

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

Juliano de Lima Franco

**A TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADES-FIM EM ORGANIZAÇÕES A
PARTIR DA VISÃO DE DIFERENTES LIDERANÇAS SINDICAIS DE
TRABALHADORES NO RIO GRANDE DO SUL**

Porto Alegre

2015

Juliano de Lima Franco

**A TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADES-FIM EM ORGANIZAÇÕES A
PARTIR DA VISÃO DE DIFERENTES LIDERANÇAS SINDICAIS DE
TRABALHADORES NO RIO GRANDE DO SUL**

Trabalho de conclusão de curso de graduação
apresentado ao departamento de Ciências
Administrativas da Universidade Federal do Rio
Grande do Sul, como requisito parcial para a
obtenção do grau de bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. César Augusto Tejera De Ré

Porto Alegre

2015

Juliano de Lima Franco

**A TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADES-FIM EM ORGANIZAÇÕES A
PARTIR DA VISÃO DE DIFERENTES LIDERANÇAS SINDICAIS DE
TRABALHADORES NO RIO GRANDE DO SUL**

Trabalho de conclusão de curso de graduação
apresentado ao departamento de Ciências
Administrativas da Universidade Federal do Rio
Grande do Sul, como requisito parcial para a
obtenção do grau de bacharel em Administração.

Conceito Final: Aprovado em de de

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Sílvia Generali da Costa - UFRGS

Orientador: Prof. Dr. César Augusto Tejera De Ré

Porto Alegre

2015

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus, por ter me abençoado a fim de que eu pudesse cumprir mais esta etapa importante da minha vida. Agradeço à Universidade Federal do Rio Grande do Sul pelo ensino de qualidade e excelência que obtive ao longo desses cinco anos de curso. Agradeço ao meu orientador, professor De Ré, por ter aceitado me orientar neste trabalho e ter-me dado todo o suporte e auxílio necessários.

Agradeço em especial à minha família e principalmente aos meus pais, Tânia Claudete de Lima Franco e Gilberto Franco. Saibam que vocês são partes fundamentais na minha vida, pois sempre me apoiaram e me incentivaram imensamente.

Agradeço também a todos os representantes e lideranças sindicais que aceitaram e se disponibilizaram a participar das entrevistas para este trabalho.

Agradeço por fim a todos os colegas, amigos e professores com quem tive a grata oportunidade de conviver nesses anos todos.

RESUMO

A terceirização tornou-se uma realidade inevitável das relações de trabalho, desde que estruturas organizacionais altamente hierarquizadas tornaram-se custosas e ineficientes. Utilizada a princípio somente em atividades periféricas, como limpeza e vigilância, a terceirização foi ampliando cada vez mais seu escopo, o que obrigou o Tribunal Superior do Trabalho a editar a Súmula 331 em 1993, a fim de tentar coibir possíveis irregularidades por parte das empresas contratantes e contratadas. No entanto, em 2004, o deputado Sandro Mabel propôs o Projeto de Lei 4330, com o objetivo de regulamentar a terceirização no país, estendendo-a a quaisquer atividades, inclusive às atividades-fim das empresas, algo que é proibido pela Súmula 331. Durante 11 anos, tal projeto esteve parado na Câmara, porém neste ano de 2015, ele ganhou espaço, foi votado e aprovado pelos deputados federais, sendo posteriormente encaminhado ao Senado e ao Supremo Tribunal Federal. Iniciou-se assim um longo debate entre as centrais sindicais e os organismos empresariais a respeito desse projeto de lei. Esse estudo pretende analisar quais as visões de lideranças sindicais gaúchas vinculadas às duas maiores centrais sindicais brasileiras, CUT e Força Sindical, a respeito da terceirização da atividade-fim. Este estudo também busca identificar as principais alterações que o projeto de lei traz, bem como seus aspectos positivos e negativos, além dos principais pontos de convergência e divergência entre as duas centrais sindicais.

Palavras-chave: Terceirização, Súmula 331, Projeto de Lei 4330, atividades-fim, Câmara, Senado, CUT, Força Sindical.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 01 - Principais Pontos de Discussão da Lei 4330/2004	16
--------------------------------------------------------------------------	-----------

LISTA DE QUADROS

Quadro 01 – Formas de Flexibilização	26
Quadro 02 – Dados Relativos ao Objetivo Alterações à Atual Legislação Brasileira de Terceirização.....	52
Quadro 03 – Entendimentos-chave Quanto ao Tema “Inexistência de uma Lei Específica para a Terceirização Atual”	53
Quadro 04 – Entendimentos-chave Quanto ao Tema “Inexistência de uma Lei Específica para a Terceirização Atual”	54
Quadro 05 – Dados Relativos ao Objetivo “Vantagens da Proposta segundo as Lideranças”	55
Quadro 06 – Entendimentos-chave Quanto ao Tema “Garantia da Representação Sindical dos Trabalhadores Terceirizados”	55
Quadro 07 – Entendimentos-chave Quanto ao Tema “Responsabilidade Solidária”	57
Quadro 08 – Dados Relativos ao Objetivo Desvantagens da Proposta segundo as Lideranças	59
Quadro 09 – Entendimentos-chave Quanto ao Tema “Enfraquecimento do Movimento Sindical”	59
Quadro 10 – Entendimentos-chave Quanto ao Tema “Aumento do Trabalho Informal”	61
Quadro 11 – Dados Relativos ao Objetivo Pontos de Convergência entre as Entidades	63

Quadro 12 – Entendimentos-chave Quanto ao Tema “Terceirização como Sinônimo de Precarização do Trabalho”	63
Quadro 13 – Distribuição de Trabalhadores entre Setores Tipicamente Contratantes e Setores Tipicamente Terceirizados	66
Quadro 14 – Condições de Trabalho e Terceirização em 2013	66
Quadro 15 – Distribuição Percentual dos Trabalhadores por Faixa de Remuneração em 2013	67
Quadro 16 – Distribuição Regional de Trabalhadores entre Setores Tipicamente Terceirizados e Setores Tipicamente Contratantes	71
Quadro 17 – Distribuição dos Trabalhadores por Nível de Escolaridade	72
Quadro 18 – Trabalhadores em Condição Análoga à de Escravidão no Brasil	73
Quadro 19 – Entendimentos-chave Quanto ao Tema “Larga Utilização de Terceirização no Setor Público”	73
Quadro 20 – Entendimentos-chave Quanto ao Tema “Contrariedade à Terceirização da Atividade-fim”	76
Quadro 21 – Entendimentos-chave Quanto ao Tema “Baixa Representação no Congresso de Políticos que Defendam os Trabalhadores”	77
Quadro 22 – Entendimentos-chave Quanto ao Tema “Baixa Representação no Congresso de Políticos que Defendam os Trabalhadores”	79
Quadro 23 – Dados Relativos ao Objetivo Pontos de Divergência entre as Entidades	81

Quadro 24 – Entendimentos-chave Quanto ao Tema “Mobilização Quanto à Votação do Projeto” 81

Quadro 25 – Entendimentos-chave Quanto ao Tema “Unicidade Sindical x Pluralidade Sindical” 83

Quadro 26 – Entendimentos-chave Quanto ao Tema “Visão Quanto à Liderança do Deputado Paulinho da Força” 85

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 – Mortes Ocorridas no Setor Elétrico entre 2003 e 2011.....	68
Gráfico 02 - Causas de Mortes no Setor Elétrico entre 2003 e 2011	69
Gráfico 03 - Mortes Decorrentes de Acidentes de Trabalho na Petrobras entre 1995 e 2013	70
Gráfico 04 - Taxa de Rotatividade por Tipo de Setor (2013)	71

LISTA DE SIGLAS

ADS - Agência de Desenvolvimento Solidário

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CF – Constituição Federal

CGT – Central Geral de Trabalhadores

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

COGE – Fundação Comitê de Gestão Empresarial

CONCLAT – Congresso Nacional da Classe Trabalhadora

CTB – Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

CUT – Central Única dos Trabalhadores

CUT – RS – Central Única dos Trabalhadores no Rio Grande do Sul

DIAP – Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar

DIEESE – Departamento Intersindical de Estudos Socioeconômicos

FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

FS – Força Sindical

FS – RS – Força Sindical no Rio Grande do Sul

INSS – Instituto Nacional da Seguridade Social

INST – Instituto Nacional de Saúde no Trabalho

IOS – Instituto Observatório Social

MP – Ministério Público

MPT – Ministério Público do Trabalho

OAB – Ordem dos Advogados do Brasil

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PC do B – Partido Comunista do Brasil

PDT – Partido Democrático Trabalhista

PMDB – Partido do Movimento Democrático Brasileiro

PP – Partido Progressista

PT – Partido dos Trabalhadores

PTB – Partido Trabalhista Brasileiro

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

SD – Partido Solidariedade

STF – Supremo Tribunal Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA	17
1.2 OBJETIVOS	18
1.2.1 Objetivo Geral	18
1.2.2 Objetivos Específicos	18
1.3 JUSTIFICATIVA	18
2 REVISÃO TEÓRICA	20
2.1 RELAÇÕES DE TRABALHO NUM CONTEXTO DE GLOBALIZAÇÃO	20
2.2 FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO	25
2.3 TERCEIRIZAÇÃO	28
2.4 SINDICALISMO NO BRASIL	35
2.4.1 O Sindicalismo no Rio Grande do Sul	39
2.4.2 Centrais Sindicais	40
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	43
3.1 TIPO DE PESQUISA	43
3.1.1 Sujeitos da Pesquisa	44
3.2 COLETA DE DADOS	45
3.3 ANÁLISE DOS DADOS	47
3.4 LIMITAÇÕES DO MÉTODO	48
4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	49
4.1 CATEGORIA 01: ALTERAÇÕES À ATUAL LEGISLAÇÃO BRASILEIRA DE TERCEIRIZAÇÃO	49
4.1.1 Inexistência de uma Lei Específica para a Terceirização Atual	52
4.1.2 Ausência de Garantias Reais e Concretas aos Trabalhadores	53
4.2 CATEGORIA 02: VANTAGENS DA PROPOSTA SEGUNDO AS LIDERANÇA	54

4.2.1 Garantia da Representação Sindical dos Trabalhadores Terceirizados	55
4.2.2 Responsabilidade Solidária	57
4.3 DESVANTAGENS DA PROPOSTA CONFORME AS LIDERANÇAS	59
4.3.1 Enfraquecimento do Movimento Sindical	59
4.3.2 Aumento do Trabalho Informal	61
4.4 CATEGORIA 04: PONTOS DE CONVERGÊNCIA ENTRE AS ENTIDADES	63
4.4.1 Terceirização como Sinônimo de Precarização do Trabalho	63
4.4.2 Larga Utilização de Terceirização no Setor Público	73
4.4.3 Contrariedade à Terceirização da Atividade-fim	75
4.4.4 Baixa Representação no Congresso de Políticos que Defendam os Trabalhadores no Congresso	77
4.4.5 Crise de Natureza Político-econômica	78
4.5 CATEGORIA 05: PONTOS DE DIVERGÊNCIA ENTRE AS ENTIDADES	80
4.5.1 Mobilização Quanto à Votação do Projeto	81
4.5.2 Unicidade Sindical x Pluralidade Sindical	82
4.5.3 Visão Quanto à Liderança do Deputado Paulinho da Força	84
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	88
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	91
ANEXO A – ROTEIRO DE ENTREVISTAS	101

1 INTRODUÇÃO

O fim da escravidão trouxe o fim da exploração da mão de obra gratuita e a necessidade de contratação de trabalhadores assalariados. Como não havia legislação que disciplinasse tais contratações, o salário, a duração da jornada de trabalho e demais condições eram negociadas livremente. Isto fez com que eclodissem várias revoltas sociais dos trabalhadores na luta por melhoria de suas condições de trabalho.

Aos poucos, pequenas conquistas foram sendo obtidas por categorias mais bem organizadas e combativas. Entre elas, é possível citar a criação da Caixa de Aposentadoria e Pensão, conquistas obtidas pelos ferroviários em 1923. Já em 1925, os trabalhadores em estabelecimentos comerciais, industriais e bancários obtiveram direito a 15 de férias. Em 1941 é criada no Brasil a Justiça do Trabalho, durante o governo de Getúlio Vargas. A criação de tal mecanismo coincidiu como aponta Franco (2011) com o crescimento da classe média e do operariado urbano em cidades como São Paulo ou Rio de Janeiro.

Essa fase embrionária durou até 1943, quando Getúlio Vargas sancionou o Decreto-Lei nº 5452, que ampliou e unificou toda a legislação trabalhista então existente e a estendeu a todos os trabalhadores, criando, assim, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual até hoje normatiza as relações de trabalho no Brasil. Considerando que na época a economia brasileira era eminentemente agrária, a atitude de Getúlio Vargas tem uma característica visionária, antecipando a urbanização do país, que ocorreria nas décadas seguintes.

Com o final da Segunda Guerra Mundial, em 1945, muitos países estavam destruídos e necessitavam de reconstrução, além do fato de que havia um grande número de pessoas desempregadas ou mesmo miseráveis. O capitalismo tem então no período pós-guerra sua fase áurea, estando associado ao chamado Estado de Bem-Estar Social. Nas fábricas vigorava o paradigma taylorista-fordista de organização do trabalho, com acentuada divisão do trabalho e a integração de todas as fases e etapas do processo produtivo, o que resultava numa excessiva

verticalização das estruturas organizacionais, o que as tornava pesadas e conseqüentemente, onerosas.

Nos anos 1970, mais precisamente a partir de 1973, com a crise do petróleo, há o declínio do paradigma taylorista-fordista de produção e as empresas veem-se obrigadas a reduzir benefícios trabalhistas e a focar em aspectos essencialmente mercadológicos. Tem início, então, o modelo de produção toyotista e com ele, a terceirização ganha força, uma vez que as estruturas organizacionais tornam-se mais flexíveis e as empresas passam a atender mercados cada vez mais globalizados.

Já na década de 1980, houve a ascensão do neoliberalismo na Europa e nos Estados Unidos. Apesar da resistência oferecida pelas organizações sindicais, houve uma pulverização na estrutura das mesmas. No Brasil, a terceirização disseminou-se nas organizações principalmente a partir da década de 1990, com os programas relacionados à qualidade e produtividade. Hoje a terceirização em serviços relativos a atividades-meio é prática comum, tanto em empresas privadas, quanto empresas públicas e órgãos da administração pública direta e indireta.

A legislação brasileira atual não comporta um marco regulatório específico para a contratação de trabalhadores terceirizados. Na ausência de tal instrumento legal, utiliza-se a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Esta proíbe que organizações, tanto públicas quanto privadas, contratem serviços terceirizados para suas respectivas atividades-fim.

Em 2004, entretanto, o deputado goiano Sandro Mabel, político ligado ao Partido do Movimento Democrático Brasileiro de Goiás (PMDB-GO), propôs o projeto de lei 4330/2004, regulamentando a terceirização no Brasil e propondo a extensão da mesma às atividades consideradas de natureza finalística pela organização, desde que a terceirizada seja especializada na prestação do serviço.

Durante 11 anos, o projeto esteve parado no Congresso Nacional. No entanto, ganhou muita repercussão neste ano de 2015 e em abril, ele foi aprovado na Câmara Federal. No Senado o projeto mudou de nome e passou a ser chamado de Projeto de Lei Complementar 30/2015 (PLC 30/2015), todavia, ainda não há previsão de data para a votação do mesmo. Se for aprovado no Senado, o projeto deverá posteriormente ser encaminhado à análise da presidente Dilma Rousseff, com vistas à aprovação ou veto.

Com a nova lei, a empresa contratante do serviço passará a ter responsabilidade solidária com relação às obrigações de natureza trabalhista e previdenciária, caso os bens da empresa terceirizada se esgotem. Tal regra será aplicável somente àquelas contratantes que efetivamente comprovarem ter fiscalizado junto às terceirizadas o recolhimento das obrigações trabalhistas.

A fiscalização deverá ser mensal e se porventura, ocorrer alguma irregularidade, a contratante deverá reter o pagamento da fatura mensal proporcional às obrigações trabalhistas não pagas e notificar a contratada num prazo de 10 dias. Haverá uma conta específica da contratante para essa finalidade, onde o dinheiro ficará depositado. A empresa contratante também terá responsabilidade subsidiária no que tange a condições de segurança, higiene e salubridade para os terceirizados. Quaisquer acidentes com os trabalhadores terceirizados deverão ser comunicados à empresa contratada.

A eventual omissão por parte da empresa contratante, no que concerne à fiscalização das obrigações trabalhistas e previdenciárias por parte da contratada, transformará a reponsabilidade subsidiária em solidária. Dessa forma, o trabalhador poderá cobrar o pagamento de seus direitos, tanto da empresa terceirizada como da empresa contratante. A figura abaixo esquematiza os pontos mais polêmicos da proposta:

Figura 01: Principais Pontos de Discussão da Lei 4330/2004

Polêmicas			
	Empresários	Sindicatos	Substitutivo da CCJ ao PL 4330/04
Atividades que podem ser terceirizadas	Todas as atividades	Apenas atividade-meio	Todas as atividades se a terceirizada for especializada.
Responsabilidade	Subsidiária	Solidária	Subsidiária (se a empresa fiscalizar) e solidária (se não fiscalizar)

Fonte: <http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/446928-RESPONSABILIDADE-SUBSIDIARIA.html>

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Como não poderia ser diferente, tal projeto de lei vem gerando muitas controvérsias e intensas discussões entre grupos ligados a sindicatos, empresariado e trabalhadores em geral. Do mesmo modo, não é difícil compreender que caso este projeto de lei seja aprovado, haverá uma grande mudança nas diferentes relações de trabalho, seja entre empregador e empregado, seja entre lideranças sindicais e patronais, seja entre empresas ou órgãos contratantes e empresas contratadas, etc.

Entidades ligadas ao empresariado defendem a aprovação do projeto de lei, argumentando que a mesma traz benefícios no que concerne à legalização de trabalhadores informais e reduz a burocracia em eventuais processos trabalhistas. Por outro lado, os dois principais grupos de interesse ligados a sindicatos no Brasil, Central Única dos Trabalhadores (CUT) e Força Sindical (FS), temem que a lei interfira de forma negativa nos direitos dos trabalhadores.

Tendo em vista toda a discussão referente à liberação de contratação de serviços, via terceirização de atividades-fim das organizações, bem como as possíveis consequências sobre os direitos trabalhistas, faz-se importante avaliar como as principais entidades sindicais gaúchas enxergam esta questão. Assim, o problema de pesquisa a que se propõe este projeto é: Quais são os aspectos positivos ou negativos inerentes à terceirização de atividades-fim nas organizações, a partir da visão de diferentes lideranças sindicais da CUT e da Força Sindical no Rio Grande do Sul?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Identificar a partir da visão de diferentes lideranças sindicais gaúchas os aspectos positivos e negativos inerentes à terceirização de atividades-fim nas organizações.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar as alterações que o Projeto de Lei 4330/2004 traz à atual legislação brasileira de terceirização;
- b) Analisar as vantagens e desvantagens de tal proposta de lei segundo a ótica de diferentes lideranças sindicais gaúchas, vinculadas à CUT e à Força Sindical;
- c) Analisar quais são os pontos de convergência e divergência existentes entre tais entidades no que concerne ao processo de terceirização das atividades-fim nas organizações.

1.3 JUSTIFICATIVA

A principal motivação para a escolha de uma temática orientada à identificação de aspectos positivos e negativos imanentes à terceirização de atividades-fim nas organizações reside na importância e atualidade do mesmo. Não são poucos aqueles que argumentam que as leis trabalhistas atuais estão desatualizadas e, portanto, precisariam adaptar-se a uma nova realidade marcada pela tecnologia massiva e por um mercado de trabalho que a cada dia apresenta-se mais globalizado, competitivo e complexo.

Outra motivação refere-se ao fato de que a terceirização gera muitos debates com relação a seus resultados efetivos. Se por um lado, a organização reduz os custos relacionados à mão de obra e pode focar-se na sua atividade principal, por outro, há quem entenda que a terceirização acaba por prejudicá-la em aspectos relacionados ao controle gerencial de informações internas.

Acrescente-se ainda o fato de que a mão de obra terceirizada apresenta altos índices de acidentes no trabalho (PASTORE, 2006). Outro aspecto que merece atenção é o aumento dos níveis de desemprego causado pela internacionalização da terceirização, onde as multinacionais residentes em países desenvolvidos transferem sua produção para países de terceiro mundo ou subdesenvolvidos, a fim de diminuir custos com mão de obra e encargos trabalhistas; uma vez que nos países periféricos a mão de obra é mais barata e os direitos trabalhistas são exíguos.

Por fim, é preciso salientar o fato de que qualquer implementação de um grande processo de mudança é sempre uma ação que envolve um alto nível de complexidade. Os grupos que não desejam as mudanças fazem de tudo para que elas não ocorram. Por outro lado, os grupos que não têm total consciência sobre os benefícios obtidos com as mudanças, tendem a não se comprometer totalmente a fim que elas sejam implementadas.

Nesse sentido, o estudo desenvolvido por este trabalho de conclusão busca se apresentar como um instrumento útil, uma vez que a terceirização de atividade-fim é um tema bastante novo e como tal, suscita inúmeras questões e debates sobre seus efeitos práticos, sejam eles positivos ou negativos.

2 REVISÃO TEÓRICA

Nesta seção, são abordados conceitos relacionados às mudanças ocorridas no mundo do trabalho nos últimos anos, tais como: globalização, flexibilização do trabalho, terceirização, etc.

2.1 RELAÇÕES DE TRABALHO NUM CONTEXTO DE GLOBALIZAÇÃO

Para muitos autores o século XX pode ser classificado como o século do trabalho. De acordo com Franco (2011, p. 01), o “trabalho deixou de estar submetido aos tempos da natureza e às variáveis climáticas e passou, ele próprio, a reger o tempo dos homens”.

