



UNIVERSIDADE  
ESTADUAL DE LONDRINA

---

MARCIO VIEIRA MARTINS

**PARA QUE TERCEIRIZAR?**

Londrina  
2016

---

MARCIO VIEIRA MARTINS

## **PARA QUE TERCEIRIZAR?**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Ciências Sociais da Universidade Estadual de Londrina, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Sociais.

Orientador: Prof. Marco A. Rossi.

Londrina  
2016

MARCIO VIEIRA MARTINS

**PARA QUE TERCEIRIZAR?**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Ciências Sociais da Universidade Estadual de Londrina, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Sociais.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientador: Prof. Marco A. Rossi.  
Universidade Estadual de Londrina - UEL

---

Prof. Dr. Ronaldo Baltar  
Universidade Estadual de Londrina - UEL

---

Prof. Dr. Rosivaldo Pellegrini  
Universidade Estadual de Londrina - UEL

Londrina, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_.

Dedico este trabalho a minha esposa  
Angélica, meus filhos Igor e Isabela,  
minha Irmã Francieli e meu irmão  
Douglas e aos meus digníssimos pais  
Dirce e Juvenal.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço ao meu orientador não só pela constante orientação neste trabalho, mas, sobretudo, pela sua amizade e disponibilidade em apoiar e fornecer as condições necessárias para execução desta pesquisa.

Aos colegas Joel Rabello e Rafael Carvalho que acreditaram, incentivaram e apostaram no meu desenvolvimento profissional e pessoal. Agradeço todos os professores da graduação que contribuíram para meu aprendizado. Agradeço ao meu amigo Paulo Gomes por dar todo suporte necessário durante o período da graduação.

“Na sociedade capitalista, uma classe goza do ócio às custas de converter a vida toda das massas em tempo de trabalho”

(Karl Marx)

MARTINS, Marcio Vieira. **Para que terceirizar?**. 2016. 63 f. Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Ciências Sociais – Universidade Estadual de Londrina, Londrina. 2016.

## RESUMO

Estes escritos tiveram como objetivo compreender como e porquê um dos mecanismos da reestruturação produtiva, a terceirização, produz a perda de identidade da classe trabalhadora, criando entre esta a concorrência e, por conseguinte, servindo como mola amortecedora da luta de classes. Com base na tendência marxista, cujo método histórico e dialético ainda está muito longe de perder validade e vitalidade, analisamos o projeto de lei 4.330 que tramita na câmara dos deputados desde 2004 e consideramos alguns pontos sobre os impactos causados pela terceirização, sendo os principais; a desarticulação da classe trabalhadora, a precarização do trabalho, a discriminação em ambiente de trabalhos, as más condições de segurança e conforto. Ou seja, evidenciamos por meio de experiências observadas em campo londrinense que a terceirização não favorece no que tange as condições sociais dos trabalhadores, seja em atividades-meio, ou atividades-fim. Constitui sim como ferramenta para reprodução da sociedade capitalista.

**Palavras-chave:** Terceirização. Precarização. Discriminação. Luta de classes. Reestruturação produtiva.

MARTINS , Marcio Vieira . **To outsource ?**. 2016. 63 f. Work Completion Course in Social Sciences - State University of Londrina, Londrina. 2016.

## **ABSTRACT**

These writings were designed to understand how and why one of the mechanisms of corporate restructuring , outsourcing , produces the loss of identity of the working class , creating between this competition and therefore serving as a damper spring of the class struggle . Based on the marxist tendency , whose historiography and dialectical method is still very far from losing validity and vitality , we analyze the bill 4330 which is being processed in the chamber of deputies since 2004 and consider a few points about the impacts of outsourcing , the main ; the dismantling of the working class , the discrimination in the work environment, poor conditions of safety and comfort . Ie , evidenced through experiences observed in Londrina field that outsourcing does not favor regarding workers' partners conditions , whether in middle - activities , or activities - end. It is rather as a tool for reproduction of capitalist society.

**Keywords:** Outsourcing. Precariousness. Discrimination. Class struggle. Productive restructuring.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CCQ	Círculos de Controle de Qualidade
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CUT	Central Única dos Trabalhadores
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FMI	Fundo Monetário Internacional
FUNCAMP	Fundação de Desenvolvimento da Unicamp
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NBR	Normas Técnicas Brasileiras
NR	Norma Regulamentadora
NTP	Norma de Procedimento Técnico
PCB	Partido Comunista Brasileiro
PL	Projeto de Lei
SIPAT	Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>2</b>	<b>A SOCIEDADE CAPITALISTA</b> .....	16
2.1	A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E SEUS IMPACTOS .....	19
2.2	REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA .....	24
2.3	AS DIFERENTES FORMAS ASSUMIDAS PELO ESTADO PARA A MANUTENÇÃO DO CAPITAL .....	29
2.4	SINDICATOS, IMPASSES E POSSIBILIDADES .....	35
<b>3</b>	<b>AFINAL, O QUE É TERCEIRIZAÇÃO?</b> .....	41
3.1	CONSIDERAÇÕES SOBRE O PROJETO DE LEI 4.330 .....	46
<b>4</b>	<b>IMPACTOS CAUSADOS PELA TERCEIRIZAÇÃO</b> .....	49
4.1	CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO .....	49
4.2	DISCRIMINAÇÃO ENTRE A PRÓPRIA CLASSE TRABALHADORA .....	52
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	55
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	58
	<b>ANEXOS</b> .....	61
	ANEXO A – Questionário .....	62

## 1 INTRODUÇÃO

Este trabalho sobre terceirização reflete sobre alguns impactos deste mecanismo do capital na vida dos trabalhadores do Brasil de forma geral. Expõe alguns pontos e principalmente os negativos no mundo do assalariado, visto que, entendemos que os prejuízos são muito maiores do que as benesses e promessas.

A pesquisa contempla o surgimento do conceito de terceirização, as formas de divisão social do trabalho com base nas diferentes formas de organização da produção industrial, como taylorismo, fordismo e reestruturação produtiva, em especial, o toyotismo. Ainda nesta reflexão, abordamos a questão da PL 4330, projeto de lei que discute o favorecimento da terceirização em sua plenitude, não só referente a atividade-meio, mas também a atividade-fim.

Neste contexto, com base em leituras de trabalhos sobre o tema e observação empírica, é possível pensar sobre as consequências deste processo em relação ao trabalhador, sobretudo, o subcontratado, e também a classe trabalhadora como um todo. Analisamos também, ainda que brevemente, o papel do sindicato em tal situação.

O motivo da pesquisa, além de atender exigência da formação de bacharelado da Universidade Estadual de Londrina, se faz devido discussão atual sobre Projeto de Lei 4330 na Câmara dos Deputados, suas implicações e ideologias que escamoteiam e inibem a luta de classe operária, condicionando à manutenção da exploração do tempo de trabalho.

Sendo assim, o objeto de pesquisa estudado é a **perda de identidade da classe trabalhadora nas empresas terceirizadas**. Esta pesquisa tem importância tanto para o âmbito científico quanto para o social. Embora tenha muitas discussões sobre terceirização, este trabalho possui elementos específicos de observação de uma empresa em Londrina, Norte do Paraná. Ou seja, características da terceirização paranaense que muitos trabalhadores vivem sem ter a consciência das estratégias do capital. Neste sentido, este estudo tem o compromisso de informar, instigar e causar provocações nos trabalhadores para que possam questionar seus respectivos ambientes de trabalho, em busca de melhorias salariais, de representações sindicais mais intensas, de melhores condições de segurança, de isonomia, principalmente de salários como já citado e também de

igualdade entre os espaços nas empresas segregados entre terceiros e não terceiros.

Serve ainda esta pesquisa para agregar conhecimento sobre o tema no campo acadêmico, permitindo assim, que qualquer indivíduo ou entidade que busque alguma reflexão sobre o assunto para algum fim de conscientização, de incentivo à de luta de classe, de resgate da identidade dos trabalhadores, tenha instrumento científico para auxiliar como munição. Portanto, o este estudo escrito é de extrema importância social, visto que, os parágrafos digitados aqui estão diretamente ligados ao cotidiano do trabalhador terceirizado.

Assim, visa atingir o público acadêmico e social. Pois, esta é uma condição indispensável da ciência marxista; a relação entre teoria e prática. Dentre os principais objetivos, pretendemos compreender como e o porquê um dos mecanismos da reestruturação produtiva, a terceirização, produz a perda de identidade da classe trabalhadora, criando entre esta a concorrência e consequentemente servindo como mola amortecedora da luta de classes. Objetivamos também, de forma mais específica, refletir sobre os impactos causados pela terceirização no cotidiano do trabalhador, entender privilégio (se é que existe) e danos do Projeto de Lei 4330 e demonstrar estratégias do capital para se auto reproduzir diante de suas crises.

**Para que terceirizar** é uma pesquisa de tendência marxista, cujo método histórico e dialético ainda está muito longe de perder validade e vitalidade. O estudo foi construído com apoio de questionário aplicado com alguns funcionários de empresas subcontratadas na empresa x de Londrina. Todavia, não se constitui uma pesquisa quantitativa. Os resultados das questões auxiliam na confirmação de algumas hipóteses levantadas à luz de leituras dos autores usados no texto. Assim sendo, foi desenvolvido um trabalho de campo, de observação do comportamento destes trabalhadores em relação aos outros trabalhadores que são terceiros e vice-versa, visando identificar os lugares ocupados durante horários de descanso, de refeição, entre outros. O tipo de uniforme, a linguagem deles em relação as condições de trabalho, no sentido administrativo e operacional também foram analisados, por meio da observação empírica.

Apesar de o presente estudo pensar sobre a terceirização de forma geral no Brasil, a observação empírica foi exclusiva em uma única empresa a qual possui várias subcontratadas, devido limitação de tempo e de recursos humanos e

financeiros para desenvolver o estudo. Não coube também explorar os diferentes tipos de terceirização, em comparação com outros países. Neste caso, trabalhamos com o sentido mais amplo do termo (o clássico).

Não tivemos pretensão alguma de discussão aprofundada da bibliografia sobre o tema, por não se tratar de pesquisa exclusivamente bibliográfica. O texto central para a pesquisa é a dissertação de mestrado de Paula Regina Pereira Marcelino, defendida na Universidade Estadual de Campinas em 2002. Ao analisar e coletar informações de trabalhadores de uma empresa terceirizada da Honda, a autora faz importantes reflexões sobre o objetivo da terceirização, que em linhas gerais é reduzir custos. Considera também que mais do que a produção e qualidade, o que garante a competitividade são os baixos salários e pressão exercida pelo aumento do desemprego. Segundo Marcelino (2002, p. 211),

Na medida em que separa os trabalhadores e cria entre eles sentimento de diferenciação e segregação, a terceirização contribui de forma substancial para que a reestruturação produtiva alcance um dos seus objetivos principais: a recomposição do domínio sobre os trabalhadores.

No artigo “ A terceirização como regra” Antunes (2003, p. 218) discute sobre trabalho contratado, regulamentado no séc. XX o qual é substituído no séc. XXI pela flexibilização de salários, de horários entre outros. Segundo o autor, este processo gera a precarização do trabalho.

É nesse quadro, marcado por um processo tendencial de precarização estrutural do trabalho, em amplitude global, que a Europa e os EUA são exemplares – que os capitais transnacionais estão exigindo também o desmonte da legislação social protetora do trabalho nos mais distintos países. Flexibilizar a legislação social do trabalho significa, é imperioso dizer, quando se toma a sociologia do trabalho realizada com rigor, que estão se ampliando as formas de precarização e destruição dos direitos sociais que foram arduamente conquistados pela classe trabalhadora, desde o início da Revolução Industrial, na Inglaterra, e especialmente pós-1930, quando se toma o exemplo brasileiro.

Ainda nestes escritos o autor discorre sobre as dimensões da precarização revelada pela terceirização. Uma delas, a segurança do trabalho. Existe um grande número de acidentados. Outro aspecto é a rotatividade, que faz com que o trabalhador tenha dificuldade de identificar o ambiente de trabalho que

gerou seu adoecimento e, assim, não facilita o estabelecimento do nexo causal entre doenças e o trabalho. A terceirização promove a individualidade. Pessoas da mesma classe criam competições entre si, através de discriminação dos uniformes, de espaços ocupados no interior da empresa, etc. Um fator agravante para inibir a luta de classes.

A terceirização escamoteia as relações entre contratada e subcontratada, burlando assim as leis trabalhistas. Implicitamente defende o fim da consolidação das leis trabalhistas. Neste sentido, podemos entender as reais propostas da PL 4330 a qual propõe total liberação da terceirização. Portanto, estas questões nos mostram um dos seus principais objetivos: fragmentar a classe trabalhadora.

Marcelino (2003, p. 7) em sua dissertação aponta a terceirização como instrumento a serviço dos donos dos meios de produção. “Sem dúvida alguma, a terceirização não é só um meio de redução de custo, mas é também uma ferramenta do capital para a construção do consentimento e da obediência, necessários ao seu domínio”. A autora conceitua o rebaixamento dos salários através de atividades terceirizadas com uma **nova forma de exploração**. Neste jogo, cabe também a cooptação, cuja forma ocorre tanto dentro da empresa quanto por meio dos sindicatos em favor do capital. Marcelino traz reflexões importantes também no que tange a esférica política.

Exemplos como do governo FHC demonstram que a política neoliberal favorece a descentralização e, por conseguinte, aumenta a dificuldade do trabalhador ter a consciência de sua classe e de sua identidade. Resgatamos neste sentido os conceitos alienação promovidos por Marx para entender o processo de exploração em dias atuais. Exemplo disto, Marcelino (2002) demonstra ao citar discursos dos colaboradores da terceirizada da Honda, a LSL. Nesta empresa, alguns trabalhadores fazem serviço de metalúrgico, mas não se enxergam desta forma, portanto, não questionam os direitos metalúrgicos, entendem como algo natural. Enfim, os autores apontam vários impactos negativos causados pela terceirização. Tais situações são visíveis quando observamos isto na realidade.

Autores como Marcelino (2002), Antunes e Druck (2013) defendem que a terceirização se constitui um mecanismo de reprodução do capital. Esta pesquisa se apoia em tal argumento. Apontam ainda que a terceirização serve também para heterogeneizar as classes trabalhadoras. Esta fragmentação é

resultado de diversas situações ocasionadas pela terceirização, como abordaremos adiante. Entre os entraves que surgem diante disso, um dos principais é a dificuldade de articulação entre os próprios trabalhadores, impossibilitando-os de enxergar o verdadeiro inimigo. Sendo assim, partimos do pressuposto de que a aprovação do Projeto de Lei 4330, que flexibiliza o trabalho terceirizado, ou subcontratado, assim conceituado por Marcelino (2003), atenderá apenas e exclusivamente interesses burgueses, implicando em graves consequências para o trabalhador, como por exemplo, a inconsistência dos direitos trabalhistas conquistados através da CLT – Consolidação das leis trabalhistas. Defendemos também, que esta alteração na constituição brasileira, ao invés de reduzir a desigualdade entre trabalhadores de empresas contratadas e contratantes, aumentará ainda mais este gap e ainda, dificulta a consciência de classe, limitando as lutas sociais em prol de melhores condições de trabalho.

