peças; estrutura horizontal na produção, com concentração de atividades específicas nas empresas, transferindo para outras parte da produção; disseminam-se os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), que é um método de aumentar a produtividade a partir da avaliação das próprias equipes do seu trabalho, de seu desempenho e compromisso com o coletivo na produção; implementação do “emprego vitalício” e ganhos a partir do aumento da produtividade, para uma parte dos trabalhadores, o que garante certa estabilidade para alguns e insegurança para mais da metade do trabalhadores.

Com o Toyotismo e com essa capacidade do capital de se reorganizar, verifica-se que

O capitalismo está se tornando cada vez mais organizado *através* da dispersão, da mobilidade geográfica e das respostas flexíveis nos mercados de trabalho, nos processos de produção e nos mercados de consumo, tudo isso acompanhado por pesadas doses de inovação tecnológica, de produtos e institucional (HARVEY, 2001, Pp. 150-151, grifos do autor).

Além da capacidade de potencializar a produção e de articulação dos mercados por meio do desenvolvimento tecnológico, esse novo modelo ressalta, segundo Alves (2000), a necessidade de se atentar para outro elemento importante: a captura da subjetividade do trabalhador.

Um dos grandes objetivos dessa reestruturação é o envolvimento do trabalhador na produção, baseando-se na “manipulação” do consentimento dos operários (Idem). E, com essa intenção, engloba na produção questões psicológicas do comportamento dos trabalhadores, por meio de mecanismos de controle desta subjetividade operária (ALVES, 2000).

O princípio do trabalho em equipe, nesse sentido, é um importante elemento psicológico para atingir os trabalhadores, pois um exige do outro e também compete com o outro, visando assim melhores salários, benefícios, entre outras recompensas aliadas com o aumento da produtividade.

Nota-se também que ocorre um aumento do desemprego, uma vez que há a tendência a “reduzir o número de trabalhadores “centrais” e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins” (HARVEY, 2001, p. 144). O desemprego no capitalismo é estrutural, isto é, faz parte da própria dinâmica do capital, sendo benéfico conter trabalhadores competindo por vagas no mercado de trabalho, pois, assim, permite aos capitalistas diminuir os salários e os benefícios. Essa força de trabalho excedente é o chamado exército industrial de reserva.

O que se observa é que há uma tentativa de diminuir a contratação da força de trabalho no processo de produção, atribuindo ao conjunto as tarefas sem trabalhador específico, isto é, verifica-se a busca por um envolvimento dos trabalhadores na produção (e no seu controle), de modo que eles mesmos cobrem do coletivo o aumento da produtividade sem a contratação de novos trabalhadores.

Nesse sentido, essas estratégias da reestruturação da produção são, na verdade, uma busca por “instaurar uma nova hegemonia do capital, no plano da produção de mercadorias, articulando, de modo original, coerção capitalista e consentimento operário” (ALVES, 2000, p. 39).

No Toyotismo,

A racionalidade instrumental do capital impulsiona as empresas à flexibilização do trabalho, da jornada, da remuneração, aumentando a

responsabilidade e as competências, *criando e recriando novas relações e formas de trabalho que frequentemente assumem feição informal* (ANTUNES, 2011, p. 410, grifos nossos).

As novas formas de trabalho são importantes neste modelo, pois nelas são aplicados os mecanismos citados acima, além de representarem a flexibilização da produção e o aproveitamento de todas as formas de exploração.

Segundo Alves (2000), o modelo de “acumulação flexível” da produção se traduz na racionalização da produção e na irracionalidade social. Racionalização no sentido de dispensar excesso na produção, do seu quadro pessoal aos equipamentos e as mercadorias. É irracional no âmbito social, pois intensifica as desigualdades sociais no capitalismo, causa desemprego em massa, além de uma série de questões sociais²².

Essas irracionalidades ganham espaço, de acordo ainda com Alves (2000), na medida em que há uma “neutralização política-ideológica da classe operária” no âmbito da produção. Neste ponto, o estranhamento e a alienação do trabalhador são essenciais para a hegemonia do capital.

Com a reestruturação produtiva, emerge “um novo proletariado industrial, complexo e heterogêneo, cuja redução numérica em seu centro produtivo tende a ocultar sua expansão periférica interpenetrada por unidades de subcontratação industrial e de ‘serviços’” (Idem, p. 67). Isto é, a classe trabalhadora está crescendo e o mercado de trabalho formal não insere a todos eles, sobrando formas de contratação informais, terceirizadas, entre outras.

Segundo Alves (2000), essa heterogeneidade é devido à fragmentação de classe, a partir da subproletarização tardia²³ e do desemprego estrutural. Isto é, os trabalhadores passam cada vez mais a não se identificar como classe trabalhadora, mas cada um dentro da sua especialidade, do seu setor ou categoria, o que prejudica as lutas e a resistência ao capitalismo e suas formas irracionais.

Outra dificuldade para o enfrentamento do capital, principalmente nesta fase, é devido ao envolvimento de tendências mundiais na produção, que além da esfera

²² A questão social é um termo de referência no Serviço Social. Porém, perpassa por diferentes visões e diversas discussões a respeito da profissão. Para este trabalho é importante compreendê-la enquanto expressões do movimento de acumulação do capital, associadas a desigualdade social, entre outros. Para mais informações ver Santos (2012).

²³ A subproletarização tardia “é constituída pelos trabalhadores assalariados em tempo parcial, temporários ou subcontratados, seja na indústria, seja nos serviços interiores (ou exteriores) à produção do capital” (ALVES, 2000, p. 78).

produtiva, tem dado ênfase na esfera financeira. Por meio desse processo de financeirização, “o capital procura se valorizar cada vez mais, sem passar pelo complexo de produção de mercadorias” (Idem, p. 62). Todavia, a esfera produtiva continua assumindo importância para o capital, sendo, portanto, a esfera financeira resultante desta.

Para a disseminação desses princípios do Toyotismo, sobretudo, foi fundamental sua articulação com o programa de corte neoliberal, “marcado pela negação da regulação econômica estatal, pelo abandono das políticas de pleno emprego e pela redução dos mecanismos de seguridade social, em prol, é claro, da regulação operada pelo mercado” (MOTA, 2008, p. 56).

O neoliberalismo vai buscar minimizar o Estado, colocando a sociedade no âmbito das responsabilidades sociais, como uma forma “democrática” de responder às demandas e necessidades sociais. Assim, o Estado está sempre respaldando a regulação econômica e, minimamente a classe trabalhadora.

Desse modo, os resultados deste modelo de acumulação flexível são (ANTUNES, 1999, p. 34): “desemprego em dimensão estrutural, precarização do trabalho de modo ampliado e destruição da natureza em escala globalizada”.

O capitalismo além de gerar a irracionalidade social e formas precárias de inserção no mercado de trabalho, causa, ainda, problemas ambientais devido à exploração intensiva da natureza. Ou seja, à medida que o projeto de acumulação do capital se amplia e vai ganhando dimensão vai também destruindo tudo e todos ao seu redor.

Todavia, essa nova forma de organização da produção se propaga de diferentes maneiras nos países, principalmente, quando se pensa o contexto de centro ou periferia. No caso do Brasil, um país capitalista periférico, há algumas particularidades importantes a serem analisadas, bem como a acentuação de alguns elementos ressaltados acima.

2.2.1 A reestruturação e a inserção do Toyotismo no Brasil

No Brasil, o Toyotismo se dissemina primeiramente de maneira “restrita” e posteriormente de forma “sistêmica”, ou seja, ele vai se constituindo de forma lenta

devido às particularidades deste país, que de início não representa um solo fértil para o mesmo. Diferente dos países desenvolvidos, essa nova forma de organização da produção começa a aparecer no Brasil em meados de 1980.

Conforme Alves (2000), a reestruturação produtiva no Brasil vai ocorrer de fato (Toyotismo sistêmico) à partir da década de 1990, onde há o incremento da automação microeletrônica de forma generalizada juntamente com a introdução de novas formas de organização da produção.

O surgimento da reestruturação nesta década no Brasil é determinado, segundo Alves (2000, p. 121), por alguns elementos, como: “a crise do capitalismo industrial”; “a ascensão do ‘novo sindicalismo’”; a incorporação de novas estratégias, inspiradas no Toyotismo, nas subsidiárias do Brasil das corporações transnacionais. Isto significa que há a adoção de política recessiva a partir da crise da dívida externa; uma organização e reação dos trabalhadores à ofensiva do capital, lutando pela conquista de direitos; e também, a incorporação, ainda que restrita, de tendências da reestruturação orientada pela mundialização do capital, como na indústria automobilística.

Alves (2000, Pp. 126-137) destaca as características de três períodos do “Toyotismo restrito” do Brasil:

- Entre 1981 e 1983 (período de recessão): É quando surgem os primeiros indícios do CCQ's e do *just-in-time/ kanban*, mais que ainda não ganham muito espaço nesta década. Enquanto o CCQ's se realiza a partir de grupos reduzidos que visavam avaliar a produção, orientando melhorias na produção, o *just-in-time/ kanban* visa mudanças na rotina do processo de trabalho, tornando o trabalho mais intenso, com o aproveitamento máximo do tempo de trabalho.
- 1984-1986: há incorporação de novas tecnologias ligadas à microeletrônica, que no início se constitui de forma parcial e em alguns setores estratégicos²⁴, inclusive voltados à exportação, coexistindo com o trabalho manual e as máquinas eletromecânicas de Ford.
- 1987-1989: configura-se por uma “instabilidade inflacionária” e “flutuações do nível de produção”, sem, contudo, caracterizar um período recessivo, pois ainda dava

²⁴ Esses setores estratégicos são: metal- mecânico, automobilístico, petroquímico e siderúrgico (ALVES, 2000, p. 136).

procedimento às inovações tecnológicas, ainda que de forma lenta devido ao contexto de crise do capital.

Esse período constitui “um novo processo político, cujo principal protagonista foi a ação organizada de expressivos setores da sociedade civil²⁵, rompendo as bases de sustentação da ditadura militar e resultando, assim, no restabelecimento do Estado democrático” (MOTA, 2008, p. 62). Foi um período em que se disseminou o novo sindicalismo, atrelado às empresas, e as demandas dos trabalhadores por melhores condições sociais e de trabalho, tendo em vista as opressões da ditadura militar.

Na década de 1990 encontram-se melhores condições de inserção das tendências do Toyotismo. Alves (2000, Pp. 183-185), destaca ainda, algumas das determinações sócio-históricas desse processo de reestruturação: influência das tendências organizacionais advindas do processo de mundialização do capital, por intermédio das transnacionais; modernização industrial, estimulada pelas políticas neoliberais, e também uma “liberalização comercial abrupta e desregulada”; crise do socialismo no Brasil, caracterizando um “recuo político (e ideológico) da classe trabalhadora”.

Paralelamente a este contexto neoliberal²⁶ surge no Brasil a reforma do Estado, ou contrarreforma, que é na verdade uma “escolha político-econômica”, como Behring (2003) a descreve. Um processo de desresponsabilização do Estado com os direitos sociais e de clara descentralização de algumas atividades, além de um contexto de retrocesso no âmbito social.

Este processo é evidente no Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado escrito por Bresser Pereira, em 1995, onde se coloca que a crise da década foi em decorrência do “mal funcionamento” do Estado, culminando na crise do Estado. Segundo Behring (2003, p. 197), essa identificação com a crise do Estado “expressa uma visão unilateral e monocausal da crise contemporânea, metodologicamente incorreta e que empobrece o debate”.

²⁵ Na atualidade, o termo sociedade civil é utilizado de forma confusa sendo permeado por contradições e conflitos de classe em termos de crise e reestruturação do capital. Na verdade, está atrelado às estratégias do capital de desresponsabilização do Estado pelas expressões da Questão Social bem como ao envolvimento da sociedade para responder às contradições decorrentes do movimento do capital. Para compreender melhor, ver Amaral (2008).

²⁶ Segundo Behring (2008, p. 129), o neoliberalismo configura-se mundialmente, “como uma reação burguesa conservadora e monetarista, de natureza claramente regressiva, dentro da qual se situa a contra-reforma do Estado”.