Desde os anos 1990, o termo globalização tem sido analisado por autores das mais diferentes vertentes e áreas do conhecimento, não havendo unanimidade conceitual entre os estudiosos. Para Batista Jr. (1996), a globalização não passa de pura retórica, representando assim “um mito que exagera o peso das forças econômicas de âmbito internacional” (BATISTA JR., 1996, p. 11).

Coutinho (1996), por outro lado, enxerga a globalização como uma etapa nova e mais avançada de progresso tecnológico e acumulação de capital. Chesnais (1996, p. 13) considera a globalização “uma nova configuração do capitalismo mundial, bem como dos mecanismos que comandam seu desempenho e regulação”. Corazza (1997) observa que a globalização é um processo complexo de mudanças estruturais e que envolve três dimensões: econômica, política e social.

Ribas Blanch (2003), por sua vez, compreende a globalização não somente como sendo dotada de aspectos econômicos, mas também abrangendo questões de natureza essencialmente política, ao estimular uma crescente liberalização das forças mercadológicas e conseqüentemente uma perda do poder regulatório do Estado.

A aplicação da microeletrônica e a utilização de *softwares* permitem a programação de todo o processo de produção e tornam-no mais flexível, quando comparados com os mecanismos de controle utilizados no período fordista. Tal

modelo de produção predominou nas organizações de países desenvolvidos até o final dos anos 1960. Lacerda (1998) pontua algumas características do fordismo:

- Utilização de unidades fabris operando em escala ampliada;
- Elevado grau de mecanização;
- Produtos padronizados;
- Produção em massa;
- Emprego de mão de obra pouco qualificada e facilmente substituível;
- Separação entre funções de concepção e execução.

O modelo fordista de produção preponderou nas organizações segundo Harvey (1992) até 1973, ano da crise do petróleo. A partir dessa data é que tem início “um processo de transição no interior do processo de acumulação de capital, chamado de acumulação flexível” (ANTUNES, 2002, p. 29). A acumulação flexível se apoia de acordo com Harvey (1992) em quatro formas de flexibilização: dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo.

A acumulação flexível também tem como característica na visão de Harvey (1992) o surgimento de setores produtivos inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados, além de taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. Cria-se também um “vasto movimento no emprego no chamado setor de serviços, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas” (HARVEY, 1992, p. 140). Já conforme Antunes (2002) a consequência principal de todo o processo de acumulação flexível é que o trabalho organizado foi solapado.

Esse modelo de produção flexível ficou conhecido como toyotismo, ganhando ênfase e notoriedade a partir da aplicação bem sucedida de seus princípios na empresa japonesa fabricante de automóveis, Toyota Motors Company. Para Coriat (1992), quatro fases levaram ao advento do modelo toyotista de produção:

- Introdução na indústria automobilística da experiência do ramo têxtil, onde o trabalhador operava simultaneamente várias máquinas;

- Necessidade de responder à crise financeira aumentando a produção sem que houvesse um aumento no número de trabalhadores;
- Importação das técnicas de gestão dos supermercados norte-americanos, as quais deram origem ao método *kanban*, baseado na reposição de produtos somente após a concretização das vendas;
- Expansão do método *kanban* para as empresas subcontratadas e fornecedoras.

Para Antunes (1992), a produção sob os moldes toyotistas é definida diretamente pela demanda, sendo assim mais variada e diversificada do que no período fordista. A reposição de estoques decorrente do *kanban* possibilita um melhor aproveitamento do tempo de produção como um todo. Há dessa forma, uma integração horizontal, em que

[...] o âmbito de produção da montadora é reduzido, estendendo-se às subcontratadas, ou terceiras, a produção de elementos básicos. A horizontalização acarreta ainda a expansão dos mesmos métodos e procedimentos para toda a rede de fornecedores (ANTUNES, 2002, p. 34).

Haveria desse modo uma tendência natural à expansão da terceirização. Bridges (1995) afirma que inicialmente as organizações terceirizavam somente atividades periféricas, como manutenção de instalações ou reparo e veículos da empresa. Todavia, com o passar do tempo, a pressão por resultados e a necessidade de flexibilização cresceram e “as organizações tiveram que voltar-se para fontes externas em busca de grande parte daquilo que entra no produto e no serviço final” (BRIDGES, 1995, p. 21). Lipietz (1998), por sua vez, aponta para o fato de que com o intuito de reduzir custos, as unidades de produção deslocam-se para o interior ou mesmo para outros países onde a mão de obra é mais barata, devido à sua menor qualificação, além de ser menos sindicalizada.

Os sindicatos também foram afetados significativamente por todas essas transformações ocorridas desde o declínio do fordismo. Tendo o sindicalismo segundo Larangeira (1998) se estruturado num contexto marcado pela produção em massa, assim como pela organização do trabalho baseada numa rígida definição de postos e numa excessiva fragmentação de tarefas, ele não estaria adaptado a uma nova realidade, marcada pela existência de contratos de trabalho altamente flexíveis, integração de funções e polivalência. Muitos autores passaram então a se

questionar se os sindicatos não estariam chegando ao fim ou no mínimo perdendo um espaço cada vez maior na chamada sociedade pós-industrial.

A sociedade pós-industrial caracteriza-se por possuir

[...] uma economia marcada pela informatização e pela globalização dos mercados, dominada pelo setor de serviços e por um setor industrial operando com alta tecnologia, demandando dos empregados qualificação, inovação e cooperação, tendo dessa maneira particularidades que estão distanciadas de uma sociedade industrial (LARANJEIRA, 1998, p. 176).

A sociedade pós-industrial possui características que dificultam a organização sindical, entretanto tais características podem apresentar-se diferentes quando são analisados sociedades e países específicos. No Brasil, a Constituição Federal (CF) de 1988 e a CLT definem os pressupostos que devem nortear a atuação dos sindicatos, são eles:

- Nenhum sindicato pode ser impedido de ser criado e o poder público não pode interferir ou intervir na organização sindical (CF, Art. 8, I);
- Unicidade Sindical: Vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer nível, que represente a categoria profissional ou econômica na mesma base territorial e não pode ser inferior à área de um município (CF, Art. 8, II);
- Contribuição Sindical: Existem quatro formas de contribuição, a saber: a) Contribuição Voluntária: Aquela em que o trabalhador paga um valor mensal diretamente ao sindicato ao qual faz parte e somente os trabalhadores associados devem pagar; b) Contribuição Compulsória: É fixada pelo Estado (CLT, Art. 578), tendo periodicidade anual e equivalendo a um dia de salário e o trabalhador não pode recusar-se a pagar, ainda que não esteja filiado ao sindicato; c) Contribuição Assistencial (CLT, Art. 513, e): Resulta de decisões tomadas em assembleias gerais e compõe acordos coletivos de trabalho ou dissídios coletivos e seu percentual de desconto varia de um sindicato para outro; d) Contribuição Confederativa: Determinada por assembleia geral (CF, Art. 8, IV), a qual estabelece parâmetros como: valor periodicidade (anual, semestral ou mensal), independentemente das contribuições compulsória e assistencial, ou seja, soma-se a elas, embora tenha sido criada para substituí-las;
- Liberdade Sindical Individual: Não há obrigação a ninguém de filiar-se ou manter-se filiado a qualquer sindicato (CF, Art. 8, V);

- Obrigatoriedade de Participação dos Sindicatos nas Negociações Coletivas (CF, Art. 8, VI);
- Livre Associação para o Servidor Público Civil (CF, Art. 37, VI);
- Proibição de Sindicalização e Greve para Servidores Públicos Militares (CF, Art. 42);
- Direito de Greve (CF, Art. 9);
- Representação dos Trabalhadores com Mais de 200 Empregados (CF, Art. 11);
- Existência da Justiça do Trabalho: Esta tem o poder de fixar as normas e as condições de trabalho;
- Estrutura Sindical Hierarquizada: Na base, situa-se sindicato, organizado por município, no nível estadual, encontra-se a federação e a confederação representa o degrau mais alto da hierarquia, com organização a nível nacional. As centrais sindicais como CUT e Força Sindical não são consideradas entidades sindicais e assim, não têm poder de contratação.

Outros fatores de natureza propriamente política como a ascensão do conservadorismo político ou a aplicação de políticas neoliberais também são apontados como determinantes para o declínio dos sindicatos ao redor do mundo. Para Hurd (1995, p. 8), essas atitudes políticas “desencadearam um forte sentimento de hostilidade aos sindicatos, favorecendo a crescente violação das leis, tais como a prática de demissão de militantes sindicais”.

Arbix e Zibovicius (1997) resumem os seguintes pontos como as principais consequências da globalização sobre as relações de trabalho:

- Flexibilização;
- Estratégias antissindicais;
- Individualismo;
- Distanciamento do Estado;
- Declínio sindical.

2.2 FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO

Para Andreazza (2008) o capitalismo atual estrutura-se a partir de uma rede de fluxos financeiros, sendo voltado à acumulação flexível e tendo o conhecimento e a informação como peças fundamentais pelo fato de “tornarem a sociedade não somente uma produtora de bens, mas também uma economia de serviços” (ANDREAZZA, 2008, p. 18).

Uma das características principais da acumulação flexível é a chamada flexibilização do trabalho, a qual é resultante do processo e globalização e pode ser definida como o “conjunto de processos e de medidas que visam alterar as regulamentações concernentes ao mercado de trabalho e às relações de trabalho” (HOLZZMANN, 2006, p. 131-133).

Segundo Castel (2005) tal flexibilização contrapõe-se a proteções e garantias existentes na chamada sociedade salarial, tais como: contratos e trabalho por prazo determinado, jornada de trabalho definida, empregos de longa permanência numa empresa, além de benefícios atrelados ao vínculo empregatício. A flexibilização da força de trabalho também pode ser definida, enfatizando-se:

As novas tecnologias informacionais e de comunicação; a polivalência da mão de obra; as mudanças na legislação que rege os contratos de trabalho e duração da jornada de trabalho e deslocamentos de atividades-meio e/ou quadros funcionais através de práticas voltadas a terceirizações ou subcontratações (ANDREAZZA, 2008. p. 19).

No que tange às organizações brasileiras, observa-se uma combinação de diferentes estratégias tecnológicas (ANDREAZZA, 2008). Merlo (2003) *et al.* também apontam para uma coexistência nos ambientes de trabalho de propostas de gestão que mesclam tanto certas características da produção taylorista-fordista como a existência de linhas de montagem, quanto determinados aspectos tipicamente ligados ao modo de produção toyotista, como programas voltados à qualidade total ou ainda células de produção.

Para Piccinini (2011) a flexibilização tem como reflexo um trabalho que é mal pago, pouco reconhecido e instável. Chahad (2003) reconhece que o setor de serviços é aquele onde o trabalho flexível se faz mais presente através da terceirização ou mesmo da suspensão temporária dos contratos de trabalho (*lay-off*).

Pastore (1996), no entanto, vê a terceirização como uma forma de reduzir os níveis de desemprego, além de facilitar ajustes de custos e níveis de produção dada a mobilidade de recursos humanos.

Piccinini, Rocha de Oliveira e Rübenich (2006) pontuam alguns modelos de flexibilização do trabalho como os mais utilizados pelas organizações brasileiras, a saber: flexibilização quantitativa externa, flexibilização quantitativa interna, flexibilização funcional e flexibilização por formas de trabalho (tempo/espço), conforme apresentado resumidamente no quadro abaixo:

Quadro 01: Formas de Flexibilização:

Tipo de Flexibilização	Externa	Interna
Quantitativa (Número de Trabalhadores)	Terceirização, Subcontratação, Trabalho em Domicílio, Rede de Empresas e Cooperativas de Trabalho.	Trabalho de Tempo Compartilhado (<i>jobsharing</i>), <i>Lay-off</i> , Estágios, Trabalho Temporário e Tempo Parcial.
Funcional		Polivalência e Multifuncionalidade.
Formas de Trabalho (Tempo/Espço)	Teletrabalho, Trabalho em Domicílio e Rede de Empresas.	Horas Extras, Banco de Horas, Jornada Flexível, Turnos e Semana Reduzida de Trabalho.

Fonte: Piccinini, Rocha de Oliveira e Rübenich (2006).

Entre os tipos de flexibilização quantitativa externa, situam-se:

- Terceirização: Deslocamento de atividades-meio ou atividades-fim para outras organizações, no qual empresas são contratadas para realizar atividades antes desenvolvidas pela contratante dos serviços;
- Trabalho em Domicílio: Modalidade de flexibilização praticada tanto interna quanto externamente à empresa é o chamado trabalho em domicílio, que nada mais é do que “um acordo verbal ou documentado em que o trabalhador é pago por peça elaborada ou beneficiada sendo realizada no ambiente doméstico” (PICCININI, 2011, p. 283);
- Rede de Empresas: Divisão do trabalho em organizações especializadas em determinadas etapas da cadeia produtiva (RUDUIT, 2002);

- Cooperativas de Trabalho: União de pessoas numa associação autônoma por meio de uma empresa que é propriedade coletiva (ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS DO BRASIL, 2009).

Já a flexibilização quantitativa interna pode ocorrer nas seguintes circunstâncias para Piccinini (2011):

- Trabalho Temporário: Prática prevista no ordenamento jurídico brasileiro desde 1974 e que geralmente adotada para atividades sazonais, ao serem recebidas encomendas de grande porte, ou ainda para limitar as horas extras, diminuir a influência dos sindicatos e controlar os trabalhadores permanentes;
- Trabalho em Tempo Parcial: Contratação de trabalhadores para atividades que costumam atingir picos diários de demanda;
- Trabalho de Tempo Compartilhado: Ocorre quando duas ou mais pessoas compartilham uma mesma tarefa, recebendo a mesma remuneração;
- Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho (*Lay-off*): Desligamento temporário do trabalhador e readmissão do mesmo no instante em que a empresa conseguir retomar as atividades ou os níveis de produção anteriores;
- Estágio: Modalidade utilizada para a contratação de estudantes que estejam cursando os níveis médio e superior de ensino. Foi regulamentada em 1977, tendo como objetivo precípuo o oferecimento de experiência prática alinhada à formação acadêmica do estagiário. Com o passar o tempo, no entanto, o objetivo de integração profissional foi substituído pela simples utilização do estagiário como mão de obra barata e qualificada, devido à isenção de encargos trabalhistas, uma vez que estagiários não têm carteira de trabalho assinada.

As flexibilizações relacionadas a tempo e espaço podem ser tanto externas quanto internas. Com relação à flexibilização externa, a forma mais usual é o teletrabalho. Nesta modalidade, o trabalho pode ser executado em domicílio ou a partir de telecentros, desde que evidentemente exista a transmissão das informações entre empresa e trabalhador (PICCININI, 2011). Além disso, os horários são flexíveis, pelo fato de não haver deslocamentos do trabalhador até a empresa. Já internamente, os tipos mais comuns desse tipo de flexibilização são:

- Banco de Horas: Esta é mais uma prática utilizada como forma de atender a eventuais sazonalidades de demanda. Quando o trabalhador ultrapassa os limites de horas trabalhadas estipuladas por contrato em momentos de pico de produção, ele tem um desconto nas horas trabalhadas a mais;
- Turnos de Trabalho: Flexibilização adotada essencialmente em indústrias de produção contínua (indústria química, siderúrgica, metalúrgica, etc.), ou em empresas que não disponham de um espaço físico que possa abrigar todos os trabalhadores de que necessita para a produção;
- Semana de Trabalho Reduzida: Nessa modalidade, os trabalhadores dedicam um maior número de horas a uma determinada parte da semana, ficando inativos no restante do tempo.

Segundo Piccinini (2011) a maior consequência para a gestão de recursos humanos das empresas é ter que conviver lado a lado e ao mesmo tempo com trabalhadores estáveis e trabalhadores flexibilizados. Enquanto os estáveis possuem amplos benefícios, os flexibilizados não. Tal situação inevitavelmente se reflete na “satisfação com o trabalho e na motivação, sendo motivo de muitas indagações por parte dos gestores, os quais têm de conviver com os dois tipos de vínculos de trabalhadores” (PICCININI, 2011, p. 287). De acordo com Ventura, Da Costa e Molina (2012), qualquer empregado estável ou efetivo tem direito a:

- Carteira de trabalho assinada desde o primeiro dia de serviço;
- Exames médicos de admissão e demissão;
- Repouso semanal remunerado (uma folga por semana);
- Salário pago até o 5º dia útil do mês;
- Primeira parcela do 13º salário paga até 30 de novembro e a segunda parcela, até 20 de dezembro;
- Férias de 30 dias com acréscimos de 1/3 do salário;
- Vale-transporte com desconto máximo de 6% do salário;
- Licença Maternidade e 120 dias, com garantia de emprego até 05 meses depois do parto;
- Licença paternidade de 05 dias corridos;

- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS): Depósito de 8% do salário em conta bancária a favor do empregado;
- Horas extras pagas com acréscimo de 50% do valor da hora normal e em algumas convenções garantido acréscimos de 100%;
- Garantia de 12 meses em casos de acidente;
- Adicional noturno e 20% para quem trabalha das 22h00 até as 05h00;
- Faltas ao trabalho nos casos de casamento (03 dias), doação de sangue (01 dia/ano), alistamento eleitoral (02 dias), morte de parente próximo (02 dias), testemunho da Justiça do Trabalho (no dia) e doença comprovada por atestado médico;
- Aviso prévio de 30 dias, em caso de demissão;
- Seguro-desemprego.

Autores como Gorz (1987), Offe (1994) e Rifkin (1995) entendem haver uma diminuição do papel atribuído à classe trabalhadora, além de uma perda do trabalho como um aspecto central na formação das identidades e subjetividades dos trabalhadores, o que resultaria no fim da sociedade do trabalho. Andrezza (2008), todavia, pontua que a tipologia do trabalho atual permite que o trabalho tanto represente um papel determinante na vida dos indivíduos, quanto abra espaço para sua precarização.

A precarização do trabalho implica segundo (ANDREAZZA, 2008, p. 26) em “ausência ou redução de direitos e garantias trabalhistas, assim como na precariedade de qualidade no exercício da atividade”. Na visão de Agulló (2001), a precarização do trabalho atinge quatro dimensões:

1. Descontinuidade do trabalho;
2. Incapacidade de controle sobre o trabalho;
3. Falta de proteção do trabalhador;
4. Baixa remuneração do trabalhador.

2.3 TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização de acordo com Osório (2006) tem origem nas indústrias bélicas dos Estados Unidos no início da década de 1940, logo após a eclosão da Segunda Guerra Mundial. Giosa (1993) entende que terceirização nos países de primeiro mundo representou uma oportunidade para a busca de vantagens competitivas.

No Brasil, a terceirização inicia-se a partir do governo do presidente Juscelino Kubitschek (1956-1961), devido à vinda de empresas multinacionais, notadamente as do setor automotivo, as quais segundo Queiroz (1998) visavam somente à redução de custos e não se preocupavam com questões relacionadas à especialização ou melhoria da qualidade. Tal quadro manteve-se praticamente sem alterações até a década de 1990, quando houve a abertura dos mercados aliada à estabilização econômica proporcionada pelo Plano Real.

Conforme Leiria (1993), as organizações terceirizavam a princípio somente atividades-meio que não fossem prioritárias, tais como: limpeza, manutenção, segurança, transporte, etc. Hoje, a terceirização se apresenta como “um meio estratégico capaz de aumentar o foco nas metas do negócio e não somente como um simples meio de cortar custos” (OSÓRIO, 2006, p. 14).

Queiroz (1998) observa a terceirização como uma ferramenta utilizada para transferir para outra empresa ou prestadora de serviço, atividades que não fazem parte do negócio principal da empresa. Giosa (1993, p. 196) compreende que a terceirização é um “processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros, ficando a administração da empresa concentrada naquelas tarefas essencialmente relacionadas ao negócio em que atua”.

Para Fontanella, Tavares e Leiria (1994, p, 19) a terceirização consiste numa tecnologia de gestão, “onde a compra de bens e/ou serviços especializados, é feita de forma sistêmica e intensiva, para serem integrados na condição de atividade-meio à atividade-fim da empresa compradora”. Gonçalves (2006), por sua vez, trata a terceirização como um “processo irreversível e que dificilmente será alterado, sendo dessa forma, uma ferramenta poderosa de modernização empresarial”.

Queiroz (1998) aponta três tipos de terceirização: imprópria, ilegal e verdadeira. Na terceirização imprópria, têm-se como base situações de natureza

fictícia ou simulada, sendo o preço o fator decisivo no negócio e não havendo preocupação com a especialização da mão de obra, o que abre espaço para a incidência de reclamações trabalhistas, ou seja, problemas judiciais decorrentes de processos de terceirização.

Por outro lado, a terceirização ilegal caracteriza-se pela intermediação da mão de obra, fato que mascara a relação de emprego entre a empresa contratada e seus empregados. Seu exemplo mais típico é quando ocorrem contratações de empresas que não tenham estruturas compatíveis às áreas administrativas e operacionais da empresa contratante dos serviços, o que resulta numa relação de submissão da empresa contratada para com a empresa contratante. Já a terceirização verdadeira objetiva o ganho de qualidade aliado à especialização e à eficiência empresarial, estabelecendo-se assim uma relação de parceria e de confiança, com vistas ao crescimento mútuo das partes interessadas.

Cherchiglia, Santana e Castro (1999) classificam as seguintes formas de terceirização como as principais:

- Desverticalização: Funções são passadas para um fornecedor externo especializado, o qual atua em suas próprias instalações, desenvolvendo partes e componentes especificados pelo tomador;
- Prestação de Serviços: É a forma mais utilizada de terceirização. Nela, um terceiro, que pode ser uma empresa privada ou uma cooperativa de serviços e trabalho, intervém nalguma atividade-meio, executando o trabalho nas instalações do tomador ou onde este determinar;
- Franquia: Concessão de uma empresa para que terceiros usem sua marca ou comercialize seus produtos ou serviços, por meio de condições pré-estabelecidas entre as partes;
- Compra de Serviços: Busca de parceiros especializados para que, mediante especificações de ordem técnica, complementem a capacidade produtiva das empresas, quando estas estiverem atingindo a saturação.
- Nomeação de Representantes: Algumas empresas contratam outras para que as representem em atividades de venda em geral;

- Concessão: Uma empresa cede sua marca para outra de acordo com determinadas condições e a empresa que obtém a marca responde em nome da que cedeu;
- Permissão: Tipicamente adotada no serviço público, quando um órgão ou entidade governamental passa a uma permissionária a exploração de um serviço de natureza pública;
- Alocação de Mão de Obra: Aquisição ou aluguel de horas de trabalho.

