

A precarização do trabalho no Brasil: um estudo da evolução da terceirização no Brasil e na indústria da Bahia na última década

Graça Druck
*Tânia Franco*¹

Primeiramente, é necessário situar o fenômeno da terceirização no contexto das transformações no mundo do trabalho das últimas décadas, marcadas centralmente pela flexibilização e precarização, compreendidas como novas estratégias de dominação do trabalho. Processos de caráter mundial, mas que apresentam especificidades em cada país, e é sob a ótica dessas particularidades tratadas pela literatura que se pretende abordar a temática.

A “acumulação flexível” (Harvey, 1992) identifica uma nova fase do desenvolvimento capitalista, marcada pela hegemonia da lógica financeira, que subsume a lógica produtiva do capital. No âmbito das políticas de gestão do trabalho, isso implica na implementação de mudanças inspiradas no toyotismo, cujo objetivo principal é a racionalização do uso da força de trabalho, visando ganhos de produtividade e redução de custos, que tem na flexibilização, em suas várias modalidades, a sustentação básica.

No Brasil, essa transição para um novo padrão de gestão do trabalho, em resposta à crise do fordismo, começa no início dos anos 1980, ainda que localizadamente em algumas indústrias dinâmicas. A generalização do toyotismo, no quadro do processo de reestruturação produtiva, ocorre nos anos 1990, em decorrência da implementação das políticas neoliberais no país e da inserção do Brasil na globalização da economia.

1 Universidade Federal da Bahia, Brasil.

Trata-se assim de um novo momento, constituído, de um lado, por um novo padrão de desenvolvimento do capitalismo, e de outro, por novas práticas de organização e gestão do trabalho, no interior das quais se encontra a terceirização como uma das principais. Parte-se, portanto, de uma consideração central: a flexibilização do trabalho é um fenômeno novo, dadas a dimensão, a amplitude e a qualidade adquiridas num quadro de mundialização, de reestruturação produtiva e de implementação de políticas neoliberais. Tal consideração é evidenciada na produção da sociologia do trabalho, quando discute, por exemplo, o *novo* paradigma produtivo, os *novos* padrões de gestão/organização do trabalho inseridos no debate sobre o “pós-fordismo” ou “neo fordismo”; os *novos* conteúdos do trabalho, as *novas* institucionalidades, o *novo* trabalhador, as *novas* formas de alienação do trabalho, o *novo* capitalismo flexível etc (Druck, 2006).

O mesmo se pode afirmar em relação ao processo de precarização do trabalho, pois, embora compartilhando a tese de que sempre houve trabalho precário no capitalismo, na contemporaneidade as recentes metamorfoses do trabalho (Antunes, 1995) metamorfosearam também a precariedade, que passa a ter um lugar estratégico e central na lógica da dominação capitalista, deixando de ser algo residual ou periférico, para se institucionalizar em todas as regiões do mundo, tantos nos países desenvolvidos e centrais, como em países como o Brasil.

É nessa mesma perspectiva que se inscreve o debate sobre a terceirização. Por isso concorda-se com Araújo (2001), quando afirma:

A atualidade, entretanto, imprime à terceirização determinados atributos, ao ponto de se poder afirmar, sem exageros, tratar-se de um fenômeno novo. De peça acessória, periférica, complementar na arquitetura produtiva, ela se transforma em elemento central, em condição de flexibilidade, portanto, fundamental do ponto de vista da produtividade e da competitividade das empresas. Segundo documento do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (1993), o que marca a terceirização atual é o ritmo veloz com que tem sido introduzida, a sua abrangência e o fato de estar invadindo a própria cadeia produtiva (Araujo, 2001, p. 56).

Conclusão que é confirmada pelas pesquisas realizadas sobre a terceirização em suas várias modalidades, demonstrando-a, no plano empírico, como um fenômeno novo, desde os estudos pioneiros sobre o tema no início dos anos 1990 (Abreu e Sorj, 1993; Martins, H. e Ramalho, J.R., 1994; Borges e Druck, 1993; Franco e Druck, 1997; Druck, 1999).

Nessa medida, a terceirização é uma das principais formas ou dimensões da flexibilização do trabalho, pois ela consegue reunir e sintetizar o grau de liberdade que o capital dispõe para gerir e, desta forma, do-

minar a força de trabalho. Liberdade que é verificável através da flexibilização dos contratos e, principalmente, da transferência de responsabilidade de gestão e de custos trabalhistas para um «terceiro». Uma prática de gestão que encontra respaldo em vários aspectos e instrumentos que limitam a regulação do mercado de trabalho, a exemplo das mudanças na legislação trabalhista, cuja flexibilização ocorre no sentido de fortalecer a liberdade de ação empresarial, principalmente no que tange à retirada de direitos dos trabalhadores.

Alguns tópicos da discussão conceitual da terceirização o debate acerca do conceito de terceirização deve começar pela origem do próprio termo, cuja especificidade revela a palavra como criação brasileira. É o que mostra Carelli (2003), quando compara as diferentes denominações em todo o mundo² e faz referência ao sentido literal da palavra que, por sua vez, desvenda o real conteúdo da prática, isto é, o repasse ou a transferência de uma atividade a um «terceiro», a um «outro», que deve(ria) se responsabilizar pela relação empregatícia e, portanto, pelos encargos e direitos trabalhistas. Essa transferência é realizada por um «primeiro». A partir daí, pergunta Carelli (2003), quem seria o segundo?

Pode-se acrescentar a essas considerações, numa mesma perspectiva, a palavra «terceiros». Esse termo carrega uma conotação que indica uma posição periférica e, no quadro dos processos de terceirização nos mais diversos setores, aponta para uma desqualificação, para uma condição mais precária, menos central e de subordinação aos «primeiros»³.

Dentre as diversas definições de terceirização -cujos principais aportes vêm das áreas de administração, economia e sociologia, ou até mesmo dos inúmeros «manuais» elaborados por consultores de empresas (que orientam sobre como terceirizar sem se arriscar junto à legislação em vigor)- constata-se que, embora os referenciais de análise sejam muito diferentes, há elementos comuns nos conceitos utilizados, como a idéia de «repasse», de «transferência», de «especialização» e de «flexibilização».

As definições apresentadas pelos apologistas da terceirização se constituem essencialmente numa justificativa para a sua aplicação, pois a defendem como um instrumento de focalização, isto é, a empresa deve se concentrar naquilo em que é especialista, na sua atividade central e nuclear, ou naquilo que ela tem competência maior para fazer, e transferir as demais atividades para terceiros, cuja especialização trará melho-

2 Nos EUA o termo é *outsourcing*, na França *sous-traitance* ou *exteriorisation*; na Itália *subcontrattazione*, na Espanha *subcontratación* (Carelli, 2003). No Brasil utiliza-se também o termo subcontratação, mas de forma menos usual.

3 Annie Thébaud-Mony (2000) apresenta uma ótima discussão acerca da palavra «exteriores» para designar os trabalhadores subcontratados na manutenção da indústria nuclear na França, perguntando: «...*Pourquoi désigner comme 'extérieurs' des travailleurs qui participent pleinement au processus de production nucléaire, en le rendant possible par des interventions de maintenance aussi régulières dans le temps nécessaires pour le maintien en état de marche des installations?*» (p. 2).

res resultados em termos de redução de custos e produtividade. É interessante observar que neste quadro de definição -na perspectiva empresarial- fala-se em atividade, em negócios, em produção etc., mas não se fala jamais em trabalho e em trabalhadores, que são exatamente os sujeitos principais que sustentarão as atividades, os negócios e a produção, «transferida», «externalizada», isto é, terceirizada.

