

Reforma do Estado e o Avanço do Capital: terceirização, terceirizados e a classe trabalhadora

Yuri Rodrigues Cunha*

O presente trabalho versa sobre uma nova condição que se coloca para a classe trabalhadora: a terceirização. Essa forma de contratação coloca mais desafios e dificuldades para a luta da classe trabalhadora frente ao constante avanço do Capital conforme será visto ao longo deste texto. Esse artigo faz parte de uma pesquisa de mestrado já em fase de conclusão, cujo recorte é o trabalho terceirizado, a partir das investigações sobre o impacto que essa forma de contratação incide sobre os trabalhadores terceirizados que atuam no setor de limpeza em escolas públicas estaduais no município de Marília Estado de São Paulo.

A pesquisa de Mestrado que norteia esta apresentação buscou responder como as formas de contratação terceirizadas impactam, de maneira objetiva e subjetiva, os trabalhadores submetidos a este regime contratual. A hipótese norteadora apontava no sentido de que estas formas de contratos geravam para os trabalhadores terceirizados uma subjetividade fragilizada. Com isso, a partir do objetivo e hipótese, partiu-se para a pesquisa de campo com o intuito de realizar entrevistas com tais trabalhadores.

Para realizar a coleta dos dados empíricos, utilizou-se a técnica da “entrevista não diretiva”, uma vez que reconhecer que o sujeito é um ser historicamente determinado, socialmente e culturalmente situado, é portador de culturas e representante da classe social onde está inserido, e com isso ao ser interrogado de maneira não diretiva, pode trazer à tona um conteúdo sócio afetivo profundo, facilitando ao entrevistado o acesso às informações que não podem ser atingidas diretamente (MICHELAT, 1980). Isto quer dizer que o processo de pesquisa é sempre um processo cumulativo, resulta da escuta atenta e da reflexão sobre as informações que estão sendo coletadas, proporcionando novos questionamentos nas entrevistas subsequentes (DAMARTINI, 1992).

Assim, ao passo que as entrevistas desenvolveram-se, alguns aspectos chamaram a atenção do pesquisador, sobretudo, no que tange a capacidade e/ou não da resistência e luta por parte destes trabalhadores terceirizados, ou seja, a dimensão política. Segundo os próprios trabalhadores, a condição de serem terceirizados criam enormes dificuldades para

* Mestre em Ciências Sociais pela Faculdade de Filosofia e Ciências, UNESP/Marília (2015); Bacharel em Ciências Sociais pela Faculdade de Filosofia e Ciências, UNESP/Marília (2008); Licenciado em História pelo Centro Universitário Barão de Mauá (2008).

eles se organizem, uma vez que sua relação contratual é muito frágil e qualquer ação pode significar demissão. Assim sendo, a pesquisa de campo foi oferecendo novas possibilidades de análises sobre a forma de contratação terceirizada. Assim, esse trabalho se insere neste escopo: como as formas de contratação terceirizadas colocam novos desafios para a classe trabalhadora resistir e lutar frente ao avanço do Capital.

Nesse sentido, este trabalho tem por objetivo apresentar e discutir a terceirização (subcontratación) como um novo problema que se coloca para a classe trabalhadora e para os sindicatos. A hipótese que defendemos neste artigo é que a forma de contratação resulta em maior fragilização e fragmentação dos coletivos e sindicatos, todavia, isso não significa uma completa “dessubjetivação” de classe. Assim novos desafios são colocando para a mobilização e articulação dos trabalhadores e com isso o Capital pode seguir avançando com menores resistências da classe trabalhadora.

O trabalho aqui é dividido em três partes mais as considerações finais, na primeira parte expôs-se o contexto no qual as formas de contratação terceirizadas no Brasil começaram a ser amplamente utilizadas, isto é, início dos anos 90 cujo momento era de reestruturação produtiva brasileira. No segundo tópico apresentam-se alguns trechos das entrevistas com os trabalhadores terceirizados, sobretudo no que tange à dimensão da luta política e sindical. Já no terceiro e último item, expõe-se sobre as dificuldades que as formas de contratação terceirizadas colocaram sobre os sindicatos, principalmente em um contexto de reestruturação produtiva e mudança de estratégias da principal central sindical brasileira. Por fim, nas considerações finais defendemos que, assim como o capital modifica-se para manter a hegemonia da classe burguesa, os trabalhadores devem buscar cada vez mais uma unidade entre todos os trabalhadores e com isso, desenvolver maior poder de luta.

Reestruturação Produtiva e Terceirização: uma nova estratégia do Capital

Para contextualizar o momento em que as formas de contratação terceirizadas ganharam força no Brasil é necessário compreender, ainda que de maneira sintética, a nova conjuntura internacional que se mostrava desde a crise estrutural (MÉSZÁROS, 2009) iniciada em 1973 cujo estopim foi o chamado primeiro choque do petróleo. Ao passo que esta foi uma crise com características estruturais, a resposta dada pelo Capital foi também profunda, todavia, foi profunda na aparência, porque a essência do sistema sócio metabólico do capital não foi alterada, uma vez que se constitui como “totalizador irrecusável e

irresistível, não importa[ndo] quão repressiva tenha de ser a imposição de sua função totalizadora” (MÉSZÁROS, 2002, p. 97). Todavia, essa mesma característica faz com que esse mesmo sistema seja altamente dinâmico e paradoxalmente seja um sistema fora de controle e altamente destrutivo. (MÉSZÁROS, 2002).

É possível falar que essa foi uma crise estrutural na medida em que “se estende e viola nossa relação com a natureza, minando as condições fundamentais da sobrevivência humana” (MÉSZÁROS, 2009, p. 130), e mais do que isso, essa crise estrutural, mesmo com os movimentos de reestruturação produtiva dos anos 80, não foi possível dar cabo de problemas estruturais do capitalismo, como por exemplo, a crescente tendência de precarização do trabalho e de desemprego. Esta resposta foi oferecida pelo Capital à crise iniciada nos anos 70 se deu principalmente em três dimensões – que não devem ser vistas separadas: produtivo, econômico e político, dito de outra maneira: Reestruturação produtiva, mundialização do capital e neoliberalismo.

Ainda que não deva ser visto como movimentos separados, isso não significa ignorar as particularidades de cada movimento, mas sim conceber que a dialética entre o universal e o particular se manifesta na realidade histórica (LUKÁCS, 1978). Isto significa que é necessário esclarecer a forma concreta de caso por caso em uma determinada situação social, ou seja, conceber estas três dimensões imediatas dos campos: econômico e político, representa captar o movimento do concreto. Portanto observar cada um destes elementos é importante para este artigo, uma vez que, é em virtude disso que as formas de contratação terceirizadas são amplamente utilizadas.