A realidade empírica e as teorias críticas sobre o tema, nos mostram que a terceirização resulta em precarização do trabalho, em discriminações num mesmo ambiente de trabalho, em redução de custos e, sobretudo, de pagamentos de baixos salários ao operário. Apontam também que, a nossa era, a era da reestruturação produtiva, a qual propaga nas multinacionais a ideia de que o trabalhador deve entender e participar do processo empresarial como um todo, na realidade, ainda segrega o trabalho manual do trabalho braçal. É evidente que isto não acontece como no passado, na época de Marx, mas, como defende Marcelino (2003) o trabalhador não participa de decisões de grande importância, logo, a alienação permanece viva na atualidade, mesmo que com formas diferenciadas.

Para construção deste documento de conclusão de curso, questionamos não só a objetividade da terceirização, mas, também a construção dos aspectos subjetivos dos trabalhadores que compõem este fenômeno.

Portanto, indagamos, por que o trabalhador perde sua identidade neste processo? Qual a importância de sua identidade? O que a classe trabalhadora deixa de ganhar quando não tem a noção de sua própria existência enquanto classe social e com potencialidade revolucionária? A concorrência entre trabalhadores contratantes e subcontratos traz algum benefício coletivo?

Ao longo da reflexão, esforçaremos para responder as questões, as quais, servirão de norte para o percurso da trajetória. É importante destacar que as respostas não são conclusivas. No entanto, as considerações acerca da abordagem

podem estimular e/ou contribuir para uma reflexão na atualidade, tanto campo científico com também no mundo do trabalho.

## 2 A SOCIEDADE CAPITALISTA

Desde sua existência, o sistema produtivo de mercadorias, conhecido como capitalismo vem modificando seus mecanismos de reprodução conforme sua necessidade. Parte da humanidade (algumas ainda vivem, como exemplo, tribos indígenas e aborígenes) viveu em um regime tribal, um modo de produção o qual as relações sociais aconteciam com base no espírito coletivo, ou seja, relações mais consistentes e igualitárias, em comparação com o momento atual.

Um outro momento vivido pela sociedade, foi o período da escravidão. Um período de inúmeras ações desumanas, de muita tortura, de sofrimento e de situações que deixaram marcas e consequências até os tempos atuais, como preconceito, racismo, desigualdades sociais entre outros aspectos. Neste tipo de sociedade o escravo era concebido com mercadoria e não como ser humano. Servia apenas para garantir os afazeres de seus “donos”. O que recebiam era o necessário para se manter como escravo. Porém, é importante considerar que a escravidão teve vários desdobramentos e inúmeras particularidades nos diferentes locais em que existiu. Na Antiga Roma e na América Latina, por exemplo, eram completamente distintas em quase todos sentidos – políticos, econômicos, etc.

Com as invasões bárbaras e a posteriori queda do Império Romano do Ocidente, no Século V, alguns espaços do globo terrestre foram governados por sistemas feudais. No modo de produção feudal, os servos prestavam serviços aos seus senhores. Estes mantinham aqueles através de juramentos, pois, não havia o contrato social, como existe no sistema produtor de mercadorias. Os servos viviam nos chamados feudos, espaços de terra semelhantes a “uma fazenda”. Neste ambiente, pagava-se ao senhor feudal vários impostos. O servo fornecia também parte do que produzia, como alimentos entre outros. Não havia trabalho assalariado. A história da humanidade tem nos mostrado que sociedade é dinâmica, apesar de alguns processos sociais perdurar por muito tempo, com demonstrou um dos sociólogos mais lido no ocidente, Pierre Bourdieu. Neste sentido, compreender o passado é fundamental para entender o presente e mais, pensar nas possibilidades futuras. O fruto das sociedades citadas acima é a sociedade capitalista. A história do

homem<sup>1</sup> tem sido a uma história de dominação do homem pelo homem. Exemplo: Dono de escravo versus Escravo, Senhor Feudal versus Servo, Burguesia versus Proletariado. Porém, neste último antagonismo, um dos protagonistas foi revolucionário [a burguesia], visto que, grupos de comerciantes que mudaram veemente as relações sociais como veremos em seguida.

A sociedade do capital também se constitui de relações de dominação como vimos acima. Mais do que isto, ela só existe através das relações de exploração do trabalhador, ou do proletariado como definiu Marx, pensador alemão que desenvolveu uma das mais brilhantes explicações da realidade capitalista. Este modo de produção, o qual permanece no séc. XXI em vários pontos do planeta, foi resultado de processos revolucionários.

O início deste tipo de organização social é marcado pelo fim do modo de produção feudal. Neste momento, séc. XVIII e XIX, os pequenos comerciantes chamados burgos, na Europa, realizavam comércios nos arredores dos feudos. Aos poucos foram adquirindo seus meios de produção, ou seja, as ferramentas, máquinas, equipamentos, etc. Surge neste âmbito a ideia de propriedade privada.

Além das ferramentas, a terra se constitui também como um grande meio de produção, de propriedade privada, daí o advento de cercamentos, de expropriação<sup>2</sup>, etc. Neste tempo, surge duas principais classes<sup>3</sup> sociais, a burguesia e o proletariado. Segundo Marx, a primeira detém os meios de produção enquanto que a outra possui apenas a sua força de trabalho. Esta contradição é fundamental para o sistema capitalista, pois, a classe burguesa necessita da mão de obra do trabalhador e este do salário daquela.

Através do contrato social, uma característica própria desta sociedade, o salário representa o trabalho pago. Do ponto de vista do senso comum o pagamento em dinheiro significa igualdade entre trabalhador e burguesia. Porém, ao analisar criticamente e cientificamente, Marx demonstra que o salário esconde as reais relações de desigualdades, ou seja, o trabalho não pago. Portanto, o trabalho assalariado é uma condição específica da sociedade do capital. Nesta lógica, o salário não representa todo o tempo de trabalho que deveria ser pago. Assim, a

---

<sup>1</sup> Ver nota de Marx na obra O manifesto do Partido Comunista

<sup>2</sup> Processo de expulsar o trabalhador do campo e dominar o local.

<sup>3</sup> Ler O Manifesto do Partido Comunista

burguesia se apropria da mais valia, em outras palavras, deste tempo não pago ao trabalhador e, com esta exploração mantém o seu sistema em funcionamento. Para Marx, (1980, p. 34).

O produto, propriedade do capitalista é um valor de uso: fio, botas etc. Mas, se bem que as botas possam ser consideradas em todo caso com a base de progresso social e que nosso capitalista seja resolutamente um homem de progresso, ele não fabrica botas pelo simples prazer de fabricá-las. Só se produz um valor de uso na medida em que ele é base material de valor de troca. Nosso capitalista visa uma dupla finalidade. Ele quer inicialmente produzir um valor de uso que tenha valor de troca, isto é, um artigo destinado à venda, uma mercadoria. Ele quer em segundo lugar produzir uma mercadoria cujo valor seja superior à soma de valores das mercadorias necessárias à sua produção: os meios de produção e a força de trabalho, pelos quais ele adiantou, no mercado, seu bom dinheiro. Ele quer produzir não somente um valor de uso, mas um valor, e não somente um valor, mas também mais-valia.

Marx analisou o capitalismo no Séc. XIX, obviamente que a sociedade passou por alterações e ele não acompanhou todo o processo, todavia, seu o legado é indispensável para compreensão destas alterações. Não há intenção de expor minuciosamente os conceitos e toda teoria marxiana nesta pesquisa. Porém, alguns pontos a serem destacados se faz necessário. Na sociedade do capital, a categoria trabalho ganha aspectos diferenciados das demais. Portanto, não há somente o trabalho concreto, cujo é entendido por Marx como a intervenção do homem com a natureza, com objetivo único de suprir suas necessidades. A outra dimensão desta categoria de análise é entendida como trabalho abstrato.

Este tipo de trabalho é produzido socialmente com objetivo de vender mercadorias e acumular cada vez mais capital. Logo, perpassa por este campo conceitos de ideologia e alienação. Na medida em que o capitalista produz mercadorias não apenas para atender suas necessidades básicas e sim para gerar mais valia, cria também formas de pensar e as dissemina na sociedade para a manutenção do sistema. Marx ao analisar a conjuntura política, social e econômica da França, de 1848 até 1851, explica a disputa das frações burguesas (Bourbons e Orléans) pela dominação de classe. Esta grande contribuição está na obra o “O 18 Brumário de Luís Bonaparte” e, este livro, dentre outros do autor, nos fornece elementos para compreender seu método de análise. Vemos claramente na passagem abaixo a importância dada às bases materiais, concebidas estas, como

“estrutura” e como elas produzem as ideias, ou seja, a “superestrutura”, conceitos estes caros ao autor. (MARX, 2008, p. 46).

O que separava as duas facções, portanto, não era nenhuma questão de princípios, eram suas condições materiais de existências, duas diferentes espécies de propriedade, era o velho contraste entre a cidade e o campo, a rivalidade entre o capital e o latifúndio. Que havia, ao mesmo tempo, velhas recordações, inimizades pessoais, temores e esperanças, preconceitos e ilusões, simpatias e antipatias, convicções, questões de fé e de princípio que as mantinham ligadas a uma ou outra casa real – quem o nega? Sobre diferentes formas de propriedade, sobre condições sociais, maneiras de pensar e concepções de vida distantes e peculiarmente constituídas. A classe inteira os cria e os forma sobre a base de suas condições materiais e das relações sociais correspondentes.

Os processos históricos têm nos mostrado que a sociedade do capital, embora seja hegemônica, sofre crises constantemente. Para lidar com estes impasses, ela cria e recria instrumentos para sua própria reprodução. Maneiras de organização do trabalho foram desenvolvidas conforme sua necessidade com veremos adiante. Neste contexto, surge então estes modelos de mecanismos os quais alteram profundamente o modo de produção e, por conseguinte, a vida dos trabalhadores. Respectivamente são eles; O Taylorismo, o Fordismo e o Toyotismo. Cada modelo tem sua característica própria e um único objetivo, **o de favorecer a classe dominante**, embora alguns economistas e administradores defendam o contrário. Na sequência iremos entender brevemente os impactos sociais causados por tais mecanismos, visto que, nosso tema de estudo, a terceirização, é um fenômeno social oriundo de tal processo.

## 2.1 ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO E SEUS IMPACTOS

Para entender as dimensões adquiridas pela categoria trabalho e seus impactos, a partir de um viés marxista, é imprescindível pensar sobre a divisão social do trabalho e seus impactos, ainda que brevemente, conforme objetivos de nossa pesquisa. Para o sociólogo Emile Durkheim a divisão social produzia na sociedade capitalista a solidariedade orgânica, ou seja, a especialização de diversas áreas tornavam os indivíduos dependentes uns dos outros, e isto, levava a coesão social, a harmonia da sociedade.

Obviamente, nosso olhar é muito diferente disso. Segundo Marx, a divisão social do trabalho produz a separação entre o trabalho intelectual e o trabalho braçal e isto, por conseguinte, aliena a classe operária, visto que tira dela o conhecimento do processo como um todo. Portanto, esta separação é imanente a sociedade do capital, ela serve para manter o trabalhador apenas como trabalhador, para ser explorado e dominado constantemente.

Diante disso, faremos uma abordagem sobre alterações que a categoria trabalho sofreu segundo a necessidade do capitalismo de se readaptar para sua própria reprodução. Iniciaremos com a organização do trabalho conhecida com Taylorismo<sup>4</sup>.

Taylor (1856 – 1915) é considerado o pai da Administração científica. Segundo Rago e Moreira (1984) Taylor observava os trabalhadores no interior da fábrica e percebeu alguns macetes utilizados por eles para retardar o trabalho. Segundo a obra “O que é taylorismo” esta “cera” dos trabalhadores eram formas de resistências para garantir algum tipo de controle sobre o trabalho, devido a conjuntura vivida na época a qual havia muitos desempregados.

Taylor se incomodava com isto e propôs uma “metodologia ou uma ciência”<sup>5</sup> para evitar a perda de tempo nas atividades dos trabalhadores. Pensava equivocadamente, que se o trabalhador produzisse no tempo adequado, sem provocar atrasos, automaticamente a empresa lucraria mais e com isso haveria também melhoria nos salários e condições de trabalhos. Sem dúvida, ele não tinha entendimento da lógica do sistema de produção de mercadorias destrutivo. Destacam-se nesta forma de organização quatro princípios. O primeiro, Taylor defendia a ideia de era preciso a substituição dos métodos empíricos pelos científicos, para cada atividade individual. Ou seja, isto seria simplificar o conhecimento do trabalhador. Para isto, foi inserido a utilização do cronômetro nas oficinas.

Com ele, era mensurado o tempo “necessário” segundo Taylor, para realização de cada atividade. O trabalhador recebia também treinamento sobre a forma correta de executar atividade e, portanto, surge também neste contexto a

---

<sup>4</sup> Para maior entendimento ler “O que é taylorismo” da coleção primeiros passos.

<sup>5</sup> Alguns autores questionam esta ideia de ciência. (MOREIRA; RAGO, 1984).

criação e padrões<sup>6</sup>. Por fim, este princípio resulta na “separação as especialidades do trabalhador do processo de trabalho.” (MOREIRA; RAGO, 1984, p. 21). O segundo, estabelece o treinamento destes padrões. Taylor defendera que o controle da produção deveria sempre estar sob posse da direção e nunca do operário. Com isso, vemos neste momento a divisão entre o trabalho planejado e o trabalho executado.

No terceiro princípio, para o autor da Administração científica o trabalhador deveria cooperar com a metodologia aplicada. O ponto de vista do operário só seria ouvido se tivesse algo a acrescentar depois de testado o novo método (MOREIRA; RAGO, 1984, p. 22). A ideia de cordialidade e cooperação, defendida por Taylor, de certa forma, contribui e muito para abafar a luta de classes. O quarto princípio remete sobre manter divisão das responsabilidades e do trabalho entre operário e direção.

Sendo assim, o autor pensava “poder assegurar com esta nova divisão do trabalho a supressão das lutas operárias, sobretudo da greve, na medida em que possibilita uma colaboração íntima e pessoal entre as duas partes, em que se divide o trabalho”. (MOREIRA; RAGO, 1984, p. 23).

