

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE DOUTORADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS**

Paula Regina Pereira Marcelino

TERCEIRIZAÇÃO E AÇÃO SINDICAL
A singularidade da reestruturação do capital no Brasil

Campinas

Março de 2008

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE DOUTORADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS**

Paula Regina Pereira Marcelino

TERCEIRIZAÇÃO E AÇÃO SINDICAL

A singularidade da reestruturação do capital no Brasil

Tese apresentada ao Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, da Universidade Estadual de Campinas, para obtenção do título de Doutor em Ciências Sociais.
Linha de Pesquisa: **Trabalho, Política e Sociedade.**

**Campinas
Março de 2008**

**FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA
BIBLIOTECA DO IFCH - UNICAMP**

M331t **Marcelino, Paula Regina Pereira**
Terceirização e ação sindical: a singularidade da
reestruturação do capital no Brasil / Paula Regina Pereira
Marcelino. - - Campinas, SP : [s. n.], 2008.

Orientador: Ricardo Antunes.
Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas,
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

1. Terceirização. 2. Sindicalismo. 3. Trabalho.
4. Capitalismo. I. Antunes, Ricardo, 1953-. II. Universidade
Estadual de Campinas. Instituto de Filosofia e Ciências
Humanas. III. Título.

cn/ifch

Título em inglês: Outsourcing and trade union action: the especificity of
capital restruturation in Brazil

Palavras chaves em inglês (keywords): Outsourcing
Trade Unionism
Work
Capitalism

Titulação: Doutor em Ciências Sociais

Banca examinadora: Ricardo Antunes, Márcio Pochmann, Andréia Galvão,
José dos Santos Souza, Edílson José Graciolli

Data da defesa: 31-03-2008

Programa de Pós-Graduação: Ciências Sociais

Paula Regina Pereira Marcelino

TERCEIRIZAÇÃO E AÇÃO SINDICAL:

A singularidade da reestruturação do capital no Brasil

Esta tese foi julgada e aprovada em sua forma final no dia 31 de março de 2008 pela banca composta pelos seguintes professores doutores:

Ricardo Luiz Coltro Antunes

Ricardo Antunes – IFCH/UNICAMP (orientador)

Márcio Pochmann – IE/UNICAMP

Andréia Galvão – IFCH/UNICAMP

José dos Santos Souza – IM/UFRRJ

Edilson José Gracioli – FAFCS/UFU

Suplentes:

José Dari Krein – IE/UNICAMP

Henrique José Domiciano Amorim – IPEP/Campinas

Ariovaldo de Oliveira Santos – UEL

Campinas, março de 2008.

A Gérard Duménil.

Amigo generoso, intelectual marxista no pleno sentido dessa escolha.

Agradecimentos

A caminho de um restaurante, no final de 2007, ouvi de um professor que no doutorado as pessoas já estão mais maduras intelectualmente e que isso se reflete também no estilo dos agradecimentos. Se na dissertação muitos usam até apelidos, na tese, teríamos concisão e sobriedade. Diante da concordância de alguns e do silêncio de outros pensei que eu, talvez, não seja tão madura assim; afinal, quanto mais eu penso nessa lista, mais ela aumenta e menos hierarquia eu consigo ver nela. Como os agradecimentos não são leitura fundamental de uma tese, me desobrigo de ser econômica e de pensar se isso pode ou não ser parâmetro de maturidade.

Ao apoio institucional, agradeço à Capes. Gostaria que o reconhecimento expresso por mim e por tantos outros colegas a essa importante agência de fomento à pesquisa servissem como instrumento para fortalecê-la e ampliar sua abrangência em relação aos programas de pós-graduação espalhados pelo país.

Ao meu orientador, Ricardo Antunes, agradeço por ter acompanhado meus passos como pesquisadora desde a graduação; agradeço por conferir a nós, seus orientandos, a liberdade e a confiança necessárias para que as pesquisas sejam levadas a bom termo; agradeço por ter sido bem mais que um orientador nos momentos difíceis desse percurso. Deixo aqui expresso meu reconhecimento pelo seu trabalho intelectual e pela importância política da sua atuação como sociólogo marxista.

Agradeço aos membros da banca, Márcio Pochmann, Andréia Galvão, José dos Santos Souza e Edilson José Graciolli por aceitarem avaliar este trabalho. À Andréia Galvão e ao Fernando Lourenço agradeço as sugestões por ocasião da qualificação.

Na pessoa da Isabella Jinkings – solidária e séria –, gostaria de agradecer todos os integrantes do grupo de orientação e pesquisa do professor Ricardo Antunes. Certamente, as reuniões desse grupo tiveram peso importante na construção da minha forma de pesquisar e produzir.

Ao grupo de pesquisa “Neoliberalismo e Classes Sociais”, coordenado por Andréia Galvão e Armando Boito Jr., também devo um agradecimento por me receber e me integrar em discussões sempre muito proveitosas.

A todos os funcionários da secretaria de pós-graduação do IFCH agradeço o apoio nas questões práticas do doutorado. A quantidade e a qualidade do trabalho dessas pessoas é instrumento de luta diante dos ataques que o funcionalismo público sofreu e sofre.

Embora ocupando uma parte relativamente pequena do tempo de um doutorado, o estágio no exterior é um período marcante e rico para quem o experimenta, tanto do ponto de vista da pesquisa quanto das experiências de vida. Assim, o primeiro agradecimento a ser feito em relação ao tempo de Paris é ao Professor Michel Löwy, por tornar viável, institucionalmente, minha viagem.

Agradeço aos amigos e pesquisadores brasileiros, pessoas com as quais desfrutei momentos muito bons de descontração, descobertas da Cidade Luz e instigantes debates envolvendo os conhecimentos que cada um construiu nas suas respectivas áreas: Kátia Mello, Sônia Magalhães, Clewton Nascimento, Ana Cláudia Cardoso, Lúcio Parrela, Vivian Sabóia, Vivian Domingues, Magali Bueno, Daniel Mill, Grasiella Ventura, Adriana Nascimento, Ricardo Postal e Lúcia Monteiro. Ao Nilton Milanez, à Márcia Consolim, à Helcira Rodrigues e à Cláudia Pinheiro, um agradecimento especial pela disposição em me acolher de forma tão carinhosa e companheira. À Senilde Guanaes, guerreira maravilhosa, agradeço por ter comigo partilhado os prazeres e as dores desse período no exterior. A amizade dessas pessoas é preciosa.

Ainda dos tempos de Paris, é preciso agradecer as pessoas que, mesmo não tendo nada a ver com a academia, foram fundamentais para tornar meu trabalho possível: à Annapaola Chiaramonte, a mais doce das italianas; à Nanci Rodrigues, solidária e gentil; à Eliza Garlik, estadunidense que dedica e inspira afeto; à Anaith, armênia linda e carinhosa; ao Xolotl Salazar, mexicano de belos traços indígenas, inteligente, divertido e que tornou a nossa casa em *La Chapelle* ainda mais agradável; ao Thomaz e ao Christophe, bem humorados e curiosos, os dois são franceses muito especiais. À Alice Mallet um agradecimento por me permitir conhecer a Paris proletária do norte.

O aprendizado da língua francesa me fez desfrutar da convivência com duas pessoas maravilhosas, as quais devo muitos agradecimentos: Marilene Araújo, no Brasil, e Pauline Thomaz, na França. A solidariedade e o carinho dessas duas grandes mulheres me foram cruciais.

À Renata Zambelli e ao Adriano Nascimento, amigos queridos, agradeço a ajuda com questões práticas, cotidianas e fundamentais na etapa final de elaboração da tese. Nesse quesito, Jamile Camargo também é excepcional, além de ser uma das pessoas mais queridas e solícitas que eu já conheci.

Aos meus amados irmãos, Isac e Fernanda, agradeço o apoio a todos os meus projetos, meus desejos e meus sonhos dentro e fora da academia. Nossa relação ultrapassa em muito os laços de sangue e se fortalecem a cada dia, por admiração, respeito e cumplicidade.

À Adriana Delbó, ao Eivaldo Cotinguiba Gomes e à Luci Ribeiro não há algo mais importante a dizer senão que eu os amo. A amizade deles me define como pessoa e tornam minha vida melhor, mais colorida. E isso é fundamental para o trabalho intelectual.

Ao Lúcio Camargo, companheiro de quase todo o doutorado, agradeço a confiança e o carinho, na exata medida em que esses sentimentos me fortaleceram e impulsionaram.

Aos companheiros da JOC – Juventude Operária Católica – agradeço todo o aprendizado, todos os momentos deliciosos e difíceis que vivemos, toda a partilha da vida militante. Uma lembrança especial para os companheiros do estado de São Paulo e de Belém (PA).

Ester Alves e Édison da Silva: por onde forem, serão meus pares.

Ao Marcelo Chaves, outro guerreiro, um obrigada pela ternura e atenção.

Ao Gonzalo Rojas, pessoa incrível, um agradecimento pelo carinho e apoio nos momentos finais da escrita.

Pela partilha de material, agradeço Rodrigo Carelli. Sua simpatia e seriedade profissional me fazem querer conhecê-lo pessoalmente.

Um agradecimento muito especial para todos os entrevistados: sindicalistas, trabalhadores, pesquisadores, advogado do STU e diretor da Funcamp, pela disponibilidade e atenção com que me receberam. Um obrigado particular à Hamilton Mendes, pela paciência.

Duas jovens e inteligentes mulheres foram felizes aquisições em amizade depois que eu voltei da França: Carolina Alves e Nara Roberta. Aqui deixo meu carinho por elas registrado. Nunca tinha me imaginado escrevendo isso, mas a vivacidade juvenil delas me renovou.

Armando Boito Jr., de várias formas diferentes, foi uma presença importante nesse período de doutoramento. Agradeço-lhe pelas dicas de Paris, por ter me apresentado a Gérard Duménil, pela pronta disponibilidade em me receber no Cemarx. Deixo aqui registrada minha admiração e estima por esse que considero um dos mais importantes intelectuais marxistas do país.

As palavras são escassas – ou escassa é minha capacidade de usá-las – para agradecer meus pais da forma como eles merecem. Com todos os limites que certamente esta tese apresenta, ela existe hoje porque acredito na minha capacidade, porque tive coragem para dedicar-lhe os esforços necessários quando meu corpo pedia o contrário. E eu credito essas características à sabedoria dos meus pais em conduzir nossa educação conciliando autonomia e proteção, amor e limite, respeito e responsabilidade.

Pela importância no meu percurso intelectual, termino esses agradecimentos com as pessoas com as quais vivi e vivo a melhor das experiências dos vários anos de Unicamp: Adriano Nascimento, Andriei Gutierrez, Carolina Alves, Danilo Martuscelli, Elaine Amorim, Francini Hirata, Henrique Amorim, Jair Batista, José dos Santos Souza, Leandro Galastri e Santiane Arias; membros do Grupo de Pesquisa de Teoria das Classes Sociais. Construir conhecimento coletivamente, entre pesquisadores marxistas sérios e amigos queridos é um privilégio.

“Eu desvalorizei as paredes.”

Ho Chi Minh – sobre a poesia que fez no cárcere.

Resumo

O leitor encontrará nesta tese uma discussão sobre a particularidade da terceirização no Brasil e suas influências sobre ação sindical. O objetivo da pesquisa é entender como se estrutura a atuação do sindicalismo diante do que consideramos o mais importante instrumento da reestruturação do capital no país a partir da experiência de dois sindicatos de Campinas (SP), Sinticom e SEAAC, em duas categorias por eles representadas: trabalhadores terceirizados dentro da Replan e trabalhadores contratados pela Funcamp, respectivamente. Os resultados da pesquisa nos apontam que a terceirização impõe limites à ação dos sindicatos em virtude da precarização das condições de trabalho e da fragmentação das categorias. Entretanto, limite não significa obstáculo intransponível. Assim, vários outros elementos convergem para uma determinada forma de ação: o papel das lideranças sindicais, a história de luta das bases, a estrutura sindical, o contexto econômico, político e social, as escolhas táticas e estratégicas de cada sindicato, entre outros. Tais elementos resultam numa ação combativa e mobilizadora por parte do Sinticom e de conciliação de classes e quase sem a participação dos trabalhadores no caso do SEAAC. Essa pesquisa foi realizada através de leitura de bibliografia pertinente ao tema, de consulta à documentação sindical e de entrevistas com roteiro de questões semi-dirigidas para trabalhadores (32), sindicalistas (9), pesquisadores (2), advogado (1) e diretor de empresa (1).

Palavras-chave: terceirização; sindicalismo, precarização do trabalho; reestruturação do capital.

Abstract

The reader will find in this thesis a discussion about the particularity of outsourcing in Brazil and its influences over Trade Union action. The objective of the research is to comprehend how the action of the trade unionism structures itself before of what we consider the most important instrument of restructuration of capital in the country, based upon the experience of two trade unions of Campinas (SP), Sinticom and SEAAC, in two categories by them represented: workers outsourced inside Replan and workers hired by Funcamp, respectively. The results of the research indicates that outsourcing imposes limits to the action of the trade unions due to the causalization of work conditions and the fragmentation of the categories. However, limit does not mean unsurmountable obstacle. Therefore, several others elements converge to a determined form of action: the paper of union leaderships, the history of fight of the bases, the union structure, the social, political, and economic context, the strategic and tactical choices of each union, among others. Such elements result in a militant and mobilizing action on part of the Sinticom and in a reconciliation of classes, barely with the participation of the workers, in case of the SEAAC. That research was done out through reading of bibliography concerning the subject, consultation to the union documentation and interviews with script of semi-directive questions driven for workers (32), trade unionists (9), researchers (2), lawyer (1) and director of company (1).

Keywords: outsourcing; trade unionism, causalization of the work; restructuration of the capital.

Lista de Figuras

Gráfico 1.1: Estado de São Paulo – salário médio e taxa de rotatividade para trabalhadores terceirizados e não terceirizados em 2005 (em %)	24
Gráfico 1.2: Brasil: diferenciação da cunha fiscal em distintos regimes de contratação não assalariada formal (em %)	49
Gráfico 1.3: Parte das despesas salariais no volume de negócios em %	104
Gráfico 2.1: Parte da renda disponível das famílias detida pelo 1% com renda mais elevada (%): EUA	112
Gráfico 2.2 – Taxa de desemprego total (RMSP – 1985/2006, em %).	142
Gráfico 2.3 – Taxa de desemprego urbano (América Latina – 1980/2006, em %).	143
Gráfico 2.4 – Rendimento médio real dos ocupados (RMSP) – 1985/2005, até 1994 em R\$ de nov./2004, valores posteriores em R\$ de nov./2005).	145
Gráfico 2.5 – Tempo médio dos desempregados na procura de trabalho (RMSP – 1985/2005, em semanas).	146
Gráfico 2.6 – Taxas de crescimento do PIB e índice de desemprego (Brasil e RMSP – 1980/2006, em %).	147

Lista de siglas e abreviaturas

ASS	Alternativa Sindical Socialista
CGT	<i>Confédération General du Travail</i>
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNI	Confederação Nacional das Indústrias
CONCUT	Congresso Nacional da Central Única dos Trabalhadores
CONFUP	Congresso da Federação Única dos Petroleiros
CONLUTAS	Coordenação Nacional de Lutas
CPI	Comissão Parlamentar de Inquérito
CSC	Corrente Sindical Classista
CSD	CUT Socialista e Democrática
CSN	Companhia Siderúrgica Nacional
CST	Centro de Solidariedade ao Trabalhador
CTB	Central dos Trabalhadores do Brasil
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DIEESE	Departamento Intersindical de Estudos e Estatísticas
FASUBRA	Federação de Sindicatos de Trabalhadores das Universidades Brasileiras
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FEAAC	Federação dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio do Estado de São Paulo
FEBRABAM	Federação Brasileira de Bancos
FIESP	Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
FMI	Fundo Monetário Internacional
FNT	Fórum Nacional do Trabalho
FO	<i>Force Ouvrière</i>
FS	Força Sindical
FST	Fórum Sindical do Trabalho
FUNCAMP	Fundação de Desenvolvimento da Unicamp
FUP	Federação Única dos Petroleiros
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas
ICMS	Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços

IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MERCOSUL	Mercado Comum Sul Americano
MP	Medida Provisória
MR-8	Movimento Revolucionário 8 de Outubro
MST	Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem-Terra
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMC	Organização Mundial do Comércio
PCdoB	Partido Comunista do Brasil
PDV	Plano de Demissão Voluntária
PED	Pesquisa de Emprego e Desemprego
PIB	Produto Interno Bruto
PJ	Pessoa Jurídica
PL	Projeto de Lei
PLC	Projeto de Lei da Câmara
PLR	Participação nos Lucros e Resultados
PM	Polícia Militar
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
PPP	Parceria Público Privado
PPS	Partido Popular Socialista
PSTU	Partido Socialista dos Trabalhadores Unificado
PT	Partido dos Trabalhadores
PTB	Partido Trabalhista Brasileiro
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
REPLAN	Refinaria do Planalto
RMSP	Região Metropolitana de São Paulo
SDS	Social Democracia Sindical
SEAAC	Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis de Campinas
SEADE	Sistema Estadual de Análise de Dados
SESCON	Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas no Estado de São Paulo
SINDIPETRO	Sindicato dos Petroleiros

SINDUSCON	Sindicato da Construção
SINTICOM	Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Construção, Mobiliário, Cerâmica, Montagens Industriais, Mármore, Granitos, Cimento, Cal e Gesso
STU	Sindicato dos Trabalhadores da Unicamp
SUD-PTT	<i>Solidaire, Unitaire et Democratique – France Telecom e La Poste</i>
SUS	Sistema Único de Saúde
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TVA	<i>Taxe de Valeur Ajoutée</i>
UNICAMP	Universidade Estadual de Campinas
USP	Universidade de São Paulo

Sumário

Introdução	1
Capítulo I - A terceirização em debate: conceitos, definições e configuração na Replan e na Funcamp	11
1.1. O melhor dos mundos: o discurso da modernidade e da parceria na área da Administração	14
1.2. A terceirização e o Direito: o difícil equacionamento entre a proteção ao trabalho e a regulamentação reativa	26
1.3. Afinal, o que é terceirização?	41
1.4. Funcamp e Replan: terceirização em duas formas	57
1.4.1. A terceirização na Replan	57
1.4.2. A Funcamp	68
1.5. Flexibilização, precarização, trabalho atípico, desregulamentação: as categorias e seus significados	83
1.6. A terceirização na França: um dentre vários mecanismos de precarização do trabalho. Um contraponto ao caso brasileiro	95
Capítulo II - O contexto da ação sindical: reestruturação do capital e crise do sindicalismo	109
2.1. A dinâmica do capitalismo contemporâneo: reestruturação produtiva e neoliberalismo a partir de 1970	110
2.2. As determinações da reestruturação produtiva do capital e do neoliberalismo sobre o mercado de trabalho no Brasil	131
2.3. Notas sobre o debate da crise do sindicalismo	148
Capítulo III - O Sinticom: a experiência de um sindicato de base fragmentada e ação combativa	161
3.1. O Sindicato da Construção Civil: breve histórico, base sindical e perfil político	161
3.2. A CUT, a terceirização e as escolhas do Sinticom	179
3.2.1. Enfrentamento e conciliação na construção do debate sobre terceirização na Central Única dos Trabalhadores	179

3.2.2. A ação do Sinticom juntos aos trabalhadores terceirizados da Replan: estratégias de um sindicato ofensivo	193
3.3. O peso da estrutura sindical na organização dos trabalhadores terceirizados	204
3.3.1. Um breve resgate sobre construção da estrutura sindical brasileira	204
3.3.2. Os reflexos da estrutura sindical na ação do Sinticom	214
3.4. As repercussões da ação do Sinticom junto aos trabalhadores que representa	239
Capítulo IV - O SEAAC, os trabalhadores da Funcamp e a terceirização: identidades, conflitos e conciliação na construção do sindicalismo	253
4.1. O perfil político do SEAAC e as características da sua base sindical na Funcamp	253
4.2. A Força Sindical e a terceirização: o sindicalismo de conciliação também resiste. Mas em que termos?	274
4.3. Sobre as estratégias sindicais do SEAAC: quando “medidas cabíveis” significam apelo à Justiça do Trabalho	282
4.4. O STU e os trabalhadores da Funcamp: discurso e prática na representação de terceirizados	290
4.5. Desconfiança, abandono, utilidade secundária: quem é o SEAAC para os trabalhadores da Funcamp	299
Considerações finais	309
Bibliografia	315
Anexos	335
Anexo 1 - Roteiros das entrevistas	335
Anexo 2 – Projeto de Lei 1621/2007	357
Anexo 3 - Tabelas com salários praticados no pólo petroquímico de Paulínia em 2007 e os pisos reivindicados.	361

Introdução

Nosso objetivo nesta tese é compreender os aspectos fundamentais da ação dos sindicatos que representam categorias terceirizadas à luz da experiência do Sinticom (Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Construção, Mobiliário, Cerâmica, Montagens Industriais, Mármore, Granitos, Cimento, Cal e Gesso) e do SEAAC (Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis de Campinas), ambos de Campinas (SP). Para tanto, buscamos analisar a inserção desses sindicatos junto aos trabalhadores que representam, suas relações com as organizações das categorias preponderantes¹ e suas orientações político-sindicais.

O interesse pelo tema da atuação sindical diante da terceirização do trabalho surgiu durante a pesquisa de mestrado quando observamos que, disputando a representação dos trabalhadores terceirizados dentro da Honda (Sumaré-SP), havia dois sindicatos com orientações políticas e atuação bastante diferenciadas. Um deles era o sindicato oficial, investido pelo Estado, que os trabalhadores conheceram no momento em que deflagraram uma greve. O nome desse sindicato é SEAAC e sua base territorial inclui as cidades de Sumaré, Americana e Nova Odessa. De outro lado, havia o sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região que, mesmo não representando oficialmente a categoria, foi quem esteve junto com os trabalhadores durante a greve e negociou em nome deles com as empresas.

¹ A noção de categoria preponderante diz respeito à atividade principal da empresa. Por exemplo, na indústria automobilística, a categoria preponderante é a metalúrgica; mesmo que haja secretárias, desenhistas, engenheiros, etc. e independentemente de sua forma de contratação, sejam eles terceirizados ou não. Então, a empresa geralmente negocia com o sindicato da categoria preponderante e aplica o mesmo índice de reajuste salarial para os demais sindicatos. Os trabalhadores das categorias diferenciadas até podem se filiar ao sindicato da categoria preponderante, mas suas contribuições compulsórias são obrigatoriamente descontadas em favor do sindicato da categoria que lhe é correspondente e que lhe representa legalmente.

Para tornar exequível este estudo, delimitamos um campo de pesquisa empírica que envolve duas importantes categorias de trabalhadores que foram desmembradas com a terceirização: os funcionários públicos da Universidade Estadual de Campinas e os petroleiros. Os sindicatos que representam essas duas categorias – aos quais faremos referência ao longo desta tese, mas que não são nosso objeto de estudo diretamente – e que tiveram suas bases reduzidas pelos processos de terceirização eram, até dezembro de 2007, ligados à Central Única dos Trabalhadores (CUT). Atualmente, o Sindicato dos Trabalhadores da Unicamp (STU) é ligado à Central dos Trabalhadores do Brasil (CTB) e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Destilação e Refinação do Petróleo de Campinas e Paulínia (Sindipetro), à CUT.

Cada uma das categorias terceirizadas é representada por um sindicato de grande porte da região de Campinas, ambos com mais de dez mil trabalhadores em suas bases sindicais. Os terceirizados dentro da Replan (Refinaria de Paulínia) nas áreas de manutenção e montagem industrial e construção civil são representados pelo Sinticom, filiado à CUT. Os trabalhadores da Funcamp (Fundação de Desenvolvimento da Unicamp) são oficialmente representados pelo SEAAC, filiado à Força Sindical. As escolhas do tema desta pesquisa e das categorias de trabalhadores estão associadas, diretamente, com uma compreensão elaborada como hipótese no projeto de doutorado e muito bem sistematizada por Pochmann (2007): a terceirização é hoje um elemento estruturador de uma nova configuração das relações de trabalho no Brasil. Ela não tem importância secundária; antes, é o mais importante mecanismo da reestruturação do capital para recompor taxas de lucro, otimizar a exploração da força de trabalho e reconstruir o consentimento dos trabalhadores. Ou seja, a terceirização também provoca uma reconfiguração da ação sindical.

Procuramos colocar em relevo as formas concretas dessa reconfiguração, fazer um balanço da ação do Sinticom e do SEAAC diante da realidade da terceirização, refletindo

sobre a estrutura sindical, sobre o papel que as lideranças desempenham na prática da condução política das lutas, como os trabalhadores enxergam seu sindicato, quais são os desafios específicos da condição de representar terceirizados. Pelos limites colocados a uma pesquisa de doutoramento e pela delimitação do próprio objeto, fizemos a análise desses pontos a partir de como agem os sindicatos hoje. Isto é, embora tenhamos recorrido à imprensa sindical, o fizemos como forma de compreender como se estruturam os dois sindicatos já na década de 2000; não há nesta tese uma análise sistemática das suas trajetórias e de seus conflitos internos. As lideranças entrevistadas – identificadas no texto pelos nomes próprios; referências devidamente autorizadas – foram aquelas que atuavam diretamente com os trabalhadores das categorias em questão: Hamilton e Luiz Albano do Sinticom, Elizabete, presidente do SEAAC. Nos sindicatos das categorias preponderantes, entrevistamos Eduardo e Freitas, dirigentes do Sindipetro, e Beti, diretora do STU.

Compreender como se estruturam as ações de Sinticom e SEAAC e qual o impacto delas junto aos trabalhadores nos exigiu entrevistas com os trabalhadores representados por esses sindicatos; foram realizadas dezenove com terceirizados da base do Sinticom dentro da Replan e treze entre os trabalhadores da Funcamp. Para entender o intricado processo de terceirização através da Funcamp, entrevistamos o advogado do STU e o diretor de Recursos Humanos da fundação. A metodologia utilizada foi a da pesquisa qualitativa com roteiro de questões semi-dirigidas, em todas as entrevistas.

Esta tese está dividida em quatro capítulos. O **primeiro capítulo** começa com um debate com a bibliografia que trata do tema da terceirização; o objetivo foi chegar a uma definição de terceirização que fosse ao mesmo tempo um instrumento analítico para compreender a realidade e uma ferramenta na luta dos trabalhadores. O desenrolar da pesquisa nos impôs essa necessidade: além da profusão de definições de terceirização na

bibliografia consultada, ainda nos deparamos com uma condição de terceirização não reconhecida ou ambígua dos trabalhadores da Funcamp.

O tema “terceirização”, além de ser razoavelmente estudado nas Ciências Sociais – em especial na Sociologia e na Economia do Trabalho – também é objeto de estudo de, pelo menos, outras duas áreas do conhecimento: o Direito e a Administração de Empresas. As reflexões dessas duas áreas dão o norte do discurso e da prática empresariais e jogam papel determinante na regulamentação dos processos de terceirização. Assim, debatendo com o pragmatismo empresarial dos estudos de Administração consultados e com as ambigüidades das delimitações do Direito, chegamos à seguinte definição de terceirização: **terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho.**

Definida a terceirização, partimos para a análise de como ela se configura na Replan e através da Funcamp. Como se verá ao longo dessa parte do texto, a terceirização é reconhecida dentro das refinarias da Petrobras, mas obscura e não identificada claramente na Funcamp. Assim, um dos desafios enfrentados foi, a partir da definição que construímos, da bibliografia consultada e dos dados colhidos na pesquisa de campo, expor as razões pelas quais acreditamos poder se falar em terceirização também no caso da Funcamp.

Se a terceirização é um recurso do capital que precariza as condições de trabalho, acreditamos ser necessária uma discussão sobre o que o termo “precarização” designa. Associado a ele, encontramos na bibliografia alguns outros: “trabalho atípico”, “desregulamentação” e “flexibilização”. Dessa forma, o primeiro capítulo contém uma reflexão sobre por que o termo precarização nos parece apropriado para a compreensão da realidade social a partir da ótica da classe trabalhadora e em que medida os outros três são imprecisos, dúbios ou ideologicamente funcionais ao capital.

Para encerrar o primeiro capítulo, fizemos uma reflexão sobre a terceirização na França. O objetivo neste item era estabelecer um contraponto com o caso brasileiro. Guardadas as devidas proporções, dada a condição de país de capitalismo hegemônico e com um Estado de bem-estar social ainda relativamente estruturado, a terceirização do trabalho desempenha um papel precarizante também para a classe trabalhadora francesa. As discussões acadêmicas e sindicais naquele país – que bastante nos auxiliaram para entender o que se passa também no Brasil – apontam a terceirização como uma das formas de precarização do trabalho; não a mais importante e nem a pior delas, mas um elemento a mais para a pauperização da classe trabalhadora. Entrevistamos pesquisadores franceses das áreas de sindicalismo e neoliberalismo – René Mouriaux e Gérard Duménil, respectivamente – com o objetivo de compreender melhor o contexto geral no qual estão inseridas a terceirização e a ação sindical.

No **segundo capítulo** buscamos entender os processos mais amplos que definem a configuração da terceirização no Brasil e que formam o contexto da atuação do sindicalismo. Chamamos o conjunto desses processos de reestruturação do capital, o que engloba, na nossa compreensão, dois movimentos que podem ser analiticamente distintos, mas que são inseparáveis na realidade: um processo de reestruturação produtiva dentro das empresas, com a introdução de novas formas de gestão e organização da força de trabalho e de novas tecnologias, com a redefinição dos padrões de relação entre empresas e trabalhadores, com a tentativa de remodelagem da atuação dos sindicatos. O outro, o neoliberalismo, pode ser definido como a fase contemporânea do capitalismo, cujo significado mais profundo é a retomada do poder e das rendas das classes capitalistas superiores aos patamares pré período keynesiano. O conjunto das medidas neoliberais, adotadas de formas diferenciadas nos países do globo, dizem respeito, grosso modo, à garantia da lucratividade dos capitais

através de: controle da inflação; regulamentação regressiva do uso da força de trabalho para torná-la mais barata; abertura dos países de capitalismo subdesenvolvido à livre circulação de capitais; diminuição dos investimentos estatais em saúde, educação, previdência pública; etc.

A dimensão que a terceirização adquiriu no país nos permite afirmar que ela sintetiza os principais movimentos da reestruturação do capital no Brasil no que se refere às relações de trabalho: ao mesmo tempo em que contribui indubitavelmente para a recomposição dos lucros, logra ser um elemento obstaculizador da organização dos trabalhadores; e o faz na medida em que divide as organizações dos trabalhadores e precariza as condições de trabalho, regulamentando-as em benefício da sua maior exploração pelo capital.

A partir da análise da reestruturação produtiva e do neoliberalismo, destacamos qual é o elemento que, em nossa opinião, mais diretamente interfere na luta dos trabalhadores e justifica e alimenta a terceirização do trabalho: o desemprego. Como ameaça constante sobre os trabalhadores, o desemprego afeta diretamente a atuação sindical e se constitui em um dos elementos mais importantes da chamada crise do sindicalismo. A rápida recuperação de uma parcela da bibliografia sobre o tema procura sintetizar os principais argumentos que nos levam a afirmar que, embora haja realmente uma crise do sindicalismo, não é possível concluir que se trata de um declínio irreversível dessa forma de organização dos trabalhadores. Procuramos destacar também que a maior ou menor presença ativa do sindicalismo não está associada, em última instância, a uma fragmentação que hoje seria maior da classe trabalhadora. A terceirização, certamente, fragmenta as categorias preponderantes e coloca novos desafios para a ação sindical; mas, a vitalidade dessa ação está relacionada também com as orientações políticas dos sindicatos, com o contexto social, político e econômico mais amplo, com a história de luta das categorias, com a intervenção

das lideranças e com a estrutura sindical brasileira que mantém essas organizações reféns e dependentes da interferência do Estado.

Como esses elementos se relacionam na prática cotidiana do SEAAC e do Sinticom é o que buscamos expor e analisar nos capítulos terceiro e quarto. Necessário dizer aqui que outros fatores apontados, embora relacionados de maneira não sistemática, não tem sua importância por nós minimizada na configuração da reestruturação do capital e na crise que lhe deu origem no final da década de 1960. Podemos dar como exemplo o significado cultural e ideológico das manifestações que se espalharam por vários países do mundo em maio de 1968 e o impacto da queda do chamado “socialismo real” – simbolicamente marcada pela derrubada do Muro de Berlim em 1989 – sobre as perspectivas e projetos de mudança ou conservação social dos movimentos da classe trabalhadora. Se ressaltamos os aspectos econômicos e políticos da reestruturação do capital é porque acreditamos que eles são determinantes na compreensão do objeto de pesquisa que escolhemos. Ademais, analisar influências culturais e ideológicas na determinação da ação sindical em relação à terceirização requereria outra linha de investigações bibliográficas e a redefinição da metodologia de pesquisa. Ou seja, seria tema para outra tese.

No **terceiro capítulo** o sindicato analisado é o Sinticom. Estrutturamos esse capítulo de modo a destacar quatro pontos fundamentais sobre a ação sindical: o perfil político do sindicato; as escolhas das táticas de luta; a influência da estrutura sindical na prática da organização e o olhar dos trabalhadores sobre sua atuação. Nossa pesquisa indica aqui a existência de um sindicalismo vigoroso e combativo, que não apenas constata a existência de classes sociais com interesses distintos, mas transforma em prática a luta entre elas no ambiente de trabalho. Essa característica combativa pode ser identificada nas paralisações e greves constantes entre os trabalhadores terceirizados da Replan, na busca de

decisões coletivas nas bases para construir todos os movimentos do sindicato e na construção de um discurso classista através da imprensa sindical e da fala das direções em assembléias. Com uma base extremamente fragmentada, com trabalhadores terceirizados, quarteirizados em centenas de empresas, o Sinticom logra uma organização classista, combativa e exitosa, ao menos junto aos trabalhadores que representa na Replan. Ele está entre os poucos sindicatos do país que, ano após ano, conquista aumentos reais de salário e ampliação dos benefícios trabalhistas.

Evidentemente, a ação do Sinticom também é permeada de contradições e problemas. Na nossa avaliação, o mais importante deles é a dificuldade em repensar a estrutura sindical. Não poucos foram os momentos da pesquisa em que os próprios sindicalistas reconheceram a importância de uma ação conjunta entre terceirizados e petroleiros; a importância de superarem-se os limites do enquadramento oficial para levar adiante uma luta de maior fôlego e maiores possibilidades de conquistas. Diante do Sindipetro, cuja direção tem orientações político-sindicais consideradas menos combativas pelo Sinticom, esse sindicato acabou optando pela via que nos parece a mais simples, mas a de menos resultados em termos de transformação da realidade da terceirização e da precarização do trabalho no longo prazo: reforçou a identidade de terceirizado dos trabalhadores e acabou aceitando sua representação nessa condição. Embora combativo e classista, portanto, o Sinticom mantém-se, em grande medida, prisioneiro das determinações do Estado sobre a vida sindical; tentando ignorar a ameaça que, se já fez como vítima todos os sindicatos dos petroleiros do país, também lhe pesa constantemente: a sua fragmentação por conta de possíveis divisões de sua base territorial.

Demos ao discurso das lideranças sindicais um papel importante nas análises que fizemos dos dois sindicatos. Em primeiro lugar porque, conforme já dito, buscamos entrevistar aqueles membros das diretorias sindicais que têm relações mais diretas com os

trabalhadores em questão. Segundo, porque, quando comparado o discurso dos documentos sindicais com os depoimentos dos trabalhadores e com as falas dessas próprias lideranças, notamos que, especialmente no caso do SEAAC, suas análises tinham muito mais influências sobre a atuação concreta dos sindicatos do que o propalado pelos seus boletins e jornais.

O **quarto** e último **capítulo** segue a mesma lógica de exposição do terceiro. Nele o objeto de análise é o SEAAC e as principais conclusões apontam para um sindicalismo desmobilizador, pouco ativo do ponto de vista dos trabalhadores, extremamente apegado à tutela do Estado através do recurso à Justiça do Trabalho – portanto, bastante apegado também à estrutura sindical oficial – e que tem como objetivo declarado de sua ação a conciliação de interesses entre as classes sociais. O resultado desse conjunto de características associadas para os trabalhadores da Funcamp, que formam parte importante de sua base sindical, é a desconfiança e a insegurança deles em relação à capacidade do SEAAC representar seus interesses e, mais grave do que isso, a dúvida sobre quem a ação desse sindicato busca beneficiar de fato.

Tanto SEAAC quanto Sinticom são, sem dúvida alguma, sindicatos que representam setores da classe trabalhadora. Frações distintas dessa classe estão aqui representadas por trabalhadores ligados diretamente à produção – os terceirizados das áreas de manutenção e montagem industrial e construção civil da Replan – e por trabalhadores assalariados em funções mais ou menos burocratizadas do serviço público – os terceirizados através da Funcamp. Sua condição comum de trabalhador não garante, contudo, que a formação da classe se complete, pois, mesmo internamente às categorias, não há uma ação política estruturada e unificada. A terceirização é sim um obstáculo à formação da classe trabalhadora enquanto agente transformador pelo que ela significa em termos da criação de várias categorias diferentes. Mas obstáculos podem ser transpostos, como nos demonstra,

praticamente, a ação do Sinticom. E o que pode dar a unidade nesse caso é a noção de pertencimento de classe, é o trabalhador se indagar sobre qual é o seu lugar na luta política e na divisão social do trabalho e a essa questão responder com a consciência da sua condição de classe. Essa unidade se constrói na luta, nos interesses em presença. E aqui o sindicalismo tem sua contribuição a dar no desmonte da sociedade de classes.