Nesse sentido, a convergência dos três movimentos: reestruturação produtiva, mundialização do capital e neoliberalismo, se deu no Brasil na passagem dos anos 80 para os anos 90. Não por acaso, é o momento em que as formas de contratação terceirizadas ganharam seus impulsos determinantes. Porém deve se perguntar, por que e em que medida a convergência desses três movimentos permitiu o avanço da terceirização? Para responder essa pergunta é importante definir, ainda que de maneira sintética, como são entendidos neste artigo cada um destes elementos.

A reestruturação produtiva aqui é concebida como um processo que “compatibiliza mudanças institucionais e organizacionais nas relações de produção e de trabalho, visando atender às necessidades [...] de lucratividade” (CORRÊA, 2000, p. 202). Essas mudanças institucionais e organizacionais nas relações de produção e trabalho estão associadas, por

um lado, ao que se convencionou chamar na Sociologia do Trabalho de *toyotismo*, e por outro, na introdução de novas tecnologias como a microeletrônica. O que interessa neste artigo é apenas a primeira característica, isto é, qual a característica desse chamado *toyotismo*.

Na visão de Antunes (2010), as principais características do *toyotismo* são: 1) produção voltada à demanda, visando às exigências individualizadas do mercado; 2) trabalho operário em equipe com multivariabilidade de funções; 3) processo produtivo altamente flexível; 4) princípio do *just-in-time*, que significa um melhor aproveitamento do tempo e de produção, 5) funciona sob o sistema *Kanban*, que são placas ou senhas de comando para a reposição de peças e de estoque; 6) estrutura horizontalizada, no qual a fábrica *toyotista* é responsável apenas por 25% da produção, priorizando o que é central em sua especialidade no processo produtivo; 7) círculos de Controle de Qualidade, que constituem grupos de trabalhadores que são instigados pelo capital a discutir seu trabalho e desempenho com vistas a melhorar a produtividade; 8) emprego vitalício para uma parcela dos trabalhadores da grande empresa. (ANTUNES, 2010: p. 56 – 57).

Esse momento da reestruturação produtiva está umbilicalmente ligado a um “imperativo da competitividade” que surge, sobretudo durante a mundialização do capital. Segundo Chesnais (1996):

O caráter mundializado da concorrência afeta todas as empresas. Para as empresas puramente nacionais e para as pequenas e médias empresas, [...] ela é, em grande parte, consequência direta da liberalização do intercâmbio, dentro do contexto do GATT [...]. Hoje a concorrência mundializada ergue-se [...] como expressão de leis coercitivas da produção capitalista, às quais a liberalização e a desregulamentação devolveram agora toda a sua potência devastadora (CHESNAIS, 1996: 115).

Isto quer dizer que nesse novo cenário, o comércio em escala mundializada, passa a determinar as ações das empresas, e, sob a necessidade de manterem suas taxas de lucros, adotam novas estratégias que permitem maior produtividade do trabalhador. Assim, as práticas *toyotistas* passam a ser incorporadas principalmente na multivariabilidade de funções, no processo de produção flexível e na utilização da subcontratação. Sobre este terceiro ponto destaca-se que os empresários, visando reduzir gastos com a força de trabalho, passam a demitir trabalhadores de setores considerados periféricos, e contratam empresas prestadoras de serviços, como por exemplo, o setor de limpeza. Nesse sentido, o que é capital variável passa a converter-se em capital fixo.

Por fim, o terceiro movimento que permite uma unidade é o neoliberalismo, que advém no bojo da mundialização do capital e da reestruturação produtiva, e isto por uma razão simples. Se os Estados Nacionais não adotassem políticas de abertura comercial e financeira, ao mesmo tempo, políticas de contração de gastos, poderia significar um corte do fluxo de capital externo oriundo dos organismos internacionais como FMI. Isto quer dizer que, os países ditos periféricos, como o Brasil, deveriam adotar medidas austeras para redução de gastos expressas em três características: privatização; parceria público-privada; terceirização.

Todas estas transformações macroestruturais repercutiram nas relações de produção capitalistas. Os impactos foram sentidos de duas principais maneiras: na organização e na administração do setor produtivo, e, no enfraquecimento do poder de barganha dos trabalhadores¹. Isto porque, o primeiro ponto, além do *toyotismo*, contou ainda com a busca pela flexibilização da produção, que segundo Vasapollo (2006) pode ser entendida como: 1) liberdade da empresa para despedir parte de seus empregados, sem penalidades, quando a produção e as vendas diminuem; 2) liberdade da empresa para reduzir ou aumentar o horário de trabalho, repetidamente e sem aviso prévio, quando a produção necessite; 3) faculdade da empresa de pagar salários reais mais baixos do que a paridade de trabalho, seja para solucionar negociações salariais, seja para poder participar de uma concorrência internacional; 4) possibilidade de a empresa subdividir a jornada de trabalho em dia e semana de sua conveniência, mudando os horários e as características (trabalho por turno, por escala, em tempo parcial, horário flexível, etc.); 5) liberdade para designar parte de sua atividade a empresas externas; 6) possibilidade de contratar trabalhadores em regime de trabalho temporário, de fazer contratos por tempo parcial, de um técnico assumir um trabalho por tempo determinado, subcontratado, entre outras figuras emergentes do trabalho atípico, diminuindo o pessoal efetivo a índices inferior a 20% do total da empresa (VASAPOLLO, 2006, p. 45 – 46). É importante destacar que os itens cinco e seis vão ao encontro do que são as formas de contratação terceirizadas.

Essas questões ficam mais claras ao destacar dois teóricos da Administração de Empresas, defensores da terceirização, Leiria (1992) e Oliveira (1994). Antes de qualquer coisa salienta-se que esses teóricos são os típicos intelectuais orgânicos da burguesia do qual fala Gramsci (2006), assim, o objetivo de tais teóricos é se vincular organicamente na

¹ Este ponto será retomado no terceiro item deste texto.

estrutura de produção material da sociedade capitalista. Pois, para funcionar a estrutura produtiva não bastam apenas os trabalhadores, mas também são necessários técnicos que organizem a estrutura produtiva, ou seja, esses intelectuais organicamente ligados à burguesia, como é o caso dos administradores de empresas, buscam garantir o funcionamento da economia capitalista, e também para a expansão de sua própria classe. Para Gramsci (2006) essa relação entre os intelectuais e o mundo da produção não é imediata, mas é “mediatizada” em diversos graus, por todo o tecido social, que no limite são planos que correspondem a função da “hegemonia” que o grupo dominante exerce em toda a sociedade.