Dessa forma, o documento justifica a necessidade da reforma do aparelho estatal²⁷ a partir da parceria do Estado com a sociedade, sendo que este tem caráter público, sendo “de todos e para todos”. Assim, seria necessária a mudança da administração pública burocrática para gerencial, o que implica a flexibilização de alguns preceitos do modelo anterior, uma descentralização hierárquica, voltando-se para a eficiência e qualidade a partir de metas, da “autonomia do administrador na gestão dos recursos humanos” e também do controle dos resultados (BRASIL, 1995, Pp. 16).

Essa reforma propõe também o programa de privatizações, ou seja, transportar para o setor privado, o mercado, a esfera da produção e para o setor público não-estatal transferir “a produção de serviços competitivos ou não-exclusivos de Estado, estabelecendo-se um sistema de parcerias entre Estado e sociedade para seu financiamento e controle” (Idem, Pp. 13). E, dentre as atividades para este setor estão a educação e a saúde²⁸.

É nesse contexto que o plano sugere a distinção entre quatro setores do aparelho do Estado. O *núcleo estratégico*, aquele que “as decisões estratégicas são tomadas”, definindo leis e políticas públicas, bem como exigir o cumprimento; as *atividades exclusivas* que se referem a atividades restritas ao Estado, a partir do seu poder de “regulamentar, fiscalizar, fomentar”; os *serviços não exclusivos*, aliados ao processo de publicização, vão se constituir a partir da parceria do Estado com “outras organizações públicas não-estatais e privadas”, em que estas executam os serviços e o Estado somente observará por se tratar de “direitos humanos fundamentais”; a *produção de bens e serviços para o mercado* que engloba a atuação do mercado, que diferente do nível mencionado anteriormente, são “atividades econômicas voltadas para o lucro” no âmbito do Estado, como o setor de infra-estrutura (BRASIL, 1995, Pp. 41-42).

²⁷ O aparelho do estado compreende a administração pública na sua estrutura organizacional, em todos os poderes (Executivo, Legislativo, Judiciário) e níveis (União, Estados-membros e municípios), significando a junção de governo, corpo de funcionários e força militar; já o Estado, tem um sentido mais amplo, sendo a junção do aparelho do Estado e do sistema constitucional legal no território, no caso, brasileiro (BRASIL, 1995, p. 12).

²⁸ Além do programa de privatização, no âmbito do mercado, o plano também sugere um programa de publicização, que segundo Behring (2003, p. 204) está voltado às políticas públicas, que vai funcionar a partir do estabelecimento de “um termo de parceria com ONGs e instituições filantrópicas” para sua implementação.

O plano se justifica por um problema de governança²⁹, que, na verdade, é uma demanda do capitalismo de redução de gastos sociais e para restabelecer as taxas de lucro. Apesar do plano afirmar agir em controverso com o neoliberalismo, agindo pela via liberal-democrata, ele acaba indo ao encontro aos preceitos neoliberais de desresponsabilização do Estado, para responsabilizar a sociedade por suas demandas sociais. É nesse mesmo contexto que emerge o debate de sociedade civil e do “terceiro setor”³⁰ como responsáveis pela esfera social em substituição ao Estado.

Assim, a reestruturação produtiva envolveu um conjunto de medidas, como a política neoliberal, a contrarreforma do Estado, as mudanças no âmbito da produção via flexibilização do trabalho, entre outras, que visam restabelecer a taxa de lucro e, acima de tudo, manter a hegemonia do capital.

De maneira geral, nesse período de 1990, o Brasil

Passou de uma economia com elevado dinamismo no seu mercado de trabalho, com geração contínua de postos de trabalho (bons e ruins), para uma economia que destrói os melhores empregos e gera, quase que exclusivamente, postos de trabalho mal remunerados, desprotegidos e em número insuficiente. Com isto, o mercado de trabalho brasileiro, estruturalmente marcado pela presença expressiva da informalidade e do subemprego, aprofunda esses traços e a eles agrega elevadíssimas taxas de desemprego aberto e oculto (BORGES, 2007, p. 82).

Neste contexto do final do século XX e início do XXI, segundo Antunes (2011, p. 417), a relação entre o capital e o trabalho tem caminhado para a “precarização estrutural do trabalho em escala global”, a partir da qual há uma pequena esfera de trabalhadores qualificados, amparados por direitos sociais, e um acúmulo crescente de trabalhadores precarizados, instáveis, sem garantias de direitos, caminhando ao lado do desemprego estrutural.

²⁹ O plano argumenta que o Brasil não enfrenta um problema de governabilidade, quanto ao “poder de governar”, e, sim, de governança, “na medida em que sua capacidade de implementar as políticas públicas é limitada pela rigidez e ineficiência da máquina administrativa (BRASIL, 1995, p. 14). Ou seja, o problema de governança refere-se a incapacidade de respostas as políticas públicas pela forma da administração burocrática.

³⁰ A persistência do termo sociedade civil pela via do capital reflete o contexto neoliberal de separação da esfera do Estado, mercado e sociedade (terceiro setor). Sobretudo, esta envolve um espaço de contradições, uma vez que na sociedade há diferentes projetos societários inseridos no âmbito da luta de classes no capitalismo. No mesmo contexto, o terceiro setor surge como o campo que responderá pelas incapacidades do Estado no âmbito social, na tentativa de despolitizar a sociedade e tornar o Estado um elemento neutro. Para compreender melhor este debate ver Netto (2004) e Montañó (2003).

Nesse sentido, passa-se de uma precarização “despótica” para uma precarização mais “participativa”, isto é, na primeira, o trabalho embora tenha o amparo de direitos e seja mais regulamentado, é muito manual, repetitivo; na segunda forma de precarização, ela carrega a ideia de inclusão dos trabalhadores, tendo o objetivo de atingir a subjetividade do trabalhador (Idem).

Uma das formas de precarização do trabalho é a subcontratação do trabalho (que inclui a terceirização), que na década de 1980, se introduz no Brasil com os seus primeiros traços, assim como outras formas de trabalho, como trabalho temporário, formas de empreendimento, entre outras (ALVES, 2000). Isto não significa que não existiam anteriormente, mas que têm uma nova face e relevância, ganhando espaço no Brasil diante do contexto de reestruturação do capital e, principalmente, com a ofensiva neoliberal, após 1990.

É a partir desse contexto de flexibilização das relações de trabalho que se discutirá no próximo capítulo a *terceirização*, como um fenômeno que cresce e ganha espaço nesse processo de perdas para o trabalho, incorporando muitos elementos que precisam ser analisados atentamente.

3. A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL NOS ÚLTIMOS ANOS

Como se observou no capítulo anterior, com as mudanças no “mundo do trabalho” surgem novas formas de organização e gestão da produção, como a terceirização, motivadas pelo Toyotismo e pela flexibilização do trabalho.

A flexibilização e a precarização acompanham a terceirização, principalmente desde a década de 1990 com a reestruturação e os incentivos da política neoliberal, provocando constantes mudanças na relação entre capital e trabalho.

Nesse contexto, a terceirização, apesar de não ser um fenômeno estritamente novo, se desenvolve fervorosamente, devido as suas novas particularidades e aos interesses envolvidos.

Desse modo, objetiva-se discutir acerca desse fenômeno nos últimos vinte anos, observando seu desenvolvimento, suas características e, principalmente, suas consequências para as relações de trabalho e, logo, para os trabalhadores. Lembrando que se tem como ponto de partida o “mundo do trabalho”, a reestruturação do capital e as relações contemporâneas que se estabelecem entre as classes: capital e trabalho.

3.1 Em que consiste a terceirização?

Como já mencionado acima, esse fenômeno não é novo, ele se desenvolve e é parte integrante e necessária do modo de produção capitalista. Na atualidade, tem como marco do seu crescimento e fortalecimento o final da década de 1980 e o início da década de 1990. Dessa forma, “as diferentes fases históricas do capitalismo e dos padrões produtivos e de organização do trabalho foram redefinindo o lugar da terceirização/subcontratação³¹” (DRUCK, 2011, p. 400).

Thébaud-Mony e Druck (2007) consideram que a subcontratação surge no contexto dos países do Ocidente, principalmente na Europa, com o modo de produção capitalista a partir do “processo de transformação industrial”.

³¹ Apesar de alguns autores utilizarem os termos como sinônimos, eles se diferem conceitualmente, como será trabalhado neste capítulo. Porém, essa diferença não compromete a importância dos estudos que os utilizam igualmente e, sobretudo, não inviabiliza as análises deste trabalho a partir dos mesmos. A diferença é que a subcontratação é mais ampla que a terceirização, mas ambas se referem ao mesmo processo de precarização e flexibilização que se pretende analisar neste trabalho.

De acordo com Druck (2011), o fenômeno da terceirização/subcontratação emerge de forma secundária com a industrialização e urbanização em fins do século XIX e início do século XX, principalmente na Europa e nos Estados Unidos. Já no Brasil, “sua origem está no trabalho rural, através do sistema de “gato”, que se apoia no trabalho tipicamente sazonal (intermitente), presente na agricultura até os dias atuais” (Idem, p. 400).

Segundo Leiria et al (1993), a terceirização tem início nos Estados Unidos na década de 1950 e foi introduzida no Brasil posteriormente por meio da indústria automobilística. As fábricas de automóveis utilizavam peças que eram produzidas fora das mesmas, ou até mesmo fora do país. Faria (1994) também considera que esse fenômeno surge na década de 1950 com o governo de Juscelino Kubitschek, fortalecendo-se posteriormente.

Nos anos 1990, sobretudo, é que essa prática de gestão se torna um elemento fundamental. Nos fins de 1980 e início de 1990 há, de um lado, o marco da Constituição de 1988, resultante das lutas da classe trabalhadora e, de outro, “o esgotamento do processo de substituição de importações”, que juntamente com a mundialização do capital pressiona a abertura da economia (DIEESE, 2007, p. 77).

Isto significa que apesar da grande conquista da nova Constituição, o país é influenciado pelas tendências mundiais em resposta a crise do capital da década de 1980, que levam o país a se reestruturar, mesmo que tardiamente, como trabalhado no capítulo anterior, visando “responder às exigências de maior produtividade, custos mais baixos, maior qualidade, garantindo assim maior competitividade” (MARTINS, 1994, p. 15).

Dessa forma,

Considera-se, portanto, a terceirização, como *fenômeno velho e novo*, e a novidade está no seu crescimento e generalização, ao mesmo tempo em que ela viabiliza um alto grau de liberdade do capital para flexibilizar e precarizar o trabalho, através da transferência de responsabilidade de gestão e de custos trabalhistas para um terceiro (DRUCK, 2011, p. 401, grifos nossos).

Nesse sentido, a terceirização representa de maneira exemplar esse novo regime de acumulação capitalista, uma vez que concentra a flexibilização e precarização nas relações de trabalho. Essa prática é compatível com os preceitos da reestruturação bem

como com a política neoliberal, que tem uma grande importância para a consolidação das mudanças na gestão e organização do trabalho.

A prática da terceirização se refere ao “processo pelo qual uma empresa deixa de executar uma ou mais atividades realizadas por trabalhadores diretamente contratados por ela e as transfere para outra empresa” (DIEESE, 2012, p.3).

Segundo Druck e Franco (2008, p. 99) mesmo diante das diferentes abordagens das diversas áreas do conhecimento, os conceitos de terceirização apresentam pontos em comuns, quando se referem às ideias de “repasse”, “transferência”, “especialização” e “flexibilização”. Assim, esse fenômeno engloba uma prática de transferência de atividades, repassando-as para empresas “terceiras”, especializadas na área, visando, desta forma, uma descentralização da produção. Porém, é importante precisar alguns termos, pois, como coloca o Dieese (2007), a terceirização, em si, já é campo de conflitos, por envolver interesses diferentes.

Conforme o Dieese (2012), o termo utilizado nos países de língua inglesa é o “outsourcing”, que significa “*fornecimento vindo de fora*”. No Brasil usa-se o termo terceirização³², que provavelmente justifica-se por sua relação com o trabalho executado por terceiros, ou seja, realizado por outros que não aqueles diretamente envolvidos³³ (Idem). Nesse sentido, os termos se referem à mesma prática mais com significados diferentes da palavra.