Seguem anexados ao final desse trabalho os roteiros de entrevistas utilizados, um projeto de lei sobre terceirização da autoria de Vicente Paulo da Silva (deputado federal pelo Partido dos Trabalhadores) e duas tabelas: uma com os salários praticados no pólo petroquímico de Paulínia em 2007 e outra com os pisos reivindicados pelo Sinticom para cada função.

Apontar a função desempenhada pelo trabalhador e sua idade, mas não identificar a sua condição de gênero – por segurança – foi uma tentativa de fornecer ao leitor os elementos básicos para compreender o perfil do entrevistado sem comprometer o sigilo de sua identidade. Mantemos as funções tal como os trabalhadores as declararam.

Capítulo I

A terceirização em debate: conceitos, definições e configuração na Replan e na Funcamp

Mais do que qualquer outro mecanismo de gestão empresarial, a terceirização do trabalho é hoje amplamente difundida em todos os setores econômicos, desde a produção até os serviços. Sua história remonta à origem da manufatura, com formas de intermediação de força de trabalho², envolvendo o trabalho por peça e domiciliar. Contudo, a definição de terceirização presente no debate público é inexata, pois essa condição é camuflada sob outras designações, em especial a de prestação de serviços. Tal situação carrega implicações políticas importantes para a organização dos trabalhadores porque, não só define um enquadramento sindical específico, mas também porque cria ou quebra identidades de luta.

Dizemos isso pelo seguinte motivo: a não identificação como terceirizado, mesmo que o seja, atenua a relação entre trabalhadores e empresas subcontratante³ e subcontratada, no que diz respeito à percepção pelo trabalhador da condição de explorado em maior escala, à luta por isonomia salarial nas mesmas funções e à possibilidade de reivindicações conjuntas com as categorias preponderantes. Se o trabalhador assume que, simplesmente, trabalha para uma outra empresa, com políticas diferentes e que essa empresa não é uma terceirizada, seus vínculos com a contratante e a possibilidade de mobilizações amplas se tornam muito mais débeis. Isso porque ele não vê seu trabalho como fruto de um processo de precarização, ou seja, não há porque lutar por isonomia de salários e benefícios trabalhistas ou pela sua incorporação à contratante diretamente. Tal é o caso dos trabalhadores da

² Usa-se o termo “intermediação de força de trabalho” para fazer referências a um tipo de relação onde o simples agenciamento de trabalhadores é a fonte dos ganhos do intermediário.

³ Também chamada de empresa contratante ou tomadora ou principal.

Funcamp, por exemplo, cuja confusão em torno da condição de terceirizados os impede de sequer cogitar os mesmos direitos que um trabalhador concursado da Unicamp, ainda que possuam as mesmas funções que estes. Evidentemente, a representação sindical desses trabalhadores tem algum papel nisso – como veremos no último capítulo –, posto que ela não se vê como representante de trabalhadores terceirizados. Essa visão se apóia de maneira evidente, na indefinição em torno do conceito de terceirização.

Segundo Leiria e Saratt (1995), o criador do termo “terceirização” foi Aldo Sani, engenheiro e diretor superintendente da Riocell – empresa de celulose de Guaíba (RS) – no início da década de 1970. Para os autores, o uso desse termo não é sem propósito, já que “[...] na relação entre as empresas, os recursos humanos ligados por relação trabalhista com a prestadora de serviço são terceiros em relação à empresa interempresarial, pois é pessoa ausente”. (Leiria e Saratt, 1995: 15). Em outras palavras, terceiro é o trabalhador na relação entre duas empresas, uma contratante e uma subcontratada.

A palavra “terceirização” é um neologismo; sua origem é o latim *terciarius*, derivada do ordinal *tertiarius*. Ao que tudo indica, esse neologismo é uma exclusividade brasileira; em todos os outros países o termo usado refere-se à relação entre as duas empresas, ou seja, é sempre a tradução da palavra subcontratação: em francês, *sous-traitance*, em italiano, *sobcontrattazione*, em espanhol *subcontratación*, nos Estados Unidos, *outsourcing*, em Portugal, subcontratação. Tal como Carelli (2002:1), entendemos que esse neologismo nasceu porque:

[...] a terceirização importa em ceder alguma coisa a “terceiro”. Se há um ‘terceiro’, deve haver um ‘primeiro’ e um ‘segundo’. Na subcontratação, ou terceirização, há uma entrega de uma empresa a outra, só há dois sujeitos na relação jurídica. A denominação “terceirização” indica que os empresários brasileiros mais estavam interessados em repassar a outra empresa (terceira) os ônus e encargos da relação trabalhista tomada com seu trabalhador (segundo).

O objetivo do capítulo que agora começamos é, portanto, tentar construir um conceito de terceirização. Para tanto, faz-se necessária uma passagem pela bibliografia das áreas de Administração de Empresas⁴ e Direito. Mesmo que o tema já faça parte, há algum tempo, do debate nas Ciências Sociais – com destaque para os trabalhos pioneiros de Teixeira (1993), Martins e Ramalho (1994) e de Druck (1999) –, trata-se de um tema discutido amplamente no eixo Administração - Direito Empresarial - Direito Trabalhista. Em Ciências Sociais, dá-se destaque aos efeitos da terceirização em termos de precarização do trabalho, mas pouco se fez para instrumentalizar o movimento dos trabalhadores com a definição de um conceito que seja preciso e, ao mesmo tempo, que não esvazie o conteúdo político da luta dos trabalhadores.

Ainda neste primeiro capítulo faremos uma análise sobre a terceirização nas duas categorias que escolhemos para exemplificar a ação do SEAAC (Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis de Campinas) e Sinticom (Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Construção, Mobiliário, Cerâmica, Montagens Industriais, Mármore, Granitos, Cimento, Cal e Gesso): os trabalhadores da Funcamp e os trabalhadores terceirizados na área de montagem industrial, manutenção e construção civil da Replan, respectivamente. O objetivo nesse momento é entender se existe ou não terceirização nessas duas categorias e quais são suas características fundamentais. Como já mencionado, se a existência de processos de terceirização é um dado para os trabalhadores terceirizados da Replan e seu sindicato, o Sinticom, o mesmo não acontece com os trabalhadores da Funcamp e o SEAAC.

⁴ A partir deste ponto, faremos menção à área de “Administração de Empresas” simplesmente como “Administração”, como nome próprio.

Neste capítulo trataremos também, do significado dos termos “precarização” e “flexibilização”. Categorias das áreas aqui abordadas, eles se prestam a interpretações variadas e justificam políticas públicas e empresariais. Nosso objetivo com esse item é explicitar a qual fenômeno exatamente nos referimos ao usar o termo precarização e porque o uso de flexibilização nos parece inadequado para um estudo que se propõe a ótica dos trabalhadores.

Por fim, faremos uma breve análise da terceirização na França. A forma como seus estudiosos e sindicatos tratam o tema auxiliou-nos em boa parte das questões pertinentes para o estudo do fenômeno no Brasil. Também nos mostrou a eficiência do capital em se aproveitar de uma tendência de generalização de padrões de gestão do trabalho e da produção para a manutenção da diferença imperialista entre os países. No Brasil, país de capitalismo dependente, a terceirização é bem mais agressiva e avassaladora para as condições de vida e de trabalho do que na França.

1.1. O melhor dos mundos: o discurso da modernidade e da parceria na área da Administração

O melhor dos mundos não é o Brasil, nas empresas brasileiras. Embora parte considerável da literatura da área de Administração ignore sistematicamente os problemas inerentes à própria existência das empresas – tal como o célebre professor Pangloss, de Voltaire (2002), para quem o mundo era sempre o melhor que poderia existir –, esse mundo perfeito existe, mas ainda não para todos: são as empresas dos países de capitalismo hegemônico, é a forma de administração que melhor mimetize as experiências das empresas bem sucedidas no mercado internacional.

Os textos sobre terceirização da área de Administração são, na sua grande maioria, manuais de como implementar o chamado “mecanismo de gestão”, ou “técnica

moderna de administração”. O tom fortemente pragmático e unilateral desse discurso em direção aos benefícios para as empresas tem como pano de fundo uma vaga idéia de modernidade, ainda herdeira do pensamento iluminista de autores como Condorcet, Diderot, Smith e Newton em relação à crença na ciência e no progresso, mas bem longe dos ideais da revolução francesa de igualdade, liberdade e fraternidade. O moderno aqui é usado no sentido dado pelo senso-comum: a inovação constante, tanto do ponto de vista técnico quanto do organizacional. Nessa acepção de moderno, só há positividade. Posicionar-se contra qualquer iniciativa “modernizadora” significa contrariar os princípios da lógica.

Nesses manuais também se pode notar a presença constante de outra justificativa para a o uso de trabalho terceirizado: as exigências da globalização. Outra palavra que caiu no gosto popular, o termo globalização é empregado, também na bibliografia consultada da Administração, sem muito rigor conceitual, como uma palavra neutra, cuja positividade ou negatividade é definida pelo evento que se analisa. Faz-se referência a ele como um conjunto de fenômenos sociais de ordem cultural, política e econômica. Em seu emprego ordinário, serve para justificar desde as novas formas de imperialismo cultural, até a inserção de mecanismos de gestão nas empresas, como é o caso da terceirização. O termo globalização funciona, igualmente, como alibi para governos e empresas em relação a tudo que acontece de negativo na economia; transfere-se a responsabilidade para os mercados ou forças supranacionais.

Tal como nos mostra Chesnais (1996 e 2001), trata-se de uma fase do processo de internacionalização e valorização do capital, cujo movimento político-econômico é determinado pela sua expansão, de forma bastante seletiva, para além das fronteiras dos Estados-nação. Qualificar o processo, ou seja, chamá-lo de “mundialização do capital”, é uma forma de deixar claro qual é o seu sentido, quem é seu sujeito e a quem ele serve: nem

atinge todas as partes do globo de maneira homogênea, nem beneficia a todas as classes sociais indistintamente.⁵

Também é lugar comum nessa literatura afirmar que a terceirização não deve ser vista como um modismo e muito menos como uma estratégia de simples redução de custos. O objetivo da terceirização, para esse conjunto de autores (Davis, 1992; Giosa, 1993; Pagnoncelli, 1993; Oliveira, 1994; Queiroz, 1995; Alvarez, 1996), deve ser a busca pela qualidade; o que implica na “focalização” da atividade da empresa, na concentração desta na sua atividade principal. A redução de custos seria uma consequência natural de uma terceirização bem feita.

Para esses autores, a definição de atividade essencial, principal – que, como veremos, na literatura da área de direito, é chamada de atividade-fim – não é uma característica estanque da atividade empresarial. Por ocasião da nossa pesquisa de mestrado, quando analisamos o caso da terceirização na Honda de Sumaré (SP), nos fizemos a seguinte pergunta: “Qual parte do carro a ser montado deve ser considerada como atividade-fim? A montagem dos pneus, caixas de transmissão e de direção – atividades que estão progressivamente sendo integradas ao leque de funções dos operadores logísticos subcontratados – podem ser consideradas atividades-meio de uma indústria cuja atividade fundamental é **montar** veículos?” (Marcelino, 2004: 157). Essa questão que, na época, nos parecia tão pertinente, não faz o mínimo sentido para os teóricos da Administração. Isto porque a atividade-fim de uma empresa pode variar ao longo dos anos; o que é considerado atividade essencial hoje, pode não o ser amanhã. É por isso que, nas modernas montadoras de veículos, atividade-fim não é a montagem do veículo em si, mas a concepção de projetos

⁵ O debate sobre os termos “mundialização”, “globalização” e “imperialismo” é amplo e foge ao escopo desta pesquisa. Numa primeira aproximação analítica, optamos pelo termo “mundialização”, tal como definido por Chesnais, por considerarmos que o autor condensou nele os movimentos mais importantes do capitalismo contemporâneo; inclusive sua irrevogável condição imperialista.

ou o desenvolvimento de tecnologia. Levado até o fim o raciocínio, qualquer atividade da empresa pode ser terceirizada.

Alguns autores chegam a afirmar que mesmo aquela atividade que a empresa elege como principal pode e deve, em alguns casos, ser terceirizada. Numa construção argumentativa surpreendente pela conclusão que parece dissonante com as frases anteriores, Alvarez (1996: 14) afirma:

Embora uma corrente ortodoxa da terceirização defini-a como a passagem para um terceiro daquilo que não fizer parte do negócio principal, verifica-se que muitas empresas não respeitam esse limite, ou seja, partilham com terceiros até mesmo áreas-fim. Trata-se de empresas orientadas para a qualidade.

Segundo esse mesmo autor, a terceirização e a qualidade são ambas elementos fundamentais de uma forma de gestão mais ampla. A qualidade é a priorizar a agregação de valor ao longo da cadeia produtiva; portanto, necessariamente, deve envolver os terceiros. Ou seja, atividades que agregam pouco valor ao produto de uma empresa devem ser as primeiras na lista de repasses a terceiros.

Outra quase unanimidade na bibliografia lida sobre terceirização na área de Administração é a necessidade da parceria entre a empresa tomadora de serviços e a empresa subcontratada. O raciocínio dos autores é que se o objetivo é qualidade final do produto, somente a parceria é capaz de garantir que o produto final seja competitivo. Para Pagnoncelli (1993), a parceria se constrói a partir de quatro elementos: diálogo, convivência, confiança e identidade cultural.

Os elementos dissonantes dessa quase unanimidade em torno da necessidade da parceria revelam, ainda uma vez, o pragmatismo de boa parte dos estudos em Administração. Para Alvarez (1996), a parceria não interessa quando o valor agregado pelo fornecedor não é significativo; nesse caso seria um comprometimento desnecessário para a empresa. Na sua

visão, também não é possível estabelecer parcerias com todos os que se relacionam com a empresa, pois isso significaria o seu engessamento cultural e econômico. Oliveira (1994) acrescenta um ponto com o qual concordamos, dizendo que a própria noção de parceria é ambígua, porque tudo aquilo que poderia ser considerado como um entendimento e interesse mútuo das duas empresas, não passa, na verdade, de uma relação comercial, um contrato de negócios entre um comprador e um fornecedor (de produtos ou de serviços). Segundo este autor, parceria não é altruísmo. A não ser que as relações estejam calcadas em sólidos preceitos legais, mantidos por um Estado igualmente sólido e eficaz (que penalize o descumprimento dos contratos, por exemplo), não há a possibilidade do “ganha-ganha” entre as empresas. Para esses dois autores, portanto, a terceirização pode prescindir da parceria, ainda que ela seja recomendável.

Para Oliveira (1994), a terceirização com parceria (mesmo se considerada apenas como um bom contrato comercial) corresponde a uma evolução das relações de trabalho no Brasil, pois as relações empresariais e entre patrões e empregados no Brasil teriam um forte caráter pessoal:

[...] é fácil entender que os empregados, na maioria das empresas do país, comumente são avaliados também pela sua lealdade pessoal aos chefes e patrões. Já de um terceiro não se espera nada disso, mas impessoalidade, profissionalismo e estrito cumprimento de suas responsabilidades contratuais. Dessa forma, se terceirizam certas áreas de suas empresas na expectativa de baixar custos, os empresários brasileiros certamente o fazem também na expectativa de passar a pôr em prática uma gestão mais profissional, e menos “emocional” ou “familiar”. (Oliveira, 1994: 47).

Nessa mesma linha de raciocínio, Oliveira afirma que a cultura empresarial brasileira tem alguns traços importantes que explicam porque a terceirização teve difusão tardia no país, especialmente nos setores de ponta da produção industrial. O principal desses traços era a preferência pelos investimentos em bens patrimoniais, mesmo que improdutivos;

isso correspondia a um ideal de auto-suficiência e uma conseqüente busca de integração interna. Prevalencia a crença de que, horizontalizando a produção, pagava-se um lucro para os fornecedores que poderia ser interno. Tal visão empresarial correspondia, no plano do contexto político-econômico, à opção pela urbanização e industrialização do país que, guardadas as devidas especificidades de cada período, podemos dizer que prevaleceu da década de 1930 até final do regime militar. Assim, como a cadeia produtiva não estava toda preenchida, não havia fornecedores confiáveis e ainda era necessário enfrentar os monopólios e oligopólios.

Para Oliveira (1994), a mudança do pensamento empresarial se deu com a crise econômica brasileira, em especial depois do Plano Collor (1990), quando os empresários brasileiros precisaram recorrer à terceirização como forma de redução de custos fixos, com força de trabalho, principalmente. A terceirização sai, então, dos seus nichos tradicionais (cozinha, limpeza, segurança, jardinagem) e se espalha por outras atividades da empresa.

Embora Oliveira desconsidere em sua análise a importância da reestruturação produtiva do capital e a implementação das políticas neoliberais no Brasil como elementos que convergem para a ampliação do recurso à terceirização, acreditamos que o elemento da cultura empresarial não é descartável para a compreensão do fenômeno. A própria bibliografia da área nos mostra esse percurso do pensamento em Administração que, num primeiro momento, não passava de um conjunto de manuais de como construir uma grande organização, vertical e funcional ao mesmo tempo. Do início da década de 1990 em diante, os manuais se voltaram para a horizontalização da empresa, ou em como “focalizar” os recursos e esforços da organização para sua atividade principal.

A partir dos textos consultados, podemos resumir as vantagens da terceirização, do ponto de vista da administração das empresas, nos seguintes itens: focalização;

flexibilidade (ou maior capacidade de adaptação a mudanças); desburocratização ou agilização dos processos; melhoria da qualidade do produto ou do serviço; melhoria na produtividade, proporcionando maior competitividade; redução de custos; redução de imobilizados (imóveis não utilizados); liberação de espaços; criação de ambiente propício ao surgimento de inovações; formalização de parcerias e sinergia entre empresas; valorização profissional com oportunidades para funcionários terem seus próprios negócios; estabelecimento de novas micro, pequenas e médias empresas; ampliação dos mercados para essas empresas e aumento do número de postos de trabalho.

Nesse mesmo esforço de sistematização, Pagnoncelli (1993) diz que a terceirização também tem suas armadilhas: 1- o canto da sereia da redução de custos que pode levar à desestruturação da empresa e à queda da qualidade de seu produto quando mal planejada e realizada a terceirização; 2- nem sempre é mais barato terceirizar; 3- avaliar com clareza quais são as áreas da empresa que devem estar sob sigilo, se é que alguma deve estar; 4- certos executivos temem a terceirização por diminuir o contingente de funcionários e o tamanho da estrutura sob seu comando direto; 5- montar estruturas muito grandes para administrar as subcontratadas; 6- escolha errada dos terceiros; 7- confundir a dose e o remédio virar veneno, ou seja, exagerar na terceirização; 8- criação de laços paternalistas com os terceiros, tornando-os dependentes economicamente; 9- empresas não são ilhas, portanto, um risco é a terceira arcar com o ônus das flutuações econômicas e de demanda; 10- o perigo do sindicalismo se tornar um empecilho para a terceirização; 11- encarar a legislação como um problema, quando, na verdade, ela não é; pois ela é ampla e ambígua o suficiente para evitar problemas para as empresas.

Diante desses perigos apontados por Pagnoncelli, as recomendações de Alvarez (1996: 74) sobre os principais cuidados a serem tomados quando uma empresa toma a decisão de terceirizar são: 1- definição de atividade-fim, em especial para aquelas que não

têm intenção de terceirizar o núcleo de suas atividades, mas, em todo caso, a terceirização deve sempre começar pelas áreas periféricas, de apoio; 2- desenvolver um programa de conscientização dos funcionários para evitar-se a resistência, inclusive a sindical; 3- avaliar os ganhos de produtividade e eficiência, não centrar a atenção somente em custos; 4- avaliar processo de trabalho e recurso de terceiros; 5- analisar aspectos contratuais, inclusive se a contratada é idônea; 6- atentar para questão social das demissões, cuja solução pode ser incentivar a transferência dos trabalhadores para a subcontratada e/ou transformar os demitidos em empreendedores (sempre tomando o cuidado com a não continuidade do vínculo empregatício); 7- observar a qualificação do terceiro; 8- treinamento da contratante para o pessoal da subcontratada; 9- cuidado com a exclusividade, pois além dos riscos óbvios de sobrevivência da terceira, ainda há o perigo da interpretação de uma dependência organizacional por parte da justiça; 10- realização constante de auditorias de qualidade.

Os elementos apontados nos dois parágrafos acima fazem parte do que poderíamos chamar de uma possível “crítica” à terceirização – ou, menos incisivo que isso, a algumas formas de terceirizar – feitas a partir do olhar do campo da Administração sobre a realidade. Elas se inscrevem no espírito que já apontamos anteriormente da literatura dessa área: cartilhas, manuais de implementação e recomendações às empresas. Sob esse ponto de vista, o do capital, não nos resta dúvidas de que a terceirização cumpre bem o seu papel: reduz custos em primeiro lugar, depois, divide os trabalhadores e torna os coletivos de trabalho, de maneira geral, mais dóceis às necessidades delas. Absolutamente nenhuma referência bibliográfica foi encontrada, nessa área, onde o posicionamento fosse contrário à terceirização em geral.

Uma crítica mais contundente à terceirização é possível quando adotado o ponto da classe trabalhadora, daqueles que vivem esse processo não da óptica dos resultados

empresariais, mas das conseqüências nas relações de trabalho e de emprego, além dos efeitos sobre a sua subjetividade e sua organização de classe. Entretanto, mesmo estudos que não o fazem – seja por serem voltados à administração, seja por reclamarem uma suposta neutralidade – são capazes de identificar problemas e apontar que a terceirização não carrega consigo somente positividade.

A mais evidente crítica ao discurso sobre os benefícios da terceirização rebate o argumento da ampliação do número de empregos. O já citado Oliveira (1994), autor de um elogioso livro a respeito desse mecanismo de gestão empresarial, afirma que as empresas subcontratadas também têm a intenção de adequar-se às novas demandas com o menor custo possível. Em outras palavras, essas empresas subcontratadas já se estabelecem sob um novo patamar produtivo, onde a demanda pela redução dos custos com a força de trabalho define desde o início a política de contratação e as condições de trabalho. Assim, numa boa parte dos casos, terceirizar não implica em transferência de postos de trabalho para outra(s) empresa(s), nem na criação de novos empregos.

Para dar solidez à afirmação do não aumento do número de empregos do parágrafo anterior, citamos os dados de uma pesquisa realizada por Márcio Pochmann (2007)⁶. Esses dados nos apontam que, no estado de São Paulo, entre os anos de 1990 e 2005, o número de trabalhadores formais em empresas terceirizadas foi multiplicado por sete, enquanto que, no mesmo período, o total de empregos no estado cresceu apenas quarenta por cento. Ainda que outros fatores possam convergir para uma diferença tão expressiva entre a taxa de crescimento elevada do número de empregos formais nas empresas

⁶ A pesquisa foi realizada por encomenda do Sindeepres (Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo) com empresas identificadas como segmento dos estabelecimentos formais envolvidos com terceirização no Estado de São Paulo; um universo de 8717 empresas. Fonte de dados primários: Sindeepres, Caixa Econômica Federal e Ministério do Trabalho e do Emprego. A pesquisa abarca o período de 1985 a 2005.

prestadoras de serviços terceirizados e a baixa taxa de crescimento geral de empregos no Estado, é bastante razoável deduzir a não manutenção do número de empregos com a adoção da terceirização; mais que isso, a redução deles.

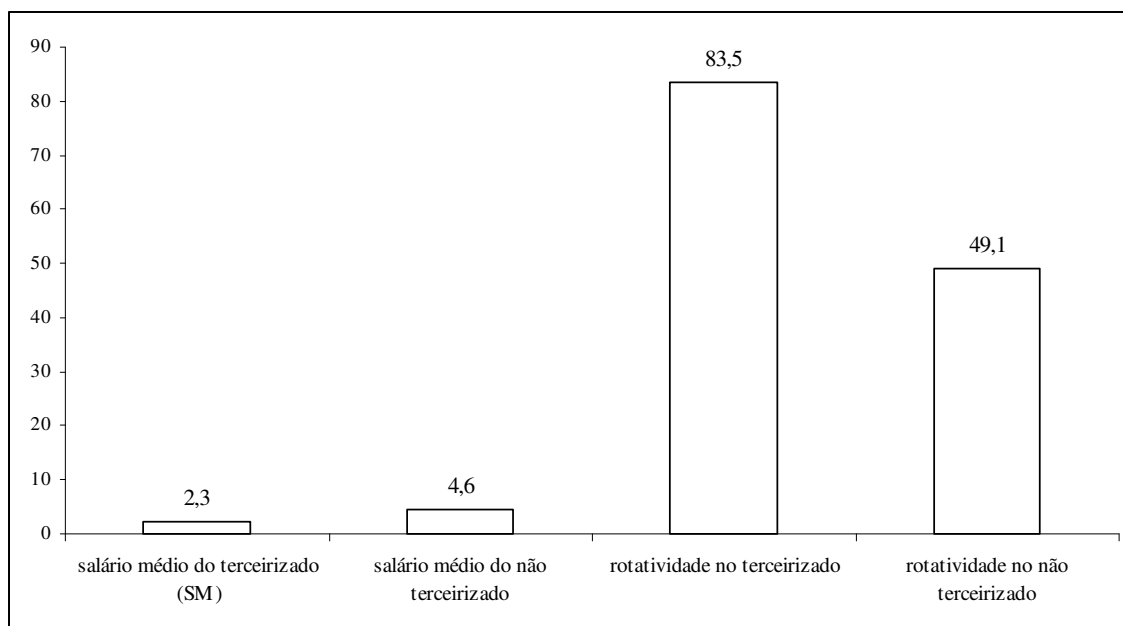
A pesquisa de Pochmann, na nossa visão, também corrobora um entendimento, já consolidado por vários estudos das Ciências Sociais, sobre os principais fatores que levaram à terceirização. De um lado, elementos trazidos por pesquisas como as de Teixeira (1993), Martins e Ramalho (1994), Druck (1999), Amorim (2003), Marcelino (2004), apontam a divisão entre os trabalhadores como um fator de desagregação dos coletivos de trabalho e da identidade de classe entre os trabalhadores. Depois da década de 1980, na qual o país viveu uma ascensão do movimento sindical, recompor o domínio sobre os trabalhadores era uma tarefa importante para as empresas no sentido de garantir suas taxas de lucro. Taxas essas que eram pressionadas pelos altos índices de inflação, pela crise econômica e pelos sucessivos planos econômicos. De outro lado, o crescimento acentuado da terceirização na década de 1990 também reflete o esforço das empresas para a diminuição dos seus custos fixos. Os dados de Pochmann são contundentes nesse sentido: um trabalhador terceirizado ganha, em média, metade do não terceirizado e sofre muito mais com a rotatividade no trabalho (gráfico 1.1).

Sabe-se também que o aumento expressivo no número de pequenas e médias empresas no país, na década de 1990, se dá, em parte, pela abertura de empresas que prestam serviços terceirizados. Amaro (2002) nos aponta um dado importante para a compreensão do mecanismo de diminuição salarial dos trabalhadores de empresas desse porte:

[...] as maiores firmas são responsáveis por 72,4% da renda de salários e de outras remunerações geradas em 1998. As micro e pequenas empresas, embora detenham 98,8% do número de estabelecimentos e 43,8% do pessoal ocupado, respondem por apenas 17,4% dessa renda. [...] Essa diferenciação deixa claro que a remuneração da mão-de-obra nas

microfirmas ainda é substancialmente inferior ao observado nas grandes. Tal situação reflete tanto a menor qualificação da maioria dos trabalhadores ocupados nas menores empresas quanto a baixa qualidade dos postos de trabalho nelas existentes. Amaro (2002: 5).

Gráfico 1.1: Estado de São Paulo – salário médio e taxa de rotatividade para trabalhadores terceirizados e não terceirizados em 2005 (em %)



Fonte: Pochmann, 2007: 25.

As críticas mais importantes à literatura da área de Administração lida na questão da terceirização se referem, no nosso entendimento, ao desmonte da argumentação em torno do que ela aponta serem benefícios para os trabalhadores. Nesse sentido, são decisivos os dados de Pochmann sobre a falsa idéia de geração de empregos e aqueles que indicam o quanto a terceirização precariza as condições de vida e trabalho através da redução real dos salários. Alguns apontamentos críticos sobre outros elementos levantados por essa literatura para justificar a terceirização foram realizados ao longo deste item (crítica à idéia de parceria, ao recurso à vaga noção de globalização como imperativo e como processo sem sujeito, etc.). Vários outros mereceriam uma análise mais cuidadosa se o objetivo desta tese

fosse desmontar esse discurso. Mas, para nosso propósito fazemos uma síntese de como a terceirização é vista pela óptica da bibliografia da área de Administração:

- 1- Mecanismo de gestão empresarial;
- 2- Técnica moderna de administração, e não um modismo passageiro;
- 3- Processo planejado de transferência de atividades para terceiros (geralmente empresas) que, em etapa anterior, eram desenvolvidas por pessoal contratado diretamente. Normalmente, a terceirização se dá nas atividades secundárias das empresas, mas, em consonância com a liberdade de empreendimento, pode-se também terceirizar atividade-fim.
- 4- Mecanismo que tem por objetivo principal a busca pela qualidade e competitividade e cujo “efeito colateral” é a redução de custos;
- 5- Instrumento de desverticalização das empresas para torná-las mais ágeis, flexíveis e com menos níveis hierárquicos;
- 6- Forma de desonerar as empresas de parte de seus custos fixos (no caso, gastos com a força de trabalho);
- 7- Atuação inter-empresarial onde a presença da parceria é recomendável.

Reter esses pontos nos importa para construirmos, no item 1.3., o que consideramos uma definição apropriada de terceirização para uma análise, não apenas técnica, mas também, e principalmente, política, desse fenômeno social.

Outros elementos na busca dessa definição nos são dados pela área de Direito. Do ponto de vista dos teóricos da Administração, cabe ao Direito regular o que a prática empresarial já impôs. Nesse sentido, Pagnoncelli considera:

- 1- Ao judiciário compete agir nos casos em que o direito é violado;
- 2- O fato social da terceirização antecede a lei;
- 3- A realidade é que o fato social da terceirização já é

fator de influência no judiciário; 4- Qual a explicação para o fato de muitos empresários não considerarem os aspectos jurídicos e tributários da terceirização como uma restrição à mesma?; 5- Quando um programa de terceirização é implantado de forma planejada, considerando o caminho da legalidade, há o que temer?; 6- Risco é inerente à atividade empresarial. Isto não exclui a terceirização. Também para o trabalhador, que considera o emprego uma segurança, ele não existe. (Pagnoncelli, 1993: 93).

Vejamos como a literatura do Direito se posiciona diante desse papel reativo que lhe é imputado pela Administração e como ela reflete e define a terceirização.

1.2. A terceirização e o Direito: o difícil equacionamento entre a proteção ao trabalho e a regulamentação reativa

Uma busca bibliográfica sobre o tema terceirização aponta para uma vasta bibliografia no campo da Administração no início da década de 1990. Hoje, nessa área, se produz menos sobre o assunto. Em compensação, com a área do Direito parece ter acontecido o contrário: os livros sobre terceirização se multiplicaram na segunda metade da década de 1990 e muitos ainda são publicados e reeditados nos anos 2000. Parece-nos que, depois dos manuais administrativos e da experiência de conflitos trabalhistas de uma década, o Direito sente a necessidade de discorrer sobre o tema. Já a Administração nem tanto.

Em Direito também podemos encontrar um conjunto razoavelmente amplo de manuais de como terceirizar de forma a evitar problemas jurídicos. Uma boa parte do que se produz nessa área é resultado de experiências de advogados na prestação de consultorias sobre terceirização para as empresas. A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) é vista

por uma grande parte dessa bibliografia como um entrave para o desenvolvimento.⁷ Enquadram-se nesse perfil, por exemplo, os autores Jerônimo Souto Leiria, Newton Dornelles Saratt e Carlos Eduardo Souto. A atribuição de poderes quase milagrosos ao processo de terceirização, como indicado na citação abaixo, nos revela o nível de interlocução entre esses autores do Direito e aqueles da Administração:

Terceirizar significa construir parcerias e priorizar o equilíbrio de forças. Terceirizar implica acabar com a subordinação. Terceirizar é olhar em volta, por cima e além dos muros, conviver mais com a comunidade, aumentar as trocas, estimular o surgimento de novos empresários, melhorar a renda da comunidade, combater também dessa maneira a pobreza e a fome. (Leiria, Souto e Saratt, 1992: 14-15).

Mesmo com amplas afinidades entre as duas áreas, o Direito não apresenta consensualidade, como na Administração, em relação a quais atividades estão sujeitas ou não à terceirização. O debate em torno dos conceitos de atividade-fim e atividade-meio ainda orienta muitos autores para a definição de sua licitude ou ilicitude. Eles ainda servem também para indicar para as empresas como adotar a terceirização sem brechas para disputas judiciais. Isso se dá porque o texto da súmula que a regulamenta faz referência direta aos critérios de terceirização a partir da natureza das atividades no processo de produção ou nos serviços. Vejamos na íntegra a Súmula 331, aprovada pela Resolução administrativa nº 23/93 de 17 de dezembro de 1993, de acordo com orientação do órgão Especial do Tribunal Superior do Trabalho:

I- A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº. 6.019, de 3-1-1974);

⁷ De maneira geral, a bibliografia da área de Direito é mais variada em ópticas de análise que a da área de administração. Alguns exemplos de autores de postura crítica ao capital em alguma medida são: Márcio Túlio Viana; Jorge Luiz Solto Maior; Reginaldo Melhado e Alysson Mascaro.

II- A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República);

III- Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº. 7.102, de 20-6-1983), de conservação e limpeza, bem como o de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistentes 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 este tenha participado da relações processual e conste também do título executivo judicial.” (Publicado no Diário de Justiça da União de 21 de dezembro de 1993, apud Martins, 2005: 128).

Deixemos de lado, momentaneamente, as referências da súmula ao setor público – analisaremos esse ponto no item 1.4. desse capítulo. Como a maior parte da literatura da área de direito volta-se para o equacionamento dos problemas empresariais com a terceirização, nela também impera certo pragmatismo na interpretação do que é atividade-fim e atividade-meio: quem define é a empresa. Algumas tentativas são feitas na direção de dar sentido a esses conceitos. Martins sistematiza a compreensão da área:

Atividade-fim é a que diz respeito aos objetivos da empresa, incluindo a produção de bens ou serviços, a comercialização etc. É a atividade central da empresa, direta, de seu objeto social. Para o Direito Comercial, atividade-fim é aquela que consta do objeto do contrato social. É a atividade principal. [...] A atividade-meio pode ser entendida como a atividade desempenhada pela empresa que não coincide com seus fins principais. É a atividade não essencial da empresa, secundária, que não é seu objeto central. É uma atividade de apoio ou complementar (Martins, 2005: 136).

Como podemos observar, a definição permanece vaga. E esses autores sabem disso. Mesmo dizendo que o direito não pode aceitar a terceirização da atividade-fim – pois,

nesse caso, a empresa estaria arrendando seu próprio negócio – Martins admite que várias empresas terceirizam aquilo que consta no seu contrato social como atividade-fim. Para ele, entretanto, isso não se configura como um problema, pois deve ficar a cargo do administrador decidir o que terceirizar. Vidal Neto, em 1992, apontava a impossibilidade de se definir com exatidão o que é atividade-fim ou atividade-meio de uma empresa. O julgamento da licitude ou não da terceirização deve passar, portanto, por outros critérios.

Embora alguns juízes brasileiros ainda estabeleçam suas sentenças tendo em vista a natureza da atividade terceirizada, a orientação de advogados e especialistas da área para as empresas é atentar para outro ponto, esse sim considerado fundamental: a inexistência de subordinação direta dos trabalhadores terceirizados à empresa tomadora. O risco da existência dessa subordinação direta é a empresa tomadora ter que arcar com os problemas trabalhistas entre a empresa subcontratada e seus trabalhadores. Esse mecanismo chama-se responsabilidade subsidiária.⁸ Segundo Martins (2005: 69), a responsabilidade subsidiária acontece quando a tomadora não escolhe bem seus parceiros ou não os fiscaliza suficientemente quanto ao cumprimento das suas obrigações trabalhistas. O inciso IV da súmula 331, citada acima, estabelece essa orientação.

Na contramão do que escreve sobre terceirização todos os outros textos consultados da área de Direito, Carelli (2002 e 2003)⁹ afirma que a grande questão da Justiça do Trabalho não é identificar se há ou não terceirização de atividade-fim, mas se há ou não intermediação de força de trabalho. É esse procedimento que se deve combater. A existência

⁸ Há ainda uma outra forma de responsabilidade que pode se aplicar nos casos de terceirização: a responsabilidade solidária. Contudo, ao contrário da responsabilidade subsidiária, a solidária só se impõe por vontade das partes (da empresa tomadora e da subcontratada) ou por imposição da lei. Assim, não é um instituto frequente nos contratos ou nas decisões judiciais brasileiras sobre terceirização.

⁹ Autor da área do direito cujo percurso difere dos citados até então: Procurador do Trabalho no Rio de Janeiro e doutorando (em 2007) em Sociologia e Direito pela Universidade Federal Fluminense (Niterói/RJ).

de terceirização em atividade-fim seria, segundo esse autor, apenas um indício da existência de simples intermediação de força de trabalho.