Devido ao fato de a terceirização ser uma ferramenta de gestão, apresenta vantagens e desvantagens. Giosa (1993) e Queiroz (1998) apresentam as seguintes vantagens:

- a) Desenvolvimento econômico;
- b) Especialização e qualidade dos serviços prestados;
- c) Agilidade nas decisões;
- d) Lucratividade e crescimento, pois a empresa passa a focar-se em sua atividade-fim, o que faz com que seus resultados melhorem;
- e) Concentração de recursos na atividade-fim;
- f) Redução de controles;
- g) Liberação da supervisão para outras atividades produtivas;
- h) Simplificação da estrutura empresarial;
- i) Diminuição de níveis hierárquicos.

Já para Leiria (1993), a terceirização tem como desvantagens:

- a) Aumento do risco a ser administrado;
- b) Demissões na fase inicial
- c) Custo das demissões;
- d) Falta de parâmetros de preços nas contratações iniciais;
- e) Mudanças nas estruturas de poder;
- f) Relação com sindicatos;
- g) Má escolha de parceiros;
- h) Má administração do processo;

i) Aumento da dependência de terceiros.

Pastore (2006) aponta para outro aspecto importante, que são os acidentes do trabalho envolvendo terceirizados. Segundo o autor, a incidência de tais acidentes é maior entre as empresas prestadoras de serviços do que entre as tomadoras. No entanto, os acidentes “possuem maior incidência em terceirizações que são malfeitas, de curta duração e sem o devido preparo dos trabalhadores e das empresas” (PASTORE, 2006, p. 58).

O desemprego decorrente da internacionalização da terceirização, ou o que Pastore (2006) classifica como voo dos empregos é outra consequência bastante perniciosa para o trabalhador. Nesse voo dos empregos, a situação é a seguinte: embora os empregos mudem de um país para outro, a empresa não muda. Há dessa forma, uma migração do trabalho aliada ao estacionamento do capital, permanecendo nos países de origem somente as atividades consideradas estratégicas pelas empresas.

Tal quadro representa inequivocamente uma

[...] globalização da oferta de trabalho e uma grande guinada em relação aos tempos passados. Na década de 70, exportavam-se bens e serviços. Na de 80, exportavam-se empresas. Na de 90, importavam-se cérebros. Hoje, exportam-se empregos. (PASTORE, 2006, p. 60).

Outro fator que também merece destaque é a questão dos sindicatos, pois conforme destaca Pastore (2006), os dirigentes sindicais de um modo geral, não gostam de terceirizações, seja porque a terceirização precariza o trabalho ou mesmo porque ela é responsável por fazer com que trabalhadores tenham que sair de suas bases sindicais. É uma situação bastante complexa, pois a terceirização busca acima de tudo aliar a especialidade ao melhor preço e sabidamente as empresas não conseguem realizar todas as atividades de maneira eficiente (PASTORE, 2006).

Girardi (2006) destaca que o sucesso da terceirização exige critérios claros e que estejam embutidos nos objetivos e estratégias organizacionais. Não há na legislação vigente do Brasil o estabelecimento de normas jurídicas que disciplinem o processo de terceirização. Desse modo, os processos de terceirização realizam-se por meio de contratos em que a natureza jurídica corresponderá à natureza do contrato utilizado ou da combinação de vários deles.

Para Osório (2006), o modelo de contratos de prestação de serviço está enunciado na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), segundo a qual, as empresa que tomam os serviços respondem subsidiariamente no que tange aos direitos trabalhistas colocados à sua disposição. A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços acontece quando a empresa prestadora de serviços não paga as dívidas trabalhistas ou ainda se o seu patrimônio não for suficiente a fim de que sejam pagos tais débitos.

A validade da terceirização pressupõe na visão de Girardi (2006) a não existência de relação de emprego com o tomador de serviços. Portanto, “o trabalho terceirizado necessita de autonomia, o que implica numa parceria com divisão de responsabilidades” (OSÓRIO, 2006, p. 21). Outros fatores como a especialização nos serviços a serem prestados e a prestação dos serviços somente nas atividades-meio também merecem cuidado e atenção.

Girardi (2006) apresenta cinco requisitos que devem ser observados a fim de se que se tenha um contrato de terceirização que esteja de acordo com a legislação:

- 1) Vínculo Empregatício: O trabalhador deve ser pessoa física;
- 2) Subordinação: Ligação de poder do tomador para com o prestador do serviço;
- 3) Salário: Pagamento efetuado diretamente à empresa prestadora do serviço e não ao funcionário que presta ao serviço;
- 4) Continuidade;
- 5) Pessoalidade.

Para Queiroz (1998), na visão dos tomadores de serviços, as principais preocupações para os tomadores de serviços são:

- a) Eventuais ocorrências físicas e trabalhistas;
- b) Necessidade de investimento em treinamento de terceiros;
- c) Resistências internas às mudanças;
- d) Pressão sindical;
- e) Adaptação das culturas empresariais;
- f) Prestação de serviço com qualidade deficiente;
- g) Receio na transferência da tecnologia, a qual poderá cair nas mãos da concorrência, ou o prestador de serviços pode tornar-se competidor.

Os prestadores de serviços, por sua vez, apresentam as seguintes preocupações, conforme Queiroz (1998):

- a) Intenção do cliente (tomador de serviços) apenas em reduzir custos com mão de obra, sem que haja interesse pela qualidade, especialidade e competência do parceiro;
- b) Manutenção da sua atividade sem que tenha que se submeter aos interesses econômicos do cliente;
- c) Surgimento de empresas prestadoras de serviços (concorrentes) mais modernas, especializadas e atualizadas no mesmo ramo de atuação;
- d) Interferência do cliente nos serviços do prestador e tentativa de supervisão das atividades;
- e) Solicitação de serviços fora de sua especialidade;
- f) Falta de reconhecimento no desenvolvimento de suas atividades, sem avaliação da qualidade dos resultados e *feedback*.

2.4 SINDICALISMO NO BRASIL

As primeiras organizações operárias surgem no Brasil na primeira metade do século XIX segundo De Ré (2000). Tais entidades inspiravam-se nos modelos associativos do sindicalismo europeu e tinham natureza essencialmente mutualista, cujo objetivo precípua era a prestação de ajuda aos operários.

No fim do século XIX, as organizações de caráter mutualista foram substituídas por ligas operárias de natureza sindical, as quais eram predominantemente anarquistas e “consideravam prioritária a função de promover a defesa dos interesses imediatos da classe trabalhadora, isto é, lutar por melhores condições de trabalho, emprego e salário” (DE RÉ, 2000, p. 30).

Já nas primeiras décadas do século XX, ocorreu a expansão do parque industrial, bem como a consolidação da posição da burguesia industrial. Neste cenário, a neutralização na atuação das organizações trabalhistas se dava através de demissão, prisão ou deportação dos líderes (DE RÉ, 2000).

Nos anos 1920, houve um declínio da militância operária devido à repressão governamental e ocorreu a substituição dos anarquistas pelos comunistas na liderança do movimento sindical. De Ré (2000) pontua que o Partido Comunista procurou a politização do movimento sindical, em uma espécie de luta diária contra o capitalismo.

Com a Revolução de 1930 e o fim da República Velha, ocorre a transição de uma economia de base agrícola para uma economia industrial. Para Fleury e Fischer (1992), o Estado passa a intervir de forma direta em todas as instâncias da vida política, econômica e social do país, pois cria o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e desenvolve mecanismos de regulação das condições de trabalho, assim como da organização sindical e da previdência social.

Na visão de De Ré (2000, p. 33), tal legislação possui “um viés autoritário, uma vez que define o sindicato como sendo uma função delegada do Estado”. Com a instauração do Estado Novo em 1937, também surgem: a organização da Justiça do Trabalho, a promulgação da CLT e a garantia de subsistência da estrutura sindical vinculada ao imposto obrigatório.

Com o término da Segunda Guerra Mundial em 1945, o Estado passa a investir em setores produtivos básicos - mineração, petróleo, geração e transmissão de energia elétrica, siderurgia e química, o que resulta na criação das seguintes empresas estatais: Companhia Vale do Rio Doce, Companhia Siderúrgica Nacional, Companhia Nacional de Álcalis e Petrobras. Além disso, são instaladas as primeiras indústrias multinacionais (notadamente automobilísticas) no Brasil.

Conforme De Ré (2000) nos anos 1950 o controle menos intenso do Ministério do Trabalho sobre os sindicatos acompanhado do desenvolvimento industrial, conduziram a uma grande expansão do movimento sindical, dando origem às primeiras uniões sindicais de nível nacional, tais como o Pacto de Unidade e Ação e o Comando Geral de Trabalhadores. Temas orientados à restrição ou controle ao capital estrangeiro, participação do Estado na economia e reforma agrária norteavam as ações do movimento sindical nesse período.

Para Fleury e Fischer (1992, p. 9), o período a partir de 1964, quando tem início a ditadura militar no Brasil, tornou ainda mais “preponderante o papel do Estado na economia brasileira e propiciou uma expansão da intervenção estatal sobre a vida civil”. De acordo com Lobos (1982), no plano das relações de trabalho,

houve uma interferência direta sobre legislação previdenciária, política salarial e organização sindical.

De Ré (2000) destaca que as entidades sindicais mais combativas sofreram intervenção do Ministério do Trabalho e suas lideranças foram substituídas por outras alinhadas ao regime militar. Negro (1999, p. 17) entende que os interventores desempenhavam os seguintes papéis:

- Identificação de ativistas que ainda permanecessem atuantes;
- Deslocamento de atuação dos sindicatos do campo reivindicatório para o assistencial;
- Contenção de oposições sindicais e mobilizações questionadoras da política dos militares e da autoridade empresarial.

Por outro lado, Fleury e Fischer (1992) apontam mudanças nas características de administração de recursos humanos, tais como:

- Absorção do conceito de relações industriais e sua implementação;
- Maior preocupação com capacitação e desenvolvimento gerencial.

O processo de redemocratização no Brasil representou um ressurgimento do movimento sindical, cujo auge corresponde ao fim dos anos 1970 e início da década de 1980. Houve a formação de centrais sindicais e organismos como o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e o Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP) ganham em importância.

Para Antunes (1991, p. 11), a atuação sindical é marcada pelas seguintes circunstâncias:

- Ações grevistas;
- Explosão do sindicalismo dos assalariados médios e do setor de serviços;
- Avanço do sindicalismo rural;
- Nascimento das centrais sindicais;
- Tentativas de consolidação de organização dos trabalhadores nas fábricas;

- Aumentos nos índices de sindicalização;
- Mudanças e conservações no âmbito da estrutura sindical pós-Constituição de 1988.

Em outubro de 1988, é promulgada a nova Constituição do Brasil. No que tange à organização sindical, foram trazidos avanços como: liberdade de associação sindical sem prévia autorização do Estado; liberdade de greve; permissão de sindicalização ao funcionário público civil e criação de representação dos trabalhadores em empresas com mais de 200 empregados. Contudo, foram mantidas

[...] as principais características do modelo corporativo, tais como: a presença de organização sindical por categoria profissional e não por ramo de atividade; contribuição sindical compulsória e unicidade sindical, a qual garante com que continue a existir o monopólio da representação sindical na sua base territorial (DE RÉ, 2000, p. 40).

Canêdo (1997, p. 59) argumenta que o modelo sindical corporativo tem “raízes e apoios bem profundos nos valores e nas classes sociais brasileiras, com interesses fortes em sua manutenção”. Para Souza (1985, p. 84) a estrutura sindical brasileira é “um reflexo das concepções corporativistas da elite intelectual responsável pela implantação do Estado Novo”. De Ré (2000) entende que tal corporativismo não interessa somente ao Estado, como também aos próprios líderes sindicais, uma vez que o sindicato único garante o monopólio de representatividade evitando, dessa forma, a concorrência.

Para Amorim (2010, p. 110) é possível identificar no Brasil a existência de duas de duas vertentes sindicais distintas:

1º - a antiga, tradicional, regulada pela CLT em bases corporativistas, e que poderia ser denominada “sindicalismo oficial”. Compõe o chamado “sistema confederativo” e é a única prevista pela CF/88; 2ª – a representada pelo movimento iniciado nos fins dos anos 1970, resultante das greves históricas eclodidas na região do ABC de São Paulo. Recebe a denominação de “novo sindicalismo” e vai expandir-se a partir da criação das “centrais sindicais”, com a fundação da CUT em 1983, o surgimento da Central Geral dos Trabalhadores (CGT – Central) e da CGT – Confederação em 1989 e o aparecimento da Força Sindical, em 1991.

Pochmann *et al.* (1998, p. 10) observa que nos anos 1990 houve indícios de alteração da atuação sindical na comparação com a década anterior, tais como: “a

redução na quantidade de greves realizadas, a queda da taxa de sindicalização e a maior fragilidade das negociações coletivas”. Para Dé Ré (2000) a questão salarial cedeu lugar a questões relacionadas ao emprego e temas como: participação nos lucros e resultados da empresa, flexibilização da jornada de trabalho, redução de benefícios sociais e descentralização das negociações.

Já Oliveira (1998, p. 26) observa que as “demandas salariais tendem a se diluir nas metas de produtividade e participação nos lucros”. Por fim, De Ré (2000, p. 45) resume as principais dificuldades do movimento sindical na combinação dos seguintes elementos:

- Abertura da economia;
- Mudanças na organização e na gestão dos processos produtivos;
- Aumento do desemprego, principalmente no setor industrial, base tradicional de atuação do movimento sindical;
- Tendência à redução da contratação com registro em carteira de trabalho;
- Privatização de empresas públicas;
- Flexibilização das normas reguladoras das relações capital-trabalho.

2.4.1 O Sindicalismo no Rio Grande do Sul

O movimento sindical gaúcho teve uma trajetória similar ao movimento sindical brasileiro. As primeiras entidades de classe dos trabalhadores no Rio Grande do Sul surgiram segundo De Ré (2000) entre o final do século XIX e início do século XX e compunham-se basicamente de imigrantes alemães, italianos e de outros países europeus.

Até a década de 1920, o anarquismo foi a corrente política dominante no movimento sindical. Dé Ré (2000, p. 46) afirma que os operários lutavam “não apenas por melhores salários, mas para mudar a sociedade visando a construção de uma sociedade sem exploração ou opressão”.

Nos anos 1930, com a ascensão do Estado Novo, o movimento operário vive um momento de repressão, ocorrem prisões de dirigentes sindicais e o sindicato

desmobiliza-se. A partir da década de 1950, surgem duas correntes no movimento sindical gaúcho: o Partido Comunista e o Partido Trabalhista Brasileiro (PTB), este último, uma criação de Getúlio Vargas com o intuito de prestar-lhe apoio político (DE RÉ, 2000).

Nos anos 1960, há o golpe militar e o movimento sindical gaúcho que parecia bastante forte, devido às mobilizações ocorridas no início da década, não pode demonstrar uma resistência mais firme e organizada. De acordo com De Ré (2000), as lideranças tiveram os direitos políticos cassados, as greves foram proibidas e o populismo dominou as entidades sindicais.

É no final da década de 1970, a partir dos movimentos grevistas da região do ABC paulista, que há um ressurgimento do sindicalismo gaúcho. Nos anos 1980, houve a ocorrência de grandes mobilizações, visando à defesa de salário e emprego (DE RÉ, 2000).

Com a eleição de Fernando Collor de Mello em 1990, inicia-se a aplicação de um conjunto de políticas com inspiração neoliberal, com vistas à “desregulamentação e abertura da economia à concorrência externa através da liberalização comercial, políticas de atração do investimento direto externo e privatização das estatais” (PICCININI, 1995, p. 30). E a partir desse momento tem início um “processo de inflexão na capacidade de mobilização sindical” (DE RÉ, 2000, p. 50).

2.4.2 Centrais Sindicais

Faz-se importante então estabelecer um paralelo entre os dois principais grupos ligados a sindicatos no Brasil, Central Única dos Trabalhadores (CUT) e Força Sindical (FS) delimitando suas atuações a nível nacional e a nível estadual. A CUT foi fundada em 28 de agosto de 1983, na cidade de São Bernardo do Campo, em São Paulo, durante o 1º Congresso Nacional da Classe Trabalhadora (CONCLAT) e está organizada em todos os 26 estados e no Distrito Federal. Em nível estadual, opera por meio de organizações sindicais de base e entidades sindicais por ramo de atividade econômica: sindicatos, federações e confederações.

Atualmente, o presidente da CUT é Vagner Freitas, eleito para o cargo no período 2012-2015.

A CUT está de acordo com Amorim (2010) vinculada ideologicamente ao Partido dos Trabalhadores (PT) e teve sua fundação pautada pela luta contra a estrutura corporativa e o atrelamento do movimento sindical ao Estado. Para Rodrigues (1991), a união de três correntes distintas foi o que culminou na criação da CUT: católicos, esquerda e sindicalistas.

A CUT também se faz presente em todos os ramos da atividade econômica brasileira, consolidando-se assim como a maior central sindical do Brasil e da América Latina e a 5ª maior do mundo, possuindo ao todo 3.806 entidades filiadas, além de 7.847.077 trabalhadores associados e 23.981.044 trabalhadores na base (CUT.ORG, 2015).

Baseada em princípios de igualdade, solidariedade e autonomia sindical, a CUT tem como objetivos: organizar, representar sindicalmente e dirigir a luta dos trabalhadores da cidade e do campo, dos setores público e privado, ativos e inativos, visando a melhores condições de vida e de trabalho bem como a uma sociedade justa e democrática (CUT.ORG, 2015). A Central também conta com organismos para o desenvolvimento de políticas específicas e assessoria: Agência de Desenvolvimento Solidário (ADS), Instituto Observatório Social (IOS), Instituto Nacional de Saúde no Trabalho (INST), além de sete Escolas Sindicais e uma Escola de Turismo e Hotelaria.

No Rio Grande do Sul, a CUT foi criada em 1984, tendo como especificidade a sua divisão em organismos regionais: Metropolitana, Centro, Sul, Serra, Missões, Sudoeste, Planalto, Noroeste, Alto Uruguai, Altos da Serra, Vale dos Sinos, Vale do Rio Pardo, Vale do Taquari, Litoral Sul e as Pré-regionais: Sarandi, Celeiro, Fronteira Oeste e Campanha totalizando assim 18 regionais articuladas e tendo como base a CUT-RS com sede em Porto Alegre, na Rua Dr. Barros Cassal, 283, Bairro Floresta e cujo presidente atual eleito para o triênio 2012-2015 é Claudir Antônio Nespolo.

A Força Sindical foi fundada no dia 08 de março de 1991 pelo sindicalista Luiz Antônio de Medeiros em um congresso realizado no Memorial da América Latina “com o propósito de criar mais liberdade e novos ideais para os trabalhadores brasileiros, além de uma visão pluripartidária, atitude inexistente na época” (GERAÇÃO EDITORIAL, 2015). Inicialmente, reuniram-se em torno do projeto de criação da Força Sindical, 441 entidades, entre sindicatos e federações, as quais

demonstravam insatisfação com o então modelo sindical e acreditavam na proposta de criação de uma nova central sindical. Atualmente, a Força Sindical conta com 2.675 entidades sindicais filiadas, representando um número total de 10 milhões de trabalhadores (GERAÇÃO EDITORIAL. 2015).

Para Trópia (2009, p. 70), a Força Sindical

colocava-se contra a estrutura corporativa e contra a intervenção do Estado nas relações entre empregados e empregador, sendo a favor de um sindicalismo “independente, pluralista, democrático e apartidário”, defendendo ainda a implantação do contrato coletivo de trabalho, a livre negociação, a liberdade e a autonomia sindicais, a Convenção 87 da OIT, a organização sindical nos locais de trabalho. Num plano voltado ao aspecto social, a FS reivindicava a participação dos trabalhadores nos lucros das empresas, além da cogestão e distribuição mais justa da renda nacional.

O contexto de criação da Força Sindical coincidiu com a redemocratização do Brasil, tendo ocorrido três anos após a promulgação da Constituição Federal de 1988, em um cenário bastante diverso àquele em que a CUT foi criada.

A Força Sindical do Rio Grande do Sul nasceu no dia 9 de novembro de 1993, em Porto Alegre, mas ganhou expressão a partir do 4º Congresso Estadual, em 26 de março de 2004, na cidade de Pelotas, com a eleição da nova diretoria. Atua nas cidades do interior com sindicatos filiados, levando também shows e atividades para os municípios. Cláudio Janta, o atual presidente eleito, tem como pauta constante as bandeiras de luta da central, como a redução da jornada de trabalho e as reformas sindical e trabalhista. “O objetivo da atual gestão é o de tornar a Força Sindical-RS uma central ativa, com representatividade e poder de negociação, trabalho este já reconhecido e que responde pelo aumento dos sindicatos filiados no Estado” (FSINDICAL-RS, 2015).

A atuação da Força Sindical-RS também se dá em âmbito nacional, como parte da Força Sindical que luta por melhores condições de vida dos trabalhadores, e na esfera regional, onde a central trabalha diretamente com a comunidade, promovendo cursos de qualificação profissional e de preparação para o trabalho, e campanhas de solidariedade, com a arrecadação de roupas e alimentos destinados às comunidades carentes (FSINDICAL-RS, 2015).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Toda pesquisa científica necessita de embasamento metodológico a fim de que os objetivos do estudo sejam alcançados pelo pesquisador. Para Gil (2008, p. 27), o método pode ser definido como o “caminho para se chegar a determinado fim. Já o método científico é o conjunto de procedimentos tanto intelectuais quanto técnicos adotados para atingir o conhecimento”.