Segundo Pinto (2007, p. 36),

A ideia fundamental desse sistema de organização é o de uma especialização extrema de todas as funções e atividades. Uma especialização que perfaz um traçado de todas as ferramentas de trabalho utilizadas em cada atividade, de todos, os movimentos executados por quem as maneja em cada instante, de todas as operações intelectuais necessárias a tal e, conseqüentemente, de todos os traços comportamentais exigidos nessa condição especial em que é colocado o trabalhador.

Estabelecidas tais reflexões, o Taylorismo foi um sistema que trouxe muitas alterações sobre categoria trabalho. E isto, impactou profundamente na classe trabalhadora. As técnicas de Taylor foram (e ainda são, embora de maneiras diferentes) difundidas amplamente nas sociedades capitalistas, mundialmente. A escolha que o operário tinha anteriormente, após a implementação do Taylorismo, é erradicada.

---

<sup>6</sup> Atualmente na empresa observada nesta pesquisa, percebemos resquícios do Taylorismo. Pois, lá existe setores cujo trabalho de montar pallets não leva em consideração a altura das pessoas e, isto produz sérios riscos ergonômicos.

As fichas de instrução e novas as ordens dão um novo ritmo ao trabalho dos operários fabris. Por fim, padronização, controle do tempo do trabalhador e racionalização são características essenciais do Taylorismo. Este sistema buscava encontrar o “homem boi”, um tipo de homem forte e dócil. Em outras palavras, capaz de realizar as atividades brutas e incapaz de questionar direitos e condições melhores. Desde o advento do Taylorismo até os nossos dias, é possível evidenciar vários “homens bois” e isto, também faz parte do metabolismo do sistema capitalista.

Logo, entendemos que a divisão social do trabalho gerada desde o início do modo de produção do capital foi ganhando formas diferentes conforme as organizações do trabalho. A primeira aqui mencionada, proposta por Taylor, não apenas influenciou a prática de trabalho, como ocorrências LER – Lesão por Esforço Repetitivo, devido movimentos repetitivos e intensos, como também afetou a identidade dos trabalhadores.

Com o limite de conhecimento em relação ao processo como um todo, a classe trabalhadora (nem todos, pois, muitos lutam contra o sistema de várias maneiras) em inúmeras situações, não se enxerga como revolucionária, devido não só a isto, mas principalmente, à segregação entre o pensar e o executar. Em seguida avaliaremos outra forma de organização social do trabalho proveniente do Taylorismo.

Henry Ford (1862-1947) foi um estadunidense assim com Taylor. Depois de um tempo, após algumas invenções e desejo pela área de mecânica, montou sua primeira fábrica de carros em 1896.

Segundo Pinto (2007) Ford pensava em padronizar e vender o maior número de carros possível. Por isso, a característica principal deste sistema é a produção em massa. Acreditava ele que quanto mais produzia, mais seria o lucro da empresa e também melhoraria os salários dos trabalhadores. Ford não mencionou explicitamente as técnicas desenvolvidas por Taylor, todavia, é possível verificar em seu modelo alguns aspectos próprios do Taylorismo, como exemplo, a questão da especialização.

Para Pinto (2007, p. 45),

Basicamente, a ideia fundamental no sistema taylorista/fordista, como nos referimos a ele daqui em diante, é elevar a especialização das atividades de trabalho a um nível de limitação e simplificação tão extremo que, a partir de um certo momento, o operário torna-se efetivamente um “apêndice da máquina.

O Fordismo é em outras palavras, um sistema de organização do trabalho que colocou como novidade o funcionamento da linha de produção em série. A partir das experiências de Ford, este observou que os trabalhadores perdiam muito tempo para se deslocarem com objetivo de levar uma peça a outro local para montagem dos veículos. Esta produção em série resolveu seu problema, pois o trabalhador ficava em um único posto e as peças se deslocavam em sua direção por meio da esteira. Realmente, quanto a isto estava correto, otimizou muito tempo e produziu muito. Por consequência, este processo aumenta a separação entre o trabalho mental e o braçal. Produz também sérias doenças como citadas no taylorismo. É crucial compreender que o caráter revolucionário do fordismo se dava também fora da fábrica. Portanto, criava-se um estilo de vida consumista e desafeito à política, o que deu origem ao individualismo e às duras crises de representatividade na sociedade atual.

Tal separação promove a repetição de tarefas. Conforme exposição de Pinto (2007) os movimentos repetitivos são responsáveis pela simplificação do trabalho. Nesta situação, qualquer trabalhador pode realizar qualquer atividade e, este fato faz com que os salários sejam rebaixados. Entende-se assim, que como no Taylorismo, o Fordismo impacta na subjetividade do trabalhador. A classe operária fica cada vez mais desmotivada e desinteressada no trabalho. Eis aqui um ponto importante para pensar a luta de classes. Segundo o autor, esta atitude de desinteresse foi e é uma das formas de resistência a este tipo de organização do trabalho.

Diante deste impacto à subjetividade, o trabalhador muitas vezes não vive muito tempo na empresa, logo, há neste sentido, uma intensa rotatividade e forte absenteísmo, os quais também podem ser compreendidos como força contrária ao sistema.

Dadas estas reflexões, concebemos e, isto é unânime na sociologia crítica marxista, que o sistema Fordista destrói a criatividade do trabalhador.

Coloca operário como uma simples extensão da máquina, como firmou Marx no passado. Retira da “classe que vive do trabalho”<sup>7</sup> os saberes da totalidade do processo de produção e, isto leva, como diz o marxismo clássico, à alienação e à dominação. Gramsci defendeu que a burguesia domina pela esfera econômica, relações de produção, pela superestrutura, ou seja, dimensões políticas, jurídicas entre outras e, acrescenta o domínio através do consenso. Em outras palavras, a classe dominante exerce seu poderio não somente pela força, mas, também pela cultura, pelo consenso. Sabemos que uma das maiores dificuldades para articular a classe trabalhadora e torná-la ciente de seu papel enquanto classe, é justamente destruir as ideologias<sup>8</sup> implementadas pelo capitalismo nas cabeças dos trabalhadores.

Comumente ouvimos do senso comum frases do tipo “ah, é assim mesmo, sempre existiu rico e sempre existiu o pobre”. Este pensamento, com certeza, é fruto de processos citados acima, em que muitos trabalhadores aceitaram e/ou foram obrigados a aceitar que serviam apenas para apertar parafusos.

Assim como sistema de Taylor, o Fordismo também foi ganhado outros ramos de indústria além da automobilística. Junto a isto, as influências malévolas destas formas de trabalhos também acompanharam a classe trabalhadora e ainda acompanham em muitos aspectos. No entanto, como a sociedade do capital enfrenta suas próprias crises criadas pela contradição, desenvolve novos meios para manter a relação entre exploradores e explorados, em outros termos, em grandes empresários versus assalariados, respectivamente. A partir disto, inicia-se outra etapa de organização do trabalho conhecida como Toyotismo.

## 2.2 RESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

Na obra “A Organização do trabalho no Século 20” Geraldo Augusto Pinto contextualiza o momento da transição do Taylorismo/Fordismo para a reestruturação produtiva. Segundo ele, (2007, p. 74) na década de 70, com elevação dos preços do petróleo e as valorizações e desvalorizações do dólar houve uma instabilidade econômica a qual promoveu a atenção a certos cuidados nos investimentos produtivos. Antunes e Druck (2013) e Marcelino (2002) concordam

---

<sup>7</sup> Expressão utilizada por Ricardo Antunes na obra “Adeus ao trabalho?”

<sup>8</sup> Ideologia usada aqui num sentido de ideias burguesas que servem para escamotear a realidade, ou destorce-la, como propôs Marx. (Ver o que é ideologia de Marilena Chauí).

que a crise da acumulação taylorista/fordista no período de 1960-1970 propiciou ao capital oportunidade para desenvolver novas formas de acumulação, dentro do processo produtivo, passando de um sistema rígido para um modo mais flexível. É a partir disto, então, que vão surgir novos meios ou estratégias por parte das empresas. Entre os principais aspectos, são eles; a flexibilidade da produção; a preocupação com a alta qualidade dos produtos, pois, evita retrabalho (Sistema de Gestão de Qualidade - SGQ); baixos preços dos produtos finais e uma “fábrica mínima” sem excesso de estocagem e por último, a entrega rápida e precisa ao cliente. Tais mudanças questionaram o sistema de Taylor e de Ford, segundo Pinto (2007).

Para responder esta circunstância, na Itália e na Suíça desenvolveu-se a conhecida especialização flexível. Todavia, no Japão foi criado um modelo [Toyotismo] o qual foi mais forte e melhor estruturado em relação aos mencionados, sobretudo, devido ao seu método conhecido como *justin-in-time*. De maneira muito rápida o modelo japonês se expandiu para vários setores da indústria, não só automobilística, onde teve origem, mas para muitos segmentos industriais.

Assim, o período de 1970 é concebido como um momento do advento de uma nova forma de organizar o trabalho no sistema capitalista, entendida como acumulação flexível. Esta nova organização vem com “objetivo de flexibilizar os mercados de trabalho, as relações de trabalho, os mercados de consumo, as barreiras comerciais, o controle da iniciativa privada pelo estado.” (PINTO, 2007, p. 54). A amplitude da acumulação flexível é denominada como reestruturação produtiva.

Tal reestruturação divide os trabalhadores em dois grupos, conforme reflexão de Pinto. O primeiro é constituído de indivíduos mais escolarizados, de trabalhadores polivalentes, os quais atuam em grandes empresas, convivem com a baixa rotatividade. O segundo grupo é formado de trabalhadores temporários, terceirizados, informais. Como já firmamos anteriormente, esta relação segmenta a classe trabalhadora, sindicatos e organizações políticas (PINTO, 2007). Veremos a seguir alguns aspectos relevantes do sistema da empresa Toyota, designado como Toyotismo.

Este sistema de organização foi criado por Ohno. Devido as considerações já apontadas sobre o contexto da época, o Toyotismo, uma das principais formas da reestruturação produtiva, surgiu com intuito de flexibilizar as

relações de trabalho. Diferentemente do Fordismo que regulava as atividades do trabalhador com rigidez, o Toyotismo utiliza-se de trabalhadores multifuncionais ou polivalentes.

Peres diz que (2015)

O operário meramente executor não era lucrativamente interessante para o capital frente ao operário polivalente e participativo. Além disso, as lutas sociais do operariado em defesa de melhores condições de trabalho e respeito aos direitos do trabalhador perturbavam os interesses do capital e deveriam ser rapidamente solucionadas. Ao capital cabia uma resposta à sua própria crise, à crise do fordismo. E seu sistema de metabolismo social apresenta a solução que melhor corresponde aos seus interesses de lucratividade: incorpora as reivindicações por melhores condições de trabalho investindo na qualificação profissional dos trabalhadores e passando a valorizá-la nas políticas de contratação de mão de obra e ascensão hierárquica nas empresas. O capital “destrói. Então, o operário-executor e constrói o profissional polivalente, flexível, participativo, organizativo e altamente especializado.

Portanto, sem admitir outros trabalhadores, Ohno reelaborou a área de produção, distribuído várias atividades a um único trabalhador (operação de várias máquinas simultaneamente) e não mais como no Taylorismo/Fordismo que o operário realizava apenas uma atividade, como muito bem ilustrado e criticado no filme *Tempos Modernos* de Charlie Chaplin<sup>9</sup>. Uma das características do modelo da Toyota é à desespecialização em contrapartida à especialização defendida anteriormente a este sistema.

Se Taylor havia decomposto atividades complexas em operações simples rigorosamente impostas dentro dum roteiro único de execução (o “*the one best way*”), tendo Ford se empenhado no automatismo, ambos tiveram como objetivo atacar o saber dos trabalhadores mais qualificados e, assim, diminuir seus poderes sobre a produção, com aumento do controle gerencial da intensidade do trabalho, como um todo. Ohno perseguiu os mesmos objetivos, partindo, entretanto, no sentido inverso: procurou desenvolver a “desespecialização” e, ao exigir de todos os trabalhadores a polivalência, desautorizou o poder de negociação detido pelos mais qualificados, obtendo por essa via o aumento do controle e a intensificação do trabalho. (PINTO, 2007, p. 77).

---

<sup>9</sup> Ver Lima (2012).

Um ponto a destacar é sobre o Sistema de Gestão de Qualidade – SGQ<sup>10</sup>. Marcelino, com base em Lima (2002) menciona que a princípio o controle de qualidade tinha objetivo de organizar as atividades fabril com as necessidades psicossociais dos trabalhadores, posteriormente, o sistema se tornou um instrumento de controle dos trabalhadores quanto de exploração do saber dos operários. Na empresa analisada empiricamente para construção desta pesquisa, trabalhadores (embora estes não sejam terceiros, são explorados e suas ações implicam nos terceiros) se reúnem constantemente para discutirem sobre problemas internos, da empresa. Gastam muita energia e criatividade para evitar perdas em todas as áreas. Por exemplo: desenvolvem projetos para evitar gastos desnecessários com fretes, com entrega atrasada, etc. Criam planilhas e padrões de controle para evitar quebras de máquinas recorrentes (área de manutenção e ferramentaria). Desenvolvem métodos para controlar aparas, refugo, afim de ser evitado todo gasto desnecessário à empresa. Em troca, eles recebem alguns elogios nos comitês diretivos e executivos (reuniões com supervisores, gerente e diretor) e recebem também um vale compra de supermercado, com valor abaixo de R\$100,00. Portanto, o saber do trabalhador é utilizado para atingir necessidades da empresa, nunca do trabalhador.

Geraldo nos diz sobre os CCQs - Círculos de Controle de Qualidade “Sua maior vantagem é envolver ideologicamente os trabalhadores, fazendo que interiorizem os objetivos da empresa como se fossem seus.” (PINTO, 2007, p. 94). Além do sistema do controle de qualidade, existe o *Kaisen*. Este termo significa a realização de reuniões para solução de problemas do empregador. Possui a mesma lógica do SGQ. Neste sentido, um operário, muitas vezes compete com outro membro de sua própria classe a coopera com o “patrão”.

A automação é outro elemento da reestruturação produtiva, pois, se não há máquina estragando o produto, não há perda de lucratividade. Há, então, um grande investimento em equipamentos automatizados. Nisto, o *Kambam*, espécie de cartaz ou informativos, serve para demonstrar a quantidade necessária de alimentação dos postos de trabalho. Como se fosse um semáforo ele acende luz verde quando tudo está correto, se a situação apresentar risco de parar a produção

---

<sup>10</sup> Autores como Marcelino e Antunes usam a terminologia de controle de qualidade como CCQS- Círculos de Controle de Qualidade. Chamamos nesta pesquisa de SGC com objetivo de facilitar o entendimento devido nomenclatura utilizada na empresa observada, pois, o sentido é o mesmo.

devido a falta de algum material, a luz amarela é emitida e, quando vermelha quer dizer que algo se agravou.