Carelli (2003) analisa a terceirização sob a luz do Direito do Trabalho e afirma que a terceirização em si não pertence a esse ramo do Direito. O mote dela seria, então, o repasse de serviços ou atividades especializadas para terceiros que possuam melhores condições técnicas para realizá-las. Dessa forma, como técnica de administração devidamente utilizada – leia-se: garantindo os direitos trabalhistas de seus contratados –, a terceirização não é necessariamente ruim para os trabalhadores. O seu problema somente apareceria, segundo esse autor, quando ela é aplicada apenas como forma de gestão de força de trabalho; isto é, como instrumento para redução de salários e rebaixamento das condições do contrato entre trabalhador e empregador.

Para Carelli (2002), o intuito da redução de custos seria incompatível com a própria idéia de terceirização, pois não haveria como reduzir custos quando o que está em jogo é a atividade econômica de uma outra empresa que, evidentemente, também visa a maximização do seu lucro. Isso significa que o Direito do Trabalho não teria o condão de julgar a legalidade ou não da terceirização, mas apenas de afirmar a existência ou não de burla à legislação trabalhista. Nesse sentido, ele é invasivo e pode atingir qualquer forma de contrato desde que ele implique na utilização de trabalho humano. (Leiria, Souto e Saratt, 1992: 72). O Direito do Trabalho não rege a atividade econômico-empresarial, mas o trabalho subordinado.

Carelli afirma que a legislação brasileira é ambígua e não deixa clara a diferença entre a terceirização e a intermediação de força de trabalho – como se faz na França e na Espanha, por exemplo. O autor acredita que a pouca atenção do aparato jurídico brasileiro com as diferenciações entre intermediação de força de trabalho e a terceirização, bem como com a proteção dos trabalhadores na primeira condição, se deve ao fato de que os trabalhos

onde vigora esse tipo de contrato são, normalmente, aqueles considerados de menor importância, quase domésticos. Trabalhos domésticos eram, tradicionalmente, os trabalhos dos escravos. Por isso eles foram vistos pela justiça brasileira ao longo da história com displicência.

Mesmo tendo em vista que uma grande parte dos processos de terceirização no Brasil – denunciados à exaustão por procuradores, sociólogos, cientistas políticos, economistas, sindicalistas, entre outros – não passa de simples intermediação da força de trabalho com o intuito de reduzir custos, acreditamos que a crítica deve se estender, ao menos na realidade brasileira, a todas as formas de terceirização do trabalho. Isto porque, mesmo naquelas empresas que são subcontratadas por possuírem melhores condições técnicas e/ou operacionais para determinadas etapas de um processo de produção ou de serviço, o que se observa é uma queda geral nas condições salariais e nos direitos dos trabalhadores de empresas terceiras.¹⁰ Conforme visto anteriormente, Pochmann (2007) aponta que, no setor privado, os trabalhadores terceirizados recebem, em média, metade do que recebem os trabalhadores das tomadoras, enquanto a rotatividade dos terceirizados em relação aos não-terceirizados apresenta praticamente a mesma progressão dos salários.

Ou seja, a terceirização é uma importante estratégia do capital de ampliação da exploração da classe trabalhadora. Se a extração de trabalho excedente não foi invenção do capital, as formas de fazê-lo foram bastante aperfeiçoadas no decorrer da história do capitalismo¹¹; a produção de mais valia constitui o objetivo, o conteúdo e a condição de existência desse modo de produção (Marx, 2001: 341).

¹⁰ Em especial, as cartilhas de terceirização repetem um discurso comum na administração, mas não fornecem um dado sequer para comprovar o argumento segundo o qual a terceirização contribui para o aumento geral do número de empregos.

¹¹ Tal como afirma Marx (2001: 307): “O capital não se preocupa com a duração de vida da força de trabalho. Interessante exclusivamente o máximo de força de trabalho que pode ser posta em atividade. Atinge esse objetivo encurtando a

Como indicam Druck (1999), Alves (2000) e Ohno (1997) – o criador do Sistema Toyota de Produção, onde a terceirização é um pilar –, as empresas terceiras têm a função de amortizar as flutuações de demanda. Isso significa que são essas mesmas empresas que primeiro precarizam as condições dos seus trabalhadores e diminuem seus lucros para garantir que os da empresa tomadora não sejam afetados – graças à relação de subordinação na qual estão inseridas.¹² E isso independe do fato dos contratos de trabalho serem legais ou não; independe dos direitos trabalhistas serem respeitados ou ignorados. É precarização do trabalho dentro da lei. De fato, acreditamos que o elemento da intermediação de força de trabalho como mecanismo de redução de custos é, hoje, inerente à terceirização. E o ônus dessa redução de custos recai com mais força, invariavelmente, sobre os trabalhadores.

Dizer isso não significa, entretanto, deixar de reconhecer a importância que a luta contra a “simples” intermediação da força de trabalho tem na realidade brasileira¹³. O caso da terceirização nas refinarias de petróleo no Brasil – que analisaremos no item 1.4 – é bastante ilustrativo da importância desse processo de burla da legislação trabalhista: várias pequenas empresas – chamadas de “gatas” pelos trabalhadores – são abertas e fechadas periodicamente a fim de suprir a demanda de serviços de manutenção, construção civil e montagem industrial das refinarias. Sem nenhuma capacidade técnica especial que justifique sua contratação, na maioria das vezes essas empresas são responsáveis por um quadro

duração da força de trabalho, como um agricultor voraz que consegue uma grande produção exaurindo a terra e sua fertilidade.”

¹² Num mundo onde tudo está submetido à valorização do capital, não surpreende que mesmo uma noção própria da sociedade burguesa, a família, seja usada pela lógica do lucro. A “família Toyota” no Japão, no início da década de 1990, era composta da seguinte forma: ela (chamada empresa-mãe) “[...] subcontrata 168 empresas que, por sua vez subcontratam 5437 outras empresas que, ainda subcontratam 11703 empresas. No total: são 17308 empresas subcontratadas (Pagnoncelli, 1993: 25).” Trata-se de uma mãe que não tem escrúpulos em repassar suas dificuldades às filhas.

¹³ Segundo Carelli (2003: 175), “Dos procedimentos investigatórios em andamento na Procuradoria Regional do Trabalho do Rio de Janeiro [dados divulgados em relatório de 30 de outubro de 2001], 15,94% são relacionados com a terceirização como intermediação de mão-de-obra, sendo, de longe, a irregularidade mais apontada, ratificando sua condição de precarizadora do trabalho humano.”

devastador de precarização do trabalho. Ou seja, combater as “terceirizações” dessa natureza contribui, ainda que de maneira parcial e limitada, para a melhoria das condições de vida e trabalho de uma parcela não desprezível das classes trabalhadoras.

As reflexões de Carelli continuam, assim, bastante pertinentes e ajudam na compreensão do que está em jogo com a terceirização do trabalho. Segundo o autor, ela contribui para desestruturar um dos pilares do sistema trabalhista: a identificação das figuras do empregado e do empregador. A indefinição dessas duas figuras jurídicas e da subordinação do empregado em relação ao empregador, provocadas pela terceirização, dificultam a aplicação de outro princípio do Direito do Trabalho: aquele da proteção ao trabalhador, considerado a parte mais fraca na relação. Nesse ponto, assim como seus colegas da área, Carelli destaca o problema da real subordinação dos trabalhadores terceirizados. Mas, ao invés de apontar o caminho para que as empresas não sejam condenadas judicialmente – tal como fazem Giosa (1993), Leiria e Saratt (1995), Martins (2005), Oliveira (1994), Pagnoncelli (1993), entre outros –, esse autor identifica esse como um fator determinante na constatação do que ele chama de terceirização condenável.

Portanto, o que os autores identificam como perigo de responsabilidade subsidiária para a empresa tomadora, Carelli aponta como indício de intermediação de força de trabalho. Segundo o autor, as cortes européias têm afirmado a existência de subordinação – portanto, de uma situação passível de intervenção da Justiça do Trabalho – através de um método denominado “feixe de indícios”. Esse método consiste em constatar a existência de subordinação direta do trabalhador terceirizado à empresa subcontratante através da combinação de uma série de fatores que, tomados isoladamente, não poderiam caracterizá-la. São eles: 1) se o interessado compromete-se a executar pessoalmente o trabalho; 2) se ele realizou na prática ele mesmo o trabalho; 3) se sua contratação importa uma disponibilidade

para realizar as tarefas; 4) se a relação entre as partes tem uma certa permanência; 5) se o interessado é submetido às ordens ou a um controle da outra parte naquilo que concerne ao método, ao lugar ou ao tempo do trabalho; 6) se os meios de trabalho são fornecidos pela outra parte; 7) se o trabalho é remunerado; 8) se o trabalhador está em uma posição econômica e social equivalente àquela de um assalariado. (Carelli, 2003: 91).

Além da constatação da subordinação direta e pessoal, uma outra frente de indícios pode ser analisada para a constatação de terceirização como simples intermediação de força de trabalho: aquela pertinente à existência e às relações entre as empresas. Os fatores são os seguintes: 1) se a organização do trabalho é determinada pela contratante (gestão do trabalho); 2) se não há especialidade da empresa contratada (*know-how* ou técnica específica); 3) identificar quem detém dos meios materiais para a realização dos serviços; 4) se há realização da atividade permanente da tomadora, dentro do seu próprio estabelecimento; 5) se há fiscalização da execução do contrato pela contratante; 6) se há ordens e orientações procedimentais por parte da contratante; 7) se há prevalência do elemento “trabalho humano” no contrato; 8) se a remuneração do contrato é baseada em número de trabalhadores; 9) se há prestação de serviços para uma única empresa tomadora; 10) se há realização subsequente de um mesmo serviço por empresas distintas, permanecendo os mesmos trabalhadores; e podemos acrescentar à lista de Carelli: 11) se há o chamado “arranjo momentâneo”, quando o terceiro não é preexistente, não tem capital próprio e força de trabalho regularmente contratada. Tais elementos poderiam ser reduzidos, segundo Carelli (2003: 125), a três: “gestão do trabalho pela tomadora de serviços; especialização da prestadora de serviços e prevalência do elemento humano no contrato de prestação de serviços.”

A base das reflexões de Carelli sobre a terceirização é sua compreensão do papel histórico da Justiça do Trabalho. Para o autor, desde a Declaração de Filadélfia (EUA) em 1949, quando se constituiu a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o trabalho humano deixou de ser considerado uma mercadoria. Isso implica a garantia da dignidade da pessoa do trabalhador de modo que, através de sua atividade laborativa, ele alcance a cidadania. A Justiça do Trabalho brasileira, na visão de Carelli, é herdeira dessa compreensão e seu papel é proteger o trabalhador. Assim, quando se ataca a CLT, o que está em foco é o princípio mesmo do Direito do Trabalho e sua idéia de que o trabalhador é a parte mais fraca na relação.

Como o autor não coloca em dúvida esse fundamento da OIT, isto é, o de que o trabalho não é mercadoria – deixando de lado um dos pilares da constituição do próprio modo de produção capitalista, qual seja, a existência do trabalho abstrato que, como simples dispêndio de força de trabalho humano, pode ser comprado e vendido como qualquer outra mercadoria – sua batalha contra a intermediação de força de trabalho, e não contra a terceirização em si, faz todo sentido. A simples locação de força de trabalho¹⁴ (*marchandage*, em francês) seria uma forma de torná-la uma mercadoria, ou seja, fazer dela um instrumento de exploração, somente. Mas, podemos nos perguntar: sob o capitalismo as empresas sobrevivem sem um trabalho que não vise explorar o trabalhador? Aqui somos obrigados a concordar com Leiria, Souto e Saratt (1992) quando afirmam que o Estado

¹⁴ Ao contrário de países como a França e a Espanha que proíbem a intermediação de força de trabalho, no Brasil não há legislação específica sobre o tema. Apenas uma lei pode ser apontada como uma tentativa de regulação: a lei do trabalho temporário (Lei no. 6.019, de 3-1-1974). Ainda assim, segundo Carelli, cabe um questionamento à essa lei, tendo em vista que “esta lei, importada da legislação européia, em nada tem a acrescentar e é injustificável perante a legislação brasileira. A justificativa dessa lei na Europa é que lá, como vige a garantia no emprego salvo motivo justificado, a empresa, em hipóteses transitórias, não tinha como contratar e depois dispensar o trabalhador. Assim, estaria justificada a necessidade dessa lei, sendo uma flexibilização necessária da legislação. No caso brasileiro, quando entrou no ordenamento jurídico nacional a lei do trabalho temporário, já não existia, na prática, a estabilidade, sendo que o empregador pode contratar e dispensar qualquer trabalhador a qualquer hora, tendo somente uma mísera indenização a pagar.” (Carelli, 2002: 3).

brasileiro fez uma opção pelo capitalismo quando estabeleceu suas bases constitucionais sobre o trabalho livre e a livre iniciativa. Também a OIT o fez. Portanto, fazer uma crítica consistente a qualquer forma de exploração de um homem sobre o outro, de uma classe social sobre outras, é fazer uma crítica ao próprio capitalismo. Se não há como negar a importância das lutas pontuais, também não se pode deixar de reconhecer que acreditar que o trabalho humano sob o capitalismo pode deixar de ser uma mercadoria é um obstáculo analítico para entender a extensão da precarização do trabalho que toda forma de terceirização tem implicado; em especial na sociedade brasileira.

Como afirmamos em estudo anterior (Marcelino, 2004: 158), a justiça brasileira oferece uma ajuda importante na precarização das condições de trabalho no país, tanto no texto da lei, quando usa conceitos cuja definição é imprecisa (atividade-fim e atividade-meio), como nas suas sentenças. Carelli (2003) critica os rumos do TST (Tribunal Superior do Trabalho) dizendo que ele tem abandonado a proteção ao trabalhador em nome de uma proteção da atividade econômica. Segundo o autor, o Direito do Trabalho está perplexo diante da terceirização; há uma miríade de artigos nas revistas especializadas do direito que se debatem, na sua maioria, em torno das questões de atividade-fim e atividade-meio – que, como já apontado, é uma problemática secundária na sua opinião. A maioria toma como ponto de apoio a Súmula 331¹⁵ do TST, que é o entendimento da mais alta instância jurídica trabalhista. Mas, se não há uma outra súmula vinculante, não há nada que obrigue as instâncias inferiores a seguirem uma súmula do TST.

¹⁵ Tradicionalmente, as decisões proferidas pelas instâncias jurídicas superiores da seara trabalhista (como o TST) foram chamadas de enunciados, enquanto as de outras instâncias (STJ ou STF) são denominadas súmulas. Mas, logicamente, não é errado tratar as decisões do TST também como súmulas.

Segundo Leiria e Saratt, a própria formulação da Súmula 331 é um abrandamento em relação ao Enunciado 256 do TST:¹⁶

Uma amostra de que a Justiça do Trabalho vem reformulando seus conceitos está no abandono gradativo de defesa das garantias individuais em prol do ganho coletivo. Tradicionalmente, a empresa que contratava terceiros era considerada titular ou co-responsável (solidária) nas obrigações dos terceiros com os seus empregados. Hoje, depois do enunciado 331, esta responsabilidade excessiva foi retirada da figura da terceirização, constituindo o tomador de serviços como responsável subsidiário – ou complementar – da reclamação. Ele só é acionado no caso de a empregadora não ter condições de cumprir seus compromissos e se estiver presente, como parte ré (reclamada), desde o início do processo principal (reclamatória trabalhista). (Leiria e Saratt, 1995: 26).

A experiência recente dos trabalhadores terceirizados da Replan nos informa que mesmo as instâncias superiores da justiça brasileira vêm interpretando a Súmula 331 do TST de uma maneira bastante “livre”. Segundo depoimento de um funcionário terceirizado da Replan:

Eu abri um processo contra a KVM [pois foi demitido e não recebeu verbas rescisórias]. Automaticamente, a justiça obriga a Petrobras a ser acionada porque ela é fiscalizadora de tudo. No dia da audiência aqui em Paulínia, a empresa não veio e a Petrobras veio. A juíza jogou a responsabilidade para cima da Petrobras que teve que assumir. Aconteceu o primeiro julgamento em Campinas, ganhei 100%. A juíza disse que era dinheiro na mão. A Petrobras recorreu pra São Paulo, ganhei 100%. A Petrobras recorreu para Brasília, o maldito do juiz voltou o processo todo e está parado. Agora não tem como, tem que tentar localizar um cara que ficou responsável pela firma quando ela faliu. Estou tentando achar essa pessoa para intimar. Eu fiquei 15 meses nessa firma e perdi tudo. (Encarregado de elétrica, 50 anos).

¹⁶ Enunciado 256 do TST, de 1986: “Salvo em casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 3-1-74, e 7.102, de 20-6-83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços.” (Martins, 2005: 118). Essa era a norma seguida antes do Enunciado 331. O autor afirma que a aplicação rigorosa do Enunciado 256 do TST foi abandonada e hoje ele só é observado em caso de fraude. O Enunciado 331 é uma revisão do Enunciado 256. Este último foi cancelado pela Resolução nº 121 do TST, em 19 de novembro de 2003.

Apesar de não podermos afirmar com a certeza que uma boa pesquisa de campo nos daria, não nos parece absurdo identificar um clima de descrédito em relação à Justiça brasileira hoje. Isso passa ainda pela lentidão dos processos, mas também pela descrença na imparcialidade dela – valor tão caro ao funcionamento da sociedade burguesa. O número de processos trabalhistas diminuiu no que se refere à terceirização. O que na visão de Leiria e Saratt (1995) é sinônimo de percepção progressiva das vantagens da terceirização, para nós é sinal claro de desalento e falta de amparo legal. A entrevista com o trabalhador acima citado é um exemplo desse sentimento em relação à Justiça.

Se a precarização dos direitos e salários se deve também ao fato de que a Justiça do Trabalho abandonou, em alguma medida, o princípio da proteção ao trabalhador, um outro fator de suma importância deve ser somado nesse processo: o contrato de terceirização pode ter várias naturezas diferentes. Ou seja, ele deixa de ser um contrato trabalhista; deixa de ser um contrato submetido ao princípio em risco que apontamos; pois a relação que antes era entre uma empresa e seus empregados, passa a ser entre duas empresas. Assim, os contratos de terceirização podem ter natureza civil – os mais comuns são a empreitada e a subempreitada, a prestação de serviços e a parceria – ou natureza comercial (Martins, 2005: 53).

Analisando o caso francês sob esse prisma dos contratos, Morin (1994) afirma que há uma dicotomia clássica entre contrato de trabalho e contrato de empresa, entre trabalho subordinado e trabalho independente. A separação entre essas duas formas de contrato se afirmou na história de maneira paralela ao desenvolvimento do assalariamento. São duas formas diferentes de mobilização do trabalho. Essa distinção é o centro da terceirização como modo de gestão dos empregos. A terceirização faz prevalecer a figura do trabalho independente, quando o Direito do Trabalho se funda sobre o contrato de trabalho para definir quais são os direitos dos trabalhadores. O resultado disso é que, como o direito

do trabalho tem uma ação distributiva dos direitos, e como a empresa é o lugar da coletividade do trabalho, quando há duas (ou mais) empresas em questão, há uma espécie de divisão das responsabilidades. Isso torna o Direito do Trabalho mais frágil e, segundo a autora, pouco adaptado às novas formas das empresas. Tendo em vista a semelhança entre o que acontece na França e no Brasil em termos da modificação da natureza dos contratos envolvidos nas terceirizações, é possível afirmar que as mesmas razões apontadas pela autora para a fragilidade do Direito do Trabalho naquele país se aplicam ao caso brasileiro.

Na nossa compreensão, os conflitos que se expressam com vigor no Direito do Trabalho revelam um impasse no qual se instalou o Direito. Se na área de Administração a tomada de posição é quase evidente – pois o que realmente interessa é a maximização dos lucros –, em Direito, interesses distintos e, por vezes contraditórios, confluem para uma atuação também permeada de contradições. Por isso os argumentos expostos pela bibliografia mais crítica aqui analisada sofrem de uma contradição insolúvel: não há conciliação possível entre a proteção ao trabalho e o caráter reativo do direito. Expliquemos.

Na bibliografia dessa área sobre o tema da terceirização há uma predominância da idéia de que o Direito deve, necessariamente, acompanhar as mudanças da sociedade, regulando, *a posteriori*, os processos sociais. Se o Direito está sempre nessa condição, haverá uma defasagem permanente entre as novas formas de precarização do trabalho e a capacidade do Direito do Trabalho de exercer seu papel de proteção ao trabalhador. Autores ligados ao Direito Empresarial, por exemplo, resolveram essa contradição, do ponto de vista teórico, retirando do Direito do Trabalho sua importância na estruturação das relações entre patrões e trabalhadores. Ou ainda, tratando-o como uma parte atrasada do Direito, defasada.

Diante dessas questões, a reflexão que nos parece pertinente e frutífera é da mesma natureza da que fizemos sobre a luta contra a terceirização e/ou a simples

intermediação de força de trabalho. Uma luta com as ferramentas do Direito, e no seu próprio campo, pode ser útil no sentido de minimizar a precarização do trabalho. Mas, uma postura de combate efetivo exige dos trabalhadores e suas organizações o não cerceamento de suas possibilidades de atuação às disputas judiciais. A utilização de dispositivos jurídicos não pode ser para a classe trabalhadora estratégia, mas tática na luta por uma sociedade sem classes.

Façamos, agora, a mesma tentativa de síntese do item anterior. No item que segue, procuraremos, enfim, construir uma definição de terceirização que seja, ao mesmo tempo, coerente com a realidade brasileira e rigorosa como conceito. Em linhas gerais podemos dizer que a terceirização vista pela óptica do Direito é:

- 1- Uma forma de subcontratação (há outras);
- 2- Repasse de serviços ou atividades especializadas para empresas que detenham melhores condições técnicas e/ou operacionais para realizá-los;
- 3- Instrumento de gestão que pode ser aplicado às diversas atividades da empresa, mas que deve ser priorizado, como princípio de proteção a ela, nas atividades-meio (mesmo que nenhum autor defina com clareza o que isso venha a ser);
- 4- Atividade desempenhada por terceiros se considerada a relação empresa/trabalhador;
- 5- Forma de gestão administrativa; moderna e positiva, na opinião da maioria dos autores;
- 6- Mecanismo empresarial no qual não cabe interferência do direito, a menos que haja burla da legislação (da trabalhista, na opinião de quase todos, e da civil, na opinião de alguns);
- 7- Relação entre duas empresas cuja natureza do contrato não é trabalhista.

1.3. Afinal, o que é terceirização?

Há duas tendências visíveis na bibliografia analisada sobre terceirização no que diz respeito à definição do que ela venha a ser: a redução ou a ampliação do alcance do conceito. Como veremos no item 1.6, na França dá-se o nome de terceirização (*sous-traitance*) a um processo bem específico: é chamada terceirização apenas a situação em que há uma empresa subcontratada trabalhando dentro da empresa principal; se o trabalho for realizado fora, passa-se a chamar o processo de externalização (*externalization*). (Essa distinção não é feita no Brasil, normalmente, para distinguir dois processos diferentes, mas apenas para marcar duas formas distintas de terceirização.). Naquele país, tem-se uma definição muito clara de todas as formas de trabalho consideradas precárias, o que permite uma delimitação bem precisa e específica do que venha a ser a terceirização.

Embora haja diferenças importantes nas definições dos diversos autores brasileiros nas variadas áreas, de maneira geral, a palavra terceirização tem um significado mais abrangente que o dado pelos franceses. Na nossa compreensão, essa diferença se dá por um motivo fundamental: a terceirização nos parece ter, no Brasil, um outro lugar na estrutura do mercado de trabalho, pois, nos últimos vinte anos de nossa história, ela se tornou o mais importante recurso estratégico das empresas para gestão (e redução) dos custos com a força de trabalho. Assim, para sermos rigorosos com a amplitude da utilização da terceirização e por reconhecer a importância política que ela tem na organização dos trabalhadores, optamos por uma definição abrangente: **terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho.** Ou seja, é a relação onde o trabalho é realizado para uma empresa, mas contratado de maneira imediata por outra. Na realidade brasileira, a terceirização é inseparável da ampliação da exploração do trabalho, da precarização das condições de vida

da classe trabalhadora. E, certamente, ela não teria a abrangência que tem hoje se não fosse a sua capacidade de reduzir custos, de servir como poderoso instrumento para a recomposição das taxas de lucro. É esta definição ampla que defenderemos ao longo deste item.

Na primeira parte desta definição de terceirização proposta há uma clara opção por privilegiar a relação empregatícia estabelecida por essa forma de gestão da força de trabalho. O fato da terceirização se dar através de uma empresa ou de uma fundação pública de direito privado – como é o caso da Funcamp – não altera o cerne da definição. Isso se verifica porque, se não há um retorno imediato em lucros, como parece ser o caso da Funcamp, há uma economia geral de gastos com força de trabalho pelo Estado.¹⁷ Nossa opção por privilegiar as relações de trabalho na definição de terceirização se dá também por que procuramos, nesta tese, analisá-la do ponto de vista da classe trabalhadora, mas, principalmente, porque é na natureza dos contratos firmados entre as empresas/fundações e os trabalhadores que encontramos o que há de mais estável dessas relações. Todo o resto é fluido: a definição de atividade-fim e atividade-meio, a real capacidade técnica das empresas subcontratadas, a noção de parceria, a idéia de que a terceirização garante qualidade. E quando falamos de relação empregatícia não estamos nos referindo ao tipo de contrato que o trabalhador estabelece (temporário ou por tempo indeterminado) nem às condições de remuneração e proteção desse trabalho (presença de mais ou menos direitos trabalhistas, maior ou menor salário). Referimo-nos sim, ao fato de que, entre o trabalhador e a atividade que ele desenvolve para benefício da produção ou do serviço de uma empresa, há outra empresa, cujos recursos provêm da primeira (mesmo que a terceira seja contratada por mais de uma tomadora) e os lucros são auferidos a partir da intermediação da força de trabalho.

¹⁷ Desenvolveremos essa idéia com mais precisão no próximo item deste capítulo.

Nessa relação importa pouco, portanto, se a empresa terceirizada tem ou não maior capacidade técnica que a contratante.

De maneira geral, as definições vistas até então privilegiam o aspecto da organização do trabalho com ênfase na natureza das atividades terceirizadas. Com exceção de alguns autores da área do Direito (Carelli, por exemplo), usa-se como suporte fundamental da definição de terceirização os conceitos ambíguos de atividade-fim e atividade-meio, ou seja, o tipo de atividade que é repassada. Quando esse não é o aspecto central da definição, faz-se alusão às relações interempresariais recorrendo-se à noção de parceria e à opção por uma empresa que detenha maior capacidade técnica para executar determinada atividade. Neste último caso, inclusive, há o agravante da falta de historicidade do processo no Brasil: uma boa parte das empresas terceiras no país foi fundada por antigos trabalhadores das empresas principais, em processos individuais ou coletivos (as cooperativas, por exemplo). Outras tantas surgem meteoricamente por ocasião de editais públicos e desaparecem na mesma velocidade (vide o já citado caso das “gatas” nas refinarias brasileiras). Em outras palavras, uma definição de terceirização não pode basear-se na especialização da terceira. Certamente isso não é o fator determinante para se subcontratar trabalhadores no Brasil.

Num outro flanco de análise, também nos parece impossível concordar com a afirmação de Martins (2005: 25) de que a terceirização se caracteriza apenas quando há uma relação duradoura entre duas empresas, de contrato por tempo indeterminado entre o funcionário da subcontratada e a contratante. Para esse autor, a terceirização não se confunde com a subcontratação; o que as diferiria seria o fato de que na terceirização o contrato seria permanente em picos de aumento de demanda ou de produção, e não ocasional. O contrato duradouro entre uma contratante e uma subcontratada é, na nossa compreensão, apenas um

dos tipos de terceirização possível. Talvez ele seja menos precário do ponto de vista do trabalhador, pois tem mais chances de propiciar vínculos trabalhistas mais sólidos (com os direitos que um contrato por tempo indeterminado garante) e de maior organização no local de trabalho. Mas, definir terceirização pela longevidade da relação entre duas empresas seria ignorar uma gama imensa de relações interempresariais que se verificam no contexto brasileiro como, por exemplo, as numerosas subcontratações realizadas pelas refinarias brasileiras para sua ampliação e manutenção.

De acordo com a definição que propomos, subcontratação e terceirização não são sinônimos. Terceirização é uma das formas de subcontratação; há outras, tais como: o repasse de tarefas no trabalho domiciliar, os trabalhadores autônomos, etc. O que interessa reter aqui é o que vários autores (Morin, 2004; Carelli, 2002 e 2003, entre outros) apontaram como externalização da contratação de trabalhadores. Toda vez que uma empresa resolve terceirizar, o que ela faz é transferir para outra os riscos e parte dos custos com a contratação da força de trabalho (os trabalhadores, os terceiros). Isso porque o contrato deixa de ser trabalhista (empresa x trabalhador) e passa a ser comercial ou civil (empresa x empresa). Tal acontece se a empresa subcontratada é ou não especialista na função, se o contrato dela com seus trabalhadores é ou não por tempo indeterminado e se a relação entre contratante e subcontratada é ou não duradoura.

A opção nesta tese pelo uso da palavra terceirização, ao invés de subcontratação, se dá por vários motivos: a) esse é o termo consagrado no Brasil; b) é sobre ele que se constroem as ações públicas e se organizam trabalhadores e empresários em suas entidades classistas; c) toda a bibliografia sobre o tema está assentada nesse termo; d) último e mais

importante, ele expressa com exatidão a ênfase que demos em nossa definição: a condição de terceiro do trabalhador no contratado entre duas empresas.¹⁸

Diante da definição que propomos, não há como deixar de considerar o trabalho temporário, tal como regulamentado pela Lei nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974, como uma forma de terceirização. Trabalho temporário¹⁹, numa parte expressiva dos casos, é contratação de trabalhadores por empresa interposta. Nele, o trabalhador está vinculado a uma empresa e quem paga seu salário, indiretamente, é outra, mesmo que o contrato de trabalho seja diferente dos chamados “terceirizados estáveis”. Nas palavras de Belkacem (2000: 140):

A forma do elo contratual é uma relação triangular, onde intervêm três atores: um trabalhador, uma empresa de trabalho temporário e uma empresa utilizadora. O trabalhador (aqui temporário) aluga a sua força de trabalho para uma empresa de trabalho temporário, que, por sua vez, aluga a força de trabalho do trabalhador para uma empresa terceira.

Ou seja, no trabalho temporário, a ênfase da terceirização é no que Carelli (2002 e 2003) discute amplamente como intermediação de força de trabalho, mais que em outras formas de terceirização. Se do ponto de vista legal o estatuto desse tipo de contrato de trabalho é diferente do que se reconhece como terceirização – pois é contrato com tempo determinado e que pode ser utilizado, a princípio, somente em situações bastante específicas –, do ponto de vista prático, as relações que se estabelecem entre as duas empresas e o trabalhador contratado são da mesma natureza que aquelas dos trabalhadores interpostos entre cooperativas, subcontratadas fixas ou não e contratantes.

¹⁸ As empresas subcontratadas também são chamadas, normalmente, no Brasil, de “terceiras”. Aqui, pode-se entender que ela é terceira à relação entre a empresa contratante e seus próprios trabalhadores.

¹⁹ Em 1973 um número estimado de 50 mil trabalhadores estava sob regime de locação de força de trabalho. Ou seja, quando surge a primeira norma sobre o tema (em 3/1/1974), o trabalho temporário já era largamente utilizado (Martins, 2005).

A gama do que pode ser chamado de terceirização é ampla e variada. Sem querer esgotar todas as relações possíveis entre duas empresas e trabalhadores terceirizados, cremos que uma lista do que é e do que não é terceirização pode clarear a definição dada, pode exemplificá-la e explicá-la. O primeiro passo, nesse sentido, é compreender o que significam os termos acompanhados do sufixo em inglês “*sourcing*”. Normalmente esses termos são usados por consultorias empresariais e pela literatura da área de administração para classificar e hierarquizar as formas de terceirização.

É comum encontrar-se nos textos brasileiros o termo “terceirização” como sinônimo do termo em inglês “*outsourcing*”. Entretanto, segundo Oliveira (1994: 28), “a palavra significa a prestação de serviços por terceiros a alguma entidade cuja atividade principal não é aquela”. Dessa forma, terceirização de atividades centrais, tal como acontece em várias empresas brasileiras, não poderiam ser chamadas de *outsourcing*. Há variações da palavra, neologismos trocando-se o prefixo “*out*”, para qualificar outros processos, tais como *dumbsourcing* (terceirização de serviços que não são finalidade da empresa: limpeza, vigilância, etc.); *multisourcing* (o departamento da empresa é terceirizado aos pedaços, para várias subcontratadas); *co-sourcing* (uma forma de parceria na qual a terceirização abrange não apenas a prestação de serviços específicos, mas vai desde a definição de projetos, consultoria e desenvolvimento de sistemas, até a definição de estratégias para o uso da tecnologia da informação); *smartsourcing* (terceirização praticada através da formação de alianças, visando a atuação no mercado com os melhores produtos, aplicada em atividades importantes de negócio) e *global sourcing* (o mais importante deles, fornecimento global, diretamente relacionado com a internacionalização dos mercados). O *global sourcing* foi bastante facilitado pela diminuição dos custos de importação nos governos neoliberais (de Collor a Lula). O mercado fornecedor da empresa passa a ser, virtualmente, todas as

empresas do mundo. Ocorre a especialização dentro de uma mesma empresa: uma se torna fornecedora das outras.

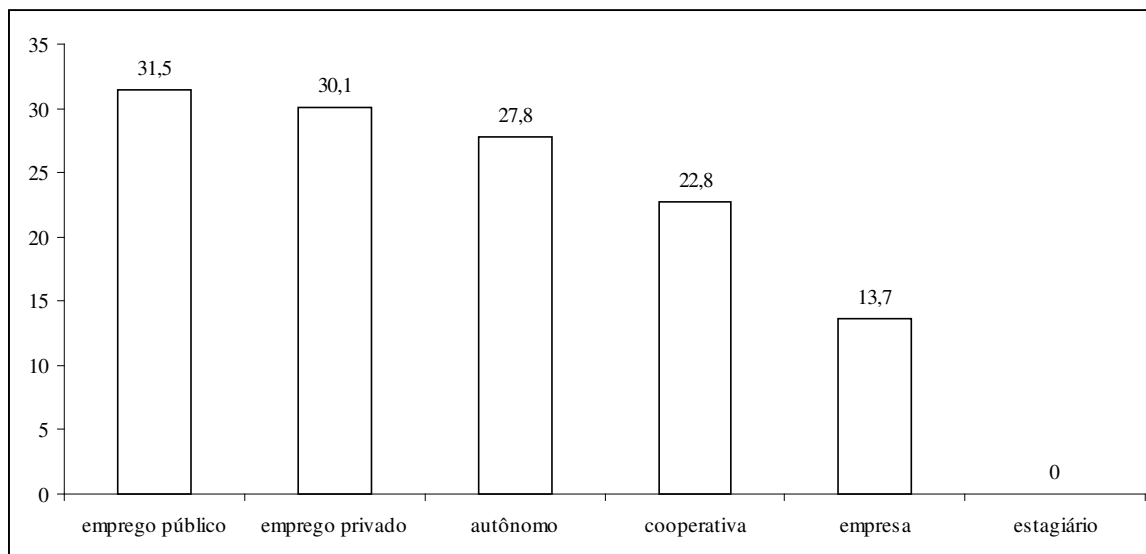
Seguindo nossa definição, as principais formas de terceirização hoje, no Brasil, são:

- a) Cooperativas de trabalhadores que prestam serviço para uma empresa contratante. Normalmente são ex-trabalhadores demitidos e incentivados a montar uma cooperativa. A cooperativa é contratada pela empresa principal e os seus trabalhadores passam a receber por produção.
- b) Empresas externas que pertencem a uma rede de fornecedores para uma empresa principal como, por exemplo, os fornecedores de autopeças para as montadoras, principal nicho desse tipo de terceirização. Possivelmente a forma de subcontratação mais organizada, menos precária e que sofre menos pressões contrárias à sua existência. É constituída por empresas de tamanho variado e, no caso das maiores, com participação de capitais multinacionais. Essa é uma forma de terceirização mais difícil de ser caracterizada como tal devido à importância que as empresas de autopeças têm no mercado de trabalho brasileiro. Trata-se, entretanto, de uma cadeia ampla de trabalho subcontratado que converge para o produto final de uma ou mais empresas principais. No caso do setor automotivo, houve um processo posterior de transferência e/ou externalização de setores da produção, mas, em larga escala, ele já nasceu estruturado em redes de subcontratação. Aqui a terceirização em cascata é freqüente.
- c) Empresas externas à(s) contratante(s), subcontratadas para tarefas específicas, tais como as centrais de atendimento.

- d) Empresas de prestação de serviços internos à contratante: limpeza, manutenção, montagem, jardinagem, segurança, logística, recursos humanos, etc. Essa é a forma clássica de terceirização, sobre a qual não pairam dúvidas da natureza das relações estabelecidas. São empresas contratadas de maneira exclusiva ou não, permanente ou não para desenvolvimento de atividades dentro da contratante. Esse tipo de terceirização acontece no setor produtivo e no de serviços, na iniciativa privada e nos serviços públicos, e pode estar presente tanto nas atividades consideradas secundárias quanto nas principais.
- e) As chamadas Personalidades Jurídicas (PJs): são empreendimentos sem empregados, que passaram a realizar atividades que eram desenvolvidas por trabalhadores assalariados formais. Trata-se de uma forma de terceirização que tem ganhado importância no cenário brasileiro. Embora seja constituída por um trabalhador apenas, há uma empresa interposta (a dele) que faz diminuir sensivelmente os custos com a força de trabalho (a sua própria) e a carga tributária que recai sobre as contratantes.