No campo dos estudos acadêmicos e, portanto, numa outra perspectiva de abordagem, a terceirização tem sido analisada como parte do novo padrão de organização do trabalho inspirado no toyotismo. Druck (1999) encontrou na literatura examinada à época, duas linhas de análise: uma que tem como referência o paradigma da «especialização flexível» (Piore e Sabel, 1984), cujos estudos ressaltam a parceria interempresas, a flexibilidade produtiva como fator de incentivo às micro e pequenas empresas (Githay, 1994; Githay e Rabelo, 1989), destacando os estudos de caso que demonstram a «boa» ou «verdadeira» terceirização. E numa outra linha, situa-se a maioria das análises que, a partir de estudos empíricos, demonstram a terceirização como política de gestão flexível do trabalho que tem levado, invariavelmente, à precarização das condições de trabalho, do emprego e da saúde (Ruas, 1993; Rangel e Sorj, 1994; Borges e Druck, 1993; Franco *et alii*, 1994), ao tempo em que as relações interempresas -contratantes e contratadas- têm sido de subordinação dessas últimas, que, pressionadas pela intensa concorrência, se utilizam das mais diversas formas de precariedade do trabalho (sem contratos, baixos salários, jornadas extensas etc.) para garantir a sua inserção no mercado.

Os estudos mais recentes, que refletem sobre a experiência transcorrida da (nova) terceirização dos anos 1990, demonstram cada vez mais a associação entre terceirização e precarização do trabalho, com destaque para as novas formas de terceirização, a exemplo das cooperativas (Carelli, 2002; Lima, 1997, 2002, 2004; Piccinini, 2004; Gimenez *et alii*, 2003).

As velhas e novas modalidades da terceirização o debate conceitual se explicita ainda mais pelos estudos empíricos realizados nos últimos anos, que revelam as novas modalidades da terceirização. Druck (1999) encontrou na literatura e em pesquisa realizada na indústria petroquímica da Bahia em 1995, os seguintes tipos de terceirização: i) trabalho doméstico ou trabalho domiciliar - subcontratação de trabalhadores autônomos em geral, sem contrato formal, prática mais recorrente nas empresas de setores mais tradicionais da indústria; ii) redes de empresas fornecedoras de componentes e peças (típica da indústria automobilística); iii) subcontratação de serviços de apoio e periféricos; iv) subcontratação de empresas ou trabalhadores autônomos em áreas produtivas e nucleares (manutenção) e v) quarteirização, empresas contratadas para gerir os contratos com as terceiras, caracterizando a cascata de subcontratação. Os dois últimos casos caracterizavam, na época, o que havia de novo na terceirização, pois deixava de ser uma prática de «focalização» no núcleo da atividade da empresa e passava, já naquele

momento, a se difundir para todas as áreas da empresa, principalmente em setores chaves e nucleares, a exemplo do trabalho de manutenção na indústria, processo que se confirmou e se expandiu até a atualidade.

Nos últimos 15 anos, observou-se um forte crescimento da terceirização em todas as direções. Primeiro, a sua disseminação no setor público e nas empresas estatais, explicada fortemente pelas políticas neoliberais adotadas pelos sucessivos governos que, em nome do superávit fiscal recomendado pelo Fundo Monetário Internacional, suspenderam concursos públicos e buscaram sanar a necessidade de servidores através da terceirização em várias modalidades: contratação de estagiários (principalmente nas empresas estatais, nos bancos públicos); cooperativas, particularmente na área de saúde e a externalização ou transferência de serviços públicos para o setor privado.

Neste caso, tem sido fundamental o papel do Ministério Público do Trabalho que, além da investigação e denúncia, tem instado o Estado a redefinir as relações estabelecidas com o processo de terceirização. O Procurador-chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região -Distrito Federal e Tocantins, Dr. Ronaldo Curado Fleury, dá o seu testemunho:

A óbvia escassez de servidores públicos foi sanada com a contratação de empregados por meio de empresas interpostas, erroneamente chamada de terceirização, ou seja, promoveu-se a contratação de empresas que colocam à disposição dos entes públicos trabalhadores para a realização das tarefas para as quais não há servidores. Assim foi feito até com cooperativas de locação de mão-de-obra, organismos internacionais e organizações sociais de interesse público - o chamado terceiro setor. (...) nossas investigações têm demonstrado que os órgãos públicos tomadores dos serviços indicam às empresas locadoras de mão-de-obra quais trabalhadores querem que sejam contratados, em flagrante desrespeito aos princípios constitucionais da impessoalidade e moralidade. (...) A União, reconhecendo as irregularidades apontadas, está, na medida em que instada, se adequando e substituindo os terceirizados por servidores concursados, como está ocorrendo em relação aos convênios de cooperação internacional, da mesma forma que algumas empresas públicas do Distrito Federal, como exemplificam o Metrô e a Caesb, que firmaram Termos de Ajustamento de Conduta visando substituir a mão-de-obra irregularmente contratada por empregados públicos admitidos após processo seletivo público externo (Fleury, 2005, p. 1 e 2).

Em segundo lugar, no setor privado, a terceirização, além de atingir as áreas de produção e nucleares, se expandiu para áreas que, até início dos anos 1990, ainda permaneciam sob responsabilidade da empresa, como é o caso de segurança e medicina do trabalho, dois setores chaves para o acompanhamento dos riscos de acidentes e das condições de

saúde dos trabalhadores, agora explicitamente considerados como «serviços periféricos».

E, por fim, surgiram novas modalidades de terceirização, podendo-se elencar três mais importantes: i) o trabalho a domicílio; ii) as «empresas filhotes» ou as empresas do «eu sozinho» e iii) as cooperativas.

No plano internacional, o trabalho a domicílio sofre transformações importantes, deixando de ser apenas utilizado pelas indústrias tradicionais para se tornar «(...) o centro das novas estratégias de gestão da força de trabalho», que ultrapassa as fronteiras nacionais, pois passa a ser parte da flexibilização necessária às cadeias produtivas internacionais (Lavinias *et alii*, 1998, p.1, 2). O exemplo mais claro desse processo é o *teletrabalho*⁴, que conforme os autores, são «ocupações que absorvem trabalhadores qualificados, com capacidade de geração de rendimentos elevados e capazes de introduzir contratualidades inovadoras entre clientes e fornecedores, sejam eles indivíduos ou micro-empresários» (Lavinias *et alii*, 1998, p. 4).

No entanto, no Brasil, embora as pesquisas venham constatando inovações no trabalho a domicílio, principalmente no setor de informática e em alguns casos específicos de empresas, Lavinias *et alii* (1998) mostram, através de análise de tabulações especiais da PNAD⁵ para o ano de 1995, que, dos trabalhadores que realizavam atividades em casa, 50% trabalhavam em serviços de reparação, pessoais, serviços domiciliares ou de diversões; 12 % trabalhavam na indústria de transformação tradicional e apenas 1% em indústrias mais modernas. Ou seja, um trabalho a domicílio que ainda predomina nos setores mais tradicionais e em condições precárias, constituído em sua maioria por mulheres (78,5%).

No segundo caso, explicita-se o crescimento do assalariamento disfarçado, pois trata-se de um processo de contratação de trabalhadores que são pressionados a redefinirem a sua personalidade jurídica, ou seja, registram uma empresa em seu nome, assumindo todos os encargos por isso, e se transformam assim numa empresa individual terceirizada. A motivação para tal modalidade é óbvia, abole-se a relação empregatícia, bem como todos os seus custos econômicos, sociais e políticos, ou seja, todos os direitos trabalhistas, passando o novo trabalhador-empresa a ser tratado de «igual para igual». Esta modalidade explica o rápido crescimento de micro empresas no país, mesmo numa conjuntura crítica de mercado.