Da mesma forma, os termos subcontratação e terceirização não são sinônimos, apesar de serem usadas como tal por alguns autores, como exposto no início deste capítulo por Druck (2011) e por Thébaud-Mony e Druck (2007). Segundo Marcelino e Cavalcante (2012, p. 340), a “terceirização é uma das formas de subcontratação”, sendo que ao terceirizar há, necessariamente, uma relação com uma empresa interposta. Ou seja, apesar desses fenômenos estarem relacionados e apresentarem um crescimento com o processo de flexibilização, é importante distingui-los.

³² A terceirização é diferente da terciarização, que devido à semelhança na escrita, é importante conceituar. A terciarização “é o crescimento do peso econômico do setor terciário responsável pelos serviços em geral” (Dieese, 2007, p. 75).

³³ Segundo Carelli (2007, p. 59), a terceirização e a intermediação da mão-de-obra são práticas diferentes. A intermediação da mão-de-obra se refere a uma prática “abominada por todo o mundo do trabalho, e que recebe pejoramente o nome de “*marchandage*” e é condenada pelo primeiro princípio da Organização Internacional do Trabalho (OIT): “o trabalho não é mercadoria””. Sobretudo, observa-se ainda que a terceirização, como prática de trabalho do modo de produção capitalista é utilizada como mercadoria, nos termos trabalhados no primeiro capítulo deste trabalho.

De acordo com Marcelino e Cavalcante (2012, p. 340)³⁴, no Brasil, as principais formas de terceirizar, atualmente são: “cooperativas de trabalhadores que prestem serviço para uma empresa contratante”; “empresas externas, que pertencem a uma rede de fornecedores para uma empresa principal”; “empresas externas à(s) contratante(s), subcontratadas para tarefas específicas”; “empresas de prestação de serviços internos à contratante”; “as chamadas Personalidades Jurídicas (PJs)³⁵: são empreendimentos sem empregados, que passaram a realizar atividades que eram desenvolvidas por trabalhadores assalariados formais”; “quarterização³⁶ ou terceirização delegada, ou ainda terceirização em cascata”, que se refere as formas de subcontratação por empresas já subcontratadas”.

Há duas maneiras de terceirizar atividades (DIEESE, 2012, p. 3): a primeira é quando a empresa compra bens ou serviços de outra empresa, podendo gerar “a desativação parcial ou total de setores que anteriormente funcionavam no seu interior”; na segunda forma, a empresa contrata uma ou mais atividades de outra empresa para serem realizadas no seu interior, substituindo, muitas vezes, o trabalho de pessoas do quadro geral desta.

Segundo Druck e Franco (2008, p. 101), há um crescimento desta prática nos últimos quinze anos³⁷. No setor público e nas empresas estatais, se justifica pela incorporação do neoliberalismo nos governos, havendo uma diminuição da contratação de servidores públicos (diminuindo os concursos públicos) e buscando formas de substituí-los pela terceirização, como a contratação de estagiários³⁸, de cooperativas e também pela transferência de serviços para o setor privado. As autoras consideram que essa expansão da terceirização também se aplica ao setor privado, atingindo as áreas de

³⁴ Estes autores identificam ainda o que não é terceirização; segundo a concepção deles: trabalho domiciliar, quando não há empresa ou cooperativa interposta; trabalhador autônomo, a não ser que o trabalhador preste serviços para uma empresa que é subcontratada de outra; joint ventures, pois duas ou mais empresas se envolvem em igualdade de condições; os processos de fornecimento de insumos e matérias-primas de uma empresa para outra (MARCELINO; CAVALCANTE, 2012, p. 342)

³⁵ As PJs se constituem por apenas um trabalhador, o dono, mas caracteriza terceirização por haver uma empresa interposta (a dele) (MARCELINO; CAVALCANTE, 2012, p. 341).

³⁶ Druck (1999, p. 157) identifica cinco tipos de terceirização, e dentre eles coloca a quarterização, que segundo ela se refere à contratação de empresas para gerir os contratos das empresas terceirizadas.

³⁷ Lembrando que o ano de publicação do artigo é 2008, e que as mesmas estão se referindo ao período de 1993 a 2008, quando utilizam a expressão “nos últimos 15 anos”.

³⁸ O estágio pode estar relacionado com os objetivos da empresa de transferir atividades para os estudantes, pois assim não contratam novos profissionais, mas não é comumente relacionado com a terceirização. Quando realizado de forma compatível com as diretrizes curriculares e a legislação pode ser curricular ou extra-curricular (no Serviço Social utilizamos a nomenclatura obrigatório e não obrigatório), mas deve ser supervisionado e é voltado para o processo de ensino.

produção e nucleares e passando a englobar o setor de segurança e medicina do trabalho, responsáveis por acompanhar os riscos de acidentes e as condições de saúde dos trabalhadores.

É sabido que essa expansão da terceirização em todas as direções, como coloca Druck e Franco (2008), está diretamente ligado à flexibilização da reestruturação do capital, ao modelo Toyota de produção. Mas quais os interesses das empresas para aceitar essa prática em seus diversos setores? Quais os benefícios da terceirização para as mesmas?

Há, em geral, duas abordagens sobre a terceirização. A primeira, que está sendo utilizada neste trabalho, é uma visão mais crítica, que relaciona esta prática ao contexto e às contradições do processo de reestruturação, a essência e aparência da tendência de flexibilização do trabalho. A segunda é voltada para uma visão administrativa, que considera a terceirização uma tendência importante de modernização. Vejamos abaixo alguns elementos importantes dessa abordagem vinculada a concepções neoliberais que consideram tal fenômeno “positivo”, justificando sua ampliação na atualidade. E, no próximo tópico, constataremos alguns elementos críticos, a partir de estudos e pesquisas, que buscam desvelar as contradições presentes no fenômeno da terceirização.

3.2 Visão “positiva” do fenômeno³⁹

Para alguns autores, a terceirização está ligada a uma modernização da produção, ela representa “(...) um dos caminhos mais avançados da empresa moderna” (LEIRIA; RAHDE, 1992, p. 19). Nesta visão,

Terceirizar é olhar em volta, por cima e além dos muros, conviver mais com a comunidade, aumentar as trocas, estimular surgimento de novos empresários, melhorar a renda da comunidade, combater também desta maneira a pobreza e a fome (LEIRIA et al, 1993, p. 17).

Estes autores encaram como vantajoso terceirizar desde que as empresas saibam administrar de maneira correta. Segundo Leiria e Rahde (1992, p. 74) devem-se seguir os seguintes passos para terceirizar:

³⁹ Ressalta-se que o uso deste termo (“positiva”) não tem relação com o positivismo enquanto concepção de mundo, mas refere-se a uma visão condizente com os interesses e necessidades do momento atual do capitalismo, legitimando a terceirização.

- Planejamento: “estudo e identificação das áreas terceirizáveis”; “formação de perfil do terceiro”; “cronograma de ação do processo de terceirização”.
- Ação: “cadastramento de empresas prestadoras de serviço”; “determinação da espécie jurídica do contrato (...)”.
- Controle: “acompanhamento da execução do contrato”; “desenvolvimento/acompanhamento periódico (...)”.

Desse modo, essa prática está diretamente ligada a uma ideia de parceria, em que se deve ter um acompanhamento da prestação de serviço, para uma constante avaliação, propondo mudanças e melhorias, necessitando de uma mudança na cultura empresarial (LEIRIA et al, 1993). Assim, a terceirização na produção está ligada a um processo que se desenvolve em longo prazo.

E, nesse mesmo sentido, a subcontratação de terceiros não está relacionada diretamente com a redução de custos, “mas com a construção de relações ágeis e duráveis, de contratos que enfrentem com sucesso os desafios do presente e do futuro” (Idem, p. 18).

Outro aspecto importante é quanto às demissões devido à redução de empregados do quadro da empresa *versus* terceirização de atividades. Leiria e Rayde (1992, Pp. 21- 23), quando se referem ao setor privado, colocam que terceirizar jamais gera uma diminuição de empregos na comunidade, pois a criação de novas empresas “estimula cada vez mais a necessidade da mão-de-obra especializada e, portanto, melhor remunerada”. Quando se refere à economia estatal, estes autores colocam que com esta prática há uma redução de “quadros superlotados e sem função, ao mesmo tempo em que garante a comunidade um serviço eficiente”, destacando ainda o compromisso do Estado de “garantir, através de uma honesta concorrência pública e de fiscalização, os bons serviços que devem ser prestados à população”.

Alvarez (1996) argumenta que as demissões ocorrem devido à necessidade de amenizar os impactos dos custos e que por muitas vezes acontecerem concomitantemente com a inclusão da terceirização pode resultar na conclusão que as causas das demissões estão ligadas a terceirização. Porém,

O que se percebe, contudo, é que o que pretendem é demitir, sendo a terceirização apenas o motivo aparente. [Se] não fosse ela, demitiriam do mesmo jeito. Por outro, é ingênuo pensar que a demissão seja um ingrediente ausente na terceirização; entretanto, seu processo dispõe

de alguns mecanismos para minimizar esse impacto, já que seu propósito não é esse (ALVAREZ, 1996, p. 90).

Assim, para estes autores ainda que as demissões possam ser influenciadas pela terceirização, as pequenas e médias empresas podem incluir esses empregados em seus quadros. Desse modo, terceirizar também significaria gerar emprego.

Além disso, ainda há o incentivo a tornar os ex-funcionários empreendedores, por intermédio de cooperativas, em que estes recebem alguns incentivos e orientações das empresas para serem donos de si mesmo, prestando serviços ou vendendo produtos para essas empresas.

A terceirização ocorre por meio de pequenas, médias e grandes empresas. Porém, há uma tendência, um incentivo ao funcionamento das pequenas empresas, que apesar de também terem alguns problemas, tem as seguintes vantagens: possibilita a melhor participação e envolvimento dos funcionários em prol da produtividade; estão incorporando cada vez mais as novas tecnologias; tem avançado em termos de sua capacidade gerencial; possibilitam alianças estratégicas com menores riscos; tem facilidade na aproximação com seus clientes; possui baixo impacto ambiental (ALVAREZ, 1996, Pp. 48-62).

Leiria e Rayde (1992, Pp. 51-53, grifos nossos) defendem que há aspectos positivos e negativos da terceirização, destacam-se alguns aqui. Quanto aos positivos: diminuição do desperdício; aumento da qualidade; *desmobilização*; *diminuição da corrupção interna e externa*; diminuição do poder “político” interno e externo; aumento da especialização; *aumento do lucro*; liberalização da criatividade; otimização dos serviços; melhor administração do tempo da empresa; relação com sindicatos; redistribuição de renda; aumento da produtividade; aumento da competitividade; *desmobilização para greves*; *diminuição das reclamações trabalhistas*; *aumento da agilidade da organização*; aumento da motivação e entre outros. Quanto aos aspectos negativos, os autores destacam poucos, tais como: aumento de risco a ser administrado; *dificuldades no aproveitamento dos empregados já treinados*; *demissões na fase inicial*; mudança na estrutura do poder; falta de parâmetros de preço nas contratações iniciais; *custo das demissões*; relações com sindicatos; má escolha de parceiros; má administração do processo e aumento da dependência de terceiros.

A primeira característica interessante a ser observada é a pequena quantidade de aspectos negativos em detrimento dos trinta e oito aspectos positivos, colocados pelo autor, o que gera a aparência de que seria vantajoso terceirizar. Posteriormente, é interessante observar alguns pontos elencados, como a “diminuição da corrupção interna e externa”, o “aumento da agilidade da organização” e entre outros, que estão relacionados à aparência da ineficiência, da burocracia e da demora dos serviços prestados pela administração pública. A corrupção é diretamente relacionada aos cargos públicos, desconsiderando todas as questões trabalhadas no primeiro capítulo da relação entre capital e trabalho, de alienação, exploração da força de trabalho, de expropriação de mais-valia.