3.1 TIPO DE PESQUISA

Como o objetivo deste trabalho é identificar a opinião de lideranças sindicais sobre a possibilidade de se liberar a contratação pelas organizações via terceirização de atividades-fim, este estudo se caracteriza por ter uma abordagem qualitativa, quanto à sua natureza, e por ser uma pesquisa descritiva, quanto aos seus objetivos.

Para Maanen (1979, p. 520), a pesquisa qualitativa busca “traduzir e expressar o sentido dos fenômenos do mundo social, reduzindo assim a distância entre teoria e dados e entre contexto e ação”. Neves (1996, p. 1), por sua vez, entende que o desenvolvimento de uma pesquisa qualitativa “supõe um corte temporal-espacial por parte do pesquisador”.

Patton (1990) observa que a pesquisa qualitativa leva vantagem com relação às pesquisas de natureza quantitativa, por permitir que o investigador tenha acesso a uma grande quantidade de detalhes de dados a respeito de pequenas quantidades de casos ou pessoas pesquisadas, o que possibilita ao entrevistador o melhor desenvolvimento dos seus questionamentos.

Manning (1979, p. 668) compreende que “num estudo qualitativo o trabalho de descrição tem caráter fundamental, pois por meio dele é que os dados são coletados”.

Com relação às pesquisas descritivas, elas têm como objeto precípua para Gil (2008, p. 28)

[...] a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis, incluindo-se nesse grupo as pesquisas que objetivam levantar opiniões, atitudes e crenças de uma população.

A pesquisa descritiva, segundo Selltiz *et al.* (1965), busca descrever um fenômeno ou situação em detalhe, especialmente o que está ocorrendo, permitindo abranger, com exatidão, as características de um indivíduo, uma situação, ou um grupo, bem como desvendar a relação entre os eventos. Vergara (2000, p. 47) por outro lado argumenta que a pesquisa descritiva expõe as características de determinada população ou fenômeno, estabelece correlações entre variáveis e define sua natureza, não tendo assim “o compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação, exemplo disso é a pesquisa de opinião”.

3.1.1 Sujeitos da Pesquisa

Os sujeitos participantes desta pesquisa foram cinco dirigentes sindicais, sendo três ligados à CUT e dois ligados à Força Sindical. As duas primeiras entrevistas foram realizadas com representantes escolhidos aleatoriamente dentre as duas centrais sindicais, um deles vinculado à CUT e o outro à Força Sindical. A partir da realização dessas duas primeiras entrevistas, foi buscada num segundo momento, a opinião de dirigentes sindicais ligados a atividades e setores tipicamente industriais ou comerciais.

A seleção dos entrevistados se deu através do método de acessibilidade ou conveniência, uma vez que as entrevistas foram realizadas a partir do momento em que os entrevistados mostraram-se disponíveis e interessados em participarem das mesmas.

Dos entrevistados vinculados à CUT, um é secretário de relações do trabalho da CUT-RS, outro é filiado à categoria dos metalúrgicos, mais precisamente à Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas e de Material Elétrico de Porto Alegre, da qual é diretor financeiro e o terceiro é presidente da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Rio Grande do Sul.

Dentre os entrevistados vinculados à Força Sindical, um é dos diretores do Sindicato dos Comerciários de Porto Alegre e outro é presidente em exercício da Força Sindical-RS, sendo também um dos diretores do Sindicato dos Comerciários de Porto Alegre.

Como as respostas dos entrevistados foram se repetindo ou variando muito pouco, entendeu-se que se tinha atingido um ponto de saturação. Em tal caso, conforme apresentam Fontanella, Ricas e Turato (2008, p. 17)

[...] é suspendida a inclusão de novos participantes, uma vez que dados obtidos passam a apresentar, na avaliação do pesquisador, uma certa redundância ou repetição não sendo considerado relevante persistir na coleta de dados. Noutras palavras, as informações fornecidas pelos novos participantes da pesquisa pouco acrescentariam ao material já obtido, não mais contribuindo significativamente para o aperfeiçoamento da reflexão teórica fundamentada nos dados que estão sendo coletados.

Minayo (2007) entende que há saturação no tamanho amostral a partir do momento em que é atingida a suficiência no número de sujeitos entrevistados, devido à reincidência das informações. Entretanto, informações de caráter relevante e de importância explicativa não devem ser desprezadas pelo pesquisador.

Com base nos pressupostos acima, não se fez necessária a exigência de realização de um número maior de entrevistas para a consecução dos objetivos propostos neste trabalho. O número de entrevistados ficou, dessa forma, limitado a cinco lideranças sindicais. Deve-se ressaltar que os entrevistados foram selecionados devido à facilidade de acesso às organizações ou ainda pela disponibilidade dos mesmos em quererem participar das entrevistas.

3.2. COLETA DE DADOS

O método selecionado para coleta de dados foi a entrevista individual semiestruturada. Entrevista pode ser definida segundo Gil (2008, p. 117) como a “técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado lhe formulando perguntas, com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação, sendo assim uma forma de interação social”. Já Cervo (1983, p. 157) vê a entrevista

como “uma conversa orientada para um objetivo definido: recolher dados para a pesquisa através do interrogatório do informante”.

De acordo com Lakatos e Marconi (1981) a entrevista semiestruturada permite que o entrevistador dirija a discussão àquela direção que considerar mais adequada e explore de forma ampla cada questão. Roesch (2006, p. 159) observa que em entrevistas semiestruturadas “são utilizadas questões abertas, pois permitem ao entrevistador entender e captar a perspectiva dos participantes da pesquisa”.

As entrevistas foram pré-agendadas, gravadas mediante autorização prévia dos entrevistados, para posteriormente serem transcritas e analisadas pelo pesquisador. Ressalte-se que todas as entrevistas foram realizadas pelo próprio pesquisador nas sedes das entidades na cidade de Porto Alegre, entre os meses de setembro e novembro de 2015.

As cinco entrevistas feitas totalizaram 377 minutos e tiveram duração média de 63 minutos. Como o pesquisador não obteve autorização para publicar os nomes dos entrevistados no presente trabalho, as identidades serão preservadas. Devido a isso, os entrevistados serão identificados somente pelas letras A, B, C, etc.; sendo os entrevistados A, C e D filiados à CUT, enquanto os entrevistados B e E são filiados à Força Sindical. Ressalte-se que cada letra foi atribuída de acordo com a ordem de realização das entrevistas. Por exemplo: o primeiro entrevistado recebeu a letra A e assim sucessivamente.

Com relação ao roteiro de entrevistas aplicado a todas as lideranças entrevistadas e que orientou o pesquisador na obtenção de informações junto às mesmas, ele teve como base os conceitos e pressupostos teóricos presentes na revisão de literatura e se compôs de perguntas abertas, encontrando-se anexo ao presente trabalho.

A montagem das entrevistas foi feita a partir dos seguintes itens:

- Alterações Trazidas com a Nova Legislação de Terceirização;
- Aspectos Positivos da Terceirização;
- Aspectos Negativos da Terceirização;
- Efeitos da Terceirização sobre a Atuação do Movimento Sindical;
- Impactos da Terceirização sobre a Geração de Empregos;

- Consequências da Terceirização sobre as Condições de Trabalho;
- Efeitos da Terceirização sobre a Remuneração do Trabalhador;
- Efeitos da Terceirização sobre os Direitos Trabalhistas;
- Efeitos da Terceirização sobre a Saúde do Trabalhador;
- Grau de Representação de Políticos que Defendam os Interesses da Classe Trabalhadora na Câmara e no Senado Federal;
- Mobilização das entidades quanto à votação do projeto;
- Situação macroeconômica brasileira atual.

3.3 ANÁLISE DOS DADOS

Os dados coletados nas entrevistas foram analisados por meio da técnica conhecida como análise de conteúdo e caberá ao pesquisador conforme Weber (1990, p. 70) “interpretar e explicar tais resultados, utilizando teorias de relevância”.

Bardin (1994, p. 38) considera a análise de conteúdo como sendo um

[...] conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando, por meio de procedimentos sistemáticos assim como de objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, obter indicadores quantitativos ou não, que permitam inferir conhecimentos que estejam relacionados às condições de produção/recepção (variáveis que foram inferidas) das mensagens.

Para Gomes (1994, p. 74) análise de conteúdo diz respeito “à descoberta do que está por trás das mensagens, indo além das aparências do que está sendo comunicado”.

A interpretação dos dados seguiu as etapas básicas propostas por Miles e Huberman (1994), são elas: transcrição das entrevistas, identificação dos temas e análise final.

Na transcrição das entrevistas, houve a transcrição das entrevistas bem como a organização do material coletado, respeitando-se as falas originais dos entrevistados. Dessa forma, poderão aparecer no trabalho eventuais erros gramaticais ou mesmo de concordância quanto à norma culta da língua portuguesa. A transcrição deu origem a cinco arquivos de texto, resultando em um arquivo de texto para cada entrevistado. Os textos transcritos foram comparados com o conteúdo contido nas gravações e a transcrição foi feita pelo próprio pesquisador

Para a identificação dos temas contidos na transcrição das entrevistas, utilizou-se a técnica de análise de conteúdo descrita por Bardin (1994) como análise temática, a qual de acordo com Minayo (2007) *apud* Cavalcante, Calixto e Pinheiro (2014, p. 16) consiste “num processo de redução do texto a palavras e expressões significativas”. Foi a partir da identificação dos temas que se tornou possível identificar quais eram as opiniões e visões dos entrevistados.

Por fim, a análise final caracterizou-se conforme Minayo (2007) por estabelecer relações entre os dados coletados e o referencial teórico da pesquisa, por meio de interpretações realizadas pelo pesquisador.

3.4 LIMITAÇÕES DO MÉTODO

A presente pesquisa ficou restrita a cinco lideranças sindicais, sendo três representantes da CUT e dois da Força Sindical, os quais são aqui denominados como: A, B, C, D e E, a fim de que o sigilo seja mantido. Com isso, os resultados não poderão ser generalizados a outras organizações sindicais, especialmente às demais centrais sindicais que não foram objeto de estudo do presente trabalho, uma vez que os representantes dessas centrais são filiados a outros partidos políticos e alinham-se a posicionamentos político-ideológicos distintos aos representantes da CUT e da Força Sindical.

Outro fato a ser levado em consideração é que os resultados da investigação aplicam-se somente aos participantes da pesquisa, bem como aos setores econômicos ou atividades dos quais eles são representantes. Assim, os resultados não poderão ser generalizados a outros sindicatos ou federações de trabalhadores vinculados à CUT e à Força Sindical e localizados no estado do Rio Grande do Sul, que representem trabalhadores de setores econômicos ou atividades distintas às desta pesquisa.

4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

Neste capítulo é apresentado um relato referente aos dados coletados na realização da pesquisa. Com base no processo de identificação dos temas, explicado no capítulo anterior, os dados coletados nas entrevistas foram agrupados em cinco categorias principais e que estão diretamente ligadas aos objetivos da pesquisa. São elas:

- Categoria 01: Alterações à atual legislação brasileira de terceirização.
- Categoria 02: Vantagens da proposta segundo as lideranças.
- Categoria 03: Desvantagens da proposta conforme as lideranças.
- Categoria 04: Pontos de convergência entre as entidades.
- Categoria 05: Pontos de divergência entre as entidades.

4.1 CATEGORIA 01: ALTERAÇÕES À ATUAL LEGISLAÇÃO BRASILEIRA DE TERCEIRIZAÇÃO

A categoria 01 está relacionada ao objetivo da pesquisa “identificar alterações que o Projeto de Lei 4330/2004 traz à atual legislação brasileira de terceirização”. Este objetivo foi criado com o intuito de levar os entrevistados a discutirem acerca das principais mudanças que essa nova lei traz frente à Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a qual é utilizada como instrumento legal, pois não existe uma lei específica regulamentando a terceirização no Brasil.

Tal súmula proíbe a terceirização de atividades-fim tanto em organizações públicas quanto privadas e especifica que:

[...] 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 (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

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

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e

limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

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

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

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral (SÚMULA 331, TST, 1993).

Já o Projeto de Lei 4330/2004, aprovado em abril de 2015 e que atualmente encontra-se no Senado e no STF sob o nome de PLC 30/2015 surgiu com o intuito de regular os contratos de terceirização e as relações de trabalho decorrentes e aplica-se somente às empresas privadas, não tendo validade para os contratos de terceirização na administração pública direta e indireta.

A lei define os seguintes termos:

- Terceirização: a transferência feita pela contratante da execução de parcela de qualquer de suas atividades à contratada para que esta a realize na forma prevista nesta Lei;
- Contratante: a pessoa jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados, específicos e relacionados à parcela de qualquer de suas atividades com empresa especializada na prestação dos serviços contratados, nos locais determinados no contrato ou em seus aditivos;
- Contratada: as associações, sociedades, fundações e empresas individuais que sejam especializadas e que prestem serviços determinados e específicos relacionados à parcela de qualquer atividade da contratante e que possuam qualificação técnica para a prestação do serviço contratado e capacidade econômica compatível com a sua execução.

Além das cláusulas inerentes a qualquer contrato, devem constar no contrato de terceirização:

- A especificação do serviço a ser prestado e do objeto social da contratada.
- O local e o prazo para realização do serviço, quando for o caso.
- A exigência de prestação de garantia pela contratada em valor correspondente a 4% (quatro por cento) do valor do contrato, limitada a 50% (cinquenta por cento) do valor equivalente a 01 (um) mês de faturamento do contrato em que ela será prestada.
- A obrigatoriedade de fiscalização pela contratante do cumprimento das obrigações trabalhistas decorrentes do contrato.
- A possibilidade de interrupção do pagamento dos serviços contratados por parte da contratante se for constatado o inadimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pela contratada.

Deverão ser asseguradas aos empregados da contratada quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da contratante ou em local por ela designado as mesmas condições relativas à (ao):

- Alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- Direito de utilizar os serviços de transporte;
- Atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- Treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

A contratante deve garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos empregados da contratada, enquanto esses estiverem prestando o serviço em suas dependências ou em local por ela designado. A contratante deve comunicar à contratada e ao sindicato representativo da categoria profissional do trabalhador todo acidente ocorrido em suas dependências ou em local por ela designado, quando a vítima for trabalhador que participe direta ou indiretamente da execução do serviço objeto do contrato. A contratante terá responsabilidade solidária no tocante às obrigações trabalhistas e previdenciárias devidas pela contratada.

Caso não seja comprovado o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, a contratante comunicará o fato à contratada e reterá o pagamento da fatura mensal, em valor proporcional ao inadimplemento, até que a situação seja regularizada.

A contratante deverá efetuar diretamente o pagamento dos salários, os recolhimentos fiscais e previdenciários e o depósito do FGTS. O sindicato representante da categoria do trabalhador deve ser notificado pela contratante para acompanhar o pagamento das verbas relacionadas à concessão de férias e de vale-transporte.

A categoria 01 está relacionada ao objetivo “alterações à atual legislação brasileira de terceirização”. Os dados relativos a esse objetivo aparecem no quadro 02:

Quadro 02: Dados Relativos ao Objetivo Alterações à Atual Legislação Brasileira de Terceirização.

Categoria 01: Alterações à Atual Legislação Brasileira de Terceirização
Inexistência de uma lei específica para a terceirização atual.
Ausência de garantias reais e concretas aos trabalhadores.

Fonte: Dados da Pesquisa (2015).

4.1.1. Inexistência de uma Lei Específica para a Terceirização Atual

O quadro 03 apresenta os entendimentos-chave quanto ao tema “inexistência de uma lei específica para a terceirização atual”.

Quadro 03: Entendimentos-chave Quanto ao Tema “Inexistência de uma Lei Específica para a Terceirização Atual”.

Inexistência de uma Lei Específica para a Terceirização Atual
Necessidade de regulamentar a terceirização no país.
A Súmula 331 não é suficiente para proteger de fato o trabalhador.

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Os entrevistados ligados à Força Sindical entendem que o projeto em si não é bom para os trabalhadores, contudo afirmam que a Súmula 331 tampouco é benéfica à classe trabalhadora. Para o entrevistado B, “fazia-se necessário que existisse uma regulamentação consistente, que garantisse a responsabilização das empresas”. Já o entrevistado E observa que:

[...] a terceirização que está aí não possui uma lei específica para ela. A Súmula 331 é muito vaga, não explica nada e além de tudo não garante os direitos dos trabalhadores terceirizados e essa é a nossa posição. Estamos fazendo alterações no Senado, para proteger e garantir os direitos dos que já estão no mercado de trabalho, assim como daqueles que entrarão.

Martins Filho (2015), que é vice-presidente do TST, afirma que:

[...] não é possível querer voltar atrás na história. O bonde da história vai sempre para frente. Nós precisamos o mais urgente possível de um marco regulatório para a terceirização. E aí, tem esse embate entre as correntes que entendem que não pode haver sequer terceirização e aqueles que querem terceirizar absolutamente tudo. Esse é o embate que está havendo no Congresso Nacional. (MARTINS FILHO, 2015, CONJUR.COM.BR).

4.1.2 Ausência de Garantias Reais e Concretas aos Trabalhadores

O quadro 04 apresenta os entendimentos-chave quanto ao tema “inexistência de uma lei específica para a terceirização atual”:

Quadro 04: Entendimentos-chave Quanto ao Tema “Inexistência de uma Lei Específica para a Terceirização Atual”

Ausência de Garantias Reais e Concretas aos Trabalhadores
As alterações propostas à lei não beneficiam os trabalhadores.
O projeto vai piorar a situação dos trabalhadores terceirizados.

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Para os entrevistados cutistas, o Projeto de Lei 4330/2004 é extremamente prejudicial aos trabalhadores, independentemente de alterações que tenham sido feitas a ele ou não. O entrevistado C afirma que as alterações à Súmula 331 não beneficiam os trabalhadores, uma vez que a “terceirização é sinônimo de precarização do trabalho e esse projeto de lei escancara isso. As alterações que ele traz não são benéficas aos trabalhadores de forma alguma”. Para o entrevistado A, as alterações não

[...] apresentam garantias reais e concretas de que os trabalhadores terão os seus direitos assegurados. É justamente o contrário, pois esse projeto visa somente aos benefícios do empresariado e ao lucro dos patrões. Ele só vai piorar as condições dos trabalhadores terceirizados e temos certeza disso, pois não somos somente nós que temos sido contrários a ele. Órgãos e entidades como o Ministério Público (MP), Ministério Público do Trabalho (MPT) e Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) também são contrários à aprovação e têm feito campanhas nessa linha.

4.2. CATEGORIA 02: VANTAGENS DA PROPOSTA SEGUNDO AS LIDERANÇAS

A categoria 02 está relacionada ao objetivo: “analisar as vantagens da proposta segundo a ótica das lideranças sindicais entrevistadas”.

Os entendimentos dos entrevistados foram reunidos em dois temas, apresentados no quadro 05. Tais temas representam as emendas propostas ao PL 4330/2004 pelo deputado Paulo Pereira da Silva, do Partido Solidariedade de São Paulo (SD-SP), também conhecido como Paulinho da Força Sindical, presidente de honra da entidade. Tais emendas foram incorporadas ao texto original do projeto

proposto por Sandro Mabel e encaminhadas ao Senado, conforme apontado por Força Sindical.org (2015):

Quadro 05: Dados Relativos ao Objetivo “Vantagens da Proposta segundo as Lideranças”

Categoria 02: Vantagens da Proposta Segundo as Lideranças
Garantia da representação sindical dos trabalhadores terceirizados.
Estabelecimento da responsabilidade solidária.

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

4.2.1 Garantia da Representação Sindical dos Trabalhadores Terceirizados

O quadro 06 apresenta os entendimentos-chave quanto ao tema “garantia da representação sindical dos trabalhadores terceirizados”.

Quadro 06: Entendimentos-chave Quanto ao Tema “Garantia da Representação Sindical dos Trabalhadores Terceirizados”

Garantia da Representação Sindical dos Trabalhadores Terceirizados.
O projeto original era um ataque frontal à CLT.
Os terceirizados terão os mesmos direitos que os trabalhadores contratados diretamente.
O projeto representa um retrocesso.

Fonte: Dados da Pesquisa (2015).

O Projeto de Lei 4330/2004 determina em seu Art. 8º o seguinte:

[...] Quando o contrato de prestação de serviços especializados a terceiros se der entre empresas que pertençam à mesma categoria econômica, os empregados da contratada envolvidos no contrato serão representados pelo mesmo sindicato que representa os empregados da contratante.

Os entrevistados cutistas não veem o projeto com bons olhos, apesar das emendas que foram propostas. Para o entrevistado A, o projeto representa “um retrocesso para o país e os trabalhadores pagarão uma conta muito alta por isso,

caso ele seja aprovado”. Para os entrevistados C e D, a terceirização é, de qualquer forma, prejudicial ao trabalhador.

Já os entrevistados da Força Sindical argumentam que foi graças às emendas propostas por Paulinho da Força Sindical na Câmara que o projeto não foi aprovado na íntegra. O entrevistado B afirmou o seguinte:

[...] As emendas foram debatidas entre todas as centrais. Se o projeto de lei fosse aprovado integralmente, atacaria frontalmente a CLT, os direitos trabalhistas e a própria estrutura sindical seria atingida fortemente. As emendas serviram como baliza a tais finalidades e foram de extrema importância para que o projeto original, proposto pelo Sandro Mabel não fosse aprovado na íntegra.

B também compreende que essas emendas tornaram o projeto de lei menos atrativo ao empresariado e afirma que

[...] há um processo imposto pelo capital internacional para atacar a legislação trabalhista brasileira, que é a mais completa a nível mundial e a própria fragilização de órgãos como o Ministério do Trabalho e Tribunais Superiores e Regionais do Trabalho.

