

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

**TERCEIRIZAÇÃO: Uma análise crítica de suas causas e dos seus
efeitos para o mundo do trabalho no contexto da reestruturação
produtiva dos anos 90**

Por Fabiano Moreira de Matos

Florianópolis, julho de 2004.

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

TERCEIRIZAÇÃO: Uma análise crítica de suas causas e dos seus efeitos para o mundo do trabalho no contexto da reestruturação produtiva dos anos 90

Monografia submetida ao Departamento de Ciências Econômicas para a obtenção de carga horária na disciplina CNM 5420 – Monografia.

Por Fabiano Moreira de Matos

Orientador: Prof. Helton Ouriques

Área de Pesquisa: Economia do trabalho

Palavras – Chaves:

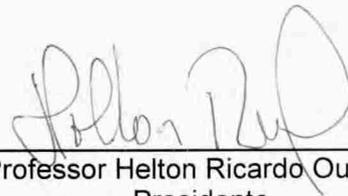
1. Reestruturação produtiva;
2. Terceirização.
3. Precarização.

Florianópolis, julho de 2004.

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

A Banca Examinadora resolveu atribuir a nota 9,5 ao aluno Fabiano Moreira de Matos na Disciplina CNM 5420 - Monografia, pela apresentação deste trabalho.

Banca Examinadora:



Professor Helton Ricardo Ouriques
Presidente



Professora Carmen Rosário O. G. Gelinski
Membro



Professor Armando Melo Lisboa
Membro

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar a meus pais e minha irmã por todo carinho e apoio.

A todos os grandes amigos que ganhei ao longo de minha formação acadêmica.

Aos professores com quem tive o privilégio de receber sábios ensinamentos e compartilhar opiniões no decorrer de toda a graduação.

Ao Professor Helton Ouriques pela sua precisa orientação.

A Professora Carmem Gelinsk pelo seu apoio.

Ao Professor Pedro Antônio Vieira pelas suas sábias lições.

A todos, meu muito obrigado!

Fiquem com Deus.

Fabiano Moreira de Matos

“Em nossos dias, já ninguém duvida de que a história do mundo deve ser reescrita de tempos em tempos. Esta necessidade não decorre, contudo, da descoberta de numerosos fatos até então desconhecidos, mas do nascimento de opiniões novas, do fato de que o companheiro do tempo que corre para a foz chega a pontos de vista de onde deixa um olhar novo sobre o passado...”

GOETHE

SUMÁRIO

- Lista de figura.....	vii
- Lista de quadros.....	viii
- Resumo.....	ix

CAPÍTULO I

1. O PROBLEMA.....	10
1.1 Introdução.....	10
1.2 A Problemática.....	12
1.3 Objetivos.....	13
1.3.1 Objetivo geral.....	13
1.3.2 Objetivos específicos.....	13
1.4 Metodologia.....	14

CAPÍTULO II

2. A CRISE NO MUNDO DO TRABALHO.....	15
2.1 O fordismo e sua crise.....	15
2.2 A acumulação flexível e o surgimento do toyotismo: a reestruturação produtiva nos anos 1990.....	19
2.2.1 Reestruturação produtiva nos anos 1990.....	22
2.3 A “evolução” do mundo do trabalho no sistema de acumulação flexível globalizado e suas conseqüências para os trabalhadores.....	27
2.4 A globalização.....	31
2.5 A emergência do ideário neoliberal.....	32

CAPÍTULO III

3. O FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO.....	37
3.1 A terceirização: origem, conceitos e conseqüências sobre os trabalhadores.....	38

CAPÍTULO IV

4. A TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PETROQUÍMICO: Descrição e análise de um estudo de caso.....	43
4.1 Principais características históricas e da estrutura da RLAM.....	44
4.2 Descrição e análise do estudo de caso realizado sobre a terceirização na RLAM.....	45
4.2.1 A terceirização na RLAM.....	46
4.2.2 As principais características/condições de trabalho dos terceirizados na RLAM.....	51

CAPÍTULO V

5. CONCLUSÃO.....	55
--------------------------	-----------

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60
--	-----------

LISTA DE FIGURA

FIGURA 1: Evolução de ocupados no setor terciário (serviços) no Brasil: 1991 à 2002.....	24
---	----

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1: Características da atual estratégia de reestruturação capitalista.....	26
QUADRO 2: Reestruturação capitalista e efeitos sobre o mundo do trabalho.....	29
QUADRO 3: Perfil dos trabalhadores terceirizados e dos trabalhadores efetivos da RLAM.....	53

RESUMO

Neste trabalho analisa-se o fenômeno da terceirização, dentro do contexto de um processo de reestruturação produtiva, com início na crise do modelo de produção fordista até a implantação do modelo de produção toyotista, o que levou a um novo padrão de acumulação, chamado de acumulação flexível. Esta reestruturação causou profundas alterações na realidade produtiva e na forma de estruturação do proletariado. A classe trabalhadora passou por um processo de complexificação (desproletarização, subproletarização, heterogeneização e fragmentação). A partir da década de 1990, a terceirização é umas das principais características do processo de reestruturação produtiva. Assiste-se em todos os setores de atividade econômica a adoção de tal prática. O dinamismo da reestruturação produtiva, tem como conseqüência as transformações organizacionais, acompanhado pelas inovações tecnológicas, especialmente em tecnologias de informação e comunicação, desempenhando um papel no conjunto de modificações que revolucionaram o mundo do trabalho nos últimos vinte anos. Ao mesmo tempo em que estas novas tecnologias permitem maior flexibilidade na produção, as corporações buscam crescentemente esquemas relativamente “flexíveis” de contratação, demissão e de remuneração, que permitem adaptar melhor os custos fixos de mão de obra às flutuações de demanda. Assim, a terceirização surge como uma estratégia adotada pelas empresas para a transferência de mão de obra e de custos trabalhistas às prestadoras de serviço. Deste modo, este trabalho mostrará as principais mudanças ocorridas no mundo do trabalho a partir de 1990 no Brasil, descrevendo o significado do fenômeno da terceirização e ilustrando suas conseqüências para os trabalhadores, tendo como foco a ilustração deste fenômeno no setor petroquímico brasileiro, com uma análise de um estudo de caso que trata da terceirização em uma refinaria (Refinaria Landulfo Alves – RLAM) da empresa Petrobrás, uma das maiores empresas do ramo no mundo. O procedimento metodológico utilizado foi uma vasta revisão bibliográfica, procurando sempre diversificar as opiniões sobre o assunto em destaque, com objetivo de proporcionar uma boa compreensão teórica do fenômeno da terceirização dentro do contexto das mudanças no mundo do trabalho. As evidências encontradas neste estudo vieram a mostrar que a terceirização estaria intrinsecamente ligada a precarização do trabalho, pois têm acarretado menores salários, diminuição dos níveis de proteção social do trabalho, ausência de benefícios ou salários indiretos (assistência médica, lazer, alimentação, moradia, transporte) e níveis mais altos de rotatividade do trabalhador.

CAPÍTULO I

O PROBLEMA

1.1 Introdução

As mudanças na estrutura do mercado de trabalho, no perfil e na natureza do próprio trabalho constituem um dos problemas centrais do desenvolvimento social na atualidade. Estas mudanças vieram a gerar uma “deterioração das relações laborais” no final do século XX, que pode ser exemplificada pelas seguintes situações: elevada taxa de desemprego, perdas salariais, flexibilização dos direitos trabalhistas, alienação do trabalhador frente as características do trabalho, elevada exploração, fragmentação e rotatividade da força de trabalho.

O processo de reestruturação pelo qual passa o mundo produtivo, que vem alterando as estruturas do mercado de trabalho, tem suas origens no final dos anos 60. Já neste período começava a dar sinais de desgaste o padrão produtivo fordista, que teve seu auge logo após a 2ª Guerra Mundial. Este regime de acumulação fundamentava-se em elementos como a produção serial e em massa, homogeneização e verticalização produtivas, com características rígidas de produção.

Em conseqüência deste processo de reestruturação do capital, Castells (1999) coloca como principais pontos que estão em franco desenvolvimento:

- i) Integração global dos mercados financeiros;
- ii) O desenvolvimento da região do Pacífico asiático como o novo centro industrial global dominante;
- iii) A difícil unificação econômica da Europa;

- iv) A transformação gradual das economias do mundo inteiro em um sistema interdependente que funciona como uma unidade em tempo real.

Devido a essas tendências

"houve também a acentuação de um desenvolvimento desigual, desta vez não apenas entre o Norte e o Sul, mas entre os segmentos e territórios dinâmicos das sociedades em todos os lugares e aqueles que correm o risco de tornar-se não pertinentes sob a perspectiva da lógica do sistema. Na verdade, observamos a liberação paralela de forças produtivas consideráveis da revolução informacional e a consolidação de buracos negros de miséria humana na economia global (...)" (CASTELLS, 1999, p. 22).

Antunes (1997) complementando Castells (1999) sobre as características da reestruturação do capital (ou seja, uma reestruturação no sistema produtivo nas últimas décadas do século XX) mostra que esta reestruturação levou a dramáticas alterações na realidade produtiva e na forma do proletariado. A classe trabalhadora passou por um processo de complexificação, manifestada na ocorrência de:

- i) Desproletarização do trabalho industrial manual;
- ii) Subproletarização, presente na expansão do trabalho parcial, precário, e no crescente assalariamento do setor de serviços;
- iii) Heterogeneização, com uma crescente incorporação de mulheres no mundo operário;
- iv) Fragmentação, com a desconcentração do contingente operário efetivado pela horizontalização e terceirização produtiva.

A reestruturação no interior do processo produtivo, que visava conferir um maior dinamismo à produção, levou a um novo padrão de acumulação, chamado de acumulação flexível (Harvey, 1993). Foi assim que entraram em cena conceitos como flexibilização, horizontalização e terceirização. Além disso, essas práticas vêm se dando no contexto da desregulamentação do aparelho estatal.

No Brasil, a partir da década de 1990, a terceirização é umas das principais características do processo de reestruturação produtiva. Assiste-se em todos os setores de atividade econômica a adoção de tal prática. Mostra-se aí a importância do desenvolvimento desta pesquisa, buscando entender as causas e conseqüências deste fato.

1.2 A Problemática

O alto dinamismo da reestruturação da economia mundial, que busca resultados em curto prazo, tem como conseqüência as transformações organizacionais, acompanhado as inovações tecnológicas, especialmente em tecnologias de informação e comunicação, desempenhando um papel extremamente importante no conjunto de modificações que revolucionaram o mundo do trabalho nos últimos vinte anos. Esse movimento de transformação nas características das corporações, com intuito de se tornarem planas (no sentido de maior horizontalização produtiva) e flexíveis, objetiva melhor acompanhar as exigências no novo mercado globalizado e dinâmico. Sennett (1999) coloca este fato como uma busca de eliminação de burocracia, no qual a uma passagem de “organizações pirâmides” (extremamente hierarquizadas de burocráticas) para “organizações em rede”, que são mais facilmente decompostas ou redefinidas.

Ao mesmo tempo em que estas novas tecnologias permitem maior flexibilidade na produção, as corporações buscam crescentemente esquemas relativamente “flexíveis” de contratação, demissão, e de remuneração, que permitem adaptar melhor os custos fixos de mão de obra às flutuações de demanda.

Como diz Cherchglia (2003, p. 367), “as inovações não se restringem às transformações incorporadas nos equipamentos, mas abarcam, também, as novas

tendências de organização do processo e das relações de trabalho, as modificações no mercado, as intervenções do estado e as políticas econômicas”.

Neste contexto, a terceirização surge como uma estratégia adotada pelas empresas para a transferência de mão de obra e de custos trabalhistas às prestadoras de serviço, sendo “uma das principais características do processo de reestruturação e de flexibilização do trabalho no atual momento, e tem uma forte implicação social e política sobre as relações entre trabalho e capital” (Druck e Godinho, 2003 p. 04).