Além disso, há outro elemento presente, que se refere à tentativa de frear a organização da classe trabalhadora, por intermédio de sindicatos, de reclamações e entre outros, como se prejudicassem o processo de produção. Porém, o grande objetivo dessa desmobilização está ligado à alienação necessária para a produção capitalista de forma precária.

Assim, podemos dizer que na verdade os aspectos positivos defendidos pelos autores tem um nítido objetivo de justificar e legitimar o fenômeno da terceirização como necessário ao processo atual de reordenamento capitalista.

O ponto essencial na discussão é que os autores com uma visão administrativa, na defesa dos interesses atuais do capitalismo, consideram que o grande objetivo da terceirização não é a redução de custos e sim a modernização, a ampliação da qualidade dos produtos, a melhor satisfação dos clientes (lógica do mercado). Ainda que estes reconheçam alguns aspectos negativos, os colocam relacionados com uma visão limitada, não compatível com os aspectos gerais do “mundo do trabalho”, visando somente os aspectos negativos no âmbito da produção; ou seja, há uma nítida defesa e legitimação do processo atual claramente desvantajoso para a classe trabalhadora.

Com base nessas questões serão trabalhados alguns aspectos colocados pelos autores críticos desse fenômeno, visando desmistificar essa prática por meio da articulação com as contradições do “mundo do trabalho” e com dados de pesquisas e estudos recentes.

3.3 A terceirização e suas características no Brasil: pesquisas e estudos acerca do fenômeno

Antes de apresentar alguns estudos e pesquisas, para compreender as características da terceirização no Brasil nos últimos vinte anos, de forma crítica, faz-se necessário destacar outros elementos.

Uma questão importante é pensar quais os motivos para as empresas utilizarem a terceirização. O Dieese (2007, p. 78), ressalta as principais razões que levam as empresas a terceirizar, que são: é “necessário para o sucesso das inovações organizacionais e gerenciais pretendidas”; o processo permite concentrar esforços no *core business* (razão de ser da empresa); devido à “redução de custos ou transformação de custos fixos em custos variáveis⁴⁰”; possibilita a “simplificação dos processos produtivos e administrativos”; devido à empresa terceira encontrar soluções mais criativas e menos onerosas.

Ainda neste trabalho, destaca-se também o que os empresários dizem buscar com a terceirização: maior eficiência; “atingir outros clientes potenciais do mercado e não se restringir a atender os processos internos à empresa”; “facilitar a gestão empresarial”; “fôlego para sobreviver às crises”; “diminuir gastos por meio de parcerias de desenvolvimento tecnológico entre empresas contratantes e fornecedoras”; “redução de custos e melhor controle de desempenho e qualidade”; “enfraquecer a organização dos trabalhadores”; “burlar conquistas sindicais” (Idem, Pp. 79-80).

Com essas considerações é possível perceber que o discurso administrativo de que a redução de custos é secundária na terceirização não é o que se observa na prática, pois, como argumenta Marcelino e Cavalcante (2012, p. 338), a terceirização, certamente, “não teria a abrangência que tem hoje se não fosse a sua capacidade de reduzir custos - e, portanto, de servir como poderoso instrumento para a recomposição das taxas de lucro (...)”.

Aqui também se observa a justificativa de que com a terceirização as empresas podem se concentrar na sua atividade-fim⁴¹, com uma melhor produtividade, além de

⁴⁰ O custo variável se refere à fórmula $X \text{ volume} = X \text{ custo}$, ou seja, o custo diferente do fixo passa a ser proporcional ao volume e, caso não haja nenhum volume não há nenhum custo (DIEESE, 2007).

⁴¹ Segundo o Dieese (2007, p. 75), a atividade-fim “é aquela que faz parte do processo específico de produção do bem ou do serviço que é a razão de ser da empresa” e a atividade-meio “é aquela que faz parte do processo de apoio à produção do bem ou do serviço que é a razão de ser da empresa”.

gerar a competitividade (FARIA, 1994). Porém, apesar, das empresas terceirizarem mais constantemente as atividades do “chão da fábrica”, há empresas que estão incorporando a terceirização em suas atividades principais (Idem).

De maneira geral, os resultados da terceirização, segundo o Dieese (2007, p. 80), de acordo com as empresas, são: diminuição do desperdício; melhor qualidade; maior controle de qualidade; aumento de produtividade; melhor administração do tempo da empresa; agilização de decisões; otimização de serviços; liberação da criatividade; redução do quadro direto de empregados; um novo relacionamento sindical; desmobilização dos trabalhadores para reivindicações; desmobilização para greves; eliminação das ações sindicais; eliminação das ações trabalhistas .

Assim, observa-se que as empresas utilizam a estratégia da terceirização de modo compatível com o movimento de flexibilização e precarização do trabalho e com a política neoliberal, uma vez que se constituem a partir de uma mesma lógica que tem como objetivo central a efetivação e legitimação das alterações necessárias ao capitalismo em sua fase contemporânea.

Com base nessas prerrogativas, destacam-se alguns estudos e pesquisas importantes para a compreensão da terceirização no Brasil da década de 1990 até o contexto atual. Lembrando que esses estudos são compatíveis com a visão crítica e reflexiva que orienta e fundamenta este trabalho.

3.3.1 Pesquisa na indústria química e petroquímica da Bahia

Essa pesquisa tem dois períodos envolvendo mais de um projeto de pesquisa, realizados por Druck (1999) e Druck e Franco (2007a).

3.3.1.1 Entre 1993 e 1994

Segundo Druck (1999) se trata de um estudo empírico da indústria química e petroquímica da Bahia realizado entre 1993 e 1994 que abarcou 39 empresas do Complexo Petroquímico de Camaçari (Copec). O livro resultante deste trabalho envolveu mais de um projeto de pesquisa. Por meio desse conjunto, destacam-se alguns resultados.

De maneira geral, “os dados revelam a terceirização e a qualidade total como principais políticas de gestão do trabalho que vêm sendo implementadas” (DRUCK, 1999, p. 185). Ressalta-se que de todas as empresas pesquisadas, 38 disseram recorrer à terceirização.

No que se refere às tendências da reestruturação produtiva nas empresas do Complexo Petroquímico de Camaçari, tem-se o seguinte quadro de mudanças:

Tabela 1- Mudanças identificadas nas novas práticas de gestão em 1988 e 1993

Tipo de Mudança	1988	1993
Extinção e/ou fusão de setores	57,9%	76,3%
Extinção de cargos	50%	71,1%
Retreinamento de pessoal	60,5%	81,6%
Contratação de serviços especializados	50%	60,5%
Redução de pessoal	63,2%	92,1%

Fonte: (Druck, 1991, p. 185).

Elaboração Própria.

Este quadro mostra uma tendência de incorporação da terceirização na década de 1990, com expressões importantes como a redução de pessoal, entre outras, que representam uma reorganização das empresas visando à flexibilização.

Segundo Druck (1999, p. 193) as áreas mais atingidas pela terceirização são:

- Em primeiro lugar têm-se os serviços de apoio, com o seguinte quadro:
 - Limpeza: em 1980, dentre as 21 empresas houve terceirização desta área em 76% dela e em 1994, abarca 90% das 39 empresas.
 - Alimentação: em 1980 apresentava a mesma situação da limpeza e em 1994, a terceirização atinge 85% das empresas.
 - Vigilância e segurança patrimonial: nesta área ocorre posteriormente, sendo que 20 das 30 empresas terceirizaram entre 1990 e 1994.
- Em segundo lugar, atinge-se a área de manutenção, que se subdivide em:
 - Corretiva: até 1980, 33% terceirizaram esse serviço e em 1994 aumentou-se para 53%. Há uma média de 365 trabalhadores próprios contra 1.520 subcontratados.
 - Preventiva: em 1994 é terceirizada em 66% das empresas. A média de trabalhadores é de 215 funcionários próprios para 1.280 subcontratados.

Com isso, observa-se um aumento da terceirização nos serviços de apoio e de manutenção. Desse modo, no início da década de 1990, essas áreas eram as mais atingidas no processo de terceirização, justificando-se pela concentração na atividade-fim das empresas. Este cenário reflete as alterações advindas com o processo de reestruturação e, no âmbito da contrarreforma do Estado, como exposto no capítulo anterior, com o Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado, que trata da descentralização das atividades para o Estado, a sociedade civil e o mercado.

Quanto aos problemas detectados no processo de terceirização a autora destaca que 97% das empresas colocam que “a contratante não tem padrão de qualidade e não se adapta à cultura da empresa”; 94% disseram que a contratada não atua como parceira; e 91% colocam que “há problemas genéricos de resistência interna na empresa contratante” (DRUCK, 1999, p. 196).

Esse cenário de problemas reflete as contradições da própria terceirização que prega o discurso da qualidade, mas, em sua essência, efetua a precarização. Quanto à falta de parceria, apresenta-se outra contradição, pois ao mesmo tempo em que as empresas querem transferir responsabilidades também desejam ter controle do desenvolvimento das atividades terceirizadas, visando tecnologia, criatividade e entre outros, a baixo custo. Neste período, algumas pessoas ainda temiam a terceirização, porém a autora não especifica como seria essa resistência interna.

Com o processo de terceirização nas empresas do setor químico e petroquímico, as contradições são percebidas por meio das reclamações trabalhistas, que segundo Druck (1999) ocorre em 61% das empresas, a partir da declaração das mesmas. E os problemas se referem ao reconhecimento de vínculo empregatício e à necessidade de assumir compromissos trabalhistas da terceira.

Porém, essas não reverteram o processo, pois, segundo a autora, apenas 8% declararam ter suspenso a terceirização. Sendo que 61% afirmaram que a estenderam para outras áreas.

Nas empresas subcontratadas, 46% do quadro de 35 empresas responderam não ter um programa de treinamento. Além disso, 63% deste total declaram ter sofrido atuação da Delegacia Regional do Trabalho, dentre as seguintes situações: excesso de jornada de trabalho, não pagamento de férias e entre outros (Idem).

Este quadro mostra que não há, de maneira geral, uma preocupação em investir no treinamento e nos cuidados com o empregado terceirizado, o que leva aos riscos e acidentes de trabalho. Essas empresas têm mediado a precarização por meio de longas horas de trabalho e exploração destes trabalhadores.

Um aspecto interessante relatado por Druck (1999) se refere aos resultados (reais motivos e objetivos da terceirização) que as empresas indicam como: redução de custos, aumento da produtividade e melhor qualidade (100%); mudança na estrutura organizacional, redução do quadro de pessoal e redução da folha de pagamento (97%). Assim, a autora relata que para 87% delas houve redução de postos de trabalho e para 90% diminuíram a resistência e reivindicações dos trabalhadores.

Assim, o processo de terceirização é uma mistura de interesses e busca por resultados que envolvem os custos, a busca pela manutenção da hegemonia do capital e que resulta de uma mudança na estrutura organizacional, que vai da redução do quadro geral das empresas às novas formas flexíveis de gestão. Observa-se a seguir outro período da pesquisa no setor para averiguar se há uma intensificação desse processo nos anos 2000.

3.3.1.2 Entre 2004 e 2006

A pesquisa referente ao período de 2004 a 2006⁴² foi realizada por Druck e Franco (2007^a) e teve como objetivo “investigar o processo de terceirização focalizando o mesmo universo de indústrias (...)”⁴³(DRUCK; FRANCO, 2007a, p. 217).

Esta pesquisa teve como amostra 35 empresas compatíveis com aquelas as quais foi realizada a pesquisa de 1993/1995. Considerando que quatro delas formaram o grupo do pré-teste, restam apenas 31, das quais apenas 19 formaram o banco de informações válidas⁴⁴.

⁴² Apesar de ter três módulos, o foco será, principalmente, no módulo I (Uma década de terceirização nas empresas contratantes), apontando alguns elementos do módulo III sobre as características e condições de trabalho do trabalhador terceirizado.

⁴³ Nesta parte do trabalho destaca-se, o livro organizado por Druck e Franco (2007a), os pontos 6 e 7 trabalhados, respectivamente, por Druck e Franco e por Silvia e Franco.