4 Lavinias *et alii* (1998), apoiando-se em estudo de Breton para a França, informa: “(...) três elementos caracterizam o teletrabalho: - o teletrabalho é uma atividade realizada à distância, isto é, fora do perímetro onde seus resultados são esperados; - quem dá as ordens não pode controlar fisicamente a execução da tarefa. O controle é feito com base nos resultados, não sendo, portanto, direto; - esta tarefa é feita através do uso de computadores ou outros equipamentos de informática e telecomunicações. (Lavinias *et alii*, 1998, p. 4).

5 Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar.

A terceira e mais importante nova modalidade de terceirização são as cooperativas, reveladas pelas pesquisas em todas atividades e setores da produção e do trabalho e em todas as regiões do país.

Borges e Druck (2002), analisando os dados da Pesquisa Terceirização na Bahia 2000⁶, indicavam que as cooperativas eram o destaque das novas formas de terceirização, pois eram utilizadas por 21% de todas as empresas entrevistadas, por 27% das empresas do setor industrial e por 40% da indústria petroquímica da Bahia.

O que diferencia as cooperativas das modalidades encontradas anteriormente é a definição formal/legal que, coberta por legislação específica, garante às grandes empresas contratantes se utilizarem de um contrato que as dispensa de todos os custos associados aos direitos garantidos pelo assalariamento formal. Ou seja, os trabalhadores são cooperativados e, nesta condição, não são assalariados, o que lhes retira a proteção social do Estado já que, teoricamente, eles estariam se “auto-gerindo” e assim se “auto-protendo” (Borges e Druck, 2002).

Gimenez, Krein e Biavashi (2003), em pesquisa realizada pelo CESIT/Unicamp, constatam a expansão das cooperativas no Brasil, especialmente as cooperativas de trabalho, operando como intermediadoras de mão-de-obra. As cooperativas de mão-de-obra são as:

...que operam nas instalações de outras empresas que se constituem as tomadoras de serviços. Não se relacionam no mercado, pois não produzem bens e serviços próprios, senão que deslocam a força de trabalho de seus “cooperativados” para os tomadores, beneficiários diretos de seus serviços. Ex: cooperativas de catadores e de reciclagem de lixo, de jardineiros, de safristas, etc. É sobre esse tipo que residem os maiores problemas. Têm, na realidade, operado como intermediadoras de mão-de-obra» (Gimenez, Krein e Biavashi, 2003, p. 9).

São estas últimas as que mais crescem no Brasil. Entre 1998 e 2001, saltaram de 1.334 para 2.391⁷. Paralelamente a esse crescimento, aumentam as denúncias de cooperativas fraudulentas⁸, com destacada atuação do Ministério Público do Trabalho. Uma modificação do art. 442 da CLT, através da Lei 8.949/94, estabeleceu que «(...) qualquer que seja o tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados». Definição que deu margem ao uso e abuso das cooperativas pelas empresas, pois se abriu uma possibilidade legal para se

6 Pesquisa realizada pela Gazeta Mercantil em 2000 e publicada na forma de CD.

7 Segundo a OCB – Organização do Cooperativismo do Brasil.

8 Em levantamento realizado junto a 4º Região (Rio Grande do Sul) do Tribunal Regional do Trabalho, dos 150 acórdãos, em 2001, que tratavam sobre reconhecimento da relação de emprego de «cooperativados», em processos julgados, 67 reconheceram a relação de emprego, os demais casos tiveram julgamentos diversos, sendo que 64 não reconheceram a condição de empregado e somente 14 afirmaram a condição de cooperativado, conforme Gimenez, Krein e Biavashi (2003).

desresponsabilizarem dos direitos trabalhistas e encargos sociais, já que:

Muitos trabalhadores perderam o status formal de empregados, passando a “sócios” de cooperativas. Como “sócios”, não têm suas carteiras de trabalho registradas, não lhes sendo assegurados básicos direitos como: férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, FGTS, previdência social. Por outro lado, deixam de pertencer à categoria profissional original. Com a supressão desse vínculo social básico, vantagens decorrentes de negociações coletivas ou sentenças normativas não mais lhes são alcançadas. Com esse deslocamento, além da perda da condição de sujeito empregado e dos direitos decorrentes, no limite é a própria organização dos trabalhadores que se fragiliza (Gimenez, Krein e Biavashi, 2003, p. 12).

Vários são os estudos que demonstram esse evidente processo de precarização do trabalho. Piccinini (2004), estudando as cooperativas no Rio Grande do Sul, revela que, para os dirigentes das cooperativas, essas são a melhor forma de flexibilização, vista como positiva, já que «(...) é possível adequar os trabalhadores às necessidades do mercado», através de horários flexíveis, pró-labore flexível, contratos flexíveis com as empresas. Na visão dos cooperativados, a cooperativa foi a alternativa ao desemprego, embora tenham declarado que preferiam uma relação de emprego assalariado, sob a proteção da CLT.

Os estudos das cooperativas no Nordeste realizados por Lima (2001, 2004) revelam a importância que as cooperativas «pragmáticas»⁹ adquiriram no contexto da guerra fiscal entre os governos estaduais e municipais, pois incluíam no «(...) ‘pacote’ de incentivos oferecidos às empresas que se instalassem em seus territórios a terceirização industrial em cooperativas de produção organizadas por instituições governamentais» (Lima, 2004, p. 51). Os setores industriais mais favorecidos são os que utilizam trabalho intensivo, como têxtil, vestuário e calçados, embora essa desconcentração industrial também atinja setores como bebidas, siderurgia, alimentos processados, bicicletas etc. As empresas alinham-se na busca de baixos salários, isenções fiscais e flexibilidade de contratos, configurando uma estratégia na qual a terceirização via cooperativas tem sido a regra.

Para Lima (2004), as cooperativas trabalham em sua maioria como terceirizadas, subordinadas à hierarquia, organização e demandas da empresa contratante, numa clara relação de dependência, o que implica numa condição de controle e não de autonomia do trabalhador-coopera-

9 Segundo Lima (2004), as “pragmáticas” referem-se àquelas voltadas para a terceirização de atividades com o objetivo de reduzir custos com a força de trabalho. A aceitação pelos trabalhadores é igualmente “pragmática”, objetivando a manutenção de emprego (Lima, 2004, p. 51).

do. Na realidade, trata-se de precarização do emprego e do trabalho, pois o associado fica a mercê das demandas da empresa contratante e é forçado a cumprir prazos (curtos) exigidos, intensificando sua jornada de trabalho, além de perder a condição de assalariado e todos os direitos decorrentes (Lima, 2001).

No setor têxtil do Ceará, a remuneração média dos cooperados raramente ultrapassa 1,5 salário mínimo. Remunerações tão baixas através das cooperativas implicam uma brutal redução de custos, a tal ponto que hoje permitem competir com a produção de camisetas da China, cujo custo era, até então, o mais baixo do mundo. Destaca-se o caso de um dos grandes grupos estudados (de Taiwan), cuja produção é terceirizada através de 20 cooperativas de costureiras, reunindo 1.600 trabalhadoras, com financiamento do Banco do Nordeste e do Governo do Estado. Os estatutos e regimentos das cooperativas são «sugeridos» pela empresa contratante, que define as normas e regras de admissão, demissão, disciplina, hierarquia, remuneração e férias. Ou seja, não só as cooperativas estão completamente subordinadas às empresas, mas a gestão do trabalho se dá efetivamente pela contratante, caracterizando, em suma, o assalariamento disfarçado. Este fato levou a empresa de Taiwan a ser investigada pela procuradoria do Estado (Lima, 1997; Lavinias *et alii*, 1998).