Portanto, os administradores de empresas sempre defenderão as formas de contratação terceirizadas como uma forma de aprofundar a hegemonia, conforme é possível observar. Segundo Leiria “os anos 90 iniciaram para os brasileiros com um *chamado à competitividade, como ingrediente para se alcançar a modernidade*, em que já se enquadraram confortavelmente as nações do Primeiro Mundo e onde *quem sai ganhando é o consumidor, o cliente, o cidadão*” (LEIRIA, 1992: 19, *grifos meus*). Da mesma maneira que Oliveira (1994) discorre sobre a necessidade das empresas se “qualificarem” em um mundo mais concorrente. “A terceirização é um tipo de ação administrativa que busca reduzir custos e aumentar a eficiência nas operações das empresas, visando à competitividade num mundo em que a concorrência torna-se cada vez mais acirrada” (OLIVEIRA, 1994, p. 13).

É importante destacar que, os autores da administração de empresas, intelectuais orgânicos da burguesia, defendem a tese de que, “se bem administrada, a prática da terceirização traz benefícios para todos os diretamente envolvidos na negociação, e, também para a comunidade, que espelha a condição de vida de seus cidadãos” (LEIRIA, 1992, p. 22). Pois, consideram-se as formas de contratação terceirizadas como uma medida estratégica em razão do “custo da mão de obra e sua administração, além dos reflexos econômicos, jurídicos, trabalhistas e previdenciários – é a empresa terceirizar inicial e gradualmente todas as atividades transferíveis a especialistas, concentrando integralmente a sua energia em sua verdadeira vocação.” (LEIRIA 1992, p. 22).

É com essa acepção sobre a terceirização, que surge a expressão “jogo de ganhar-ganha”. Na visão de Leiria (1992) esse processo é possível na medida em que estão envolvidas “empresas parceiras, idôneas, que bem administram seus recursos humanos e

reconhecem a virtude do jogo de ganha-ganha, afastam-se os riscos, aumentam-se os ganhos e atingem-se níveis de satisfação que proporcionam estabilidade” (LEIRIA, 1992, p. 83). Isso significa que os “ganhos são a razão de ser da terceirização” (LEIRIA, 1992, p. 82).

Algumas ponderações se fazem necessárias neste momento. Todas as vantagens observadas a partir da ótica de Leiria (1992) se fazem, reduzindo os custos com a força de trabalho, conforme explicitado no trecho acima. Nesse sentido, quando o autor afirma que se bem administrada a terceirização só traz benefícios, pergunta-se o óbvio, benefícios para quem? Vantagens para quem? Quais tipos de vantagens? O trabalhador que é impactado por essas modificações nas relações de interação entre as empresas fica exposto a condições mais precarizadas em seu cotidiano de trabalho. Justamente por ser ideologicamente orientado apresentam uma condição onde “todos ganham”, mas que, na realidade, não aparecem os trabalhadores, mas somente empresas. Portanto, quem são esses “todos” que ganham? Será que é possível um jogo onde todos ganham sem haver algum perdedor? Se compararmos a um jogo de futebol, existem três resultados possíveis para os times em campo, vitória, derrota e empate. Por consequência, se um time ganha o outro perde, porém, quando há empate, não há ganhador ou perdedor.

De que maneira que é possível obter ganhos no modo de produção capitalista? Essa discussão foi exposta de maneira singular por Marx, no qual, apresentou sua tese sobre a mais-valia. De acordo com Marx (1975) o processo de valorização só ocorre quando existe o trabalho humano orientado a um fim, e no modo de produção capitalista, o processo de trabalho possui dois fenômenos peculiares, em primeiro lugar, o trabalhador trabalha sob o controle do capitalista a quem pertence o seu trabalho e que o produto é propriedade capitalista e não do produtor direto, ou seja, do trabalhador e nesse sentido, o capitalista paga ao trabalhador o valor de um dia da força de trabalho (MARX, 1975). A mais-valia pode ser resumida como a quantidade de tempo que o trabalhador individual fornece ao capitalista em determinado período de tempo, ou seja, o chamado trabalho excedente.

Isso significa que se o valor é produzido pelo trabalho humano, e na sociedade capitalista o produto do trabalho não pertence a quem o objetivou, mas sim a quem paga sua força de trabalho, e, se a jornada de trabalho é composta em trabalho necessário e trabalho excedente, sendo o segundo, em última instância, o lócus onde é produzida a mais-valia, a relação do lucro e do ganho capitalista significa a perda do trabalhador (pois este não trabalha para si). Portanto, seguindo este princípio, é impossível em uma economia capitalista todos

ganharem, tal como aponta o “jogo de ganha-ganha” que é defendido nas relações de terceirização pelos autores da administração.

Portanto, como foi possível demonstrar até aqui, a simbiose de reestruturação produtiva, mundialização do capital e neoliberalismo, contribuiu para que a forma de contratação terceirizada fosse sendo cada vez mais utilizada, sobretudo, em razão do “imperativo da competitividade”. Todavia, como se apresentará adiante, esta estratégia além de possibilitar maiores lucros dos empresários, contribui para a desarticulação da classe trabalhadora. Agora, serão expostos trechos das entrevistas com trabalhadores terceirizados com o objetivo de apresentar como estes observam a dimensão política e sindical.

Os trabalhadores terceirizados e sindicato: um difícil diálogo

Conforme se apresentou anteriormente, nesse trabalho recorre-se a trechos de entrevistas realizadas com trabalhadores terceirizados. Estes dados foram coletados durante a realização da pesquisa de mestrado que serve de subsídio para este artigo. Utilizou-se como instrumento metodológico a pesquisa qualitativa, sobretudo, a técnica de entrevista não diretiva, que consiste em entrevistas sem um roteiro preestabelecido, permitindo ao entrevistado dizer qual o caminho por onde que seguir, mas isso não significa que não o pesquisador foi a campo sem estudos, informações e questionamentos prévios do campo. Assim sendo, os trechos destacados neste item abordam a dimensão política e sindical a partir do ponto de vista destes trabalhadores. Ao todo foram realizadas entrevistas individuais com seis trabalhadoras, mulheres, cuja faixa etária varia entre 35 e 45 anos e que atuam no setor de limpeza de Escolas Públicas Estaduais no município de Marília-SP, mas neste artigo apresentam-se trechos de somente três entrevistas. Nesta cidade existe um total de 24 Escolas somando um total aproximado de 90 trabalhadores.

Durante a realização das entrevistas, o pesquisador percebeu que as trabalhadoras sempre se queixavam sobre o cotidiano de seus respectivos trabalhos, afirmando que as condições eram precárias, que os salários eram baixos, que sofriam constantes humilhações, etc. Tendo em vista este tipo de relato, o pesquisador passou a questionar sobre a relação das trabalhadoras com o sindicato que as representam, e porque não buscavam se articular coletivamente para modificar as condições do cotidiano do trabalho.

Pesquisador: Qual a relação de vocês com o sindicato?