⁴⁴ Apesar de a pesquisa ser voltada para as 31 empresas, foram utilizados apenas os dados de 19, pois apenas 60% das empresas deram retorno e também algumas informações não eram precisas. O método se diferencia da anterior ao convocar as 31 empresas “para um evento em Camaçari, com objetivo de apresentar a pesquisa, detalhar os instrumentos e deflagrar o trabalho de campo” (DRUCK; FRANCO, 2007a, p. 219).

Nos resultados apresentados, Druck e Franco (2007b) relatam que há um movimento de enxugamento de empregados do quadro permanente, entre 1993 e 2003, nas áreas: administrativa (50,57%) e técnica (28,8%). Esse fator tem relação com a inclusão da terceirização.

Nas indústrias químicas e petroquímicas, em 2003, em um conjunto de dez empresas, dos 8.204 trabalhadores, 36,3% são do quadro permanente e 63,4% terceirizados (Idem).

Os resultados da pesquisa entre 2004 e 2006 revelam que os terceirizados ocupavam: menos da metade do quadro em duas empresas, pouco mais da metade (entre 51 e 60%) em outras duas empresas, entre 61 e 70% do quadro de outras quatro empresas e mais de 70% do quadro geral de trabalhadores de duas empresas⁴⁵ (DRUCK; FRANCO, 2007b).

Esses aspectos mostram uma tendência de substituição de postos do quadro permanente por terceirizados e também uma acentuação da terceirização que em algumas empresas a representam de forma extrema e outras em uma situação próxima.

Neste período, quanto às diferenças salariais destaca-se que “os terceirizados “valem” entre 1,4 e cinco vezes menos que o trabalhador do quando/núcleo permanente” em seis empresas (Idem, p. 114). Este aspecto reflete a desvalorização dos empregados subcontratados em detrimento da redução de custos visada pelas empresas.

Segundo Druck e Franco (2007b), dezesseis das dezenove empresas afirmaram terem sofrido reclamações trabalhistas pelo menos em relação à terceirização, dentre ações de responsabilidade subsidiária e ações de reconhecimento de vínculo. Esse cenário segue as tendências da pesquisa anterior, com registro de reclamações.

De acordo com Silvia e Franco (2007), cerca de 70% das dezenove empresas externalizaram os serviços médicos. Sendo que mais da metade tem o serviço médico misto, em cinco são compostos pelo quadro próprio e quatro empresas os tem terceirizado. E, ainda, todas essas empresas afirmaram ter programas de treinamento para trabalhadores contratados. Porém, este resulta, em grande maioria, em cursos básicos de quatro horas, que segundo um informante tem “conteúdo genérico e pouco aplicável” (Idem, p. 127).

⁴⁵ Esses dados são apresentados pelas autoras nos textos em forma de gráficos.

No que se refere especificamente aos terceirizados, as empresas utilizam os seguintes meios para informá-los e treiná-los sobre os riscos específicos (SILVIA; FRANCO, p. 127, grifos do autor): “treinamento básico segurança 4h[horas]; murais; cartazes; documentos; *folders*; reunião da Cipa; DDS – Diálogo Diário de Segurança; simulados; curso básico de segurança – 16h[horas] (referido por apenas uma empresa)”.

Este quadro mostra, como na pesquisa anterior, uma falta de preocupação com os cuidados destes empregados terceirizados, utilizando meios que podem passar despercebidos e que não limitam totalmente os riscos e acidentes. E, normalmente, quando estes ocorrem são ligados a uma culpa dos trabalhadores, pois há informações e treinamento. Mas o modo como ocorrem foi relatado acima: precarizados.

Quanto aos problemas de saúde, a pesquisa de 2004/2006 aponta que os problemas gerais de saúde dos empregados do núcleo estável e terceirizados, nesses anos, são (SILVIA; FRANCO, 2007, p. 131): “1) doenças do aparelho respiratório; 2) distúrbio e lesões osteomusculares; 3) distúrbios do aparelho digestivo; 4) distúrbios cardiovasculares”.

Desse modo, a precarização do trabalho atinge não só os trabalhadores da terceirização como também os assalariados que constam no quadro próprio das empresas. Assim, no Complexo químico e petroquímico da Bahia,

Verifica-se, também que a terceirização facilita a alta rotatividade nas empresas, dificulta a organização coletiva e as ações reivindicatórias nos locais de trabalho, na medida em que a empresa utiliza o instrumento da demissão seja devido ao término/descontinuidade do contrato de trabalho, seja para neutralizar trabalhadores militantes (SILVIA; FRANCO, 2007, p. 135).

Estes são os elementos principais da terceirização, que tem relação com os objetivos e resultados esperados: rotatividade, retração do processo de organização dos trabalhadores e estímulo à flexibilidade do contrato de trabalho. É dessa maneira que se desenvolve esse fenômeno nesse e em outros setores como poderá se observar a seguir.

3.3.2 Pesquisa Nacional sobre terceirização nas empresas

Em 2005, o Centro Nacional de Modernização (CENAM) publicou a III Pesquisa Nacional sobre terceirizações nas empresas⁴⁶. De acordo com o documento, os dados foram obtidos por meio de questionário via correio e via internet, com o universo de 2850 empresas-alvo. A pesquisa abrange as regiões: Sudeste (50%), Sul (35%), Centro-Oeste (11%), Norte e Nordeste (4%). Ela foi realizada majoritariamente com empresas privadas (92%) e, principalmente, com empresas de grande porte (60%), seguidas das de médio porte (35%).

Os resultados foram apresentados em forma de gráficos, mas aqui serão trabalhados em tópico e ao longo do texto. Todo o documento mostra resultados interessantes que possibilitam refletir sobre a terceirização no Brasil dentro das empresas, principalmente privadas. Assim, destacam-se alguns resultados deste trabalho, segundo Cenam (2005):

- Todas as empresas-alvo conhecem as aplicações da terceirização;
- 92 % das empresas pesquisadas entendem que a terceirização é uma tendência mundial do processo de modernização dos negócios;
- 86% já aplicaram ou aplicam algum tipo de serviço terceirizado;
- 61% das empresas implantaram os processos terceirizados por iniciativa própria;
- As atividades que mais foram relatadas como implantadas por terceirização foram: limpeza e conservação (em 73% das empresas-alvo), vigilância /segurança (69%), manutenção predial (56%), paisagismo (52%) e entre outras. As menos mencionadas são: marketing (2%), e-commerce (3%), comercial (4%), suprimentos (4%), manutenção técnica (7%), controle qualidade (8%) e entre outras⁴⁷.
- 66% das empresas ao incorporar serviços terceirizados, contrataram empresas prestadoras de serviço com experiência no mercado;
- 70% delas se consideraram satisfeitas com os serviços terceirizados implementados, atendendo às expectativas;
- Segundo as empresas, as vantagens obtidas com a terceirização são: foco maior na atividade principal da empresa (91%), redução de custos das operações (86%),

⁴⁶ É importante ressaltar que na pesquisa bibliográfica observou-se que há outras versões da pesquisa que foram publicadas em anos posteriores. Sobretudo, no site do Cenam a única pesquisa disponível é a de 2005. E também não foi possível acesso por outros meios.

⁴⁷ Segundo o Cenam (2005), essas tendências também são encontradas quando se questiona quais atividades seriam escolhidas caso fosse implantado a terceirização, ficando no topo, respectivamente: limpeza e conservação (35%), manutenção predial (33%) e vigilância/segurança (35 %).

revisão da estrutura organizacional da empresa (65%), melhores resultados no conjunto das ações da empresa (52%), aumento da qualidade dos serviços prestados (43%) e transferência de tecnologia agregando valor ao negócio (34%);

- 61% das empresas consideram que tiveram aumento de qualidade com a terceirização e 39% relataram como resultado do processo a redução de custos.
- Quanto à redução de custos, 34% das empresas disseram ter uma redução de 20% e 26% consideraram essa redução em 10%.
- 82% delas declararam redução no quadro de funcionários com a implantação da terceirização. Sendo que esta redução: em 17% das empresas foi de 10%, em 13% foi de 25%;
- 95% das empresas consideraram que há o comprimento das bases do contrato pela terceirizadas;
- 78% declararam que não fazem avaliação periódica e identificação dos índices de desempenho dos serviços terceirizados;
- 53% disseram que não há qualidade nos serviços prestados;
- Quanto a ter algum problema trabalhista com a contratação terceirizada, 52 % afirmaram não haver problema, enquanto 34 % responderam positivamente e, o que é surpreendente, 13% disseram não saber.
- 96 % das empresas acreditam que a contratação de serviços terceirizados continuará a ser utilizada na empresa nos próximos anos.

Desse modo, observa-se que há uma grande tendência de terceirizar serviços, principalmente, os serviços tradicionais, muitas vezes sem um plano estratégico e sem uma constante avaliação deste processo. O que impressiona nos resultados são algumas contradições, pois ao mesmo tempo em que a grande maioria das empresas considera os serviços prestados pelas terceirizadas satisfatório, não faz uma avaliação constante.

Outra questão interessante na pesquisa é que mais da metade das empresas pesquisadas consideram que não há qualidade nos serviços prestados, mas ao mesmo tempo apontam que continuaram a terceirizar. Eles não estariam tão preocupados com a qualidade dos serviços prestados? Pois, este seria um dos objetivos da terceirização, segundo a visão administrativa e os relatos das empresas, apontados anteriormente neste capítulo.

Além disso, a redução de custos também foi apontada pelas empresas como resultado da terceirização. Assim como, há em uma grande maioria redução de empregados do quadro da empresa, que vão de 30% até 5%, sendo o mais mencionado pelas empresas de 10%. Estes números são expressivos, uma vez que não se tem a informação se essas pessoas foram contratadas pelas empresas terceirizadas ou não e, ainda, se foram, é provável que tenha ocorrido uma diminuição no salário e em benefícios. Ressalta-se também que a busca por melhorias na terceirização não se dá por meio da qualificação/treinamento de funcionários e, sim, como destaca o Cenam (2005) pela preferência no mercado por empresas qualificadas.

De maneira geral, observa-se que não é o foco do Cenam (2005) a precarização do trabalho, ainda que identifique problemas como a redução de funcionários e entre outros. Ressalta-se que as próprias empresas reconhecem ser a terceirização uma tendência mundial, presentes na maioria delas. Mesmo que essa pesquisa tenha os resultados de uma maioria de empresas privadas, observa-se que é uma tendência de inseri-las no âmbito público, como, por exemplo, em Hospital Universitário.

3.3.3 Terceirização no Hospital Universitário Onofre Lopes (HUOL)

A pesquisa foi realizada, em 2011, com 10% das pessoas que trabalham no Hospital Universitário Onofre Lopes (HUOL) que faz parte da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), por meio da aplicação de questionários. Ela foi realizada e apresentada por Bezerra (2012) no XIII Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social (ENPESS). O objetivo da pesquisa foi avaliar a satisfação dos trabalhadores do HUOL, porém o texto apresentado no ENPESS refere-se à intensificação da terceirização desta instituição pública. Ressaltando que, neste texto a autora também faz referência a pesquisa realizada anteriormente em 2009/2010.

Na pesquisa realizada no período de 2009/2010, o HUOL contava com 1.219 trabalhadores, entre eles haviam 627 servidores públicos, 124 funcionários da Fundação Norte-Riograndense de Pesquisa e Cultura (FUNPEC), 160 trabalhadores de empresas terceirizadas e 308 estagiários e bolsistas da UFRN. Já na pesquisa efetuada em 2011/2012 havia 1.255 pessoas trabalhando na instituição, das quais 557 eram

servidores públicos, 169 funcionários da FUNPEC, 250 funcionários de empresas terceirizadas e 279 estagiários e bolsistas da UFRN.

Considerando que o estudo concebe os funcionários da FUNPEC e das prestadoras de serviços como parte da terceirização ou alguma subcontratação, há um grande número de funcionários terceirizados no Hospital. Nas contratações de funcionários da FUNPEC, ocorre um aumento de 27%, e nos funcionários de empresas terceirizadas o aumento é de 64%. Isso significa que o quadro de funcionários do HUOL é composto por 56% de funcionários terceirizados ou subcontratados e cerca de 44% de servidores públicos federais.