Mudar as formas de contratação altera significativamente os custos com a força de trabalho no Brasil. Como mostra o gráfico abaixo, contratar um autônomo ou uma cooperativa é bem mais barato que gerar um emprego interno. “Na comparação com o emprego assalariado formal (público ou privado), o peso da cunha fiscal o contrato PJ (empresa) chega a ser 56,5% inferior e o do autônomo de 11,7% inferior. Não foi por outro motivo que a explosão da abertura de novos negócios no Brasil se deu, em grande parte, devido ao surgimento das empresas sem a presença de empregados, modificando significativamente a natureza e composição dos custos de contratação dos trabalhadores.” (Pochmann, 2007: 15).

Gráfico 1.2: Brasil: diferenciação da cunha fiscal em distintos regimes de contratação não assalariada formal (em %)



Fonte: Pochmann, 2007: 15.

f) Quarteirização²⁰ ou terceirização delegada ou terceirização em cascata.

Muitos autores dizem que há um processo de quarteirização somente quando existe uma empresa que gerencia os contratos da principal com as subcontratadas. Na nossa opinião, o termo “terceirização em cascata” define melhor o processo e abarca várias possibilidades de subcontratação por empresas já subcontratadas. Tal processo é comum nas redes de subcontratação e, como veremos no item que segue, nos processos de terceirização dentro das refinarias. Se o objetivo da subcontratação é sempre a diminuição dos custos com a força de trabalho, é fácil imaginar as conseqüências da terceirização em cascata na precarização das condições de utilização e remuneração da força de trabalho.

²⁰ Oliveira (1994: 95) afirma que o termo quarteirização não é apropriado, pois significaria transformar alguma coisa num quarteirão. O neologismo que o autor propõe é “quartização”. Na sua opinião, o termo “terceirização gerenciada” é melhor que quartização, mas, na definição de quartização ele cita, como exemplo, somente as firmas contratadas para gerenciamento de contratos das terceiras.

Conforme já apontado anteriormente, uma das principais características da terceirização, que a torna um poderoso instrumento de redução dos custos com a força de trabalho, é o fato de que os contratos deixam de ter natureza trabalhista e passam a ser civis ou mercantis. As formas de terceirização apontadas acima se enquadram em contratos de uma ou outra natureza. Segundo Martins (2005: 53-54), os principais contratos de natureza civil aplicados aos processos de terceirização são a empreitada e a subempreitada, a prestação de serviços e a parceria. A empreitada – ou locação da obra – distingue-se da locação de serviços pelo fato de na primeira, contratar-se um resultado, e na segunda, uma atividade, embora haja em ambas, a princípio, independência e autonomia na prestação de serviços. Na empreitada o empreiteiro pode ser pessoa física ou jurídica, mas o empregado só pode ser pessoa física (art. 3º da CLT). No contrato de trabalho desse empregado não consta o resultado, mas a atividade; o empreiteiro é autônomo para gerenciar esse trabalho.

Ainda segundo Martins, há a terceirização por contratos mercantis, por exemplo:

a) *engineering*: o objetivo desse tipo de terceirização é a obtenção de uma indústria construída, instalada e em funcionamento; b) contrato de fornecimento: ambas as partes pactuam a entrega de algum produto, sendo que o contrato cessa no momento dessa entrega; c) concessão mercantil: onde um fabricante procura terceiros para ajudá-lo na comercialização de seus produtos e na prestação de serviços de assistência técnica; d) consórcio: pacto para a produção de bens ou serviços; e) assistência técnica: uma empresa treina outra para o fornecimento de assistência técnica de manutenção e conservação de seus produtos; f) representação comercial autônoma: o autônomo nunca pode ser pessoa jurídica; ele nunca é subordinado à direção do empregador.

Martins acredita que o *franchising* – que foi traduzido para o português como franquia – é uma forma de se contratar terceiros para a prestação de serviços. Dele faz parte um conjunto de contratos mercantis que não possuem legislação específica. Em tese, o

franqueado é independente e autônomo em relação ao franqueador, com pessoal e administração próprios. Na prática, as franqueadoras exercem um grande poder sobre os franqueados, delimitando sua forma de organização e interferindo sobre administração e controle de pessoal. Como para Martins há formas corretas de terceirização e outras condenáveis, ele vê que a grande dificuldade no *franchising* é saber se o contrato não seria, na verdade, um contrato de trabalho; ou seja, é preciso verificar se a franquia é realmente lícita ou se não representa uma forma de mascarar a relação de trabalho. A fixação de preço e estimativa de lucros das mercadorias vendidas, determinadas pela franqueadora, pode evidenciar a ocorrência de um vínculo empregatício. Para Martins (2005: 83),

O franchising tem sido meio importante de terceirização, principalmente para a privatização de estatais, como ocorreu com os Correios na Inglaterra, com a Japan Airlines, com as concessionárias de Energia Elétrica no Chile e na Tailândia etc. O nosso Correio também vem se utilizando, em algumas localidades, do processo de franchising para expandir suas unidades de atendimento, dado que o custo nesses casos tem sido muito menor.

Segundo Krein (2007: 154), na terceirização através de PJs, a relação de trabalho também é pautada por um contrato de natureza mercantil (ou comercial). Os custos da empresa contratante limitam-se ao pagamento e à gestão de um contrato comercial. “Por esse expediente, as empresas economizam em torno de 60%, considerando as contribuições sociais e os direitos trabalhistas (incluindo o salário indireto e deferido)”.

No esforço de compreender as formas que a terceirização assume no nosso país, devemos também dizer que tipo de relação entre trabalhador e empresa(s) não é terceirização. Aqui, de maneira ainda mais concreta, o critério de haver ou não uma empresa interposta na relação entre o trabalhador e a contratante é fundamental. Nesse sentido, não constituem casos de terceirização:

- a) Trabalho domiciliar: se não há uma empresa ou uma cooperativa interposta entre os trabalhadores e a contratante, não há como definir o trabalho domiciliar como terceirização. Pode-se entendê-lo como uma forma de precarização do trabalho bastante acentuada, em especial nos casos de trabalhadores do setor têxtil e de calçados, pagos de acordo com a produção. Mas, não há uma relação de dupla subordinação (ordens e orientações da empresa subcontratada e financeira da contratante) que caracterize a relação de terceirização;
- b) Trabalhador autônomo: essa é a condição de muitos trabalhadores de domicílio, mas também de vários outros que podem prestar serviços internos às empresas. Pode-se considerá-lo uma forma de assalariamento disfarçado, mas não terceirização. Os rendimentos desse trabalhador podem ser baixos, mas são pagos diretamente pela empresa contratante. A não ser que o trabalhador autônomo preste serviços para uma empresa que é subcontratada de outra, não é possível caracterizá-lo como terceirizado;
- c) *Joint ventures*: também não são terceirização, pois duas ou mais empresas se envolvem em igualdade de condições, partilhando interesses similares na operação que empreendem. Elas são sócias; uma não é subordinada a outra (Oliveira, 1994: 68);
- d) Não devem ser confundidos com terceirização também os processos de fornecimento de insumos e matérias-primas de uma empresa para outras. Aqui não há contratação de trabalhadores por empresa interposta, mas sim, um processo de produção cuja base de funcionamento é a divisão capitalista do trabalho entre empresas.

Fazer uma classificação dessa natureza não é uma coisa simples, mesmo porque há um hibridismo nas relações entre empresas e trabalhadores que tornam as fronteiras dos contratos de trabalho, por vezes, pouco claras. Por exemplo: caracterizar uma pessoa dona e única trabalhadora na sua própria empresa (PJ) como terceirizada e um autônomo como não terceirizado é quase uma questão puramente formal – o que faz bastante diferença nas conseqüências legais, mas pouca no que se refere às condições de trabalho. Outro exemplo, é o caso do pagamento por peça, onde é comum que uns trabalhadores repassem parte das tarefas para outros. Aqui também há uma relação de intermediação de força de trabalho, embora muito distinta da terceirização mais comum que descrevemos, com a presença de duas empresas. Também não parece ser possível generalizar que, numa condição tão precária, um trabalhador sempre se beneficia do trabalho de outro.

Parece-nos que essa dificuldade de delimitar claramente as relações é o motivo pelo qual na França há um esforço muito maior em mapear o que é o trabalho precário de maneira geral, do que em lutar contra essa ou aquela forma de contratação específica (terceirização, trabalho temporário, contratos subsidiados). Definir qual é o valor do salário e as condições de trabalho minimamente dignas numa determinada formação social e lutar por eles é bem mais simples – e, talvez, eficaz – do que categorizar as relações de trabalho e tomá-las como objeto de ataque.

Parece-nos importante salientar, ainda uma vez mais, o fato de que a terceirização é, no Brasil, um elemento fundamental na definição dos rumos do mercado de trabalho, mas não é o único problema com o qual se deparam os trabalhadores. Aliás, se as relações de terceirização funcionassem com os objetivos e as conseqüências que a literatura da área de Administração diz que funcionam, não haveria, nessa relação de trabalho, problemas maiores

que em qualquer outra forma de assalariamento – em si, sempre precária, pois fruto da exploração de uma classe sobre outra.

Porque dizemos, então, que a terceirização é um elemento definidor dos rumos do mercado e das relações de trabalho hoje no Brasil? Já no projeto de pesquisa desta tese, resultado de nossa pesquisa de mestrado, apontávamos para a importância desse mecanismo de gestão da força de trabalho pela amplitude que ele vinha tomando no país e pela sua eficiência em contornar os dois problemas que se impunham também para as empresas brasileiras: a diminuição das suas taxas de lucros – bastante afetadas pelas crises econômicas da década de 1980 – e a necessidade de recomposição do domínio sobre as classes trabalhadoras (Marcelino, 2004). Krein (2007: 180) aponta que, “apesar das dificuldades em mensurá-la com as pesquisas disponíveis e de sua crescente complexidade, é possível afirmar que a terceirização se constituiu na principal forma de flexibilização da contratação, a partir dos anos 90, no Brasil”.²¹

Na pesquisa já mencionada ao longo deste capítulo, Pochmann chega à mesma conclusão a esse respeito e explica os fatores – com os quais concordamos – que convergem para tornar a terceirização um fenômeno crucial na definição das relações de trabalho no Brasil.²²

O movimento de terceirização da mão-de-obra está impondo uma nova dinâmica no interior do mercado de trabalho brasileiro. Embora venha sendo implementada no período relativamente recente no país, seus efeitos são expressivos e de rápida generalização nos contratos de trabalho, o que permite equivaler à força de uma verdadeira reforma trabalhista e sindical. Isso

²¹ Na região metropolitana de Campinas, o trabalho terceirizado cresceu 30,7% em cinco anos. Hoje essa modalidade de contrato representa 1/3 dos 667 mil postos no mercado formal de trabalho. A média anual de crescimento é de 5%, mais que a dos outros setores que crescem cerca de 3% ao ano. Dados da ACIC (Associação Comercial e Industrial de Campinas) apontam que, em 2006, na Região Metropolitana de Campinas, havia 219,5 mil trabalhadores terceirizados. Em 2001 esse número era de 167,9 mil (Correio Popular, 19/03/2007).

²² Em virtude da elevada taxa de crescimento da terceirização, pesquisa da *Global Outsourcing Report*, revela que em 2015, o Brasil saltará da 15ª para a 4ª posição no *ranking* dos países que se valem dessa prática no mundo. No grupo CPFL (Companhia Paulista de Força e Luz), por exemplo, 36% dos seus “colaboradores”, 9.142 ao total, são terceirizados (Correio Popular, 19/03/2007).

porque o tipo de terceirização da mão-de-obra que se expande no país implica constituir um novo padrão de emprego para o conjunto dos trabalhadores. Em síntese, o sentido da difusão do emprego de tipo asiático, simplificado no contrato de trabalho de elevada rotatividade, contida remuneração e longa jornada de trabalho. Não obstante o conjunto de avanços da escolaridade dos trabalhadores ocupados e desempregados, os níveis de remuneração permanecem extremamente contidos. Mesmo que a terceirização tenha se alastrado para além da atividade-meio, compreendendo cada vez mais a atividade fim do processo produtivo, acentua-se a precarização dos empregos (Pochmann, 2007: 28).

Segundo Pochmann, o avanço da terceirização no Brasil se deu já na década de 1990, depois do Plano Real, e encontra-se intimamente associada ao ambiente de semi-estagnação da economia, de baixos investimentos e incorporação de novas tecnologias e pela abertura comercial e financeira dos mercados nacionais. Nesse sentido, a terceirização se consolida como estratégia de minimização de custos e define ajustes no padrão de emprego formal. Em síntese, intensifica a exploração e a precarização do trabalho.

Entretanto, não foi apenas no setor privado que a terceirização se configurou como estratégia de redução dos custos do capital. Para Pochmann (2007) e Krein (2007), a chamada Lei de Responsabilidade Fiscal²³, contribuiu enormemente para a expansão da terceirização no serviço público. Como parte do ajuste fiscal imposto pelo Fundo Monetário Internacional (FMI),

[... a terceirização] coloca limites para as despesas com pessoal e impede que aumentos de gastos sejam feitos sem que se aponte a origem dos novos recursos, com comprovação de que a despesa criada terá seus efeitos compensados por aumento permanente de receita. A lógica é fazer o superávit primário para viabilizar o pagamento da dívida. Ela tem duas conseqüências nas formas de contratação. Em primeiro lugar, inibe a realização de concurso público, pois o funcionário contratado torna-se uma despesa permanente. Com isso, estimula a contratação temporária, emergencial, de comissionados etc. Em segundo lugar, estimula a terceirização, pois a contratação de outra empresa não é considerada despesa de pessoal (Krein, 2007: 120).

²³ Lei Complementar 101, de 4 de maio de 2000.

Para Krein (2007: 182), o crescimento da terceirização no setor público está ligado a três fatores: a) a uma forma de driblar a Lei de Responsabilidade Fiscal para manter os serviços públicos; b) à existência de uma certa mentalidade que acredita na melhor eficiência do setor privado e que, portanto, deve ser imitado, ignorando-se a especificidade do setor público; c) ao uso político da força de trabalho terceirizada no sentido de aproveitar-se de contratações e demissões visando os pleitos eleitorais.

Segundo a pesquisa de Pochmann, até meados da década de 1990 imperava um tipo de empresa de terceirização responsável por atividades como limpeza, vigilância e jardinagem, que empregava um número expressivo de trabalhadores como força de trabalho de menor custo. O autor a denomina “terceirização-base”. A partir do Plano Real ganha espaço o que ele chama de “superterceirização”, ou seja, a subcontratação da atividade-fim: supervisão, inspeção de qualidade, vendas, etc. Segundo Pochmann (2007: 16),

Na maior parte das vezes, a superterceirização identifica-se com as ocupações mais sofisticadas, responsáveis por atividades que dizem respeito ao núcleo de competência em cada empresa. Para poder atender as especificidades das demandas de recursos humanos por parte do núcleo de competência de cada empresa, o movimento de terceirização da mão-de-obra passou a ser realizado por micro e pequenas empresas especializadas na subcontratação de trabalhadores mais qualificados, sobretudo com a difusão dos chamados ‘PJ’s’.

Cumprida a proposta de definir a terceirização e após fazermos um breve panorama de sua história no Brasil, vejamos, agora, como e porque a Funcamp (Campinas) e as empresas subcontratadas da Replan (Paulínia) podem ser consideradas como “empresas interpostas” e seus trabalhadores como “terceiros”.

1.4. Funcamp e Replan: terceirização em duas formas

1.4.1. A terceirização na Replan

A Replan nasceu com o nome de Refinaria do Planalto, mas já na sua inauguração teve o nome mudado para Refinaria de Paulínia. É a maior entre as dezesseis refinarias de petróleo do Brasil, responsável pelo refino de 20% de todo o petróleo produzido no país. Embora já funcionasse desde final de fevereiro, a Replan foi inaugurada oficialmente em 12 de maio de 1972, pelo então presidente do Brasil, Emílio Garrastazu Médici, e pelo presidente da Petrobras, Ernesto Geisel.

Pela presença da refinaria, a cidade de Paulínia (a 110 km ao norte da capital São Paulo, emancipada em 28 de fevereiro de 1964), é uma das cidades mais ricas do país. Só a Replan é responsável por 64% do ICMS (Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços) da cidade. Uma arrecadação tão alta que a prefeitura optou por não cobrar o imposto predial de moradores e empresas. O orçamento de Paulínia equivale a 42% do orçamento da cidade de Campinas, a segunda maior cidade do estado de São Paulo. Em outras palavras, quase a metade do orçamento para uma população dezesseis vezes menor (Cano e Brandão, 2002a: 44-49).

Ao todo, no Brasil, são onze refinarias com capacidade instalada de 1,4 milhão de barris por dia. Até 1997 a Petrobras detinha o monopólio da exploração do petróleo no Brasil²⁴; em 2002 já havia trinta e cinco empresas de capital estrangeiro atuando no setor

²⁴ Em entrevista bastante crítica às opções de Fernando Henrique Cardoso em relação à Petrobras, Siqueira (2002) afirma: “a nossa avaliação é a de que estes oito anos foram os que mais puseram em risco a sobrevivência da Petrobras como empresa brasileira. Ainda como ministro da fazenda, o presidente Fernando Henrique Cardoso promoveu uma alteração na estrutura de preços do setor petróleo que transferiu da Petrobras para o cartel das distribuidoras cerca de US\$ 3 bilhões por ano. Isto foi feito da seguinte forma: nos cinco meses que antecederam à URV (unidade real de valor), foram dados dois aumentos por mês nos preços dos derivados de petróleo para compensar a subida diária do dólar. Lembramos que a Petrobras comprava o petróleo em dólar e o repassava para o mercado nacional em cruzeiros, correndo todos os riscos cambiais e de elevação do preço internacional do petróleo. Em cada um desses aumentos, a parcela da Petrobras foi sempre reajustada abaixo da inflação, enquanto o aumento das distribuidoras era sempre

petrolífero brasileiro. No ano de 1997, Fernando Henrique Cardoso conseguiu aprovação de um projeto de lei por ele enviado para regulamentar a mudança constitucional, uma nova lei do petróleo (número 9478/97). Nessa lei, foram inseridos vários artigos que feriam a Constituição e se prestaram a facilitar a privatização/desnacionalização da Petrobras. O artigo 26 deu às empresas que produzirem o petróleo a propriedade dele; o artigo 60 permitiu que o petróleo fosse exportado; o artigo 64 permitiu a criação de subsidiárias e a privatização delas (Siqueira, 2002). Mesmo com a quebra do monopólio, a Petrobras continuou absolutamente dominante na produção, refino, importação e transporte de petróleo; em 2003 ela detinha 98% do total de operações nessas áreas. Siqueira aponta, entretanto, que uma das maiores promessas da quebra do monopólio não foi cumprida: praticamente não houve investimentos importantes advindos das empresas estrangeiras.

Refinar o petróleo é separá-lo em produtos específicos ou frações, para processá-los e industrializá-los, transformando-os em produtos vendáveis. A Petrobras obtém, atualmente, através do refino do petróleo, aproximadamente oitenta produtos diferentes. Em Paulínia é produzido diesel, gasolina, GLP (Gás Liquefeito de Petróleo), nafta, querosene, coque, asfalto e aguarrás.

A Petrobras é a sexagésima quinta empresa no ranking das quinhentas maiores do mundo, com faturamento de US\$ 72,3 bilhões e lucro de US\$ 12,8 bilhões.²⁵ O Plano estratégico da Petrobras para 2020, lançado em outubro de 2007, definiu como desafio que ela seja uma das cinco maiores empresas integradas de energia do mundo. A descoberta recente de petróleo leve²⁶ na bacia de Tupi – localizada no litoral sudeste e sul do Brasil, em

superior à inflação. Assim, de 8 de dezembro de 1993 a 26 de abril de 1994 a Petrobras teve um aumento da ordem de 390%, para uma inflação de 436%, enquanto as distribuidoras tiveram um aumento de 602% no mesmo período.”

²⁵ Os dados apresentados nesta página foram extraídos do sítio da Petrobras na internet: <http://www.Petrobras.com>. Acesso em 12/09/2007.

²⁶ O petróleo leve tem um grau API (*American Petroleum Institute*) – escala de densidade – elevado e é mais valorizado que o petróleo pesado. Trata-se de um petróleo de melhor qualidade.

águas profundas –, ampliou enormemente as reservas brasileiras e a sua capacidade de figurar, definitivamente, entre as maiores empresas petrolíferas do globo. A bacia de Tupi é operada pela Petrobras (65%) em Consórcio com a BG Group (25%) e a Petrogel – Galp energia (10%) (Petrobras, 2007).

Em 2007, o número de funcionários concursados da Petrobras na Replan era de, aproximadamente, novecentos e setenta trabalhadores em todos os setores, desde administração até engenharias. Em períodos normais de funcionamento da refinaria, há em torno de mil e quinhentos trabalhadores terceirizados nas áreas de manutenção, montagem industrial e construção civil. Esses terceirizados se dividem em grupos: manutenção, conservação, ampliação e construção e montagem de novas unidades. Em novembro de 2007, eram construídas as unidades de propeno (matéria-prima para a Petroquímica Paulínia (uma *joint venture* Petrobras, 40% e Odebrecht, 60%, para fabricação de polipropileno) e as novas unidades de gasolina e de diesel. O número de trabalhadores para as ampliações varia muito e depende do estágio de cada obra. No citado período, o número de terceirizados girava em torno de dois mil trabalhadores, mas este número pode chegar a seis mil em alguns momentos. De acordo com dados fornecidos por um dirigente sindical petroleiro, Eduardo, depois da conclusão das obras, estima-se um aumento de mais mil e quinhentos trabalhadores terceirizados para a manutenção das novas unidades, além da contratação de operadores próprios, concursados.

Segundo Krein (2007: 183), em 2004, tomando-se o conjunto das refinarias da Petrobras, a proporção entre trabalhadores terceirizados e concursados era de quatro para um.

De acordo com os depoimentos das lideranças sindicais que atuam dentro da Replan, tanto do Sindipetro (sindicato dos petroleiros) quando do Sinticom (sindicato que

representa os trabalhadores terceirizados da construção civil, manutenção e montagem industrial dentro da refinaria), o processo de terceirização foi paulatino e progressivo. Quando Eduardo (22/02/2005) entrou na Replan, em 1989, conforme seu relato, a maior parte dos eletricitas, mecânicos, instrumentistas e lubrificadores era formada por funcionários da Petrobras. Contudo, não houve demissão em massa; os trabalhadores se aposentaram ou aderiram aos planos de demissão voluntária (PDVs). A Petrobras não repôs esses trabalhadores, mas aumentou o número de terceirizados.

Ainda segundo Eduardo, os problemas decorrentes desse processo de terceirização chegaram a tal ponto que a Petrobras precisou mudar seu comportamento ainda no final do governo de Fernando Henrique Cardoso – presidente cujo mandato foi campeão em terceirizações. Essa mudança aconteceu porque, em primeiro lugar, as empreiteiras exploravam muitos trabalhadores, o que levou ao aumento no número de processos trabalhistas onde a Petrobras respondia como co-responsável. Tais trabalhadores não participam dos lucros das empresas e sua rotatividade é muito grande. Depois, em alguns serviços houve uma queda na qualidade, embora a Petrobras nunca tenha admitido isso publicamente. Assim, ainda em 2002, no final do mandato de Fernando Henrique Cardoso, houve uma pequena elevação do número de pessoal próprio. Esse movimento de ampliação do número de concursados continuou, ainda que timidamente, com o governo de Luiz Inácio Lula da Silva.²⁷ Em entrevista concedida à Revista Petrobras (2007), seu presidente, Sérgio Gabrielli de Azevedo, afirma que a empresa pretende criar até 2012 novecentos e dezessete

²⁷ Nesse governo há, como já apontado, um tendência de reverter, mas apenas parcialmente, o processo de terceirização no serviço público. Essa tendência está explícita na fala do atual presidente da Petrobras, Sérgio Gabrielli de Azevedo: “a gestão de pessoas é um elemento fundamental para o êxito do plano [Plano de Negócios 2008-2012]. Se quisermos ser uma referência internacional no segmento de energia, temos que considerar os empregados como nosso maior valor. O mercado de trabalho na área de energia está aquecido e extremamente competitivo. Estamos acelerando a admissão de empregados para recuperar o período que ficamos sem contratar e perdendo pessoal nas décadas de 1980 e 1990” (Petrobras, 2007: 4).

mil novos postos de trabalho. Não há nenhuma referência, contudo, a quanto desses postos se destinam a concursados e terceirizados.

A ampliação progressiva das terceirizações apontada pela experiência prática de Eduardo é confirmada por Linhares e Garcia (2005). Analisando apenas o setor de manutenção, os autores afirmam:

Historicamente se pode perceber um gradual processo de terceirização na manutenção, com três grandes momentos ainda encontrados nas organizações industriais: inicialmente, a forma de contratação de empresas de manutenção foi chamada de empreiteirização, na qual se contratava puramente a mão-de-obra direta, na grande maioria das vezes sem qualquer exigência de qualificação; numa segunda fase, a indústria passou a desenvolver contratos por serviços específicos (por exemplo, pintura industrial, montagem de andaimes, reparos de equipamentos etc.); e, principalmente a partir da década de 90, surgiu a forma de contratação global da manutenção, pela qual se transferiam para uma empresa especializada todas as atividades de manutenção da planta industrial e seus recursos correspondentes (Linhares e Garcia, 2005: 79).

Segundo esses autores, os contratos na área de manutenção se dividem em três tipos distintos. O primeiro é o chamado “Pacote de Serviços”. Nesse tipo de subcontratação, a empresa contratante retém todo o conhecimento e atua como integradora das atividades, exercendo completo controle sobre os resultados. A relação entre a contratante e a subcontratada é mínima, pois os resultados da contratação são estabelecidos e controlados em documentos contratuais. O segundo tipo de contrato, o de “*performance*”, baseia-se em indicadores de resultados preestabelecidos (metas de performance) e as responsabilidades são compartilhadas entre contratante e subcontratada. O contrato é complexo, pois precisa conciliar interesses e conflitos distintos, já que a avaliação deve ser feita através dos indicadores. Esse é um tipo de subcontratação que exige uma relação de longo prazo entre as empresas. O terceiro e último tipo é o chamado “facilitador”. Segundo os autores, trata-se de

uma evolução do contrato de *performance*, onde a subcontratada é responsável integral pelo resultado a ser alcançado. A contratante paga pelo produto final e se compromete a dar, por exemplo, apoio logístico. O contrato rege também que a subcontratada assuma todas as responsabilidades pelo planejamento e execução das atividades. O *know-how* é inteiramente da subcontratada e foi adquirido ao longo dos anos de serviços prestados à contratante (Linhares e Garcia, 2005: 90).

Segundo Bicudo e Tenório (2003: 6):

[...] do ponto de vista gerencial, o padrão de rede de subcontratação identificado no setor [petroquímico] não é pautado no estabelecimento de relações de parceria, cooperação e aprendizagem organizacional. O que predomina é a estratégia de competitividade baseada na redução de custos, assimetria de recursos e poder, insuficiente regulação e precarização do trabalho nas posições periféricas da rede.

Para além da natureza da tarefa desempenhada pelas subcontratadas, Carelli (2003) destaca a forma que tomam as relações empregatícias nas refinarias brasileiras. Para esse autor, a Petrobras é exemplo de uma empresa que permite e incentiva a intermediação de força de trabalho. Em seus contratos junto às terceiras, a Petrobras chega a determinar, por exemplo, a quantidade de trabalhadores que a subcontratada deve alocar em cada função. Carelli afirma que essa empresa estabelece uma cláusula padrão para suas subcontratadas: “providenciar substituição, dentro de 48 (quarenta e oito) horas, de qualquer empregado seu, cuja permanência nos serviços contratados seja considerada prejudicial à segurança, qualidade e/ou bom andamento dos serviços pela fiscalização, sem qualquer ônus para a Petrobras”. Ou seja, para Carelli, mantém-se a pessoalidade sem assumir a responsabilidade do vínculo empregatício (Carelli, 2003: 129). Numa terceirização legal, completamente independente, a Petrobras não teria direito de qualquer ingerência sobre a administração da força de trabalho das subcontratadas. Tal arranjo é, na opinião do autor, muito conveniente

para as empresas contratantes escolherem quem contratar e quem demitir sem nenhum ônus ou obrigação daí resultantes.

Segundo Amilton (18/01/2007), diretor sindical do Sinticom, todos esses tipos de contratos podem ser encontrados dentro da Replan e também os três momentos da terceirização apontados por Linhares e Garcia. A maioria das empresas que atuam na refinaria é composta por prestadoras de serviços rápidos. Uma quinta parte é constituída por empresas de contrato de prazo indeterminado. Esse é o caso, por exemplo, da Manserv, empresa que faz a manutenção em todas as refinarias do Brasil. Nessa empresa a rotatividade dos trabalhadores é bem menos expressiva e há mesmo um quadro de funcionários fixos. Em compensação, a Manserv, assim como várias outras subcontratadas, terceiriza parte das suas funções. Ou seja, a terceirização em cascata é grande, evidente e conhecida dentro das refinarias brasileiras.

Segundo Oliveira (1994), a terceirização sucessiva é um processo irreversível e que, na opinião dele, não tem limitações. Por isso os contratos devem ser muito bem feitos, com cláusulas claras. “Essas atividades já não terão sido apenas *terceirizadas*, mas, *quartzizadas, quintizadas, virtualizadas* – isto é, ‘recursivamente’ ramificadas pela *enésima e pela enésima primeira vez*” (Oliveira, 1994: 106; grifos do autor). A cada nova terceirização, nova disputa entre as pequenas empresas para diminuir custos e vencer uma concorrência. Nesse sentido, a força de trabalho é o elemento produtivo mais flexível para cortes de recursos.

Os números dessa terceirização em cascata impressionam: em 4 de setembro de 2006, segundo documento da própria refinaria²⁸, eram **63 empresas subcontratadas** dentro da Replan. Essas empresas, por sua vez, **subcontratavam outras 149 empresas**; número

²⁸ Documento ao qual tivemos acesso através dos dirigentes do Sinticom, em 28/3/2007.

esse referente apenas às 21 (dentre as 63) empresas cujos trabalhadores fazem parte da base sindical do Sinticom. Dessas 149 “quarteirizadas”, os trabalhadores de 49 são representados oficialmente pelo Sinticom. Para exemplificar essa rede, peguemos o caso da já citada Manserv. Essa empresa subcontrata outras 35 para serviços que vão desde transporte de funcionários (Auto Viação Campestre Ltda.), até manutenção de caldeiras (Gerenciamento e Manutenção Ativos S/C Ltda.). Das subcontratadas da Manserv, 12 têm seus trabalhadores na base do Sinticom; são as empresas ligadas à manutenção, montagem industrial e construção civil. Segundo Amilton (27/03/2007), essa terceirização em cascata, certamente, não pára por aí. Mas, num determinado momento, o sindicato perde o controle dela, numérica e praticamente.

O resultado de tal processo de terceirização e do conseqüente descontrole dos sindicatos e da própria empresa já foi amplamente diagnosticado: além de um rebaixamento geral das condições de trabalho e do vínculo empregatício, o número de acidentes laborais entre os trabalhadores terceiros é amplamente superior ao de trabalhadores concursados. Druck (1999), Lucena (2001), Krein (2007) e Miranda (2006) apontam vários fatores que convergem para essa situação: o repasse de atividades de risco para trabalhadores mal qualificados e treinados e a perda do controle dos processos de trabalho são os principais deles. Miranda (2006: 10), analisando o Pólo Petroquímico de Camaçari, por exemplo, aponta que em 1988, os acidentes envolvendo trabalhadores terceirizados correspondiam a 48,6% do total; em 1992, essa porcentagem já era de 65%²⁹.

²⁹ Pesquisas de outras áreas apontam, igualmente, maior incidência de acidentes entre terceirizados. Amâncio e Khouri (apud Miranda, 2006: 12) “estudaram, entre os anos de 1999 e 2000, os efeitos da terceirização nas condições de segurança e saúde dos trabalhadores do setor elétrico do Ceará. Cumpre observar, inicialmente, que a concessionária de distribuição de energia elétrica no Estado do Ceará foi privatizada no final de 1998 e, em seguida, como parte da reestruturação da concessionária, o processo de terceirização foi intensificado amplamente, englobando desde atividades administrativas até aquelas da área de risco elétrico. Após um intenso processo de terceirização, a concessionária, que no final de 1994 mantinha 4.320 empregados em atividade, a partir do ano de 2000 passou a manter apenas 1.600 trabalhadores com vínculo direto, observando-se uma redução de mais de 60% em seu quadro funcional. Paralelamente, o número de empregados terceirizados aumentou consideravelmente para cerca de 2000 trabalhadores somente na área

Sobre um acidente que se tornou célebre na França, o da AZF de Toulouse em 2001 – do qual falaremos com mais detalhes no item 1.6 –, Rémy (2003) aponta que existe uma evolução divergente entre a gestão das normas de segurança e a da força de trabalho, o que equivale a dizer que ampliação da segurança do trabalho e terceirização não combinam. Observa-se que a prevenção dos riscos de trabalho está cada vez mais em acordo com as normas de procedimento, mas, na prática, o controle efetivo dos riscos pode ser até menor. Essa nos parece uma pista importante para pensar o caso das refinarias brasileiras. Os trabalhadores entrevistados apontam para o crescimento contínuo das exigências em procedimentos de segurança; ao mesmo tempo, suas falas expõem com frequência o fato de que terceirizados correm mais riscos. Os discursos parecem contraditórios até se compreender essa distância entre o que é recomendando para segurança e a real possibilidade de cumprimento dessas normas tendo em vista: a formação deficitária dos trabalhadores terceirizados, o pouco conhecimento que eles têm do funcionamento da refinaria devido ao pouco tempo de experiência, a rapidez com que as empresas subcontratadas devem fazer o serviço para cumprir suas metas e a redução dos custos ao máximo – inclusive nos equipamentos de segurança – para vencer licitações.

Perguntados sobre a preocupação da Petrobras com a segurança dos trabalhadores, não houve um sequer que dissesse que a Petrobras é relapsa, mesmo com os terceirizados. Mas as experiências cotidianas lhes mostram que eles estão mais expostos e são, quase sempre, as primeiras vítimas. “A segurança depende muito da gente. Existe muita pressão do

de riscos elétricos. Em relação ao número de acidentes de trabalho fatais provocados por choque elétrico foi possível evidenciar um aumento acentuado, simultaneamente ao processo de terceirização. Durante o ano de 1994 não ocorreu óbito por acidente de trabalho, enquanto que durante o ano de 1999 esse número chegou a 11 acidentes fatais por eletrochoque. Destes, 6 óbitos ocorreram entre os trabalhadores das prestadoras de serviço e 5 entre os empregados diretos da concessionária.” Dados apontados por Carelli (2003: 184) sobre óbitos na Bacia de Campos, da Petrobras nos anos de 1998, 1999 e 2000 revelam que a maioria absoluta é de terceirizados.

nosso chefe. No discurso é uma coisa. Na prática é outra.” (Inspetor de LP e EVS³⁰, 42 anos).

Na fala do trabalhador abaixo, uma descrição dramática e a expressão da citada contradição:

No ano passado eu não cheguei a ver o acidente, mas cheguei três minutos depois. Estavam fazendo manutenção num tanque; fizeram inspeção na parte da manhã medindo o gás e liberaram para o pessoal trabalhar. O pessoal trabalhou e depois saiu para almoçar e quando voltou não foi medido novamente porque a unidade estava parada. Não sei o que aconteceu, parece que estourou uma lâmpada, explodiu o tanque. Eu estava em cima de uma tubulação aérea fazendo o serviço. A plataforma tremeu e quando eu desci já tinha uma multidão de gente. O cara se queimou todinho e morreu dez dias depois³¹. Era terceirizado. Levaram ele daqui [Replan/Paulínia] para Limeira [SP], para o Hospital de queimados. Mas, mesmo assim, eu considero seguro. Até hoje ninguém sabe quem é o culpado. Se é um terceirizado o culpado, no dia seguinte já seria identificado, mas, como tudo indica que é um petroleiro... Por que foi dada a permissão? Porque o inspetor de segurança aprovou o trabalho? (Encarregado de elétrica, 50 anos).

A fala abaixo, de um técnico em segurança, ele próprio um terceirizado, demonstra uma apreensão bastante significativa do discurso da empresa quando perguntado se considera o ambiente de trabalho seguro:

Sim. Uma refinaria é uma área de altíssimo risco, mas são riscos controlados. Por exemplo, se você sai na pista com um carro existe um risco altíssimo de você morrer porque pode bater em outro carro, pode capotar e etc., mas você está com o risco seguro na sua mão. Se você andar a 90 ou 100km/h sabe que o risco é menor de acontecer algo. [na refinaria] é feita análise preliminar de risco, mesmo que algo que poderia ser feito em três dias demore mais para fazer com segurança. (Técnico da segurança do trabalho, 46 anos).

³⁰ LP: Líquidos Penetrantes; EVS: Ensaio Visual de Solda.

³¹ No acidente relatado por esse trabalhador faleceu em 10/02/2006 Aparecido José da Silva, 58 anos, terceirizado, depois de trinta e dois dias – e não dez – internado no hospital de queimados de Limeira (SP).