Vários autores críticos da sociedade do capital apontam que o objetivo é oscilar a luz entre vermelho e amarelo, nunca manter verde, visto que, este controle dita o ritmo dos trabalhadores. Para Pinto, o Kamban permitiu o processo de “celularização” devido necessidade reajustar o espaço físico na área de produção. Segundo ele, isto significa “organizar os postos de trabalho em grandes conjuntos de modo a concentrar em si uma etapa definida do processo” (PINTO, 2007, p. 79). Estes locais ficaram denominados como células de produção, as quais, conforme expõe o autor, impedem a comunicação, impede de ser visto e ouvido. Por conseguinte, dificulta a articulação entre a classe trabalhadora.

O operário deve conhecer sua célula e isto, toma seu tempo, faz com que ele não execute sua autorreflexão. Na prática, observamos em campo que muitos supervisores mal conseguem tempo para realizar uma ginástica laboral ou participar de treinamentos, dedicam-se as suas células veementemente. Isto nos faz pensar, estabelecido as devidas proporções e contexto, na própria estrutura da universidade Estadual de Londrina, projetada e construída em período ditatorial, até hoje os seus centros de estudos são isolados uns dos outros, com os mesmos objetivos que citamos a pouco: dificultar a articulação. Não há neste sistema grande quantidade de produto armazenado como no fordismo (produção em massa), pois, só produzem por demanda. O justin-time é sem dúvida a característica principal do toyotismo. Entregar o produto no tempo certo e com qualidade é atender o desejo de qualquer cliente e, sobretudo, de todo proprietário de meios de produção.

Todavia, pesquisas e experiências práticas nos mostram que esta “performance” escamoteia a real pretensão do “*tempo justo*”, como é traduzida a expressão. Em meio ao sistema justin-time estão consolidadas a metas. As grandes empresas (multinacionais) aderiram os métodos da reestruturação produtiva afim e sobreviver e explorar cada vez mais e, entre elas, é unânime a gestão através de indicadores, de metas. Constantemente os trabalhadores destas empresas se desgastam ao ponto de levar serviço para casa ou usar horário de almoço para cumprir metas estipuladas. Processo este que além de prejudicar a saúde, com doenças psicossociais, causa alienação e produz problemas de relacionamentos com cônjuges e filhos, entre outros.

Outro aspecto agravante é o auto crescimento do desemprego. Evidentemente, o exército de reserva<sup>11</sup> apontado por Marx no Séc. XIX ainda é necessário na atualidade para manutenção de baixos salários, de trabalhos temporários, terceirizados, ou seja, trabalhos precarizados. O Estado tem profunda influência no que diz respeito à precarização do trabalho, como veremos em seguida.

### 2.3 AS DIFERENTES FORMAS ASSUMIDAS PELO ESTADO PARA MANUTENÇÃO DO CAPITAL

O sistema capitalista pode ser comparado como a hidra de várias cabeças, um mito grego o qual um estranho animal, ao ter a cabeça cortada, surgiria o dobro no lugar. Esta alusão, pode ser utilizada para referência às diferentes formas que o sistema adquiriu ao longo da história para se auto reproduzir.

Realmente, os processos históricos têm nos mostrado a dinâmica da sociedade. O Liberalismo<sup>12</sup> pode ser entendido como uma forma de pensar economicamente, mas que também influenciou na esfera política. Seus precursores principais foram John Locke e Adam Smith. Esta doutrina econômica teve origem com o surgimento da era moderna. O liberalismo defende a premissa da liberdade do indivíduo. Quer dizer isto que o Estado deveria intervir minimamente na economia. Esta dimensão da sociedade se auto regularia através do mercado.

As características do liberalismo, entre outras, é a defesa da propriedade privada. O liberalismo trouxe profundas mudanças no pensamento humano, influenciando e moldando a subjetividade da classe trabalhadora. Um exemplo são frases divulgadas em comerciais de tv, dissipadas como “*você é o único responsável pelo seu sucesso ou fracasso*”. Esta visão, esconde o peso dos contextos sociais e relações de desigualdades, de violência simbólica e as implicações do capital cultural.<sup>13</sup> Este mecanismo econômico e em menor proporção também político, sem deixar dúvidas, foi uma das maneiras de disseminar a ideologia dominante e, como veremos adiante, foi retomado em outros momentos históricos mas de forma diferenciada ou reconfigurada.

---

<sup>11</sup> Grupo de desempregados necessários a reprodução do sistema capitalista, conforme expôs Marx.

<sup>12</sup> Não há uma definição específica sobre o conceito.

<sup>13</sup> Para melhor entendimento sobre capital cultural e violência simbólica, ler Pierre Bourdieu.

Loureiro e Ribeiro, (2011) afirmam que as contradições do capitalismo, suas crises estruturais cíclicas e necessárias à reprodução, permitiram que países avançados, como os Estados Unidos, a França e a Inglaterra celebrassem o Welfare State, traduzido como Estado de bem-social.

Para Armeni (2011, p. 28) esta forma de gerir os interesses burgueses durou cerca de 30 anos. Segundo a autora,

Suas características foram presenciadas até 1970, tendo o período sido chamado de Anos Gloriosos, ou Anos Dourados. O fato é que se trata de uma forma de Estado caracterizado por situação de pleno emprego e uma proteção e segurança social jamais vista, que se contrapõe ao chama Estado Neoliberal.

Segundo Tomazi, (2014) o bloco de países capitalistas depois da segunda guerra mundial tentou reconfigurar a economia ocidental de outras formas. As novas bases seriam através do que ficou concebido como Estado de Bem-Estar Social, ou Estado Social. Para o autor

Esse modelo permitia enfrentar, por um lado, os movimentos de trabalhadores, que exigiam melhores condições de vida e, por outro, as necessidades do capital, que buscava alternativas para a construção de uma nova ordem econômica mundial diante do bloco socialista” (TOMAZI, 2014, p.138).

Em linhas gerais o Estado Social é fundado na ideia de defesa da intervenção na economia pelo próprio Estado, e não pelo mercado, como propôs o liberalismo. Portanto, partia do pressuposto de que haveria melhorias quanto à moradia, à educação, à segurança e saúde, transporte coletivo, etc, da população, através do Estado. Tomazi (2014, p.139) sinaliza que;

O Estado passou a redimensionar suas prioridades e investir maciçamente para proporcionar trabalho e algum rendimento à maior parte da população, a fim de que ela se tornasse consumidora e, assim, possibilitasse a manutenção da produção sempre elevada. Configurou-se o que alguns chamam de “cidadania do consumidor”, ou seja, a cidadania entendida como um mecanismo de mercado.

Loureiro e Ribeiro (2011, p. 296) destacam as lutas existentes e o reflexo delas neste contexto.

Ao longo do século XX, a ameaça do socialismo exigiu que a burguesia interviesse na direção de garantir a integração dos trabalhadores à ordem capitalista. A necessidade de tal integração e, evidentemente, o conjunto das lutas operárias contribuíram para a organização (majoritariamente no centro do capitalismo) de um Estado marcado pela concessão de direitos políticos e sociais aos trabalhadores.

Continuam,

Vencida a ameaça socialista, a severidade das respostas do capital à crise da década de 1970 fez com que o Estado se desprendesse das noções de bem-estar social. Rompido o pacto com o Estado Social, conceitos como rentabilidade e eficiência passaram a constituir referências para as novas formas de elaboração de políticas sociais e de administração dos recursos públicos.” (LOUREIRO; RIBEIRO, 2011, p. 296).

Percebemos então, que o Estado sofreu alterações conforme as crises do capital e suas contradições. Embora alguns entendimentos superficiais do Estado de Bem-Estar Social parecem mostrar que as classes sociais dominadas obtiveram alguma melhoria, isto foi útil também para amortecer a luta de classes, em certa proporção, impedindo a real necessidade de destruir a “máquina estatal responsável por gerir e administrar os interesses burgueses”, como defendeu Marx.

Posteriormente a crise do petróleo em 1970, segundo Tomazi (2014) houve necessidade de mudança na organização estatal. Para alguns autores, o investimento em políticas sociais (Estado de Bem-Estar Social) foi um dos principais motivos da crise. Esta ação colocou em xeque valores essenciais ao capitalismo, como exemplo; a liberdade de mercado e também a liberdade individual. Nessa lógica, segundo defensores do neoliberalismo, o bem-estar dos cidadãos deveria ser responsabilidades deles mesmos, pois, o Estado evitaria os altos gastos com saúde, segurança, previdência, educação, entre outros direitos.

A ideia era privatizar tudo o que era público, assim, os serviços seriam pagos pelos próprios indivíduos (TOMAZI, 2014). Vemos então, que o neoliberalismo de certa forma, resgata valores do antigo liberalismo, como a presença mínima do Estado na intervenção da economia. Esta política econômica, conforme análise de Armeni (2010) abriu espaço para a “participação” de órgãos exteriores devido o processo de globalização, como Fundo Monetário Internacional - FMI e Banco Mundial. Estas instituições realizavam estudos sobre os níveis de eficiência e rentabilidade dos serviços disponibilizados pelo setor público e pelo

setor privado e, acordos com tais, reconfiguraram o papel do Estado, como exemplo, no Estado brasileiro, no governo de FHC como veremos adiante. (LOUREIRO; RIBEIRO, 2011).

Sendo assim, elementos caros ao neoliberalismo são: a) a intervenção mínima do Estado, cedendo espaço para o Mercado; b) a competitividade não só entre indústrias e mercados, mas também entre os indivíduos; c) valorização a individualidade, e ainda; d) a flexibilização de direitos trabalhistas. Marcelino afirma que,

A face política da reestruturação produtiva, o neoliberalismo, garante através de medidas de desregulamentação financeira e do uso da força de trabalho, abertura comercial e privatizações, o suporte político-institucional para que dimensões do toyotismo sejam implantadas com êxito no seu objetivo de recomposição das taxas de lucro e de retomada do domínio social. Exemplo da importância desse suporte são as mudanças na legislação que permitiram a precarização do trabalho através da terceirização.” (MARCELINO, 2002, p. 209).

Loureiro e Ribeiro (2010), ao refletirem sobre a política social neoliberal, relatam sobre as características do neoliberalismo. Uma delas, é a questão da *focalização em políticas públicas*. Segundo eles, no neoliberalismo há, de certa forma uma separação entre política social e política econômica, devido ao caráter de enxugamento de gasto do Estado.

A separação entre política social e política econômica cumpre estratégica função ideológica na medida em que visa neutralizar a percepção dos efeitos sociais da economia capitalista. Caracteriza-se como social um conjunto de políticas (saúde, previdência, segurança, educação, habitação, assistência social, entre outras) com o objetivo de desvincular o caráter social da economia. A própria existência desse conjunto de políticas contempla necessidades de manutenção de uma sociedade na qual a economia se estrutura a partir de um processo de apropriação privada da riqueza produzida socialmente. (LOUREIRO; RIBEIRO 2011, p. 295).

Compartilhamos a crítica dos autores citados acima em relação a ideia de social como conjunto de políticas.

A persistência de tais políticas propicia a manutenção do sistema. Na realidade brasileira, o governo de Fernando Henrique Cardoso é tido com um marco da entrada à economia internacional. Ao buscar a estabilidade econômica,

seguiu-se as orientações ou diretrizes estipuladas pelo FMI e Banco Mundial. “A agressividade do governo Cardoso aumentou os níveis de tensão social e comprometeu a capacidade das classes dominantes de tornar universais seus interesses particulares.” (LOUREIRO; RIBEIRO, 2011, p. 301). Já na era de Lula, este chegou para redesenhar ou contornar a conjuntura, apoiado na burguesia, conforme observação de Loureiro e Ribeiro (2011). Para eles, em ambos os governos reduziram os gastos públicos e aumentaram os encargos especiais (juros, serviço da dívida pública).

A focalização das políticas sociais foi expandida no governo Lula, o que ocultou o real motivo de produção de miséria, a relação de classes. (LOUREIRO; RIBEIRO, 2011, p. 302). Estudar as políticas sociais não é objetivo desta pesquisa, porém, defendemos a importância de ao menos refletir sobre elas neste contexto neoliberal, visto que, impactam diretamente na vida cotidiana dos trabalhadores contratados e **terceirizados**. Portanto, a não intervenção estatal é estratégia da sociedade do capital e, as chamadas políticas sociais, embora “solucionem momentos imediatos de muitos brasileiros, como na região norte e nordeste”, são como migalhas, fazendo com que o operário tenha apenas as condições básicas para comer, dormir e no outro dia voltar a ser o mesmo operário, com afirmou Marx.

A seguir, faremos uma análise sobre alguns exemplos da flexibilização dos direitos trabalhistas. Cita Armeni em sua dissertação que,

O Direito do trabalho, por sua vez, foi atacado e sua legislação foi responsabilizada pelo emprego e por aumentar o nível de informalidade no país. Seus princípios foram atacados, bem como foram se delineando figuras que escapavam à dogmática jurídica, num escamoteamento do requisito da subordinação jurídica. A própria elaboração da Constituição Federal foi palco dos desafios da globalização carregada da ideologia do neoliberalismo, especialmente em relação à remuneração e jornada de trabalho, flexibilizadas por autonomia sindical. (ARMENI, 2010, p. 70).

Conforme já relatado anteriormente, no governo FHC, as políticas neoliberais se tornaram mais evidentes, isto pode ser observado por das privatizações ocorridas durante a gestão de Cardoso. A abertura para o FMI e Banco Mundial flexibilizou a legislação, através de acordos, empréstimos, segundo Armeni

(2010). Apesar da oposição defender que flexibilizar implica em aumentar número de empregado, na realidade social não se tem visto isto,

“Em todos os países onde o neoliberalismo foi imposto, há a unanimidade de que esta política econômica trouxe desemprego, miséria, e aumentou o abismo entre pobres e ricos, entre outras mazelas sociais.” (ARMENI, 2010, p. 36).

Armeni demonstra alguns exemplos de flexibilização no Brasil. Segundo ela, na gestão de FHC de 1995 a 2002 (2010) o governo executou alterações na legislação as quais contrariaram seu posicionamento acadêmico alicerçados em Marx e Keynes, entre outros. O primeiro embate foi travado com a greve dos petroleiros em 1995. Diante de tal circunstância o TST em acordo com FHC considerou a greve abusiva. A autora aponta que tal situação serviu para “dissipar e desencorajar qualquer outra manifestação neste sentido” (2010, p. 75). Outro momento de flexibilização aconteceu por meio da edição da Lei nº 9601-98, no governo de Cardoso.