O entrevistado E atenta para o fato de que:

[...] A Força Sindical, através do Paulinho, colocou três emendas: uma delas obriga a empresa contratada a provar que está em dia com todas as obrigações trabalhistas previstas em lei, FGTS, INSS, Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), etc. Outra emenda determina que os trabalhadores terceirizados tenham os mesmos direitos que os trabalhadores contratados diretamente, mesmo salário e vantagens previstas nas convenções coletivas e a terceira emenda é aquela que prevê a responsabilidade solidária. Há muitas empresas fantasmas hoje em dia e as emendas ao projeto tentam de alguma forma coibir isso. As empresas vão ter que estar com tudo em dia. O projeto parou dentro do Senado e enquanto o projeto esteve na Câmara, a Força foi a única central que esteve presente em todas as sessões em que o projeto foi discutido. Outras centrais diziam-se contrárias, mas não apareciam lá, ao contrário de nós que estivemos lutando no Congresso. O projeto iria passar na íntegra na Câmara, pois 80% dos deputados são patronais ou oriundos do meio empresarial. O próprio autor Sandro Mabel é empresário, da indústria de alimentação. Ficar só criticando e batendo em cima não adiantaria nada, era preciso articular propostas pra que o projeto não fosse aprovado integralmente, pois seria a terceirização indiscriminada e sem nenhuma proteção aos trabalhadores.

4.2.2 Responsabilidade Solidária

O quadro 07 apresenta os entendimentos-chave quanto ao tema “responsabilidade solidária”:

Quadro 07: Entendimentos-chave Quanto ao Tema “Responsabilidade Solidária”

Responsabilidade Solidária
Existir a responsabilidade solidária não faz muita diferença.
Dá alguma garantia, mas não equipara salários.
Um grande avanço em relação à versão inicial do projeto.

Fonte: Dados da Pesquisa (2015).

A responsabilidade solidária está prevista no Art. 15 do Projeto de Lei 4330/2004, o qual diz o seguinte: “A responsabilidade da contratante em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias devidas pela contratada é solidária em relação às obrigações previstas nos incisos I a VI do art. 16 desta Lei”. As obrigações a que se refere o Art. 16 são as seguintes:

- Pagamento de salários, adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário;
- Concessão de férias remuneradas e pagamento do respectivo adicional;
- Concessão do vale-transporte, quando for devido;
- Depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- Pagamento de obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados dispensados até a data da extinção do contrato de terceirização;
- Recolhimento de obrigações previdenciárias.

Os entrevistados cutistas acreditam que a existência da responsabilidade solidária na nova versão do projeto pouco ou nada acrescenta ao quadro atual de

terceirização no Brasil. Para o entrevistado C a existência de responsabilidade solidária

[...] não faz muita diferença. Um processo trabalhista dura em média 03 anos e meio e dependendo do tamanho e porte da empresa, indo até a última instância, pode levar 12 anos. Então, mesmo com a participação solidária, o trabalhador não recebe salário, não tem o FGTS depositado e nem a carteira assinada.

Para o entrevistado D, o fato de haver responsabilidade solidária na nova versão da lei

[...] até dá alguma garantia, caso haja eventuais irregularidades, como o não pagamento de salários e verbas rescisórias, entretanto, não significa uma equiparação de salários e isso é um problema. A terceirização é prejudicial ao trabalhador na nossa visão, mas ainda é possível aceitá-la nas atividades-meio, mas não nas atividades-fim das empresas.

Por outro lado, para os representantes da Força Sindical, o fato da responsabilidade solidária estar presente na nova versão foi muito importante para a classe trabalhadora, embora se reconheça que ela ainda está longe de ser o ideal. De acordo com o entrevistado B, a existência da responsabilidade solidária não

[...] é garantia de que o trabalhador esteja completamente protegido, mas é sem dúvida um avanço em relação à versão inicial do projeto. Com a responsabilidade solidária, o projeto passou a ser menos atrativo às empresas, tanto que depois de abril não se falou mais nada a respeito disso na imprensa.

Para Oliveira (2015, CONTEE. ORG) a responsabilidade solidária é um dispositivo que muda radicalmente a situação atual, pois por meio dele, o “empregado terceirizado ou o sindicato que o representa poderá acionar diretamente a tomadora sempre que os seus direitos não forem respeitados pela contratada (terceirizada)”.

Para Martins Filho (2015) a responsabilidade solidária também é benéfica aos trabalhadores terceirizados. Ele aponta o seguinte:

[...] Se esses direitos forem garantidos aos trabalhadores terceirizados para as empresas que prestam serviço, até em relação à empresa principal, como a questão da responsabilidade solidária ou subsidiária, vai chegar um momento que a própria empresa tomadora, que é a maior interessada em terceirizar segmentos da sua atividade, vai chegar à conclusão de que acaba ficando mais caro. Vai achar melhor deixar do jeito que está funcionando. (MARTINS FILHO, 2015, CONJUR.ORG)

4.3. DESVANTAGENS DA PROPOSTA CONFORME AS LIDERANÇAS

A categoria 03 está relacionada ao objetivo: “analisar as desvantagens da proposta segundo a ótica das lideranças sindicais entrevistadas”. Os entendimentos dos entrevistados foram reunidos em dois temas, conforme o quadro 08:

Quadro 08: Dados Relativos ao Objetivo Desvantagens da Proposta segundo as Lideranças

Categoria 03: Desvantagens da Proposta conforme as Lideranças
Enfraquecimento do movimento sindical.
Aumento do trabalho informal.

Fonte: Dados da Pesquisa (2015).

4.3.1 Enfraquecimento do Movimento Sindical

O quadro 09 apresenta os entendimentos-chave quanto ao tema: “enfraquecimento do movimento sindical”:

Quadro 09: Entendimentos-chave Quanto ao Tema “Enfraquecimento do Movimento Sindical”

Enfraquecimento do Movimento Sindical
O projeto é danoso à organização sindical atual.
O projeto acabaria com a representação sindical atual.
Os sindicatos perderão força.

Fonte: Dados da Pesquisa (2015).

Os cinco entrevistados acreditam que a terceirização da atividade-fim trará resultados negativos à atuação do movimento sindical. De acordo com o entrevistado A, há atualmente 12.000 sindicatos no Brasil, número que é extremamente alto. Muitos desses sindicatos são somente sindicatos de gaveta e não defendem de fato os trabalhadores. Para ele quanto maior a categoria, mais

forte e organizada ela será. Segundo ele, os sindicatos filiados à CUT discutem questões que vão além da porta de fábrica, como o melhoramento dos serviços públicos com vistas à classe trabalhadora.

Para os entrevistados B e E, o projeto é danoso à organização sindical atual, Segundo B, o projeto acabaria “com o sindicato de categoria e criaria um sindicato de empresa”.

Já o entrevistado C afirma que o projeto acabaria

[...] com a representação sindical atual. Hoje já é difícil, por haver muitas categorias, mas como atualmente é ainda a atividade preponderante que determina a representação sindical, consegue-se trabalhar com a representação, mas se os trabalhadores são contratados por outra empresa, perde-se isso.

Este entrevistado também entende que o sindicato não tem poder de fiscalização e assim não consegue acompanhar se as empresas são sérias ou não. Para ele, “o trabalhador sofre. Há empresas sérias, mas nas micro e pequenas há muitos problemas, principalmente devido ao patrimônio”.

Para o entrevistado D, o projeto é

[...] altamente danoso à estrutura sindical e caso seja aprovado, pode ter certeza de que os sindicatos perderão força, porque vai ser muito mais difícil mobilizar os trabalhadores, pois vai haver inúmeras representações dentro de uma mesma empresa, o que dificultará ainda mais a nossa ação.

Domingues e Teodoro (2010, p. 80), consideram que a pulverização da força de trabalho, presente na terceirização, ocorre devido à “multiplicidade de tomadores de serviço, bem como à sucessão de contratos de trabalho firmados pelos trabalhadores terceirizados”.

Cassar (2008) observa que a categoria sindical do empregado está relacionada à atividade desenvolvida pelo empregador e assim o trabalhador terceirizado necessariamente deve pertencer à categoria sindical da empresa prestadora de serviços, uma vez que é empregado da mesma.

Adversamente à proposta de Cassar (2008) e indo na mesma linha do que é proposto pelo PL 4330, Delgado (2013) compreende que a organização e o enquadramento sindicais devem ser definidos a partir da atividade preponderante do tomador de serviços, pois

[...] toda a formação profissional, seus interesses profissionais, materiais e culturais, toda a vinculação laborativa essencial do trabalhador terceirizado, tudo se encontra direcionado à tomadora de serviços (DELGADO, 2013, p. 480-481).

4.3.2 Aumento do Trabalho Informal

O quadro 10 apresenta os entendimentos-chave quanto ao tema: “aumento do trabalho informal”:

Quadro 10: Entendimentos-chave Quanto ao Tema “Aumento do Trabalho Informal”

Aumento do Trabalho Informal
Os empregos gerados não serão empregos de qualidade.
A terceirização conduz à informalidade.
A redução do trabalho informal não passa pela flexibilização das leis.

Fonte: Dados da Pesquisa (2015).

Para os entrevistados, a aprovação do PL resultaria num aumento do trabalho informal. De acordo com o entrevistado A, a questão é:

[...] gerar um emprego decente, cumprir o horário e a jornada de trabalho, tendo os direitos assegurados. A proposta não gera mais empregos e mais, não gerará empregos de qualidade, gerará empregos inferiores. Além disso, não resolverá o problema da indústria brasileira. O que vai resolver o problema é investir em tecnologia e buscar novos mercados, como os continentes africano e asiático e outros lugares pouco explorados. O que o governo precisa fazer é fortalecer o mercado, liberando crédito. A indústria não está aguentando a taxa de juros e o desemprego tem crescido.

O entrevistado B vai além e afirma o seguinte:

[...] Defendemos uma política de geração de empregos, mas para isso defendemos a redução da taxa de juros, que hoje está em 14%, acompanhada do fortalecimento da indústria. O aumento de impostos não é a solução e sim a geração de trabalho e renda (entrevistado B).

C, por sua vez, afirma que o argumento de diminuição do trabalho informal é uma falácia. No que tange à informalidade, ele acredita que ela vai continuar ou

talvez até aumente, pois hoje ainda é “possível chegar à Superintendência do Trabalho e pedir a fiscalização de qualquer empresa, apesar de haver poucos fiscais. Com a aprovação dessa lei, tal possibilidade deve acabar”.

Para o entrevistado D, “o processo de terceirização conduz inevitavelmente à informalidade e com a lei, a tendência é que aumente ainda mais, pois a lei é um ataque muito forte aos direitos trabalhistas”.

Na visão do entrevistado E, também não haverá redução do trabalho informal.

[...] Se hoje o trabalhador terceirizado recebe salários menores do que aqueles trabalhadores contratados diretamente, imagina com a aprovação dessa lei? Será pior, sem dúvida nenhuma. E assim, a tendência é que o trabalho informal também aumente. A redução do trabalho informal passa por uma maior proteção legal ao terceirizado e não pela flexibilização de leis, que só conduzirão a um nível ainda maior de precarização, o que será altamente perverso aos trabalhadores.

Segundo um relatório produzido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), com autoria de Krein e Proni (2010), o avanço da informalidade no Brasil, nos anos 1990, esteve associado a dois fatores principais

- Um ambiente econômico de baixo e instável crescimento;
- Transformações mais gerais ocorridas no capitalismo contemporâneo, que promoveram um processo de reorganização econômica combinada com uma mudança no papel do Estado e das instituições públicas e, conseqüentemente, uma flexibilização das relações de trabalho. Nesse contexto, ampliou-se a informalidade presente no mercado de trabalho, em decorrência da transferência de trabalhadores em atividades formais (estruturadas no âmbito da empresa legalmente constituída) para atividades informais, tais como a ampliação do trabalho autônomo, da contratação por meio de cooperativas de trabalho, trabalho estágio, contratação como pessoa jurídica (PJ), terceirização etc. (KREIN e PRONI, 2010, p. 23).

Ainda de acordo com Krein e Proni (2010, p. 28), a adoção da terceirização foi um mecanismo que contribuiu para a expansão da informalidade de duas formas:

[...] Em primeiro lugar, a contribuição veio por meio dos incentivos proporcionados pelas empresas para as pessoas desenvolverem atividades de prestação de serviços sem qualquer proteção previdenciária e trabalhista, como foi e continua sendo o caso da construção civil, do campo e do setor têxtil (especialmente no trabalho em domicílio). Em segundo lugar, cresceu imensamente o número de pequenas empresas de prestação de serviços para a indústria e grandes empresas em geral que nem sempre cumprem a legislação trabalhista. Inclusive, para parte significativa delas, a competitividade ou a sobrevivência é garantida pela sonegação do registro profissional e de direitos trabalhistas.

4.4 CATEGORIA 04: PONTOS DE CONVERGÊNCIA ENTRE AS ENTIDADES

A categoria 04 está relacionada ao objetivo: “analisar os pontos de convergência entre as entidades com relação à terceirização da atividade-fim”. Os entendimentos dos entrevistados foram reunidos em cinco temas, conforme o quadro 11:

Quadro 11: Dados Relativos ao Objetivo Pontos de Convergência entre as Entidades

Categoria 04: Pontos de Convergência entre as Entidades
Terceirização como sinônimo de precarização do trabalho.
Larga utilização de terceirização no setor público.
Contrariedade à terceirização da atividade-fim.
Baixa representação no Congresso de políticos que defendam os trabalhadores.
Crise de natureza político-econômica.

Fonte: Dados da Pesquisa (2015).

4.4.1 Terceirização como Sinônimo de Precarização do Trabalho

O quadro 12 apresenta os entendimentos-chave quanto ao tema: “terceirização como sinônimo de precarização do trabalho”:

Quadro 12: Entendimentos-chave Quanto ao Tema “Terceirização como Sinônimo de Precarização do Trabalho”

Terceirização como Sinônimo de Precarização do Trabalho
Há um conjunto de situações que fragilizam os direitos trabalhistas.
Não vejo nenhum aspecto positivo com a terceirização.
A terceirização atual possui muitos problemas.
O trabalhador terceirizado está à mercê da sorte.
Terceirização é danosa ao trabalhador de qualquer forma.

Fonte: Dados da Pesquisa (2015).

Os cinco entrevistados entendem que a terceirização é uma realidade mercadológica inevitável, estando presente em todos os setores e atividades empresariais, ou mesmo em órgãos públicos de administração direta ou indireta. Para o entrevistado B, tal realidade precisa ser enfrentada, uma vez “que em torno da terceirização, há um conjunto de situações que fragilizam direitos trabalhistas e isso é preocupante”.

Na mesma linha, o entrevistado E entende que a terceirização é um processo intrínseco ao sistema capitalista atual e que eliminá-la das relações e do ambiente de trabalho é impossível, uma vez que as empresas sempre irão buscar a maximização de seus lucros e a redução dos custos. Contudo, conforme dito por ele:

[...] É nosso papel combatê-la. A terceirização é sinônimo sim de precarização do trabalho. Eu sinceramente não vejo nenhum aspecto positivo com a terceirização, pois a terceirização é uma estratégia que visa principalmente à redução de custos. O trabalhador terceirizado ganha menos que um trabalhador contratado diretamente e não tem os mesmos direitos assegurados. Então, não posso defender a terceirização, embora saiba que hoje em dia não há como fugir dela.

E também aponta que:

[...] A bandeira da Força Sindical sempre foi de combate à terceirização, pois acreditamos que ela precariza o trabalho. Os salários são menores, não há um sindicato que cuide das questões trabalhistas e os trabalhadores terceirizados não seguem a convenção coletiva dos sindicatos que são preponderantes à categoria na qual estão inseridos.

O entrevistado A entende que a terceirização atualmente existente no mercado de trabalho tem problemas. De acordo com ele, a CUT em si é contra a terceirização, mas não contra o terceirizado e assim, o trabalhador terceirizado deve ter os mesmos direitos que todos os outros trabalhadores.

Os cinco entrevistados também argumentam que as condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados são precárias, quando comparadas com os trabalhadores que não são terceirizados, conforme CUT (2014), Andreazza (2008) e Piccinini (2011). Segundo o entrevistado A,

[...] Hoje nós temos no Brasil uma faixa de 12 milhões de trabalhadores terceirizados. Dados do DIEESE apontam que o terceirizado ganha um salário em média 27% menor que um trabalhador normal. Além disso, o terceirizado não contribui ao Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS), fato que contribui para que ele tenha dificuldades em obter a sua

aposentadoria. Devido ao ambiente de trabalho ser insalubre, aumentam também as chances que ele venha a ter maiores problemas de saúde.

O entrevistado C na mesma linha de aponta que há vários aspectos negativos intrínsecos à terceirização, tais como:

[...] perda da representação sindical, salário 27% menor do que um trabalhador contratado diretamente, alto índice de acidentes no trabalho envolvendo terceirizados (80% dos acidentes de trabalho ocorrem com trabalhadores terceirizados), condições de trabalho insalubres, etc. É um trabalhador à mercê da sorte, pois não tem um sindicato que o represente

C também faz o seguinte apontamento:

[...] A empresa terceirizada não tem patrimônio, e aí há atraso de salários. Em caso de demissão, não há pagamento de verbas rescisórias. Hoje há a coparticipação, é possível trazer pra dentro do processo a participação da empresa contratante. Esse projeto termina com isso, a contratante é isenta. A terceira vai ser um escritório que vai contratar os trabalhadores e sem um patrimônio que garanta a possibilidade de receber seus direitos, caso haja algum processo trabalhista.

Para o entrevistado D,

[...] a terceirização para os trabalhadores é danosa, independentemente de como ela é hoje ou esta que está tramitando no Congresso. A terceirização precariza o trabalho, mesmo que seja em atividades-meio das empresas. A terceirização faz com que o trabalhador não tenha os mesmos benefícios, tanto do ponto de vista econômico, quanto direitos trabalhistas propriamente ditos.

No tocante à saúde do trabalhador, todos os entrevistados entendem que há uma diferença considerável entre os trabalhadores terceirizados e aqueles que trabalham numa grande empresa, a partir do exposto por Souto Maior (2010), De Laurentys (2012) e Pastore (2006). “Desde os anos 70, quando comecei a trabalhar, as condições internas melhoraram, mas a saúde do trabalhador piorou. O ritmo se tornou insuportável em determinados segmentos” (Entrevistado C).

O entrevistado E entende que a terceirização não traz benefícios aos trabalhadores. Segundo ele,

[...] as condições de trabalho de um trabalhador terceirizado são bastante inferiores. As instalações em que ele trabalha são na maioria das vezes de péssima qualidade. O ambiente é bastante insalubre, o que faz com que ele

desenvolva doenças relacionadas ao trabalho mais rapidamente e corra mais riscos de sofrer acidentes de trabalho.

Um documento elaborado pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), intitulado *Terceirização e Desenvolvimento: Uma Conta que Não Fecha* e disponível no site www.cut.org.br, apresenta diversos dados e números referentes à terceirização do trabalho no Brasil. Segundo tal documento, há atualmente no Brasil 12.700.546 trabalhadores terceirizados, o que corresponde a 26,8% do total de trabalhadores formais, conforme o quadro 13:

Quadro 13: Distribuição de Trabalhadores entre Setores Tipicamente Contratantes e Setores Tipicamente Terceirizados

Setores	Número de Trabalhadores (2013)	%
Setores Tipicamente Contratantes	34.748.421	73,2
Setores Tipicamente Terceirizados	12.700.546	26,8
Total	47.448.967	100

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2013) *apud* CUT (2014).

Com relação à remuneração de trabalhadores terceirizados, os dados demonstram que em dezembro de 2013 ela foi 24,7% inferior à remuneração de um trabalhador contratado diretamente. A jornada de trabalho dos trabalhadores terceirizados também foi superior à dos trabalhadores contratados de forma direta, 43 a 40 respectivamente e o tempo de emprego dos trabalhadores terceirizados mostrou-se inferior, 2,7 a 5,8, de acordo com o quadro 14:

Quadro 14: Condições de Trabalho e Terceirização em 2013

Condições de Trabalho (2013)	Setores Tipicamente Contratantes	Setores Tipicamente Terceirizados	Diferença Terceirizados/Contratante
Remuneração Média (R\$)	2.361,15	1.776,78	-24,7
Jornada Semanal Contratada (Horas)	40	43	7,5
Tempo de Emprego (Anos)	5,8	2,7	-53,5

Fonte: RAIS (2013) *apud* CUT (2014).

Em termos de faixas de remuneração, é possível observar a partir da figura abaixo que quanto maiores são as remunerações, menor é percentualmente a quantidade de trabalhadores terceirizados recebendo tais remunerações. Por exemplo, apenas 2,9% dos trabalhadores terceirizados recebem uma remuneração superior a 10 salários mínimos, ao passo que 57,1% recebem até dois salários mínimos. É o que mostra o quadro 15:

Quadro 15: Distribuição Percentual dos Trabalhadores por Faixa de Remuneração em 2013

Faixa de Remuneração	Setores Tipicamente Terceirizados (%)	Setores Tipicamente Contratantes (%)
Até 02 Salários Mínimos	57,1	49,3
De 02 a 03 Salários Mínimos	21,4	18,1
De 03 a 04 Salários Mínimos	8,3	9,5
De 04 a 07 Salários Mínimos	7,8	12,4
De 07 a 10 Salários Mínimos	2,4	4,5
Acima de 10 Salários Mínimos	2,9	6,1
Total (%)	100	100

Fonte: RAIS (2013) *apud* CUT (2014).

Outro grande problema vivenciado pelos trabalhadores terceirizados é o calote das empresas contratadas, realidade que ocorre tanto no setor público como no setor privado. No setor público, o calote ocorre no momento em que o Estado não realiza o pagamento, pois a empresa terceirizada não possui capital de giro suficiente e assim, não consegue pagar os salários de seus trabalhadores.

Os acidentes e mortes no trabalho ocorrem com maior frequência entre trabalhadores terceirizados, pois segundo CUT (2014, p. 23), as empresas não investem em medidas preventivas, mesmo que as atividades apresentem situações de maior vulnerabilidade aos trabalhadores.