Na realidade, conforme demonstrado pelas pesquisas, as cooperativas representam a forma de terceirização mais perversa que se difundiu durante a década, já que precarizam o trabalho de forma legal-cobertas pela legislação- e alimentam uma ilusão para aqueles trabalhadores que acreditam ser a cooperativa uma alternativa de autogestão e de um trabalho solidário, muito além de uma alternativa ao desemprego.

Uma década de terceirização: principais tendências em empresas industriais na Região Metropolitana de Salvador/Bahia

Os anos 1990 abrem uma nova era no país com a implementação das políticas de cunho neoliberal. É a inserção do Brasil na nova globalização sob a égide do “Consenso de Washington” que, dentre outras exigências, imprime um processo de reestruturação produtiva em todos os setores da economia, pautado, fundamentalmente, na flexibilização do trabalho. A abertura da economia com a queda das alíquotas de importação e o início das privatizações atingiu violentamente o setor petroquímico, numa conjuntura em que os mercados internos e externos já estavam com super oferta.

Assim, as empresas industriais dos ramos de petróleo, químico e petroquímico na Região Metropolitana de Salvador passaram por

intensos processos de re-estruturação patrimonial -envolvendo fusões, incorporações, mudanças acionárias- e fortes mudanças na gestão e organização do trabalho com a implementação dos programas de qualidade total, re-estruturações administrativas, práticas participativas e terceirização.

Em pesquisa realizada entre 1993/95¹⁰, para um universo de 44 empresas, computavam-se por volta de 15.500 empregados. Uma média, portanto, de 353 empregados por empresa. Deste total, 68% empregavam menos que 300 empregados, sendo que apenas 2 empresas empregavam entre 1.000 e 2.000 funcionários e somente 1 tinha mais de 2.000 empregados. Um quadro que já indicava a tendência que se desenvolveu nos anos 1990: a redução de pessoal empregado diretamente. Essa redução do número de empregados nas empresas do complexo petroquímico foi resultado do processo de reestruturação produtiva sustentado na flexibilização do trabalho, viabilizado principalmente pela implementação generalizada dos Programas de Qualidade Total e da Terceirização. É o que indicam as informações obtidas junto a 39 empresas, quando 97% delas recorriam à terceirização e 90% haviam implementado programas de qualidade.

Para este mesmo universo de empresas, em 85% delas havia ocorrido reestruturação administrativa e 62% tinham alterado as suas políticas de benefícios, reduzindo-os. E, nada menos do que 92,1% das empresas declararam que havia ocorrido redução de pessoal, informação confirmada pelos dados do Sindicato da Indústria Petroquímica da época (Sinper, 1997) que computavam 8.765 empregados em empresas petroquímicas em 1989 (excluindo as empresas químicas), efetivo que caiu para 4.237 empregados em 1995. Uma redução, portanto, de 52% no quadro de empregados neste segmento, em 6 anos. Embora esses dados não se refiram ao conjunto do Pólo Petroquímico, expressam a tendência que vinha ocorrendo em todas as empresas do setor.

Uma década depois, em nova e recente pesquisa¹¹, realizada entre 2004 e 2006, verificou-se que, além das práticas de gestão que já vigoravam no início da década, como os *CCQs/Grupos de Sugestão, poli-*

10CRH/UFBA em cooperação técnica com a Delegacia Regional do Trabalho, DRT-BA, integrando o Projeto MTb/PNUD BRA 91/013. Seus resultados foram publicados, dentre outros, no livro «Trabalho, riscos industriais e meio ambiente: rumo ao desenvolvimento sustentável?», organizado por Tânia Franco (Edufba: 1997); e no livro «Terceirização: (des)fordizando a fábrica: um estudo do complexo petroquímico», de Graça Druck (Boitempo/Edufba, 1999).

11Desenvolvida no CRH/UFBA entre 2004/2006, mediante o projeto “Terceirização: uma década de mudanças na gestão do trabalho”, em cooperação técnica com a DRT/BA e o patrocínio da Petrobrás. Parte dos resultados desta pesquisa consta no livro «A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização», organizado por Graça Druck e Tânia Franco (Boitempo Editorial, 2007, no prelo).

valência/multifuncionalidade, Controle Estatístico de Processo, novas formas de flexibilização foram implementadas, a exemplo do “salário flexível”, constituído pela *Participação nos Lucros e Resultados* (68% das empresas investigadas), da adoção dos *Programas de responsabilidade social*, da generalização dos Programas de Qualidade (encontrado agora em todas as empresas investigadas) e a terceirização que, além de atingir 100% das empresas, apresenta novas modalidades, apoiadas e incentivadas pelas mudanças da legislação trabalhista. As reestruturações administrativas com destaque para a *redução do quadro de pessoal* e a *redução de níveis de gerência e hierárquicos* ocorreram em todos os anos entre 1993-2003. Houve *extinção de cargos* e *re-treinamento de pessoal* entre os anos de 1996 a 2003.

Neste último período, o encolhimento do número de empregados no setor não se deveu a mudanças tecnológicas, através do avanço da automação, mas sim à generalização -de forma indiscriminada- da terceirização em todas as áreas num quadro de concentração do capital, via incorporações e fusões de empresas e de uma radical privatização do setor petroquímico. Das empresas pesquisadas, 79% sofreram reestruturação patrimonial no período 1993-2004, sendo que em 23% houve aquisição, 38% mudou o controle acionário e em 38% houve incorporação.

No tocante ao contingente de empregados, a pesquisa anterior (1993-95) confirmou a característica típica destes ramos industriais, qual seja, a sua baixa capacidade de absorção de trabalhadores, dado o elevado patamar tecnológico, crescentemente automatizado. Uma década depois, constata-se a mesma média de empregados por empresa, com dois importantes aspectos distintivos: i) nenhuma delas apresenta mais de 2 mil empregados no quadro «permanente», como outrora; ii) as empresas industriais situadas no Pólo Petroquímico de Camaçari -mais arrojadas em termos de re-estruturações ao longo da década e mais avançadas no enxugamento e terceirização de trabalhadores- apresentam uma média inferior a 282 empregados/empresa.

As principais tendências: mudanças e permanências no processo de terceirização

Observando a evolução da terceirização neste conjunto de empresas¹², é possível constatar traços de continuidade neste processo, desde o final da década de 1980: i) o traço característico destes ramos industriais de serem poupadores de mão-de-obra; ii) o processo de demissões atingindo os mais diversos tipos de profissionais; iii) o enxugamento e redução de níveis hierárquicos com diminuição do emprego; iv) a crescente “externalização” de atividades, transferidas para ‘terceiros’ e

¹²Considerando tanto a pesquisa sobre a terceirização realizada em 1993-95 quanto a pesquisa mais recente, realizada em 2004/05, conforme explicitado em notas anteriores.

realizadas, predominantemente, nas próprias dependências das contratantes.

Desde a década de 1990 e início dos anos 2000, ocorre a acentuação das tendências anteriormente referidas, com novas nuances e fenômenos sociais que merecem destaque: i) a persistência do processo de redução de empregados «permanentes» das empresas; ii) a difusão e generalização da terceirização nas diversas áreas de atividade das empresas contratantes; iii) um acentuado grau de terceirização das empresas contratantes (crescente proporção de trabalhador terceirizado/trabalhador do quadro «permanente»); iv) a ampliação do segmento de terceirizados sob modalidades variadas de contratação; v) a diversificação dos tipos de contratação de trabalhadores que se distanciam do âmbito de regulação da legislação trabalhista; vi) indícios de precarização das relações de trabalho (marcante diferença do custo médio do trabalhador empregado do quadro «permanente» em relação ao custo médio do trabalhador terceirizado); vii) a persistência das reclamações trabalhistas, a despeito do declarado controle e cumprimento da legislação por parte das empresas.