Mercedes²: – Olha esse ano tivemos direitos no sindicato, porque antes não tínhamos direito não, esse ano que a gente tem. Cobraram uma taxa, que não sabíamos o que era, e perguntei que desconto era aquele no meu salário? Falaram que era a taxa do sindicato, que foi dividida em duas vezes, cobraram uma “taxinha boa” até: 75 reais.

Pesquisador: - E como se dá à organização de vocês? Pensando fora da escola e do ambiente de trabalho, ou seja, na relação com os demais trabalhadores e sindicato?

Mercedes: – É nós por nós mesmo. Aqui ninguém vai ao sindicato com medo de ser mandado embora, ninguém se organiza todo mundo fica esperando um ir, a realidade é isso, ninguém vai.

Pesquisador: - E porque ocorre isso?

Mercedes: – Ah meu bem, porque a maioria é que nem eu. Temos crianças pequenas e se ficarmos desempregadas? É como dar murro em ponta de faca. Então agente opta por esperar outra pessoa ir e ver como que fica. Quando tem problemas resolvem-se entre eles, o sindicato com a empresa, porque se você vai ao próprio sindicato... Teve uma vez que nós procuramos o sindicato, ai ele [o representante do sindicato] falou: “A única coisa que a gente pode te dizer moça é que a gente vai entrar em contato com eles [empresa], pegar o nome de vocês e das outras pessoas que vieram aqui, falar que vieram funcionários da empresa aqui, passar a situação para nós entrarmos com ação contra eles”.

É possível observar que nas falas de Mercedes (trabalhadora entrevistada) ir ao sindicato significa aumentar o risco de ser mandada embora, já que, o sindicato tem uma postura conciliatória com a empresa, ou seja, o sindicato não adota uma postura mais crítica em relação à empresa e as formas de contratação terceirizadas, pois entendem que, o sindicato deve garantir os acordos entre trabalhadores e empresa. Em uma visita do pesquisador ao sindicato que representa essas trabalhadoras, o SINDIMAR (Sindicato dos Trabalhadores e Edifícios, Imobiliárias, Serviços Terceirizados, Entidades Beneficentes, e Instituto de Beleza de Marília e Região) um advogado, representante do sindicato afirmou que a postura do sindicato era sempre negociar com a empresa, eles querem garantir o que for melhor para a empresa e para os trabalhadores.

² Os nomes das trabalhadoras são fictícios, pois conforme foi acordado, alteraram-se os nomes visando prevenir as identidades para salvaguardar essas trabalhadoras.

Em entrevista com outra trabalhadora, Rosa, também foi perguntado se esta era filiada a algum sindicato, porém, sua resposta foi de certo modo surpreendente no ponto de vista do autor deste trabalho.

Pesquisador: – E você é filiada a algum sindicato? Tem algum sindicato que vocês fazem parte?

Rosa: – Para falar a verdade eu nem sei se essa firma tem sindicato. A outra firma que nós estávamos tinha, mas o sindicato era de Bauru. Essa eu não perguntei ainda não.

Pesquisador: – E alguma vez vocês já procuraram o sindicato para tentar alguma reivindicação de melhoria do trabalho?

Rosa: – Não, nós não procuramos não. Ah eu acho que nem resolve para falar a verdade viu, porque é uma coisa muito grande, é um pouquinho de pessoas contra um monte de firma de terceirizada, então não tem como né. A única coisa que eles vão falar para você, não está satisfeita procura outra coisa.

Pesquisador: – Então você acha que ser terceirizada dificulta a articulação política? Por exemplo, ocorreu à mobilização dos trabalhadores estaduais que eles entraram em greve e a escola que você trabalha paralisou por três dias. Você acha que o fato deles serem trabalhadores do Estado ajuda na mobilização para lutar por direitos?

Rosa: – Ah ajuda! Vai terceirizado fazer greve para você ver, vai tudo para o olho da rua. Vai tudo para o olho da rua. Eu acho que ajuda bastante, porque terceirizado nem pensa em fazer greve, eu acho que nunca vi terceirizado fazer greve para falar a verdade para você, eu nunca fiquei sabendo que terceirizados fazem greves.

Assim como na fala de Mercedes, Rosa apontou sobre dificuldade que os trabalhadores terceirizados encontram ao recorrerem aos sindicatos, sem contar ainda, que ela sequer sabia se havia algum sindicato que a represente. Sobre esse ponto, deve-se salientar uma questão importante, que reverbera na relação trabalhador x sindicato, isto porque, na pesquisa que serve de base para este artigo, investiga-se o trabalho terceirizado no setor público. No Estado de São Paulo os contratos firmados entre contratante (Estado) e contratada (empresa de terceirização), só podem ocorrer mediante a um processo licitatório, que tem duração de dois anos. Qualquer empresa a nível nacional pode concorrer ao certame, não havendo necessidade sequer que a empresa tenha endereço fixo na cidade onde ela venceu a licitação. Disto decorre que cada empresa e por consequência, seus trabalhadores,

possuem um sindicato específico, além disso, como a cada dois anos a empresa pode ou não vencer a licitação, os sindicatos que representam estes trabalhadores podem modificar, conforme pode ser visto na fala de Rosa.

Quando outra trabalhadora, Heleith, foi questionada sobre o sindicato, esta afirmou que as trabalhadoras possuem sindicato, todavia, não têm representatividade na medida em que não atendem aos trabalhadores, e isso se deve em parte pelos próprios trabalhadores e parte pelo sindicato. A razão disto ocorrer, segundo Heleith, reside no seguinte ponto: “– Acontece que, ninguém deveria ficar esperando [o sindicato]. Teria que ser um conjunto organizado de todo mundo da mesma empresa reclamar, teria que ter uma organização entre todos os trabalhadores, porque se só os trabalhadores de uma escola falam, o que acontece, eles vão trocar tudo” (Heleith, trabalhadora). As únicas ações que realizam o sindicato segundo Heleith é oferecer descontos em cabeleireiro, em farmácia e em alguns comércios, além de oferecer acesso gratuito à internet e fotocópias de documentos.

A não representatividade em muito decorre da insegurança que estas trabalhadoras sentem, pois como exposto acima, qualquer reclamação e/ou reivindicação pode significar demissão. Essa insegurança e medo se dão por diversas razões, mas quase sempre o ponto principal é a fragilidade contratual redundada no constante risco de ser mandado embora que estas trabalhadoras sentem. O medo que estas trabalhadoras possuem, fazem com que estas sintam caminhando sempre na corda bamba, repercutindo no cotidiano de suas atividades, incidindo também que estas para manterem-se em seus trabalhos aguentem várias situações de humilhações, criando assim como diz a psicologia, um mecanismo de defesa.