De acordo com De Laurentys (2012, p. 182) a terceirização faz com que os trabalhadores fiquem

[...] relegados ao exercício da atividade laboral em condições mais precárias, sem a possibilidade de defesa estrutural, situação a qual se

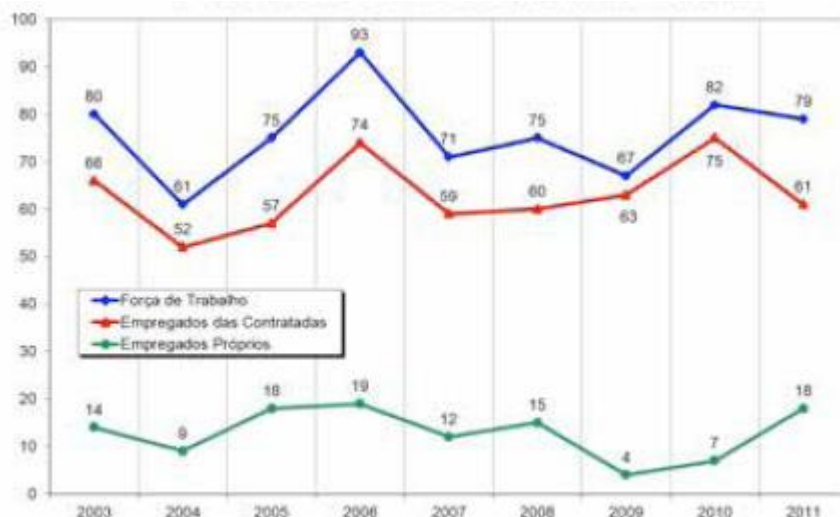
agrava pela perda de poder por parte dos sindicatos, figura em torno da qual se construiu todo o aparato protetivo à saúde do trabalhador.

De Laurentys (2012) também mostra que de cada dez acidentes de trabalho ocorridos, oito são de trabalhadores terceirizados e ainda nos casos em que é registrada morte, a cada cinco acidentes, quatro são registrados em empresas prestadoras de serviço a terceiros.

Souto Maior (2010, p. 48) compreende que os trabalhadores terceirizados “subordinam-se a trabalhar nas condições que lhe são apresentadas, sem qualquer possibilidade de rejeição institucional”. O meio ambiente do trabalho, acaba sendo relegado a um segundo plano, o que acaba por produzir um aumento sensível de doenças profissionais.

De acordo com um Relatório de Estatísticas de Acidentes do Setor Elétrico Brasileiro, produzido pela Fundação Comitê de Gestão Empresarial (COGE), o setor elétrico é o setor econômico que apresenta os maiores índices de acidentes no trabalho, 5,5 vezes mais. Apenas em 2011, das 79 mortes ocorridas no setor, 61 foram de trabalhadores de empresas terceirizadas, conforme o gráfico 01:

Gráfico 01: Mortes Ocorridas no Setor Elétrico entre 2003 e 2011

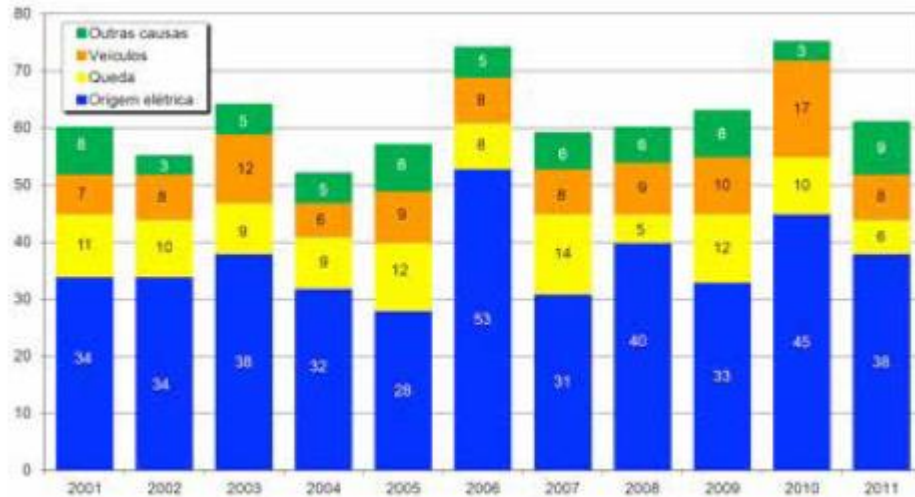


Fonte: COGE (2011) *apud* CUT (2014)

O gráfico 02, por sua vez, revela que o motivo das mortes dos trabalhadores das empresas contratadas no setor elétrico entre os anos de 2003 e 2011, em sua

maioria, está relacionado a algum tipo de precariedade no exercício do trabalho, como falta de equipamentos de proteção e treinamentos:

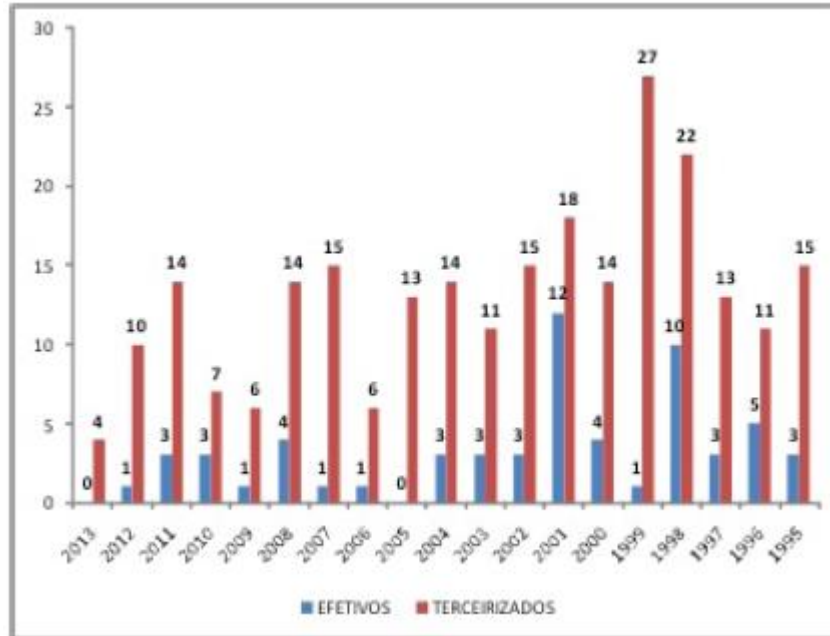
Gráfico 02: Causas de Mortes no Setor Elétrico entre 2003 e 2011



Fonte: COGE (2011) *apud* CUT (2014)

No setor petrolífero, a Petrobras apresenta um índice bastante alto de mortes decorrentes de acidentes no trabalho, principalmente entre trabalhadores terceirizados. De 1995 a 2013, ocorreram mais de 300 mortes por acidentes de trabalho na Petrobras. Mais de 80% das vítimas (249) eram trabalhadores terceirizados, contra 61 próprios, conforme o gráfico 03:

Gráfico 03: Mortes Decorrentes de Acidentes de Trabalho na Petrobras entre 1995 e 2013.



Fonte: CUT (2014)

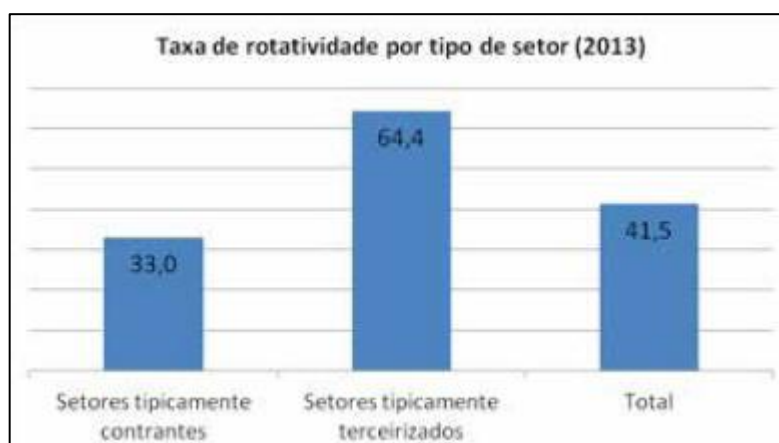
A terceirização traz ainda outro impacto sobre a vida do trabalhador, que é a discriminação sofrida pelos trabalhadores terceirizados no ambiente de trabalho. Tal discriminação se manifesta numa forma de segregação que interfere também na solidariedade entre os trabalhadores, dificultando a organização sindical e a negociação coletiva e reforçando a redução dos direitos dos terceiros.

Como a CLT determina como parâmetros para a organização sindical a categoria profissional e a unicidade sindical, a representação por categoria impossibilita a existência de um mesmo sindicato para representar diferentes segmentos da classe trabalhadora, além de permitir apenas um único sindicato da categoria profissional em uma mesma base territorial.

Estes dois aspectos da organização sindical formam uma estrutura pulverizada e fragmentada, com sindicatos divididos em inúmeras categorias profissionais e com unidades que chegam ao nível municipal. Com a terceirização, tem-se a existência de diferentes sindicatos presentes em um mesmo local de trabalho ou empresa, o que acaba por “reforçar a pulverização e a fragmentação e estas condições desestimulam ações conjuntas e de solidariedade entre aqueles que dividem os mesmos problemas no local de trabalho” (CUT, 2014, p. 29).

A taxa de rotatividade (*turnover*) em setores terceirizados também é maior do que em setores contratantes, 64,4% contra 33% respectivamente, conforme mostrado pelo gráfico 04:

Gráfico 04: Taxa de Rotatividade por Tipo de Setor (2013)



Fonte: RAIS (2013) *apud* CUT (2014).

No que concerne à distribuição de trabalhadores terceirizados por regiões no Brasil, a Região Sudeste é a que detém o maior número de trabalhadores terceirizados, tanto em termos absolutos quanto proporcionais, como pode ser observado no quadro 16:

Quadro 16: Distribuição Regional de Trabalhadores entre Setores Tipicamente Terceirizados e Setores Tipicamente Contratantes

Regiões	Setores Tipicamente Contratantes		Setores Tipicamente Terceirizados		Total	
	Número de Trabalhadores	%	Número de Trabalhadores	%	Número de Trabalhadores	%
Região Norte	2.108.707	79,6	541.869	20,4	2.650.576	100
Região Nordeste	6.538.157	75,3	2.141.583	24,7	8.679.740	100
Região Sudeste	16.928.415	70,6	7.034.677	29,4	23.936.092	100
Região Sul	6.075.691	74,3	2.105.294	25,7	8.180.985	100
Região Centro-Oeste	3.097.451	77,9	877.123	22,1	3.974.574	100
Total	34.748.421	73,2	12.700.546	26,8	47.448.967	100

Fonte: RAIS (2013) *apud* CUT (2014).

Outro dado trazido pelo estudo está relacionado à escolaridade de trabalhadores terceirizados. Quanto maior o grau de escolaridade, maior é a diferença entre o número de trabalhadores terceirizados e aqueles que são contratados diretamente, conforme apresentado pelo quadro 17:

Quadro 17: Distribuição dos Trabalhadores por Nível de Escolaridade

Escolaridade	Setores Tipicamente Contratantes		Setores Tipicamente Terceirizados		Total	
	Número de Trabalhadores	%	Número de Trabalhadores	%	Número de Trabalhadores	%
Analfabeto	72.005	0,2	45.090	0,4	117.095	0,2
Até 5º Ano Incompleto	753.397	2,2	509.849	4	1.263.246	2,7
5º Ano Completo Fundamental	900.812	2,6	559.431	4,4	1.460.243	3,1
6º Ano a 9º Ano Fundamental	1.770.116	5,1	1.175.647	9,3	2.945.763	6,2
Fundamental Completo	3.488.375	10	1.872.895	14,7	5.361.270	11,3
Médio Incompleto	2.499.673	7,2	1.108.468	8,7	3.605.141	7,6
Médio Completo	15.974.277	46	5.855.748	46,1	21.830.025	46
Superior Incompleto	1.395.270	4	469.653	3,7	1.864.923	3,9
Superior Completo	7.897.496	22,7	1.103.765	8,7	9.001.261	19
Total	34.748.421	100	12.700.546	100	47.448.967	100

Fonte: RAIS (2013) *apud* CUT (2014).

Para Filgueiras (2014, p. 7), a adoção da terceirização pelas empresas “potencializa a capacidade de exploração do trabalho e reduz a probabilidade de atuação dos agentes que poderiam impor limites a esse processo”. E é exatamente nessa combinação de fatores que reside a relação entre terceirização e trabalho análogo ao escravo. O quadro 18 apresenta alguns dados dos 10 maiores resgates entre todos os flagrantes de trabalho escravo ocorridos no país entre 2010 e 2013:

Quadro 18: Trabalhadores em Condição Análoga à de Escravidão no Brasil

Ano	Dos 10 Casos, Quantos Envolveram Terceirizados?	Terceirizados Resgatados	Contratados Diretos Resgatados	Total de Resgatados
2.010	9	891	47	938
2.011	9	554	368	922
2.012	10	947	0	947
2.013	8	606	140	746
TOTAL	36	2.998	555	3.553

Fonte: Filgueiras (2014, p. 7).

4.4.2 Larga Utilização de Terceirização no Setor Público

O quadro 19 apresenta os entendimentos-chave quanto ao tema: “larga utilização de terceirização no setor público”:

Quadro 19: Entendimentos-chave Quanto ao Tema “Larga Utilização de Terceirização no Setor Público”

Larga Utilização de Terceirização no Setor Público
Visa somente à redução de custos.
O Estado é o maior contratante de serviços terceirizados.
Mesmo no setor público a terceirização é danosa ao trabalhador.

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

A utilização massiva de mão de obra terceirizada no setor público foi levantada em todas as entrevistas. Para o entrevistado B

[...] Há uma presença forte da terceirização nos setores e órgãos públicos, dentre todas as instâncias: Município, estado e União, notadamente nos setores de limpeza e segurança. Muitas dessas empresas fecham e não cumprem as obrigações com os trabalhadores

Para A, os governos usam o mecanismo de terceirização em licitações, visando unicamente a um preço mais barato, conforme exigido por lei. Entretanto

“esse barato pode custar caro, bem caro. Fora que há a criação de cartéis para a combinação de preços, mas a lei exige que seja o preço mais barato” (palavras deste entrevistado).

D entende que a terceirização é danosa, mesmo no setor público, pois o “trabalhador terceirizado é tratado como um trabalhador de segunda classe. A questão econômica é importante, mas os acidentes de trabalho e o agravo na saúde do trabalhador nos preocupam mais”.

E argumenta que

[...] o maior contratante de serviços terceirizados é o próprio Estado, através do governo federal, dos estados e dos municípios. A Petrobras, que é uma empresa estatal, é uma das maiores contratantes de serviços terceirizados no Brasil. Nós não apoiamos a terceirização, o que queremos é que haja uma regulamentação do trabalho terceirizado no Brasil, pois hoje os 12 milhões de trabalhadores terceirizados não têm uma regulamentação que lhes dê garantias e os proteja.

Com relação à terceirização na administração pública, para Kian (2006), tal tendência à terceirização no serviço público surgiu em decorrência da Primeira Guerra Mundial, uma vez que o Estado foi forçado a assumir a direção da economia devido aos desequilíbrios ocasionados pelo conflito. Entretanto, nos anos 1980, há

[...] o renascimento de uma corrente neoliberal, a qual pregava a descentralização, privatização e concentração de programas sociais em grupos mais carentes. Tal corrente tinha como premissas a liberdade individual e mercadológica, cabendo ao Estado a função de regulação, para garantir a eficiência e a sobrevivência do mercado, corrigindo as distorções da economia capitalista. E é justamente neste período que a terceirização passa a ser incorporada à Administração Pública, onde o tomador de serviços (Estado) transfere a outrem o papel de empregador, permitindo o repasse da responsabilidade direta pelos encargos sociais, numa clara intenção do Estado em reduzir o tamanho da máquina estatal (KIAN, 2006, p. 228).

De acordo com Di Pietro (2004, p. 99), serviço público é toda atividade material “que a lei atribui ao Poder público, para que diretamente, ou por meio de seus delegados, sejam satisfeitas necessidades de interesse público, sob regime jurídico total ou parcialmente público”. Por outro lado, conforme Di Pietro (2004), a prestação de serviços públicos é regida por princípios próprios: a igualdade dos usuários perante o serviço, a continuidade do serviço público, a mutabilidade do regime jurídico, a generalidade e a eficiência.

Kian (2006) identifica três espécies diversas de gestão dos serviços públicos: gestão estratégica, operacional e execução material. A gestão estratégica refere-se à direção do serviço, bem como a delimitação de seu objetivo, tendo como titular, privativamente, o Poder Público. Por outro lado, a gestão operacional envolve a concretização das diretrizes impostas pelo gestor estratégico. Já a terceirização enquadra-se no repasse da execução material do serviço ao particular.

A execução material do serviço público é assim

[...] a realização de atividades que não constituem serviço público em sua inteireza, eis que somente complementam o serviço, caracterizando-se ainda pela ausência de vínculo contratual entre o prestador do serviço e seu usuário (KIAN, 2006, p. 233).

Ainda segundo Kian (2006) a administração pública cada vez mais tem se utilizado de contratos terceirizados para a execução de uma infinidade de atividades, como: fornecimento de refeições, limpeza e vigilância, impressão gráfica, transporte, entre outros.

Entretanto, nem todas as tarefas materiais acessórias podem ser terceirizadas, principalmente se na estrutura administrativa do poder público existirem cargos criados para atendimento àquelas necessidades. Assim, conforme alerta Kian (2006, p. 235) a decisão pela terceirização deve se pautar por uma série de “estudos, quanto à existência de cargos correspondentes às atividades que se pretenda terceirizar e que concluam que a execução por particulares é vantajosa ao interesse público”.

4.4.3 Contrariedade à Terceirização da Atividade-fim

O quadro 20 apresenta os entendimentos-chave quanto ao tema: “contrariedade à terceirização da atividade-fim”:

Quadro 20: Entendimentos-chave Quanto ao Tema “Contrariedade à Terceirização da Atividade-fim”

Contrariedade à Terceirização da Atividade-fim
Somos radicalmente contrários.
Sempre houve o entendimento de que a atividade-fim não pode ser terceirizada.
Essa lei escancara de vez a precarização do trabalho.

Fonte: Dados da Pesquisa (2015).

Com relação à terceirização da atividade-fim, todos os entrevistados mostram-se contrários à mesma. De acordo com B, entre as centrais sindicais, sempre houve o entendimento de que a atividade-fim não pode ser terceirizada. Para A, a CUT é

[...] radicalmente contrária à terceirização da atividade-fim. Não há negociação, porque isso desregulamentaria todo o mercado de trabalho no Brasil. Entidades como o TST e o Ministério Público do Trabalho (MPT) também são contrárias, além de juízes e estudiosos do trabalho. Somente as federações empresariais são a favor, fora os 330 deputados que votaram pela aprovação do projeto na Câmara. A estrutura das empresas terceirizadas é deficitária na comparação com as empresas de grande porte. Hoje ainda é possível responsabilizar a tomadora de serviço. Com a terceirização da atividade-fim torna-se inviável tal possibilidade. Consideramos o projeto imoral, por não garantir minimamente a dignidade do ser humano. Enquanto o projeto estiver lá, manteremos posição de enfrentamento. Seja no Senado, com a presidente ou mesmo no Supremo Tribunal Federal (STF). Não nos omitiremos a esse respeito. Não abriremos mão de direitos.

C corrobora e afirma que é:

[...] totalmente contra, não havendo discussão quanto a isso. Acrescendo a essas atividades que hoje são permitidas, a atividade-fim, representará o fim dos sindicatos, tal como eles se apresentam hoje. Vai haver inúmeras representações dentro de uma mesma empresa, uma empresa com 500 trabalhadores e 20 empresas terceirizadas fazendo a mesma atividade.

Posição muito similar é a do entrevistado D. Para ele,

[...] quando uma empresa terceiriza, ela precisa lucrar e para ela lucrar, ela precisa tirar de algum lugar e evidentemente acaba tirando do trabalhador. A terceirização que existe hoje já não é boa. Com essa lei, escancara-se de vez a precarização do trabalho, remontando inclusive a um cenário preexistente à CLT, isto é, similar à escravidão. Quanto à nossa posição, ela é de enfrentamento. Nos últimos meses, diminuimos a pressão, mas continuamos em alerta. No Senado, o projeto está passando pelas

comissões e na Câmara foi direto para o plenário e mesmo assim, a diferença de votos foi pequena. Muitos deputados que votaram a favor acabaram mudando de posição nos últimos meses, devido às mobilizações e pressões que fizemos. Assim, a previsão de votação é para o ano que vem.

Observa-se assim uma posição mais radical no discurso cutista, já B, entende que:

[...] a radicalização nas ações é uma grande aliada do empresariado ou do patronato, assim a radicalização é a última instância, a última possibilidade. Enquanto houver possibilidade de negociação e debate, tais alternativas devem ser testadas.

O entrevistado E também aponta o diálogo como a melhor forma para solucionar essas questões. Segundo ele,

[...] partir para posições radicais só traz ainda mais problemas e dificuldades aos trabalhadores, ao invés de efetivamente ajudá-los. O diálogo e o debate ainda me parecem as melhores alternativas. O que as centrais precisam é colocar representantes no parlamento, a fim de que defendam os nossos interesses, até porque a maior parte da população é formada por trabalhadores.

4.4.4 Baixa Representação no Congresso de Políticos que Defendam os Trabalhadores no Congresso

O quadro 21 apresenta os entendimentos-chave quanto ao tema: “baixa representação no Congresso de políticos que defendam os trabalhadores”:

Quadro 21: Entendimentos-chave Quanto ao Tema “Baixa Representação no Congresso de Políticos que Defendam os Trabalhadores”

Baixa Representação no Congresso de Políticos que Defendam os Trabalhadores
Os trabalhadores possuem poucos representantes nas duas classes legislativas.
Maioria da população de trabalhadores, mas não se faz representar.
Se fosse 50 % de cada, muita coisa seria melhor para os trabalhadores.

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Com relação à representação eleitoral de políticos que efetivamente defendam e representem os interesses dos trabalhadores, todos os entrevistados afirmam que a mesma é pequena, tanto na Câmara quanto no Senado. Todavia, eles entendem que os trabalhadores têm bastante culpa nisso acontecer. Para D, os trabalhadores possuem poucos representantes nas duas casas legislativas.