Dentre estes aspectos, vale destacar a persistência do processo de redução dos empregados do quadro «permanente», ao longo da década de 1990 e início dos anos 2000, como política de gestão das empresas. Focalizando 5 empresas que forneceram a série histórica completa, constata-se uma redução contínua entre 1993 e 2001, com oscilação e leve aumento em 2002 e 2003 do número de empregados do quadro «permanente». Contudo, a resultante é a redução de 1.072 empregados, ou seja, um corte de 32,9% do emprego «permanente». Se observarmos este fenômeno por grandes áreas das empresas, pode-se constatar uma redução na Área Administrativo-financeira de 50,57 % dos empregos administrativos em relação ao ano de 1993 (incluindo todas as sub-áreas, com a extinção de algumas, a exemplo de RH). Neste mesmo período, na Área Técnica, houve uma redução de 28,8% do quadro, atingindo mais fortemente os empregados da manutenção, operação/produção e laboratório. Na verdade, nesta última década, manteve-se a redução que já vinha ocorrendo, predominantemente, na área Técnica, desde os anos 1980, e intensificou-se o enxugamento na área Administrativa.

Há dois movimentos simultâneos no processo de terceirização na década de 1990 e início dos anos 2000 que vale ressaltar: i) ampliação e difusão da terceirização na maior parte das sub-áreas de atividades administrativas e técnicas dentro das empresas, isto é, expande-se o leque de tipos/áreas e sub-áreas de atividades dentro da empresa executados por trabalhadores terceirizados; ii) crescimento das proporções de terceirizados na composição dos trabalhadores da empresa, ou seja, do grau de terceirização das empresas.

A pesquisa revela um alto grau de terceirização das empresas contratantes (crescente proporção de trabalhador terceirizado/trabalhador “permanente”). Considerando um sub-conjunto de dez empresas, apenas 36,3% trabalhadores são empregados do quadro “permanente”, sendo o restante terceirizado. Convém salientar que nenhuma destas empresas encontrava-se em parada para manutenção. Estas empresas se diferenciam quanto ao grau de terceirização: apenas duas delas têm mais de metade dos trabalhadores sob a modalidade de empregados do quadro “permanente”. As demais, com maioria de trabalhadores terceirizados na composição de sua força de trabalho, apresentam entre 49,1% e até 28,5% apenas de trabalhadores do quadro “permanente”. Ou seja, retornando a Araújo (2001), “*de peça acessória, periférica, complementar na arquitetura produtiva, (a terceirização) se transforma em elemento central*” da gestão do trabalho/produção na acumulação flexível.

O processo de terceirização ocorre com a diversificação das formas de contratação. Os principais *tipos de contratadas* detectados envolvem desde aquelas formas mais *típicas da década de 1980*, tais como: i) Empresa Prestadora de Serviços Especializados Não Industrial; ii) Outra Empresa Industrial; e iii) Locadora de Mão-de-Obra; até os *tipos emergentes* na pesquisa 2003-05, tais como: iv) Cooperativas; v) Prestador de Serviços/Firma Individual (empresa filhote) e vi) ONG/Entidades Sem Fins Lucrativos.

Esta diversificação dos tipos de contratação de trabalhadores revela um distanciamento dos contratantes do âmbito de regulação social da legislação trabalhista. Dentre as 19 empresas, 17 declararam contratar cooperativas, representando em torno de 89,5% das empresas respondentes. 15 empresas afirmaram que as cooperativas por elas contratadas prestam serviços em outras empresas; 2 empresas afirmaram que as cooperativas contratadas não prestam serviços em outras empresas e 7 empresas indicaram, explicitamente, o uso de ex-trabalhadores do quadro “permanente” nas cooperativas contratadas.

A pesquisa aponta para a precarização das relações de trabalho no processo de terceirização do trabalho. No tocante à questão salarial, vale destacar, ainda, a partir de indicadores pontuais e restritos a um conjunto de 6 empresas, a significativa diferença dos custos médios unitários entre os Trabalhadores do Quadro “Permanente” e os Terceirizados nas empresas contratantes. Pode-se constatar que estes últimos “valem” entre 5 e 1,4 vezes menos do que o empregado do quadro permanente.

Diante de tais considerações, não deve causar surpresa o fato de a pesquisa apontar para a persistência das reclamações trabalhistas tanto por parte dos empregados do quadro “permanente”, quanto por parte dos terceirizados.

Os tipos de reclamações mais freqüentes dos empregados “permanentes” do quadro, no ano de 2003, foram: i) Equiparação salarial/diferença salarial; ii) valores do FGTS (multa, expurgos, planos); iii) Horas extras; iv) Danos morais e materiais; v) Plano de Benefício Complementar, dentre outros. Todas estas reivindicações reiteram a importância das questões salariais e de jornada de trabalho (Horas Extras) para os Empregados do Quadro Permanente das empresas, indicando a precarização das suas condições de trabalho.

Em relação aos trabalhadores contratados, 16 das 19 empresas respondentes afirmaram ter sofrido reclamações trabalhistas. Dentre os tipos de reclamações ajuizadas em 2003, destacam-se: i) 213 ações de Responsabilidade subsidiária ou solidária; ii) 5 ações de Reconhecimento de vínculo.

Segurança e saúde no trabalho

No bojo do processo de terceirização nas décadas de 1990 e início de 2000, juntamente com as alterações patrimoniais, ocorrem mudanças nas formas de organização e gestão do trabalho que atingem os setores de segurança industrial e saúde, conforme também demonstrado em outras pesquisas.

Dentre as diversas mudanças e suas conseqüências, podem-se destacar: i) a crescente externalização dos serviços médicos das empresas; ii) os avanços nas proposições formais de programas de prevenção e melhoria dos aspectos de saúde, segurança e meio ambiente, bem como nas certificações correlatas. No caso das empresas do Pólo Petroquímico de Camaçari, deve-se mencionar a re-estruturação do PAME – Plano de Assistência Médica em Emergência; e iii) maiores dificuldades para a obtenção dos dados referentes aos acidentes de trabalho e adoecimentos de trabalhadores permanentes e/ou terceirizados, dentre outros. Conforme previmos em pesquisas anteriores, a terceirização lança um manto de invisibilidade sobre o mundo real do trabalho, bem como sobre os problemas de saúde relacionados ao trabalho, principalmente no que concerne aos trabalhadores terceirizados¹³.

A externalização dos serviços médicos ocorre, progressivamente, ao longo da década de 1990. Mais de metade das empresas pesquisadas chegam em 2003 com o serviço médico misto (próprio e contratado); 5 empresas com serviço próprio e 4 empresas com o serviço médico inteiramente contratado.

Os *problemas gerais de saúde* mais freqüentes dos empregados do quadro “permanente” e dos trabalhadores terceirizados, referidos pelas empresas, são: i) Doenças do Aparelho Respiratório; ii) Distúrbios e

¹³Todos esses aspectos merecem uma análise mais cuidadosa que, no entanto, não cabe no escopo deste artigo.

Lesões Ósteo-Musculares; iii) Distúrbios do Aparelho Digestivo e iv) Distúrbios Cárdio-Vasculares.

Em relação aos terceirizados especificamente, vale ressaltar a importância dos Traumatismos e Queimaduras; das Lesões Dermatológicas, que, além dos problemas respiratórios, indicam uma maior exposição aos riscos e às condições inseguras de trabalho.