Nesse sentido, as trabalhadoras terceirizadas que foram entrevistadas para esse trabalho acabam possuindo uma sociabilidade mediada pelo medo o que afeta diretamente a possibilidade dessas mulheres de se inserirem na organização e luta política, contribuindo para que o sindicato que as representam continue sendo um sindicato pelego, que visa mais atender seus próprios interesses, do que colocarem de maneira combativa em defesa dos direitos destas trabalhadoras.

Existe ainda outra situação que evidencia o papel que o sindicato que representa essas trabalhadoras ocupa diz respeito à questão salarial. De acordo com a convenção coletiva do próprio sindicato, o piso salarial mínimo é de R\$820,00, todavia essas trabalhadoras recebem um valor de R\$750,00, ou seja, recebem um salário mais baixo do que prevê a convenção coletiva firmada pelo sindicato. Isto significa que nem as premissas

mais básicas, fazer com que a convenção coletiva seja cumprida pelas empresas de terceirização. Mas como Mercedes (trabalhadora) apontou ninguém vai ao sindicato, pois tem medo de ser mandado embora.

Portanto, o que se demonstrou até aqui é que a forma de contratação terceirizada tem um impacto bastante forte para essas trabalhadoras, sobretudo, em razão da fragilidade contratual com que essas mulheres estão submetidas, esse fator soma-se ainda o fato dessas trabalhadoras serem de meia idade, entre 35 e 45 anos e também possuírem baixa escolaridade, todas as informantes aqui apresentadas não concluíram o ensino médio regular. Isto quer dizer que, essas mulheres tendencialmente estão expostas as maiores taxas de desemprego.

Nas Pesquisas de Emprego e Desemprego (PED) realizadas pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), publicadas no ano de 2014, as mulheres estão expostas aos maiores índices de desemprego se comparado aos homens, no ano de 2012 eram 12,5% (Mulheres) x 9,4% (Homens). Já quando são aferidos por faixa etária e/ou escolaridade os índices variam, pois o desemprego feminino atinge de maneira diferente as mulheres. Com relação à faixa etária, o desemprego das mulheres de 25 a 39 anos foi de 36,8% em 2012 e de 40 a 49 foi de 11%. Já com relação aos índices referentes à escolaridade 9,3% das mulheres com Ensino Fundamental Incompleto³ estavam desempregadas, ao passo que o desemprego chegou a 17,2% para as mulheres que possuem o Ensino Médio Incompleto⁴.

Portanto, através desta brevíssima demonstração, as mulheres que ocupam os postos de trabalhos terceirizados tal como investigado na pesquisa que serviu de base para este artigo, estão mais expostas aos índices de desemprego, uma vez que, são mulheres na faixa etária de 35 a 45 anos e com baixa escolaridade e/ou com o Ensino Médio Incompleto. Essa questão também tem consequências diretas para a organização política, isto porque, uma vez que essas trabalhadoras são mais expostas ao desemprego ou ao emprego informal. As entrevistadas afirmaram que antes de serem terceirizadas, foram empregadas domésticas, isto é, estavam no emprego informal e por consequência, sem os direitos básicos dos trabalhadores brasileiros. Com isso, ingressar em um emprego formal, ainda que em uma

³ No Brasil o Ensino Fundamental compreende os anos iniciais da educação básica, 1º ao 9º Ano. Enquanto que o Ensino Médio são os anos 10º ao 13º.

⁴ Os índices estão disponíveis em <http://www.dieese.org.br/analiseped/mulheresSAO.html>; e <http://www.seade.gov.br/produtos-seade/> Acesso em: 01/08/2014.

condição precária, como a terceirização, faz com que essas mulheres, sob a necessidade de manterem seus postos de trabalho não se enfileiram à luta dos trabalhadores.

Assim, na análise da realidade concreta – onde o concreto é a síntese de múltiplas determinações –, o trabalho terceirizado configura-se em uma estratégia do Capital para ajudar na desarticulação dos trabalhadores, na medida em que esses sujeitos estão submetidos a um regime de fragilidade contratual. Além disso, como o índice de desemprego é maior para as entrevistadas por esta pesquisa, elas colocarem-se em luta pode significar demissão, e num ambiente onde o exército industrial de reserva é maior, a pressão sobre os trabalhadores empregados tende a aumentar.

Através do que é exposto aqui, torna-se necessário agora deter-se mais sobre a questão sindical demonstrando de que maneira as formas de contratação terceirizadas ganharam força em um período de retrocesso da luta sindical, e que em razão disso, coloca grandes desafios a classe trabalhadora.

Terceirização e sindicatos: uma urgente e necessária aproximação

Conforme foi apresentado até este momento, a forma de contratação terceirizada no Brasil começou a ser adotada com maior frequência a partir dos anos 90, principalmente em razão da conjuntura daquele período. Além disso, como se expôs no tópico acima, parte dos trabalhadores terceirizados se veem em uma difícil situação, na qual, recorrer ao sindicato significa – ou pode significar – demissão. Nesse sentido, apresentar-se-á agora a relação entre a conjuntura que a terceirização expandiu-se e a transformação da luta sindical no Brasil.

No primeiro item, defendeu-se que, os impactos da nova conjuntura, reestruturação produtiva, mundialização do capital e neoliberalismo foram sentidos na organização e na administração do setor produtivo, e, no enfraquecimento do poder de luta dos trabalhadores. O primeiro ponto teve como principal característica a flexibilização da produção que nada mais é do que uma estratégia para os empresários conseguirem extrair maiores índices de produtividade dos trabalhadores conforme exigências do mercado (VESAPOLLO, 2006). Em razão desta “necessidade” criada pelo capital, em continuar extraindo altas taxas de lucros, gerando maiores índices de acumulação, os administradores de empresas (LEIRIA, 1992; OLIVEIRA, 1994), intelectuais orgânicos da burguesia, defenderam veemente a utilização da forma de contratação terceirizada como a solução para as empresas e o Capital.

Enquanto que, o segundo ponto apresentado, o enfraquecimento do poder de barganha dos trabalhadores ocorre por uma soma de múltiplas determinações em uma dinâmica unidade histórica, desigual e combinada. Um exemplo disso é o fenômeno chamado: desconcentração fabril, e o impacto que esta causou frente ao “mundo do trabalho” gerando uma nova divisão internacional do trabalho. O principal ponto da desconcentração foi o Capital encontrar uma imensa massa de pessoas que poderiam servir como força de trabalho e assim, criar um exército industrial de reservas a nível global, desferindo um duro golpe sobre os trabalhadores organizados nos sindicatos combativos.