Com base neste debate, procurar-se-á abordar, neste trabalho de pesquisa, as principais mudanças ocorridas no mundo do trabalho a partir de 1990, descrevendo o significado do fenômeno da terceirização e ilustrando suas conseqüências para os trabalhadores.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo geral

Estudar o fenômeno da terceirização, demonstrando seus principais efeitos sobre os trabalhadores, dentro do contexto das reestruturações produtivas que afetaram o mundo do trabalho nos anos 1990.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Situar historicamente o surgimento do modelo de acumulação flexível, descrevendo suas principais conseqüências para o mundo do trabalho;

- b) Descrever o fenômeno da terceirização, e apresentar suas conseqüências sobre os trabalhadores;
- c) Ilustrar o fenômeno da terceirização apresentando um estudo de caso.

1.4 Metodologia

A metodologia utilizada para o desenvolvimento deste trabalho, será uma revisão bibliográfica, que objetiva proporcionar uma boa compreensão teórica do fenômeno da terceirização dentro do contexto das mudanças no mundo do trabalho.

Para isso, buscar-se-á o embasamento sobre as mudanças no mundo do trabalho no Brasil a partir de 1990. Será feito uma revisão sobre: (i) a “evolução” dos sistemas de produção capitalista no último século, descrevendo a passagem de um modo rígido, o fordismo, para um modo flexível, o toyotismo; (ii) a questão da emergência do receituário neoliberal; (iii) a globalização e seus efeitos para o mundo do trabalho; (iv) as características do trabalho e das relações de trabalho, e sua conseqüência para o trabalhador no contexto da acumulação flexível, tendo como foco o fenômeno da terceirização, chegando na descrição de suas conseqüências para os trabalhadores. Logo em seguida teremos um capítulo que buscará descrever o fenômeno da terceirização, e apresentar suas conseqüências sobre os trabalhadores.

Alem disso, para ilustrar o fenômeno pesquisado, apresentaremos um estudo de caso que aborda o fenômeno da terceirização na Refinaria Landulfo Alves (RLAM)¹ da Petrobrás. Utilizaremos como base os conceitos e conclusões a qual chegaram seus autores, e complementaremos a análise com outras fontes que tratam do assunto.

¹ DRUCK, Graça; GODINHO, Luis F. R. **Um mosaico de classe**: a Terceirização na Rlam e a pulverização dos sindicatos. Disponível em: <<http://sindicalismo.pessoal.bridge.com.br/Gra%C3%A7a%20e%20Godinho%20texto2003.rtf>>. Acesso em 24/02/2004.

CAPÍTULO II

A CRISE NO MUNDO DO TRABALHO

As últimas transformações ocorridas no mundo do trabalho trouxeram profundas mudanças nas relações de trabalho tanto no mundo quanto no Brasil.

Neste capítulo, o principal objetivo é avaliar e situar historicamente aspectos teóricos que explicam tais transformações e as implicações dessas mudanças nas relações de trabalho.

2.1 O fordismo e sua crise

O modelo de acumulação fordista começou sua implantação no início do século XX, atingindo seu auge após a 2ª Guerra mundial. Este modelo refere-se a uma série de elementos que constituem, na esfera social e produtiva, um conjunto coerente e comprometido com a reprodução social capitalista. Abrange práticas e teorias racionalizadoras da produção anteriores a ele, como o taylorismo.

Para Antunes (1997), o taylorismo-fordismo moldou, à sua imagem e semelhança, a grande indústria e a produção capitalista durante grande parte do século XX.

O fordismo foi uma forma de organizar a produção e a sociedade, tendo como principal característica a produção em massa, realizada com equipamentos e máquinas automatizadas. Este modelo tinha como princípio o trabalho especializado, no qual cada operário realizava somente uma tarefa, para assim aumentar a produtividade, que também dependia de uma grande escala produtiva.

Como diz Duarte (2002),

“(...) no fordismo, os trabalhadores eram colocados em linhas de montagem, em trabalhos repetitivos e maçantes, sendo essa uma necessidade do modelo então vigente. Com alta produtividade e a necessidade de ter-se os trabalhadores organizados na produção, os capitalistas precisavam conceder-lhes salários altos e outros incentivos, para deixá-los satisfeitos. Além do que, para que houvesse um consumo em massa, era necessário bons salários” (p. 13).

Deste modo, Duarte (2002, p. 13) coloca que “o fordismo introduziu, na sociedade, novos conceitos. Criaram-se novas necessidades, uma grande oferta de produtos que passou a ser colocada no mercado, era necessário também um grande consumo”.

Logo após um grande período de lucros fabulosos no sistema capitalista, após o final da 2ª Grande Guerra Mundial, o sistema de produção fordista ou fordismo, começa a mostrar sinais de enfraquecimento e superação, período este concentrado no final dos anos 1960 e início dos anos 1970.

Segundo Antunes (2002), os traços mais evidentes desse enfraquecimento foram:

- i) Queda da taxa de lucro, dada, dentro outros elementos causais, pelo aumento do preço da força de trabalho, conquistado durante o período pós-45 e pela intensificação das lutas sociais dos anos 60, que objetivaram o controle da produção;
- ii) Incapacidade de responder à retração do consumo que se acentuava. Na verdade, tratava-se de uma retração em resposta do desemprego estrutural que então se iniciava;
- iii) Hipertrofia da esfera financeira, que ganhava relativa autonomia frente aos capitais produtivos, o que também já era expressão da própria crise estrutural do capital e seu sistema de produção, colocando-se o capital

financeiro como prioritário para a especulação, na nova face de internacionalização;

- iv) A maior concentração de capitais graças as fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas;
- v) A crise do *Welfare State* ou do “Estado do bem-estar social” e dos seus mecanismos de funcionamento, acarretando a crise fiscal do Estado capitalista e a necessidade de retração dos gastos públicos e sua transferência para o capital privado;
- vi) Incremento acentuado das privatizações, tendência generalizada as desregulações e à flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho, entre outras.

Harvey (1993) coloca que, em meados dos anos 60, uma série de fatores sinalizavam para uma crise geral no sistema fordista. A rigidez que caracterizava o regime de acumulação fordista (rigidez em investimentos, nos mercados, na alocação e nos contratos de trabalho, dos compromissos assumidos pelo Estado, que presumiam taxas estáveis de crescimento e realidades macroeconômicas com pouca variação, elementos cada vez menos prováveis com o aumento da crise) passou de condição para um crescimento estável para ser um entrave ao movimento do capital.

No plano da economia internacional, a Europa e o Japão, recuperados economicamente, atingiram a saturação de seus mercados internos e passaram a dar impulso às exportações, intensificando a concorrência internacional, incrementada também pela industrialização de países capitalistas periféricos, e ameaçando a hegemonia norte-americana. Além disso, a formação do mercado eurodólar, bem como a industrialização fordista de diversos países em desenvolvimento, acirrando a competição

internacional, acabam por colocar em xeque o poder de regulamentação do sistema financeiro mundial, ancorado no acordo de *Bretton Woods* (Harvey, 1993).

Complementando Harvey (1993), Brenner *apud* Antunes (2002, p. 30) acrescenta:

“A partir da segunda metade dos anos 1960, produtores de custos menores (Alemanha e especialmente o Japão) expandiram rapidamente sua produção (...) reduzindo as fatias do mercado e taxas de lucro de seus rivais. O resultado foi o excesso de capacidade e de produção fabril, expresso na menor lucratividade agregada no setor manufatureiro das economias do G-7 como um todo. (...) Foi a grande queda de lucratividade dos Estados Unidos, Alemanha, Japão e do mundo capitalista adiantado como um todo – e sua incapacidade de recuperação – a responsável pela redução secular das taxas de acumulação de capital, que são a raiz da estagnação econômica de longa duração durante o último quartel do século, a partir do colapso da ordem de *Bretton Woods* entre 1971 e 1973. (...) As baixas taxas de acumulação de capital acarretaram em índices baixos de crescimento e da produtividade; níveis reduzidos de crescimento da produtividade redundaram em percentuais baixos de aumento salarial. O crescente desemprego resultou do baixo aumento da produção e do investimento.”

As corporações viram-se com muita capacidade produtiva ociosa, e num momento em que a competição se intensificava, entraram num período de reestruturação e racionalização da produção, bem como de intensificação do controle e do processo de exploração da força de trabalho. A mudança tecnológica, a automação, a microeletrônica, a busca de novas linhas de produto e nichos de mercado, e as fusões de empresas firmam-se como estratégias utilizadas neste contexto de crise do sistema fordista de produção.

Antunes (1997) destaca um elemento decisivo que, somado às razões acima mencionadas, compõe o quadro de esgotamento da realidade capitalista moldada pelo binômio fordismo-keynesianismo: o ressurgimento de ações ofensivas no mundo do trabalho por parte do operariado.

De fato, a denominada crise do fordismo e do keynesianismo era a expressão de um fenômeno de um quadro crítico mais complexo. “Ela exprimia, em seu significado

mais profundo, uma crise estrutural do capital, onde se destacava a tendência decrescente da taxa de lucro (...)” (Antunes, 2002, p. 31).

Deste modo, como resposta à crise do sistema de produção taylorista-fordista, iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes, segundo Antunes (2002) foram:

- i) Advento do neoliberalismo, com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal;
- ii) Intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho.

Estes processos de reorganização, que visavam dotar o capital do instrumento necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores, originou o chamado sistema de acumulação flexível, na qual tem como maior representante o modelo de produção toyotista, que será abordado na seção seguinte.

2.2 A acumulação flexível e o surgimento do toyotismo: a reestruturação produtiva nos anos 1990

O quadro crítico, a partir dos anos 70, expresso de modo contingente como crise do padrão de acumulação taylorista-fordista, já era expressão de uma crise estrutural do capital que se entendeu até os dias atuais e fez com que, entre tantas outras conseqüências, o capital implementasse um vastíssimo processo de reestruturação (Antunes, 2002).

No contexto acima mencionado inicia-se a era dos novos processos flexíveis de trabalho, sempre em função de melhor adequar a produção à lógica econômica capitalista, ou seja, auferir maiores taxas de lucros (acumular capital).

O capital deflagrou, então, várias transformações no próprio processo produtivo, por meio da constituição das formas de acumulação flexíveis, das formas de gestão organizacional, do avanço tecnológico, dos modelos alternativos ao binômio taylorismo-fordismo, onde se destaca especialmente o toyotismo ou o modelo japonês.

Para Harvey (1993), a acumulação flexível apresenta-se como uma contestação do capital à rigidez que havia assumido quando se reproduzia segundo o modelo fordista, apoiando-se na flexibilização dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo.

A acumulação flexível caracteriza-se “pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional” (Harvey, 1993, p. 140).

Entre as experiências da acumulação flexível, o toyotismo, originado na fábrica japonesa de automóveis Toyota, logo após a 2ª Guerra mundial, é a que tem causado o maior impacto, pela propagação de alguns de seus pontos básicos ou por sua expansão pura e simples em escala mundial.

Segundo Bernardo (2003, p. 38), um dos fatores que levou a implantação do sistema toyotista de produção foi “o êxito crescente obtido pela resistência que os trabalhadores opunham ao taylorismo”, convencendo os administradores de empresas da “necessidade de fragmentar ou mesmo dispersar a força de trabalho, em vez de a concentrar em unidades produtivas gigantescas. Entretanto, ao revelarem-se cada vez mais capazes de conduzir eles próprios as suas lutas, prescindindo das burocracias

sindicais, os trabalhadores mostraram aos administradores que a mão-de-obra também tinha cabeça e era capaz de a usar”.