Por fim, salienta-se que a categoria Distúrbios e Lesões Ósteo-musculares (especificamente LER/DORT) foi declarada como o segundo problema mais freqüente de saúde entre os trabalhadores -empregados ou terceirizados- em contraste com a pesquisa anterior de 1993-95 (quando foi referido como quinto problema de saúde mais freqüente).

Os efeitos perversos da terceirização

Nos estudos acadêmicos sobre a terceirização no Brasil, dentre os quais os referidos anteriormente, a precarização é presença marcante invariavelmente. Druck (1999), em pesquisa no início dos anos 1990, concluiu sobre a quádrupla precarização do trabalho advinda do processo de terceirização: i) do emprego (e do mercado de trabalho), ii) das condições de trabalho (do processo de intensificação do trabalho e dos riscos), iii) da saúde do trabalhador (maior exposição aos acidentes e adoecimentos) e iv) dos sindicatos (pela fragmentação e pulverização das organizações sindicais e seu enfraquecimento).

Nos últimos 15 anos, o crescimento da terceirização e suas novas modalidades não só confirmou essas implicações como as pesquisas têm evidenciado a sua amplificação em termos quantitativos e qualitativos, cujos recortes têm permitido aprofundar as evidências da precarização em cada campo estudado, a exemplo dos resultados da pesquisa na indústria petroquímica da Bahia, ainda em desenvolvimento, anteriormente comentados.

As análises sobre as mudanças no mercado de trabalho no país (Pochmann, 1998, 1999; Borges, 2003; Dedecca, 1998, dentre outros) ressaltam o crescente processo de informalização no período e o aumento dos contratos precários (por tempo determinado, temporário, por empreita, sem carteira assinada etc.), formas típicas encontradas com a terceirização. Alerta-se para a crescente terciarização -expansão dos serviços- que, no caso da terceirização na indústria, distorce e superestima as informações, à medida que as “prestadoras de serviços” ou terceirizadas continuam desenvolvendo um trabalho industrial, embora sejam classificadas no setor terciário.

Os estudos de Carelli (2002 e 2003) no campo do Direito do Trabalho são exemplares para provar a ilegalidade da terceirização enquanto intermediação de mão-de-obra, proibida por lei, e de indicar a perverso-

sidade das cooperativas fraudulentas e o papel do Ministério Público do Trabalho na averiguação e exigência de redefinição das relações precárias e ilegais de trabalho. Além de explicitarem o desrespeito às leis, ou mesmo a fragilidade e ambigüidade destas, destacam, principalmente, a flexibilização/fragilização da legislação trabalhista ocorrida nos anos 1990, ressaltando a importância de determinados atores, a exemplo do Ministério Público do Trabalho, cuja vontade política e autonomia frente ao Estado e aos governos podem garantir uma intervenção indispensável para mudar o cenário da precariedade do trabalho no país.

Cabe ressaltar, no âmbito da legislação, a polêmica e debate interminável no campo da interpretação do direito acerca dos seguintes instrumentos legais. Em primeiro lugar, a antiga Lei (6.019) de 1974, que estabeleceu o contrato temporário de trabalho (para atender necessidades transitórias de substituição de pessoal regular), que continua sendo utilizada até hoje de forma abusiva, abrindo as portas para a terceirização. Em segundo lugar, mais recentemente, o Enunciado¹⁴ 331 do TST, de 1993, decorrente do crescente número de casos julgados pelo Tribunal, que definiu, dentre outros itens, os seguintes: “*I- A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário... ‘e’ (...) III- Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.012/83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta*” (Carelli, 2003, p. 109). Vale salientar que Carelli tem demonstrado, com base no Enunciado, a ilegalidade da terceirização como intermediação de mão-de-obra.

De fato, o que se pode afirmar é que não existe uma lei clara que proíba a terceirização, deixando os trabalhadores à mercê das interpretações dos Tribunais em cada julgamento, numa clara situação de desproteção da Justiça.

Nos estudos realizados sobre as implicações da terceirização sobre a saúde e segurança no trabalho, desde o início dos anos 1990 (Thébaud-Mony, 1990; Franco *et alii*, 1994; Freitas, 1996; Franco, 1997) até mais recentemente (Miranda, s.d., Freitas *et alii*, 2001; Araújo, 2001; Amâncio e Khoury, 2001; Souza e Freitas, 2002) os resultados apontam para os seguintes aspectos e conclusões:

14«Um enunciado é o substrato do entendimento dominante da Corte em um dado contexto histórico-social, servindo como orientação, tanto para a Casa, como para os demais órgãos da Justiça do Trabalho» (Carelli *apud* Carrion, 2000).

- i) Os limites das estatísticas oficiais sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, devidos principalmente à sub-notificação e sub-registro, reforçados com a crescente terceirização
- ii) “o processo de terceirização tem aumentado a invisibilidade dos acidentes e doenças ocupacionais e a desproteção dos trabalhadores vitimados, revelando ser não apenas um processo de transferência de atividades entre empresas e setores da economia, no bojo de uma nova divisão do trabalho, mas também uma transferência de riscos e de responsabilidades -sobre a segurança e saúde dos trabalhadores- das empresas petroquímicas para as subcontratadas” (Borges e Franco, 1997, p. 106).
- iii) a terceirização se constitui na principal prática de gestão do trabalho que cria e aumenta a mobilidade dos riscos para os trabalhadores, dada a instabilidade e rotatividade dos mesmos, além da falta de controle, segurança, treinamento e qualificação para os terceirizados.
- iv) Os acidentes fatais (com morte) ocorrem em sua imensa maioria com os trabalhadores terceirizados¹⁵.
- v) As Normas Regulamentadoras (NR) de Segurança e Saúde no Trabalho não estão sendo cumpridas pelas empresas terceiras, a exemplo da inexistência: de CIPAS (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Segurança), de SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho), do PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais); o PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional). Para todos esses casos, as NRs se referem explicitamente ao caso das terceiras e suas responsabilidades em garantir o cumprimento e aplicação desses programas. No entanto, as inspeções e pesquisas revelam o total descaso e descumprimento, assim como as precárias condições sanitárias e de higiene nos locais de trabalho para os terceirizados (Miranda, s.d.; Franco *et alii*, 1997).

No que se refere aos efeitos explicitamente políticos da terceirização, destacam-se os seguintes aspectos: i) o processo de discriminação entre trabalhadores contratados e terceirizados, (Godinho, 2003; Miranda, s.d.); ii) a discriminação dos terceirizados realizada pela própria empresa, com espaços demarcados e áreas proibidas de serem frequentadas, sendo o trabalhador terceirizado, freqüentemente, considerado um

¹⁵Em 2003, as jornalistas Cássia Almeida/Ramona Ordoñez/Geralda Doca do Jornal O Globo realizaram uma série de reportagens intitulada *A Terceirização que mata*, informando sobre os acidentes na indústria do petróleo e nas empresas de telecomunicações. E (...) “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. (...)”.

“incômodo estrangeiro”, cuja presença traz constrangimentos para a empresa (Araújo, 2001); iii) pulverização e enfraquecimento dos sindicatos, cuja representação é ameaçada pela crescente divisão entre as diversas categorias profissionais, cada uma com o seu sindicato, com atuações competitivas entre si. Efeitos perversos que reafirmam a terceirização como uma das principais formas de flexibilização e precarização do trabalho, no sentido das novas políticas de dominação do capital e de alienação do trabalho.

Conclusões

A síntese do processo de precarização do trabalho no Brasil e na Bahia, aqui apresentada através da evolução da terceirização e seus impactos sobre o trabalho e os trabalhadores, só pode ser completada quando se analisam as ações de resistência a essas novas formas de dominação.