Isso significou para o Capital baratear o custo da produção de manufaturados em sua mais variada forma, continuando abastecer os grandes centros consumidores, e de quebra, minar todo o poder dos sindicatos combativos. *Toyotismo* e deslocalização fabril foram grandes ataques do Capital sobre o Trabalho, na correlação de forças Capital x Trabalho. Nesse sentido o que o Capital conseguiu foi criar um exército industrial de reservas a nível mundial “mundializando o desemprego” (MÉSZÁROS, 2006), afetando diretamente a pauta de reivindicação dos movimentos de trabalhadores.

Inserido nessa conjuntura, e como “país periférico” o Brasil também adotou as premissas da ordem internacional, e durante os Governos de Collor e FHC, aderiu a políticas neoliberais para se inserirem nesse jogo internacional, ainda que de maneira subordinada. As intenções que foram levadas a cabo durante o governo FHC significou uma abertura econômica, flexibilizando os juros, servindo aos interesses do setor financeiro da economia que ditava as regras no FMI, impactando na economia brasileira, também afetada pela deslocalização fabril e que gerou grande número de desemprego. Para FHC essa abertura iria forçar uma “modernização” das empresas e indústrias nacionais, para que pudessem se inserir de maneira mais competitiva possível num “mundo globalizado”.

Se observar à situação brasileira ver-se-á uma questão importante. Esse período narrado corresponde à transição dos anos 80 para os anos 90. Deve-se lembrar de que em toda a década de 1980 o sindicalismo brasileiro vinha adotando posturas ofensivas frente ao Capital e, que foi chamado de “sindicalismo de oposição” (BOITO JR, 1999). Os trabalhadores organizados politicamente na Central Única dos Trabalhadores (CUT) organizaram greves gerais; tinham um posicionamento político muito crítico em relação às políticas econômicas; postura anti-imperialista; sintetizado no “sindicalismo de oposição”. Seu programa político era: boicote a dívida externa; estatização do sistema financeiro;

estatização da saúde, educação e transportes coletivos; e reforma agrária. Tudo isso, é claro, sob o controle dos trabalhadores. Além ainda do combate às políticas neoliberais privatistas e também, propondo um boicote ao sistema eleitoral lutando por uma constituinte exclusiva e soberana.

Todavia, a transição para os anos 90 que representou toda essa abertura política econômica, foi também uma mudança na própria organização dos trabalhadores em torno da CUT. O novo cenário econômico fez com que os trabalhadores defendessem outras pautas, isto é, agora deveriam manter os postos de trabalho frente à ameaça do desemprego, e para isso, os sindicatos deveriam adotar posturas conciliatórias, de negociação com os empresários, e, portanto, um abandono do “sindicalismo de oposição” em detrimento do “sindicalismo propositivo” (BOITO JR, 1999).

A mudança para o chamado “sindicalismo propositivo” significou o abandono à luta prática e agitação contra o modelo de desenvolvimento econômico, não denunciando também a política neoliberal. Concentraram-se no discurso da “moralização da política” e buscavam elaborar propostas que interessariam governos, empresas e trabalhadores. Pergunta-se, como é possível elaborar uma proposta que agrade “gregos e troianos”? É uma busca que na prática significa assumir os interesses de determinada classe, pois, são distintos os interesses da classe trabalhadora e da classe burguesa. Nesse sentido, passou-se a estigmatizar a greve em detrimento da negociação com os patrões e com o governo neoliberal.

Na avaliação de Boito Jr (1999) existem duas vertentes que buscam explicar a mudança da CUT, polarizando assim o debate. A primeira vertente considera que a própria ideologia e as decisões da corrente majoritária da CUT, a Articulação Sindical, o principal fator explicativo para a mudança pós 1990. Enquanto que a segunda variante considera as condições objetivas como o fator explicativo das decisões estratégicas que a Articulação Sindical implantou. Porém mais do que as razões da mudança interna dessa central sindical, interessa aqui, alinhar as transformações políticas da estratégia sindical com o avanço das formas de contratação terceirizadas.

Assim em meio a esse processo interno, outra questão estava posta ao movimento sindical: a questão da terceirização. Ao recorrer ao estudo de Martins (1994), fica explícito que havia duas teses que ganharam destaque com relação às formas de contratação terceirizada no interior da CUT, a primeira que afirmava que parte da indústria brasileira

expressava uma modernização da mentalidade empresarial e o estabelecimento de um novo padrão de relação entre o capital e o trabalho, em razão, sobretudo, da crítica e das greves dos trabalhadores contra o sistema de produção fordista. Já a segunda tese, tratava-se de acompanhar uma tendência internacional, de responder as exigências da produtividade, qualidade e diminuição de custos, o que poderia garantir competitividade.

Essa segunda tese traz como consequência a adoção de uma “tese de inevitabilidade” do processo de terceirização, e que não restava ao movimento sindical nada mais do que dispor-se a negociação, ou tentar pelo menos, diminuir o prejuízo dos trabalhadores. Isto significa que para Martins (1994) no meio sindical – assim como o empresarial, explícito no primeiro item deste artigo – havia uma forte defesa de que a terceirização era inevitável, na medida em que se relaciona com uma transformação do sistema produtivo. Desta maneira, a crítica não reside propriamente na terceirização, e sim, na “terceirização à brasileira” (MARTINS, 1994) ou na “terceirização tupiniquim” (FARIA, 1994). Mas o que significa essa “terceirização à brasileira” ou “terceirização tupiniquim”?

Esse foi um debate travado no início dos anos 90 no Brasil, onde havia uma polarização entre terceirização positiva e negativa. Sinteticamente pode-se dizer que, a terceirização positiva é vista como fonte de dinamismo e de poder competitivo que permite uma maior integração entre grandes e pequenas empresas, isto é, seria o trinômio: qualidade, competitividade e produtividade (FARIA, 1994; FLEURY, 1993; GITAHY, 1994; MARTINS, 1994). Ao passo que para esses mesmos autores a terceirização negativa seria uma deformação das formas positivas da terceirização, na medida em que torna-se uma estratégia apenas para reduzir custos com a força de trabalho, precarizando e mantendo o antagonismo entre empregados e movimento sindical, na medida em que impera a desconfiança generalizada, cujo objetivo é lucro no curto prazo.

É importante destacar que na visão de Druck (1999), não é possível separar as práticas de terceirização dos países do primeiro mundo (qualidade, produtividade e competitividade) com a praticada pelos empresários brasileiros (redução de custos), tal como sugerido pelos autores citados acima (FARIA, 1994; FLEURY, 1993; GITAHY, 1994; MARTINS, 1994), na medida em que, estas práticas fazem parte do processo de reestruturação produtiva.

Não há como contrapor “redução de custos” *versus* “qualidade, produtividade e competitividade”, pois, para se atingir os novos padrões de competitividade, exigidos pela reordenação do mercado internacional, o “tripé” custos, qualidade e

produtividade é o principal sustentáculo não somente da terceirização, mas do modelo japonês no seu conjunto. Até porque o processo de melhoria da qualidade significa, geralmente, redução de custos. (DRUCK, 1999, p. 149).