Deste modo, o toyotismo “resultou desta dupla tomada de consciência por parte dos capitalistas, de que era necessário explorar a componente intelectual do trabalho e que era necessário fragmentar ou mesmo dispersar os trabalhadores” (Bernardo, 2003,p. 38).

Antunes (1997) destaca como elementos fundamentais do toyotismo:

- i) Produção orientada estritamente segundo a demanda;
- ii) O *just in time*, garantindo o melhor aproveitamento possível do tempo de produção através da gestão de estoques, buscando suprimi-los ao máximo;
- iii) O *kanban*, que se tratava de um sistema de comando para otimizar a reposição de peças e estoques;
- iv) O trabalhador é multifuncional, e o trabalho em equipe é priorizado;
- v) A horizontalização origina as modalidades de trabalho terceirizadas;
- vi) A flexibilização dos direitos trabalhistas.

Assim, o modelo de produção toyotista caracteriza-se pela produção flexível, heterogenia e com estoque reduzido, estando sempre vinculado a uma demanda, com o trabalhador desempenhando múltiplas funções, não ficando restrito a um tipo de atividade.

Para atender às exigências mais individualizadas do mercado, no menor tempo e com melhor qualidade, é preciso que a produção se sustente num processo produtivo flexível, que permita a um operário operar com várias máquinas. É a chamada “polivalência” do trabalhador japonês, que mais do que expressão e exemplo de uma

maior qualificação, estampa a capacidade do trabalhador em operar com várias máquinas, combinando várias tarefas simples (Antunes, 1997).

Neste modelo em que se utiliza a capacidade do trabalhador, “ao contrário do que sucedera nas modalidades clássicas de taylorismo, no toyotismo as administrações de empresa pretendem assimilar a totalidade dos conhecimentos técnicos adquiridos pelos trabalhadores e incorporá-los no processo de produção, de modo a aumentar-lhe a eficiência” (Bernardo, 2003, p. 40).

De acordo com Antunes (1997) outro ponto essencial do toyotismo é que, para a efetiva flexibilização do aparato produtivo, é também imprescindível a flexibilização dos trabalhadores. Direitos flexíveis, de modo a dispor desta força de trabalho em função direta das necessidades do mercado consumidor.

O toyotismo estrutura-se a partir de um número mínimo de trabalhadores, ampliando-se, através de horas extras, trabalhadores temporários ou subcontratação, dependendo das condições de mercado. O ponto de partida básico é um número reduzido de trabalhadores e a realização de horas extras.

2.2.1 Reestruturação produtiva nos anos 90

Na era da acumulação flexível e da “empresa enxuta” ganham destaque, e são citados como exemplos a ser seguidos aquelas empresas que dispõem de menor contingente de força de trabalho e que apesar disso tem maiores índices de produtividade. *Reengenharia*, *Lean Production*, *Team Work*, eliminação de postos de

trabalho, aumento de produtividade, qualidade total, fazem parte do ideário (e da prática) cotidiana da “fábrica moderna” na década de 1990.

Conforme Druck *apud* Silva (2003), a intensificação e a generalização de práticas de gestão flexibilizadas do trabalho desencadearam um rápido processo de terceirização, levando a uma proliferação acentuada de micro e pequenas empresas que mantêm, na sua maioria, contratos precários de trabalho, contribuindo para reforçar o chamado mercado informal de trabalho.

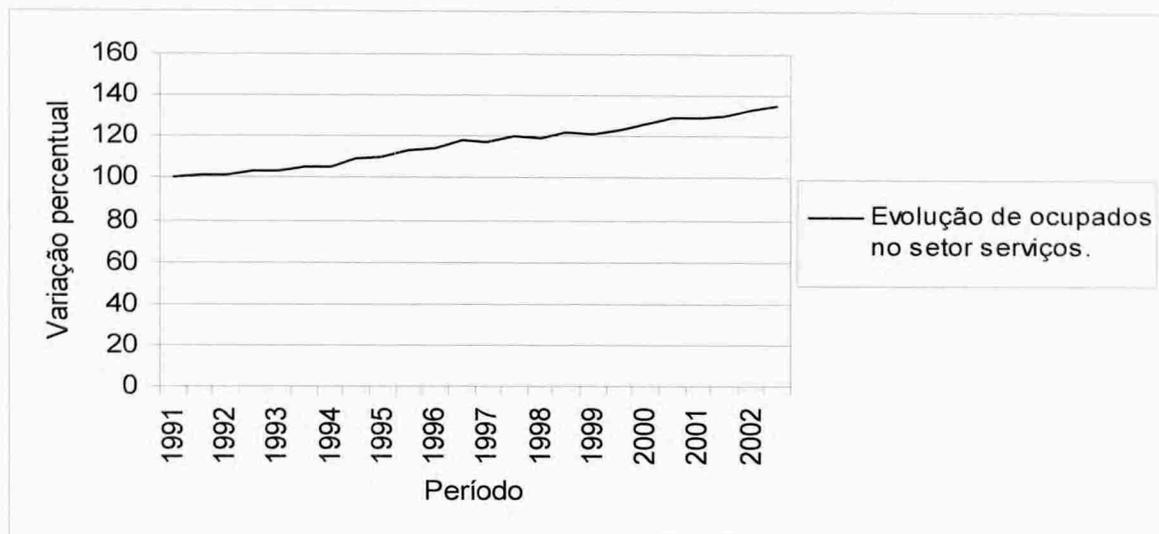
Druck *apud* Silva (2003) coloca no plano mais geral, que tais mudanças têm sido acompanhadas por um processo de concentração de renda e, com aplicações de políticas neoliberais, tem-se reduzido drasticamente os gastos sociais, fazendo definhir, cada vez mais, no caso dos países centrais, o “Estado do bem-estar social”. Tal processo vem acarretando, além do desemprego, a exclusão crescente de amplos segmentos de trabalhadores.

Constata-se também um movimento que vem de longo tempo, mas se intensifica como parte da reestruturação produtiva a diminuição crescente do emprego industrial e a expansão do setor de serviços configurando a chamada “terciarização da economia”. Esta situação tem sido decisiva para o enfraquecimento sindical, expresso não somente nas “decrecentes” taxas de sindicalização, mas na falta de mobilização e de iniciativas das direções sindicais para responder a estas transformações (Druck *apud* Silva, 2003).

Para demonstrar este fenômeno de “terciarização da economia”, segue a figura 01, que ilustra a evolução percentual de ocupados no setor de serviços no Brasil desde 1991 (base 100), mostrando que no período de 1991 à 2002 teve um aumento de quase 40%, mostrando assim a relevância deste fato na última década do século XX.

Figura 01

Evolução de ocupados no setor terciário (serviços) no Brasil: 1991 à 2002.



Fonte: IPEA, 2004.

De acordo com Antunes (1997) algumas das repercussões das mutações no processo produtivo tem resultados imediatos no mundo do trabalho, como:

- i) Desregulamentação dos direitos do trabalho, que são eliminados cotidianamente em quase todas as partes do mundo onde há produção industrial e de serviços;
- ii) Aumento da fragmentação no interior da classe trabalhadora;
- iii) Precarização da força humana que trabalha;
- iv) Brutal crise de identidade do sindicalismo.

No Brasil, o mercado de trabalho está sendo trilhado em um contexto de desregulamentação, no qual o empregador possui a habilidade em alterar o tamanho de sua força de trabalho frente às variações na demanda. O resultado segundo Cherchglia

(2004) tem sido:

- i) O aumento de pessoal temporário externo fornecido por terceirização;
- ii) Desemprego crescente;
- iii) Diminuição do núcleo de empregados estáveis e bem pagos;
- iv) Aumento da precariedade do trabalho e da exclusão social.

Neste cenário, ocorre ainda que o salto tecnológico (microeletrônica e automação), principalmente em tecnologias de comunicação e informação, introduzido no universo produtivo na década de 1990, é orientado tanto para eliminar postos de trabalho quanto para intensificar a exploração do trabalho daqueles que ainda permanecem empregados.

Deste modo, como diz Bernardo (2003):

“Sem dúvida que a difusão da microeletrônica e a da automatização levou em diversos setores a demissões maciças de trabalhadores. Por um lado foram despedidos trabalhadores cujas qualificações que podiam ser elevadas, mas não eram já úteis para a nova maquinaria instalada, enquanto por outro lado foram despedidos trabalhadores não qualificados cujas tarefas passaram a ser feitas pelas máquinas automáticas. Isto pôde suceder porque a nova maquinaria inclui nos seus programas a inteligência coletiva dos trabalhadores que estava a substituir” (p. 42).

Assim, o processo de reestruturação produtiva nos moldes do sistema toyotista de produção, “(...) em termos sociais, consiste no agravamento da exploração através do aproveitamento de algumas das capacidades de gestão dos trabalhadores (...), em termos tecnológicos, pela transferência da sabedoria dos trabalhadores para os bancos de dados das empresas e para o *software* das novas máquinas” (Bernardo, 2003, p. 42), gerando o descarte em massa de trabalhadores.

Antunes (2002) coloca que, pela própria lógica que conduz essas tendências (que são respostas do capital à sua crise estrutural), acentuam-se os elementos destrutivos.

Quanto mais aumentam a competitividade e a concorrência inter-capitais, mais nefastas são suas conseqüências, com a destruição e/ou precarização em toda a era moderna, da força humana que trabalha, conduzida por uma lógica voltada prioritariamente para a produção de mercadorias e para o processo de valorização do capital.

Para Antunes (2002, p. 34) “o capital, no uso crescente do incremento tecnológico, como modalidade para aumentar a produtividade, também necessariamente implica crises, exploração, pobreza, desemprego, (...). Desemprego em dimensão estrutural, precarização do trabalho de modo ampliado (...) em escala globalizada tornaram-se traços constitutivos dessa fase da reestruturação produtiva do capital”.

Pochmann (1999) chama todo este processo de reestruturação produtiva como um processo da “reestruturação capitalista”, destacando diferentes características desta “estratégia de reestruturação capitalista”, que vem a complementar e reforçar as principais mudanças no mundo do trabalho até aqui colocados na pesquisa, como segue abaixo no quadro 01:

Quadro 01

Características da atual estratégia de reestruturação capitalista

Características	Conteúdo	Efeitos	
		Emprego	Outros
Conduta empresarial	Desverticalização da produção, focalizando em atividades competitivas e lançamentos de novos e diversificados produtos.	Redução do emprego direto e maior subcontratação de trabalhadores.	Produtividade aumenta.
Investimentos em tecnologia	Mudança da base técnica de produção.	Redução do emprego direto na produção.	Produtividade e qualidade aumentam.

Novas relações de produção	Alteração da organização da produção (<i>just in time</i> , <i>lay out</i> , logística, redução do tamanho da planta, terceirização e parceria com fornecedores).	Redução do emprego no controle de qualidade, na manutenção, na administração e controle de estoques, entre outros.	Rapidez nas decisões sobre o que e quando produzir.
Novas formas de gestão dos recursos humanos.	Alteração da organização interna do trabalho, com a redução de hierarquia, trabalho em ilhas, trabalho mais qualificado no núcleo estável e pouco qualificado nas atividades secundárias.	Redução do emprego nos seguimentos administrativos e de supervisão.	Maior treinamento dos empregados, eventual estabilidade e alteração na jornada de trabalho, informalização do trabalho nos postos secundários.
Mudanças no sistema de relações de trabalho.	Formas participativas nas decisões empresariais, com incentivos monetários de acordo com a meta de produção, negociação descentralizada para o núcleo estável dos empregados, tendo a remuneração nos postos secundários a referência no salário mínimo e a perda de vantagens sociais.	Redução do emprego regular nas atividades secundárias (segurança, alimentação, transporte, limpeza, entre outras).	Maior disciplina e eficiência no trabalho.

Fonte: Pochmann (1999).