Nesse contexto, foram inseridos o trabalho temporário e o banco de horas. Como citado anteriormente o trabalho temporário é uma das formas de terceirização que resulta na precarização na maioria das vezes, embora o trabalhador execute a atividade fim, em muitos casos não se beneficia dos mesmos direitos dos trabalhadores contratados pela tomadora de serviço. Sobre o banco de horas, a legislação define a carga horária máxima da jornada e os encargos adicionais em caso de horas extras, porém, com a flexibilização (banco de horas) o trabalhador não goza deste acréscimo, aumento de rendimento, e ainda reduz seu tempo da sua vida social, com família e consigo mesmo, como refletido antes neste estudo.

A Lei no 10.101, de 19 de Dezembro de 2000 é referente à participação de lucros nas empresas. Segundo Armeni, este também é um ponto que merece atenção. A flexibilização da legislação ocorre neste aspecto também, pois, na medida em que os trabalhadores contribuem para maior aproveitamento da empresa, podem “conquistar” rendimentos adicionais, percentuais conforme lucros empresariais. Todavia, esta elasticidade da lei esconde a real exploração da classe trabalhadora. Os conhecidos PPRs, participação de lucros ou resultados, são concebidos de forma geral pelos críticos como “cala boca”, uma maneira de mostrar que a empresa está ajudando, mas, na verdade este tipo de ajuda mais evita

movimentos como greve, reivindicações do que agrega algo a vida do trabalhador e, não só acadêmicos críticos, porém, os próprios trabalhadores compreendem o efeito de tais “bônus”.

Para finalizar este tópico, evidencia-se que a política neoliberal tem como objetivo principal flexibilizar os direitos trabalhistas, atendendo desta forma interesses do capital e, deteriorando direitos da classe trabalhadora.

## 2.4 SINDICATOS, IMPASSES E POSSIBILIDADES

Em nossa análise não poderíamos desconsiderar algumas reflexões sobre o sindicalismo devido sua importância na luta de classes. Os sindicatos surgiram no contexto do desenvolvimento do capitalismo como uma das formas de evitar os rebaixamentos dos salários. Antunes (1989, p. 14) aponta que “os sindicatos representaram um progresso gigantesco para a classe operária”. Era ele, o sindicato, uma forma de organização coletiva em detrimento das lutas isoladas. Em 1824, a Lei da Livre Associação favoreceu e muito esta forma de organização reivindicatória, pois, antes já existiam os sindicatos, mas, eram reprimidos constantemente, segundo Antunes. Nesta época, os capitalistas responderam a estas barreiras por meio de demissões e ameaças, além de extinguirem vários sindicatos.

A greve é considerada a primeira etapa do caminhar operário rumo emancipação. Em 1866, com a criação do Congresso da Associação Internacional dos Trabalhadores, foram reunidos operários de diversas partes do mundo, o pensamento de Marx e Engels estava presente nas discussões. Portanto, foi um momento de fortalecimento do sindicato. Com o tempo, a expansão do movimento sindical saiu da Inglaterra e passou para França, Alemanha, Estados Unidos, etc.

Se no início as reivindicações eram pautadas nas questões salariais, ou seja, econômicas, gradativamente o movimento vai adquirindo aspecto também político, criando uma nova configuração. Surgem nestes acontecimentos algumas correntes nos sindicatos, as quais influenciaram e moldaram a trajetória do movimento. São elas; revolucionária, corporativista e reformista. Neste instante, o sindicalismo abarca países como Portugal, Itália, Espanha e territórios da América Latina.

A perspectiva reformista estava alicerçada no cristianismo, por isso, não defendia a luta de classes. Já a corporativista buscava cooperação entre os indivíduos, em outras palavras, negava a relação de exploração entre empregados e empresários, colocava todos numa única categoria.

Com isso, é possível visualizar que os sindicatos foram formados de várias ideias, perspectivas, obtendo aspectos econômicos, socialistas e outros reacionários. Independente disto, pois não se trata de aprofundar neste tema, o importante é ter um mínimo de compreensão da formação desta força contra o capital (embora alguns grupos defenderam a reforma e não revolução) e perceber também sua atuação na atualidade.

Pois, como defendeu Lenin, segundo a obra de Antunes “O que é sindicalismo?”, a questão de não atuar nos sindicatos reacionários era uma grande perda, pois, os mais instruídos (sindicatos socialistas, que defendiam a revolução) deveriam orientar os de menos entendimento sobre a emancipação. Antunes (1989, p. 35) relata sobre o sindicato enquanto campo de educação.

Sendo a organização mais massiva e que abarca todos os operários dos distintos ramos industriais, os sindicatos mostram-se como um terreno fértil para o avanço de todos os setores do proletariado, mesmo aqueles mais atrasados e com menor experiência de luta, uma vez que é no seu sindicato, junto com operários mais avançados, que eles começam a entender toda complexidade da luta contra capitalistas.

Antunes afirma também em sua obra “*O que é sindicalismo?*” sobre o pluralismo sindical. Para o autor, o divisionismo, ou seja, a divisão de vários sindicatos de uma única categoria promove o enfraquecimento da associação. Devem sim, os sindicatos serem únicos por categoria e com isso desenvolver uma Central Única dos Trabalhadores - CUT, pois, este é o maior momento da unidade sindical. Todavia, isto não impede a existência de outras tendências como já citado, comunista, socialista, reformistas, democratas cristãos, etc.

O importante são as ações de todas em conjunto nas reivindicações contra exploração da sociedade do capital. Se faz necessário ainda, discorrer sobre a relevância das greves neste contexto. Antunes (1989, p. 41) aponta que a greve é considerada escola de guerra.

[...] as greves ensinam aos operários a unirem-se, as greves lhes fazem ver que só unidos podem sustentar a luta contra os capitalistas, as greves ensinam aos operários a pensar na luta de toda a classe operária contra toda a classe patronal e contra o governo autocrático e policial.

Todavia, a greve é um dos meios e não o único para atingir a emancipação, como defendem os marxistas. Como propõe o autor, isto é válido também para os sindicatos. Portanto, as greves e os movimentos sindicais habitam no campo da luta econômica, na realidade prática, cuja consciência de classe é em si.<sup>14</sup>A partir do momento em que é envolvido e/ou criado o partido, a consciência de classe passa a ser para si e (momento da teoria) está ligada à luta política.

Nestas circunstâncias, conforme apontado por Lenin na obra de Antunes, a ação se torna revolucionária, devido unir a prática e a teoria. Por isso, a luta fabril somente, não garante a mudança necessária, é imprescindível conhecer a teoria revolucionária via partido político. Assim, as relações entre sindicatos e partidos são indispensáveis para os passos da classe trabalhadora.

No Brasil, com as exportações o país passou por um processo de industrialização. Neste período, o sindicato surgiu através da passagem do trabalho escravo para o assalariado no Séc. XIX. As associações chamadas de Sociedade do Socorro, Auxílio mútuo e posteriormente Uniões Operárias, contribuíram para a formação do sindicalismo.

Relata Antunes (1989) que em 1900 as ideias de Marx e Engels influenciaram o Brasil. Temos, portanto, advento das tendências anarco-sindicalista e socialismo-reformista. E não é de se estranhar que desde aquela época o governo procura ter o controle do movimento sindical. Após 1917 o número de greve e de trabalhadores presentes nas indústrias aumentaram e, entre 1918 e 1920 houve expansão do movimento para regiões como São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Porto Alegre, Pernambuco, entre outras. (ANTUNES, 1989). A corrente anarquista não buscava a dimensão política, não cobrava direitos trabalhistas e suas lutas eram isoladas, tornando presa fácil para intervenção repressiva estatal, como expunha Antunes.

A revolução Russa também influenciou na postura dos anarquistas e criou-se o Partido Comunista Brasileiro - PCB em 1922. Eis um momento o qual o

---

<sup>14</sup> Ver em Marx ( O Manifesto do Partido Comunista) mais detalhes sobre consciência de si e para si.

movimento encontrava-se organizado “politicamente em um partido”. Nos anos 20 o Estado realizou novas tentativas de cooptação, uma delas, foi a fundação do Conselho nacional do Trabalho, que teve como objetivo controlar e amortecer os sindicatos no que tange a luta de classes. O movimento tenentista desafiou a burguesia do café no ano de 1922.

Havia, portanto, disputa entre produtores de café contra não produtores. Estes acontecimentos históricos permitiram a expansão da industrialização. Em 1930, Antunes aponta o acordo entre frações burguesas contra os operários. É um tempo em que a sindicalização no Brasil assume nova etapa. A Era Vargas em sua primeira fase trouxe o movimento para dentro do Estado através da criação de órgãos atualmente denominado de Ministério do trabalho e Emprego (MTE).

Ao executar esta ação, o autor afirma que sua consequência é a criação de limites no sindicalismo. Em 1935 ocorreu uma intensificação da luta da classe trabalhadora, criou-se a Aliança Nacional Libertadora, conduzida pelo PCB, vanguarda contra o imperialismo. Conquistaram nestes instantes, férias, descanso semanal, etc. (os ferroviários já tinham antes dos demais trabalhadores).

Diante das circunstâncias de reivindicações o governo temeu à classe operária e criou uma lei para proibir a greve. Neste momento, foi decretado Estado de Sítio, em outras palavras, foi a derrota do movimento dos operários e dos sindicalistas, como explana Antunes (1989). Isto resultou no aumento da cooptação, pois, o Estado por meio do Ministério do Trabalho passou a controlar as reivindicações dos operários. A criação do imposto sindical permitiu aos sindicatos que atuavam como órgãos de luta da classe trabalhadora a se metamorfosearem em organismos assistencialistas, realizando ações de responsabilidades do Estado, segundo Antunes (1989, p. 63).

A era do Estado Novo representou de certa forma o avanço dos operários. As dificuldades, porém, não foram poucas, como exemplo os entraves para articulação causados pelo golpe de 1945. Em 1950, a classe operária teve seu contingente dobrado aumentando assim a greve. O golpe de 1964 “esmagou toda liderança sindical” (Antunes). Em 1966 implantaram o FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Este mecanismo significa desenvolver a rotatividade necessária para destruir as conquistas dos trabalhadores, o regime de estabilidade de emprego.

Neste contexto, com a crise da ditadura versus radicalismo dos esquerdistas (estes não envolviam as massas nas participações) o movimento estudantil infiltra-se no bojo do movimento operário. Houve ainda a operação tartaruga, ou seja, trabalhadores reduzindo o ritmo de trabalho, como forma de resistência. Na década de 78, aconteceu a greve mais organizada e madura, importantíssima à classe explorada, segundo Antunes. O autor critica a postura dos sindicatos paralelos neste período, devido estes desarticularem a classe revolucionária (Trabalhadores). Na análise de Ricardo Antunes, existe uma necessidade de liberdade sindical. Esta conquista só será total quando houver extinção do vínculo com Estado, com Ministério do Trabalho e com a alteração da legislação trabalhista, em outras palavras, com o direito de greve e ainda, com a criação de uma Central Única dos Trabalhadores. Antunes (1989, p. 93) cita que,

A luta da classe operária ganha, portanto, importância fundamental para a conquista da democracia no país, uma vez que é ela a classe historicamente determinada a dirigir as grandes transformações necessárias para o advento de uma nova sociedade.

Para fechamento deste capítulo fizemos uma breve análise da história dos sindicatos devido sua importância social para o avanço da luta operária. Na obra *“Adeus ao trabalho?”* Ricardo Antunes explana elementos que contribuem para amortecer a luta de classe. Cita que a revolução tecnológica causada pela robótica, pela automação e pelo microeletrônico nas últimas décadas no Brasil. Antunes (2008, p. 166) menciona que,

Tais mudanças têm consequências diretas no mundo do trabalho, especialmente na classe operária. A flexibilização da unidade fabril, a desconcentração da produção, a arrasadora desregulamentação dos direitos do trabalho, os novos padrões de gestão e “envolvimento” da força de trabalho, como os Círculos de Controle de Qualidade (CCQ), experimentados no Japão – em realidade uma apropriação do fazer e saber do trabalho, sob o comando manipulatório do capital dos nossos dias levanto o e estranhamento do trabalho (no sentido marxiano) ao seu limite - tudo isso, feito sob um “inquestionável” domínio da “produtividade” e da “modernidade social”, acabou afetando a forma de ser do proletariado fabril, tradicional. A classe-que-vive-do-trabalho metamorfoseou-se.

O Autor reflete também sobre o impacto na subjetividade do trabalho. A consciência de classe é afetada, os meios de representação são

afetados, como; sindicatos e partidos. Antunes relata que os sindicatos foram forçados a assumirem uma posição de defesa. Gradativamente, foram se afastando das ideias contra o capitalismo, como exemplo, a preservação e direitos sociais já conquistados. O corporativismo também contribuiu para impasses no que diz respeito à articulação. Segundo Pain, Prota e Rodriguez (2007, p. 66), o corporativismo pode ser definido como “doutrina que pretende superar o conflito social mediante a eliminação da concorrência no plano econômico, a luta de classes no plano social e as diferenças ideológicas no plano político”.

Marcelino (2002, p. 80) afirma que o sindicato de inspiração classista dá lugar ao sindicato da empresa, ou sindicato-família. O objetivo principal é a defesa dos projetos e interesses da empresa. Aponta ser um espaço de organização das estratégias de reivindicação da própria empresa, onde se pratica a colaboração de classes que serve para empregados e para empregadores, portanto, um sindicato corporativo. Logo, praticam a cooptação<sup>15</sup>, trazendo os assalariados para “dentro” da empresa, evidentemente, no sentido de apaziguar os conflitos e evitar qualquer greve ou reivindicação.

Nascido em 1970, o sindicalismo brasileiro, embora sofra estes desafios mencionados acima na atualidade, entre outros, é uma das formas indispensáveis de luta para o trabalhador. Ao analisar os efeitos da terceirização, entendemos que este fenômeno social produz entraves para articulação do movimento sindical, uma das formas de combate ao capital.

Porém, como defendeu Antunes, é necessário ir muito além dos sindicatos para busca da emancipação, é necessário uso de outras formas de luta, todavia, o sindicalismo é um auxílio extremamente importante para as mudanças. A desarticulação do movimento, a cooptação e o cooperativismo servem exclusivamente para atender interesses da classe hegemônica, detentora dos meios de produção, da propriedade privada, da ideologia dominante. É a classe que explora, domina e submete os trabalhadores às condições sociais precárias, em muitos casos, em condições desumanas.