Entretanto, quando colocado diante dos dados do Pólo Petroquímico de Camaçari sobre o maior número de acidentes entre terceirizados, esse mesmo trabalhador altera o discurso da técnica e apela para um conhecido preconceito contra os nordestinos:

A cultura do trabalhador de São Paulo, por exemplo, não pode ser comparada à de um trabalhador do Nordeste porque infelizmente a educação lá é mais precária. Tem pessoas que entram numa refinaria e não sabem ler uma placa onde tem, por exemplo, a informação de um vazamento de gás. Isso aqui não ocorre. Esse é só um dos exemplos. Então, pode ser por causa disso. O nordestino em si, tem índole mais forte que o paulista, é mais teimoso, mais difícil de moldar. Eu sinto isso trabalhando com alguns deles aqui. Como eles estão longe da terra deles, seguem as normas daqui porque se não obedece, está fora. Lá no território deles é diferente, inclusive eu tenho amigos que trabalharam lá como técnicos de segurança e dizem que realmente eles são mais teimosos, acham que porque fizeram uma atividade por um tempo de um jeito, não vai acontecer nada se continuar fazendo errado. Não é todo dia que você está com sorte. Aqui na refinaria aconteceram poucos acidentes graves. (Técnico da segurança do trabalho, 46 anos).

Segundo Miranda (2006: 13-14), as empresas contratantes são obrigadas, pela Norma Regulamentar (NR) número 5, item 5.48 do Ministério do Trabalho, a implementar de forma integrada medidas de prevenção de acidentes que garantam igualdade de condições entre as várias categorias de trabalhadores que atuam dentro da empresa. Cabe à contratante zelar para o cumprimento dessas normas. Segundo o autor, a obediência a essa e outras NR's é tão mais irregular quanto mais amplos forem os processos de terceirização.

A existência de processos de terceirização dentro da Replan é um dado reconhecido publicamente. Os sindicatos envolvidos com terceirizados e concursados têm essa realidade como pano de fundo para suas ações. Toda a produção acadêmica sobre a Petrobras e o setor a qual ela pertence tem a terceirização como um dos seus pontos de análise. O mesmo não acontece no caso da Funcamp, fundação que atua dentro da Unicamp. Vejamos o porquê.

1.4.2. A Funcamp

Se a terceirização dentro da Replan é reconhecida e, de certa forma, regulamentada e clara aos olhos dos sujeitos que ela envolve, na Funcamp o processo é mais complexo.

Segundo seu estatuto, a Funcamp (Fundação de Desenvolvimento da Unicamp), foi instituída em 1977, onze anos após o nascimento da própria universidade, em 1966, pelo então reitor Zeferino Vaz³². A Funcamp é uma entidade pública de direito privado, sem fins lucrativos, com sede e foro na cidade de Campinas, SP e com prazo de duração por tempo indeterminado. A Fundação pode manter sucursais em qualquer ponto do território nacional e credenciar representantes no exterior. O objetivo primeiro da Funcamp, segundo seu estatuto, é:

[...] proporcionar à Unicamp, dentro de suas possibilidades, meios necessários à adequada mobilização de seus recursos humanos e materiais para o atendimento de necessidades e objetivos econômicos, sociais, pedagógicos, assistenciais, previdenciários e culturais da comunidade, colaborar na realização de pesquisas científicas, de ensino e de desenvolvimento institucional da Universidade Estadual de Campinas. (Estatuto da Funcamp: art. 2º).

Ser uma entidade pública de direito privado significa, em poucas palavras, que a Funcamp tem autonomia financeira e administrativa e não se submete ao controle do Tribunal de Contas do Estado (controle pelo qual passam todas as fundações de direito público; o CPQD, que derivou da antiga Telebrás, por exemplo), a não ser em alguns casos de convênios específicos. Também significa que, mesmo sendo considerada uma entidade de interesse público, sua condição de direito privado lhe permite a contratação de trabalhadores sem concurso público e a não necessidade de licitações para contratar serviços ou fazer compras.

³² Ao contrário do que acontece na Universidade de São Paulo (USP), onde há pelo menos vinte e seis fundações atuando, na Unicamp a Funcamp é quase absoluta. O Instituto de Economia têm uma outra fundação, chamada Fecamp, que administra os seus cursos de extensão universitária.

Como não existe o controle por órgãos públicos, a Funcamp presta contas à comunidade, a princípio, somente pela publicação anual de um balanço que fica disponível em sua sede. De acordo com seu estatuto, não há controle direto da Unicamp, através de qualquer de seus órgãos, sobre as atividades da Funcamp.

A administração da fundação é feita por um conselho de curadores, uma diretoria executiva, um conselho fiscal e comissões transitórias e permanentes. O conselho de curadores, órgão normativo, deliberativo e de controle da administração, é formado pelo vice-reitor (presidente nato do conselho), todos os pró-reitores (o pró-reitor de extensão é o vice-presidente nato do conselho), o superintendente do Hospital das Clínicas e mais todos os diretores de unidades de ensino e pesquisa da universidade. A diretoria executiva é escolhida por esse conselho de curadores entre membros e ex-membros dele. Os membros da diretoria executiva da Funcamp são sempre docentes e, necessariamente, já responderam por alguma Diretoria de Unidade.

Segundo seu gerente de recursos humanos, Marcelo Nunes,³³ a receita da Funcamp advém das taxas administrativas que recebe dos convênios firmados com empresas privadas e o setor público. Não há lucro, mas nem toda verba está comprometida com despesas administrativas e com a força de trabalho que ela emprega. O Centro do Professor Visitante (CPV), mais conhecido como Hotel da Funcamp, foi construído com esse fundo orçamentário. Embora esse hotel trabalhe com os preços médios do mercado, Marcelo Nunes afirma que ele não gera lucros.

Em abril de 2007 a Funcamp administrava aproximadamente mil convênios entre a Unicamp, órgãos públicos, empresas privadas e estatais. Sob sua contratação ela tem cinco mil trabalhadores, dos quais três mil setecentos e cinquenta em regime CLT (contrato por tempo indeterminado) e os demais se dividem entre autônomos, estagiários e bolsistas, incluindo os duzentos trabalhadores administrativos da fundação. Marcelo Nunes descreve que quando entrou na

³³ Entrevista concedida em 4 de abril de 2007.

Funcamp em 1984, ela tinha trezentos trabalhadores contratados espalhados pela Unicamp. Em vinte e três anos, o número de trabalhadores nessa condição se multiplicou por dezessete. O *boom* de contratação de trabalhadores se deu em 1991 quando a Funcamp começou a administrar convênios na área de saúde, com recursos públicos. Somente dentro do Hospital das Clínicas no campus de Campinas, são setecentos e cinquenta trabalhadores contratados pela Funcamp; ou melhor, como defenderemos nesse item, terceirizados pela Funcamp.

O fato de ser uma fundação pública, dentro de uma universidade também pública, torna as relações entre trabalhadores e Funcamp/Unicamp mais complexas do que aquelas que acontecem no setor privado. Isto porque essas relações são mediadas por várias outras instâncias do poder e do serviço público; porque os recursos para pagamentos dos funcionários da Funcamp não provém de um único pagador; porque parece não haver, dentro de tais relações, a possibilidade de se imputar a qualquer contratante – principalmente à própria Unicamp – a responsabilidade subsidiária que encontramos na relação de terceirização tradicional. Por isso mesmo, classificar os trabalhadores da Funcamp como terceirizados, subcontratados, requer um rigor analítico que não seja restrito à letra da lei, mas que abarque, também, as questões políticas envolvidas nessas relações.

Independente de saber se a Funcamp realmente cumpre o objetivo estabelecido em seus estatutos ou se ela é o melhor meio para ajudar a Unicamp a bem desenvolver suas funções de ensino, pesquisa e extensão – pois esse não é o objetivo da presente tese – o que desejamos é verificar as relações de trabalho que essa fundação estabelece com seus funcionários.

Como já destacamos, a Funcamp trabalha através de convênios. Esses convênios são estabelecidos, fundamentalmente, de duas formas: num primeiro caminho, empresas do setor privado e professores/pesquisadores/grupos de pesquisa se buscam mutuamente para que elas financiem pesquisas dentro da universidade. A forma institucional desse patrocínio é dada pela Funcamp, por regulamentação através da contratação e pagamento de bolsistas, de destinação de recursos para pagamento de docentes e de compra de equipamentos. Essa modalidade de convênio é bastante

disseminada dentro da Unicamp, em especial nas unidades que interessam diretamente ao setor privado – aquelas de pesquisa aplicada em tecnologia.

Numa outra modalidade de convênio, o Estado, através dos seus serviços públicos, busca a Funcamp como forma de suprir uma necessidade de atendimento deficiente. Evidentemente, a justificativa não é essa, mas sim a urgência da necessidade dos serviços, a existência de impedimentos legais para a contratação via concurso, etc. Mas, o fato é que a Funcamp possui, por exemplo, muitos convênios com o Sistema Único de Saúde (SUS) para colocar dentro do Hospital Universitário – cujo atendimento é público, majoritariamente – funcionários que o Estado brasileiro não dispõe.

Existem várias outras formas de contratos e convênios, igualmente ou mais problemáticas que essas que apresentamos anteriormente – como aquelas em que há contratação de pessoal que exerce função docente, por exemplo. Muito se questiona sobre o papel das fundações universitárias num possível processo de privatização lenta e gradual das universidades públicas ou mesmo na apropriação privada de recursos públicos.³⁴ Certamente, essas questões sobre a real natureza das funções desempenhadas pela Funcamp – não o que diz seus estatutos, mas as conseqüências de sua atuação concreta – formam o pano de fundo para o tipo de relação trabalhista que ela intermedia. É no cerne dessas relações que buscamos identificar as ramificações da terceirização, desse que é hoje o maior e mais disseminado mecanismo precarizante de gestão da força de trabalho no Brasil.

Em 8 de junho de 1994, o Sindicato dos Trabalhadores da Unicamp (STU) entrou com uma representação pública na Procuradoria Regional do Trabalho face à Unicamp e à Funcamp. Nela, o STU entendia que a Unicamp, sob pretexto de contratação de trabalhadores através de

³⁴ Associações docentes e diretórios acadêmicos estudantis se manifestam com frequência sobre esses temas. A ADUSP (2004) realizou um estudo profundo e detalhado da atuação das vinte e seis fundações existentes dentro da USP. A principal conclusão foi que essas fundações são mecanismos de apropriação de dinheiro e de funções públicas pelo setor privado.

convênios firmados pela Funcamp, utilizava-se de terceirização da força de trabalho. Nos termos da representação:

Certo é DD.³⁵ Procuradora, que a jurisprudência vem tomando um certo rumo quanto a problemas de tais natureza, tendo sido, inclusive, o tema, objeto do Enunciado 331 do TST [aquele que regulamenta a terceirização no país]. E o sentido adotado, pois, pelas hostes tribunalícias, é o de admitir a contratação interposta, mas apenas para atividades-meio, além das situações expressamente consignadas no próprio Enunciado. Independentemente da discussão até mesmo ideológica que se possa fazer sobre o assunto, deve ser salientado que, na Unicamp, isto não [?] vem ocorrendo, e está sendo mais do que comum a existência de trabalhadores contratados pela Funcamp, mas prestando serviços à Universidade, em suas atividades essenciais, como dito, sobretudo em seu Hospital, onde existem até médicos em tal situação. (Representação Pública, protocolo na Procuradoria Regional do Trabalho: 01.238/94).

O resultado dessa representação foi um reconhecimento, por parte do Tribunal Regional do Trabalho, de que a Unicamp contratava pessoal para seu quadro, com recursos orçamentários vindos de uma cota-parte do ICMS (Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços) de 9,57% destinados às três universidades estaduais do estado de São Paulo, por intermédio da Funcamp. Ou seja, havia terceirização na Unicamp; e mais, havia contratação sem concurso público para preenchimento de cargos inerentes ao funcionamento da universidade.

As disposições dessa decisão, tomada por uma junta de conciliação de julgamento de Campinas em 23 de junho de 1998, em linhas gerais, foram as seguintes:

- a) A Unicamp se comprometeu a não mais contratar pessoal para seus quadros, através da Funcamp, com recursos orçamentários;
- b) Os contratos efetuados pela Funcamp se restringiriam aos convênios e ao seu pessoal técnico com especialização profissional, não operacional e destinado diretamente ao objeto do convênio firmado;

³⁵ Abreviatura do pronome de tratamento “digníssimo”.

- c) A Funcamp comprometeu-se a formalizar critérios de seleção de pessoal administrativo próprio e a não contratar funcionários com recurso orçamentário da Unicamp;
- d) A Unicamp deveria realizar concursos, no prazo máximo de quatro anos, a contar de dois de janeiro de 1999, para suprir as vagas que seriam abertas com o fim da contratação de pessoal de quadro através da Funcamp;
- e) Na área de saúde, respeitado o mesmo período de tempo, a Unicamp se comprometeu a reduzir, progressivamente (5% ao ano), de 30% para 10% o conjunto de servidores contratados pela Funcamp com recursos do SUS e vinculados à assistência; os 10% que restariam seriam, necessariamente, de pessoal técnico ligado à execução de tarefas inerentes ao convênio SUS.

O reconhecimento por parte da justiça da existência de prática de terceirização dentro da Unicamp e de que ela é, pelo menos em parte, ilícita, não significou um reconhecimento da comunidade de que o trabalhador da Funcamp é sujeito contratado por empresa (nesse caso, fundação) interposta. Isso está claro tanto na fala da presidente do SEAAC quanto na de vários trabalhadores entrevistados.

Mesmo que em sua resposta estejam presentes todos os elementos para caracterizar um processo de terceirização, a presidente do SEAAC se recusa a pensar que os trabalhadores da Funcamp sejam terceirizados. Sua recusa tem motivos declarados de ordem cultural: certo estigma que pesa sobre aqueles que são, reconhecidamente, terceirizados. Mas, como veremos no capítulo IV com maior detalhamento, essa atitude tem sérias conseqüências políticas e práticas: se não há reconhecimento de uma condição precária, não há bandeiras de luta ou mobilizações específicas que aglutinem os trabalhadores. Quando perguntada se considerava que os trabalhadores da Funcamp eram terceirizados, a resposta foi a seguinte:

Parece que quando falamos em terceirização as pessoas são penalizadas, são prejudicadas. Não acho. Nós mostramos nosso trabalho de todas as formas, justiça é o último caso.³⁶ E temos conseguido vitórias. Eles [trabalhadores da Funcamp] são funcionários de uma empresa privada, e a fundação está prestando serviço para Unicamp. A demanda de hospital é grande, você não tem verba, o que vamos fazer? As pessoas precisam ser contratadas de forma rápida. É uma maneira que a instituição criou para fazer as contratações. Não que acho correto. Quem não sonha em trabalhar como funcionário na Unicamp? Mas as pessoas precisam de uma garantia, precisam trabalhar. (Elizabete, presidente do SEAAC, 2007).

Essa tensão, nem sempre explícita, entre a constatação de que há uma assimetria entre a condição concreta dos trabalhadores da Funcamp e sua situação contratual, aparece também na fala dos trabalhadores. Para um dos trabalhadores entrevistados, a Funcamp seria algo que sequer existe na legislação, uma “secundária”, nas suas palavras: “Nós não temos chefia da Funcamp, meu chefe é da coordenadoria. A Funcamp não é uma terceirizada, mas uma secundária. Nós não temos chefia da empresa para a qual trabalhamos.” (Auxiliar de eventos, 35 anos).

Esse mesmo trabalhador, quando perguntado sobre a diferença de atuação da Funcamp com a de empresas terceirizadas dos setores de limpeza ou segurança, por exemplo, apontou que é o fato do trabalhador da Funcamp ter a estabilidade do chamado contrato CLT. O diretor de recursos humanos da Funcamp usou argumento semelhante para dizer que não se tratava de terceirização: não há rotatividade. Em torno do trabalho terceirizado e suas conseqüências concretas em termos de precarização, criou-se alguns mitos que já rebatemos anteriormente. Um deles é a idéia de que a terceirização envolve, necessariamente, contrato por tempo determinado e sem garantias trabalhistas. Tal como aponta Pochmann (2007), o número de empregos formais no estado de São Paulo cresceu, inclusive, pelo aumento da terceirização.

Outro mito é o de serem as empresas terceirizadas especialistas numa determinada tarefa. Carelli apontou com exaustão o fato de haver inúmeros processos de terceirização onde o elemento

³⁶ Adiante mostraremos que esse é, na verdade, o principal recurso da ação desse sindicato.

principal – que, reafirmamos, é inerente à terceirização no Brasil – é a intermediação de força de trabalho. A inexistência de especialidade da Funcamp serviu, para o trabalhador cuja fala reproduzimos abaixo, para descaracterizar a existência de terceirização:

Não, eu discordo [que seja terceirização]. É um vínculo diferente. O que se observa na terceirização é que se contrata uma empresa para desenvolver determinada atividade. Não importa quem vai desenvolver. Para a Funcamp é diferente, pois importa quem vai desenvolver a atividade. Até mesmo a terceirização da limpeza do IFCH [Instituto de Filosofia e Ciências Humanas] nós encontramos com as pessoas, elas são fixas no instituto. É um pouco diferente do que vemos na indústria. (Técnico administrativo, 43 anos).

Reconhecida ou não, a terceirização via Funcamp sofreu um profundo golpe com a decisão judicial de 1999. A Funcamp começou, então, o redimensionamento dos seus quadros a começar por aqueles que eram considerados os convênios mais complicados, os de número 40, 46 e 48. Esses eram os convênios entre Funcamp e reitoria e que utilizavam os recursos orçamentários da universidade diretamente para pagar custos com força de trabalho. Alegando nulidade desses convênios, a Funcamp começou a demitir trabalhadores – as primeiras foram vinte e duas trabalhadoras da creche da Unicamp – sem pagar-lhes os direitos garantidos pela CLT: dispensas sem concessão de aviso prévio, não pagamento de multas rescisórias e nem mesmo a homologação da demissão junto ao sindicato que oficialmente representa os trabalhadores da Funcamp (o SEAAC). Na prática, os trabalhadores demitidos também perderam o direito de sacar os recursos depositados em seus nomes no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e de dar entrada no pedido de seguro desemprego.

Após quase dez anos de decisão judicial e do início das demissões pela Funcamp, o processo ainda se arrasta e mobiliza a comunidade universitária, ou, ao menos, parte dela. Se por um lado nos parece uma vitória do Sindicato dos Trabalhadores da Unicamp o reconhecimento de que há terceirização dentro da universidade e que ela deve ser barrada, por outro, há um número expressivo

de trabalhadores da Funcamp, muitos deles com dez ou quinze anos de serviços prestados, que ainda correm o risco de serem demitidos sem ter seus direitos trabalhistas garantidos. Boa parte desses trabalhadores não prestou o concurso público que a Unicamp abriu para preenchimento das vagas por eles ocupadas, por sensação de despreparo, segundo os entrevistados.³⁷ Trava-se uma batalha judicial interminável, com acordos firmados entre os dois sindicatos e a reitoria e amplamente documentada num dossiê que circula entre os trabalhadores.³⁸

Mas, afinal, se os convênios realizados com a própria reitoria da Unicamp foram considerados terceirização e estão em extinção, ainda é possível falar de terceirização dentro da universidade? Em nossa opinião, sim. Em primeiro lugar, porque a Funcamp permanece como importante fornecedora de força de trabalho para a Unicamp – lembremo-nos de que eram, em abril de 2007, cinco mil trabalhadores contratados por essa fundação.³⁹ Muitos são os funcionários que mantêm funções de quadros da universidade; muitos deles sem perspectivas de serem demitidos no suposto processo de enxugamento pelo qual deveria passar a Funcamp. Em segundo lugar porque, se olharmos para além das suas cercas, veremos que a Unicamp não exerce sempre o papel de contratante, como acontece com a Petrobras e a sua rede de subcontratações. Frequentemente é o próprio Estado que o faz. Quando o SUS deixa de alocar trabalhadores públicos concursados para tarefas dentro do Hospital das Clínicas da Unicamp e preenche esse vazio com trabalhadores contratados pela Funcamp, por convênios específicos, o que está em jogo também é uma rede de subcontratações. Uma rede mais difícil de ser rastreada, caracterizada e identificada, mas, ainda sim, uma rede de subcontratação.

³⁷ Ao todo, quinze trabalhadores da Funcamp, de variadas áreas, foram entrevistados.

³⁸ Desse dossiê foram retiradas as informações sobre os processos constantes neste texto.

³⁹ Dados levantados pelo STU (2001: 19) apontam que entre 1989 e 2001 houve uma diminuição de aproximadamente cinco mil trabalhadores concursados na Unicamp. Além dos trabalhadores da Funcamp, outros compõem o quadro de trabalhadores dentro da Unicamp: bolsistas (em 2001, aproximadamente setecentos), reeducandos (presidiários em penas leves; oitenta) e funcionários terceirizados de limpadoras (cujo contrato não é administrado pela Funcamp; no mesmo ano, oitocentas pessoas).

Quanto aos convênios com empresas do setor privado, a caracterização como processo de terceirização é um pouco mais complicada. De maneira geral o pessoal que está sob esses convênios é formado por estudantes e docentes que recebem bolsas, e não salários. Assim, na maioria dos casos, parece-nos um exagero caracterizar essas relações como terceirização quando sequer se configura um vínculo empregatício. Contudo, existem outras questões bastante pertinentes a serem feitas: utilizar-se dos recursos humanos e materiais das universidades públicas, mesmo que oferecendo outros materiais e mais recursos em troca, não é muito mais vantajoso para as empresas do que manter pessoal e equipamentos próprios em setores de pesquisa e desenvolvimento? Quais são os reais ganhos sociais de um conhecimento individualizado que nasce numa universidade pública e rapidamente pode ser apropriado pelo setor privado? Será que o docente envolvido nesse tipo de convênio não tem rebaixado seu compromisso com a universidade e com o que ela deveria representar, a universalização do conhecimento? Mais importante que apontar a terceirização nesse caso, é a avaliação do papel desse tipo de convênio para instituições universitárias.

Segundo Leiria, Souto e Saratt (1992: 50), o serviço público está permeado de várias formas de terceirização; os regimes de concessão e permissão são algumas delas. Pagnoncelli (1993) diz que a “concessão de serviços” no setor público é o formato de terceirização dele. Isso é feito em várias áreas: telefonia, estradas, energia elétrica, etc. Em abril de 1992, durante o governo de Luiz Antônio Fleury Filho (governador do estado de São Paulo), essa forma de terceirização foi chamada, por Nilton Horita do Jornal do Brasil, de “a privatização do futuro”.

Ao contrário do setor privado, a administração pública está adstrita ao princípio da legalidade, ou seja, pelo artigo 37 da Constituição, ela só pode fazer aquilo que a lei determina e não aquilo que a lei não proíbe. Martins (2005: 144) afirma que a terceirização no setor público é plenamente válida, pois,

[...] o parágrafo 7 do artigo 10 do Decreto-Lei nº 200, de 25/02/1967, permite que, “para melhor desincumbir-se as tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle, e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.”

Carelli (2005: 2), seguindo a linha de raciocínio que já apontamos no item 1.3, afirma que esse decreto-lei trata claramente da terceirização lícita. Não se verificaria, em nenhum momento, a possibilidade de fornecimento de pessoal, inclusive pela exigência constitucional de concurso público para a inserção de trabalhador na administração pública. Em sua opinião, o texto da lei prevê a terceirização como cessão de tarefas ou serviços a serem realizados autonomamente por empresas capacitadas tecnicamente (especializadas). De fato, a interpretação de Carelli não se estendeu aos gestores públicos. A terceirização se espalhou como praga e, tal como acontece em parte do setor privado, também não ficou restrita a pessoal de empresas especializadas.

Há certa unanimidade em dizer que os limites impostos aos gastos públicos, através da lei complementar número 82, de 27 de março de 1995, torna a terceirização praticamente a única saída para suprir as demandas de serviços, já que os gastos com força de trabalho se limitam a 60% da receita. Krein (2007) aponta que o recurso à terceirização no setor público confunde-se com o processo de privatização e diminuição do tamanho e do papel do Estado. Assim, debater a terceirização não tem importância somente no setor privado e não diz respeito apenas à precarização das condições de trabalho a que são submetidos os trabalhadores – o que já seria argumento suficiente. Trata-se também de uma discussão sobre o papel do Estado, especificamente no contexto de capitalismo neoliberal.

Segundo Krein (2007), no decorrer dos dois mandatos do governo Fernando Henrique Cardoso, houve uma clara opção por privilegiar a terceirização em detrimento do concurso público. Esse processo foi em parte revertido nos últimos anos por decisão do Ministério Público do

Trabalho, através de um acordo com o Governo Federal. Exemplo disso é o fato da Caixa Econômica estar em processo de substituição dos estagiários e terceirizados por concursados. Segundo Romero (2006), em seu último ano de gestão, o governo FHC já havia substituído três mil e trezentos servidores terceirizados. O governo Lula acelerou esse processo com a admissão de 29.882 trabalhadores através de trezentos e quatro concursos públicos realizados até maio de 2006. Romero aponta que em 2006 ainda havia trinta mil terceirizados em atividade no governo federal.⁴⁰

Para Carelli, houve distorções quanto à aplicação do decreto Lei nº 200/67, o que levou à colocação de pessoal por meio de contratos de prestação de serviços. Na visão do autor, a terceirização no serviço público tem sido amplamente utilizada como forma de burlar a exigência do concurso público e mascarar a intermediação de força de trabalho como prestação de serviços. Na nossa compreensão, essa possibilidade é inerente ao mecanismo de terceirização, pois, mesmo que a empresa terceira tenha qualificação e técnicas específicas, seus rendimentos sempre advêm de trabalho não pago. Ou seja, a contratante lhe repassa um recurso de cujo montante não sai apenas os gastos com insumos, matérias-primas, etc., mas também a diferença desse trabalho não pago. Para Carelli, a diferenciação entre terceirização de serviços e intermediação de força de trabalho foi feita pelo decreto nº 2271/97; decreto esse que disciplinaria a contratação de serviços pela administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Parece-nos possível afirmar, a partir dos dados apontados por Romero (2006), das iniciativas do Ministério Público do Trabalho, da decisão do Tribunal Regional no caso da Funcamp e do decreto nº 2271/97, que há um processo no sentido de barrar o espraiamento da terceirização no serviço público. Dispõe o decreto citado:

⁴⁰ Para Romero (2006: 1), “a política de pessoal do governo Lula vai na contramão da de seu antecessor, que, preocupado com o impacto das contratações sobre as contas públicas e sobre os gastos com aposentadorias a longo prazo, optou pela terceirização. No que diz respeito aos salários, o governo FHC priorizou os reajustes dos funcionários de nível superior, enquanto o atual governo, embora tenha concedido aumentos a todos os níveis, deu reajustes maiores aos servidores de nível intermediário (ensino médio completo)”.

Art. 4º É vedada a inclusão de disposições nos instrumentos contratuais que permitam: [...] II- caracterização exclusiva do objeto como fornecimento de mão-de-obra; [...] IV- subordinação dos empregados da contratada à administração da contratante.” (Carelli, 2002: 5-6).

Carelli (2002 e 2003) sugere que a utilização do “feixe de indícios” pode ser muito útil para constatarem-se fraudes nas terceirizações no serviço público – ou seja, quando ela é uma forma de intermediação de mão-de-obra. Essa técnica é bastante usada pelo judiciário em países como França e Espanha. O não reconhecimento da condição de terceirizados dos trabalhadores da Funcamp pelo sindicato da categoria, por uma grande parte dos trabalhadores e pela própria Funcamp, nos leva a usar os itens levantados por Carelli para verificarmos se é pertinente falar que essa fundação subcontrata trabalhadores. Observemos cada um dos indícios:

- a) **Organização do trabalho pela contratante (gestão do trabalho):** a Funcamp contrata os trabalhadores e os coloca para trabalhar nas mais diversas áreas dentro da Unicamp. Pelas entrevistas realizadas, em todas as áreas quem dá as ordens finais são os quadros da Unicamp. Em algumas, especialmente fora do Hospital das Clínicas, nem há chefia imediata da Funcamp. Assim, trabalhadores dessa fundação estão submetidos diretamente ao comando de funcionários ou docentes da Unicamp. Nos convênios com o SUS, a Unicamp responde, em última instância, pelas ordens de trabalho dos contratados pela Funcamp;
- b) **Falta de especialidade da empresa contratada (“*know-how*” ou técnica específica):** a Funcamp não é, em qualquer hipótese, o que se poderia chamar de uma “empresa especialista”. A Funcamp apenas intermedia e administra a contratação de força de trabalho para setores onde a universidade e/ou outros órgãos estatais necessitem. Mesmo sua capacidade para captar recursos e efetivar convênios não nos parece uma especialidade, mas uma função a ela incumbida;

- c) **Detenção de meios materiais para a realização dos serviços:** todos os materiais necessários para o desenvolvimento das tarefas dos trabalhadores da Funcamp são fornecidos pela própria Unicamp; excetuando-se os convênios que envolvem o fornecimento de equipamentos e materiais por empresas privadas para pesquisas específicas;
- d) **Realização da atividade permanente da tomadora, dentro de estabelecimento próprio da contratante:** este é exatamente o caso da maioria dos trabalhadores contratados pela Funcamp. Os trabalhadores da Funcamp exercem atividades inerentes ao funcionamento da universidade ou de seu Hospital. Praticamente todos estão alocados em unidades dentro dos campi;
- e) **Fiscalização da execução do contrato pela contratante:** a pesquisa foi limitada para compreendermos esse ponto. Em primeiro lugar, pela complexidade na observação da estrutura de universidade/fundação. Muitos convênios sequer passam por órgãos superiores da Unicamp. Depois, pela própria quantidade de contratos estabelecidos, acreditamos que cabe à própria Funcamp controlá-los. Outro motivo para o não alcance pleno de uma resposta foi a impossibilidade de encontrar alguém que pudesse dar as informações necessárias. Um dado comum a todas as entrevistas realizadas foi o desconhecimento do funcionamento mais geral da Unicamp e da Funcamp; isso desde as lideranças sindicais, passando pelos trabalhadores e chegando ao diretor de RH da Funcamp. Caracterizar a administração pública como burocrática e impossível de ser dominada, nos parece ser o que “desobriga” as pessoas de compreendê-la.
- f) **Ordens e orientações procedimentais por parte da contratante:** não nos parece haver problemas em dizer que, excetuando-se os convênios de pesquisa, quem dá as

ordens e orientações procedimentais são quadros da Unicamp. São eles que dizem onde há necessidade de trabalhadores, para quais funções e o que deve ser feito;

- g) **Prevalência do elemento “trabalho humano” no contrato:** a Funcamp não fornece absolutamente nada para o funcionamento da Unicamp que não seja “trabalho humano”, ela não possui equipamentos específicos e não domina nenhuma técnica especial. Ainda que ela intermedeie, nos casos de convênios de pesquisa, a compra de equipamentos, sua principal função é intermediar força de trabalho;
- h) **Remuneração do contrato baseada em número de trabalhadores:** todos os convênios têm como base a quantidade de trabalho humano envolvido, mesmo os convênios de pesquisa;
- i) **Prestação de serviços para uma única tomadora:** pela legislação fundacional e pelos estatutos da Funcamp, ela nasceu como auxiliar à Unicamp e atua exclusivamente dentro dela. Mas, como vimos, a Funcamp pode também exercer um papel importante para outros serviços públicos estatais; o SUS, fundamentalmente. Da forma como está estruturado o funcionamento da universidade hoje, a Funcamp desempenha um papel crucial. Sua retirada significaria a necessidade de uma reestruturação completa;
- j) **A realização subsequente de um mesmo serviço por empresas distintas, permanecendo os mesmos trabalhadores:** isso acontece na Unicamp apenas com os serviços de limpeza. Ao contrário do que acontece na Petrobras, onde muitas empresas nascem com os editais e morrem logo após o contrato cumprido, a Funcamp é majoritária e permanente dentro da Unicamp.

A análise do caso da Funcamp a partir do “feixe de indícios” arrolado por Carelli (2003 e 2005) não nos deixa dúvidas sobre o caráter de terceirização de uma parte expressiva das suas atividades. Dos indícios apontados, pelo menos cinco deles (a, b, c, d e g) caracterizariam, sem

sombra de dúvidas, um processo de terceirização onde a intermediação de força de trabalho é o elemento principal. Dois deles, por especificidades da legislação ou do caráter fundacional da Funcamp, não se aplicam ao caso (i e j). Os restantes (e, f e h) são de difícil caracterização e necessitariam de uma investigação mais ampla, com entrevistas de outra natureza e buscando detentores de cargos de direção da universidade – com outros fins que não o da presente tese.

A análise da terceirização não prescinde de um debate em torno de conceitos conhecidos na área de estudos do trabalho, mas nem sempre de conteúdo explícito. O item que segue é um esforço de debater esses conceitos e entender quais deles nos são úteis e importantes para entender a terceirização e suas conseqüências no Brasil.

1.5. Flexibilização, precarização, trabalho atípico, desregulamentação: as categorias e seus significados

Não é possível passar pela literatura sobre as questões do trabalho sem se deparar com os termos “flexibilização” e “precarização”. A eles outros dois se associam: “trabalho atípico” e “desregulamentação”. Nosso objetivo nesse item é “limpar o caminho”, ou seja, é dizer quais deles consideramos adequados para a análise das relações de emprego e trabalho sob o capitalismo contemporâneo e explicitar de quais processos falamos quando os usamos.

De todos os termos elencados, talvez “flexibilização” seja o que tem maior penetração nas análises das ciências sociais. Aparentemente mais neutro, ele pode ser encontrado desde os textos da área de Administração até a literatura dita marxista, em especial a partir dos anos 1980. Segundo Lallement (2000), flexibilidade é uma palavra sem equivalente na física, onde se fala em elasticidade dos materiais. Para o autor, o termo flexibilidade comporta em si práticas tão numerosas quanto contraditórias. Ele pode fazer referência, por exemplo, ao trabalho precário (o que ele chama de flexibilidade quantitativa)

ou ao desenvolvimento da polivalência em benefício da força de trabalho estável no seio das empresas (a flexibilidade qualitativa).

Esse argumento possui um problema central presente numa parte considerável da bibliografia sobre o tema (Arbix, 1996; Leite, 2000; Hirata, 1993; entre outros): partir da idéia de uma possibilidade de benefícios para a força de trabalho com os novos padrões produtivos.⁴¹ Entretanto, parece-nos que o autor acerta quando aponta que o termo “flexibilidade” se refere a movimentos que podem ser opostos, com sentidos diferentes e, por vezes, contraditórios. Assim, no léxico geral da área de trabalho, flexibilidade pode significar diminuição da jornada de trabalho, quebra de antigas proteções trabalhistas, jornada de trabalho mutável, contratos de trabalho precarizados, alterações na legislação da previdência social, introdução de novas formas de produzir que exijam dos trabalhadores envolvimento e participação nos objetivos da empresa, incorporação de novas tecnologias, etc. Ou seja, pode significar quase todas as alterações ocorridas na organização produtiva e nas relações trabalhistas do início da década de 1970 até hoje.

Mas a amplitude de fenômenos aos quais se faz referência quando se fala de “trabalho flexível” não é o único problema do termo. De maneira geral, na língua portuguesa, o termo flexibilidade tem uma conotação bastante positiva, associada à possibilidade de adaptação à mudança, à aptidão para variadas atividades, à destreza e agilidade. Não por acaso as mudanças nos processos de trabalho e na legislação trabalhista são feitas sob o signo da flexibilização; a colaboração e o controle também passam pelo convencimento ideológico. Isto quer dizer: denominar todos esses processos como flexíveis é esconder seu caráter de classe, de exploração do trabalho; é deixar de dizer a quem serve

⁴¹ A crítica aos novos padrões de produção considerados flexíveis já foi amplamente feita por Gounet (1999), Alves (2000), Antunes (1995 e 1999), Braga (1996) e Druck (1999). Com algumas diferenças entre os autores, destaca-se em comum o questionamento da autonomia, da possibilidade de real iniciativa e dos demais benefícios que, em tese, a organização flexível do processo de trabalho pode trazer para os trabalhadores. Discutiremos esse ponto mais detalhadamente no segundo capítulo.

as mudanças em curso nas relações de trabalho. Segundo Nanteiul (2002), não há um termo neutro para definir flexibilidade. Esse termo é indissociável das projeções normativas que marcam sua emergência histórica nos anos 1980, na empresa “reencantada”, que promove a maleabilidade institucional e a desregulamentação jurídica como o leque das soluções para a crise de desemprego, fazendo da empresa o lugar da anulação dos conflitos de classes e de interesses.

Nanteiul (2002), entretanto, mantém o uso do termo. Na sua opinião, é possível falar em flexibilidade para traduzir as mudanças dos principais mecanismos do fordismo: da produção em massa, do *one best way* organizacional e das regras de empregos estáveis e homogêneas⁴². Tal como Lallement (2000), Nanteiul, ao analisar a realidade francesa, trabalha com uma subdivisão da flexibilidade para explicar os atuais processos e relações de trabalho. Quando se trata da relação entre trabalhadores e empregadores, flexibilidade é sempre sinônimo que precarização do trabalho:

Havendo recurso ao emprego precário ou externalizando segmentos do aparelho produtivo, a flexibilidade externa conduz a uma redução drástica dos rendimentos, das proteções sociais e das possibilidades de integração social. Contudo, ela não é acompanhada, necessariamente, por uma degradação homogênea das condições de trabalho. Já a flexibilidade interna se traduz por uma reorganização dos tempos profissionais e pela evolução dos modos de coordenação internos. Mas esse movimento é acompanhado, igualmente, de uma desestabilização dos coletivos existentes e de uma intensificação do trabalho. Além disso, ele atinge tanto precários quanto estáveis (Nanteiul, 2002: 65).