Portanto, na medida em que há um debate entre positividade e negatividade a respeito da terceirização essa dualidade também se insere na luta política e sindical, repercutindo nas práticas, objetivos e demandas sindicais a respeito da terceirização, no qual, a principal defesa da CUT com relação às formas de contratação terceirizadas foi a regulamentação e não a luta pelo seu fim. Convém salientar que esse posicionamento da central sindical não foi simples, construiu-se ao longo de um processo político, como sugere Dau (2009), ao defender que, entre 1990 e 2003, a CUT focou sua ação em um posicionamento contrário à terceirização, cujas estratégias eram, denúncias e ações de resistência em relação aos processos de terceirização, todavia, essa resistência não conseguiu frear o avanço de tais práticas.

Hoje a principal defesa da CUT é pela homologação do Projeto Lei n. 1621/2007, proposto pelo Deputado Vicente Paulo (PT-SP). Com este Projeto de Lei a central defende a regulamentação das relações de trabalho nos processos de terceirização, visando restringir sua utilização e combater a precarização do trabalho, propondo, igualdade de salário, jornada, benefícios, ritmo de trabalho e condições de saúde e segurança. Ainda que seja importante colocar em pé de igualdade os trabalhadores terceirizados com os não terceirizados, essa proposta é limitada, já que não enfrenta o problema em sua raiz, isto é, a fragmentação dos coletivos de trabalhadores que essas práticas proporcionam criando grandes dificuldades à luta dos trabalhadores.

Por fim cabe destacar um último ponto, ainda que as práticas de terceirização criem novas dificuldades sobre a classe trabalhadora, não significa dizer, conforme defende Alves (2010) que esta cria uma “dessubjetivação de classe”, pois nesse caso a classe trabalhadora já não mais seria um ator político capaz de oferecer resistência, e assim, já estaria completamente derrotada na correlação capital-trabalho. O que alguns exemplos recentes mostram é que estão surgindo, ainda que esporadicamente, movimentação política de trabalhadores terceirizados e também, alguns setores defendendo o fim da terceirização.

Para encerrar, apresentam-se três exemplos de recentes organizações e mobilização de trabalhadores terceirizados: o primeiro foi no ano de 2005, na Universidade de São Paulo (USP), quando trabalhadores terceirizados do setor de limpeza apoiados pelo SINTUSP (Sindicato de Trabalhadores da USP) e movimento estudantil, articularam-se politicamente

e travaram uma luta contra a empresa de quem eram empregados e contra a Universidade. Durante essa greve, a principal pauta de reivindicação foi a melhoria das condições de trabalho, uma vez que, esses trabalhadores queixavam-se das humilhações patronais, das péssimas condições de trabalho e principalmente dos atrasos de pagamento e de benefícios (ASSUNÇÃO, 2011).

A segunda experiência ocorreu no ano de 2012 no Rio de Janeiro, quando trabalhadores terceirizados do setor de limpeza do Hospital Universitário Clementino Fraga Filho, da Universidade Federal do Rio de Janeiro, paralisaram suas atividades em detrimento dos salários atrasados⁵. A greve desses trabalhadores, que mesmo considerados como “periféricos”, conseguiu paralisar todo o Hospital, uma vez que, nenhum local pode funcionar adequadamente sem a devida higiene. Nesse sentido, é possível conferir um papel importante para esses trabalhadores terceirizados, demonstrando que possuem uma alta capacidade de parar a “produção”, ou seja, podem e devem ocupar um papel importante na luta de classes.

Por fim a terceira experiência de mobilização dos trabalhadores terceirizados ocorreu em Abril de 2014, quando trabalhadores do setor de limpeza fecharam cinco escolas estaduais na cidade de Nazaré-BA. A paralisação ocorreu, sobretudo, em razão de parte dos funcionários estarem a mais de dois meses sem receber seus salários. A paralisação contou com apoio dos estudantes⁶.

É importante destacar que todas essas paralisações tiveram um caráter mais espontâneo cujo estopim foi atrasos de salário e não recebimento de alguns direitos. Todavia, a partir desse levante inicial emergiram outras pautas, sobretudo, no tocante ao cotidiano do trabalho onde ficam explicitadas todas as relações de alienação, estranhamento e toda decorrência sobre o sujeito trabalhador em sua integralidade⁷. Esses três exemplos ajudam na compreensão de que, as formas de contratação terceirizadas ainda são desafios que os sindicatos e as centrais sindicais precisam enfrentar. Ainda que haja um início de mobilização dos trabalhadores terceirizados, a utilização destas práticas de contratação continua sendo implantada, sendo mais comum a cada dia. Portanto, se há uma expansão das formas de contratação terceirizadas ao passo que não existem estratégias sindicais que visam

⁵ Disponível em: <http://www.estadao.com.br/noticias/geral,greve-da-limpeza-faz-hospital-suspender-cirurgias-no-rio,848964> Acesso em: 01/08/2014.

⁶ Disponível em: <http://atarde.uol.com.br/bahia/noticias/terceirizados-de-limpeza-fecham-escolas-estaduais-1582378> Acesso em: 01/08/2014.

⁷ Sobre esse ponto cf CUNHA, 2014 (mimeo).

acabar com esta, a luta dos trabalhadores tendem a tornarem-se mais difíceis, o que não incide em uma “dessubjetivação”, todavia, são novos desafios que estão colocados.

Considerações Finais

Dentro do que foi exposto aqui é possível identificar que as formas de contratação que foram utilizadas no Brasil tiveram seu impulso determinante no início dos anos de 1990, sobretudo em razão da simbiose do tríplice fator: reestruturação produtiva, mundialização do capital e neoliberalismo. Essa síntese significou para os administradores de empresas, intelectuais orgânicos vinculados à burguesia, a necessidade de lançarem mãos de práticas que visassem garantir maior competitividade nesta conjuntura. Nesse sentido, a utilização da terceirização seria uma medida que por um lado, garantiria uma redução de gastos, ao mesmo tempo em que permitiria a empresa focar naquilo que era sua especialidade, e por consequência, aumentar a qualidade do produto, e, portanto, a empresa iria se inserir de maneira competitiva no mundo “mundializado”.

Todavia o que esses intelectuais orgânicos da burguesia não falam, por razões ideológicas, é sobre os reais sujeitos inseridos nesse processo, isto é, os trabalhadores e o que essas práticas implicam para eles, e mais do que isso, esses teóricos têm claro que, essa forma de contratação contribui também para uma questão fundamental para o capital: a desarticulação política do trabalho em meio à correlação capital-trabalho.