2.3 A “evolução” do mundo do trabalho no sistema de acumulação flexível globalizado e suas conseqüências para o trabalhador

O capitalismo do final do século XX sofreu uma transformação, “com inúmeros sinais e marcas destas modificações em processos de trabalho, hábitos de consumo, configurações geográficas e geopolíticas, poderes e práticas do estado etc” (Harvey, 1989, P. 117).

Nestas últimas duas décadas, "...a transformação tecnológica e administrativa do trabalho e das relações produtivas dentro e em torno da empresa emergente em rede é o principal instrumento por meio do qual o paradigma informacional e o processo de globalização afetam a sociedade em geral" (Castells, 1999, p. 223).

Segundo Castells (1999, p.21) o capitalismo

" passa por um processo de profunda reestruturação caracterizado por maior flexibilidade de gerenciamento; descentralização das empresas e sua organização em redes tanto internamente quanto em suas relações com outras empresas; considerável fortalecimento do papel do capital *vis-à-vis* o trabalho, com o declínio concomitante da influência dos movimentos de trabalhadores; individualização e diversificação cada vez maior das relações de trabalho; incorporação maciça das mulheres na força de trabalho remunerada, geralmente em condições discriminatórias; intervenção estatal para desregular mercados de forma seletiva e desfazer o estado do bem-estar social com diferentes intensidades e orientações, dependendo da natureza das forças e instituições políticas de cada sociedade; aumento da concorrência econômica global em um contexto de progressiva diferenciação dos cenários geográficos e culturais para a acumulação e a gestão de capital".

Castells (1999), em sua observação sobre a evolução do emprego nos países do G-7, coloca alguns aspectos que são de características do que ele denomina "sociedades informacionais", na qual conhecimentos e informação são colocados como as principais fontes de produtividade e crescimento nas sociedades avançadas:

- "eliminação gradual do emprego rural;
- declínio estável do emprego industrial tradicional;
- aumento dos serviços relacionados à produção e dos serviços sociais, com ênfase sobre os serviços relacionados à produção na primeira categoria e sobre serviços de saúde no segundo grupo;
- crescente diversificação das atividades do setor de serviços como fontes de emprego;
- rápida elevação do emprego para administradores, profissionais especializados e técnicos;
- a formação de um proletariado de escritório, composto de funcionários administrativos e de vendas;
- relativa estabilidade de uma parcela substancial do emprego no comércio varejista;
- crescimento simultâneo dos níveis superior e inferior da estrutura ocupacional;

- a valorização relativa da estrutura ocupacional ao longo do tempo, com uma crescente participação das profissões que requerem qualificações mais especializadas e nível avançado de instrução em proporção maior que o aumento das categorias inferiores (Castells, 1999, p. 250 e 251).

A partir de 1990, com a revolução das tecnologias da informação, o processo de trabalho se transformou, com a introdução de novas formas de divisão técnica e social de trabalho, sendo um fator constitutivo do que Pochmann (1999, p. 36) chama de “reestruturação capitalista”.

Abaixo segue o quadro 02, que ilustra os efeitos desta “reestruturação capitalista” sobre o mundo do trabalho.

Quadro 02

Reestruturação capitalista e efeitos sobre o mundo do trabalho

Efeitos	Conteúdo
Declínio do trabalho na produção.	A agricultura com o mínimo de ocupados, a indústria perde participação absoluta e relativa no emprego total, enquanto os serviços privados reduzem seu quadro de pessoal devido aos investimentos em tecnologia, que são racionalizadoras de mão-de-obra. O emprego público é comprimido pelas políticas neoliberais.
Modificação na natureza do trabalho.	Drástica redução nas atividades manuais tradicionais e expansão do emprego com múltiplas especializações funcionais.
Modificação no significado do trabalho.	As habilidades tornam-se rapidamente obsoletas, cresce o individualismo e diminuem os laços de solidariedade entre os empregados e os desempregados.
Modificação no conteúdo do trabalho.	Tornam-se cada vez maior a contradição entre o trabalho como meio de satisfação das necessidades sociais coletivas e meio de subsistência individual. Aumento do terceiro setor, <i>non profit sector</i> etc.
Mudança no mercado de trabalho (insegurança no trabalho, no emprego e na renda).	Crescem os requisitos de qualificação na contratação, redução do emprego estável, emprego para poucos, maior desemprego e subemprego, ocupações atípicas, individualização do salário e associação às metas de produção e vendas.
Mudança nas relações de trabalho.	Movimento de descentralização das negociações coletivas e insegurança na representação sindical, com a queda na taxa de sindicalização e nas greves.

Fonte: Pochmann (1999).

Estas transformações vieram a culminar no fenômeno do “capitalismo flexível” (Sennett, 1999, p.10), exigindo trabalhadores ágeis, abertos a mudanças em curto prazo, que assumam riscos continuamente, e que dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais. Esta flexibilidade atua como um fator gerador de ansiedade no trabalhador, no qual a um impacto na formação do seu caráter, definido como “valor ético que atribuímos aos nossos próprios desejos e às nossas relações com os outros” (Sennett, 1999, p. 10).

Este capitalismo flexível possui a característica de impaciência quanto à geração de retorno. Segundo Sennett (1999) o mercado, principalmente nesta última década, acredita que o rápido retorno é gerado pela rápida mudança institucional, no qual as empresas buscaram eliminar burocracias, tornando-se planas e flexíveis, passando de organizações piramidais para organizações em rede, mais facilmente decompostas ou redefinidas.

As mudanças materiais englobadas no lema de que “não há longo prazo” se tornaram disfuncionais também para as pessoas (trabalhadores) com diretrizes para o caráter pessoal e para a vida familiar, na qual sem o longo prazo ocorre uma redução de confiança, redução da lealdade e do compromisso mútuo. Como diz Sennett (1999, p. 24), “o esquema de curto prazo das instituições modernas limita o amadurecimento da confiança informal”.

Assim, redes institucionais modernas se caracterizam pela “força de laços fracos”, na qual a lealdade institucional se torna uma armadilha numa economia em que conceitos comerciais, projetos de produtos, informação sobre concorrentes, equipamentos de capital, e todo tipo de conhecimento têm períodos de vida dignos de créditos mais curtos. A obrigação formal, a confiança, o compromisso mútuo e senso de objetivo são virtudes de longo prazo. Em um capitalismo de curto prazo ocorre uma “corrosão do caráter”

(Sennett, 1999, p. 27), sobretudo aquelas (obrigação formal, a confiança, compromisso mútuo e senso de objetivo) qualidades de caráter que ligam os seres humanos uns aos outros no mundo do trabalho.

2.4 A globalização

Entende-se que a globalização afeta diretamente o mundo do trabalho com repercussões nos direitos conquistados dos trabalhadores, intensificando o ideário neoliberal com suas “ordens” para flexibilizar as relações de trabalho.

Outro ponto relevante, segundo Singer (1998, p. 07), é que “o mundo globalizado tornou-se mais aberto e receptivo, mas além das novidades consumíveis, o exterior está nos mandando quebra de empresas, corte de postos de trabalho e crises financeiras”.

Druck *apud* Silva (2003) destaca que o processo de globalização pode ser resumidamente apresentado como constituído pelos seguintes elementos:

- i) Acentua-se e consolida-se a liderança econômica de empresas oligopólicas e de grandes bancos, que se tornam os principais atores no mercado, em particular no mercado financeiro internacional;
- ii) A revolução tecnológica e as novas políticas de gestão e organização do trabalho determinam uma nova estrutura dos mercados de trabalho, em que um dos principais resultados – no plano mundial – é o desemprego estrutural;
- iii) As grandes nações capitalistas reafirmam sua liderança política e econômica, intensificando a dependência das nações periféricas, inclusive de países ex-socialistas;

iv) O ideário neoliberal se torna dominante mundialmente.

Segundo Piva (2001), a globalização coloca em xeque as estruturas e as estratégias organizacionais que sobreviveram à década de 1980.

"No seu rastro, ocorre a elevação do nível de competitividade mundial, a quebra de várias empresas, as megafusões e a interdependência financeira cada vez mais acentuada e perigosa. A questão de ordem é enxugar as planilhas de custos, cortar as gorduras, apertar os cintos, desacelerar investimentos, terceirizar o que não é essencial, reduzir os níveis hierárquicos, demitir em massa, etc. Cortam-se carreiras, competências e sonhos. A cultura de descartável ou da obsolescência atinge todos os níveis: saberes, idades, carreiras, competências (Piva, 2001, p. 42).

2.5 A emergência do ideário neoliberal

O cenário extremamente competitivo e globalizado em que o Brasil passou e passa desde início dos anos 1990, exige um novo perfil das empresas e dos trabalhadores. Um perfil que consiga adaptar-se às atuais exigências do mercado. A empresa precisa, cada vez mais, atender os gostos do consumidor, enquanto o trabalhador precisa submeter-se ainda mais às exigências da empresa.

"Nesse processo, alteram-se profundamente o funcionamento das grandes empresas e do sistema financeiro. Por um lado, as grandes empresas transformaram suas estratégias: elas têm no mercado mundial seu campo de ação e ocorre entre elas uma dura concorrência. Quanto mais desregulada e predatória esta concorrência, mais as empresas voltam-se ao curto prazo, o que é contra a própria natureza do processo produtivo" (Mattoso *apud* Duarte, 2002, p. 20).

A concorrência acirrada a que as empresas estão submetidas exige constantes progressos tecnológicos, para que seja possível uma produção com qualidade e com custos reduzidos. Mas "uma das conseqüências desse processo é o desemprego, que é, simultaneamente um problema social e econômico. Social, pois aumenta a pobreza e,

como consequência, a exclusão e a violência; é econômico, pois com o desemprego e tendências à maior precarização dos empregados existentes, reduz-se o poder de compra da grande massa trabalhadora” (Duarte, 2002, p. 20).

Nesse contexto de economia globalizada, o Brasil

“... adere às políticas impostas pelos países centrais e passa utilizar-se dos princípios neoliberais, aplicando-os como necessário para entrarmos no caminho das nações desenvolvidas. Como consequência, constata-se que a década de 1990, no Brasil, foi marcada por profundas mudanças econômicas e sociais. Isso se deu, basicamente, pelo processo de reestruturação da indústria brasileira” (Duarte, 2002, p. 21).

As idéias neoliberais no Brasil tiveram início em 1990, ano da eleição do Presidente Fernando Collor de Mello e a edição do Plano Collor I, complementando o quadro de mudanças no mundo do trabalho. Maia (1998, p. 02) coloca que o Brasil foi na década de 1990 “...bafejado pelos ventos do neoliberalismo...” com suas políticas voltadas para a flexibilização das relações laborais.

O movimento neoliberal, segundo Maia (1998, p. 02), caracteriza-se “por uma política industrial centrada na abertura comercial, pelo impulso no processo de privatização, desregulamentação e flexibilização das relações trabalhistas, austeridade nos gastos públicos e reestruturação das políticas sociais”.

No Brasil, com o argumento de modernizar a economia e reduzir a inflação, o governo no início da década de 1990 promoveu um processo de abertura comercial, reduzindo as tarifas alfandegárias e os controles administrativos de importações além de valorizar a moeda. O objetivo era aumentar a competitividade e forçar uma reestruturação da indústria brasileira.

Duarte (2002, p. 22) coloca que “a competitividade na qual o Brasil se insere abruptamente, conjugada com a ausência de políticas industriais, traz consequências

imediatas para o emprego, pois o aumento das importações reduziam as margens de lucro interno, causando a falência de muitas empresas, sobretudo as de pequenos porte”.

Na década de 1990, ocorreram mudanças tecnológicas, para modernizar máquinas e equipamentos, e mudanças nos modelos de gestão. As empresas desverticalizaram a produção, e a terceirização de diversas atividades e serviços foi (e está sendo) bastante difundida.