Nanteiul associa, portanto, o termo “flexibilização” ao de “precarização do trabalho”. Esse mesmo autor acredita ser necessária, hoje, a distinção entre precariedade do emprego (fim ou enfraquecimento das proteções sociais ao trabalho) e precariedade do

⁴² Não há nesse texto, ao menos, uma relativização do alcance desse tipo de contrato de trabalho fordista, ao fato, por exemplo, de extensas partes do globo não o terem experimentado.

trabalho (condições que, independentemente do estatuto do trabalhador, geram sofrimento: intensificação do ritmo de trabalho, pressões por cumprimento de metas, etc.). Elas podem e vêm associadas crescentemente. E assim a trataremos ao longo desta tese, pois, embora possam se referir a processos analiticamente distintos, a precarização do trabalho e do emprego são parte de um mesmo movimento que, em última instância é o da intensificação da exploração da força de trabalho.

Ambigüidade e desempenho de uma função ideológica para o capital. Esses são os dois motivos pelos quais consideramos que classificar as formas de trabalho hoje como “flexíveis” é incorrer numa armadilha analítica, fundamentalmente, no que se refere às condições de trabalho e emprego. Os dados e reflexões de Lima (1998), Martins (2005) e Krein (2007) nos oferecem um panorama do que se considera trabalho flexível no Brasil e que, na nossa compreensão, reforçam a idéia de que quando se fala em “flexibilidade do trabalho” o que está em jogo, na verdade, é um processo de “precarização” das condições de trabalho e de emprego. Portanto, esse é o termo adequado prática e teoricamente.

Segundo Lima (1998: 2),

A flexibilização das relações de trabalho pressupõe a eliminação de entraves à contratação e demissão de pessoal, assim como a redução de gastos com direitos sociais: recolhimento de impostos para previdência social, assistência médica etc. A discussão sobre a flexibilização tem como referência o welfare-state, o estado providência do capitalismo avançado, dominante na Europa Ocidental e América do Norte até a década de 80 com elevada proteção social aos trabalhadores e forte presença sindical. No Brasil, a discussão sobre flexibilização parte do princípio de que existe uma rigidez na legislação que não corresponde à realidade. A CLT, a partir de sua criação na década de 40, beneficiou os trabalhadores dos setores urbano-industriais “modernos” da economia, sendo estendido aos demais trabalhadores somente nos anos 80.

A citação acima nos oferece os principais elementos para a compreensão do processo de precarização pelo qual passa o trabalho no Brasil. Mesmo com um dos menores

custos com a força de trabalho entre as nações do capitalismo industrial, eles são vistos pelos setores empresariais como fatores negativos na competição, responsáveis por um encarecimento desnecessário do preço do trabalho. Apoiados pelo Estado, desde Fernando Collor de Melo na presidência da república em 1990, empresários buscam modificar a legislação de forma a eliminar esses entraves ao processo de acumulação. Segundo Lima (1998: 3), a eliminação de direitos trabalhistas e encargos sociais das empresas “apenas generalizaria uma situação comum à maioria dos trabalhadores que sobrevivem na informalidade, ou em empregos considerados de má qualidade.”

Nesse processo de redução dos direitos sociais, desenha-se uma nova forma de contratação, cujo caráter da “flexibilidade” não deixa dúvidas sobre o seu sentido: do ponto de vista do trabalhador, não há positividade. Krein (2007) aponta que a contratação flexível compreende tanto as alternativas criadas em relação ao contrato padrão de emprego (*standard employment relationship*) quanto o tipicamente autônomo, construído na experiência histórica do pós-guerra, com maior abrangência nos países centrais. Segundo Krein (2007: 104),

As características principais das relações de trabalho predominantes no pós-guerra são: centralização das negociações; reconhecimento dos sindicatos; restrições à dispensa de pessoal, sub-contratação ou emprego de pessoal eventual; controle sindical sobre alocação das tarefas e procedimentos de promoção dos trabalhadores; formulação de políticas salariais de longo prazo com incorporação de parte dos ganhos de produtividade, jornada padrão de 8 horas; sistema de proteção em caso de doença, desemprego e velhice; e o desenvolvimento de políticas sociais que permitiam a elevação indireta dos salários.

Muitos autores, além de Krein (Vasapollo, 2005; Bihr, 1999; Nanteuil, 2002; entre outros), apontam a existência de um contrato de trabalho típico, associado ao padrão de produção fordista. Nesses casos, o contrato com prazo indeterminado é a regra básica. Ele

também “se caracteriza pelo trabalho em tempo integral, com um único empregador, relativa estabilidade e remuneração fixa e mensal, tendo relação com o tempo de permanência no emprego e a formação profissional e dando uma perspectiva de carreira e de segurança.” (Krein, 2007: 107). Embora essas condições do contrato e seu alcance para o conjunto dos trabalhadores brasileiros possam ser relativizados, não é impróprio afirmar que também em nosso país essa foi a forma de contrato cristalizada pelo direito do trabalho, consolidada com o desenvolvimentismo, com o processo de urbanização e industrialização do país desde Getúlio Vargas.

Diante do exposto, não vemos grandes problemas no uso do termo “trabalho atípico” para definir aquelas formas de contrato ou trabalho que não se inserem nos moldes do padrão fordista: contrato por tempo indeterminado, com jornada regular e por tempo integral. No entanto, especialmente no caso do Brasil, essa associação com o fordismo nos parece uma necessidade clara, pois, se a condição geral da maioria dos trabalhadores for pensada em termos numéricos, talvez não haja uma tipicidade (temporal e geográfica) do contrato fordista mesmo no auge do período desenvolvimentista, e muito menos nesses tempos de reestruturação produtiva do capital e de neoliberalismo. Típico, hoje, é ser precarizado. Trabalho típico e atípico nos parecem, portanto, termos cujos sentidos tendem a se perder na medida em que nos afastamos historicamente do referencial fordista.

Krein (2007: 108) nos alerta que:

Formas de contratação atípicas não se confundem com os regimes especiais de trabalho, que sempre existiram, por exemplo, para mulheres, menores, aprendizes, portadores de deficiências, jogadores de futebol, portuários etc. Diferentemente dos regimes especiais de trabalho, a contratação atípica não se vincula à determinada categoria de trabalhadores ou a modalidades de trabalho, mas é colocada à disposição do mercado geral de trabalho. A novidade é que as novas formas de contratação atípicas têm como finalidade modificar o postulado do padrão anterior ou escapar de sua regulação, na perspectiva de reduzir os custos e ampliar a liberdade de a empresa contratar e despedir o empregado. São tipos de contratos

que permitem a adaptação das empresas às flutuações econômicas, dispensando compromissos permanentes e custos com os seus empregados.

Os novos contratos atípicos, que ganharam força no Brasil a partir do início da década de 1990, têm objetivos distintos, segundo Krein. Primeiramente, servem aos governos como forma de legitimar a difusão do desemprego, colocando a responsabilidade no mercado de trabalho ao invés de assumir que ele é fruto de uma determinada política econômica. Em segundo lugar, atende a uma imposição do funcionamento do capital no sentido de redefinição do padrão das relações de trabalho – nas quais se incluem, como já afirmamos, as relações de emprego –, cuja “lógica é criar ‘incentivos’ para as empresas contratarem, por meio da redução de custos e de facilidades de despedir.” (Krein, 2007: 109). O autor expõe quais são as principais características desses contratos atípicos ou flexíveis – para alguns autores –, precarizados na nossa compreensão:

Os contratos a termo, aqui denominados “atípicos”, têm algumas particularidades do ponto de vista dos direitos trabalhistas e da proteção social. Em primeiro lugar, o instituto da estabilidade é incompatível com a pré-determinação do prazo contratual, segundo orientação prevalente da jurisprudência trabalhista. Aos trabalhadores contratados sob essas modalidades não são alcançadas, então, as estabilidades provisórias previstas no ordenamento jurídico, tais como a estabilidade da gestante, a decorrente do acidente de trabalho ou de doença profissional e a estabilidade assegurada ao dirigente sindical. As estabilidades obedecem ao período de vigência do contrato. Em segundo lugar, como os contratos a termo sofrem extinção quando do advento do termo final pré-ajustado, não é devido ao aviso prévio e, nas rescisões, o empregador fica desobrigado de pagar o adicional de 40% incidente sobre os depósitos ao FGTS [Fundo de Garantia por Tempo de Serviço]. Em terceiro, o trabalhador não tem direito ao seguro desemprego, pois este é destinado aos despedidos sem justa causa. Em quarto, os temporários, em grande parte dos acordos coletivos, não têm direito ou, então, recebem uma parcela menor referente ao PLR [Participação nos Lucros e Resultados]. Em quinto, o direito ao gozo das férias fica limitado e complicado. Em sexto, na maioria dos contratos a termo o trabalhador tem dificuldade de assegurar o direito à aposentadoria por tempo de contribuição, dada a volatilidade da relação. A priori, por ter uma tela menor de direitos e proteções, o

contratado por qualquer uma dessas modalidades apresenta uma situação inferiorizada no mercado de trabalho, tendo, portanto, um emprego mais precário. (Krein, 2007: 109-110).

Alguns exemplos dessa nova forma de contrato são: contrato de safra, o contrato temporário, o do primeiro emprego, o parcial, o contrato aprendiz, o trabalho voluntário (que não chega a ter contrato, na maior parte das vezes) e os contratados por tempo determinado. A terceirização pode ou não ser verificada nesses casos, tudo depende da forma de contrato que é estabelecida entre a contratante, a empresa subcontratada e o trabalhador. A grande questão da terceirização não é, necessariamente, a forma de contratação, mas o fato dela ser utilizada, no nosso país, como instrumento de redução dos custos com a força de trabalho, como forma de renovada e mais intensa exploração dele.

A chamada contratação atípica teve um crescimento bastante significativo nos últimos anos: de 158,6% entre 1995 e 2005; número esse bem superior ao do contrato por prazo indeterminado (38,8%). Na década de 90, o crescimento do número de contratos por prazo indeterminado tem um saldo negativo de -1,1% (Krein, 2007: 112). O mesmo movimento se observa no serviço público: “enquanto o número de servidores estatutários cresceu 21,2%, o dos não-efetivos e dos temporários cresceu 67,4%, no mesmo período, sem incluir no cálculo os terceirizados.” (Krein, 2007: 118).

Segundo Krein, uma das primeiras medidas de precarização dos contratos de trabalho foi a implementação da liberdade do empregador de demitir um funcionário sem a necessidade de justificativa ao trabalhador ou a qualquer órgão público. Isso acontece com a quebra da estabilidade para trabalhadores com mais de 10 anos no mesmo emprego, permitida pela instituição do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) através da Lei complementar nº 5.107 de 13 de setembro de 1966. Obrigados apenas a pagar multas rescisórias e indenizações, o empregador conquista uma ampla liberdade para ajustar o

volume da força de trabalho utilizada. Como nos aponta Krein (2007: 151), ele pode, por exemplo, substituir trabalhadores com mais tempo de empresa por outros mais novos, mais escolarizados e com salários inferiores; ou também pode manter em seu núcleo mais estável um número pequeno de trabalhadores e realizar contratações de acordo com a sazonalidade da demanda.

Outras medidas legais de precarização foram instituídas progressivamente. A Constituição de 1988 é responsável por uma parte considerável delas. Martins (2005: 40), analisa o processo como flexibilização do Direito do Trabalho e aponta que, a partir dessa Constituição: os salários passaram a poder sofrer redução de acordo com a convenção ou o acordo coletivo (art. 7º, VI); a compensação ou a redução da jornada de trabalho também passam a legalidade desde que feitas mediante acordo ou convenção coletiva (art. 7º, XIII); o aumento da jornada de trabalho nos turnos ininterruptos de revezamento para mais de seis horas diárias passa também pela intermediação da negociação coletiva.⁴³

Outra forma de precarização do trabalho – lembremo-nos que a maioria dos autores trata como flexibilização – foi a instituição da PLR (Participação nos Lucros e Resultados) pelo governo de Itamar Franco com a Medida Provisória (MP) 794, de setembro de 1994. A PLR altera a forma de remuneração do trabalho, pois trata-se de uma forma de remuneração variável, sobre a qual não incidem encargos sociais e que, portanto, não é incorporada ao salário.

Segundo Galvão (2007), o governo de Fernando Henrique Cardoso promoveu uma extensa reforma precarizante, que pode ser dividida em três frentes fundamentais:

- 1) as formas de contratação: foram introduzidas formas consideradas atípicas ou, melhor dizendo, precárias de contratação, como a extensão do contrato de trabalho por prazo

⁴³ A reforma sindical proposta pelo governo Lula – ainda não aprovada até dezembro de 2007 –, que pretende a primazia do acordado sobre o legislado, tem suas raízes estabelecidas, portanto, na Constituição de 1988; antes mesmo do que se considera o primeiro governo neoliberal: o de Fernando Collor de Melo.

determinado para qualquer setor ou ramo de atividade (modalidade de contratação que, findo o contrato, não proporciona ao trabalhador o pagamento de verbas rescisórias), o contrato em tempo parcial (máximo de 25 horas semanais, com correspondente redução de salário, encargos e direitos), a suspensão do contrato de trabalho por um período de 2 a 5 meses (estratégia que retira o trabalhador com contrato suspenso das estatísticas de desemprego, mas que não lhe assegura o retorno ao trabalho ao término da suspensão, uma vez que pode ser demitido).**2)** as formas de resolução de conflitos: a introdução das comissões de conciliação prévia atribuída a uma instância privada (pois constituída no âmbito da empresa ou do sindicato) o poder de dirimir conflitos entre empregado e empregador, e de celebrar acordos que só são passíveis de reclamação na Justiça do Trabalho caso haja ressalvas explícitas quanto a itens não acordados, o que vem ensejando denúncias relativas a direitos lesados. **3)** o tempo de trabalho: a introdução do banco de horas possibilita a anualização da jornada. As horas excedentes de trabalho não são remuneradas como hora extra, mas sim depositadas numa conta e compensadas com redução da jornada em períodos de baixa atividade ou com folga ao longo do ano, conforme cronograma estabelecido pela empresa. A abertura do comércio aos domingos é outra medida que vem desorganizar a vida do trabalhador, uma vez que ele não tem controle sobre sua escala de trabalho (Galvão, 2007: 4-5).

Seguindo a linha argumentativa de uma parte dos autores da área de Direito, exposto no item 1.3, Martins (2005: 38) afirma que a “flexibilização dos direitos do trabalho”, como um conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos de compatibilização com as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho, é uma teoria que surgiu para adaptar o Direito ao dinamismo da realidade. E isso se faz, segundo o autor, mudando-se a legislação, não eliminando-a. Embora não concordemos com o diagnóstico dos efeitos da chamada “flexibilização” feito pelo autor – onde uma das principais conclusões é a de que os trabalhadores também são beneficiários do processo – é preciso reconhecer que sua análise lança uma luz importante para a discussão de mais uma de nossas palavras-chave: desregulamentação. Segundo o autor,

Flexibilizar não tem, portanto, por sinônimo, desregular, pois é possível, inclusive, flexibilizar por meio da legislação, como o faz a Constituição (art. 7º, VI, XIII e XIV). Consiste a flexibilização exatamente em menor rigidez da legislação, propiciando adaptações no trabalho, em razão das modificações sociais e econômicas (Martins, 2005: 40).

Ou seja, desregular, tal como usamos hoje nas ciências sociais e como usa o próprio movimento operário, tem significado, no geral, um processo muito maior no sentido de regulamentar o trabalho de uma nova forma – adaptada às necessidades da reestruturação produtiva do capital e às políticas neoliberais – do que a supressão de leis protetoras. Isso posto, concluímos que, novamente como indicativo de um movimento, é mais apropriado usar a expressão “precarização das proteções ao trabalho” do que o termo “desregulamentação”.⁴⁴

Precarização não é exatamente um conceito. Também não é um indicador (como é o desemprego, por exemplo). É, outrossim, um termo que indica um movimento cujo parâmetro de comparação são as conquistas operárias do período do Estado de bem-estar social nos países de capitalismo desenvolvido, ou ainda do desenvolvimentismo de alguns países de capitalismo dependente, caso do Brasil. Essas conquistas estão associadas, historicamente, ao padrão fordista de produção. Reconhecemos que usar o termo “precarização” revela uma dificuldade de comparação com a ajuda de indicadores sistemáticos, tendo em vista, principalmente, as particularidades institucionais de cada país. A palavra precarização está associada às idéias de instabilidade, de provisório, de fragilidade, de incerteza; todas palavras que dão significado às condições de trabalho que vêm sendo desenhadas desde o início da década de 1970.

⁴⁴ Galvão (2007: 2) também chama atenção para a imprecisão do termo, embora não sugira outro que expresse essa investida do capital contra o trabalho.

No Brasil, o termo precarização não resulta na designação de um grupo social específico, os precarizados. Na França esse mapeamento do que é trabalho precarizado é mais sistemático e serve como ponto de apoio para políticas públicas.⁴⁵ O governo consegue rastrear o número de contratos considerados precários e as empresas que os utilizam.⁴⁶ Em 1998, Lionel Jospin, então primeiro ministro da França, pretendeu punir as empresas que possuíssem nos seus efetivos de 10 a 15% de trabalhadores precários (tais como na indústria automobilística, na agricultura e na construção civil). Naquele país, trabalho precário é considerado aquele que não suprindo as necessidades do trabalhador e de sua família e que não lhe permite se proteger no futuro.⁴⁷

Lebaron (2000: 75) faz uma crítica profunda às políticas neoliberais e suas consequências para os trabalhadores. Na sua visão, o que alguns autores usam hoje como indicador dos efeitos do desemprego e da precarização do trabalho, eram utilizados, há trinta anos, como indicadores de pobreza: endividamento, fragilidade de rendimentos, queda no nível de vida, etc. Ou seja, a categoria “pobreza” sofreu uma transformação com o neoliberalismo que a deixou mais palatável. Assim, deixa-se de lutar contra a pobreza e passa-se a lutar contra a exclusão e a precarização. A pobreza passa a ser um resíduo necessário e os pobres são um resultado menor da ação econômica modernizadora. As ações contra a pobreza são custos que pesam sobre o orçamento do Estado. São, do ponto de vista

⁴⁵ “Compreende-se por precarização o conjunto das formas atípicas de emprego, essencialmente os contratos por tempo determinado e o trabalho temporário, mas igualmente os contratos de qualificação e adaptação, e mesmo as formas de emprego que não asseguram um rendimento igual ao SMIC, a saber, principalmente os contratos por tempo indeterminado em tempo parcial sem a opção de escolha por jornada completa.” (Perrin, 2004: 1).

⁴⁶ Em meados dos anos 1990, 8% do total da população francesa estava empregada de forma precária. A precarização era passagem obrigatória para o ingresso no mercado de trabalho. Em 1980, 8% dos jovens estavam nessa situação e em 1990, mais de 18% (Lallement, 2000).

⁴⁷ Algumas mobilizações importantes das classes trabalhadoras francesas ocorreram entre os trabalhadores em situação de emprego precário. Entre os anos de 2000 e 2003, surgiram várias lutas nos setores de *fast food*, comércio e limpeza. A maioria era composta por jovens. Alguns deles foram: greve no Mac Donald’s do *Boulevard Saint-Germain* em 2000; greve na *Pizza Hut Opera*, em 2001; greve vitoriosa de 112 dias no *Mac Donald’s de Strasbourg Saint-Denis* para a reintegração de trabalhadores demitidos, em 2002; greve na *FNAC da Champs-Élysées* em 2002; greve de um ano (entre março de 2002 e fevereiro de 2003) das mulheres da limpeza do grupo Accor, empregadas no Hotel Arcade. (Perrin, 2004: 4-5).

da *doxa* neoliberal, ações de solidariedade exteriores à ação econômica. Precarização seria, portanto, um eufemismo para falar de um processo que é, na verdade, de pauperização das classes trabalhadoras. A crítica de Lebaron não nos parece infundada, mas, na nossa compreensão, deixam de levar em consideração a história do modo de produção capitalista e as conquistas dos trabalhadores num determinado período dela; pelo menos na parcela dos países onde as condições de trabalho tiveram melhoras significativas com as políticas de tipo keynesiano.⁴⁸

No item seguinte discutiremos onde se enquadra a terceirização no quadro de análises das relações de trabalho na França hoje e o que ela representa para seus trabalhadores. Conforme já dito, as questões com as quais nos deparamos na bibliografia sobre o tema e as condições concretas da terceirização naquele país, nos foram muito úteis para pensar o caso brasileiro. Ademais, trata-se de um parâmetro interessante tendo em vista a sua posição de país de capitalismo imperialista.

1.6. A terceirização na França: um dentre vários mecanismos de precarização do trabalho. Um contraponto ao caso brasileiro

O subtítulo desse item sintetiza a forma como a terceirização do trabalho é vista pela parcela crítica dos estudiosos do trabalho e pelo conjunto do movimento sindical francês: trata-se de uma dentre várias outras formas de contrato que precariza as condições de trabalho. Até onde nosso esforço de compreensão pôde alcançar, a terceirização não possui naquele país o mesmo peso que possui no nosso; ou seja, não é estruturadora de uma nova configuração do mercado de trabalho; não é o seu espectro que dá o norte para as

⁴⁸ O impacto do medo da pobreza nos parece uma explicação plausível para o fato de ter se tornado um apelo forte do sindicalismo francês a luta contra a existência do que eles chamam de “trabalhador pobre”.

relações entre trabalhadores, sindicatos, Estado e patrões.⁴⁹

Tal como no Brasil, a terceirização (*sous-traitance*) do trabalho é tema de estudos em diversas áreas. Também como no nosso país, a avaliação mais crítica dessa forma de contratação e gestão do trabalho pode ser encontrada nas formulações sindicais ou nos estudos de Sociologia e Política. Mas, ao contrário do que se verifica aqui, o tema é pouco presente no debate público, bastante exíguo como objeto de pesquisa e de atenção menor no discurso sindical⁵⁰. A ameaça que ronda os trabalhadores franceses é, antes, o conjunto de formas de trabalho consideradas atípicas.

Segundo Frisulli e Demarcq (2006), é considerado um contrato normal de trabalho aquele que possui duração indeterminada (CDI), em tempo integral, com horários regulares durante a semana e a jornada legal de trabalho de trinta e cinco horas semanais. Assim, o trabalho atípico na França é toda forma de contrato que viola essa definição, ou seja: um contrato com duração determinada (CDD) menor que dezoito meses; sazonal; de tempo parcial e/ou meio período (à revelia); trabalho temporário (com CDD, mas exterior aos efetivos da empresa – ou seja, terceirizado); teletrabalho, trabalho a domicílio; tempo repartido (mesma atividade em várias empresas); contratos ajudados (em que as empresas recebem algum tipo de incentivo estatal para contratação); estágios em alternância com formação; falsos independentes (onde a terceirização escamoteia a relação de subordinação e dependência da subcontratada em relação à contratante); contratos a missão, etc. Vejamos como a terceirização se encaixa nesse quadro.

⁴⁹ Isso é verdade mesmo se considerarmos a expressividade da terceirização no conjunto do continente. Na Europa, toda a terceirização movimentou 395,74 bilhões de euros. Isso representa 15% da produção industrial da União Européia. Em 2004, havia aproximadamente 270.000 empresas prestadoras de serviços terceirizados na Europa. Seus efetivos ultrapassavam 3,9 milhões de assalariados. (Midest, 2005). Na França, Thévenot e Valentin (2003) apontam que em 2000, 85% das empresas do país possuíam algum tipo de terceirização.

⁵⁰ Embora centrais como a CGT (Confédération Général du Travail) tenham bandeiras de luta razoavelmente formuladas no que diz respeito à terceirização, em nenhuma das manifestações sindicais das quais participei ao longo do ano de 2005 pude ver ou ouvir tais bandeiras enunciadas.

Na definição do Conselho Econômico e Social francês (Apud Morin, 1994: 25-26), a terceirização “[...] é uma operação pela qual uma empresa [contratante – *donneur d’ordre*] confia a uma outra [subcontratada – *preneur d’ordre*] o cuidado de executar para ela, e segundo uma lista de tarefas pré-estabelecidas, uma parte dos atos de produção ou de serviço sobre as quais ela conserva a responsabilidade econômica final”. Tal como afirma Morin, essa definição é bastante parcial, pois concerne, essencialmente, à terceirização da produção. Além de deixar de fora as especificidades do setor de serviços, ela ainda trata a terceirização na produção como se fosse homogênea.

Remoinville (2003: 1) amplia a definição de terceirização quando diz que ela é um modo de organização do trabalho que tem por base um diferencial econômico e social entre as empresas, que se reflete numa relação desigual entre as contratantes e as subcontratadas. Tais ligações interempresas consolidam a precarização dos empregos, geram uma fragmentação das relações sociais como um todo, e proletárias em particular. Isto porque a maioria das empresas que apela para a terceirização busca, principalmente, transformar custos fixos em custos variáveis.

Ainda segundo o autor, as empresas buscam a terceirização quando se deparam com dois tipos de problemas: um de ordem conjuntural, quando a empresa não dispõe dos meios materiais e/ou de recursos humanos adequados para responder às necessidades da demanda; outro de ordem estrutural, quando ela sente dificuldade de reunir na sua estrutura, as múltiplas competências necessárias ao seu funcionamento. Remoinville (2003: 1) nada fala sobre a busca de redução de custos com a força de trabalho. Dessas duas necessidades se originariam as três principais formas de terceirização: 1) a de capacidade ou concorrencial, ou seja, aquela onde, exposta a um aumento repentino da demanda, a empresa contratante recorre de maneira temporária a uma subcontratada do mesmo ramo de atividade; 2) a

comunitária, onde são responsáveis várias subcontratadas, cada uma na sua especialidade, para a entrega de um único trabalho (caso mais comum na construção civil); 3) a de especialidade, na qual se recorre de maneira mais ou menos permanente às subcontratadas que realizam tarefas para as quais a contratante não quer se equipar nem se especializar. A tendência desse processo é que as relações de terceirização tomem cada vez mais a forma de parcerização, ou seja, de uma integração permanente das subcontratadas nas diversas etapas do processo de produção.

Em geral, na França, são dois os tipos de atividades terceirizadas: os serviços gerais, tais como limpeza, restaurante, segurança, atendimento e informática, e os serviços que compõe o produto final em si. Nesta segunda situação, a fronteira que distingue uma empresa fornecedora e uma subcontratada pode ser bastante tênue; tal é o caso, por exemplo, das indústrias automobilísticas. Quando a subcontratação é externa à planta da contratante, usa-se antes a designação “externalização”⁵¹ do que “terceirização”. Assim, nos deparamos com uma primeira explicação para a pouca presença do termo terceirização no debate público francês: a palavra *sous-traitance* nomeia apenas as subcontratações internas às plantas produtivas. Há, portanto, uma diluição do termo terceirização em outras formas de gestão dos contratos de trabalho e da organização produtiva.

Tal acontece também, por exemplo, com empresas de contrato temporário. No Brasil a identificação de trabalho temporário como forma de terceirização não é imediata; entretanto, não se discordaria do fato de que se trata de uma forma de subcontratação. Embora também na França a maioria dos trabalhos temporários sejam feitos em regime de subcontratação entre empresas, o destaque da designação é dado para o tipo de contrato que o trabalhador assina: temporário. O que diferencia o contrato de trabalho temporário do

⁵¹ Em correspondência direta à literalidade do termo inglês *outsourcing*.

contrato com duração determinada é, justamente, o fato de que no segundo não existe outra empresa interposta entre o trabalhador e a empresa contratante.

Segundo Rémy (2003), o papel do contrato temporário é grande no mercado de trabalho francês. Esse seria o principal mecanismo usado pelas empresas para ajustar o volume da força de trabalho às variações na produção. As empresas funcionariam com diferentes contratos temporários, mas em número relativamente permanente. Dessa mesma opinião, Belkacem (2000) afirma que, na França, a importância crescente das empresas especializadas em trabalho temporário – ou seja, na intermediação de força de trabalho – pode ser medida pelo fato de que entre 1982 e 1998 seu número se multiplicou por três.

Como afirma Faure-Guichard (2001), nas suas estratégias de expansão, esse tipo de empresa não mais espera que as possíveis contratantes venham até ela; ela oferece seus serviços. Reflexo das diferenças entre os mercados de trabalho de um país de capitalismo dominante, como a França, e um país de economia dependente, como o Brasil, é que as empresas de trabalho temporário disputam a força de trabalho por meio da fidelização dos trabalhadores. De qualquer forma, de acordo com Faure-Guichard, essas empresas se aproveitam da discriminação contra trabalhadores mais velhos, menos qualificados e de origem estrangeira para abaixar o preço da força de trabalho e para perenizar sua disponibilidade. Para Belkacem (2000: 139), pode-se dizer que assistimos à emergência de novas relações salariais que convivem e se chocam com as fordistas, com o contrato de trabalho típico.

Bem mais que o trabalho temporário, outro fenômeno que tem chamado bastante a atenção dos franceses, e que pode ser uma das razões para a aparente pouca importância que

se dá à terceirização nesse país, são os deslocamentos das empresas (*délocalisations*)⁵². Para Chanteau (2001: 88), o deslocamento pode ser “[...] definido como uma decisão microeconômica que conduz uma empresa a transferir uma atividade produtiva para outro país e importar para o país de saída toda ou parte da produção dessa atividade.” Assim, nos parece que os capitalistas franceses (e também os de alguns outros países europeus) dispõem de uma ferramenta bastante eficiente na redução de custos fixos que, por vezes, pode substituir a terceirização da força de trabalho. Tendo em vista os custos que decorrem da contratação de um trabalhador francês, mesmo que em regime de subcontratação, talvez seja mais econômico deslocar parte da produção para países como a China, os do leste europeu ou a Índia – normalmente os países de destino dessas empresas.

Numa primeira análise, a diferença que podemos notar entre os deslocamentos franceses e a guerra fiscal para atração das indústrias no Brasil, é a presença de força de trabalho qualificada e barata fora da França (como os milhares de técnicos e engenheiros de computação da Índia), o que nem sempre acontece no nosso país. Ademais, com a ampla utilização da terceirização em qualquer estado brasileiro, garante-se tanto a redução de custos quanto a manutenção da proximidade da produção e dos mercados consumidores. O comum dos dois casos é a busca da redução dos custos coma força de trabalho.

Inclusive pelo impacto desse tipo de iniciativa industrial junto à opinião pública francesa, Chanteau acredita que é necessário desmistificar o alcance dos deslocamentos. Em primeiro lugar, o autor ressalta que eles são menos comuns do que se imagina e não tendem a se banalizar. Por conseqüência, seu impacto sobre o emprego é insignificante, mesmo quando compreendidos num quadro mais geral de multinacionalização das trocas comerciais e financeiras internacionais. Em crítica direta ao senador Jean Arthuis que, em 1993,

⁵² Optamos pela tradução “deslocamentos” em lugar de “deslocalização” por considerar que não há necessidade de criar um neologismo. Deslocalização parece sugerir a não existência de localidade, quando o que se quer enfatizar é a transferência de uma empresa de um lugar para outro.

publicou um relatório alarmante (e alarmista) sobre o assunto, Chanteau afirma que os deslocamentos foram instrumentalizados no decorrer dos anos 1990 – inclusive com dados que podem ser questionados – para justificar políticas neoliberais de austeridade salarial e desregulamentação do mercado de trabalho por parte dos governos e das empresas. Além disso, na sua opinião, foram negligenciados os processo de terceirização internacional, também usados em substituição da produção interna⁵³.

Essa crítica nos parece procedente tendo em vista que Arthuis (2003) afirma que a solução para o problema dos deslocamentos passa pela amenização dos custos sociais do trabalho, por uma melhor coordenação econômica européia, pelo desenvolvimento de políticas de atração fiscal por parte do governo francês e por uma reforma desse Estado. Questionados sobre o teor desse debate, os sindicalistas do SUD-PTT (*Solidaire, Unitaire et Democratique – France Telecom e La Poste*), Frisulli e Demarcq⁵⁴, afirmaram tratar-se de um fenômeno que não pode ser negligenciado, principalmente porque os deslocamentos têm alcançado setores fora dos tradicionalmente atingidos por ele (eletrônico, vestuário e calçados); em especial, os serviços.⁵⁵ De qualquer forma, os deslocamentos se prestam à instrumentalização e estruturam o debate social por alguns motivos pontuais (Chanteau, 2001): 1- mesmo se pouco utilizados, são sempre uma estratégia possível nos meios patronais; 2- eles têm um forte apelo midiático, pois se associam ao medo da internacionalização da economia e à idéia de empobrecimento ligada à mundialização presentes no imaginário francês; 3- existe uma dificuldade concreta em delimitá-lo empiricamente, pois, além de não ser um dado óbvio da realidade, há muitas forças sociais

⁵³ A exportação de produtos semiprontos e a importação dos produtos finais depois do trabalho nos países estrangeiros são beneficiados por regimes aduaneiros específicos desde 1976 em vários países europeus, de forma a evitar a dupla taxação (Chanteau, 2001: 91).

⁵⁴ Entrevistados na sede do sindicato em janeiro de 2005.

⁵⁵ Segundo Arthuis (2003), entre março de 2002 e março de 2003, 89 mil postos de trabalho desapareceram na França por conta de deslocamentos.

envolvidas neles e com projetos distintos.

No que tange à legislação sobre a terceirização, podemos notar algumas diferenças significativas em comparação à legislação brasileira. A mais importante delas é que não há limites quanto à utilização desse recurso no que é considerada atividade-fim da empresa. Naquele país, é considerada válida a terceirização desde que o poder de direção seja efetivamente do terceirizado. De maneira geral, a terceirização ocorre em forma de empreitada, onde uma empresa subcontratada realiza, em geral, parte da produção e dentro da empresa contratante. O ponto mais forte da legislação francesa é a delimitação dos casos em que os vários contratos de trabalho podem ser usados. Os contratos temporários (legalizados na França desde 1972), por exemplo, que formam uma parcela importante da força de trabalho subcontratada, a princípio, só são permitidos em casos de substituição por doença, acidentes de trabalho, maternidade, formação profissional ou sindical e demais licenças do gênero – nunca para substituir grevistas.

Segundo Morin (1994: 24), o código civil francês trata a terceirização como “aluguel de obra” (*louage d'ouvrage*), definido pelo artigo 1710 como o contrato pelo qual uma das partes se compromete a fazer qualquer coisa para a outra por meio de um preço combinado entre elas (contrato de empresa). Esse contrato reza sobre a realização de um ato de produção ou de serviço que necessita um trabalho determinado (obrigação de resultado). Ele se caracteriza pela independência das duas partes. A terceirização se enquadra nessa definição. Há, portanto, uma distinção entre contrato de trabalho e contrato de empresa. São duas formas diferentes de mobilização do trabalho. Essa distinção é o centro da terceirização como modo de gestão dos empregos.

Tal como já afirmamos no item 1.2, Morin (1994) questiona duramente o atual papel da Justiça do Trabalho. Na sua visão, a terceirização e outras formas de contrato entre empresas mudaram o panorama das relações de trabalho. Para a autora, o direito do trabalho

deve utilizar novas ferramentas para definir a subordinação do trabalho; uma forma adequada às novas características das empresas. Ou seja, é preciso organizar a separação delas. Hoje, as convenções coletivas francesas abrangem as diversas empresas e categorias que desenvolvem o mesmo tipo de atividade, mas não abarca as empresas que participam de um mesmo processo produtivo. Além disso, segundo Morin, os acordos coletivos têm pouco efeito sob as empresas subcontratadas; a maioria delas, em especial as pequenas, declaram que definem sua própria política salarial.

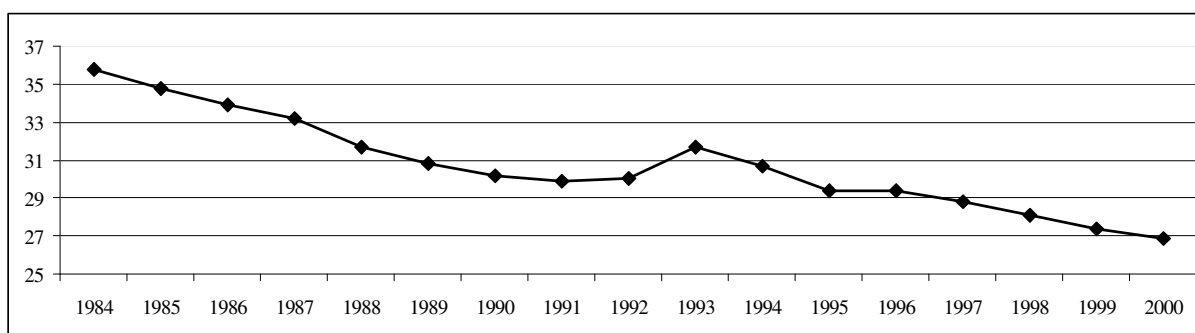
Ainda que as convenções coletivas no Brasil sejam mais precárias – uma vez que elas não abrangem categorias diferentes, por exemplo –, nos parece interessante essa outra chave para pensar a terceirização além da questão da atividade permanente: por que não centrar a ação sindical em reivindicações pautadas na realidade da participação em um mesmo processo produtivo? Porque a ação sindical brasileira tem tanta dificuldade em realizar mobilizações conjuntas e centrar suas reivindicações sobre outras bases que não as categorias legalmente estabelecidas? Por que a luta sindical não tem como alicerce a noção de “atividade permanente” e/ou “participação no mesmo processo produtivo” – ao invés da divisão em categorias profissionais – para reverter o quadro de precarização do trabalho provocado pela terceirização? As reflexões e as experiências francesas nos fornecem, assim, alguns elementos analíticos que aprofundaremos ao longo da tese – sobre a questão sindical, especialmente, nos capítulos III e IV.