---

<sup>15</sup> Denomina-se assim o sistema de integração de um corpo colegial, diretivo ou consultivo, pelo qual um ou mais membros são escolhidos, sob a indicação dos membros já efetivos. Em sentido mais lato, este termo é usado também para designar o acolhimento, por parte de um grupo dirigente em funções, de idéias, orientações e programas políticos propostos por grupos da oposição, com o fim de eliminar ou reduzir as consequências dos ataques vindos de fora.

### 3 AFINAL, O QUE É TERCEIRIZAÇÃO?

Para entender os impactos causados pela terceirização é fundamental ter uma definição deste fenômeno enquanto tal. Segundo Cavalcante e Marcelino (2012, p. 331) não há consenso no que tange a definição de terceirização. O que há de comum acordo, ainda que relativamente, é que ela modificou a forma de trabalho. Segundo Druck (2011 apud, Cavalcante; Marcelino, 2012, p. 332)

Trata-se da tendência de precarização das condições de trabalho com advento das terceirizações, o que se evidencia em perda salarial e direitos, aumento da intensidade do trabalho e dos riscos à saúde do trabalhador, além de dificuldades enfrentadas pelos sindicatos para unificar lutas comuns. É possível afirmar, então que a terceirização é a principal forma de precarização do trabalho nas últimas duas décadas.

O termo terceirização surgiu com Aldo Sani, um engenheiro e diretor superintendente da Riocell, empresa de celulose de Guaíba – RS, em 1970. A palavra terceirização é um neologismo que indica ser exclusivamente do Brasil. Nos outros países utiliza-se o termo no sentido de relação entre duas empresas. Marcelino (2007) em seu texto *“Afinal, o que é terceirização? Em busca de ferramentas de análise e de ação política”* expressa sobre as diversas formas de terceirização. Esta preocupação, segundo nossa análise é imprescindível para compreensão de seus efeitos na realidade social brasileira.

Cavalcante e Marcelino definem terceirização como, (2012, p. 338)

Terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas. Ou seja, é a relação na qual o trabalho é realizado para uma empresa, mas contratado de maneira imediata por outra.

A seguir veremos os tipos mencionados no texto dos autores citados acima. A primeira delas são as cooperativas de trabalhadores que prestam serviço para empresa tomadora de serviços. Estes grupos são formados por ex-trabalhadores e geralmente prestam serviço para empresa contratada.

O segundo modelo é formado de empresas externas que estão ligadas a redes de fornecedores. Os autores citam como exemplo as autopeças, as

quais atendem as necessidades das montadoras. É uma das formas de terceirização mais organizada e menos precarizada. É também um dos tipos de maior dificuldade de aceitação enquanto terceirizadas, devido a grande importância que as empresas de autopeças têm no mercado brasileiro.

As empresas de tarefas específicas também são caracterizadas como terceiras para Cavalcante e Marcelino (2012, p. 341). Por exemplo, as centrais de tele atendimento<sup>16</sup> e construtoras são empresas externas às contratantes e subcontratadas para tarefas específicas. Já o modelo clássico, nos escritos dos autores, são;

Empresas de prestação de serviços internos à contratante: limpeza, manutenção, montagem, jardinagem, segurança, logística, recursos humanos, etc. Essa é a forma clássica de terceirização, sobre a qual não pairam dúvidas da natureza das relações estabelecidas. São empresas contratadas, de maneira exclusiva ou não, de modo permanente ou não, para desenvolvimento de atividades dentro da empresa contratante.

Há ainda outro tipo intitulado como Personalidades Jurídicas – PJs. “São empreendimentos sem empregados, que passaram a realizar atividades que eram desenvolvidas por trabalhadores assalariados formais.” (2012, p. 341). Este modelo embora tenha apenas um trabalhador, é uma empresa interposta que reduz os custos com a força de trabalho dele próprio. Por último, os autores mencionam sobre a quarteirização. Esta forma pode ser entendida ainda como terceirização em cascata.

Em outras palavras, empresas terceiras contratam outras empresas para prestarem serviços. Se a terceirização causa inúmeros impactos negativos para o trabalhador em vários aspectos, como segurança, saúde, salários, benefícios, socialização, sindicatos, consciência de classe, a quarteirização produz uma precarização ainda maior, conforme defesa da nossa compreensão nesta pesquisa. Para finalizar este capítulo, é importante refletir sobre a observação de Cavalcante e Marcelino.

---

<sup>16</sup> Não é por acaso que muitos brasileiros sofrem com o péssimo atendimento das empresas telefônicas. Em muitos casos, os atendentes são trabalhadores terceirizados, despreparados, sem treinamentos e qualificação necessária para executar o trabalho. Não conhecem o funcionamento correto da companhia e, por isto, atendem muito mal o consumidor. A rotatividade também contribui fortemente para esta deficiência.

Ambos (2012) abordam também pontos os quais não se caracterizam como terceirização. Um deles é o trabalho domiciliar. Quando não existe empresa ou cooperativa interposta entre os operários e a tomadora de serviços, não tem como definir o trabalho domiciliar como terceirizado. É sim concebido como trabalho subcontratado e como uma das maneiras de precarização do trabalho bem grave, como exemplo, indústrias têxteis e de calçados, que pagam conforme a produção. O trabalhador autônomo também entra neste âmbito. Se um operário autônomo presta serviço para uma empresa subcontratada à outra, aí sim se caracteriza como terceiro. Caso contrário, o autônomo recebe o pagamento, mesmo que baixo, diretamente da contratante. Os Joint ventures não se constituem enquanto terceiros. Haja vista, duas ou mais “empresas se envolvem em igualdade de condições, partilhando interesses similares na operação que empreendem. Elas são sócias; uma não é subordinada à outra.” (MARCELINO; CAVALCANTE, 2012, p. 342).

Por fim, Cavalcante e Marcelino (2012, p. 342) explanam que,

Não devem ser confundidos com terceirização também os processos de fornecimento de insumos e matérias-primas de uma empresa para outras. Aqui não há contratação de trabalhadores por empresa interposta, mas sim, um processo de produção cuja base de funcionamento é a divisão capitalista do trabalho entre empresas.

Partilhamos das ideias citadas dos autores acima. Mas, é crucial destacar que não pretendemos neste momento estudar todas as formas de terceirização, o que não invalida e não deixa de ser imprescindível a reflexão sobre as tipologias, visto que, o objetivo é único, transferir responsabilidades, anular direitos, rebaixar salários e, o principal, reproduzir a estrutura capitalista. Nesta pesquisa, focamos na forma clássica.

Ao apontarem estes tipos de terceirização, eles colocam também as dificuldades encontradas para execução de definição do que ser ou não terceirização. (CAVALCANTE; MARCELINO, 2012, p. 342).

Fazer uma classificação da natureza da que fizemos acima não é tarefa simples, mesmo porque há um hibridismo nas relações entre empresas e trabalhadores, o que torna as fronteiras dos contratos de trabalho, por vezes, pouco claras. Por exemplo: caracterizar uma pessoa dona e única trabalhadora na sua própria empresa (PJ) como terceirizada e um autônomo como não terceirizado é quase uma

questão puramente formal - o que faz bastante diferença nas consequências legais, mas pouca no que se refere às condições de trabalho. Outro exemplo é o caso do pagamento por peça, no qual é comum que alguns trabalhadores repassem parte das tarefas para outros. Aqui também há uma relação de intermediação de força de trabalho, embora muito distinta da terceirização mais comum que descrevemos, com a presença de duas empresas.

Outra dificuldade da definição que propomos é apontar a diferença entre a terceirização e a situação de simples transferências de insumos e matérias-primas de uma empresa a outra. A complexidade contemporânea da produção industrial e de serviços impede, por certo, um critério de separação puramente objetivo. A alternativa parece ser, em nossa visão, privilegiar a dimensão processual antes de uma tentativa de classificação técnica. Dito de outro modo, é preciso entender o processo pelo qual se desestrutura a norma de contratação formal rumo a novas estratégias de uso da força de trabalho, ou seja, como foi feita a "desverticalização" em cada setor ou em cada empresa. (CAVALCANTE; MARCELINO, 2012, p. 342).

Ora, qual impacto pode ocorrer pelo "simples" fato de não haver uma definição explícita de terceirização no Brasil? Marcelino (2007) nos diz que a indefinição do termo implica em evitar problemas para a tomadora e para a terceirizada. Exemplos são: a) a possibilidade do trabalhador se perceber enquanto explorado; b) intensidade da luta por isonomia salarial nas funções iguais; c) reivindicações com categorias preponderantes. Isto é, numa indústria de automóvel predomina a atividade metalúrgica.

O terceiro que faz atividade de metalúrgico e não se vê como tal, não pode buscar pelos mesmos direitos dos metalúrgicos. A autora explica que na Fundação de Desenvolvimento da Unicamp – FUNCAMP, funcionários terceirizados da instituição têm dificuldade de exigir direitos os quais os concursados exercem, ainda que os subcontratados em diversas situações realizam as mesmas atividades, ocupando os mesmos espaços.

Para concluir sobre esta questão a falta de definição clara de terceirização contribui significativamente para a *perda da identidade* da classe trabalhadora. Stuart Hall expõe a ideia de identidade em pelo menos três concepções, sendo as do sujeito do iluminismo, a qual estava baseado na concepção da pessoa como indivíduo, ou seja, o "centro essencial do eu era a identidade do indivíduo." (HALL, 2006, p. 11). Uma segunda concepção estava ligada ao sujeito sociológico, com a visão de que o núcleo interior do sujeito não era autônomo e autossuficiente e sim formado através da interação de outras pessoas,

ou seja, a relação entre o indivíduo e a sociedade (HALL, 2006). A terceira se refere ao sujeito pós-moderno. Com a passagem da ideia de uma noção de identidade pautada exclusivamente no indivíduo para uma concepção identidade (a sociológica) que reduz o espaço entre o “interior” e o “exterior”, é produzido o sujeito pós-moderno, aquele que não tem uma identidade fixa. Sendo assim, definimos identidade cultural como um fenômeno social que é transformado continuamente, sendo ela dinâmica e contraditória, histórica e não biológica, sendo constituída de várias outras identidades e não de uma única. Portanto, a identidade é incompleta e inacabada e, este processo é fruto da globalização, a qual tende a homogeneizar a cultura.

A globalização elimina a possibilidade de uma única identidade, todavia, ao mesmo tempo não exclui a identidade dos indivíduos e fornece outras identidades para eles, eis aqui, o movimento dialético, segundo Hall (2006). Para nossa reflexão nestes escritos, o pensamento do autor acima contribui para entender que os processos de mudanças nas noções de identidades, tais como a globalização, produz sim dificuldades para mobilização em busca de melhores condições sociais, apesar de não extinguir as possibilidades em sua totalidade. Uma classe que não “possui” identidade não tem razões para se organizar politicamente e questionar aquilo que lhe prejudica. As pesquisas sobre o nosso tema, têm mostrado em linhas gerais, que a maioria dos trabalhadores entende as situações mencionadas acima como parte normal do processo de trabalho. Existe, portanto, uma forte naturalização e alienação das reais condições da classe operária.

Esta naturalização é construída através da hegemonia da classe dominante. Para Gramsci, grande pensador italiano crítico do modo de produção capitalista, uma classe que é hegemônica, é aquela que é dirigente e dominante sobre as outras, em todas as esferas da vida social (econômica, política, cultural). Nos cadernos do cárcere encontramos,

O exercício “normal” da hegemonia, no terreno tornado clássico do regime parlamentar, caracteriza-se pela combinação da força e do consenso, que se equilibram de modo variado, sem que a força suplante em muito o consenso, mas, ao contrário, tentando fazer com que a força pareça apoiada no consenso da maioria, expresso pelos chamados órgãos de opinião pública – jornais e associações-, os quais, por isso, em certas situações, são artificialmente multiplicados. (GRAMSCI, 2012, p. 96).

O que isto quer nos dizer? Entendemos que além do controle sobre a esfera econômica e política, a burguesia domina também a dimensão cultural. Eis aqui um grande impasse para o trabalhador mudar sua forma de pensar e de perceber a realidade a sua volta. Os aparelhos privados de hegemonia (jornais, escolas, igreja, intelectuais, etc), como conceituou Gramsci, são ferramentas fundamentais para disseminar as ideias burguesas. Este é sem dúvida, um dos grandes motivos da falta de desnaturalização e da não aceitação das condições impostas à classe trabalhadora. Em Gramsci, vemos que,

As ideias e as opiniões não ‘nascem’ espontaneamente no cérebro de cada indivíduo: tiveram um centro de formação, de irradiação, de difusão, de persuasão, houve um grupo de homens ou até mesmo uma individualidade que as elaborou e apresentou na forma política de atualidade (GRAMSCI, 2012, p. 83).

Logo, desnaturalizar “valores burgueses” é imprescindível para reconstrução da identidade da classe trabalhadora.

### 3.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE O PROJETO DE LEI 4.330

Tramita na esfera do Senado Brasileiro o Projeto de Lei 4.330 de 2004. Este PL (Projeto de Lei) determina a liberação de todas as atividades terceiras no mundo do trabalho privado. Até o momento é legalizado conforme a Súmula 331, as atividades-meio, desenvolvidas pela empresa contratada – a terceirizada.

Estas atividades são, por exemplo, tarefas as quais não estão no centro da produção de uma empresa privada, mas são subsidiárias. São elas, tarefas de limpeza, de segurança patrimonial, de alimentação (refeitórios), entre outras. Caso o PL 4330 seja aprovado, será lícito também as atividades-fim para as empresas terceirizadas. Por exemplo, numa empresa que fábrica embalagens e copos, além das terceiras ná área de limpeza, alimentação, poderá também contar com empresas que produzirão copos e também embalagens.

Com isso, o país abre definitivamente espaço para o aumento ainda maior e com maior velocidade para a terceirização. Os impactos desta, como descrito nesta pesquisa, podem ser ainda maiores e mais expressivos. Para os empregadores está flexibilização é de grande interesse, pois, o fenômeno terceirização reduz custo e permite aumento da lucratividade empresarial. Por outro

lado, a classe trabalhadora sofrerá mais expressivamente os efeitos causados por este mecanismo.

Segundo o documento do Projeto de Lei 4.330, no Art. 3º o capital social da terceirizada deve ser compatível com número de empregados, a fim de evitar a precarização. A falta de entrega de equipamento de proteção individual (EPI) para funcionários terceirizados, a falta de treinamentos de segurança a eles, a falta de trocas de uniformes quando necessários, entre outras situações, demonstram que na realidade física, dificilmente esse capital social é compatível. Em campo, neste trabalho, foram observados e constatados estes impasses.