O entrevistado C faz o seguinte alerta:

[...] Os trabalhadores não têm representação porque não elegem representantes que efetivamente defendam os seus interesses, ou seja, são culpados. Uns 100 deputados ainda se preocupam com os trabalhadores. A maioria da população é de trabalhadores, mas não se faz representar.

O entrevistado D argumenta que a representação de lideranças políticas vinculadas a trabalhadores é baixa, contudo ele compreende que:

[...] É tudo muito complicado, pois sabemos que o governo precisa de alianças para manter a sua governabilidade, visto que sem apoio político, ninguém consegue governar. Além disso, os próprios trabalhadores votam em candidatos de direita e sentimos bastante isso na eleição presidencial de 2014.

O entrevistado E entende o seguinte:

[...] Temos que ter representação sim. Se fossem 50% trabalhadores e 50% empresários no Congresso, muita coisa já teria mudado e seria melhor para os trabalhadores. As centrais precisam investir em lideranças que ocupem cargos eletivos, seja a nível municipal, estadual ou federal. Contudo, hoje pra concorrer, precisa de muito dinheiro, pois as campanhas são muito caras. Para o empresário, é fácil, pois ele usa o dinheiro da empresa pra financiar a campanha, ao passo que um sindicalista não pode usar dinheiro do sindicato pra se eleger, pois é ilegal. Por isso, que os mesmos se elegem sempre. Quando há gente nova, são pessoas famosas na mídia como o Tiririca ou o Romário. É preciso mudar a cabeça do próprio trabalhador, pois é iludido. O mundo do trabalho não está mais só nas questões econômicas. Há outros aspectos, como: saúde, educação, segurança, etc.

4.4.5 Crise de Natureza Político-econômica

O quadro 22 apresenta os entendimentos-chave quanto ao tema: “crise de natureza político-econômica”:

Quadro 22: Entendimentos-chave Quanto ao Tema “Baixa Representação no Congresso de Políticos que Defendam os Trabalhadores”

Crise de Natureza Político-Econômica
Não há como negar que há uma crise econômica no país hoje.
Há além da crise econômica, uma crise política e esta última é ainda pior.
A crise econômica é decorrência da crise política.

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

A atual conjuntura político-econômica foi também discutida pelos entrevistados. Para o entrevistado D, não há como negar que atualmente existe sim uma crise de natureza econômica no Brasil. Segundo ele, alguns setores têm sido bastante afetados por essa crise. Contudo o setor de alimentação, do qual ele é representante, passa por uma situação relativamente boa, tanto que

[...] tivemos conversas preliminares com os empregadores do ramo alimentício e eles alegaram que não têm interesse na aprovação da lei. Nas negociações, as próprias empresas têm se mostrado contrárias e o pensamento patronal no setor de alimentação é não aderir à lei. Eles acreditam que será pior para as próprias empresas, pois entendem que a qualidade do trabalho diminuirá, sem contar que mesmo com a crise atual, as empresas exportadoras continuam lucrando, tanto no mercado interno que continua aquecido, quanto no mercado externo, devido ao aumento do dólar e dada essa situação, os trabalhadores não aceitarão salários menores do que os atualmente praticados. Para que se tenha uma ideia, algumas empresas do setor avícola, por exemplo, têm buscado trabalhadores até mesmo fora do estado do Rio Grande do Sul para suprir a demanda, pois os daqui não dão conta. Em outros setores com crise, é bem possível que queiram aderir. A crise no setor alimentício é bem inferior na comparação com outros setores. Um exemplo claro disso são as negociações. Tivemos todas as negociações com ganho real de 1% acima da inflação. Os metalúrgicos, por outro lado, fecharam com a inflação e parcelada ainda por cima. A data base deles é maio e era 8,34% naquele mês. Foi pago 5% em maio e os 3,34% restantes só foram pagos em outubro.

Este entrevistado também aponta para uma crise política, onde as próprias lideranças políticas governistas perderam legitimidade e enfrentam rejeição dos trabalhadores.

[...] Prova disso é que tivemos uma eleição para o sindicato em Santa Maria na mesma época da eleição presidencial do ano passado. Nessa eleição nós éramos a situação e, quando fomos defender a continuidade do governo Dilma Rousseff, os trabalhadores disseram que votariam na gente sem problemas, mas que na então candidata Dilma não votariam de jeito

nenhum. Chegou um ponto em que tivemos que manear no discurso pró-Dilma, para que não perdêssemos aquela eleição. Enfim, existe também uma crise política e nós não podemos negar tal realidade. Houve vários erros do próprio governo e a oposição está no papel dela, que é o de fazer pressão.

Ainda de acordo com o entrevistado D, quando Luís Inácio Lula da Silva foi presidente da República (2003-2010), o diálogo das centrais sindicais com o governo era mais fácil, afinal Lula teve sua origem política atrelada ao movimento sindical. Além disso, o entrevistado ressalta que Lula tinha uma maior habilidade de negociação e articulação com todos os movimentos sociais do que Dilma.

[...] Eu reconheço que houve uma acomodação e uma retração por parte do movimento sindical, com a eleição do Lula em 2002 e depois com a reeleição dele em 2006. Assumi a presidência alguém em quem nós acreditávamos e confiávamos e a partir daí, diminuíram as mobilizações. Isto foi um erro, pois elas deveriam ter continuado mesmo com ele na presidência. Trabalhamos hoje com a possibilidade de que a presidente vete o projeto, mas até agora, ela não apresentou uma posição clara e concreta quanto a isso. Se passar no Senado, iremos evidentemente pressioná-la.

Já o entrevistado E se mostra bastante preocupado e desiludido com a atual situação econômica e política do Brasil. Conforme palavras dele:

[...] Hoje não se vê alternativa para a saída da crise. Muitas empresas estão quebrando e muitos trabalhadores ficando desempregados. O setor automobilístico está parado e a indústria também e o governo não acena com uma proposta para que a indústria volte a produzir e o consumo retorne a níveis anteriores. O desemprego já está batendo no comércio que é a outra ponta. Em janeiro, vai haver um grande número de demissões no setor comercial. Dilma e o Congresso estão brigando e não há saída política. O governo federal só dá dinheiro para os bancos e este é o único setor que está lucrando. Com o juro atual, o consumo tende a ser menor e as pessoas só irão comprar o essencial. Se não houver uma grande coalizão das massas políticas, não há saída para a crise atual. Sem investir na nossa indústria, não há saída para a crise. O Lula investiu pesado na indústria ao contrário da Dilma. O Brasil tem tudo para ser uma potência e não é porque as escolhas políticas são mal feitas.

4.5 CATEGORIA 05: DIVERGÊNCIAS ENTRE AS ENTIDADES

A categoria 05 está relacionada ao objetivo: “analisar os pontos de divergência entre as entidades com relação à terceirização da atividade-fim”. Os

entendimentos dos entrevistados foram reunidos em três temas, conforme o quadro 23:

Quadro 23: Dados Relativos ao Objetivo Pontos de Divergência entre as Entidades

Pontos de Divergência entre as Entidades
Mobilização quanto à votação do projeto.
Unicidade sindical x pluralidade sindical.
Visão quanto à liderança do deputado Paulinho da Força.

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

4.5.1 Mobilização Quanto à Votação do Projeto

O quadro 24 apresenta os entendimentos-chave quanto ao tema: “mobilização quanto à votação do projeto”:

Quadro 24: Entendimentos-chave Quanto ao Tema “Mobilização Quanto à Votação do Projeto”

Mobilização Quanto à Votação do Projeto
Previsão de votação para 2016.
O projeto está parado no Senado e no STF.
Renan Calheiros arquivou o projeto e a votação não sai nem em 2016.

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Enquanto os entrevistados da CUT acreditam que a votação no Senado ocorra já em 2016, para um dos representantes da Força Sindical, o mais certo é que a votação ainda demore mais tempo. Conforme apontado pelo entrevistado A, o projeto atualmente está parado no Senado e no STF. Segundo ele, trabalha-se com a perspectiva de que a presidente Dilma Rousseff vete o projeto, embora como demonstrado por Kian (2006), seja notório o fato de que o setor público utiliza muita mão de obra terceirizada. Caso a presidente não vete, a estratégia a ser adotada será a de ocupação do Congresso.

O senador Paulo Paim (PT – RS) é contrário ao projeto e tem feito audiências em todos os estados brasileiros para tratar do tema. O entrevistado ainda destacou que as manifestações nesses estados estão apontando contrariedade ao projeto, embora haja poucos representantes ligados aos trabalhadores, tanto na Câmara, quanto no Senado Federal.

Os outros senadores gaúchos, Lasier Martins, do Partido Democrático Trabalhista (PDT) e Ana Amélia Lemos, do Partido Progressista (PP), também foram consultados pela CUT - RS a respeito do projeto de lei 4330/2004. Lasier Martins é contrário, assim como o partido ao qual pertence, já a senadora Ana Amélia Lemos não apresentou uma posição firme no que tange à contrariedade ou defesa do projeto, conquanto seu partido apresente posições majoritariamente favoráveis à aprovação. Com relação à data de votação do projeto no Senado, a probabilidade maior é que ela ocorra no ano que vem.

De acordo com o entrevistado D, no estado do Rio Grande do Sul,

[...] não somente os senadores Lasier e Paim, como também os deputados mostraram-se contrários ao projeto de lei, mesmo que os partidos a nível nacional apoiassem a terceirização da atividade-fim. A postura daqui tem sido diferente, as bancadas se comprometeram a conversar e a debater nossos pontos de vista lá no Senado. E é bom lembrar que o projeto passou por uma diferença mínima na Câmara. Muitos deputados já mudaram de ideia, devido à pressão exercida pelos sindicatos e mesmo à pressão popular, além de diferentes órgãos como da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), do Ministério Público (MP) e do MPT.

Já o entrevistado E crê que a votação no Senado Federal

[...] não saia nem em 2016, pois o projeto foi engavetado por Renan Calheiros (PMDB-AL), presidente do Senado Federal. Nas informações que recebi, não chegou nem a ir para as comissões. Eu sei disso, porque a Força foi a única central que participou de todas as comissões na Câmara e nós recebíamos e-mails, alertando quanto às datas das comissões na Câmara e desde que o projeto chegou ao Senado, não recebemos mais nada.

4.5.2 Unicidade Sindical x Pluralidade Sindical

O quadro 25 apresenta os entendimentos-chave quanto ao tema: “unicidade sindical x pluralidade sindical”:

Quadro 25: Entendimentos-chave Quanto ao Tema “Unicidade Sindical x Pluralidade Sindical”

Unicidade Sindical x Pluralidade Sindical
A CUT se criou em cima da pluralidade sindical.
A flexibilização dos direitos trabalhistas passa pela pluralidade sindical.
A pluralidade é boa para as empresas e péssima para os trabalhadores.
A pulverização sindical é ineficiente, pois divide os trabalhadores.

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Aqui, as divergências apareceram até mesmo entre entrevistados da mesma central sindical. O entrevistado C mostrou-se a favor da pluralidade sindical, afirmando que:

[...] A CUT defende a pluralidade, se criou em cima disso. A CTB (Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil) é a que mais defende a unicidade (ligada ao Partido Comunista do Brasil (PC do B)). A criação de sindicatos de fachada é fantástica. Pela legislação, só poderia haver uma central no Brasil e, no entanto, existem sete ou oito centrais sindicais. Por exemplo, nesse prédio aqui, a Federação dos Metalúrgicos da CUT fica localizada aqui no décimo andar e a Federação dos Metalúrgicos da Força Sindical está localizada no oitavo andar, o que sinceramente eu acho bom.

O entrevistado D também é cutista, todavia pensa de uma forma distinta e revela o seguinte:

[...] Somos particularmente contra a pulverização sindical, pois ela divide os trabalhadores e conduz a uma disputa entre as centrais. Uma determinada base é de uma central e daí outra central vai lá e a desmembra, criando outro sindicato. Na minha opinião, os sindicatos regionais são o modelo ideal. No setor de alimentação é assim, nós temos sindicatos abrangendo de 15 a 20 municípios, o que é mais eficiente e fortalece a luta. A nossa federação, por exemplo, tem 33 sindicatos filiados e grande parte deles são regionalizados.

Quanto aos entrevistados da Força Sindical, estes se mostram irredutíveis e entendem que a pluralidade sindical é muito ruim para os trabalhadores e para o movimento sindical. O entrevistado B entende que a flexibilização dos direitos trabalhistas passa pela pluralidade sindical, uma vez que a pluralidade

[...] é boa para as empresas, ao contrário do que é apregoado por muitos. A luta pela unicidade sindical deve ser permanente. A pluralidade é danosa à classe trabalhadora, pois tira direitos do trabalhador. Nos países onde

predomina a pluralidade sindical, só os empregados associados à determinada categoria sindical têm direito a aumentos oriundos de dissídios e acordos coletivos, ao contrário do Brasil, onde todos os empregados da categoria têm direito a receber tais aumentos. Aqui, o sindicato não representa somente os associados.

Para E, a unicidade sindical não pode acabar, pois com o fim dela, corre-se o risco do sindicato se tornar uma instituição meramente ilustrativa, sem forças para representar o trabalhador. Ainda de acordo com este entrevistado:

[...] Somos totalmente contra a pluralidade sindical e defendemos a unicidade sindical. A pluralidade conduz à indiscriminação da terceirização. O Sindicato dos Comerciários abrange supermercados, farmácias, lojas, *shopping centers*, concessionárias, funerárias, etc. e todos os trabalhadores do comércio estão protegidos pelas mesmas leis. Com a pluralidade, eu posso criar um sindicato pra cada tipo de comércio e isso pode ser criado pelos patrões, com eles definindo as próprias regras para as convenções coletivas. Isso conduz à criação de sindicatos de fachada. A pluralidade enfraquece o movimento sindical e a luta dos trabalhadores. A CUT defendia há uns anos atrás, mas hoje não defende mais.

O próprio financiamento das entidades foi apontado pelo entrevistado E. Mais uma vez ele defendeu com veemência a unicidade sindical, afirmando o seguinte:

[...] Temos tido reuniões sobre o financiamento das entidades, pois hoje o financiamento provém de duas fontes: a contribuição compulsória e a contribuição assistencial. A contribuição assistencial é definida por convenção coletiva. O Ministério Público quer acabar com a contribuição assistencial, sendo que da compulsória só fica 63% do valor dela com o sindicato. O restante é dividido entre confederação, federação e FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador). Tu não manténs uma entidade sindical com 63% de arrecadação. O Sindicato dos Comerciários, por exemplo, tem 116 mil filiados, três creches, departamento odontológico, médico e um setor de rescisão de contratos, além de um setor de fiscalização. A CUT mudou o pensamento, pois antes era formada basicamente por funcionários públicos e hoje é formada por trabalhadores oriundos do setor privado.

4.5.3 Visão Quanto à Liderança do Deputado Paulinho da Força

O quadro 26 apresenta os entendimentos-chave quanto ao tema: “visão quanto à liderança do deputado Paulinho da Força”.

Quadro 26: Entendimentos-chave Quanto ao Tema “Visão Quanto à Liderança do Deputado Paulinho da Força”

Visão Quanto à Liderança do deputado Paulinho da Força
Paulinho da Força defende o projeto.
A Força Sindical é a única central que se mostrou favorável ao projeto.
O Paulinho é um legítimo representante da classe trabalhadora.
O Paulinho jamais defenderia um projeto cuja autoria é de um empresário.

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Os entrevistados apresentaram visões distintas com relação principalmente à liderança do deputado Paulo Pereira da Silva do Partido Solidariedade (SD), o Paulinho da Força Sindical, um dos fundadores da Força Sindical e presidente de honra da entidade, mostrando claramente que há disputas político-ideológicas e político-partidárias entre as duas centrais sindicais, na mesma linha do que aponta Amorim (2010).

Para A, Paulinho da Força é favorável à aprovação do projeto. D, por sua vez, afirma que a Força Sindical foi a única central sindical que até agora se mostrou favorável ao projeto, entretanto ressalta que esta é

[...] uma posição de cúpula, pois na base o pessoal vinha nos apoiando. A posição nacional deles é favorável, não sei aqui no Rio Grande do Sul como está. O Paulinho da Força mesmo é favorável ao projeto, enxerga como positivo aos trabalhadores e acredita que vai melhorar. Eu não sei aonde que vai melhorar, mas é a visão dele. Nas mobilizações que a CUT promoveu aqui no Estado, a Força não estava presente. É difícil uma central sindical defender esse projeto, talvez tenham ficado com vergonha e intimidados com a pressão da mídia e por isso, pode ser que mudem de ideia. Busca-se a unidade, mas infelizmente há muitas disputas e rivalidades dentre as centrais, o que fortalece o empresariado.

Quanto às acusações de que a CUT é somente uma extensão do PT, o entrevistado D rebate e argumenta que tal afirmação não é verdade. Na visão dele,

[...] partido nenhum deve influenciar diretamente o movimento sindical. Na CUT, por exemplo, há filiados que não pertencem ao PT. Minha corrente mesmo tinha filiados ao PDT e ao PMDB. Um exemplo de que nem sempre concordamos com o governo é o caso dessas medidas provisórias apresentadas pela presidente Dilma e que restringiram o acesso a direitos como seguro-desemprego e pensão por morte, onde nós batemos de frente com todas elas.

No que concerne às acusações de que Paulinho da Força não defende efetivamente os trabalhadores e de que seria um aliado de Eduardo Cunha (PMDB-RJ), presidente da Câmara dos Deputados e defensor do projeto, essas não procedem de acordo com os entrevistados B e E.

Para eles, Paulinho da Força é quem mais luta pelos trabalhadores, sendo inclusive reconhecido pelos próprios deputados como alguém capacitado para tal, a exemplo de Paulo Paim no Senado. “Não é à toa que ele faz 200.000 votos, e esses votos vêm do chão de fábrica não das classes altas” (palavras de B).

E vai mais além e afirma que:

[...] Paulinho jamais defenderia um projeto cuja autoria é de um empresário e não de alguém como ele, que sempre foi um trabalhador. O Paulinho é um dos deputados que mais articula no Congresso as questões do mundo do trabalho. Há deputados de outras centrais lá, mas que não estão em evidência como ele, como o Vicentinho, deputado federal pela CUT e filiado ao PT-SP, que em nenhum momento se posicionou quanto ao projeto. O Paulinho não é aliado do Eduardo Cunha. A imprensa se calou com relação ao *impeachment* da Dilma e começou a bater em cima do Eduardo Cunha. O Paulinho não quer que o Cunha saia, porque é desejo do Paulinho que o processo de *impeachment* siga adiante. O próprio PT tem medo de bater de frente com Cunha, pois sabe que batendo nele, o *impeachment* ganha força. O Paulinho acredita que o *impeachment* é a solução para a situação atual do país, onde há uma crise econômica e também uma crise política. A questão não é só financeira, é política também, pois há duas forças se batendo no Congresso e nada tem andado lá.

Para Amorim (2010), houve uma mudança de posição na CUT nos últimos anos. No início, a central buscou manter-se afastada do Estado. No entanto, com o passar dos anos,

[...] foram aceitando, gradativamente, o Estado brasileiro como um interlocutor direto e acreditando que ele poderia até mesmo interferir a seu favor no conflito capital-trabalho – se explica por algumas razões: já controlavam muito mais sindicatos oficiais do que no momento da fundação da Central, em 1983; após o fim do regime militar a aliança entre os dois principais grupos formadores da CUT – metalúrgicos de São Bernardo do Campo e oposições sindicais – já não se mostrava tão necessária; e, por fim, a maioria da direção da Central acreditava que, com o fim do poder de intervenção do Ministério do Trabalho nos sindicatos, o que havia de pior no bojo da estrutura sindical chegara ao fim. Diante desse quadro, no congresso cutista de 1988 começou a se esboçar, ainda muito timidamente, uma autocrítica da maioria da Central quanto à luta pela mudança na estrutura sindical oficial (AMORIM, 2010, p. 114).

Com a consolidação de modelos econômicos influenciados pelo neoliberalismo, a tendência majoritária da CUT passa a adaptar-se à “institucionalidade sindical vigente no país, incorporando a sua inércia estrutural,

que, sob o novo complexo de reestruturação produtiva, tenderia a disseminar-se numa espécie de neocorporativismo setorial” (RODRIGUES, 1991, p. 87).

Para Rodrigues e Cardoso (1993, p. 158) a Força Sindical surgiu num momento em que, “a maior parte das principais entidades representativas das classes assalariadas dos setores privado e público, está comprometida com as Centrais Sindicais formadas anteriormente (CUT e CGT)”.

Para Amorim (2010) há disputas existentes entre as duas centrais: Força Sindical e CUT. Para o autor, tais disputas “denotam interesses mais amplos do que o institucional, uma vez que se trata de interesses de classe e facções de classe” (AMORIM, 2010, p. 119). Ele ainda faz a seguinte diferenciação entre as duas entidades:

[...] Os sindicatos filiados à CUT diferem dos filiados à Força Sindical pela própria linha que seguem: enquanto os filiados à CUT são ideologizados, os filiados à Força cultivam um “sindicalismo de resultados”, indiferente à ideologia política. Os sindicatos filiados à CUT voltam-se hoje mais para a defesa dos interesses imediatos dos servidores da Administração Direta e dos empregados das empresas estatais, com o emprego de meios de ação direta, ao passo que os filiados à Força Sindical buscam o entendimento com as entidades empresariais e se aproximam ao Estado, privilegiando o método da negociação (AMORIM, 2010, p. 112).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização da atividade-fim é um tema extremamente polêmico e não poderia ser diferente. O Brasil possui uma legislação trabalhista bastante completa, talvez seja até a mais completa a nível mundial, como afirmado por um dos entrevistados. Foram direitos que os trabalhadores adquiriram com muito esforço ao longo destes 72 anos de existência da CLT.