Conforme Baltar (1996, p. 98) “o dinamismo técnico-organizacional das principais empresas, entretanto, não tem se mostrado suficiente para recolocar a economia brasileira numa trajetória de crescimento sustentado”. A consequência desta modernização tecnológica e baixo crescimento é sentida pelos trabalhadores. O que se vê hoje é “um núcleo pequeno de trabalhadores com emprego estável e relativamente bem remunerado e, por outro lado, uma massa de empregos instáveis e mal remunerados, fruto das relações de trabalho cada vez mais precárias” (Baltar, 1996, p. 100).

Em outubro de 1994, Fernando Henrique Cardoso ao se eleger presidente da República, não só deu continuidade ao projeto neoliberal de Collor, mas aprofundou-o. As perdas para toda a sociedade, com os constantes índices de inflação vividos anteriormente, eram notórias, e a estabilidade vivida nesse período deu ao povo esperança e confiança no novo governo. Em princípio, no que diz respeito ao controle da inflação, o governo teve sucesso, mas os custos sociais para manter tal situação são elevados.

Maia (1998, p. 02) coloca que

“o ajuste neoliberal tende a adotar políticas deflacionárias, cujos exemplos são o Plano Collor, que conduziu o país a uma das maiores recessões da história econômica (a de 1991/93) e, mais recentemente, o Plano Real, de 1994, que obtém sucesso em seus objetivos deflacionários, mas assentado numa política monetária restrita e numa

abertura comercial que, em linhas gerais, dá continuidade à política neoliberal de Collor. Além disso, conduz o país a um processo recessivo que atinge setores de ponta da indústria nacional, além de promover o desemprego, debilitando, portanto, a base de mobilização operária e sindical”.

O acordo com o Fundo Monetário Internacional (FMI), logo após a reeleição presidencial em 1998, segundo Cano (2000, p. 230), “é sem dúvida o mais duro e humilhante até hoje firmado pelo Brasil”. Neste acordo, estão todas as imposições à política econômica e social a que o País tem de submeter, ou seja, o governo perde a sua autonomia perante os organismos internacionais. Dentro deste pacote de medidas, “estão as reformas para flexibilizar o mercado de trabalho, ou seja, deixar a mão-de-obra ainda mais submissa às exigências do capital. Utiliza-se a expressão *ainda mais* devido ao chamado desemprego industrial, fenômeno mundial, que faz com que os sindicatos percam aos poucos seu poder reivindicatório” (Duarte, 2002, p. 23).

O discurso neoliberal, usa como argumento a necessidade de as empresas reduzirem ao máximo os custos com o trabalho; para isso a mão-de-obra tem que ser flexível, tem que se “modernizar” para atender as novas regras do mercado.

“Dessa forma, o emprego tradicional, a que até agora estávamos acostumados, com tempo integral, contratos por prazo indeterminado e direitos sociais trabalhistas garantidos por lei, é substituído por contratos temporários, em tempo parcial, as empresas terceirizam grande parte de suas atividades e assim, tendem a reduzir cada vez mais seu quadro de funcionários diretamente empregados” (Duarte, 2002, p. 24).

No Brasil, as idéias neoliberais são difundidas pelos principais órgãos de comunicação, que tentam convencer a população que o Estado deve se omitir em vários setores, principalmente nos que dizem respeito a direitos e garantias sociais. No entanto, a intervenção do estado é necessária, no qual Silva *apud* Duarte (2002, p. 24) coloca a intervenção como uma “resposta do Estado ao caos social, engendrado pelo

desenvolvimento do capitalismo, em oposição à opressão decorrente do exercício da liberdade individual de oportunidade”. A questão da falta de igualdade de oportunidade é a grande ameaça à prática das políticas neoliberais. Esta questão, e inúmeras outras, serão abordadas nos dois capítulos que seguem.

CAPÍTULO III

O FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO

Como mencionado anteriormente, uma nova configuração se apresenta para a economia mundial e para os sistemas de produção industrial em particular a partir do pós-guerra, e em especial, dos anos 70. “Esta nova configuração, que trouxe o Japão como uma nova potência industrial, implicou profundas mudanças nas tradicionais formas de organização industrial. Até então, o tipo predominante de estrutura organizacional, sob o paradigma da produção em massa, pressupunha, dentre outros princípios, a estratégia de integração vertical das empresas” (Amato Neto, *apud* Piva, 2001).

Segundo Piva (2001):

“No Brasil, até a década de 80, as diretrizes de política industrial, direcionada ao fechamento da economia à concorrência internacional, favorecem o processo de integração vertical de seu parque industrial. Amparadas por subvenções do governo, reservas de mercado e fraca concorrência, as empresas brasileiras se descuidaram em acompanhar os padrões internacionais de qualidade e produtividade e em modernizar seus processos de produção e gestão” (p. 47) .

A partir da década de 90, vários motivos impulsionaram mudanças nos padrões de gestão e organização do trabalho, no qual estratégias de horizontalização tiveram seu auge.

Druck *apud* Piva (2001) destaca duas mudanças:

“a) a necessidade de responder às novas bases de competitividade, determinada pelo reordenamento do mercado internacional, sobretudo a partir da abertura da economia, quando vários setores da indústria são expostos à concorrência no plano nacional e internacional, exigindo um conjunto de medidas para obter a redução de custos, maior produtividade e qualidade da produção; b) no plano nacional, o esforço para sobreviver à crise e à situação de instabilidade econômica, determinadas, essencialmente, por um processo inflacionário crônico” (p. 47).

Neste contexto, de mudanças nos padrões de gestão e organização do trabalho, a terceirização ganha importância, em um momento que as empresas buscam racionalizar recursos, redefinir suas operações e funcionar com estruturas mais enxutas e flexíveis. Assim, este capítulo terá como propósito ilustrar as características e as consequências do fenômeno da terceirização no mundo do trabalho, observado com grande intensidade na última década do século XX.

3.1 A terceirização: origem, conceitos e consequências sobre os trabalhadores

O começo daquilo que hoje é conhecido como terceirização, segundo Cavalcante (1996), ocorreu com o advento da 2ª Guerra mundial, quando nos Estados Unidos, as empresas responsáveis pela fabricação de material bélico às “forças aliadas” passaram a delegar a outras empresas certo tipo de atividades de suporte à produção de armamentos, reservando para si as essenciais.

Esse processo se consolidou no pós Guerra, como uma técnica de gestão conhecida como *down sizing* (reconcentração de empresas; enxugamento de estruturas) ou *outsourcing* (desverticalização; descarte das atividades não rendosas).

Como diz Cavalcante (1996, p. 70), “no Brasil, essa técnica passou a ser difundida, nos idos de 1950, quando por aqui aportaram as primeiras montadoras de automóveis, sendo conhecida como contratação de serviços de terceiros cuja função, no meio empresarial, era, unicamente, a de redução de custos”.

Com o fim do ciclo industrial na década de 70, inicia-se o chamado período ou ciclo pós-industrial, onde surgiram novos conceitos empresariais, e até de vida, que

“podem ser resumidos nas seguintes palavras: inteligência, visão, integração, polivalência, reciclagem, flexibilidade e tecnologia” (Fontanella et al., p. 73).

Estimulada pela crise econômica, com a saturação do modelo de produção taylorista/fordista, e a expansão do comércio internacional, iniciada pós 70, a antiga forma de contratação de serviços de terceiros passa por um processo de aperfeiçoamento, “deixando de ser apenas uma forma de redução de custos, mas também, e sobretudo, técnica que visa a qualidade, eficiência, especialização, eficácia e produtividade, o que, no Brasil, passou a ser chamado de terceirização, fenômeno que vem sendo aplicado em escala considerável de nossa economia” (Cavalcante, 1996, p. 71).

A terceirização tem adquirido importância no contexto de acirramento das condições advindas da nova ordem econômica mundial destes últimos dez anos, no qual o mercado vem se caracterizando pela multiplicação das formas enfraquecidas de emprego e de trabalho (negação de conquistas sociais do trabalho, generalização dos contratos temporários e abrandamento da legislação trabalhista e de proteção social, implantação do salário relacionado ao desempenho, com diversos sistemas de prêmios, motivando a individualização) (Cherchglia, 2004).

Segundo Girardi *apud* Piva (2001, p. 48), “a terceirização está, portanto inserida na idéia de mudança organizacional (...), no sentido de maior qualidade, flexibilização, desverticalização, e globalização da economia...”.

A terceirização é definida por Sandroni (2003, p. 601) como uma

“prática empresarial de contratar externamente, isto é, com outras empresas, produtos e serviços necessários ao seu processo produtivo. (...) O objetivo é reduzir custos de produção, não apenas pelo barateamento das despesas com mão-de-obra – pois muitas vezes o acordo coletivo estabelecido numa empresa estipula um piso salarial bem superior ao existente no mercado para certas categorias de trabalhadores

– como também pela racionalização de custos com a redução, por exemplo, de estoques”.

De acordo com Cavalcante (1996, p. 71), a “terceirização é um neologismo cunhado a partir da palavra terceiro, entendido como intermediário, interveniente, que na linguagem empresarial, ficou conhecido como uma técnica de administração através da qual se interpõe um terceiro, geralmente uma empresa, na relação de trabalho típico (empregado *versus* empregador)”.

Identifica-se, ainda, a terceirização, “como horizontalização e focalização, a primeira com objetivo de caracterizar a transferência de funções para outras empresas e a segunda com o intuito de demonstrar que a empresa focaliza suas atividades naquilo que lhe parece essencial, delegando a terceiros as atividades periféricas” (Cavalcante, 1996, p. 71).

Cherchglia (2004, p. 369) define a terceirização “... como sendo o processo pelo qual a empresa, visando alcançar maior qualidade, produtividade e redução de custos, repassa a uma outra empresa um determinado serviço ou a produção de um determinado bem”. Coloca, concordando e complementando Cavalcante (1996), que a principal finalidade da terceirização

“... seria otimizar a produção, a qualidade, o lucro e a competitividade, mediante um processo de horizontalização de atividades, simplificando-se a estrutura organizacional, a fim de que as empresas possam concentrar seus esforços na melhor metodologia para obtenção do produto de sua atividade fim. Além disso, permite redução do preço do produto ou serviço devido à diminuição dos encargos trabalhistas e previdenciários” (Cherchglia, 2004, p. 369).

Amato Neto *apud* Piva (2001) define a terceirização como um processo de transferência, dentro empresa-origem, de funções que podem ser executadas por outras empresas (empresas destino). Estas funções incluem atividades de apoio ou aquelas

diretamente relacionadas com o processo de produção da empresa.

Segundo Fontanella et al. (1994), quanto aos efeitos da prática da terceirização existem dois lados:

- i) “o lado humano da terceirização”: um fato de engrandecimento da terceirização, no qual tem como a sua base as relações de “parceria”, sendo este o lado humano da terceirização. “Através dela – parceira – é possível operarem-se significativas mudanças positivas na relação do homem com seu semelhante e, desta forma, em todo o ambiente social” (p. 15).
- ii) “o lado desumano da terceirização”: a outra face do fenômeno que a realidade nos mostra. “Aquela que visa única e exclusivamente o ganho econômico e de curto prazo. Alguns condutores do processo, desprezando e atropelando as pessoas, tem usado o poder de modo predatório, causando danos concretos ao clima e à estrutura organizacional e social” (p. 15).

Druck e Godinho (2003, p. 26) colocam que

“... a terceirização, enquanto uma das principais políticas de gestão do trabalho, no quadro da acumulação flexível, precariza as condições objetivas e subjetivas dos que-vivem-do-trabalho, fragmentando e pulverizando a ação coletiva e sindical e, desta forma, contribui decisivamente para um processo de *desfazer-se* de classe ou da formação de um mosaico de classe”.