Na página 06 do documento da PL 4.330, conforme site da câmara dos deputados, o Deputado Sandro Mabel, autor do texto, explica a necessidade da flexibilização à entrada completa da terceirização.

Neste contexto, a terceirização é uma das técnicas de administração do trabalho que têm maior crescimento, tendo em vista a necessidade que a empresa moderna tem de concentrar-se em seu negócio principal e na melhoria da qualidade do produto ou da prestação de serviço. (MABEL, 2004, p. 6).

Ao nosso olhar sociológico, estas técnicas são como já citadas, instrumentos do capital para sua auto reprodução. Portanto, as melhorias são unilaterais e exclusivas. Alcançam a classe dominante, os donos dos meios de produção, não oferecem as benesses à classe trabalhadora, dominada. Promovem sim o oposto, a precarização como descrito e experimentado em nosso trabalho.

Sandro Mabel (2004, p. 8), no mesmo documento afirma que,

Outro aspecto relevante da proposição é que o recolhimento da contribuição sindical compulsória deve ser feito à entidade representante de categoria profissional correspondente à atividade terceirizada. Aumenta-se, dessa forma, o poder de negociação com as entidades patronais, bem como é favorecida a fiscalização quanto à utilização correta da prestação de serviços.

Pesquisas sobre o tema (Marcelino, Antunes) evidenciam que existe sim uma grande dificuldade dos trabalhadores terceiros se filiarem a categoria sindical correspondente às suas atividades, devido às manobras na legislação e dificuldades de definir o que são atividades fim e atividades meio. De qualquer

forma, diferentemente da exposição de Mabel, é sabido pelos pesquisadores críticos sobre o assunto que esta modalidade fragiliza os sindicatos.

Outro ponto Interessante é a menção do Art. 3º, inciso 1º da redação final (MABEL, 2004, p. 3) cuja proposição é de que a “contratada, contrata remunera e dirige o trabalho realizado por seus empregados.” Em parte alguma da redação expõe a necessidade desta remuneração ser compatível com a remuneração dos funcionários da contratante, evitando assim a disparidade salarial na classe.

O Art. 13 da redação final fala sobre a garantia de condições de segurança, higiene e salubridade dos empregados da contratada a qual deve ser assegurada pela contratante. Na observação em campo desta pesquisa, foram visualizados vários locais de terceirizados (serviços de manutenção e de segurança) os quais são insalubres, com péssimas condições de conforto e segurança. Ao questionar os motivos, soa implicitamente a ideia de “ah são terceiros, é assim mesmo”. Em outras palavras, não é dada atenção de forma similar à contratante, como apresenta o documento, descumprindo, portanto, Normas Regulamentadoras, Normas Técnicas, Normas de Procedimento Técnico, Normas Técnicas Brasileiras.

Diante dos efeitos da terceirização, defendemos a não terceirização, seja para atividades fins, seja para atividades meios.

## 4 IMPACTOS CAUSADOS PELA TERCEIRIZAÇÃO

### 4.1 SEGURANÇA DO TRABALHO

Ao analisar questões sobre segurança do trabalho identificamos algumas consequências provocadas pelo fenômeno da terceirização. Como aponta Antunes e Druck (2013, p. 220) a rotatividade, conhecido como *turnover* contribui e muito para a dificuldade do trabalhador corroborar o local de trabalho o qual adquiriu a doença ocupacional. A Norma Regulamentadora nº 15, referente a lei 6514, portaria 3214 de 1977 que trata sobre atividades e operações insalubres estabelece limites de tolerância para exposição do trabalhador em relação aos agentes nocivos. Muitas empresas realizam atividades as quais estes agentes estão presentes no ambiente de trabalho e prejudicam o trabalhador, mesmo com a gestão de segurança, a qual muitas vezes é apenas para evitar penalizações. (Uso de EPI's, controle dos riscos e doenças).

Para um trabalhador que tem uma doença ocupacional, ou seja, doença relacionada ao trabalho precisa estabelecer o nexo causal (confirmar que a doença adquirida veio do trabalho) e depois receber seus direitos previdenciários. Mas, quando falamos em subcontratados isto se torna complexo, pois, devido à rotatividade de operários, nem sempre tem condições de embasar o local onde adquiriu a doença. Assim, conclui-se que embora tenhamos a legislação, não há garantia de aplicação efetiva quando a terceirização está presente. Outro fator que contribui para péssimas condições de trabalho é o frenético ritmo de trabalho. Segundo Marcelino (2002, p.127),

As experiências da terceirização e as próprias condições a que são submetidas as subcontratadas e seus trabalhadores, mostram que o objetivo central desse procedimento, num balanço final de seus resultados, é a redução de custos. É ela que torna a contratação do trabalho de terceiros uma estratégia fundamental do padrão produtivo toyotista. O aumento no ritmo de trabalho, a concentração de tarefas e responsabilidades, a precarização das condições de trabalho e emprego, são as principais consequências desse novo projeto capitalista.

Muitas doenças psicossociais (estresse, depressão, entre outras.) que atingem os trabalhadores são fruto deste processo de aceleração do ritmo de

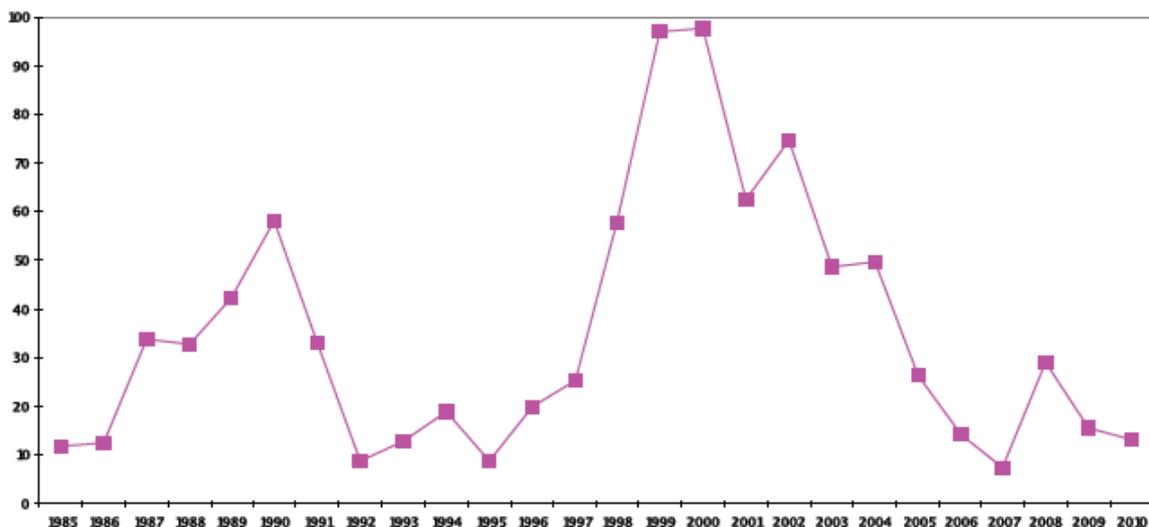
trabalho. O depoimento de uma trabalhadora da empresa x, subcontratada pela empresa y, em Londrina, nos dá a ideia de como é a segurança do trabalho nas empresas terceiras.

*Tive treinamento quando entrei na empresa, depois não recebi mais. Esses dias falaram que iria ter todo mês, teve uma vez e depois nunca mais. Sobre os epi-s, eu assino a lista mas não troco epi, um outro colaborador já me disse para não assinar quando não recebo, mas, eu prefiro evitar problemas (Funcionária, mais de 50 anos de idade).*

A Norma regulamentadora nº6, determina que a empresa é responsável por adquirir e fornecer o equipamento de proteção individual conforme a atividade. Mais uma vez, destacamos como a terceirização afeta na saúde e segurança do trabalhador.

Como podemos averiguar no gráfico abaixo, segundo dados disponibilizados pelo SINDEEPRES – Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo, existe de picos aumento expressivos deste mecanismo do capital [a terceirização]. Embora se refira ao estado de São Paulo, está é uma realidade que atinge diversos estados e cidades brasileiras.

Gráfico 1 – Evolução da taxa de terceirização – São Paulo.



Fonte: SINDEEPRES (2016, p. 14)

Ainda sobre segurança, empresas terceirizadas raramente realizam participações em treinamentos da mesma forma que a contratante. Exemplos vivenciados em Londrina deixam explícita esta disparidade. A Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT é um evento realizado anualmente conforme determina a Norma Regulamentadora nº 5 CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Nesta semana de grande importância para os trabalhadores, visto que, é um momento de adquirir e/ou relembrar informações sobre segurança e saúde (além de ser um período de relaxamento e descontração do trabalhador), nem todos participam do evento. Os funcionários da empresa contratante frequentam o evento, porém, em muitos casos, os terceiros são convocados apenas para realizar suas atividades rotineiras. Exemplo: limpar o local antes e após o evento. Isto nos permite refletir sobre as desigualdades que a terceirização provoca no ambiente de trabalho e na subjetividade do trabalhador.

Outros treinamentos como; diálogos de segurança, integrações de segurança, premiações de segurança quando atingido metas dos indicadores, não fazem parte da rotina do subcontratado. Na empresa observada em Londrina, apesar da gestão de segurança ser rigorosa, a atenção maior é voltada para funcionários não terceiros. Vale destacar que já ocorreram situações de um profissional de segurança (brigadista ou bombeiro industrial) terceirizado ocupar cargo sem ter passado pela carga horária mínima exigida pela legislação. Eis o reforço de que o importante é produzir e vender mercadorias, embora os discursos coloquem a segurança como prioritária.

Em 2012 o sitio da Reporte Brasil e pesquisas da Central Única dos Trabalhadores – CUT, com apoio do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômico – Dieese, relatou que grande parte dos acidentes de trabalho ocorrem em serviços terceirizados, devido a própria precarização das condições de segurança. Portanto, estes argumentos servem para fortalecer ainda mais a nossa convicção sobre efeitos negativos da terceirização em relação à saúde e segurança da classe operária. Funcionários de empresas terceirizadas dificilmente fazem ginástica laboral. Em muitos casos nem sabem a importância disso no seu dia a dia.

Quando ocorre um acidente na empresa x, o atendimento dos funcionários da contratante é via Unimed, devido plano de saúde. Para terceiros, aciona-se o S.O.S e quando necessário, é encaminhado o acidentado ao SUS, pois,

não desfrutam do benefício. No primeiro caso os técnicos de segurança da empresa acompanham o acidentado no hospital. Já para os terceiros, é comunicado ao responsável da contratada e este deverá fazer o *follow-up* (acompanhar) da situação. Estas tratativas diferenciadas acontecem pelo acidente de terceiro não impactar diretamente nos indicadores de segurança da contratante. Ao nosso olhar, isto representa certa despreocupação com o funcionário enquanto pessoa e, está dentro de um dos aspectos da terceirização, a discriminação.

#### 4.2 DISCRIMINAÇÃO ENTRE OS PRÓPRIOS TRABALHADORES

Segundo Marcelino (2002) a empresa subcontratada [a LSL] da Honda no estado de São Paulo, os “colaboradores”<sup>17</sup> utilizam de um tipo x de ônibus enquanto que o pessoal da Honda se locomove por outro. Sobre o uniforme também existe diferenciações. Uns utilizam na cor azul e outros na cor branca. Para a autora (MARCELINO, 2002, p. 174)

Embora seja possível observar que o capital tem conseguido relativo êxito nesse intento de dividir e isolar cada vez mais os trabalhadores, esses processos não lhes passam completamente às cegas. A discriminação foi identificada por quase a totalidade dos trabalhadores como o efeito mais perverso da terceirização dos serviços de logística na Honda.

Na página 181 da dissertação de Marcelino, a autora expôs o depoimento de um trabalhador da terceirizada da Honda que diz receber sexta de natal menor do que a do pessoal da contratante (Honda). Esta situação também foi vivenciada na empresa de nosso estudo. No depoimento de uma “colaboradora” da subcontratada responsável pela limpeza, fica claro a sua consciência e indignação no que tange a discriminação. Segundo ela

*A cesta de natal que recebo é muito menor do que a dos outros. Para ganhar sexta básica, não pode faltar nenhum dia para participar do sorteio, daí, se tiver sorte ganha cesta, acho isso uma discriminação contra os terceiros (Funcionaria terceira).*

---

<sup>17</sup> O termo oferece ao trabalhador a ideia de colaborar, como se fosse parte da empresa, mas, esconde as reais intenções do capitalista.

A discriminação serve para inibir a luta de classes. Na medida em que existe discriminação entre os próprios operários, estes não enxergam o real inimigo, e com isso, irão lutar contra quem? Para Antunes e Druck (2013, p. 220) no caso brasileiro, esta forma de organização do trabalho divide os trabalhadores em categorias.

As diferenças entre uns e outros no tipo de treinamento, que, em geral, é menor para os terceirizados, no acesso limitado às instalações da empresa (a exemplo de refeitórios e vestiários), nas revistas na entrada e saída da empresa, nas jornadas mais extensas, na intensificação do trabalho, na maior rotatividade, nos salários menores, nas mais arriscadas condições de (in)segurança, dentre outras.

Assim sendo, segundo estes autores,

No que refere ao coletivo de trabalhadores, a terceirização fragmenta, divide, aparta, desmembra as identidades coletivas, individualiza e cria concorrência entre os que trabalham muitas vezes no mesmo local, nas mesmas funções, mas estão separados de fato e simbolicamente pelo crachá diferente e pelos uniformes, que identificam os de primeira e de segunda categoria. (2013, p. 220)

Na empresa mencionada nesta pesquisa, em Londrina, uma multinacional de grande porte, a qual possui em sua instalação várias subcontratadas (para limpeza, segurança patrimonial e segurança do trabalho, refeição, ambulatório, manutenção entre outras) as discriminações também ocorrem em diversas conjunturas. No final de ano, geralmente a referida empresa promove evento para todos “seus” colaboradores, no centro de eventos, com bebidas, músicas, comida.

Os subcontratados ocupam o local apenas para trabalhar, da mesma forma que ocorre nos eventos de segurança citados acima. A empresa tem também a participação de lucros a cada 6 meses, mas, isto não alcança os terceiros.