Outro dado importante no aspecto legal da terceirização na França é que a exteriorização jurídica da relação com a força de trabalho é favorecida pela existência de uma redução fiscal considerável para as empresas que terceirizam. Essa exteriorização é promovida, como já apontamos, pelo fato de que os contratos saem da esfera trabalhista para se alocarem no direito civil ou comercial. Se a contratação da força de trabalho se dá

diretamente, os gastos sociais não são recuperáveis. Já com a terceirização, esses gastos são substituídos por uma taxa (TVA-*Taxe de Valeur Ajoutée*) recuperável, pois toda tarefa externalizada é considerada, no plano fiscal, como compra, portanto, fonte de recuperação de valores pagos como taxas.

A redução de custos se faz, assim, através da compressão salarial e da recuperação de TVA. Trata-se quase de uma subvenção oculta. Thévenot e Valentin (2003) dizem que a queda acentuada no número de trabalhadores empregados para a produção tem a terceirização como uma das causas. O gráfico a seguir mostra, percentualmente, a queda nas despesas salariais (nelas inclusos os encargos sociais) no volume de negócios das empresas francesas entre 1984 e 2000:

Gráfico 1.3: Parte das despesas salariais no volume de negócios em %



Fonte: Thévenot e Valentin, 2003: 6. Cálculo das autoras a partir da Pesquisa Anual de Empresas (EAE), indústrias, entre os anos de 1984-2000.

Para colocar em evidência a substituição operada entre as despesas salariais e as despesas externas, Thévenot e Valentin fazem uma avaliação da necessidade de força de trabalho das empresas para realizar sua atividade produtiva; isto é, o conjunto das despesas com terceirização, trabalho temporário e salários. Segundo as autoras:

[...] se as despesas de trabalho relacionadas ao volume de negócios realmente baixaram no período de 1984-2000, a baixa constatada é de uma amplitude largamente inferior à baixa dos salários em relação ao volume de negócios. De fato, mesmo que as despesas com salários em

comparação ao volume de negócios tenha diminuído 25%, a parte das despesas de trabalho no volume de negócios diminuiu 10% [somente].” (Thévenot e Valentin, 2003: 6)⁵⁶.

Isso significa que houve um aumento das despesas de trabalho externas. Considerando que a totalidade das despesas de subcontratação revela despesas de trabalho, a parte dos salários baixou mais de 15%, enquanto que a parte das despesas com subcontratação e com trabalho temporário aumentaram em aproximadamente 80% e 900%, respectivamente. Na hipótese das despesas com trabalho somarem apenas 50% das despesas de subcontratação, ainda sim os salários diminuiriam 12,2%. Os dados apresentados por essas autoras são bastante contundentes no significado da terceirização em termos de redução salarial.

Tal como no Brasil, a legislação francesa responsabiliza economicamente as contratantes em caso de falência das subcontratadas. Na França é interdita a subcontratação em atividades que envolvem riscos industriais. No entanto, na opinião da CGT (2002) francesa, falta controle sobre as práticas da terceirização; e a principal consequência disso é a terceirização em cascata⁵⁷ e a ocorrência de um número maior de acidentes entre os trabalhadores terceirizados. O acidente em 2001 na AZF, em Toulouse, é um exemplo disso. Havia nessa data cerca de vinte e cinco empresas subcontratadas e a contratante perdeu o controle da manutenção de suas instalações. Numa explosão provocada por depósito de nitrato de amônia em condições irregulares, morreram trinta pessoas, das quais treze eram trabalhadores terceirizados.⁵⁸ Numa dura crítica à terceirização, Rémy

⁵⁶ Todas as citações de texto original em francês são traduções nossas.

⁵⁷ Thévenot e Valentin apontam o seguinte dado sobre a terceirização em cascata entre as empresas terceirizadas (cuja integralidade de seu volume de negócios corresponde aos seus serviços prestados a outras empresas): 9% delas são também subcontratantes (*donneurs d'ordres*). Enquanto nas empresas não prestadoras de serviços essa taxa é de 7,2%. Quanto mais terceirizadas, mais terceirizantes.

(2003: 18) afirma:

O desengajamento da contratante, o desconhecimento da realidade que ela induz, a opacidade das atividades recíprocas, as dificuldades de cooperação e comunicação, a falha de interesse comum geradora do conflito que se pode constatar nesse caso não são fenômenos específicos da empresa em questão, eles são, na verdade, inerentes a esta forma específica de divisão do trabalho que é a relação de terceirização.

Assim como no Brasil, a terceirização em cascata também é um problema na França. Rémy (2003) afirma que o desengajamento com os riscos das atividades da AZF se deu, em grande parte, pela perda de responsabilidade provocada por essa forma de relação entre as empresas. Segundo o autor, o evento levou a criação de uma Comissão Parlamentar que estuda a proibição da terceirização em cascata.

Para Nanteuil (2002), embora haja casos em que a terceirização não significa precarização do trabalho, essa é a sua tônica. Há um sentimento claro de insegurança dos terceirizados devido à situação da empresa que os emprega. Para o autor, a terceirização evidencia a porosidade das relações de trabalho. Nos documentos sindicais da *Force Ouvrière* (FO) é possível identificar que essa central classifica a terceirização como uma das formas de precarização do trabalho porque, em comum com as outras, ela coloca o trabalhador à disposição do mercado sem garantias para o futuro, mais vulnerável frente às mudanças e não dá a ele as condições para suprir suas necessidades. Em consonância com o que se observa no Brasil, na interpretação da *Force Ouvrière*, as grandes empresas destinam às pequenas estruturas, bastante dependentes, suas dificuldades econômicas. As pequenas e

⁵⁸ Bulard (2001: 3) nos oferece um dado aterrador sobre as conseqüências da terceirização em termos de segurança do trabalho: “Nas centrais nucleares 85% das tarefas de manutenção são efetuadas por trabalhadores ‘de fora’, que recebem 80% da dose coletiva de contaminação das centrais. Passando de uma empresa para outra – autodenominando-se ‘as bestas da radiação’ – são com toda certeza submetidos a taxas de contaminação fora das normas. Teoricamente, eles devem obedecer a procedimentos estritamente estabelecidos, mas há um abismo entre o trabalho prescrito e o trabalho real. E as infrações são ainda mais dissimuladas, porque uma vez atingida sua dose de contaminação, esses assalariados ficam desempregados. Depois que tiverem tomado muitas irradiações e estiverem gravemente doentes, resta-lhes o chamado RMI – *Revenu Minimum Insertion* (renda mínima de inserção).”

médias empresas são as válvulas de segurança que, em caso de dificuldade, são as primeiras a sofrer; ou melhor dito, seus trabalhadores são os primeiros a sofrer os impactos.

O depoimento de Frisulli e Demarcq e a bibliografia lida nos permite pensar que a terceirização na França não impõe o mesmo tipo de problema que no Brasil, pois naquele país não há uma divisão de categorias profissionais e, portanto, as lutas e reivindicações são realizadas por ramos profissionais. A princípio, essa forma de estruturação da negociação coletiva francesa parece favorecer a integração entre terceirizados e não terceirizados; mas, na prática, não é isso que acontece. Tais trabalhadores têm sua condição de trabalho mais precarizada, seus salários são mais baixos, estão alocados no setor privado essencialmente, usufruem de menos estabilidade, sua convenção coletiva é outra (menos sólida) e, sobretudo, os contratos são, em geral, por tempo determinado. Na compreensão geral do SUD-PTT, por exemplo, os sindicatos devem se esforçar para organizar os terceirizados no mesmo sindicato. Os desafios para essa tarefa são: localizar em lugares diferentes os terceirizados de uma mesma empresa; enfrentar o fato de que entre os terceirizados há menos história sindical de lutas. Além disso, o SUD tem também dificuldade de se adaptar a essa nova realidade dos trabalhadores, principalmente no que diz respeito à renovação dos militantes sindicais. É difícil organizar os terceirizados quando se luta pelo fim da terceirização. Segundo Frisulli e Demarcq, é preciso mudar a forma da ação sindical. “Nós pedimos para eles mudarem quando cabe a nós mudar.”

De tudo o que foi discutido nesta breve análise do que significa a terceirização do trabalho na França, nos parece importante reter uma informação em especial: a terceirização é, tal como no Brasil, um mecanismo de redução de custos que leva, quase que invariavelmente, à precarização das condições de vida e trabalho dos que a ela são obrigados

a se submeter⁵⁹. Entretanto, ela não é a única nem a mais importante. Existe na França uma precisão no conceito de trabalho precário, tal como apontamos no item anterior. Essa clareza do contexto, ainda que os números possam ser questionados por autores e sindicatos, oferece à ação coletiva dos trabalhadores preciosos instrumentos de luta.

Neste primeiro capítulo buscamos, a partir do objeto de pesquisa, definir os conceitos fundamentais deste estudo e fornecer as primeiras análises da terceirização dentro da Replan e pela Funcamp. No capítulo que segue nosso objetivo será traçar o contexto no qual atua o sindicalismo hoje no Brasil.

⁵⁹ Bulard (2001) relata, por exemplo, que um operário de uma fábrica terceirizada da Sollac, indústria siderúrgica em Dunquerque, morreu após uma jornada de trabalho extenuante de vinte e uma horas.

Capítulo II

O contexto da ação sindical: reestruturação do capital e crise do sindicalismo

Pensar a experiência sindical no capitalismo recente é fazer referência, necessariamente, a um contexto político-econômico específico e a uma nova forma de organização da produção capitalista. Neoliberalismo e reestruturação produtiva dentro das empresas são dois movimentos de um mesmo processo: a reestruturação do capital. O objetivo do capítulo que iniciamos agora é levantar algumas questões importantes para iluminar a reflexão sobre a ação dos dois sindicatos em debate nesta tese: o Sinticom e o SEAAC. Por essa razão, a reestruturação produtiva e o neoliberalismo serão discutidos apenas na medida em que nos auxiliem a compreender quais são as mudanças que esses dois processos, praticamente simultâneos no Brasil e, certamente, inseparáveis para o processo de acumulação capitalista, provocaram no mercado de trabalho.

São essas mudanças que levaram a terceirização à configuração que ela tem hoje no nosso país e que determinam, tal como as lutas dos trabalhadores, seu futuro. A terceirização, enquanto mecanismo de recomposição das taxas de lucro e de domínio sobre os trabalhadores, sintetiza, em nossa opinião, os movimentos mais importantes da reorganização produtiva do capital – na medida em que redefine as estruturas de organização interfábrica – e do neoliberalismo – quando precariza as condições de trabalho e as regulamenta de forma regressiva.

Ainda neste capítulo faremos também uma breve análise da chamada crise do sindicalismo. O objetivo aqui também é apontar quais são os elementos que, a nosso ver, compõem o quadro da ação do SEAAC e do Sinticom.

2.1. A dinâmica do capitalismo contemporâneo: reestruturação produtiva e neoliberalismo a partir de 1970

Obter ganhos de produtividade e lucratividade com base na terceirização de atividades é uma estratégia de produção que acompanha o desenvolvimento do capitalismo, praticamente, desde a origem da manufatura. A maior empresa de serviços terceirizados do mundo hoje – com atuação em setenta e quatro países –, a *Manpower*, nasceu ainda na década de 1940, nos Estados Unidos. Entretanto, hoje, a terceirização assume novos contornos, amplia-se para muitos setores da economia e adquire o caráter de importante estratégia do capital para a retomada do domínio sobre os trabalhadores e a recomposição das taxas de lucro. Essa importância que a terceirização adquire nas últimas décadas, já apontada no primeiro capítulo desta tese, está amparada, no plano econômico, político-institucional e produtivo por dois processos: a reestruturação produtiva e o neoliberalismo.

A partir do final da década de 1960 e início de 1970 o conjunto da produção capitalista começou a sentir os efeitos de uma crise que, na opinião de diversos autores – tais como Antunes (1995 e 1999), Mészáros (1989 e 1993a), Alves (2000), Bernardo (2000), Braga (1996), Katz e Coggiola (1996) – estendem-se até os nossos dias. Tal crise expressava-se, fundamentalmente: na queda das taxas de lucro devido ao aumento do preço da força de trabalho e às lutas operárias persistentes desde o final da década de 1960; na hipertrofia da esfera financeira; na maior concentração de capitais com as fusões de empresas; nos gastos⁶⁰ que o Estado de bem-estar social representa para o grande capital. O capital forjou, então, algumas saídas: a nova forma de regulamentação precarizante ou regressiva do mercado de trabalho; inovações no sentido de flexibilizar, em benefício do capital, o uso do aparato produtivo e na adoção de um conjunto de políticas econômicas de

⁶⁰ Do ponto de vista da classe trabalhadora, esses recursos despendidos na arquitetura de um sistema de proteção social devem ser classificados como “investimentos”; não como “gastos”.

controle de inflação, abertura de mercados e diminuição do alcance dos estados nacionais nas chamadas questões sociais.

Os elementos que esses autores levantam sobre o que seria uma crise do aparato produtivo capitalista e as medidas para a saída dela, nos apontam que não era apenas dentro da empresa que a tal crise acontecia. Segundo Duménil e Lévy (2003: 13), nos anos 1970, a rentabilidade do capital dos países desenvolvidos se encontrava diminuída sensivelmente. Isso aconteceu como consequência da dinâmica da economia capitalista que, nesse período, era orientada por um conjunto de políticas que os autores identificam como parte do “compromisso keynesiano”:

Deixando livre o curso da iniciativa privada em matéria de investimento e gestão das empresas, o Estado keynesiano se envolveu no controle das atividades e do crescimento através de regulamentações e políticas (concernentes ao crédito, à moeda e à vigilância das instituições financeiras), modulando as despesas do Estado de acordo com a situação econômica, interferindo assim, sobre a demanda global e a produção. (Duménil e Lévy, 2000: 16-17).

Duménil e Lévy apontam que o compromisso keynesiano se caracterizava por três elementos superpostos: 1) respeito à iniciativa privada e às regras fundamentais do capitalismo; 2) intervenção do Estado no controle da situação macroeconômica, no crescimento e no progresso técnico; 3) garantia de emprego e de condições de trabalho, bem como na progressão do poder de compra e na proteção social. (Duménil e Lévy, 2000). Com a crise dos anos 1970, crescimento e progresso técnico foram afetados, taxas de inflação recordes foram registradas nos países capitalistas avançados, salários entraram num período de quase-estagnação, taxa de lucro caiu e, sobretudo, ao período de pleno emprego de grande parte da Europa e nos Estados Unidos se sucedeu o desemprego (Duménil e Lévy, 2000).

Segundo os autores, o período do compromisso keynesiano (de 1945 a 1973) teve como traço marcante a queda progressiva dos rendimentos financeiros das camadas

capitalistas superiores. A hipótese explicativa dos autores para esse fato é que:

Os responsáveis das instâncias econômicas públicas e os gestores das empresas haviam conquistado, com o compromisso keynesiano, certa autonomia em relação aos proprietários capitalistas. Face à crise, eles haviam colocado em andamento políticas cuidadosas de crescimento e de emprego, mas efetivamente desfavoráveis aos rendimentos financeiros. (Duménil e Lévy, 2000: 19).

O fim do compromisso keynesiano, significou, segundo os autores, a retomada das rendas das camadas capitalistas superiores nos patamares vigentes antes da grande queda da bolsa de valores de Nova York, em 1929. No gráfico abaixo vemos que a camada composta pelo 1% que possui renda mais alta recebeu mais de 16% do total da renda dos EUA antes da crise de 1929 e da II Guerra Mundial. Com o fim da guerra, o índice caiu subitamente para 8%, onde se manteve até o começo dos anos 80. A renda de capital, que estava profundamente diminuída no período keynesiano, se recupera a olhos vistos a partir do final da década de 1970.

Gráfico 2.1: parte da renda disponível das famílias detida pelo 1% com renda mais elevada (%): EUA



Fonte: Duménil e Lévy (2004: 18).

O marco da última crise do capital que provocou mudanças na forma de organização das empresas e nas políticas econômicas do conjunto dos países capitalistas do globo foi o grande aumento do preço do barril de petróleo ocorrido no ano de 1973. Segundo Wallerstein (2003), os efeitos dessa elevação foram: 1) aumento dos preços de praticamente todos os produtos, ainda que de maneira desigual; 2) diminuição da produção de muitas mercadorias, consequência bem vinda devido à superprodução; 3) os países cujas rendas dependiam da exportação de matérias-primas tiveram suas rendas reduzidas ao mesmo tempo em que o preço de suas importações crescia, provocando dificuldades nas balanças de pagamentos; 4) o aumento do preço do petróleo beneficiou os países exportadores e as grandes empresas petrolíferas; 5) o excedente monetário dos países produtores de petróleo foi utilizado em gastos suplementares, em especial na compra de produtos do norte, o que contribuiu para restabelecer a demanda nesses países; 6) uma parte desse excedente alimentou contas bancárias nos Estados Unidos e Alemanha, principalmente; tais recursos foram direcionados para empréstimos; 7) os bancos se tornaram grupos de pressão poderosos sobre os ministros das finanças dos países pobres; 8) endividamento dos países pobres.

Para autores como Bihr (1998) e Harvey (1992), a crise que se desenha no início dos anos 1970 é uma crise do padrão fordista, das características de um padrão de acumulação específico, baseado na produção e consumo em larga escala, na divisão rígida de tarefas entre os trabalhadores e na tentativa constante de separação entre o trabalho manual e o intelectual. Para Bihr, o enfraquecimento do fordismo envolve os aspectos ligados diretamente à produção (a diminuição dos ganhos de produtividade, o desenvolvimento do trabalho improdutivo dos serviços, a saturação da norma social de consumo e a elevação da composição orgânica do capital) e às relações que são estabelecidas nas outras esferas sociais. Dessa forma, também se encontrariam em crise o ideário de vida

pré-determinada e limitada do fordismo e o próprio “pacto fordista”, ou seja, um arranjo entre trabalhadores, patrões e Estado de modo que fossem garantidos aos primeiros benefícios sociais e uma promessa de acesso cada vez mais ampliado ao consumo em troca da renúncia ao sonho socialista⁶¹ (Bihr, 1998: 65 e 75). Segundo Harvey (1992: 135): “de modo mais geral, o período de 1965 a 1973 tornou cada vez mais evidente a incapacidade do fordismo e do keynesianismo de conter as contradições inerentes ao capitalismo. Na superfície, essas dificuldades podem ser melhor apreendidas por uma palavra: rigidez”.⁶²

Se havia um “pacto fordista”, como afirma Bihr, ou um “compromisso keynesiano”, como afirmam Duménil e Lévy⁶³, duas não nos cabe, nessa tese, concluir. Mas, é imprescindível dizer que a crise marcada pela alta do preço do barril de petróleo não nos parece um fenômeno restrito a um aspecto específico da vida social e econômica sob o capitalismo. Vários elementos estavam em jogo no período: queda da taxa de lucro; ascensão do movimento operário; queda do poder e da renda das camadas capitalistas superiores; crise do Estado de bem-estar social e, em boa parte dos países de capitalismo dependente (Brasil, México, Argentina, etc.), crise do desenvolvimentismo, necessidade de atender a uma nova demanda de mercadorias (mais diversificada) e necessidade de construir uma nova forma de consentimento dos trabalhadores para com os objetivos do capital. Assim, as respostas a essa crise foram gestadas tanto no plano político-institucional, com o neoliberalismo, quanto no

⁶¹ Para uma discussão mais aprofundada sobre o pacto fordista ver: Bihr (1998).

⁶² Em importante ensaio publicado no Brasil em 1991, Clarke questiona a idéia de uma crise do fordismo. Segundo esse autor: “um exame cuidadoso da revolução tecnológica fordista mostra que ela marcou o ápice da penetração do capital na produção, o que significou que o fordismo é sinônimo da produção capitalista como tal. Assim, a maneira como o próprio Ford aplicava os princípios da produção capitalista era inflexível. Esta inflexibilidade não era inerente ao sistema e foi abandonada no final da década de 1920. Em consequência, não há motivo para acreditar que a produção fordista é inerentemente inflexível. Pelo contrário, os princípios do fordismo já se demonstraram aplicáveis a uma gama extraordinariamente ampla de contextos técnicos” (Clarke, 1991: 128).

⁶³ Duménil e Lévy (2006, 2004, 2003, 2003a e 2000), chamam a atenção para o fato de que há várias formas diferentes de periodizar o capitalismo. O critério que eles utilizam é o da composição de classe que domina cada período. Assim, o final do século XIX, início do século XX e a partir de 1970, aproximadamente, teríamos o domínio das camadas mais altas das classes capitalistas; enquanto o período keynesiano seria marcado por uma queda relativa do poder dessa classe em benefício dos gestores do capital, dos quadros (*cadres*, em francês).

plano da organização produtiva, com uma reestruturação do aparato técnico-organizacional. Somada a essas mudanças e permeando todas elas, o capital recompõe ideologicamente seu domínio em todas as esferas possíveis: meios de comunicação de massa, aparato jurídico-político, sistema escolar, etc. É ao conjunto dessas respostas que chamamos, aqui, de reestruturação do capital.

No campo da reestruturação propriamente produtiva, nos identificamos com as análises que apontam a crise da rigidez e dos outros elementos do fordismo como uma das manifestações da crise do capital. Foi esse processo que deu origem e/ou fortaleceu diversos experimentos no campo produtivo nos mais variados países. Mesmo sem romper com o padrão fordista, esses novos experimentos pautaram-se pela busca de maior flexibilidade nos investimentos em capital fixo, nos contratos de trabalho e na relação entre trabalho/capital/Estado⁶⁴. As décadas de 1970 e 1980 assistiram, então, a essa reorganização das indústrias e da vida social e política e viram emergir, de acordo com a realidade de cada país, formas variadas dessa reestruturação, assentadas em mudanças técnicas e organizacionais, resultantes, também, da grande disseminação da tecnologia microeletrônica.

No contexto político, também desde o final da década de 1970 e durante a de 1980 com Margaret Thatcher à frente do governo inglês e Ronald Reagan dos Estados Unidos, teve início a adoção de uma série de medidas – que progressivamente foram alcançando todos os países capitalistas – cunhadas pelo termo “neoliberais”.⁶⁵ O neoliberalismo não tem uma data exata de nascimento. Ele já é perceptível a partir dos anos 1970 no cenário internacional. Mas a sua data emblemática, segundo Duménil e Lévy (2003

⁶⁴ Apesar de considerarmos o toyotismo a mais importante dessas experiências em termos de influência mundial, outras aconteceram em países variados: Terceira Itália, Baden-Württemberg (Alemanha) e Vale do Silício (EUA).

⁶⁵ Para uma discussão sobre o conceito de neoliberalismo e suas origens históricas, ver Moraes (2001).

e 2004a), é 1979, quando Paul Volcker assume o Banco Central dos Estados Unidos e decide aumentar as taxas de juros até onde fosse necessário para acabar com a inflação.

Filgueiras (2006: 179) faz uma pertinente diferenciação entre três conceitos:

[...] neoliberalismo, projeto neoliberal e modelo econômico neoliberal periférico. O primeiro diz respeito à doutrina político-econômica mais geral, formulada, logo após a Segunda Guerra Mundial, por Hayek e Friedman, entre outros – a partir da crítica ao Estado de Bem-Estar Social e ao socialismo e através de uma atualização regressiva do liberalismo. O segundo, se refere à forma como, concretamente, o neoliberalismo se expressou num programa político-econômico específico no Brasil [ou em qualquer outro país], como resultado das disputas entre as distintas frações de classes da burguesia e entre estas e as classes trabalhadoras. Por fim, o modelo econômico neoliberal periférico é resultado da forma como o projeto neoliberal se configurou, a partir da estrutura econômica anterior do país, e que é diferente das dos demais países da América Latina, embora todos eles tenham em comum o caráter periférico e, portanto, subordinado ao imperialismo. Em suma, o neoliberalismo é uma doutrina geral, mas o projeto neoliberal e o modelo econômico a ele associado, são mais ou menos diferenciados, de país para país, de acordo com as suas respectivas formações econômico-sociais anteriores.

Embora autores como Katz e Coggiola (1996) rejeitem a idéia da existência de uma nova forma de ser da política institucional e econômica, o neoliberalismo, nos parece que sua consolidação é muito clara ao longo dos anos 80 e 90 do final do século XX. Em países como o Brasil o neoliberalismo se expressa muito claramente através do que Boito Jr. (1999) identificou como um tripé: privatização, abertura comercial e desregulamentação financeira e do mercado de trabalho. Apenas uma correção se faz importante na proposição de Boito Jr.: o movimento que ele identifica nessa obra como “desregulamentação” é, na verdade, uma outra forma de regulamentação. O Estado, como Boito Jr. (2005) mesmo identifica, permanece presente e atuante na condução e criação de condições de reprodução do capital. Como nos lembra Duménil e Lévy (2000, 2003, 2004a, 2006), mesmo nos países de capitalismo dependente, o Estado tem esse papel; o que muda é o foco da sua atuação.

Assim, o Estado neoliberal é fortemente intervencionista na criação de condições para a maximização dos rendimentos do capital – em especial, nos países de capitalismo hegemônico – e se retira ou recompõe sua intervenção, progressiva e continuamente, da incumbência de tratar das chamadas “questões sociais” (saúde, educação, previdência pública, etc.). Isso significa dizer que não haveria reestruturação produtiva possível caso não houvesse, no plano econômico-político mais geral, uma sustentação capitalista da mesma natureza. Não seria possível que as empresas recompusessem suas taxas de lucro e seu domínio sobre os trabalhadores se não houvesse, por parte deles, o medo do desemprego, a certeza do desamparo estatal e, por parte delas, um conjunto coeso e estruturado de políticas econômicas que lhes garantissem vantagens fiscais, tributárias, alfandegárias e trabalhistas – todas situações que o neoliberalismo constrói.

Em consonância com o que escreve Duménil e Lévy, entendemos, assim, que o neoliberalismo é um termo que se refere a um novo modo de funcionamento do capitalismo⁶⁶ - e não a um modelo de desenvolvimento –, tanto no seu centro quanto na periferia, cujos traços fundamentais são: 1) uma nova disciplina imposta aos trabalhadores e aos gestores das empresas; 2) uma gestão das empresas voltada para o desempenho na bolsa de valores; 3) a liberdade de ação das empresas no plano nacional e mundial (livre troca e livre circulação de capitais); 4) novas políticas econômicas que acompanham esses objetivos (aqui compreendida a negociação de tratados internacionais); 5) a refinanceirização da ação das instituições internacionais (como o FMI, a OMC) com o mesmo objetivo. (Duménil e Lévy, 2006a). O neoliberalismo como fruto da luta de classes, é também:

⁶⁶ Para Duménil e Lévy (2003: 3), a escolha dos termos já revela o eixo de análise. Falar em economia de mercado, por exemplo, remete a um mundo idealizado de trocas entre agentes econômicos privados. Já o termo capitalismo, sublinha a concentração da propriedade dos meios de produção entre certas mãos, em face da grande massa que vive da venda da sua força de trabalho, ou seja, assalariada.

[...] uma configuração de poder particular dentro do capitalismo, na qual o poder e a renda da classe capitalista foram restabelecidos depois de um período de retrocesso. Considerando o crescimento da renda financeira e o novo progresso das instituições financeiras, este período pode ser descrito como uma nova hegemonia financeira, que faz lembrar as primeiras décadas do século XX nos EUA (Duménil e Lévy, 2004a: 1).⁶⁷

Se alguns dos itens apontados acima não se aplicam a países como o Brasil⁶⁸, de maneira alguma eles se encontram fora do circuito de mudanças que provocou e provoca o neoliberalismo. Essas diferenças apenas significam que, na estrutura do imperialismo mundial, cabe a países como o Brasil um lugar específico, subalterno, dominado, onde as consequências do neoliberalismo são mais graves do ponto de vista social. O imperialismo é uma característica estrutural do capitalismo, cujos instrumentos variam e se combinam entre a guerra, o golpe, a corrupção e a violência econômica. (Duménil e Lévy, 2006a). A dominação imperialista no mundo facilitou a implementação das políticas neoliberais e foi bastante frutífera para as classes e países dominantes ao drenar enorme renda do resto do mundo em direção aos Estados Unidos (Duménil e Lévy, 2004: 12).

A implementação das políticas neoliberais está diretamente associada, para Duménil e Lévy, ao fracasso das políticas keynesianas de reavivamento da demanda, ineficiente no tratamento de uma crise estrutural tal como a que aconteceu nos anos 1970. A ofensiva neoliberal foi lançada contra os modelos alternativos onde a atuação do Estado era forte, como na Europa, no Japão e em países da periferia do sistema. (Duménil e Lévy, 2003). Uma visão que os autores consideram ingênua e que nos parece mesmo equivocada é aquela que vê o neoliberalismo como a luta entre dois titãs: o Estado e o mercado, como se fossem dois atores sociais. Essa visão predominou nas interpretações dos primeiros anos de

⁶⁷ Duménil e Lévy buscam explicar o que é o neoliberalismo como um movimento mundial do capital. As especificidades de cada país, na nossa compreensão, reforçam o que os autores identificam como os traços fundamentais dessa forma de ser do capitalismo contemporâneo.

⁶⁸ Pinto (1997) afirma, por exemplo, que nossa economia é muito pouco financeirizada.

implantação do neoliberalismo, especialmente entre adeptos da política keynesiana. Ademais, ainda há um outro ponto crítico dessa corrente: para ela, as hierarquias sociais são pensadas em termos de desigualdades; o Estado é ainda percebido como agente autônomo, acima das classes; o problema seria as multinacionais, como se no comando delas e do próprio Estado não estivessem, justamente, as classes capitalistas⁶⁹ (Duménil e Lévy, 2006).

Identificar claramente que a política neoliberal é resultado e resultante da luta de classes⁷⁰ implica dizer quem é essa classe hoje no poder. Evidentemente, permanecemos sob o jugo do modo de produção capitalista e de sua classe dominante. Mas, dentro dessa classe há uma fração hegemônica. Segundo Duménil e Lévy, a classe que detém o poder político e econômico hoje são o que eles chamam de “finanças”. Falar de uma dominação das finanças no neoliberalismo é mais apropriado que falar de dominação financeira, pois esta segunda denominação pode ocultar a realidade de classe. Isto porque setor financeiro não é sinônimo de capitalista, pois ele também recobre tanto instituições (sistema financeiro, fundos de pensão, etc.) quanto indivíduos, capitalistas propriamente ditos – ou uma fração deles, pois certos capitalistas são mais financeiros que outros. (Duménil e Lévy, 2000). Quando os autores afirmam que há uma hegemonia das finanças, o que eles querem dizer é que, “[...] para além do crescimento das instituições monetárias e do desenvolvimento dos mecanismos financeiros, as finanças fixam as regras do jogo econômico em matéria de renda, emprego e

⁶⁹ Nesse mesmo sentido, Fligstein (2001: 7) aponta: “Proclamando as virtudes da desregulamentação como solução para todos os problemas econômicos, o governo americano adotou um discurso que permitiu ao ‘valor acionário’ nascer como concepção de controle. A desregulamentação dos mercados de produtos e de trabalho era concebida como um estimulante apto para restabelecer o crescimento na América. *Mas essa desregulamentação, apesar do seu nome, jamais significou o fim da intervenção estatal na regulação dos mercados, dos contratos, das taxas, do trabalho e do capital.* Bem ao contrário, o Estado forneceu a infraestrutura institucional necessária à maximização do ‘valor acionário’ pela sua regulamentação dos mercados financeiros.” Podemos dizer que esse mesmo papel, em níveis diferentes, desempenha o Estado de todos os países capitalistas (grifo nosso).

⁷⁰ Harvey (2007), também identifica o neoliberalismo como um projeto bem sucedido de retomada do poder das elites e classes dirigentes.

macroeconomia e exercem o controle sobre o seu próprio funcionamento.” (Duménil e Lévy, 2003a: 31).

Hoje, o poder das finanças atua – em sentido geral, mas guardadas as especificidades de cada país – da seguinte forma: a) estabelece os quadros institucionais do seu poder (dos proprietários e sua trupe de grandes gestores); b) reforça sua aliança com as elites gestoras; c) quebra antigas regulamentações e, dessa maneira, reduz as margens de manobras desses mesmos gestores para empregar, desempregar e fusionar (dessa forma, as finanças retomam o controle); d) priva o Estado dos meios necessários para manter as antigas alianças sociais; e) coloca os bancos centrais a serviço da estabilidade de preços e de proteção do patrimônio credor; f) faz da aposentadoria e da proteção social lugares frutíferos para o capital (com a seguridade privada); g) quebra a solidariedade salarial em benefício de uma suposta associação dos trabalhadores aos interesses do capital; h) amplia o desemprego; i) controla a dinâmica do custo da força de trabalho. Em consonância com a reflexão que fizemos no item 1.5 do primeiro capítulo, os autores ironizam: “Algumas dessas ‘conquistas’, no que diz respeito aos trabalhadores, são designadas agora através do gracioso termo de *flexibilidade*: graça e doçura da adaptação.” (Duménil e Lévy, 2000: 24, grifo do autor).

As medidas neoliberais podem ser resumidas, segundo Duménil e Lévy, da seguinte maneira: 1) no nível das empresas: ação direcionada ao interesse dos acionistas, taxas de juros elevadas e governos voltados para elas; 2) no nível estatal: políticas macroeconômicas de manutenção de baixa inflação e políticas sociais de diminuição dos custos do trabalho; 3) no nível internacional: mundialização da ordem neoliberal com a eliminação das barreiras à circulação de bens e capitais, abertura dos países ao capital internacional (em especial através das privatizações). “Exportação de capitais, taxas de juros

elevadas e preços baixos e decrescentes das matérias-primas permitem a transferência de enormes montantes de renda para os países imperialistas.” (Duménil e Lévy, 2004: 13).

No nível do movimento geral do capitalismo, ainda é preciso indicar qual é a compreensão da qual partimos neste trabalho para entender a especificidade do imperialismo no período neoliberal. Tal como Chesnais (1996, 2001 e 2003), entre outros autores, adotamos o termo mundialização para caracterizar o movimento geral do capital hoje. Falar em mundialização ao invés de globalização é enfatizar o processo de expansão do capital para além das fronteiras nacionais; é dizer que a economia está longe de ser globalizada, pois os fluxos de investimento, comércio e financeiro ainda estão fortemente assentados na tríade Estados Unidos (elo mais forte)-Europa-Japão; é recusar qualquer possibilidade de análise que coloque como homogêneas as condições de troca política, econômica e cultural entre os países capitalistas. Reforçando que a ausência do Estado na regulação econômica é um mito, Chesnais (2001: 10) afirma:

Os fundamentos da mundialização atual são tanto políticos quanto econômicos. É apenas na vulgata neoliberal que o Estado é “exterior” ao “mercado”. É preciso recusar as orientações que gostariam que a mundialização fosse um movimento natural. O triunfo atual do “mercado” não poderia ser feito sem as intervenções políticas repetidas das instâncias políticas dos Estados capitalistas mais poderosos, os Estados Unidos assim como outros países membros do G7.

Assim, como afirma Husson (2006), a mundialização não pode ser interpretada como um enfraquecimento dos Estados-nação, nem tampouco como fator de seu fortalecimento. O que está em questão, de fato, é “um formidável desenvolvimento da internacionalização e um movimento de concentração do capital e das trocas” em benefício das grandes empresas. Segundo o autor, o número de empresas transnacionais passou de sete mil em 1970 para trinta e sete mil em 2003. Elas empregam duzentos e setenta e três milhões de trabalhadores diretos, 40% em outro país que não o de origem. Enfim, mais de dois terços

das exportações dos países do Sul para o Norte são realizados por sociedades multinacionais e suas filiais (Husson, 2006: 153).⁷¹

Falar em mundialização também não significa dizer que as economias mundiais estão abertas ao livre comércio – e, muito menos, à livre circulação de pessoas. Embora se exija dos países de economia dependente a abertura de suas fronteiras aos produtos e à entrada e saída de capitais, Europa, Estados Unidos e Japão sejam, hoje, economias relativamente fechadas, onde a parte referente ao comércio mundial não ultrapassa 10 ou 12%. Essa é uma primeira maneira de repensar o fenômeno da mundialização. Husson ainda aponta que são pouco numerosos os grupos verdadeiramente multinacionais – ou, antes, transnacionais –, que não tenham um país de origem ao qual estejam ligados, que não se beneficiem de ajuda pública ou não disponham de uma fonte de financiamento exclusivamente centrada sobre os capitais que pertencem a um conjunto nacional. No caso da França, por exemplo, 77% dos grupos multinacionais instalados em seu território são de origem francesa; 12% são grupos originários de outros países europeus e 11% são grupos de outras nacionalidades (Husson, 2006).

Nesse mesmo sentido, Duménil e Lévy também chamam atenção para o fato de que o capital ainda tem, em alguma medida, nacionalidade: as grandes empresas continuam vinculadas a um país tanto por sua propriedade quanto pela sua administração; existem paraísos fiscais, mas os fluxos de renda internacionais beneficiam certos países; as particularidades macroeconômicas dos países são diferentes, portanto, os impactos das políticas neoliberais são também distintos. Os EUA, por exemplo, em virtude do seu poderio, não são obrigados a equilibrar suas contas externas (Duménil e Lévy, 2004).

⁷¹ Alguns dos tratados importantes nos quais houve forte influência dos Estados Unidos para que esses grupos financeiros tivessem o poder que têm hoje foram: Tratado de Maastrich, o Consenso de Washington, o Acordo de Livre Comércio Norte Americano (Nafta) e o Tratado de Marrakech, de 1994, instituindo a Organização Mundial do Comércio (OMC) (Husson, 2006).