De acordo com o DIEESE *apud* Cavalcante (1996, p. 79), “... depois de reconhecer que a terceirização é uma realidade e que se desenvolve entre as empresas mais organizadas, relaciona o desemprego, a precarização do emprego, a diminuição de salários e a ausência de negociação, quando as empresas pensam em terceirizar, como

os principais problemas decorrentes da aplicação desse instituto...”.

O emprego tornou-se uma condição instável e fragmentada, com a desconstrução do emprego fordista e a implementação do trabalho flexível e precário como “norma”, como salientado por Druck e Godinho (2003). Esta constatação dos autores será abordada no próximo capítulo.

Neste contexto de precarização, a “terceirização é uma estratégia adotada pelas empresas para a transferência de mão-de-obra e de custos trabalhistas às prestadoras de serviço. É uma das principais características do processo de reestruturação e de flexibilização do trabalho em curso, e tem uma forte implicação social e política sobre as relações entre trabalho e capital” (Druck e Godinho 2003, p. 04).

De acordo com o exposto anteriormente, a terceirização estaria intrinsecamente ligada à precarização do trabalho, pois tem acarretado menores salários, diminuição dos níveis de proteção social do trabalho, ausência de benefícios ou salários indiretos (assistência médica, lazer, alimentação, moradia, transporte) e níveis mais altos de rotatividade do trabalhador. Estes e outros fatos advindos da terceirização, que impactam na qualidade de vida do trabalhador, serão abordados no capítulo seguinte.

CAPÍTULO IV

A TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PETROQUÍMICO: Descrição e análise de um estudo de caso

A presente pesquisa vem a elucidar as mudanças ocorridas no mundo do trabalho no final do século XX, tendo como objetivo investigar o fenômeno da terceirização e seu efeito para com os trabalhadores. Até este momento, através da pesquisa bibliográfica realizada nos capítulos anteriores, temos a informação de que a prática da terceirização da forma como tem sido efetuada vem a acarretar a precarização do trabalho, e a ilustração desta prática neste capítulo tem como objetivo a comprovação desta consequência no setor analisado.

Deste modo, nas seções que seguem será apresentado de forma descritiva o estudo de caso realizado em 2003, que analisou a terceirização na Refinaria Landulfo Alves - Mataripe (RLAM) da Petrobrás, situada na cidade de São Francisco do Conde na Região Metropolitana de Salvador, tendo como autores Maria da Graça Druck (Professora do Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas na Universidade Federal da Bahia - UFBA) e Luis Flávio Reis Godinho (Mestre em Ciências Sociais UFBA e Professor da Faculdade Jorge Amado), com o título *Um Mosaico de Classe: a Terceirização na RLAM e a pulverização dos sindicatos*.

Para complementar a análise do estudo de caso, serão utilizadas outras fontes que complementaram os conceitos e afirmações expostas pelos autores.

4.1 Principais características históricas e da estrutura da Refinaria Landulfo Alves - Mataripe (RLAM)

De acordo com a Petrobrás (2004) a Refinaria Landulfo Alves começou a ser construída em 1949 e está diretamente ligada à descoberta dos primeiros poços de petróleo no País, precisamente no Recôncavo Baiano. Sua construção formou uma classe operária egressa do trabalho com a pesca e a agricultura, e inaugurou um novo ciclo econômico, com a atividade industrial do refino virando a página da até então predominante agroindústria da cana-de-açúcar.

Com a criação da Petrobrás, em 1953, a refinaria foi incorporada ao patrimônio da companhia, passando a chamar-se Landulfo Alves, em homenagem ao engenheiro e político baiano que muito lutou pela causa do petróleo no País. Como interventor do Estado Novo na Bahia, Landulfo Alves pleiteava desde 1938 a construção de uma refinaria em território baiano, o que só foi autorizado pelo governo federal em 1946 (Petrobrás, 2004).

A RLAM, segundo Petrobrás (2004), ocupa hoje uma área de 6,4 km², tendo como principais produtos: propano, propeno, iso-butano, gás de cozinha, gasolina, nafta petroquímica, querosene, querosene de aviação, parafinas, óleos combustíveis e asfaltos. Sua contribuição em impostos chega a R\$ 750 milhões/ano (ICMS), e possui uma capacidade instalada de 307 mil barris/dia, o que corresponde a 1/5 de toda a produção da Petrobrás no Brasil.

4.2 Descrição e análise do estudo de caso realizado sobre a terceirização na RLAM

O objetivo dos autores neste estudo de caso foi analisar a terceirização na RLAM enquanto um processo que cria uma cisão estrutural no interior da classe trabalhadora, dificultando a organização e a luta sindical.

As empresas

“...pretendem reduzir custos e transferir responsabilidades trabalhistas para as contratadas. Este processo cria uma cisão estrutural no interior da classe trabalhadora, que pode ser caracterizada pela acentuada e acelerada informalização das condições do emprego industrial, como, por exemplo, a intensa rotatividade da força de trabalho, salários decrescentes, redução e flexibilização de direitos trabalhistas” (Druck e Godinho, 2003, p. 03).

Tal cisão criou uma complexa redefinição na classe dos trabalhadores.

“São os trabalhadores efetivos ou estáveis que parte do núcleo mais protegido – mesmo em vias de redução de direitos -, enquanto os de *segunda categoria*, diz respeito ao *temporários permanentes*, que labutam como terceirizados há cerca de 20 anos, trocando de crachá e de empresa a todo tempo que vence um contrato. Os de *terceira categoria* são os *temporários rotativos*, trabalhadores de paradas e de contrato por tempo determinado, e os de *quarta* são os terceirizados das terceiras, os trabalhadores das empresas que não garantem direitos mínimos aos seus contratados” (Idem, p. 03).

A experiência com o emprego tem se tornado, para os segmentos de segunda, terceira e quarta categorias, “corroídas”, ou seja, o emprego tornou-se uma condição instável e fragmentadora para essas categorias. “É a desconstrução do emprego fordista e a implementação do trabalho flexível e precário como norma” (Idem, 2003, p. 03).

“Na RLAM, analisa-se processo de terceirização numa perspectiva *estruturante*, em que os padrões subjetivos e relacionais da *condição, situação e posição de classe* são enfatizados” (Idem, 2003, p. 04). Assim examina-se as relações cotidianas entre petroleiros e trabalhadores terceirizados da área fim da RLAM.

Há um processo de “precarização/fragmentação” no convívio social no chão da fábrica entre os segmentos de trabalhadores.

“Esta precarização ultrapassa os muros da fábrica, acarretando um estranhamento nas relações político-institucionais dos segmentos envolvidos. A fragmentação também se dá no plano político. Uma evidência: quando os petroleiros realizaram a greve de 1995 não contaram com o apoio e a solidariedade dos trabalhadores terceirizados. A justificativa dada pelos terceirizados entrevistados é a de que se o convívio cotidiano é precário, é discriminatório e as relações de diferenciação são agudas e não problematizadas, o processo de solidariedade torna-se difícil” (Idem, 2003, p. 04).

Para responder como a terceirização conforma uma cisão/fragmentação na classe trabalhadora, os autores buscaram estudar as relações sociais, políticas e cotidianas entre os petroleiros e trabalhadores terceirizados da RLAM, analisando como uma mudança estrutural no mundo da produção fomenta uma nova forma de agir entre os sujeitos envolvidos nas relações de trabalho.

4.2.1 A terceirização na RLAM

Os trabalhadores terceirizados na RLAM

“constroem sua identidade profissional em relação ao outro, no caso em questão aos petroleiros da Petrobrás; o trabalhador terceirizado na Petrobrás, instável, sem ser diretamente contratado constrói sua identidade a partir da condição de não ser petroleiro. É o que indicam as respostas de 70 trabalhadores entrevistados, em que 90% afirmaram se considerar como trabalhadores de montagem e manutenção industrial, isto é, prestadores de serviço, não se reconhecendo como petroleiros” (Idem, 2003, p. 05).

Deste modo, ser petroleiro para o trabalhador terceirizado da Petrobrás significa ser empregado da empresa e não trabalhador do ramo petroquímico.

“A terceirização e a qualidade total são as características do processo de reestruturação produtiva mais presentes no país. Assiste-se em todos os setores da atividade econômica a adoção de tais práticas” (Idem, 2003, p. 05).

Nos anos 90, o tipo de terceirização predominante utilizado nas fábricas vem sendo a terceirização das atividades-fim, como: produção, operação e manutenção. As áreas terceirizadas atualmente são as “nucleares” da empresa, mas

“essa mudança não transfere, na maioria das vezes, a tecnologia para as empreiteiras, ocasionando com isso o aumento dos riscos intra e extra-fabris, por exemplo: possibilidade de acidente no processo de trabalho (...), pois, em casos cada vez mais freqüentes trabalhadores terceirizados se acidentam por não conhecerem os mecanismos de funcionamento das máquinas que operam” (Idem, 2003, p. 05).

Abaixo, segue algumas informações publicadas em uma matéria no Jornal O Globo¹, intitulada *A Terceirização que mata*, utilizada pelos autores do estudo de caso para fundamentar a forte precarização que atinge o trabalhador terceirizado na Petrobrás.

(...) As estatísticas mostram que o trabalho é mais perigoso para os terceirizados, como O GLOBO vai mostrar a partir de hoje na série “A terceirização que mata”. Das 133 vidas perdidas a serviço da Petrobrás de 1998 até agora, 102 foram de terceirizados, ou seja, 76%, segundo a Federação Única dos Petroleiros (FUP) e a própria estatal. Este ano, houve dez mortes — só uma de funcionário da Petrobrás.

(...) No Ministério do Trabalho, a Petrobrás encabeça a lista de irregularidades. Entre janeiro de 2001 e maio deste ano, foram constatadas 350 infrações, todas nas prestadoras de serviço. A estatal foi autuada 182 vezes por falta ou erro no registro em carteira dos trabalhadores das terceirizadas. As 146 restantes são por falta de equipamento de segurança, condições insalubres e descumprimento de acordos coletivos pelas contratadas da Petrobrás.

(...) A média anual de óbitos por acidente de trabalho, de 1995 a 2002, é de 5,1 entre os efetivos da companhia. Entre os terceirizados, sobe para 16,37. Segundo Seidel [dirigente da FUP], a rotatividade e o baixo treinamento levam o terceirizado a se acidentar.

(...) O enxugamento do quadro da estatal foi um dos motivos do crescimento da terceirização na empresa. Em 1995, eram 46.226 petroleiros. Em 2002, 34.520. Enquanto isso, a produção de óleo passou de 716.160 barris de petróleo/dia para 1,5 milhão. Segundo a FUP, são 80 mil terceirizados na Petrobrás hoje. A estatal não informou esse número, mas diz que têm contrato com cinco mil empresas” (Jornal O Globo, 2003 *apud* Druck e Godinho, 2003, p. 06).

¹ Jornal O Globo, Série de reportagens *A Terceirização que mata*, 20,21 e 22/julho/2003.

Reforçando o quadro posto acima, segundo Biagio (2004) após o acidente com a plataforma P-36 em 15 de março de 2001, que teve repercussão nacional e internacional, outros 52 petroleiros morreram em acidentes de trabalho na Petrobrás, dos quais, 45 eram de empresas terceirizadas. Deste modo, a prática da terceirização implementada pela Petrobrás em seu processo de reestruturação tem ocasionado um uso predatório da força de trabalho, da saúde e do meio ambiente.