Por outro lado, as mudanças organizacionais e principalmente tecnológicas ocorridas nesse período foram imensas. A terceirização surgiu como uma ferramenta gerencial, visando ao enxugamento das estruturas organizacionais e evidentemente à redução de custos, pois estruturas integralmente verticalizadas, características dos modelos tayloristas-fordistas de produção não podiam mais responder às mudanças impostas pelo novo ambiente.

Aos poucos, a terceirização se espalhou pelo mundo, das grandes às micro e pequenas empresas, chegando também à administração pública. Se, no início, terceirizavam-se somente atividades como limpeza e vigilância, hoje inúmeras atividades são terceirizadas, pois as empresas buscam cada vez mais diferenciarem-se frente aos concorrentes, focando nas atividades principais.

No Brasil, a terceirização ganhou força na década de 1990 e a sua intensa adoção obrigou o Tribunal Superior do Trabalho a editar a Súmula 331 em 1993, pois não havia no ordenamento jurídico brasileiro um instrumento legal que regulamentasse a terceirização. Essa situação seguiu até 2004 quando o deputado Sandro Mabel, empresário do setor de alimentação e que, na época, era filiado ao PMDB-GO, propôs o Projeto de Lei 4330, expandindo a terceirização a todas as atividades, inclusive à atividade-fim.

A partir dali intensificou-se um verdadeiro debate entre capital e trabalho, onde os empresários e federações empresariais defendem o projeto e os sindicalistas e centrais sindicais criticam o mesmo e tentam fazer de tudo para barrá-lo, pois acreditam que a terceirização precariza as relações de trabalho e faz com que o trabalhador terceirizado não tenha os mesmos direitos que um trabalhador contratado de forma direta.

E de fato, os dados presentes neste trabalho, mostram que essa preocupação não é infundada, pois a remuneração de um trabalhador terceirizado é menor. Além

disso, os acidentes de trabalho e de trabalho escravo entre terceirizados estão num patamar bastante elevado, quando comparados aos de um trabalhador direto.

Em 2015, o projeto de Lei 4330 de 2004 ganhou força, foi votado e aprovado em abril na Câmara Federal, apesar dos protestos das centrais sindicais e mesmo de órgãos ligados ao direito do trabalho. De lá, foi encaminhado para o Senado Federal e não se sabe ainda quando será votado novamente.

As duas centrais sindicais, objetos de estudo do presente trabalho, mostraram-se contrárias à terceirização da atividade-fim e veem que ela é negativa tanto aos trabalhadores, quanto ao próprio movimento sindical. Entretanto, trocam acusações mútuas, numa clara divergência político-ideológica ou ainda político-partidária.

Os entrevistados da CUT acusam Paulinho da Força Sindical de ser defensor do projeto. Já a Força Sindical afirma que Paulinho da Força não defende o projeto, pelo contrário, ele é o único que apresentou propostas claras para tentar barrá-lo na Câmara. Mais do que isso, afirmam que a Força Sindical foi a única central que esteve presente em todas as sessões de debates, quando o projeto ainda estava na Câmara e que Paulinho da Força é reconhecido pelos próprios deputados e senadores como uma liderança legítima dos trabalhadores no Congresso.

O posicionamento das centrais apresenta-se distinto também. A CUT afirma que sua posição é de enfrentamento e que se for preciso, ocupará o Congresso para que o projeto não seja aprovado. A Força Sindical, por sua vez, entende que o diálogo ainda é a melhor forma de resolver esta questão, pois segundo afirmado pelos entrevistados, o radicalismo beneficia o empresariado.

Estas duas visões estão intimamente ligadas à própria origem e fundação das instituições, conforme aponta Amorim (2010). A CUT foi fundada em 1983, num contexto de censura e onde ainda vigorava o regime militar no Brasil. A Força Sindical, diversamente, surge em 1991, três anos após a promulgação da Constituição Federal do Brasil em 1988, ou seja, num contexto de redemocratização do país.

Some-se a isso a questão partidária, pois a CUT teve seu surgimento atrelado ao surgimento do PT no Brasil no início dos anos 1980, sendo assim uma central com raízes petistas e, portanto, com uma visão fortemente ideológica, o que de certa forma, contribuiu para a sua característica mais combativa. A Força Sindical, por outro lado, como afirmam Trópia (2009) e Amorim (2010), sempre foi

um sindicato menos ideológico do que a CUT e mais voltado aos resultados práticos, além de nunca ter tido um partido político que lhe exercesse grandes influências.

Assim, não é de se espantar que a ótica dos entrevistados tenha se mostrado distinta. Contudo, ambas as centrais reconhecem que a situação político-econômica que o país atravessa não é boa e afirmam que há hoje uma forte rejeição às atuais lideranças políticas por parte da população.

Um dos entrevistados da Força Sindical chegou inclusive a defender abertamente o *impeachment* da presidente Dilma Rousseff, pois acredita que a crise política é ainda pior que a econômica e mesmo os entrevistados cutistas reconhecem que a presidente vem enfrentando altos índices de rejeição nesse ano. Fora isso, os entrevistados também reconhecem que há uma disputa muito grande entre Dilma Rousseff e Eduardo Cunha e por causa disso, há um impasse nas questões políticas.

E em meio a todas essas discussões, encontra-se esse projeto de lei da terceirização da atividade-fim e muitas são as dúvidas a respeito dele. As centrais entendem que ele não é bom para os trabalhadores e também afirmam que a representação de políticos de origem patronal no Congresso é muito maior que a de trabalhadores.

Todavia essa grande disputa político-ideológica entre as duas correntes não é ruim para os trabalhadores? Não seria melhor uma união estratégica não só entre as duas centrais, como entre todas, com vistas a derrubá-lo, já que afirmam que ele é tão ruim? A resposta para essas duas perguntas poderia ser sim, mas pelo visto não há interesse de ambas as partes em cederem.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGULLÓ, Esteban. **Trabalho, Indivíduo e Sociedade**. Madri: Pirâmide, 2001.

AMORIM, Ivan. **Cidadania dos Trabalhadores e as Centrais Sindicais no Brasil**. Dissertação de Mestrado: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2010.

ANDREAZZA, Jaqueline. **O Trabalho Contemporâneo e os Efeitos da Flexibilização no Trabalho do Setor Administrativo**. Dissertação de Mestrado: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2008.

ANTUNES, Ricardo. **O Novo Sindicalismo**. São Paulo: Brasil Urgente, 1991.

_____. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade no Mundo do Trabalho, 8. ed. Campinas: Editora da Unicamp, 2002.

ARBIX, Glauco e ZIBOVICIUS, Mauro (Orgs). **De JK a FHC, a Reinvenção dos Carros**. São Paulo: Scritta, 1997.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1994.

BATISTA JR. Paulo. **A Cortina de Fumaça da Globalização**. Jornal do Economista, nº 92, Suplemento Especial, Corecon-SP, São Paulo, Setembro 1996.

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 14 mai. 2015.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 15 mai. 2015.

BRIDGES, William. **Um Mundo Sem Empregos**. São Paulo: Makron Books, 1995.

CANÊDO, Letícia. **A Classe Operária Vai ao Sindicato**. São Paulo: Contexto, 1997.

CASSAR, Vólia. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008.

CASTEL, Robert. **As Metamorfoses da Questão Social**: Uma Crônica do Salário. 5. ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2005.

CAVALCANTE, Ricardo; CALIXTO, Pedro e PINHEIRO, Marta. Análise de Conteúdo: Considerações Gerais, Relações com a Pergunta de Pesquisa, Possibilidades e Limitações do Método. In: **Inf. & Soc.: Est.** João Pessoa, v.24, n.1, p. 13-18, jan./abr.2014.

CERVO, Amado. **Metodologia Científica**. São Paulo: McGraw Hill, 1983.

CHAHAD, José Paulo. As Modalidades Especiais de Contrato de Trabalho na CLT e a Flexibilidade do Mercado de Trabalho Brasileiro. In: **Mercado de Trabalho no Brasil: Novas Práticas Trabalhistas, Negociações Coletivas e Direitos Fundamentais no Trabalho**. São Paulo: Ed. LTr, p. 41-77, 2003.

CHERCHIGLIA, Marangela Leal; SANTANA JP e CASTRO J.L. Terceirização do Trabalho nos Serviços de Saúde: Alguns Aspectos Conceituais, Legais e Pragmáticos. In: **Capacitação em Desenvolvimento de Recursos Humanos de Saúde**. Natal: EDUFRN, 1999.

CHESNAIS, François. **A Mundialização do Capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

COGE. **Relatório Estatístico do Setor Elétrico Brasileiro**, 2010. Fundação COGE: Rio de Janeiro, 2011.

CORAZZA, Gentil. Globalização: Realidade e Utopia. In: **Análise Econômica**, Porto Alegre, ano 15, nº 27, p. 16-27, março 1997.

CORIAT, Benjamin. **A Oficina e o Robô** (Ensaio sobre o Fordismo e a Produção em Massa na Era da Eletrônica), México/Espanha, Século XXI, 1992.

COUTINHO, Luciano. **A Fragilidade do Brasil em Face da Globalização**, 1996.

CUT. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/#>>. Acesso em 09 mai. 2015.

_____. Disponível em: <http://www.cut.org.br/system/uploads/action_file_version/ccd1777535608a1ba65cfd753d36ae83/file/dossie-terceirizacao-e-desenvolvimento.pdf>. Acesso em: 05 out. 2015.

CUT – RS. Disponível em: <<http://cutrs.org.br/a-cut/quem-somos/>>. Acesso em 09 mai. 2015.

DE LAURENTYS, Terceirização: A Pane no Sistema de Proteção à Saúde do Trabalhador. In: **Revista do CAAP**, Belo Horizonte, n.2, v. XVIII, p. 167 a 168, 2012.

DE RÉ, César. **Formas de Atuação de Entidades Sindicais do Rio Grande do Sul**: Estudo Comparativo entre Sindicatos Vinculados à CUT e Força Sindical. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2000.

DELGADO, Maurício. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DI PIETRO, Maria Sylvia. **Direito Administrativo**. 17 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

DOMINGUES, Gustavo e TEODORO, Maria Cecília. Alternativas para o Sindicalismo: O Enquadramento Sindical pela Atividade do Trabalhador ou do Tomador de Serviços. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 76, n.2, abr./jun. 2010.

EMENDAS AO PL 4330. Disponível em: <<http://www.fsindical.org.br/artigos/avancos-no-pl-4330-da-terceirizacao-uma-luz-no-fim-do-tunel>>. Acesso em: out. 2015

FILGUEIRAS, Vítor. **Terceirização e Trabalho Escravo**: Coincidência? Disponível em:

<<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/tercerizac3a7c3a3o-e-trabalho-anc3a1logo-ao-escravo1.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2015.

FLEURY, Maria Tereza e FISCHER, Rosa Maria. Relações de Trabalho e Políticas de Gestão: Uma História das Questões Atuais. In: **Revista de Administração**, São Paulo: v. 27, n. 4, p. 5-15, out./dez. 1992.

FONTANELLA Bruno; RICAS Janete e TURATO Egberto. Amostragem Por Saturação em Pesquisas Qualitativas em Saúde: Contribuições Teóricas. In: **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 24(1), p. 17-27, jan. 2008.

FONTANELLA Denise; TAVARES Eveline e LEIRIA Jerônimo. **O Lado (Des) humano da Terceirização**: O Impacto da Terceirização nas Empresas, nas Pessoas e como Administrá-lo. Salvador: Casa da Qualidade, 1994.

FORÇA SINDICAL. Disponível em: <<http://geracaoeditorial.com.br/20-anos-de-luta-a-historia-da-forca-sindical/>>. Acesso em 10 mai. 2015.

FORÇA SINDICAL – RS. Disponível em: <<http://fsindical-rs.org.br/quem-somos/atuacao-no-estado.html>>. Acesso em 10 mai. 2015.

FRANCO, Raquel. **A Justiça do Trabalho entre Dois Extremos** (Reflexões sobre Sua Instalação). Informativo da Coordenadoria de Gestão Documental, Edição Especial, maio de 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIOSA, Lívio Antônio. **Terceirização**: Uma Abordagem Estratégica. São Paulo: Editora Pioneira, 1993.

GIRARDI, Dante. **A Terceirização como Estratégia Competitiva nas Organizações**. 5. ed. São Paulo: Gelre Coletânea, 2006.

GOMES, Romeu. A Análise de Dados em Pesquisa Qualitativa. In: Minayo, Maria Cecília (Org.). **Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade**, 1994.

GONÇALVES, Laura. **Sistema de Controle da Terceirização na Universidade Federal do Rio Grande do Sul**. Dissertação de Mestrado. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2006.

GORZ, André. **Adeus ao Proletariado: Para Além do Socialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1987.

HARVEY, David. **A Condição Pós-Moderna**. São Paulo, Ed, Loyola, 1992.

HOLLZMANN, Lorena e PICCININI, Valmíria. Flexibilização. In: CATTANI, Antônio David e HOLLZMANN, Lorena (Orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre; Ed. Da UFRGS, 2006.

HURD, Richard. **Contesting the Dinosaur Image: The Labor Movement's Search For a Future**. Ithaca, Nova York, Cornell University, 1995.

KIAN, Tatiana. Terceirização na Administração Pública. In: **Revista de Direito Público**, Londrina, v. 1, n. 2, p. 227-240, maio/ago. 2006.

KREIN, José e PRONI, Marcelo. Economia Informal: Aspectos Conceituais e Teóricos. **Série Trabalho Decente no Brasil: Documento de Trabalho nº 04**. Escritório da OIT no Brasil, 1ª ed. 2010.

LACERDA, Antônio. **O Impacto da Globalização na Economia Brasileira**. São Paulo: Ed. Contexto, 1998.

LAKATOS, Eva e MARCONI, Marina. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 1981.

LARANGEIRA, Sônia. Há Lugar para o Sindicalismo na Sociedade Pós-Industrial? Aspectos do Debate Internacional. In: **XX Encontro Anual da Anpocs (Associação**

Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais), GT 23
Trabalhadores, Sindicalismo e Política, Caxambu, Out. 1998;

LEIRIA, Jerônimo. **Terceirização: Uma Alternativa de Flexibilidade Empresarial.** Porto Alegre: Sagra: DC Luzzatto, 1993.

LIPIETZ, Alain. As Relações Capital-Trabalho no Limiar do Século XXI. In: **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 12, n. 1, p. 101-130, 1991.

LOBOS, Júlio. **Sindicalismo e Negociação.** São Paulo: Embranews, 1982.

MAANEN, John. Reclaiming Qualitative Methods for Organizational Research: A Preface. In: **Administrative Science Quarterly**, v. 24, n. 04, p. 520-526, Dez. 1979.

MANNING, Peter. Metaphors of the Field: Varieties of Organizational Discourse. In: **Administrative Science Quarterly**, v. 24, n. 04, p. 660-671, Dez. 1979.

MARTINS FILHO, Ives. **Terceirização em Debate.** Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2015-abr-30/entrevista-ives-gandra-martins-filho-vice-presidente-tst>>. Acesso em no. 2015.

MERLO, Álvaro *et al.* O Trabalho entre Prazer, Sofrimento e Adoecimento: A Realidade dos Portadores de Lesões por Esforços Repetitivos. In: **Revista Psicologia & Sociedade**, v. 15, n.1, p. 117-136, jan./jun. 2003.

MILES, Mathew e HUBERMAN, Michael. **Qualitative Data Analysis.** Thousand Oaks, Sage, 1994.

MINAYO, Maria Cecília. **O Desafio do Conhecimento.** São Paulo: Hucitec, 2007.

NEGRO, Antônio. Nas Origens do “Novo Sindicalismo”: O Maio de 59, 68 e 78 na Indústria Automobilística. In: RODRIGUES, Iram (Org.). **O Novo Sindicalismo: Vinte Anos Depois.** Petrópolis, RJ: Vozes; São Paulo: EDUC; São Paulo: UNITRABALHO, 1999.

NEVES, José Luís. Pesquisa Qualitativa: Características, Usos e Possibilidades. In: **Caderno de Pesquisas em Administração**. São Paulo, v. 01, n. 03, 2º sem. 1996.

OFFE, Claus. Trabalho: A Categoria Sociológica Chave? In: **Capitalismo Desorganizado: Transformações Contemporâneas do Trabalho e da Política**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1994.

OLIVEIRA, José Geraldo. **Análise do PL 4330**. Disponível em: <<http://contee.org.br/contee/wp-content/uploads/2015/05/Analise-do-PL-4330.pdf>>. Acesso em: nov. 2015.

OLIVEIRA, Marco Antônio de. Notas sobre a Crise do Novo Sindicalismo: In: **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo: Fundação SEADE, v. 12, n. 01, p. 24-29, jan./mar. 1998.

ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS (OCB). Disponível em: <<http://www.brasilcooperativo.coop.br>>. Acesso em: 10 mai. 2015.

OSÓRIO, Laura. **Terceirização Hospitalar: Estudo de Caso do Hospital Governador Celso Ramos**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

PASTORE, José. **Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva**. São Paulo: LTr Editora, 1994.

_____. **As Mudanças no Mundo do Trabalho: Leituras de Sociologia do Trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2006.

PATTON, Michael. **How to Use Qualitative Methods in Evaluation**. Londres: Sage Publication, 1990

PICCININI *et al.* **Estratégia de Luta Sindical dos Trabalhadores do Setor Calçadista Brasileiro**. Porto Alegre: PPGA /UFRGS, 1995.

PICCININI, Valmíria; ROCHA DE OLIVEIRA, Sidinei e RÜBENICH, Nilson. Formal, Flexível ou Informal? Reflexões sobre o Trabalho no Brasil. In: PICCININI, HOLZMANN, KOVÁCS, GUIMARÃES (Orgs.). **O Mosaico do Trabalho na Sociedade Contemporânea; Persistências e Inovações**. Porto Alegre: Ed. UFRGS, 2006.

PICCININI, Valmíria. Sociedade Salarial e Flexibilização do Trabalho. In: PICCININI, ALMEIDA E ROCHA DE OLIVEIRA (Orgs.). **Sociologia e Administração: Relações Sociais nas Organizações**. Editora Campus, 2011.

POCHMANN *et al.* Ação Sindical no Brasil: Transformações e Perspectivas. In: **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo: Fundação SEADE, v. 12, n. 01, p. 10-23; jan./mar. 1998.

PROJETO DE LEI 4330. In: **Câmara Notícias**. Brasília, 2013. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/446928-RESPONSABILIDADE-SUBSIDIARIA.html>>. Acesso em: 15 abr. 2015.

QUEIROZ, Carlos Alberto. **Manual de Terceirização**. São Paulo: Editora STs, 1998.

REDAÇÃO FINAL PL 4330. Disponível em: <<http://www.cnti.org.br/PDF/redfinalPL4330.pdf>>. Acesso em: ago. 2015.

RIBAS BLANCH, Josep. **Teoria das Relações Laborais**, Desafios. Barcelona. Editorial OUC, 2003.

RIFKIN, Jeremy. **O Fim dos Empregos: O Declínio Inevitável dos Níveis de Empregos e a Redução da Força Global de Trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995.

RODRIGUES, Leôncio Martins. As Tendências Políticas na Formação das Centrais Sindicais. In: **O Sindicalismo Brasileiro nos Anos 80**. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1991.

RODRIGUES, Leôncio Martins; CARDOSO, Adalberto Moreira. **Força Sindical: Uma Análise Sócio-política**. São Paulo: Paz e Terra, 1993.

ROESCH, Sylvia Maria. **Projetos de Estágio e de Pesquisa em Administração: Guia para Estágios, Trabalhos de Conclusão, Dissertações e Estudos de Caso**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

RUDUIT, Sandro. Relações Interfirmas e Emprego na Rede de Empresas: A Experiência de Externalização de uma Empresa no Setor de Telecomunicações. **Sociologias**, Porto Alegre, n. 8, p. 1-19, jul./dez. 2002.

SELLTIZ *et all*. **Métodos de Pesquisa das Relações Sociais**. São Paulo: Herder, 1965.

SOUTO MAIOR, José Luiz. A Terceirização e a Lógica do Mal. In: SENA, Adriana Goulart de; DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal (Coords.). **Dignidade Humana e Inclusão Social: Caminhos para a Efetividade do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2010.

SOUZA, Francisco. **Relações do Trabalho no Brasil**. São Paulo: IBRART: OIT, 1985.

SÚMULA 331: Disponível em: <http://www.jam-juridica.com.br/legislacoes/arquivos/27042012-181659_22_sum331_tst.pdf>. Acesso em: ago. 2015.

TRÓPIA, Maria. **Força Sindical: Política e Ideologia no Sindicalismo Brasileiro**. 1ª edição. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

VENTURA, Elisângela; DA COSTA, José Manoel e MOLINA, Marcelo. Análise Comparativa entre Contratação e Terceirização de Mão de Obra: Um Estudo de Caso em Uma Empresa Alimentícia. In: **Revista de Estudos Contábeis**, Londrina, v. 3, n. 4, p. 22-37, jan./jun. 2012.

VERGARA, Sylvia. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3.ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.

WEBER, Robert. **Basic Content Analysis**. Newbury Park: Sage, 1990.

ANEXO A – ROTEIRO DE ENTREVISTAS

- 1) Como você enxerga a terceirização? Quais aspectos positivos e negativos estão relacionados a ela?
- 2) Com relação à terceirização da atividade-fim, qual a posição de vocês? Por quê?
- 3) Esse tipo de terceirização traz quais consequências sobre a atuação do movimento sindical?
- 4) Qual a visão de vocês sobre unicidade sindical ou pluralidade sindical?
- 5) Quais impactos a terceirização traz sobre a geração de empregos, uma vez que segundo é alegado por muitos, terceirizar reduz o trabalho informal?
- 6) Quais consequências a terceirização traz sobre as condições de trabalho?
- 7) Quais são os efeitos da terceirização com relação à remuneração do trabalhador?
- 8) Quais efeitos a terceirização traz sobre os direitos trabalhistas?
- 9) Como ocorre a terceirização no setor em que vocês atuam?
- 10) Há quantos trabalhadores terceirizados nesse setor?
- 11) Como vocês enxergam o cenário macroeconômico atual?