O plano de saúde ajuda e muito os funcionários contratados, todavia, os prestadores de serviços são atendidos pelo o SUS – Sistema Único de Saúde. A empresa fornece um cartão de alimentação para os contratados, já aos subcontratados, não têm este cartão e nem cesta básica, salvo uma das terceiras já citada. Como colocado por Marcelino anteriormente, aqui também os trabalhadores percebem estas desigualdades, porém, a falta de sindicatos efetivos e facilidade de

ocuparem cargo no exército de reserva, dificultam a luta para reverter a situação. Por meio de nosso questionário aplicado a estas empresas ficou evidente que os terceiros não concordam com o fato de não ocuparem o mesmo espaço (em relação aos contratados) para diversão no horário de almoço (grêmio). Sem dúvida, esta é uma das facetas da discriminação.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Alguns apontamentos são possíveis estabelecer após a leitura e observação prática no que se refere aos aspectos sobre a influência da acumulação flexível no estado atual. Neste sentido, a terceirização nos deixa evidenciado que o desemprego estrutural, que os baixos salários, a concorrência entre os próprios trabalhadores, em muitos casos, serve como instrumento do sistema capitalista para atender suas constantes crises. Cria-se assim grandes impasses dificultando a identificação enquanto classe, pois, existe uma expressiva perda de identidade. Observa-se também que muitos trabalhadores nesta situação não percebem no sindicato um meio para lutar por seus interesses e direitos e, um dos motivos de isto acontecer é devido à contradição da instabilidade versus a estabilidade dos trabalhadores, conforme exposição de Antunes (2003, p. 70).

Com aumento desse abismo social no interior da própria classe trabalhadora, reduz-se fortemente o poder sindical, historicamente vinculado aos trabalhadores “estáveis” e, até agora, incapaz de aglutinar os trabalhadores parciais, temporários, precários, da economia informal etc.

O projeto de lei 4330, sem dúvida, vem para fortalecer o instrumento capitalista. Embora alguns defensores da PL entendam a implementação como meio para estabelecer equivalência de salário, entre outros benefícios defendidos por eles, sabemos e vemos na realidade que a terceirização produz a precarização e, esta é vital em tempos atuais para manutenção do sistema produtivo destrutivo. Inúmeras são as consequências causadas pela terceirização. Em relação a segurança do trabalho por exemplo, em muitos ambientes convive-se com grandes riscos de acidentes e agentes novíços os quais poderão desencadear doenças ocupacionais no trabalhador e acidentes. Os treinamentos de segurança para terceiros não ocorrem na mesma frequência em relação aos pelos funcionários da empresa contratante. Existe discriminação, desigualdade de direitos internos, de benefícios, etc.

Respondendo algumas questões norteadoras desta pesquisa, confirmamos a hipótese de que a flexibilização da legislação, a PL 4330, atenderá exclusivamente e unicamente a classe burguesa, aumentando assim a concentração de renda em mãos de um grupo pequeno, porém hegemônico, em detrimento de

outro, enormemente em massa e em condições precárias de trabalho e de vida social. Defendemos que este mecanismo, a terceirização para atividades-fim, contribuirá para manter e alargar ainda mais a separação entre o trabalho planejado, dirigido pelos dominantes e exploradores e o trabalho executado, realizado pelos dominados e explorados. Defendemos que a identidade enquanto classe é fundamental para articulação e luta contra o opressor e, se há dificuldade em se identificar enquanto tal, favorecemos a reprodução do status quo. Defendemos, devido esta pesquisa, que a concorrência entre trabalhadores terceirizados e não terceirizados nada produz de benefício coletivo para as massas. Pelo contrário, escamoteiam as possibilidades de organização em prol de emancipação.

Porém, na medida em que encontramos adversidades, isto nos possibilita também algumas saídas. Marcelino ao expor relatos dos trabalhadores da empresa terceira LSL prestadora de serviço da Honda em sua dissertação de mestrado, conclui que;

O discurso da integração e o conflito de interesses convivem juntos, muitas vezes na fala de um mesmo trabalhador. Isto, no mínimo, nos mostra que, se há elementos que dificultem a construção da identidade e da consciência de classe e a própria organização dos trabalhadores, também não há um domínio completo e irrestrito do capital. Tanto é que ele tem a necessidade de controlar a construção mesma dessa identidade. Assim, a possibilidade de uma nova forma de ser do homem, em todos os aspectos, está inscrita nas contradições do real. O consentimento, a coerção e a força têm seus limites. O próprio capitalismo já nos deu mostras anteriores deles. (MARCELINO, 2002, p. 212).

Ricardo Antunes (2003, p. 52) em sua obra “Adeus ao trabalho?”, nos fala sobre as metamorfoses no mundo do trabalho. Fala sobre a subproletarização do trabalho existente. Para ele “[...] presente nas formas de trabalho precário, parcial, temporário, subcontratado, “terceirizado”, vinculados a economia informal entre outras modalidades existentes”. Em outras palavras, a terceirização aliada a precarização, ou seja, essas metamorfoses do trabalho, cria divisões e fragmenta a classe trabalhadora. Todavia não há eliminação da classe operária.

Conforme legado proporcionado por Marx, estes antagonismos são necessários para transição de uma etapa a outra. Segundo Antunes (2003, p. 62) “Tudo isso nos permite concluir que nem operariado desaparecerá tão rapidamente

e, o que é fundamental, não é possível perspectivar, nem mesmo num universo distante, nenhuma possibilidade de eliminação da classe-que-vive-do-trabalho.”

Portanto, neste convívio hostil em meio ao sistema produtivo destrutivo, o trabalhador amarga intensamente seus constantes ataques. Mas, as condições para mudanças também são fornecidas ainda neste âmbito, mesmo com pequena margem de manobra, permite a ação dos sujeitos sociais, o que foi muito mais difícil no sistema escravista e feudalista devido estado das forças produtivas das respectivas épocas.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Marina Stefani. A regulação das relações de trabalho na terceirização da indústria de calçados de Franca. **Revista Mediações**, Londrina, v. 16, n. 2, p. 279-296, jul./dez. 2011.
- ANTUNES, Ricard. **Adeus ao trabalho?** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 9. ed. São Paulo: Cortez, 2003. 200 p.
- ANTUNES, Ricardo. **O que é sindicalismo**. 17. ed. São Paulo: Brasiliense, 1989. 95 p.
- ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização como regra? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 214-231, out./dez. 2013.
- ARMENI, Adriana Regina Marcato. **Terceirização de serviços no Brasil como consequência do toyotismo no contexto da globalização neoliberal e a necessidade de regulamentação**. 2010. 169 f. Dissertação (Mestrado em Direito Negocial) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina. 2010.
- BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de política**. 2015. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=FDE5AEC7F755157D6BDF8E816279E2DB.proposicoesWeb1?codteor=246979&filename=PL+4330/2004](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=FDE5AEC7F755157D6BDF8E816279E2DB.proposicoesWeb1?codteor=246979&filename=PL+4330/2004)>. Acesso em: 22 dez. 2015.
- BRASIL. Câmara Dos Deputados. **PL 4330/2004**. 2004. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=FDE5AEC7F755157D6BDF8E816279E2DB.proposicoesWeb1?codteor=246979&filename=PL+4330/2004](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=FDE5AEC7F755157D6BDF8E816279E2DB.proposicoesWeb1?codteor=246979&filename=PL+4330/2004)>. Acesso em: 3 dez. 2015.
- BRASIL. Ministério do trabalho e emprego. **Ministério do trabalho e emprego**. 2015. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm>>. Acesso em: 9 abr. 2015.
- BRASIL. Senado Federal. **Projeto de lei da câmara nº 30, de 2015**. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>>. Acesso em: 4 dez. 2015.
- CAVALCANTE, Sávio; MARCELINO, Paula. Por uma definição de terceirização. **Caderno CRH**, Salvador, v. 25, n. 65, p. 331-346, maio/ago. 2012. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0103-49792012000200010&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0103-49792012000200010&script=sci_arttext)>. Acesso em: 24 jul. 2015.
- GRAMSCI, Antonio. **Cadernos do cárcere**. 2. ed. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira, 2012. p. 13-275.
- HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 11. ed. Rio de Janeiro: Dp&a, 2006. 97 p.

KONIG, Mauri. **O Brasil nas mãos de terceiros**. 2015. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/vida-e-cidadania/especiais/acidentes-de-trabalho-no-brasil/terceirizados-e-mais-vulneraveis.jpp>>. Acesso em: 9 jul. 2015.

LIMA, Jadson Rodrigo Ferreira. **Tempos modernos charles chaplin filme completo**. 2012. Disponível em: <[https://www.youtube.com/watch?v=ieJ1\\_5y7fT8](https://www.youtube.com/watch?v=ieJ1_5y7fT8)>. Acesso em: 6 ago. 2015.

LOUREIRO, Bráulio Roberto de Castro; RIBEIRO, Danielle Cristine. Política social neoliberal: expressão da necessária relação estado/capital em tempos de crise estrutural do capital. **Mediações**, Londrina, v. 16, n. 1, p. 292-308, jun. 2011.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. Afinal, o que é terceirização? em busca de ferramentas de análise e de ação política. **Pegada**, Rio das Ostras, v. 8, n. 2, dez. 2007. Disponível em: <<http://www.puro.uff.br/sites/default/files/user52/4Texto-Paula%20Marcelino.pdf>>. Acesso em: 22 jul. 2015.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. **A logística da precarização: terceirização do trabalho na Honda**. 2002. 240 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2002.

MARX, Karl. Capítulo III. In: \_\_\_\_\_. **O 18 brumário de Luís Bonaparte**. 2. ed. São Paulo: Martin Claret, 2008. p. 43-58.

MARX, Karl. Como se forma a mais-valia. In: \_\_\_\_\_. **O capital**. 6. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1980. p. 34-41.

PAIN, Antonio; PROTA, Leonardo; RODRIGUEZ, Ricardo Vélez. Principais correntes políticas de nosso tempo. In: \_\_\_\_\_. **Curso de humanidades – política: guias de estudo**. Londrina: Humanidades, 2007. p. 60-87.

PELLEGRINI, Rosivaldo. 2010. 314 f. **Discurso pedagógico da empresa: um estudo de manipulação dos sentimentos**. Tese (Doutorado em Sociologia) Universidade Estadual de Campinas. Campinas. 2010.

PERES, Marcos Augusto de Castro. **Do Taylorismo/fordismo à acumulação flexível toyotista: novos paradigmas e velhos dilemmas**. 2015. Disponível em: <<https://docente.ifrn.edu.br/josesantos/disciplinas-2012.2/fundamentos-sociopoliticos-e-economicos-da-educacao-para-licqui2n/do-fordismo-taylorismo-a-acumulacao-flexivel>>. Acesso em: 15 ago. 2015.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo**. São Paulo: Expressão Popular, 2007. 104 p.

POCHMANN, Marcio. **Sindeepres, trajetórias da terceirização**. Pesquisa inédita. 2016. Disponível em: <<http://www.sindeepres.org.br/~sindeepres/images/stories/pdf/pesquisa/trajetorias1.pdf>> Acesso em: 21 jan. 2016.

POCHMANN, Marcio. **Terceirização, questões a responder**. 2011. Disponível em: <<http://www.contrafcut.org.br/artigos/artigo-de-marcio-pochmann-terceirizacao-questoes-a-responder-ae49>>. Acesso em: 8 jul. 2015.

PYL, Bianca. **Terceirizado está mais sujeito a acidente de trabalho, diz MTE.** 2012. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2012/04/terceirizado-esta-mais-sujeito-a-acidente-de-trabalho-diz-mte/>>. Acesso em: 8 jul. 2015.

RAGO, Luzia Margareth. **O que é taylorismo.** 4. ed. São Paulo: Brasiliense, 1987. 105 p.

SOBRINHO, Wanderley Preite. **A lei das terceirizações vai passar no Senado?** 2015. Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/politica/a-lei-das-terceirizacoes-vai-passar-no-senado-6875.html>>. Acesso em: 8 jan. 2016.

TOMAZI, Nelson Dacio. O Estado moderno. In: \_\_\_\_\_. **Sociologia para o ensino médio.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 132-142.

TRABALHO, CONSTITUIÇÃO E CIDADANIA. **Não queremos esse padrão de trabalho para os brasileiros, diz sociólogo sobre terceirização.** 2014. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=kXRu6gq9JMM>>. Acesso em: 6 nov. 2015.

**ANEXOS**

## ANEXO A - Questionário

**IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR**

- 1) Idade do trabalhador \_\_\_\_\_
- 2) Escolaridade
- a) ( ) Alfabetizado                      b) ( ) Analfabeto( )                      c) ( ) Ensino fundamental incompleto                      d) ( ) Ensino fundamental completo                      e) ( ) Ensino médio incompleto                      f) ( ) Ensino médio completo                      g) ( ) Ensino superior incompleto                      h) ( ) Ensino superior completo.
- 3) Qual sua posição na família? \_\_\_\_\_
- 4) Qual sua profissão? \_\_\_\_\_
- 5) Qual sua função na empresa? \_\_\_\_\_
- 6) Quanto trabalha na empresa? \_\_\_\_\_
- 7) Descreva \_\_\_\_\_ sua \_\_\_\_\_ atividade.:
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

**CONDIÇÕES DE TRABALHO**

- 1) Você considera seu ambiente de trabalho seguro? a) ( ) sim    b) ( ) se não, por que?
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- 2) Salário \_\_\_\_\_
- 3) Faz hora extra? a) ( ) sim    b) ( ) não
- 4) Realiza troca dos equipamentos de proteção individual quando necessário? a) ( ) sim    b) ( ) se não
- 5) Com relação aos benefícios sociais:

Itens	sim	não	não sei
Assistência médica familiar			
Assistência odontológica			
Empréstimo			
Incentivo à produção (premiação)			
Auxílio educação			
Bônus alimentação			
Auxílio transporte			
Cesta básica			
Convênios (farmácias)			
Participação nos lucros			
Seguro de vida			
Outros (especificar)			

- 6) Você recebe treinamentos sobre segurança?
- 7) Participa da Semana interna de prevenção de acidentes do trabalho?

- 8) É filiado do sindicato e/ou participa de alguma atividade sindical? (se sim, especificar). \_\_\_\_\_
- 9) Qual sindicato representa sua categoria? \_\_\_\_\_
- 10) Se sente representado pelo sindicato? \_\_\_\_\_
- 11) Existem formas de pressionar a empresa que você utiliza para conquistar reivindicações? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**EXPECTATIVAS DA TERCEIRIZADA**

- 1) Quais as principais formas de lazer relacionadas ao trabalho? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 2) A empresa oferece formas de lazer?
- 3) Existe alguma forma de separação em relação ao espaço ocupado pela empresa contratante e a contratada? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 4) Existe alguma forma de discriminação no ambiente de trabalho? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 5) Os gerentes/supervisores tratam os terceiros de forma igualitária aos funcionários da empresa contratante?
- 6) Se sente discriminado em algum aspecto, se sim, cite uma situação. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_