Outro aspecto importante relatado por Bezerra (2012) se refere a renda dos funcionários deste hospital. Cerca de 96% dos servidores públicos relataram ter renda familiar mensal superior a quatro salários mínimos⁴⁸, cerca de 59% dos funcionários da FUNPEC informaram ter essa renda inferior à quatro salários mínimos, já os funcionários de empresas terceirizadas, 80% deles disseram ter essa renda até 2 salários mínimos.

Segundo Bezerra (2012, p. 5), os cargos exercidos pelos funcionários do HUOL variam de acordo com esses três segmentos de funcionários colocados. Os funcionários de empresas terceirizadas estão situados em diversos setores, que vão “desde os administrativos àqueles ligados a assistência direta ao usuário (ambulatorial ou hospitalar)”, tendo presentes algumas atividades como *conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, recepção, telecomunicações, manutenção de prédios, equipamentos e instalações*⁴⁹. Os funcionários da FUNPEC exercem basicamente três cargos: Assistente Técnico, Assessor Hospitalar⁵⁰ e Técnico de Enfermagem.

Uma circunstância que o estudo aponta se refere à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH), que foi criada pela Lei 12.550 (15/12/ 2011) que designa como sua competência a administração das unidades hospitalares e prevê em seu Art. 4º *a prestação de serviços de apoio ao processo de gestão dos hospitais*

⁴⁸ Bezerra (2012) considera o salário mínimo no valor de R\$622,00.

⁴⁹ Segundo a autora, essas são as atividades presentes no HUOL dentre aquelas que se referem o Decreto 2.271 de 7 de julho de 2007, no Art. 2º, “que discrimina quais atividades podem ser objeto de execução indireta” (BEZERRA, 2012, p. 5).

⁵⁰ Segundo Bezerra (2012, p. 5) é um “funcionário de nível superior que ocupa cargos existentes no quadro da UFRN, porém, como não há contratação e há necessidade dos serviços são contratados com essa designação”. A autora exemplifica: Assessor Hospitalar- Médico e entre outros.

universitários e federais. Segundo Bezerra (2012) esse é um fenômeno que tem gerado incertezas e expectativas, considerando que não há o provimento de concursos públicos e o regime da EBSEH é a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

De modo geral, o que se percebe neste estudo é que no HUOL há de fato uma intensificação da terceirização, podendo ser incentivada com a gestão da EBSEH, assim como em todos os hospitais universitários e federais. Não há um incentivo a contratação de servidores públicos⁵¹, ocorrendo uma diminuição do quadro de 2009 para 2011.

De acordo com Bezerra (2012), essa situação tem resultado em um comprometimento da oferta de serviços, uma vez que os profissionais contratados nem sempre possuem a experiência necessária, considerando se tratar de um hospital público de nível de complexidade terciária. A autora destaca também que quando os funcionários contratados adquirem experiência nem sempre continuam na instituição.

Este quadro reflete a rotatividade e instabilidade dos trabalhadores quando submetidos aos contratos de trabalho flexíveis do processo de terceirização. Apesar do texto apresentado no ENPESS não se referir propriamente as condições de trabalho e entre outros aspectos da terceirização, observa-se que por acompanhar as tendências do país de uma acentuação da terceirização e precarização do trabalho, o HUOL incorpora a lógica da terceirização. Além do que, observa-se que há uma precarização do trabalho nos hospitais públicos não só para os trabalhadores terceirizados, como para o quadro em geral, que diz respeito às condições de trabalho e às condições de atendimento ao público.

3.3.4 Pesquisa com os terceirizados com deficiência do Supremo Tribunal Federal (STF)

Este trabalho corresponde a uma pesquisa quali-quantitativa, realizada por Guimarães e Oliveira (2011) durante o estágio supervisionado em Serviço Social. O objetivo do projeto de pesquisa “O Programa STF sem Barreiras e a Terceirização: Desafios para o Serviço Social” foi conhecer as condições de trabalho e de

⁵¹ O Decreto 7.323 (19/07/2010) apesar de incentivar o provimento de concursos públicos, quando trata da reposição do quadro de servidores públicos que se aposentarem a partir de julho, não é o que se observa na prática. Esse quadro está sendo substituído por empresas terceirizadas e Fundações.

acessibilidade⁵² dos empregados terceirizados participantes do “Programa STF sem Barreiras”, a fim de contribuir com as futuras ações deste Programa. Para os fins deste trabalho, serão abordados os resultados referentes às condições de trabalho e da terceirização em geral.

A metodologia utilizada foi a entrevista com questionário semi-estruturado, com a gravação autorizada pelos entrevistados, e também contatos com a Seção de Contratos do STF para compreender questões dos contratos que não ficaram claras na entrevista. O público-alvo eram 13 empregados terceirizados com deficiência que faziam parte deste Programa, mais só foi possível entrevistar 10 pessoas⁵³.

Um primeiro dado interessante no relatório de estágio resultante desta pesquisa é que, segundo Diniz (2011), o STF possuía “1.148 postos terceirizados nas áreas de limpeza, conservação, vigilância, transporte, recepção, ascensorista, brigada de incêndio, telefonia e de manutenção de sistemas prediais”⁵⁴. Sendo que “357 postos pertencem à área de segurança: 206 na vigilância dos vários prédios do STF, 33 na proteção individual dos ministros e 118 na guarda das suas residências” (Idem). O Diretor-geral, neste período, ainda destaca que o órgão contava com “1.204 servidores: 1.101 concursados, 76 cedidos por outros órgãos e 27 sem vínculo nomeados para cargos em comissão”.

Esses dados mostram que o número de terceirizados no STF se aproximava do de servidores, com isso, observa-se que na administração pública também está crescente essa tendência de terceirizar, principalmente, a atividade-meio.

A partir dos resultados da pesquisa de Guimarães e Oliveira (2011), tem-se o seguinte perfil majoritário dos terceirizados com deficiência do STF: sexo masculino (80%), entre 40-50 anos (80%), casados (70%), com deficiência física (50%), com ensino médio completo (60%) e residindo no Distrito Federal (90 %).

⁵² O conceito de acessibilidade utilizado no projeto de intervenção foi do Decreto 5.296/2004, que no Art. 8º coloca a acessibilidade como *condição para utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida*. Neste Decreto ainda se utilizava esse termo, porém, atualmente o termo correto é pessoa com deficiência, por frisar que primeiro se trata de uma pessoa e que tem uma ou mais deficiências.

⁵³ Dos 13 participantes do Programa: não obtivemos retorno das tentativas de contato com um deles, pois trabalhava no período noturno; outro não aceitou participar por motivos pessoais e um dos participantes do Programa não pode comparecer no dia da entrevista, não sendo possível remarcá-la.

⁵⁴ Segundo Diniz (2011), esses serviços tem terceirização obrigatória nos órgãos dos três Poderes a partir do Decreto-lei nº 200/67.

Segundo os entrevistados as suas funções eram: recebimento e organização de processos, rendição, limpeza, auxiliar de marceneiro, jardineiro, mensageiro, recepcionista, editor de textos, encadernador de obras raras. Segundo a Seção de Contratos do STF as funções que constam nos contratos são: técnico em secretariado, operador de elevadores, servente de limpeza, ajudante de marcenaria, jardineiro, mensageiro, recepcionista, encadernador.

Quanto à jornada de trabalho dos terceirizados com deficiência⁵⁵, segundo as informações da Seção de Contratos, 90% dos entrevistados fazem 44 horas semanais e apenas um entrevistado faz 30 horas, que é o operador de elevadores.

Outra informação interessante é quanto ao tempo de trabalho. A maioria dos entrevistados informou estar no STF entre 10 e 25 anos (50%), sendo que apenas um está até cinco anos e os outros (40%) estão entre 5 e 10 anos. Já na empresa terceirizada a grande maioria (70%) está a menos de um ano na empresa. Este dado revela que apesar da troca de contratos, alguns empregados terceirizados permanecem no STF sendo vinculados à nova empresa que ganhou o pregão. Sobretudo, por mudarem de empresa esses empregados podem perder alguns benefícios como férias, por se tratar de um novo contrato de trabalho.

Quanto aos salários, a Seção de Contratos informou que o salário bruto varia entre 689,63 reais e 2.318,10 reais. Segundo os entrevistados, 40% recebe mais de mil reais, outros 40% entre 800 e mil reais e apenas 20% recebem entre 500 e 800 reais. Ou seja, 60% deles receberiam abaixo de mil reais⁵⁶. É interessante a comparação feita por Guimarães e Oliveira (2011) com a bolsa de estágio do STF, neste ano, no valor de R\$788,08 (sem contar o vale transporte), que é maior do que o menor salário bruto recebido pelos entrevistados⁵⁷. E, as autoras destacam ainda que a jornada de estágio é de 20 horas semanais, menor que a dos empregados terceirizados com deficiência que é de 44 horas semanais (90%) e 30 horas (10%).

⁵⁵ A informação dos entrevistados não foi precisa para definir a jornada de trabalho, pois à pergunta feita aos mesmos se referia ao horário de trabalho. Dessa maneira, buscaram-se as informações dos contratos (GUIMARÃES; OLIVEIRA, 2011).

⁵⁶ De acordo com as falas dos entrevistados, o salário que eles parecem se referir é o líquido, que de fato eles recebem, já tirando contribuições e entre outros. A procura à Seção de Contratos teve o objetivo de saber o teto dos salários dos entrevistados, o qual não seria possível pelo roteiro de entrevista (GUIMARÃES; OLIVEIRA, 2011).

⁵⁷ Aqui não se pretende dizer que o salário dos estagiários é alto e, sim, que há uma precarização do trabalho devido aos salários, em grande maioria, serem baixos e com longas jornadas de trabalho.

No que diz respeito às condições de trabalho dos entrevistados, observa-se que eles identificam barreiras físicas, atitudinais, de comunicação e de informação no ambiente de trabalho do STF. Estas vão desde o preconceito, as dificuldades com os colegas de trabalho até problemas físicos. Na fala dos entrevistados também se identificou alguns problemas no que diz respeito à adequação da tarefa à deficiência, que vão desde a falta de recursos de acessibilidade até a falta de compreensão dos colegas e chefias⁵⁸.

Uma questão muito importante identificada por Guimarães e Oliveira (2011, p. 25) nas entrevistas é que “a instabilidade e a flexibilização também incidem na postura e na maneira de agir dos entrevistados”, pois muitos ficaram receosos durante a entrevista, tentando não mostrar problemas no trabalho.

Na realização deste projeto observa-se que mesmo com a presença de um Programa destinado às pessoas com deficiência, há algumas dificuldades no que diz respeito aos terceirizados. Não há uma comunicação direta com as empresas terceirizadas e também não se sabe os critérios para preenchimento de vagas reservas. Quando um servidor com deficiência toma posse no STF, é feita uma entrevista de posse pelas assistentes sociais. Já com o terceirizado, por não ter investidura no cargo, não se caracteriza posse, o cadastro no Programa STF sem Barreiras depende do conhecimento dos gestores, de informações de pessoas, entre outros (GUIMARÃES; OLIVEIRA, 2011).

Nesse sentido, há questões do próprio fenômeno da terceirização que impedem a melhor aproximação da empresa contratante, além da resolução de algumas barreiras. As condições de trabalho dos terceirizados se diferenciam dos servidores do quadro. Além disso, os salários são, na maioria, muito baixos, com jornadas de trabalhos longas. Assim, tem-se mais uma pesquisa da realidade dos empregados terceirizados mostrando que a terceirização é compatível com a precarização do trabalho.

3.3.5 Algumas considerações sobre os estudos

⁵⁸ Guimarães e Oliveira (2011, p. 22-3) destacam que “a entrevista não foi suficiente para responder, considerando ser importante uma avaliação técnica para chegar a resultados mais precisos (...)”.

Com base nos estudos e pesquisas relatados acima, observa-se que a terceirização é um fenômeno que tem se expandido nos últimos anos, mesmo com suas variações e particularidades por setor produtivo e por localidade.

As empresas têm buscado constantemente acentuar as novas formas de gestão. São raras as empresas que não contratam de prestadoras de serviços os serviços de apoio (DRUCK, 1999). Eles estão presentes em todos os estudos apontados acima.