Ainda em meio a esse contexto, outro fator também importante contribuiu para que a resistência dos trabalhadores fosse dificultada: a mudança qualitativa do sindicalismo brasileiro, representado pela principal central sindical, a CUT. A mudança da CUT, para uma posição de negociação significou um momento de refluxo para os trabalhadores e lutas sindicais, e por consequência essa luta modificou-se qualitativamente. Passou da ofensiva para a defensiva, da crítica à submissão, cujo interesse e principal objetivo era manter o máximo de empregos possíveis, já que era inevitável a perda de postos de emprego em razão da nova conjuntura internacional. Assim essa conjuntura que se apresentou afetou diretamente as práticas empresariais, e as formas de luta da principal central sindical brasileira. Nesse sentido, o terreno estava preparado e o solo estava fértil para que empresários lançassem mão das formas de contratação terceirizadas.

Utilizar esta prática de contratação terceirizada significou para o capital um “ganho duplo”: por um lado era possível reduzir gastos e aumentar a qualidade e produtividade, pois

a empresa se focalizaria naquilo que era sua especialidade, terceirizando e transferindo a empresas especializadas em determinados serviços, como por exemplo, a limpeza, transporte, logística, etc.; podendo assim a empresa se inserir de maneira mais competitiva no mercado mundializado. Enquanto que, por outro lado, contribuiria para maior fragmentação dos coletivos de trabalhadores, enfraquecendo os sindicatos ao minar seu poder de pressão, já que os diferentes trabalhadores são representados por diferentes sindicatos.

Isto resultou em uma espécie de disciplinamento da classe trabalhadora, a hegemonia voltava a nascer das fábricas – se é que um dia isso deixou de ocorrer. Pode-se dizer que é uma espécie de rearranjo do fenômeno já observado por Gramsci (2001) nos anos 30 quando este se deparava com o “americanismo”. Todavia conforme se demonstrou, ainda que essas formas de contratação terceirizadas impliquem em maiores dificuldades para a classe trabalhadora, não significa que esta já esteja totalmente derrotada. Surgem ainda levantes espontaneístas assim como foi possível verificar no terceiro item deste trabalho, todavia, a questão que se coloca aqui é pensando no sentido gramsciano, ou seja, como passar do espontaneísmo da revolta para a organização política classista? Isto é, para organizar as massas deve-se: educar, conscientizar para entender as camadas exploradas e oprimidas e aí sim, buscar onde há um fator explosivo, para daí organizar politicamente e ideologicamente. E mais do que isso, será que essa massa de trabalhadores terceirizados aliados à classe trabalhadora será capaz de formar seus próprios intelectuais orgânicos, para que assim, possam organizar-se em partidos? E impedir que a hegemonia continue a nascer da fábrica, dos serviços...

Referências Bibliográficas

ALVES, G. Terceirização e precarização na USP. In *Revista ADUSP*, São Paulo: USP, Janeiro 2010.

ANTUNES, R. *Os Sentidos do Trabalho*: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2010.

ASSUNÇÃO, D. (org.). *A Precarização Tem Rosto de Mulher*: a luta das trabalhadoras e trabalhadores terceirizados da USP. São Paulo: Edições Iskra, 2011.

BOITO JR, A. *Política Neoliberal e Sindicalismo no Brasil*. São Paulo: Xamã, 1999.

CORRÊA, M. B. Reestruturação produtiva e industrial. In: CATTANI, A. D. (org.). *Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico*. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: UFRGS, 2000.

DAMARTINI, Z. B. F. Trabalhando com Relatos Oraís: reflexões a partir de uma trajetória de pesquisa. In: LANG, A. B (org.). *Reflexões Sobre a Pesquisa Sociológica*. São Paulo: CERU, 1992. p. 42 – 60.

DAU, D. M. A expansão da terceirização no Brasil e a estratégia da CUT de enfrentamento à precarização do trabalho. In: DAU, D. M; RODRIGUES, I. J; CONCEIÇÃO, J. J. (org.). *Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho*. São Paulo: Annablume; CUT; 2009.

DRUCK, M G. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica*. São Paulo: Boitempo, 1999.

FARIA, A. Terceirização: um desafio para o movimento sindical. MARTINS, H. H. S; RAMALHO, J. R. (orgs.). *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo: Hucitec: CEDI/NETS, 1994, p. 41 – 60.

FLEURY, A. Novas tecnologias, capacitação tecnológica e processo de trabalho: comparações entre o modelo japonês e o brasileiro. In: HIRATA, H. (org). *Sobre o “Modelo Japonês”*: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho. São Paulo: EdUSP, 1993.

GITAHY, L. Inovação tecnológica, subcontratação e mercado de trabalho. *São Paulo em Perspectiva*. São Paulo, v.8, n.1, jan/mar, 1994.

GRAMSCI, A. Caderno 22 (1934). Americanismo e Fordismo. In: GRAMSCI, A. *Cadernos do Cárcere*, vol. 4. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001, p. 239 – 282.

_____. Caderno 12 (1932). Apontamentos e notas dispersas para um grupo de ensaios sobre a história dos intelectuais. In: GRAMSCI, A. *Cadernos do Cárcere*, vol. 2. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006, p. 14 – 53.

LEIRIA, J.S; SARATT, N. D; SOUTO, C. F. *Terceirização Passo a Passo: o caminho para a administração pública e provada*. Porto Alegre: Sagra: DC Luzzatto, 1992.

LUKÁCS, G. *Introdução a Uma Estética Marxista*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1978.

MARTINS, H. H. S. Os dilemas do movimento sindical em face da terceirização. In: MARTINS, H. H. S; RAMALHO, J. R. (orgs.). *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo: Hucitec: CEDI/NETS, 1994, p. 13 – 39.

MARX, K. *El Capital: critica de la economia politica* (vol. I). México: Fondo de Cultura Economica, 1975.

MICHELAT, G. Sobre a utilização da entrevista não-diretiva em sociologia. In: THIOLENT, M. *Crítica Metodológica, Investigação Social e Enquete Operária*. São Paulo: Pólis, 1980. p. 192 – 211.

MÉSZÁROS, I. *Para Além do Capital: rumo a uma teoria da transição*. São Paulo: Boitempo, 2002.

_____. Desemprego e Precarização: um grande desafio para a esquerda. In: ANTUNES, R. *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006, p. 27 – 44.

_____. *A Crise Estrutural do Capital*. São Paulo: Boitempo, 2009.

OLIVEIRA, M. A. *Terceirização: estruturas e processos em xeque nas empresas*. São Paulo: Nobel, 1994.

VASAPOLLO, L. O Trabalho Atípico e a Precariedade: elemento estratégico determinante do capital no paradigma pós-fordista. In: ANTUNES, R. *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006, p. 45 – 58.