Para além do espaço fabril, há também os riscos extra-fabris, como foi atestado no depoimento de um trabalhador terceirizado:

“(...) As empresas começaram a dar o fardamento. E os funcionários das empreiteiras tinham que levar pra casa, pra lavar em casa. Ele recebia duas fardas. Aí ficava usando uma e outra ficava em casa lavando. E os funcionários da Petrobrás sempre receberam uma farda, e sempre foi lavada dentro da Refinaria. A Petrobrás contratava uma empresa, uma lavanderia. Aí o petroleiro só vai lá trocar a farda, e a roupa era lavada dentro da área mesmo. A Petrobrás sabe o risco que a família do cara está correndo, se o cara levar aquela farda para casa. Quer dizer, pros funcionários da Petrobrás ela dava roupa lavada, o cara não precisava levar pra para casa. Ai a gente foi descobrindo muitos problemas que vêm acontecendo com famílias de trabalhadores, por exemplo: coceira com questão de lã de vidro. Expõe a esposa quando ela está lavando a roupa ali a lã de vidro, o ciliato, no caso de isolamento, ele tem um produto que ele entra, ele penetra na pele e causa coceira, causa até câncer de pele. Tem também o FENOL que tem na área, que ele causa queimaduras e isso acaba com os familiares do pessoal das empreiteiras” (Depoimento de trabalhador terceirizado, abril de 2001 *apud* Druck e Godinho, 2003, p. 06).

Percebe-se a mobilidade dos riscos, pois não há para os terceirizados as condições adequadas de segurança no local de trabalho para o impedimento de contaminação extra-fábrica.

Neste momento do estudo de caso, foi colocado a importância da terceirização na Petrobrás ocorrer na forma de cascata, ou seja, há subcontratações de empreiteiras pelas terceiras. E estas empresas são as que mais precarizam as condições de trabalho na RLAM, não pagam direitos trabalhistas e não fornecem equipamentos de segurança.

Os setores que ocorreram a terceirização na RLAM foram os de manutenção e operação, sendo que na produção não foi feito qualquer registro.

Através de algumas falas de petroleiros, como segue, temos a compreensão de como esse processo se deu na Petrobrás:

"A terceirização, ela veio – E qual foi o impacto sobre os petroleiros? Na década de oitenta ela veio como um boom! Outra coisa: a PETROBRÁS, ela importa ou importava, hoje menos, mas antes mais, importava muito as idéias externas. "Tá acontecendo não sei a onde ali!", Hhuuuuuu, aí vinha. Como se a gente não pudesse produzir conhecimento nenhum e tivesse que adotar. Então, a terceirização veio naquela época em que a terceirização era o... o bom, isso começou no Japão. Então, veio uma tal da TPM, que era Manutenção Produtiva Total, e o operador era o mesmo mecânico, era o mesmo electricista. E eu me lembro muito bem que aquilo veio assim como uma coisa muito forte, como pra ficar. E porque ela veio muito forte, aí houve um, vamos dizer assim, um certo exagero na terceirização. Terceiriza tudo lá. E de alguns anos para cá, três, quatro anos para cá há um processo de reavaliação da terceirização, porque muita coisa se atribui à terceirização: a qualidade da mão-de-obra, a remuneração, aquele processo de não identificação do terceirizado enquanto petroleiro, a rotatividade de mão-de-obra, a safadagem (sic) das empresas terceirizadas, que não pagam os encargos sociais, todo ano dá baixa de uma empresa e contrata amanhã os mesmos empregados, só muda de macacão, de nome, e com a carteira nova; e quando vai completando um ano bota todo mundo para fora e abre outra empresa. E a PETROBRÁS, não é que ela... era cúmplice disso. É que ela fazia meio vista grossa. De um tempo para cá a própria PETROBRÁS está exigindo que essa relação não aconteça dentro dos terceirizados. É uma mudança, eu achei assim maravilhosa!... Incluir cláusulas no contrato que garantam os direitos dos subcontratados." (Depoimento de Petroleiro, Cargo Supervisor de equipe ,Abril de 2003 *apud* Druck e Godinho, 2003).

Com este depoimento, o petroleiro avalia que o processo de terceirização vem sofrendo mudanças, ocorrendo um processo de reavaliação da prática, segundo ele, com a obrigação das empreiteiras de incluir no contrato uma espécie de responsabilidade social com seus efetivos. Em outra passagem de seu depoimento, o petroleiro discorre sobre esta nova realidade:

"Isso é muito forte, isso é um pensamento muito forte dentro da empresa. Até mesmo porque, quando mudou o discurso de assistencialista para ecológico, a idéia é a preservação da saúde, da segurança, e meio ambiente. E isso aí exige que as pessoas

terceirizadas sejam também protegidas. E aí exige o que? Que elas tenham melhores condições de trabalho. Eu acho que foi assim: foi de quebra, uma coisa boa que está acontecendo para os terceirizados. Eu não diria que foi uma coisa prioritariamente em função do coitado do terceirizado. Normalmente é assim: o capitalismo, ele atende a uma necessidade na medida em que ele se sente ameaçado" (Idem, 2003).

Em outra entrevista, uma petroleira apresenta as suas impressões sobre a terceirização na Petrobrás:

"O processo de terceirização eu acho que não é da PETROBRÁS, é um global. Isso foi até, vamos dizer assim, imposto à PETROBRÁS. Você tem todo um grupo próprio. Eu que vivo lá, a gente sempre preservou por isso. E aí você vem com essa, como se fosse uma massa, que você tem que acabar com isso, você tem que diminuir custos. E com isso você começa a ter as pessoas se aposentando. Vão ser terceirizadas. Terceirização foi difícil, ainda é cheia de probleminhas. Porque você não pode tratar, não é que você não possa tratar o terceirizado como PETROBRÁS. Legalmente você não deve. Porque aí o cara se torna, a PETROBRÁS já teve vários processos, das pessoas dizendo que têm que ser indenizadas pela PETROBRÁS apesar de não ser petroleiro, não ser da PETROBRÁS. Isso aí vinha há muito tempo. Então a PETROBRÁS teve que acabar com isso, porque eram vários processos de vinte e tantos anos que as pessoas ganhavam porque passavam 20 anos na unidade PETROBRÁS trabalhando em outra firma" (Depoimento de Petroleira, Chefe de Equipe de manutenção, março de 2003 *apud* Druck e Godinho).

Neste depoimento, percebe-se a justificativa sobre o processo de terceirização, na qual foi intitulada como um processo global, imposto a Petrobrás. Seguindo o depoimento, ela discorre sobre se o terceirizado é ou não um petroleiro, argumentando que do ponto de vista legal a Petrobrás não deve "tratar" do terceirizado como um funcionário efetivo da Petrobrás, para evitar processos jurídicos, alegando o pagamento de indenizações.

Nesta seção, ficou posta a existência de um processo de naturalização da terceirização por parte de alguns e de crítica contundente por parte de outros. Mas a principal constatação foi a forte e agressiva forma de precarização que sofreram os trabalhadores terceirizados da Petrobrás.

4.2.2 As principais características/condições de trabalho dos terceirizados na RLAM

Uma característica marcante que foi mostrada no estudo de caso, é o alto grau de rotatividade que os terceirizados sofrem em seu trabalho, com dados que mostram o curto tempo de permanência do terceiro em uma dada empreiteira (cerca de 51% dos entrevistados já trabalhou em mais de dez empreiteiras), e o tempo que permanecem empregados em uma dada função é relativamente curto, cerca de 3 a 6 anos em média.

Nesta situação, o trabalhador terceirizado tem seu projeto de vida comprometido, impossibilitando um pensamento em longo prazo. Deste modo, se concordarmos com Sennett (1999), que o fato de estar trabalhando marca no sujeito um caráter reconhecido e valorizado socialmente, a incerteza desta dimensão na vida (não estar trabalhando, ou estar trabalhando de forma instável) “corrói o seu caráter”. Existe assim uma forma de precarização subjetiva, onde o trabalhador terceirizado instável não pode dar nem certezas nem garantias para ele e para seus próximos.

Outro dado que mostra o nível de precarização destes trabalhadores terceirizados, é quanto a assistência médica. Em sua grande maioria (cerca de 90%) eles, não têm plano de saúde pago pela empresa (o empregador) ou seja, mesmo trabalhando nas instalações de uma Refinaria que tem um alto grau de risco à saúde, não possuem nenhum tipo de assistência médica nas empresas para a qual trabalham, ficando a mercê do atendimento pelo SUS (Druck e Godinho, 2003).

A precarização dos trabalhadores terceirizados da RLAM, de acordo com tudo que foi exposto até este momento da pesquisa, pode ser apreendida pelas seguintes características: problemas quanto a segurança e saúde no trabalho (a maioria dos

acidentes - muitos fatais - com trabalhadores na fábrica ocorre entre terceirizados), grande instabilidade no emprego, rotatividade e incertezas.

Evidencia-se, na verdade, a segmentação que ocorre entre trabalhadores de empreiteiras e trabalhadores efetivos da Petrobrás: “Geralmente os trabalhadores terceirizados não podem freqüentar refeitórios, não entram pelo mesmo portão da fábrica, não freqüentam os mesmos vestiários e até mesmo freqüentar a agência do Banco do Brasil, situada no interior da Refinaria, é proibido” (Druck e Godinho, 2003, p. 19).

As próprias “vítimas” desse processo explicam: “Me sinto discriminado na seguinte questão, todo dia quando vou deixar o serviço tenho que ser revistado pelos seguranças da Petrobrás e sei que os trabalhadores da empresa não passam por revista. Então acho que isto é discriminação” (Depoimento de trabalhador terceirizado *apud* Druck e Godinho, 2003, p. 19).

Quanto a questão hierárquica, também está presente na relação entre trabalhadores de empreiteiras e trabalhadores da Petrobrás.

“Nenhum trabalhador da Petroquímica trabalha na mesma função que um trabalhador de empreiteira. Os trabalhadores da Petrobrás são supervisores das atividades dos terceiros. Se o trabalhador da Petrobrás em sua formação profissional for caldeiro, trabalhará como Chefe de Caldeira. Assim, há uma relação hierárquica entre trabalhadores estáveis e instáveis na Rlam. Outro dado é que o trabalho mais pesado que exerce é o trabalhador da empreiteira” (Druck e Godinho, 2003, p. 20).

Abaixo, segue o quadro 03, que ilustra as principais diferenças nos perfis dos trabalhadores da Rlam, ou seja, uma comparação entre efetivos e terceirizados.

Quadro 03

Perfil dos trabalhadores terceirizados e dos trabalhadores efetivos da RLAM

	Efetivos	Terceirizados
Idade	54% têm entre 39 e 48 anos; 34% têm entre 29 e 38 anos; e 12% têm menos de 28 anos.	70% tem mais de 30 até 50 anos; 27% tem menos de 30 anos; e 3% tem mais de 50 anos.
Tempo de serviço	17% têm entre 9 e 12 anos; 32% entre 12 e 15 anos; 12% têm entre 15 e 18 anos; 19% entre 18 e 21 anos; e 13% entre 21 e 24 anos	51,6% tem até três anos; 12,9% tem entre 3,1 e 6 anos; e 14,6% tem mais de 6 até 12 anos.
Escolaridade	75% tem até o segundo grau completo; 23% têm nível superior completo; e 2% têm pós-graduação.	72,6% tem até o segundo grau incompleto (2/3 não possuem o nível médio) e 27,6% só estudaram no primeiro grau.
Sexo	93% são homens e 7% mulheres.	98% são homens e 2% mulheres.
Salário	3% ganham até 3 salários mínimos; 61% ganham entre 6 e 12 salários mínimos; e 36% ganham entre 12 e acima de 15 salários mínimos.	30,6% ganham de 1 até 3 salários mínimos; 59,7% ganham de 3 a 6 salários mínimos; 9,7 % ganham mais de 6 salários mínimos.
Cargos	43,6% são operadores; 12,7% são assistentes administrativos; 5,4% são auxiliares técnicos de segurança; 3,6% são engenheiros; e 3,6% são fiscais; e 31,1% em ocupações dispersas.	17% são ajudantes; 12,9% soldadores; 11,3% caldeiros; 8,1% encanadores; 50,7% encontram-se em atividades diversas de pouca expressão.