Na verdade, a terceirização tem atingido áreas importantes, como foi relatado no estudo feito por Bezerra (2012) no HUOL. É comum a ideia de que esses trabalhadores são desqualificados e os servidores públicos são qualificados, embora também haja críticas à prestação do serviço público. Mas a qualificação deve ser pensada no contexto do capitalismo, das condições de vida e de tempo para que os trabalhadores tenham uma educação de qualidade que os possibilite ser um servidor público, com garantia de direitos.

Além disso, como foi trabalhado acima, o treinamento e a qualificação dentro das empresas terceirizadas ou contratantes são oferecidos de forma, muitas vezes, precárias, que possibilitam ao trabalhador terceirizado apenas a execução de sua tarefa pontualmente, podendo inclusive ser fator de riscos em algumas atividades de segurança, manutenção e entre outras. Esses e outros problemas estão relacionados ao fenômeno da terceirização, mas que podem ou não ser reconhecidos como tal.

Dessa forma, os terceirizados são reconhecidos socialmente como:

Trabalhadores *inferiores*, em condições de trabalho *inferiores*, que recebem um tratamento diferenciado e convivem e trabalham com outros trabalhadores de estatuto superior, em condições de trabalho *superiores*, *incluídos* nos quadros da empresa (DRUCK, 1999, p. 204, grifos do autor).

Isto significa que esses trabalhadores são precarizados, que têm desvantagens em relação aos servidores públicos e não detêm as mesmas garantias e direitos. Porém, se submetem às essas condições de trabalho devido à necessidade de subsistência e pelas dificuldades de se inserir no mercado de trabalho em condições favoráveis.

Nesse sentido, uma visão crítica desta estratégia produtiva necessita refletir sobre o fenômeno pensando sob o ponto de vista do trabalhador, mas sem desconsiderar a visão das empresas decorrente de pesquisas empíricas.

Assim, foi possível averiguar dentro dos estudos e pesquisas no contexto do Brasil, como aponta Druck (1999) ao refletir sobre o processo de terceirização na indústria química e petroquímica da Bahia, que há uma quádrupla precarização, que abrange o trabalho, a saúde dos trabalhadores, o emprego e as ações coletivas.

Essa situação reflete um trabalhador cada vez mais explorado, sem acesso a todos os direitos trabalhistas necessários, vulnerável, sem direito a reivindicações, com graves dificuldades de organização efetiva, pressionado pela flexibilidade do contrato. Desse modo, os terceirizados podem até prestar o serviço de forma ágil, com qualidade, mas, sobretudo podendo trazer riscos e consequências para sua saúde e sua vida, a partir de uma condição de exploração e precarização muito mais acentuada. Isto é o que se questiona quanto à prática da terceirização, a sua flexibilização.

O Ministério Público do Trabalho, os sindicatos e os trabalhadores são três atores que estão contribuindo para as lutas contra o processo de precarização vigente nos últimos anos (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007). Porém, encontram limites no capitalismo e nas estratégias do capital vigente nos últimos anos, que visam o restabelecimento da taxa de lucro e restauração do capital.

Observa-se que as empresas relatam ter problemas legais com a terceirização, advindos da falta de limites legais para a execução da mesma. Há alguns aspectos legais para mediar às relações de trabalho na terceirização e, é da falta de cumprimento destes que surgem as reclamações trabalhistas.

Carelli (2007) destaca o Decreto-Lei nº 200/67 e o Decreto nº 2.271/97 no que diz respeito aos aspectos legais da terceirização. O primeiro, como referenciou Diniz (2011), direciona a terceirização na administração pública, além de ser o “primeiro diploma legal que tratou da permissão da terceirização direta e explicitamente” (CARELLI, 2007, p. 60). O segundo tenta impedir a desmotivação dos concursos públicos, de caráter obrigatório, pela regra constitucional.

A Sumula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)⁵⁹, que trata do contrato de prestação de serviço, também é um aspecto legal importante para esse

⁵⁹ A súmula foi criada em 1993, mas sofreu algumas modificações de 2011, tratando-se atualmente dos seguintes incisos:

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formado-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II – A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

fenômeno. Com ela, fica definido que a empresa não tem vínculos⁶⁰ com os empregados terceirizados, somente tem relação com as empresas interpostas quanto à prestação de serviço e, ainda que de maneira temporária, definidas em contrato que podem surgir de pregões, no caso da administração pública. A súmula abrange os serviços, incentivando a terceirização dos serviços de apoio e atividade-meio. Além disso, estabelecem-se, principalmente, após a revisão em 2011, alguns limites à terceirização, mas que ainda precisariam ser melhor discutidos e definidos.

Desse modo, observa-se que a terceirização é um fenômeno crescente no Brasil e no mundo, mas que o governo, as empresas e os legisladores não tem atribuído a atenção necessária para o mesmo, principalmente, do ponto de vista das garantias e da proteção desses trabalhadores. Porém, há atores que estão lutando para a mudança desse cenário de precarização do trabalho e flexibilização dos direitos, mas que, sobretudo, encontram limites decorrentes do modo de produção capitalista.

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação de limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

⁶⁰ A respeito desse elemento, o primeiro inciso veda a intermediação de mão-de-obra, referida no início deste capítulo, exceto no caso de trabalho temporário.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho objetivou-se evidenciar as configurações da terceirização no Brasil nos últimos anos, mas, sobretudo, reportando-se à inserção do trabalho no capitalismo e ao contexto histórico da reestruturação produtiva dos anos 1990.

O estudo desenvolvido aqui mostra que há, popularmente, uma imprecisão da categoria trabalho. Do ponto de vista acadêmico, Marx (1985) ressalta diversos elementos que despertam para a importância do processo de trabalho para a constituição do homem enquanto ser social.

Porém, ao analisar o desenvolvimento do trabalho ao longo da história, observa-se que este assume diferentes formas. Nota-se que a sociedade capitalista é aquela que mais modifica o trabalho, criando diversas formas de inserção no mercado, várias categorias profissionais, dividindo a sociedade, intensificando a exploração do mesmo. O capitalismo se fundamenta na exploração intensa do capital sobre o trabalho sob formas muito mais complexas.

Neste modo de produção, as relações de trabalho tomam o rumo da abstração. Assim, o objetivo do processo de trabalho, com a compra da força de trabalho, é a valorização do capital a partir das relações de troca. O sobrevalor, sobretudo, resulta da exploração da força de trabalho (MARX, 1985).

Essas relações, como vimos, são permeadas de contradições internas. Destas resultam as crises, que fazem parte da estrutura do capitalismo. O movimento do capital mostra que há momentos de auge, mas, contudo, não consegue sustentar as taxas de lucro, gerando as crises.

A crise do Fordismo, de 1970, tem uma importância para a terceirização, pois é a partir dela que ocorre uma reestruturação do capital, mudando o cenário e a configuração do mercado de trabalho.

Com o modelo de “acumulação flexível” ou Toyotismo, o capital visa restabelecer as taxas de lucro por meio de novas técnicas produtivas, com a integração do trabalhador na produção (ANTUNES, 1999).

No Brasil, observou-se que este cenário se delineia de forma mais contundente na década de 1990, concomitantemente com a inserção das políticas neoliberais, que assumem um papel essencial na consolidação do novo modelo. O neoliberalismo

carrega o “trinômio – privatização, focalização e descentralização (desconcentração e desresponsabilização)” (BEHRING, 2008, p. 157). Ou seja, desresponsabilizar o Estado, descentralizando e transferindo atividades para o mercado (e para a sociedade); focalizar o atendimento das necessidades sociais no âmbito da extrema pobreza, das necessidades imediatas, para não deslegitimar o capitalismo.

Nesse cenário contemporâneo, de intensa exploração da força de trabalho, em virtude da valorização do capital, a terceirização é uma estratégia importante, sustentada inclusive pelo Estado. Com a contrarreforma, o Estado se desresponsabiliza de algumas funções e incentiva a descentralização de atividades na administração pública (BEHRING, 2003).

Nota-se uma intensificação de trabalhos informais, temporários, do desemprego e também da terceirização. Com a flexibilização, há uma precarização do trabalho nessas diversas formas de inserção no mercado de trabalho. A terceirização tem se desenvolvido e ampliado nos últimos vinte anos, sendo inclusive incentivada por governos, ocorrendo fortemente no âmbito do Estado. Essa aderência tem relação cultural com as críticas à burocracia, gerando a ilusão que a flexibilização é positiva.

A flexibilização possibilita às pessoas trabalharem e estudarem, mas, ao mesmo tempo, ficam esgotados, estressados e não têm tempo para lazer e entre outros. Ela permite que as mulheres⁶¹ tenham várias jornadas de trabalho: em casa e nos espaços de trabalho, como trabalhadoras. Com ela, as pessoas podem ter mais de um emprego para conseguir ter uma melhor condição financeira para ter uma vida digna (ou pelo menos a ilusão de uma “vida melhor”), com possibilidades de consumir; ou seja, são exploradas com muito mais intensidade, a partir de um processo de alienação muito mais contundente na atualidade.

Isto é, a flexibilização está aliada a precarização da vida e a maximização do lucro e do mercado, pois com ela, a empresa pode ter menos trabalhadores, pois um pode servir por dois: é um processo de maior intensificação e exploração do trabalho. Dessa forma, esse fenômeno tem se perpetuado devido a sua funcionalidade, particularmente na fase atual do capitalismo: crise e necessidade de reestruturação.

Nota-se que há autores, com uma visão administrativa, que consideram a terceirização legítima, que reflete uma modernização da produção, possibilitando

⁶¹ Ressaltando que as mulheres tem historicamente dupla jornada de trabalho.

melhorias na qualidade da prestação de serviços, parcerias com as empresas. Quando Leiria e Rayde (1992) consideram aspectos positivos e negativos dessa prática de gestão, colocam um conjunto de elementos, mas, sobretudo, desconsiderando os prejuízos para o trabalhador.

Uma análise mais cuidadosa do fenômeno mostra que a terceirização tem se expandido com uma quádrula precarização (DRUCK, 1999). E, além disso, tem atingido às formas de organização dos trabalhadores, buscando desmobilizá-los.

Em pesquisa com as empresas petroquímicas e químicas da Bahia, realizada em meados dos anos 2000, em parceria do Sindicato dos Químicos e Petroleiros com a UFBA, Druck e Borges (2002) destacam a insatisfação dos trabalhadores com o processo de terceirização: dentre os 358 trabalhadores, quando questionados se queriam ser terceirizados, 93% responderam negativamente. Além disso, outros dados desta pesquisa chamam a atenção: quanto aos aspectos negativos da terceirização, 47% fizeram referência à perda de direitos, de benefícios, de recompensa e de salários; 11% colocaram a instabilidade e a insegurança como negativas; 7% afirmaram que “faltam condições de trabalho nas terceiras”; o restante referiram-se, em geral, a “discriminação, desvalorização e humilhação”.

Desse modo, os próprios trabalhadores terceirizados reconhecem os problemas, a precarização, os aspectos negativos. Porém, observa-se que o apoio no âmbito do Estado (legislativo), no Ministério Público e dos sindicatos não tem conseguido mudar o cenário, por limites do próprio capitalismo, das instituições e das dificuldades contextuais para organização dos trabalhadores.

Por mais que os trabalhadores tenham vontade⁶² de se inserir em outra relação de trabalho, mais estável, que garanta seus direitos, que possibilite condições de trabalho adequadas, que não sejam precarizadas, não têm condições objetivas de concorrer para uma vaga em concurso público e, assim, tendo acesso a direitos.

Desse modo, foi possível responder o problema de pesquisa proposto no início deste trabalho: como o trabalho terceirizado tem se desenvolvido no Brasil a partir da reestruturação produtiva e da ofensiva neoliberal, tendo em vista as contradições do capital no enfrentamento das suas crises?

⁶² Aqui se pensa para além de uma vontade específica, mais um limite da sociedade capitalista que não garante o acesso à educação e também não têm vaga para todos. A desigualdade faz parte do regime de acumulação capitalista.