É importante ressaltar que as ações de contra-poderes ocorre através de múltiplos sujeitos, de naturezas diferentes, e que têm alcançado resultados exitosos para os trabalhadores.

Em primeiro lugar, destaca-se a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT), cuja autonomia e independência, estabelecidas pela Constituição de 1988, permitiram um trabalho de fiscalização e denúncia das injustiças, da ilegalidade e do abuso de poder nas relações de trabalho. A atuação do MPT sobre a terceirização tem sido constante, obtendo importantes resultados, a exemplo do recuo no uso de cooperativas e ONGs, como subcontratação pelo Estado e por empresas públicas. Apoiado na (frágil) legislação, o MPT tem denunciado a ilegalidade desses contratos e exigido a substituição dos trabalhadores subcontratados por concursos públicos, o que tem se efetivado.¹⁶

Em segundo lugar, a luta dos sindicatos contra a terceirização, embora numa situação de defensiva diante dos processos de flexibilização e precarização do trabalho. Dentre as ações dos sindicatos, encontra-se a criação de departamentos ou setores responsáveis por acompanhar os terceirizados, a exemplo do Sindicato dos Químicos e Petroleiros da

16Em 2006, a Empresa Baiana de Desenvolvimento Agrícola S/A (EBDA), na Bahia, “...foi acionada pelo Ministério Público do Trabalho e será obrigada a afastar trabalhadores contratados irregularmente, realizando concurso público para preenchimento dos cargos vagos da casa. (...) a ação civil pública (ACP) foi julgada parcialmente procedente (...) na 18ª Vara do Trabalho de Salvador. Garante não só o livre acesso dos trabalhadores via concurso, como assegura que a EBDA não renove ou faça novos contratos temporários sem respaldo na Constituição Federal. No caso de contratos celebrados por prazo determinado (após 5/10/1998), a ACP obriga o afastamento dos trabalhadores irregulares, dando um prazo de seis meses, após a decisão final, para a realização de concurso público. Prevê ainda uma multa de R\$ 5 mil, por cada trabalhador mantido em contrariedade à condenação. (...)” (www.prt5.mpt.gov.br).

Bahia, cujo departamento de Empreiteiras “... tem sua atenção voltada especialmente à luta dos terceirizados que trabalham em empresas do ramo químico e petroleiro. Desenvolve uma política de apoio aos terceirizados, tentando diminuir a exploração, principalmente daqueles que não têm sindicatos organizados. As atividades do setor são frequentemente realizadas em conjunto com outros setores como formação e mobilização.” Uma atuação que tem obtido vitórias importantes tanto em termos de recuo na terceirização, como na melhoria das condições de trabalho dos terceirizados, mesmo que pontuais, conforme constatado no caso das empresas do setor petroquímico da Bahia, quando se compara o grau de precarização do trabalho dos trabalhadores subcontratados na primeira pesquisa (1993-94).

Por fim e, seguramente, a experiência mais inovadora: a atuação conjunta de sindicatos, trabalhadores adoecidos, Ministério Público do Trabalho, instituições públicas do governo federal e estadual, entidades de classe, cuja iniciativa mais recente foi a criação do FORUMAT - Fórum de Proteção ao Meio Ambiente do Trabalho no Estado da Bahia¹⁷, que:

“É uma instância para debate, recebimento e formulação de denúncias, encaminhamento de providências e outras medidas visando à melhoria do meio ambiente do trabalho com vistas à segurança e saúde dos trabalhadores e à preservação de um ambiente ecologicamente equilibrado.

Garantir a todo e qualquer trabalhador um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, isento de situações que atentem contra a sua saúde e a própria vida do trabalhador, agindo com foco no bem estar social e com cidadania. (www.forumat-ba.org. 2007)

17 Além do [MPT](#) o FORUMAT é composto por outros órgãos federais como: Delegacia Regional do Trabalho – [DRT](#), Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis – [IBAMA](#), Ministério Público Federal – [MPF](#), Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho – [FUNDACENTRO](#), Instituto Nacional de Seguridade Social – [INSS](#), Departamento Nacional de Produção Mineral – [DNPM](#), Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região – [TRT5](#). Também participam do Fórum órgãos estaduais, Ministério Público do Estado da Bahia – [MPE](#), Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador da Secretaria de Saúde – [CESAT](#), Centro de Recursos Ambientais – [CRA](#), Secretaria de Meio Ambiente e Recurso Hídricos – [SEMARH](#), Secretaria do Trabalho e Ação Social e Esporte – [SETRE](#), Secretaria da Indústria, Comércio e Mineração – [SICM](#), Conselho Regional de Medicina da Bahia – [CREMEB](#). Entidades de classe como a Ordem dos Advogados do Brasil na Bahia – [OAB](#), Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Estado da Bahia – [CREA/BA](#), Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher – [NEIM](#) e, representando os trabalhadores, o Coletivo de Saúde da Central Única dos Trabalhadores – [CUT](#), Associação dos Empregados da PETROBRAS - AEPETRO, Centro de Estudo, Prevenção e Apoio aos Portadores de LER/DORT, Associação Brasileira de Proteção às Vítimas de Acidentes de Trabalho – ABRAVA.

Trata-se, assim, de uma iniciativa que representa um esforço de reunião dos diversos atores sociais e políticos que nasceu para, a partir das experiências diversas de cada uma dessas instituições, somar esforços na denúncia, na apuração, na fiscalização e na punição dos responsáveis pelo grau de precarização do trabalho, da vida e da saúde dos trabalhadores.

Em síntese, essas velhas e novas formas de resistência demonstram que a flexibilização e a precarização do trabalho não são uma fatalidade econômica e que não há um consenso sobre a sua inevitabilidade. Ao contrário, indicam que é possível fazer recuar a ofensiva do capital, através de ações coletivas que expressam a possibilidade de se construir um “novo mundo do trabalho”.

Referências

- Abreu, A. P. e Sorj, B. (1993). “Relações entre trabalho a domicílio e redes de subcontratação” (orgs.). *O Trabalho Invisível. Estudos sobre Trabalhadores a Domicílio no Brasil*, RJ, Rio Fundo Editora.
- Amâncio, V. M. A.; Khouri, M. A. (2001). “Efeitos da terceirização nas condições de segurança e saúde dos trabalhadores do setor elétrico do Ceará”. In: *SINAIT - A Flexibilização das Normas Trabalhistas e a Atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho* – Brasília: SINAIT, p.10-26.
- Antunes, R. (1995). *Adeus ao tabalho? - ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. SP: Cortez.
- Aaújo, A. (2001). “Paradoxos da Modernização: Terceirização e Segurança dos Trabalhadores em uma Refinaria de Petróleo”. Tese de Doutorado defendida na FIOCRUZ-RJ.
- Borges, A. e Franco, A. (1997). “Mudanças de Gestão: para além dos muros da fábrica”. In: Franco, T. (org) *Trabalho, riscos industriais e meio ambiente: rumo ao desenvolvimento sustentável?*, Salvador, EDUFBA.
- Borges, A. e Druck, G. (2002). “A Terceirização: Balanço de uma década”. *Caderno CRH*, Salvador, n.37, dez.
- Borges, A. e Druck, G. (1993). “Crise global, terceirização e a exclusão no mundo do trabalho”. *Caderno CRH*, n.19.
- Borges, A. (2003). *Desestruturação do Mercado de Trabalho e Vulnerabilidade Social: a Região Metropolitana de Salvador na década de 90*, Tese de Doutorado em C. Sociais, PPGCS/FFCH/UFBA, Salvador, 376p., mimeo.