Fonte: Druck e Godinho, 2003.

Retomando a questão da construção da “identidade” do trabalhador terceirizado, depois de tudo que foi exposto anteriormente, entende-se o porque dos trabalhadores terceirizados não se considerarem como “petroleiros”, afinal não podem se sentir petroleiros se convivem com empregados da Petrobrás que são melhor pagos, têm uma qualidade (condições) no trabalho superior que a sua, são reconhecidos socialmente, e

partilham experiências estáveis no emprego. Daí Druck e Godinho (2003, p. 21) afirmarem: “A própria valorização social de que goza o petroleiro é uma justificativa para que trabalhadores de empreiteiras da Petrobrás não se identifiquem com essa condição, na medida em que portam um status profissional e social muito menos valorizado. No imaginário social ser petroleiro é ter bom emprego, boa renda e condições de vida satisfatórias”.

Assim, com o que foi posto neste capítulo, percebe-se que a terceirização ao ser implantada na RLAM veio a causar uma inquestionável precarização das condições de trabalho dos terceirizados, devido a fatores como: menores salários, diminuição de proteção social do trabalho, fragmentação social no trabalho, redução da segurança e saúde no trabalho, ausência de benefícios ou salário indireto, grande instabilidade no emprego com elevada rotatividade, e elevação de incertezas.

CAPÍTULO V

CONCLUSÃO

O objetivo central desse trabalho foi estudar o fenômeno da terceirização, no qual foram demonstrados os seus principais efeitos sobre os trabalhadores, dentro do contexto das mudanças no mundo do trabalho nos anos 1990. Tratou-se de ilustrar as mudanças na estrutura do mercado de trabalho, no perfil e na natureza do próprio trabalho, no contexto do processo de reestruturação produtiva, tendo suas origens no final dos anos 60.

O alto dinamismo desta reestruturação do processo produtivo, tem como consequência as transformações organizacionais, acompanhado pelas inovações tecnológicas. Estas inovações tecnológicas não se restringiram às transformações incorporadas nos equipamentos, mas incluem também as novas tendências de organização do processo e das relações de trabalho.

A partir dos anos 70 com o sistema de produção fordista ou fordismo mostrando sinais de enfraquecimento e superação, tendo como principais sinais a queda da taxa de lucro, a incapacidade de responder à retração do consumo que se acentuava (consequência do elevado desemprego estrutural que vinha se configurando), e uma hipertrofia da esfera financeira (que ganhava relativa autonomia frente aos capitais produtivos), iniciou-se a reestruturação no interior do processo produtivo que levou a um novo padrão de acumulação, chamado de “acumulação flexível” (Harvey, 1993).

Este novo sistema de acumulação, que se apresenta como uma contestação do capital à rigidez que havia assumido quando se reproduzia segundo o modelo fordista, teve como maior representante o sistema de produção toyotista, entrando em cena

conceitos como flexibilização, horizontalização e terceirização, sendo a terceirização a principal característica desse processo de reestruturação produtiva.

O modelo de produção toyotista caracteriza-se pela produção flexível, heterogenia e com estoque reduzido, estando sempre vinculado a uma demanda, com o trabalhador desempenhando múltiplas funções, não ficando restrito a um tipo de atividade. Tudo isto com intuito de atender às exigências mais individualizadas do mercado, no menor tempo e com melhor qualidade. Assim, a produção sustenta-se em um processo produtivo flexível, que permita a um operário operar com várias máquinas (polivalência do trabalhador). Neste ponto Bernardo (2003) nos mostrou que o toyotismo resultou de uma tomada de consciência por parte dos capitalistas de que era necessário explorar a componente intelectual do trabalhador, com a diversificação de suas atividades e incluindo no sistema produtivo o “conhecimento acumulado” do trabalhador, fato inédito até então.

Deste modo, no toyotismo as corporações assimilaram a totalidade dos conhecimentos técnicos adquiridos pelos trabalhadores para os incorporar no processo de produção, buscando aumentar sua eficiência. Mas isto veio a ocasionar que o processo produtivo foi então se estruturando a partir de um número mínimo de trabalhadores, ampliando assim o número de trabalhadores temporários ou subcontratados (através da terceirização), que vinham a atender a uma demanda oscilante (que dependia das condições de mercado) por mão de obra.

Para o atendimento desta nova “necessidade” do sistema produtivo, ocorreu a criação de uma força de trabalho flexível contratualmente. Teve-se que a intensificação e a generalização de práticas de gestão flexibilizadas do trabalho desencadearam um rápido processo de terceirização, levando a uma proliferação acentuada de micro e pequenas empresas que mantinham contratos precários de trabalho.

Ocorreu ainda que o salto tecnológico (microeletrônica e automação), principalmente em tecnologias de comunicação e informação, introduzido no universo produtivo na década de 1990, é orientado tanto para eliminar postos de trabalho quanto para intensificar a exploração do trabalho daqueles que ainda permanecem empregados.

Assim, o processo de reestruturação produtiva nos moldes do sistema toyotista de produção, "(...) em termos sociais, consiste no agravamento da exploração através do aproveitamento de algumas das capacidades de gestão dos trabalhadores (...), em termos tecnológicos, pela transferência da sabedoria dos trabalhadores para os bancos de dados das empresas e para o *software* das novas máquinas" (Bernardo, 2003, p. 42), gerando o descarte em massa de trabalhadores.

Estas transformações vieram a culminar no fenômeno do "capitalismo flexível" (Sennett, 1999, p.10), exigindo trabalhadores ágeis, abertos a mudanças em curto prazo, que assumam riscos continuamente, e que dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais. Esta flexibilidade atua como um fator gerador de ansiedade no trabalhador, no qual a um impacto na formação do seu caráter, que Sennett (1999) diz ocorrer sua "corrosão".

Na década de 1990, ocorreram mudanças tecnológicas, e mudanças nos modelos de gestão. As empresas desverticalizaram a produção, e a terceirização de diversas atividades e serviços foi (e está sendo) bastante difundida. A consequência desta modernização tecnológica foi sentida pelos trabalhadores. O que assistimos hoje é um núcleo pequeno de trabalhadores com emprego estável e relativamente bem remunerado e, por outro lado, uma grande massa de empregos instáveis e mal remunerados, fruto das relações de trabalho cada vez mais precárias, advindas da elevada adoção, sem qualquer preocupação com os efeitos para com a força de trabalho, da terceirização produtiva.

Com a análise do estudo de caso que trata do fenômeno da terceirização em uma refinaria de petróleo da Petrobrás (RLAM) exposto no último capítulo, as evidências encontradas nos mostraram que a terceirização estaria intrinsecamente ligada a precarização do trabalho, pois tivemos a constatação de inúmeros fatores que vieram a contribuir com este fato.

Conclui-se que neste contexto de reestruturação produtiva, principalmente nos últimos dez anos do século XX, teve como o principal fenômeno precarizador das relações laborais a terceirização, isto porque do modo como foi e vem sendo implantada, gera efeitos nocivos aos terceirizados, como: menores salários, diminuição de proteção social do trabalho, redução da segurança e saúde no trabalho (a maioria dos acidentes de trabalho ocorre com terceirizados), ausência de benefícios ou salário indireto (assistência médica, lazer, alimentação, moradia, transporte), grande instabilidade no emprego com elevada rotatividade, diferenciação (trabalhadores efetivos versus terceirizados), e elevação de incertezas. Isto tudo veio a causar uma forte e contundente redução da qualidade de vida dos que vivem do trabalho.

Para finalizar, esta monografia é resultado de uma longa e bela jornada, que para o pesquisador teve como principal constatação a necessidade de “humanização” nas formas de adaptações que o capital assume ao se reestruturar, buscando não só a continuidade de acumulação pura e simples para o benefício dos chamados capitalistas, mas também o imperativo de gerar condições salutaras para os não capitalistas, ou seja, para os que vivem do trabalho assalariado. Também, esta jornada foi de transformação, pois quem hoje escreve estas últimas linhas, é muito diferente do “graduando” que iniciou o trabalho há cerca de um ano atrás, com uma certeza de que inúmeros desafios estão

por vir, e que hoje com a finalização deste trabalho foi dado o primeiro passo para uma longa marcha que há de se iniciar.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2002.

_____. **Adeus ao trabalho**: ensaio sobre as metamorfoses do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1997.

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade, et al. **Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil**. In: MATTOSO, Jorge, et al. Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado. São Paulo: Scritta, 1996, p. 87-108.

BIAGIO, Rita. **Depois da P-36, perdemos mais 52 companheiros, diz FUP**, Brasil, 27março de 2004. Disponível em: < www.cut.org.br >. Acesso em 29/03/2004.

BERNARDO, João. **Democracia totalitária**: teoria e prática da empresa soberana. Belo Horizonte, 2003.

CANO, Wilson. **O ajuste da década de 1990**: neoliberalismo e crise. In: Soberania e política econômica na América Latina. São Paulo: UNESP, 2000, p. 227-285.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CAVALCANTE, Ophir. **A terceirização das relações laborais**. São Paulo: Editora LTr, 1996.

CHERCHGLIA, Mariângela Leal. **Terceirização do trabalho nos serviços de saúde**: alguns aspectos conceituais, legais e pragmáticos. Disponível em: < http://observatorio_rh.tripod.com/sitebuildercontent/sitebuilderfiles/terceiriza.doc >. Acesso em 11/02/2004.

DUARTE, Adriana U. **Desregulamentação e flexibilidade dos direitos trabalhistas no Brasil nos anos 90**: Uma análise crítica. 2002. Monografia para graduação em Economia – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

DRUCK, Graça; GODINHO, Luís F. R. **Um mosaico de classe**: a Terceirização na Rlam e a pulverização dos sindicatos. Disponível em: < <http://sindicalismo.pessoal.bridge.com.br/Gra%C3%A7a%20godinhohotexto2003.rtf> >. Acesso em 24/02/2004.

FONTANELLA, Denise; TAVARES, Eveline; LEIRIA, Jerônimo S. **O lado (dês)humano da terceirização**: o impacto da terceirização nas empresas, nas pessoas e como administrá-lo. Salvador: Casa da qualidade, 1994.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1993.

IPEA – **Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada**. Disponível em <<http://www.ipea.gov.br>>. Acesso em 28 março de 2004.

MAIA, Karla de Almeida M. **O novo perfil das relações de trabalho**. Disponível em: <<http://www.pgmfortaleza.ce.gov.br/>>. Acesso em: 11 fevereiro de 2004

PETROBRÁS. Disponível em <<http://www.petrobras.com.br>>. Acesso em 13 abril de 2004.

PIVA, Solange Z. **Mudanças nas relações de trabalho e identidade do trabalhador**: “um estudo de caso numa empresa do setor cerâmico de Santa Catarina”. 2001. 112f..Dissertação Mestrado em Administração – Universidade Federal de Santa Catarina, 2001.

POCHMANN, Marcio. **O trabalho sob fogo cruzado**: exclusão, desemprego e precarização no final do século. São Paulo: Editora Contexto, 1999.

TORRES, Alvair S. **Integração e flexibilidade**: o novo paradigma nas organizações. São Paulo: Editora Alfa-Omega, 1994.

SANDRONI, Paulo. **Novíssimo dicionário de economia**. São Paulo: Editora Best Seller, 2003.

SILVA, Luciano A. **A flexibilização das relações de trabalho**: o caso dos trabalhadores da AMBEV-RN. Natal: 2003. Disponível em <<http://www.nexusonline.com.br/ccs/Monografias/lista.asp>>. Acesso em 21 fevereiro de 2004.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. São Paulo: Record, 1999.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego**: diagnóstico e alternativas. São Paulo: Editora Contexto, 1998.