Com isso, confirma-se a hipótese levantada de que o trabalho terceirizado no Brasil, a partir de 1990, tem sido realizado de forma precarizada, flexibilizando as relações de trabalho, os direitos sociais e trabalhistas a partir de um contexto de respostas às crises do capitalismo contemporâneo, com a reestruturação produtiva e a ofensiva neoliberal.

Isto é, constata-se com este trabalho que a reestruturação produtiva, com o estabelecimento do modelo de “acumulação flexível”, e a política neoliberal foram fatores essenciais para a expansão e o fortalecimento da terceirização após a década de 1990. Porém, a terceirização se desenvolveu de forma precária, com a flexibilização dos contratos de trabalho, com a instabilidade dos trabalhadores e uma série de problemas que resultam em redução de custos para as empresas e até para o Estado, no âmbito da terceirização da administração pública, em detrimento da exploração da força de trabalho. Esse cenário reflete as estratégias do capitalismo em favor da valorização atual do capital.

Com este trabalho, espera-se despertar os leitores quanto a importância do debate, estimulando novas pesquisas e estudos a respeito do fenômeno contemporâneo da terceirização. Reconhece-se a dinamicidade da realidade, a complexidade dos debates propostos, que não possibilitaram, dentro do tempo disponível e do momento acadêmico, englobar a totalidade do fenômeno.

Conclui-se que é preciso também uma articulação dos diversos setores, como o Ministério Público, Sindicatos, profissionais e dos trabalhadores em geral para o enfrentamento da quádrua precarização presente na terceirização, para combater o cenário de falta de garantia de direitos, de precárias condições de trabalho, de prejuízos à saúde e a vida dos trabalhadores, de longas jornadas de trabalho, entre outras questões. É necessária uma articulação de fato para enfrentar as contradições do capitalismo em sua fase atual.

As demandas desses trabalhadores terceirizados podem abarcar diversas áreas e profissionais, por sua amplitude. No trabalho do assistente social, por exemplo, é possível que lidem com diversos trabalhadores inseridos em formas de trabalho precários (como a terceirização) e que, no âmbito da intervenção social, se faz necessário conhecer alguns aspectos da realidade deste fenômeno. A terceirização tem

ganhado espaço de debate na profissão, sendo inserido no último ENPES, por meio da discussão de Bezerra (2012) a respeito do HUOL.

Nesse sentido, o objetivo deste trabalho não é sugerir uma extinção imediata desta forma de inserção precária no “mundo do trabalho”, até porque envolve a demissão de diversos trabalhadores, mas, sobretudo, incentivar e potencializar o debate acerca das condições de trabalho nos diversos setores do mercado de trabalho (e das problemáticas existentes) e da importância das intervenções profissionais, dos sindicatos na direção do reconhecimento e viabilização de direitos sociais e trabalhistas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVAREZ, Manuel S. B. *Terceirização: parceria e qualidade*. Rio de Janeiro: Campus, 1996.

ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2000.

AMARAL, Ângela Santana. *A categoria Sociedade Civil na tradição liberal e marxista*. In: MOTA, Ana Elizabete (org.). *O Mito da Assistência Social: ensaios sobre Estado, Política e Sociedade*. 3ª ed. São Paulo: Cortez, 2008, p. 58-92.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1995.

_____. *Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho?* In: *Serviço Social e Sociedade*, 2011, n.107, Pp. 405-419.

_____. *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999.

BEHRING, Elaine Rossetti; BOSCHETTI, Ivanete. *Política social: fundamentos e história*. 4ª ed. – São Paulo. Cortez: 2008.

BEHRING, Elaine Rossetti. *Brasil em contra-reforma: desestruturação do Estado e perda de direitos*. São Paulo: Cortez, 2003.

_____. *Trabalho e seguridade social: o neoconservadorismo nas políticas sociais*. In: BEHRING, E.; ALMEIDA, Maria (Orgs.). *Trabalho e Seguridade Social: percursos e dilemas*. São Paulo: Cortez, 2008, Pp. 152-174.

BEZERRA, Nelma Gomes. *Terceirização nos HUs: a experiência do HUOL*. In: XIII Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social (ENPESS). Juiz de Fora/MG, 2012.

BORGES, Ângela. *Mercado de trabalho: mais de uma década de precarização*. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Orgs.). *A perda da razão social do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2007, Pp. 81-94.

BRASIL, Câmara da Reforma do Estado. *Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado*. Brasília, novembro de 1995.

CARELLI, Rodrigo. *Terceirização e direitos trabalhistas no Brasil*. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Orgs.). *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007, Pp. 59-68.

CENAM. *III Pesquisa Nacional sobre Terceirização nas empresas*. São Paulo: CENAM, 2005. Disponível em: http://www.cenam.org/pesquisa_1.htm. Acesso em: 20 dez. 2012.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Economicos. *Relações e condições de trabalho no Brasil*. São Paulo: DIEESE, 2007. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BA72E5B0C21D4/relacoes_2008.pdf. Acesso em: 15 dez. 2012.

_____. *Terceirização e Negociação coletiva: velhos e novos desafios para o movimento sindical brasileiro*. Nota Técnica n. 112. São Paulo: DIEESE, 2012. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/notatecnica/notaTec112terceirizacao.pdf>. Acesso em: 23 dez. 2012.

DINIZ, Alcidez. *Direto-geral rebate críticas ao STF*. Publicação no Jornal O Globo e no Supremo em Dia. In: GUIMARÃES, Bárbara A.; OLIVEIRA, Tatiane Marques. *Relatório Final de Estágio Supervisionado em Serviço Social 2: A experiência de Estágio Supervisionado em Serviço Social 2 (Anexos)*. Brasília, 6 de out. 2011.

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

_____. *O avanço da terceirização do trabalho: principais tendências nos últimos 20 anos no Brasil*. Bahia Análise & Dados, v. 21, p. 399-416, 2011. Disponível em: http://www.sei.ba.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=80&Itemid=110. Acesso em: 22 dez. 2012.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Orgs.). *A perda da razão social do trabalho.: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007 a.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. *Terceirização e precarização: o binômio anti-social em indústrias*. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Orgs.). *A perda da razão social do trabalho.: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007 b, Pp. 97-118.

_____. *A Precarização do Trabalho no Brasil: um estudo da evolução da terceirização no Brasil e na indústria da Bahia na última década*. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, nº 19, Ano 2008, p. 97-119. Disponível em: <http://www.repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/3154>. Acesso em: 23 dez. 2012.

DRUCK, Graça; BORGES, Ângela. *Terceirização: balanço de uma década*. Caderno CRH, Salvador n.37, p. 111-139, jul./dez. 2002. Disponível em: <http://www.flexibilizacao.ufba.br/RCRH-2006-132graca.pdf>. Acesso em: 10 set. 2012.

FARIA, Aparecido de. *Terceirização: um desafio para o movimento sindical*. In: MARTINS, Heloísa S.; RAMALHO, José Ricardo (Orgs.). *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo: Hucitec: CEDI/NETS, 1994, Pp. 41- 61.

GUERRA, Iolanda. *A dimensão investigativa no exercício profissional*. In: Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais. Unidade VI: Pesquisa e produção do conhecimento na área de Serviço Social. CFESS/ABEPSS: Brasília, 2009, Pp. 701-718.

GUIMARÃES, Bárbara A.; OLIVEIRA, Tatiane M.. *Relatório Final de Estágio Supervisionado em Serviço Social 2: A experiência de Estágio Supervisionado em Serviço Social 2*. Brasília: UnB, 2011.

HARVEY, David. *Condição pós-moderna*. 10ª ed. São Paulo: Loyola, 2001.

IAMAMOTO, Marilda; CARVALHO, Raul. *Relações Sociais e Serviço Social no Brasil: esboço de uma interpretação histórico-metodológico*. 29ª ed. São Paulo: Cortez; [Lima, Peru]: CELATS, 2009.

LEIRIA, Jerônimo S.; RAHDE, Angela. *Terceirização: Uma alternativa de flexibilidade empresarial*. 4ª ed. rev. e atual. . Porto Alegre: Ortiz, 1992.

LEIRIA, Jerônimo S. et al. *Terceirização passo a passo: o caminho para a administração pública e privada*. 2ª ed. rev. . Porto Alegre: Sagra-DC Luzzatto, 1993.

LESSA, Sérgio; TONET, Ivo. *Introdução a filosofia de Marx*. São Paulo: Expressão Popular, 2008, 1ª ed.

LESSA, Sérgio. *Trabalho e proletariado no capitalismo contemporâneo*. São Paulo: Cortez, 2007.

LIMA, Telma Cristiane Sasso; MIOTO, Regina Célia Tamaso. *Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica*. In: Revista Katálisis. Florianópolis, v. 10, 2007, Pp. 37-45.

MARCELINO, Paula; CAVALCANTE, Sávio. *Por uma definição de terceirização*. Caderno CRH, v. 25, n. 65, p. 331-346. Salvador, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v25n65/v25n65a10.pdf>. Acesso em: 23 dez. 2012.

MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política*. São Paulo: DIFEL, 1982, vol. 1, 7ª ed.

_____. *O Capital: crítica da economia política*. 2ª ed. São Paulo: Nova Cultural. Livro Primeiro, vol. 1, 1985.

_____. *Manuscritos econômicos-filosóficos*. Tradução de Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2004.

MARTINS, Heloisa S. *Os dilemas do movimento sindical em face da terceirização*. In: MARTINS, Heloísa S.; RAMALHO, José Ricardo (Orgs.). *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo: Hucitec: CEDI/NETS, 1994, Pp. 13-40.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. *Pesquisa Social – teoria, método e criatividade*. Petrópolis/RJ: Vozes, 2004.

MOTA, Ana Elizabete; AMARAL, Ângela Santana. *Reestruturação produtiva, fragmentação do trabalho e Serviço Social*. In: *A nova fábrica de consensos*. São Paulo: Cortez, 1998.

MOTA, Ana Elizabete. *Cultura da crise e seguridade social: Um estudo sobre as tendências da previdência e da assistência social brasileira nos anos 80 e 90*. 5ª ed. São Paulo: Cortez, 2008.

MONTAÑO, Carlos. *Terceiro Setor e Questão Social: crítica ao padrão emergente de intervenção social*. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2003.

NETO, Estevam A. M.; LIMA, Elaine C. S.; TONET, Ivo. *O conceito de crítica em Marx*. Revista Eletrônica Arma da Crítica, Ano 1, Número 1. Jan. 2009. Disponível em: <http://www.armadacritica.ufc.br/phocadownload/ivo03.pdf>. Acesso em: 25 out. 2012.

NETTO, José Paulo; BRAZ, Marcelo. *Economia política: uma introdução crítica*. In: Biblioteca Básica do Serviço Social v. 1. São Paulo: Cortez, 2008, 4. ed.

NETTO, José Paulo. *Notas sobre a Reestruturação do Estado e a Emergência de Novas Formas de Participação da Sociedade Civil*. In: BOSCHETTI et all (Orgs.). Política Social: Alternativas ao Neoliberalismo. Brasília: UnB, Programa de Pós-graduação em Política Social, Departamento de Serviço Social, 2004, Pp. 61-83.

RAMOS, Maria Helena Rauta. *A crise atual do capitalismo: crise cíclica ou estrutural?* In: Revista PRAIAVERMELHA, v. 19, nº 1, Pp. 49-66. Rio de Janeiro, 2009.

SANTOS, Josiane Soares. *“Questão Social”: particularidades no Brasil*. Biblioteca Básica de Serviço Social. São Paulo: Cortez, 2012.

SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. *Boletim Estatístico de Pessoal*, v. 15, n. 175. Brasília: MP, 2010. Disponível em: http://www.servidor.gov.br/publicacao/boletim_estatistico/bol_estatistico_10/Bol175_Nov2010.pdf. Acesso em: 10 jan. 2013.

SILVIA, Selma C.; FRANCO, Tânia. *Flexibilização do trabalho: vulnerabilidade da prevenção e fragilização sindical*. In: DRUCK, Maria G.; FRANCO, Tânia (Orgs.). A perda da razão social do trabalho.: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007, Pp. 119-146.

THÉBAUD-MONY, Annie; DRUCK, Graça. *Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil*. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Orgs.). A perda da razão social do trabalho.: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007, Pp. 23-58.