- Campos, G.L.R. (2004). “Cooperativas de Trabalho e Flexibilização Produtiva: quando ‘estar juntos’ transforma-se em uma estratégia perversa de exclusão”. *Caderno CRH*, n° 41, mai/ago.
- Carelli, R. de L. (2003). *Terceirização e Intermediação de mão-de-obra, ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social*, RJ, Ed. Renovar.
- Carelli, R. de L.(2002). *Cooperativa de mão-de-obra: manual contra a fraude*. LTR.
- Deddeca, C. (1998). “Reorganização das relações de trabalho no Brasil. A flexibilidade é a única alternativa?” Em: Carvalho Neto, A. M.; Carvalho; R. A. A. (orgs.), *Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90*. BH: IRT, .
- Druck, M. da G. (2001). *Terceirização: (Des)Fordizando a Fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia*. SP, Salvador, Boitempo/Edufba, 1999.
- Druck, G. (2006). “Flexibilização e Precarização do Trabalho – um estudo comparativo França-Brasil”. Plano de estudos/Estágio Pós doutoral, Paris, Centre de Recherche sur Les Enjeux Contemporains em Santé Publique - Universidade de Paris XIII/EHESS/ INSERM – Paris – France.
- Fleury, R. C. Terceirização no Serviço Público: a falácia da modernização e a porta para o nepotismo. In: [www.pgt.mpt.gov.br / noticias](http://www.pgt.mpt.gov.br/noticias) (acessado em 1/06/2006)
- Franco, T. e Druck, G.; Borges, A.; Franco, A. (1994). “Mudanças de gestão, precarização do trabalho e riscos industriais”. *Caderno CRH*, Salvador, n.21, p. 68-89, jul-dez.
- Franco, T.(org.) (1997). *Trabalho, Riscos Industriais e Meio Ambiente: rumo ao desenvolvimento sustentável?*, Salvador, Edufba.
- Freitas, C.; Souza, C. A. V.; Machado, J. M. H.; Porto, M. (2001). “Acidentes de trabalho em plataformas de petróleo da Bacia de Campos, RJ”. *Cadernos de Saúde Pública*, v.17, n. 1, RJ, jan./ fev.
- Freitas, C. (1996). “Acidentes químicos ampliados – incorporando a dimensão social nas análises de riscos”. Tese de doutorado, ENSP-FIOCRUZ, CESTEJ, RJ.
- Gimenez, Dom M. Krein, J. D.; Biavaschi, M. B. As cooperativas de mão-de-obra e os tribunais regionais do trabalho, 2003. (www.saudeetrabalho.com.br, acessado em 1/06/2006)
- Gitahy, L. Rabelo, F. Costa, M. (1989). *Inovação Tecnológica, relações industriais e subcontratação*. Campinas, Instituto de Geociências - IG Unicamp, mimeo.

- Gitahy, L. (1994). “Inovação Tecnológica, subcontratação e mercado de trabalho”. *São Paulo em Perspectiva*, SP, v.8, n. 1, Jan/mar, pp. 144-153.
- Godinho, L. F. (2003). “Um Mosaico de classe – A Terceirização na Rlam”. Dissertação de Mestrado PPGCS/UFBA.
- Harvey, D. (1992). *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola.
- Lavinas, L.; Sorj, B.; Linhares, L.; Jorge, A. (1998). *Trabalho a Domicílio: novas formas de contratação*. OIT, Genebra, 54p.
- Lima, J. C. (1998). *Trabalho assalariado e trabalho associado: experiências de terceirização da produção*. XXIII Reunião Nacional da ANPOCS, GT: Trabalho e Sociedade, .
- Lima, J. C. (1997). “O Custo Nordeste: flexibilização produtiva e trabalho na indústria do vestuário”. Apresentado no seminário “Produção flexível e novas institucionalidades na América Latina” Rio de Janeiro, 18 a 20 de setembro.
- Lima, J., Soares, M. J. (2002). “Trabalho Flexível e o Novo Informal”. *Caderno CRH 37*, jul-dez .
- Lima, J. C. O (2004). Trabalho autogestionario em cooperativas de produção: o paradigma revisitado, *RBCS*, vol. 19, nº 56, out, p 45-62.
- Lima Neto, W., Cardoso, M. de O., Oliveira, L. L; Ribeiro C. P. (2005). “Primeirização: solução para a flexibilização e precarização? - um estudo de caso”. Curso de Psicologia Organizacional/ Unifacs.
- Miranda, C. R. Ataque ao Mundo do Trabalho: Terceirização e seus Reflexos na Segurança e Saúde do Trabalhador, in: www.saudeetrabalho.com.br, acessado em 1/06/2006.
- Paiva Abreu, A.; Jorge, A e Sorj, B. (1994). “Desigualdade de Gênero e Raça: o Informal no Brasil em 1990”. In: *Estudos Feministas* - RJ: CIEC/ECO/UFRJ, número especial, 2ºsem.
- Piccinini, V. C. (2004). Cooperativas de trabalho de Porto Alegre e flexibilização do trabalho. *Sociologias*, jul./dez. no.12, p.68-105.
- Piore, M.; Sabel, C. (1984). *The second industrial divide*. New York: Basic Books.
- Pochmann, M. (1999). *O Trabalho sob fogo cruzado: desemprego e precarização no final do século*. SP: Contexto.
- Pochmann, M. (1998). Velhos e novos problemas do mercado de trabalho no Brasil. In: *Indicadores Econômicos FEE*, v. 26, n. 2, p. 103 – 118. FEE, PA.

- Ruas, R. (1993). “Relações entre trabalho a domicílio e redes de subcontratação”. In Abreu, Alice, R.P. e Sorj, Bila (orgs.). *O Trabalho Invisível. Estudos sobre Trabalhadores a Domicílio no Brasil*, RJ, Rio Fundo Editora, .
- Souza, C. A. V.; Freitas, C. M. (2002). “Perfil dos acidentes de trabalho em refinaria de petróleo”. *Revista de Saúde Pública*, vol. 36 N° 5, SP, Outubro.
- Thebaud-Mony, A. (1990). *L'envers des sociétés industrielles – Approche comparative franco-brésilienne*, Paris, Ed. L' Harmattan.
- Thebaud-Mony, A. (2000). *L'industrie nucléaire. Sous-traitance et servitude*. Paris: Inserm/EDK, collection «*Questions en santé publique*». 272 p.
- Thébaud-Mony e Druck. “Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil”. In: Druck, G. Franco, T. (org) *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. , SP, Boitempo, Coleção Mundo do Trabalho, 2007 (no prelo) www.prt5.mpt.gov.br, www.forumat-ba.org.

RESUMEN

O objetivo deste texto é discutir a terceirização hoje no Brasil. Na primeira parte, apresenta-se uma síntese das concepções da terceirização, suas novas modalidades e as principais implicações reveladas por um conjunto de pesquisas desenvolvidas na última década no país. Na segunda parte, expõem-se algumas das tendências do processo de terceirização reveladas por pesquisa recente realizada na indústria da Bahia e nas conclusões, discutem-se as formas de resistência à precarização do trabalho e à terceirização.

Palabras clave: Flexibilização - Precarização - Relações de trabalho - Subcontratação - Terceirização.

ABSTRACT

The purpose of this text is to discuss the outsourcing today in Brazil. The first part is a summary of the concepts of outsourcing, its new modalities and key implications revealed by a number of research activities in the last decade in the country. In the second part, are exposed some of the trends of the process of outsourcing revealed by recent research conducted in the industry of Bahia and the conclusions discuss the forms of resistance to the precariousness of work and outsourcing.

Key words: Flexibilization - Outsourcing - Precarious work - Subcontracting - Work relations.