Se o movimento de reestruturação do capital com o neoliberalismo foi um acontecimento de grande monta nos planos político, econômico e institucional, menor não foi a envergadura das mudanças ocorridas na produção nesse mesmo período. Antes mesmo da década de 1970, quando a crise do capital se instalou, várias experiências estavam em curso. Entre as experiências produtivas forjadas nesse contexto, quase certamente a de maior impacto e inserção nos diversos países foi o toyotismo (Gounet, 1999). Mesmo tendo sua origem datada ainda do período de pós-guerra no Japão (década de 1940), apenas a partir da década de 1970 é que o toyotismo ganha visibilidade no mundo ocidental.⁷² Suas principais inovações, segundo seu próprio idealizador Ohno (1997) e de acordo com Coriat (1994), são: a otimização da produção por meio da constante utilização dos saberes operários; a utilização flexível do aparato produtivo; a regra de obediência à demanda para definir a quantidade e as características dos produtos; o envolvimento do trabalhador e dos sindicatos nos objetivos da empresa; e o estabelecimento de uma rede de subcontratações, de forma que a empresa principal volte-se inteiramente para sua atividade-fim. Se, para Coriat, trata-se da única saída possível para a crise do sistema produtivo mundial, para Gounet as possibilidades de sucesso do toyotismo como solução para a crise do capital são bastante limitadas. Isto porque,

[...] a generalização e a necessária degeneração do modelo levam-nos de volta à tendência à queda das taxas de lucro. Quando se introduz uma nova organização da produção, o aceleração da rotação do capital permite que as empresas líderes contornem essa lei. Elas elevam suas taxas de lucro e tomam fatias do mercado. As empresas que não podem acompanhá-las são eliminadas. As outras, copiam. De maneira que, ao fim de certo tempo, todo mundo está de volta ao mesmo ponto, com um bolo para repartir [...] A crise do fordismo é fruto dessa degeneração, dessa crise de acumulação, dessa contradição entre acumulações

⁷² Para maiores detalhes sobre o surgimento e as características do toyotismo ver: Ohno (1997), Coriat (1994) – autores com visão positiva desse processo – e Lima (1996) e Gounet (1999) – para uma abordagem mais crítica.

individuais e a acumulação da sociedade em seu conjunto. Pode-se prever que o toyotismo será destronado por essa mesma lógica (Gounet 1999: 50).

O que as várias experiências de reestruturação produtiva têm em comum é, como afirma Harvey (1994), a busca de maior flexibilidade no uso do aparato produtivo e da força de trabalho.⁷³ Quando a crise do capital da década 1970 se configurou definitivamente, as iniciativas de flexibilização do fordismo ganharam corpo e forma: quebra da rigidez nos investimentos em capital fixo com a economia de escopo, pois a produção em larga escala exigia uma demanda estável e a longo prazo; quebra da “rigidez” com as formas de contrato tipicamente fordistas, conquistadas ao longo do período de economia keynesiana e de consolidação da produção taylor/fordista; quebra na forma de aliança entre capital/trabalho/Estado que, como já apontamos através das análises de Duménil e Lévy, colocava limites à acumulação capitalista. Segundo Harvey, essas novas formas de produção recompuseram as taxas de lucro das empresas também porque foram exitosas na aceleração do ritmo da inovação de produtos e na exploração de nichos de mercado que a economia de escala não atingia.

Se Harvey (1994) não deixa dúvidas a respeito de quem é o beneficiário dessas mudanças – o processo de acumulação do capital e, por conseqüência, os capitalistas – a

⁷³ Bihr (1999) faz uma discussão interessante sobre a pertinência ou não de se afirmar que existe um pós-fordismo como um novo modelo de desenvolvimento. Segundo o autor: “Ele não é apenas um paradigma técnico-econômico, como foi e continua a ser o taylorismo, nem mesmo apenas um regime de acumulação do capital – uma forma particular de exploração do trabalho ligada a uma forma particular de subordinação do processo de trabalho às exigências do capitalismo. Ele é, também, um modo de regulação da acumulação, ou seja, um conjunto de regras institucionais que permitem ao capital ampliar, sem cessar, o conjunto de regras que ele mesmo se impõe na perseguição de sua própria acumulação. Conseqüentemente, é também uma forma particular de Estado e, por meio dela, um modo particular de subordinação do conjunto da atividade econômica e social às exigências da reprodução do capital. Mas, sobretudo, é uma configuração estável das relações de classe que asseguram à classe capitalista a capacidade de manter sua hegemonia, portanto, de fazer com que as classes dominadas – em primeiro lugar na escala, o proletariado – aceitem sua própria dominação. É finalmente, a coerência entre o conjunto desses elementos que constitui um modelo de desenvolvimento. É somente sob a condição dessa coerência – ao menos parcial e temporária – que emerge uma fórmula particular de reprodução do capital como relação de produção, ou seja, uma fórmula que permite ao capital subordinar-se à prática social na totalidade desses níveis e dessas dimensões.” (Bihr, 1999: 211). Mesmo que a generalização de Bihr, caracterizando processos sociais de natureza bastante variadas sob a denominação “fordismo”, nos pareça inadequada, concordamos com a análise que vê coerência e unidade entre produção, Estado e regulação social nesse período.

mesma conclusão não é partilhada por um conjunto de autores estudiosos das questões do trabalho. Especialmente no Brasil, uma gama variada de autores (Leite, 1994; Arbix, 1996, entre outros) vê na reestruturação produtiva e na inserção de padrões de produção e organização do trabalho toyotistas alguma espécie de ganho para os trabalhadores no sentido de proporcionar uma maior capacitação técnica, a polivalência e a possibilidade de participação nas decisões referentes à produção. Em síntese, os benefícios associados aos padrões flexíveis estariam todos ligados a uma maior autonomia do trabalhador na produção e na ampliação da sua capacidade intelectual através do trabalho. Leite (1994) chega a afirmar que o toyotismo, com sua maior participação, mantém aberta uma possibilidade de disputa entre trabalhadores e burguesia pelo controle do processo de trabalho.

Ao contrário desses autores, concordamos com Antunes (1995 e 1999), Druck (1999) e Gounet (1999) quando afirmam que, sob a reestruturação produtiva do capital o que está em jogo é uma nova forma de dominação dos trabalhadores.⁷⁴ Os mecanismos produtivos criados pelo toyotismo permitem que a submissão do ideário do trabalhador ao veiculado pelo capital se dê de uma forma menos despótica, mais branda e menos visível que no taylorismo/fordismo. Nesse novo momento dentro das empresas, a manipulação é mais importante que a coerção, trabalha-se mais com a cooptação dos trabalhadores e menos com o enfrentamento. Portanto, segundo Antunes (1995: 34):

O estranhamento próprio do toyotismo é aquele dado pelo 'envolvimento cooptado' que possibilita ao capital apropriar-se do saber e do fazer do trabalho. Este, na lógica da integração toyotista, deve pensar e agir para o capital, para a produtividade, sob a aparência da eliminação efetiva do fosso existente entre colaboração e execução no processo de trabalho.

⁷⁴ Pesquisas em setores variados apontam o significado desses mecanismos da reestruturação produtiva em termos de construção do consentimento e da obediência dos trabalhadores em relação os objetivos das empresas. A coletânea de textos organizada por Antunes (2006), indica esse e outros elementos analíticos nos setores automobilístico, têxtil, bancário, telecomunicações e trabalho artístico.

De fato, todas as novas formas de produção flexível necessitam da participação dos trabalhadores, de uma espécie de consentimento ativo que os faça “vestir a camisa da empresa”, que os mova no sentido de repensar constantemente o processo de trabalho de maneira a nele interferir para otimizá-lo para o capital, que os leve a ver a empresa e seus chefes, portanto, como aliados, e não como inimigos de classe. Segundo Gounet (1998: 98), os ganhos de produtividade que o ohnismo⁷⁵ (ou toyotismo) conseguiu estão diretamente associados com a adesão dos trabalhadores. Sob essa forma de estruturação das empresas, a participação deles, “longe de ser o grão de areia que faz a máquina descarrilar, ela acrescenta um *plus* à busca de ganhos de produtividade [...]”.

Os limites da reestruturação produtiva do capital se desenham, como aponta Bihr, exatamente nesse ponto. O autor questiona: “Como, com efeito, pedir a um trabalhador que se engaje na perseguição de objetivos de produtividade e qualidade enquanto se acumulam ameaças sobre suas condições de trabalho, suas condições de emprego e sobre o seu próprio emprego?” (Bihr, 1999: 223). Segundo o autor, essa contradição foi equacionada até o momento com a separação entre “estáveis” (ou estatutários) e precários. Os primeiros escapam um pouco mais da barbárie dos processos de flexibilização capitalista no uso da força de trabalho. Até mesmo por ser uma parcela cada vez mais reduzida dentro das empresas, esses trabalhadores não terceirizados, não autônomos, não PJ’s (Pessoa Jurídica), não temporários, podem ser beneficiários de programas de responsabilidade social empresarial que os colocam, cada vez mais, num patamar social superior à ampla gama de precários existente hoje. Contudo, essa separação não é sempre possível, nem tecnicamente, nem socialmente. Ela mesma “limita tanto a difusão dos modos de organização do trabalho

⁷⁵ A expressão “ohnismo” é um neologismo que remete ao idealizador do modelo Toyota de produção, Taiichi Ohno, engenheiro chefe da Toyota na década de 1940.

como o de novos modos de gestão da mão-de-obra características da ‘nova ordem produtiva’” (Bihar, 1999: 223).

Ademais, se não é possível concordar com os autores que dizem que o toyotismo significa uma disputa aberta pelo poder dentro das empresas, também não nos parece pertinente desconsiderar que o discurso dessa forma de produção abre novas possibilidades para que o trabalhador repense seu papel social. Um discurso que diz que o trabalhador é fundamental para o funcionamento da empresa, que sem ele não há produção ou melhoria possível, pode e deve ser utilizado politicamente pelas organizações dos trabalhadores. O que está em jogo aqui é a consciência de que é o trabalho o elemento fundamental do processo produtivo, a idéia de que não há produção de riqueza possível sem trabalho vivo. Mesmo que mesclado a vários elementos de construção do consentimento ativo, elementos da ideologia da reestruturação do capital podem, assim, trabalhar em sentido contrário aos seus interesses.

Dizendo isso queremos ressaltar um aspecto importante do modo de produção capitalista: ele produz e reproduz constantemente seus próprios elementos de edificação e destruição. Até hoje ele conseguiu se renovar recompondo suas contradições em outros patamares; mas não sem passar por amplas crises, como em 1929 e 1973, não sem enfrentar a resistência e as ofensivas da classe trabalhadora. Assim, separar estáveis e precários é importante para manter sob controle a força de trabalho. Manter a ameaça de terceirização de parcelas cada vez maiores de trabalhadores dentro das empresas produz medo e desorganização.⁷⁶ Ter como norte a possibilidade do desemprego de longa duração e sem

⁷⁶ Wacquant (2003) acrescenta mais uma consequência desse contexto de domínio neoliberal: a criminalização da pobreza. Segundo o autor: “em todos os países onde a ideologia neoliberal de submissão ao ‘livre mercado’ se implantou, observamos um espetacular crescimento do número de pessoas colocadas atrás das grades, enquanto o Estado depende cada vez mais da polícia e das instituições penais para conter a desordem produzida pelo desemprego em massa, a imposição do trabalho precário e o encolhimento da proteção social.” (Wacquant, 2003: 75-76). O autor afirma

perspectivas de recolocação põe em cheque as possibilidades de reação mais radicais contra as iniciativas patronais. O limite de tudo isso parece ser, também, a percepção de que, apesar de todos os sacrifícios já feitos, o quadro só piora para os trabalhadores.

O desemprego, elemento fundamental desse contexto que desenhamos, não é uma consequência apenas das novas formas de organização produtiva. A reestruturação produtiva capitalista, como já afirmamos, tem possibilidade de existência porque, na ponta político-institucional, nas definições econômicas, o capitalismo é hoje neoliberal. Se o neoliberalismo é resultado da luta de classes e se suas orientações são fruto de escolhas da classe que hoje está no poder, não há porque ver o desemprego estrutural de uma forma naturalizada, como se ele fosse resultado inevitável da introdução de tecnologias poupadoras de força de trabalho. O desemprego também é uma opção econômica e política, uma forma de controlar a força de trabalho, de domesticá-la; uma maneira de manter, sempre, um determinado contingente de trabalhadores disposto a se submeter a condições cada vez mais precárias de trabalho. Segundo Meneleu Neto (1998: 76), “a percepção de que a sociedade está submetida às forças cegas do mercado, corresponde a uma idealização neoliberal da esfera econômica como um sistema automático de coordenação.” Desnaturalizar esses processos talvez seja um dos principais combates do movimento operário contra a ideologia dominante.

O que nos importa reter aqui é que, como mecanismo de construção do consentimento, como ameaça muito pior do que a terceirização, o desemprego desempenha, no contexto atual, um papel crucial para o capitalismo. Mesmo nos países economicamente hegemônicos, o desemprego alicerça e é, ao mesmo tempo, resultado das políticas neoliberais e da reestruturação produtiva. No Brasil, a sua ameaça constante é um dos

ainda que em países pobres que adotaram o receituário e as penalidades neoliberais, se restabelece a ditadura, mas agora sobre os pobres.

elementos fundamentais na consolidação da terceirização como a mais importante opção para minimizar custos com a força de trabalho.

Essa etapa do capitalismo já demonstra, contudo, seus limites. No que se refere especificamente à organização produtiva, não nos parece ainda adequado falar de um esgotamento das experiências de flexibilização. Mesmo porque, como já afirmamos, a introdução dessas novas formas de gestão e organização da produção não prescindiram da herança taylor/fordista. Mas, no plano mais geral, o pilar político-institucional e econômico dessa etapa do capitalismo, o neoliberalismo, vem dando sinais de esgotamento.

Duménil e Lévy (2006 e 2006a) afirmam que compreender o que se passa na sociedade estadunidense, especialmente do ponto de vista do funcionamento de sua economia, é fundamental para entender a dinâmica neoliberal. Isto porque, trata-se da potência mais importante desse período. Segundo os autores, o neoliberalismo gerou algumas contradições importantes nos Estados Unidos e fora dele: 1) o avanço das lutas sociais, em especial, o frente antiimperialista da América Latina; 2) a fonte tradicional de rendimentos do neoliberalismo dá sinais de queda, mas os rendimentos se mantêm altos apesar da baixa das taxas de juros; 3) há tensões internas nos Estados Unidos: crescimento do endividamento das empresas e do Estado; 4) existência de desequilíbrio no comércio dos Estados Unidos⁷⁷; 5) há sinais de retorno do nacionalismo econômico nos Estados Unidos e em países da Europa, Ásia e na América Latina. (Duménil e Lévy, 2006a).

⁷⁷ “A expressão mais direta das contradições da economia estadunidense é a deterioração da posição externa do país. No início da década dos 2000, os fluxos de renda pagos ao resto do mundo são iguais os fluxos recebidos do resto do mundo. A continuação do déficit em conta corrente conduziria à afirmação de crescentes fluxos líquidos a favor do resto do mundo. Quer dizer que a renda do capital no país acabaria gradativamente transferida aos estrangeiros. Fica certo que tal situação não será tolerada.” Possíveis saídas para a economia dos EUA: 1) o benefício potencial de condições favoráveis da mudança tecnológica; 2) novos progressos do imperialismo, com uma pressão aumentada sobre o resto do mundo; 3) se a classe capitalista volta a acumular, pode haver uma reorientação de comportamento do consumo para acumulação (em particular a doméstica). O cenário mais possível é a combinação desses três fatores. (Duménil e Lévy, 2004a: 14).

Um balanço do crescimento econômico no período neoliberal mostra o quão desastroso ele foi. A propaganda neoliberal se funda no grande crescimento experimentado pelos EUA – onde esse sistema é mais avançado – nas décadas de 1980 e 1990. Contra essa propaganda, Duménil e Lévy (2003: 40) levantam três argumentos:

1. Nos EUA, ao longo desses vinte anos, o crescimento foi inferior àquele experimentado nas três décadas precedentes e às taxas registradas pela Europa e Japão nas primeiras décadas que se seguiram após a Segunda Guerra Mundial;
2. O neoliberalismo é, em grande medida, um produto da economia dos EUA. Ele fez as condições de funcionamento evoluírem consideravelmente, mais que de outros países e com características diferentes (papel do Estado, estruturas de financiamento, cobertura social, etc.). Nos outros países o choque neoliberal foi muito mais violento e ainda não absorvido completamente. A alta taxa de juros e a substituição do financiamento de mercado para o financiamento bancário, diminuíram consideravelmente a possibilidade de crescimento de um país como a França, por exemplo;
3. As altas performances de crescimento dos EUA se devem, em grande medida, à sua posição dominante, pois a supremacia do dólar lhe desobriga de manter o equilíbrio de suas contas exteriores. O neoliberalismo privilegia a dominação monetária mundial desse país.

Dizer como essa crise atinge países como o Brasil, da periferia do capitalismo, exigiria um esforço que está além dos objetivos deste trabalho. Entretanto, nos parece importante delinear em traços gerais como o neoliberalismo e a reestruturação produtiva se dão no Brasil para que, dessa forma, possamos refletir sobre as suas conseqüências sobre o mercado de trabalho e sobre a ação sindical hoje. Delinear esse contexto em traços gerais será nosso objetivo no próximo item.

2.2. As determinações da reestruturação produtiva do capital e do neoliberalismo sobre o mercado de trabalho no Brasil

Quanto mais se distancia do centro do capitalismo, mais os efeitos do neoliberalismo se mostram devastadores. Quanto mais na periferia do processo de valorização do capital, piores são as conseqüências da reestruturação produtiva para os trabalhadores, pois menores são as proteções sociais do país. O Brasil, embora seja um país relativamente industrializado e exerça sobre os outros países da América Latina uma relação de domínio relativo – a relação da Petrobras com a produção de gás da Bolívia, que gerou atritos entre os dois países no primeiro semestre de 2006, é um exemplo disso – sofre duramente os impactos das medidas neoliberais e do processo de reestruturação produtiva dentro das empresas.

Segundo Duménil e Lévy (2003), as dívidas externas dos países latino-americanos, contraídas nos anos de 1970 revelam um objetivo econômico, mas também um objetivo político muito forte: criar barreiras ao comunismo e às guerrilhas nacionais. Apenas quatro países da América Latina detêm 74% da dívida: Brasil, México, Venezuela e Argentina. Há uma drenagem, com o neoliberalismo, dos recursos dos países periféricos para os bancos centrais, em especial, dos EUA.

Essa drenagem de recursos se dá porque existem determinações às quais esses países obedecem – por razões de interesses econômicos de frações da burguesia ou por impossibilidade política e econômica de reação às pressões das potências imperialistas – definidas, em grande medida, por um Plano de Ajuste Estrutural do Fundo Monetário Internacional (FMI). Esse plano impõe aos países endividados: 1) abandono das subvenções aos produtos e serviços de primeira necessidade; 2) redução drástica das despesas públicas; 3) desvalorização das moedas locais; 4) taxa de juros elevada para atrair o capital externo

com uma remuneração elevada; 5) aumento das exportações e diminuição da cultura de produtos de primeira necessidade internos, com especialização em um ou alguns produtos agrícolas ou no extrativismo mineral ou pesca, dependendo do país; 6) a abertura total dos mercados pela suspensão de barreiras aduaneiras; 7) liberalização da economia, em especial, o abandono do controle do movimento dos capitais e a supressão do controle das trocas; 8) tributação que amplia ainda mais as desigualdades; 9) privatização massiva das empresas públicas (Toussaint, 2003).⁷⁸

Segundo Filgueiras (2006), o Brasil está entre os últimos países da América Latina a implementar um projeto neoliberal. Para o autor, isso aconteceu porque havia uma dificuldade em conciliar interesses distintos das várias frações do capital – até então presentes no modelo de substituição de importações – e porque o Brasil passava, na década de 1980 por uma intensa mobilização política das classes trabalhadoras. É nessa década que surgem o Partido dos Trabalhadores (PT), a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e o Movimento dos Trabalhadores Sem Terra (MST). Além disso, Filgueiras afirma que, apesar da existência de uma orientação político-econômica de organismos multilaterais, sendo o principal deles o FMI, não havia um projeto neoliberal previamente definido para o Brasil. O que se deu foi a construção dele no processo de luta entre as classes trabalhadoras e capitalistas e de disputas internas a esta última.

É consenso entre os autores que admitem a existência do neoliberalismo (Filgueiras, 2006; Boito Jr. 1999; Antunes, 1999; Cardoso, 2003; Galvão, 2007, Sallum Jr, 1999; entre outros) a percepção de que o Brasil começou a adotar sistematicamente medidas neoliberais com o governo de Fernando Collor de Mello, em 1990, e sua política de abertura das fronteiras comerciais e controle da inflação. Segundo Filgueiras, algumas iniciativas

⁷⁸ Cruz (1998: 45), relativiza a estruturação e a precisão do conjunto de medidas que compõem o chamado “ajuste estrutural” de cada país capitalista.

neoliberais já foram tomadas durante o governo Sarney⁷⁹; também já era forte a propaganda neoliberal nos meios de comunicação de massa no sentido de desconstruir a idéia de um Estado presente nas questões sociais e como agente de desenvolvimento, bem como na consolidação de um entendimento geral dos benefícios dessa entidade quase metafísica que é o mercado. Mas, havia na sociedade brasileira uma resistência aos princípios neoliberais decorrentes da intensidade que a luta de classes tinha nesse período. Para Filgueiras, as conquistas dos trabalhadores na Constituição de 1988 refletem essa repulsa; por isso mesmo ela foi tão atacada nos governos da década de 1990.

Filgueiras (2006: 186) identifica três momentos distintos no processo de implementação e evolução do projeto neoliberal brasileiro. Numa primeira etapa haveria a ruptura com o modelo de substituição de importações e a adoção das primeiras ações concretas de natureza neoliberal, no curto período do governo Collor (1990-1992). Depois, o país teria passado por uma fase de ampliação e consolidação dessa nova ordem econômico-social neoliberal, no decorrer do primeiro Governo Fernando Henrique Cardoso (FHC), de 1995-1998. E, por fim uma fase de aperfeiçoamento e ajuste do novo modelo, na qual teria havido a ampliação e consolidação da hegemonia do capital financeiro no interior do bloco dominante; essa fase se estende até nossos dias desde o segundo mandato de FHC (1999 a 2002). O governo de Lula dá prosseguimento ao projeto neoliberal quando: a) estabelece metas de inflação reduzidas, perseguidas por meio da fixação de taxas de juros elevadas; b) impõe um regime de câmbio flutuante e superávits fiscais acima de 4,25% do PIB nacional; c) recoloca na ordem do dia a continuação das reformas neoliberais como a da previdência

⁷⁹ Ao admitir como apropriada a explicação de Filgueiras não queremos, contudo, fazer tabula rasa de todas as medidas de abertura da economia e reestruturação do papel do Estado que são anteriores ao período que estamos tratando. Citamos como exemplo: a reforma cambial de 1953 que permitia a entrada e saída de capitais e de lucros; o edifício do sistema de crédito em 1966, quando a correção monetária protegia legalmente os títulos públicos e privados da corrosão inflacionária; acordo assinado em 1983 com o FMI com metas específicas de política fiscal, monetária, cambial e tarifária.

dos servidores públicos, já implementada, e as reformas sindical e trabalhista cujas primeiras propostas já circulam há tempo nas instâncias legislativas; d) altera a Constituição visando uma desejada independência do Banco Central e dando suporte à continuidade das privatizações iniciadas por FHC através da aprovação das chamadas Parcerias Público-Privado (PPP); e) reforça as políticas sociais focalizadas, assistencialistas, do tipo “Bolsa-Família”.

Examinando os dois mandatos de FHC, Sallum Jr. (1999) afirma que esse foi o momento decisivo na história brasileira para o rompimento com a lógica do Estado desenvolvimentista; foi o fim definitivo da era Vargas. O Plano Real, como composição entre a direita e o centro político partidário, consolidou de um projeto de conquista e reconstrução do poder do Estado sob os princípios liberais. Nos governos de FHC:

O exame dessas disputas político-ideológicas no interior do novo bloco hegemônico e das ações do governo torna perceptível a existência de uma polarização básica entre duas versões distintas de liberalismo – uma mais doutrinária e fundamentalista, o neoliberalismo, e outra, que absorve parte da tradição anterior, o liberal-desenvolvimentismo. A primeira versão foi, sem dúvida predominante, orientando de modo consistente o núcleo duro da política econômica governamental. (Sallum Jr., 1999: 32).

Diferentemente de Filgueiras (2006), Sallun Jr. (1999) afirma que o segundo mandato de FHC é mais ameno na adoção do receituário neoliberal. Isto porque havia necessidade de medidas paliativas, de estímulo à exportação, renegociação de dívidas agrícolas, etc. Embora essas medidas tenham inspiração liberal-desenvolvimentista, o fundamentalismo neoliberal permaneceu o eixo da política-econômica; valorização cambial e juros elevados se consolidaram como instrumentos permanentes de estabilização – exigência do FMI. A explicação para a opção por esse fundamentalismo liberal não é, segundo Sallum Jr. uma inevitabilidade econômica, mas uma opção política. A hipótese do autor é que a

adoção do fundamentalismo liberal “foi interpretada pela Presidência da República como um meio decisivo para assegurar o necessário controle sobre o sistema político, tendo em vista realizar a pesadíssima agenda de reformas institucionais que constituía o núcleo duro do programa de governo” (Sallum, 1999: 36). Alterar parte da Constituição era tarefa de primeira ordem nesse processo, pois isso asseguraria a quebra definitiva com a herança varguista e preservaria a estabilidade monetária. O objetivo era, portanto, mudar o padrão de desenvolvimento brasileiro.

A hipótese de Sallum já parte do objetivo consolidado de FHC e de sua equipe de governo. O autor não se pergunta nesse texto, contudo, porque esse era o objetivo de FHC, ou seja, como ele foi definido e por quem. Há, nessa hipótese, à primeira vista, uma subestimação do papel do capital internacional, FMI e Banco Mundial na orientação da política econômica do Brasil e de todos os países de capitalismo periférico. Se o neoliberalismo é mesmo, como afirma Duménil e Lévy, a retomada pelas frações capitalistas superiores do seu nível de rendimentos anteriores à Primeira Grande Guerra Mundial, então, uma análise do neoliberalismo brasileiro não pode descurar a questão do alinhamento da burguesia interna com os interesses do capital internacional. Assim, tanto as pressões por ele exercidas quanto os possíveis benefícios para a classe burguesa (ou frações dela) são elementos analíticos fundamentais para compreender a forma de ser do capitalismo brasileiro hoje. Apenas como apontamento a partir da bibliografia lida, parece-nos que, no Brasil, a fração da burguesia cujos interesses estão melhor representados pelo programa neoliberal é a burguesia ligada ao sistema financeiro, nacional e internacional. Ano após ano os bancos batem recordes de lucratividade.

Entretanto, o Brasil não é o país da América Latina onde o neoliberalismo é o mais ortodoxo. Países como Argentina e Chile praticamente não possuem mais o que

privatizar; desmontaram completamente as empresas estatais que possuíam em nome do ajuste fiscal e do equilíbrio na balança de pagamentos e quase acabaram com seus parques industriais por conta da abertura de seus mercados. No Brasil, apesar de todos os processos de privatização e de liberação dos mercados promovidos pelos dois governos de FHC, ainda preservou-se uma parcela da indústria nacional. Discussões recentes apontam que o governo Lula retoma algumas iniciativas desenvolvimentistas, apesar de seu alinhamento de conjunto com o neoliberalismo.⁸⁰

Embora, como afirma Alves (1998), a literatura sobre o sindicalismo brasileiro deixe de lado o fato que durante a década de 1980 já havia começado o processo de inovação tecnológica e organizacional dentro das empresas – e que, portanto, não foi somente a “década dos trabalhadores” no Brasil, mas também a “década do capital” – é nos anos de 1990 que esses processos ganham força e passam a definir os rumos das iniciativas patronais. Uma das experiências mais importantes da reestruturação produtiva também no Brasil foi o toyotismo. Sua gênese está ligada ao contexto do pós-guerra no Japão, mas seu alcance não ficou restrito àquele país ou período. O toyotismo, como conjunto de instrumentos organizacionais, de medidas políticas de combate ao sindicalismo classista e forma de pressão sobre o Estado, é hoje adequado à nova base técnica do capitalismo, à nova estrutura de concorrência, à recomposição das taxas de lucro (e sua concentração nas mãos das frações capitalistas superiores, mas com alguma distribuição também para as outras), à reconstrução do domínio sobre as classes trabalhadoras. O toyotismo é exitoso porque consegue, também nos países de economia dependente, articular a continuidade da racionalização do trabalho típica do taylorismo/fordismo com as novas necessidades da

⁸⁰ Discussões realizadas no V Colóquio Internacional Marx & Engels, entre 6 e 9 de novembro de 2007, por Armando Boito Jr. e Cláudio Katz levantam as questões indicadas.

acumulação capitalista. Nas palavras de Alves (2000: 33), “é uma ruptura no interior de uma continuidade plena”.

Tal como Alves, vemos como um dos aspectos centrais do toyotismo a construção do consentimento operário; mas a forma como ele o faz carrega consigo uma contradição importante: ao contrário do fordismo, o toyotismo parece ser mais restrito em sua hegemonia. O toyotismo não logrou construir e um novo modelo de vida, como fez o fordismo no início do século XX. Por esse motivo, na opinião de Alves, a contradição entre a racionalidade intra-empresa e a irracionalidade social pode ser mais aguda.

Uma hipótese bastante provável para explicar essa falta de cimento social para o toyotismo – embora discursos sobre a qualidade, sobre os benefícios do mercado e sobre o empreendedorismo, por exemplo, tenham grande inserção também entre os trabalhadores – é que ele se assenta num projeto político-econômico de caráter excludente, concentrador de riquezas. O fordismo podia fazer promessas de inclusão através do consumo de massa porque tinha como base de sustentação, ao menos na sua fase áurea, a política keynesiana. Política essa muito mais distributiva e universalista em termos de direitos sociais do que o neoliberalismo e seu apelo à livre concorrência.

Alves (2000) afirma que o capitalismo industrial sofreu uma crise no Brasil no final dos anos 1970 não por causa de um suposto esgotamento do padrão taylorista/fordista, mas era uma crise do padrão de industrialização do país, centrado em bens de consumo duráveis. A crise da dívida de 1981, com a debilidade das contas externas, teria sido o estopim do processo de reestruturação produtiva; processo esse alimentado durante a década de 1980 pela hiperinflação, pela queda nas taxas de lucro das empresas e pelo ascenso dos movimentos operário e sociais. Assim, Alves aponta que a inserção de padrões toyotistas de produção e organização do trabalho começou, no Brasil, ainda na década de 1980.

Nesse contexto, os instrumentos do toyotismo e das outras experiências de produção flexível que primeiro foram experimentados pelas empresas brasileiras – as indústrias automobilísticas são as pioneiras nisso – foram aqueles que não interferiam diretamente na produção. Iniciam-se, então, dentro das empresas, os Círculos de Controle de Qualidade – duramente combatidos pelo sindicalismo do país; tanto que hoje é quase inexistente – o *just in time* e as iniciativas de racionalização defensiva: redução de custos através das demissões em massa e através da terceirização. Durante a década de 1980, apenas uma parcela restrita dos trabalhadores foi atingida pela reestruturação produtiva dentro das empresas, apenas aqueles que estavam empregados nos grandes pólos operários das indústrias mais modernas. A face mais visível dela para as classes trabalhadoras era o desemprego em massa, cujo motivo fundamental, entretanto, não era essa reestruturação, mas a grave crise econômica pela qual passava o país naquele período. Segundo Alves (2000: 147):

Apesar da introdução de novas técnicas organizacionais inspiradas nos nexos contingentes do toyotismo, tais como os CCQs, *just in time*, *kanban*, etc., as empresas continuavam preservando, no plano da organização do trabalho, rígida divisão do trabalho, prescrição individual de tarefas, a ausência da autonomia dos operários na definição dos métodos de trabalho e na alocação das atividades no decorrer da jornada de trabalho nas empresas.

Inclusive por sua inserção reduzida no contexto produtivo brasileiro nos anos 1980, a reestruturação produtiva não chegava a ser uma ameaça aos direitos do trabalhador.⁸¹ São as redes de subcontratação, resultado do impulso de descentralização produtiva para redução de custos, mais fortes a partir do início da década de 1990, que desestruturaram o mercado de trabalho no Brasil para reconstruí-lo de uma nova forma: precarizado. Se há

⁸¹ Boito Jr. (1999: 94) afirma que mesmo na década de 1990 os governos neoliberais não precisaram fazer muitos esforços para tornar o mercado de trabalho mais favorável para o capital através do que ele chama de desregulamentação. Na prática, o mercado de trabalho brasileiro é permeado de desregulamentações ilegais, ocultas, o que permite seu avanço sem o ônus político de torná-la pública.

coincidência de datas entre o início do neoliberalismo no Brasil e a disseminação das iniciativas de reestruturação produtiva, isso não acontece por acaso. Fundamental para essa nova forma de produção é ter o trabalhador e o sindicalismo amedrontados pelas mazelas do desemprego em massa; é poder contar com o aparato jurídico para utilizar a terceirização, o trabalho temporário, a flexibilidade da jornada de trabalho. O toyotismo na década de 1990 é, portanto, a resposta estratégica dos capitalistas à luta de classes na produção, ao sindicalismo combativo que vinha se consolidando desde as grandes greves metalúrgicas do ABC paulista; é uma retomada do poder de comando dentro das empresas, mas sobre outras bases.

Portanto, é na década de 1990 que a reestruturação produtiva alcança um patamar de processo global no Brasil, abarcando não apenas as indústrias de processo parcelar, onde ela começou, mas se estendendo para todas as outras formas de produção industrial, privada ou estatal. Seus preceitos de flexibilidade, trabalho em equipe, incorporação de funções de controle de qualidade em cada tarefa, polivalência do trabalhador, entre outros, se difundiram inclusive pelo setor de serviços. Dizer isso não significa concluir que os processos de trabalho no Brasil são hoje completamente toyotistas; mas quer dizer que de maneiras e em graus diferentes, não há empresa que não experimente nesse período a valorização do saber do trabalho, a adequação da produção à demanda, a visão de que, numa empresa, não deve haver embate, mas conciliação de interesses.

Também do ponto de vista ideológico, neoliberalismo e reestruturação produtiva são dois momentos de um mesmo processo: a idéia de um mercado que tudo regula combina perfeitamente com a competição interna a qual estão submetidos os trabalhadores dentro das

empresas⁸². Ao protótipo do trabalhador criativo e participativo, corresponde o cidadão preocupado – cidadania que no neoliberalismo é ainda mais restrita do que aquela do ideal republicano, burguês – , que é voluntário, que se incorpora no mundo moderno através do consumo e da ação assistencialista em organizações não-governamentais ou fora delas. À necessidade constante de qualificação profissional corresponde o ideário do capital humano; a função primordial, em ambos os casos, é colocar sobre o indivíduo a responsabilidade pelo desemprego.

No plano material, ao processo de enxugamento e reestruturação dentro das empresas, corresponde o controle neoliberal da inflação através da recessão; ambos geram e alimentam o desemprego. Às necessidades de otimização do uso da força de trabalho se equipara o desmonte da estrutura de proteção social do Estado. À diminuição do núcleo de trabalhadores mais estáveis e à precarização geral das condições de vida das classes trabalhadoras, o Estado responde com o fim das políticas universalistas e com a adoção de medidas paliativas e assistencialistas. Ou seja, a reprodução da força de trabalho está, progressivamente, mais cara.

Dessa forma podemos dizer com Filgueiras (2006: 187) que, no plano objetivo material, a correlação de forças existentes demonstra:

[...] um claro enfraquecimento da capacidade política e de negociação da classe trabalhadora e de suas representações. A reestruturação produtiva das empresas – privadas e públicas –, através da reorganização dos seus processos de produção, com a introdução de novos métodos de gestão do trabalho e de novas tecnologias, teve implicações devastadoras sobre o mercado de trabalho. Esse impacto negativo foi reforçado pela abertura comercial e financeira da economia e pelo longo ciclo de estagnação iniciado no começo dos anos 1980 – caracterizado por baixíssimas taxas de crescimento do PIB e reiteradas flutuações de curto prazo.

⁸² Em estudo anterior mostramos como esses mecanismos se dão no dia-a-dia dos trabalhadores terceirizados dentro da Honda do Brasil. Metade do salário desses trabalhadores era variável, dependendo de premiações por produção, horas extras e outros critérios definidos, normalmente, pelas chefias (Marcelino, 2004).

Sem dúvida alguma, a face mais visível de todo esse processo foi o assustador aumento das taxas de desemprego. Filgueiras aponta que a partir do início dos anos 1990 com o Governo Collor, a política de estabilização adotada, de profunda recessão e de abertura comercial-financeira, acirrou a concorrência intercapitalista e empurrou as empresas para um processo acelerado de reestruturação. As taxas de desemprego se ampliam ainda mais com o Plano Real⁸³ (com Fernando Henrique Cardoso à frente do Ministério da Fazenda do governo de Itamar Franco), com a ampliação da abertura comercial e a valorização da moeda nacional – apesar de, inicialmente, entre 1993 e 1995, essas taxas terem se reduzido um pouco.

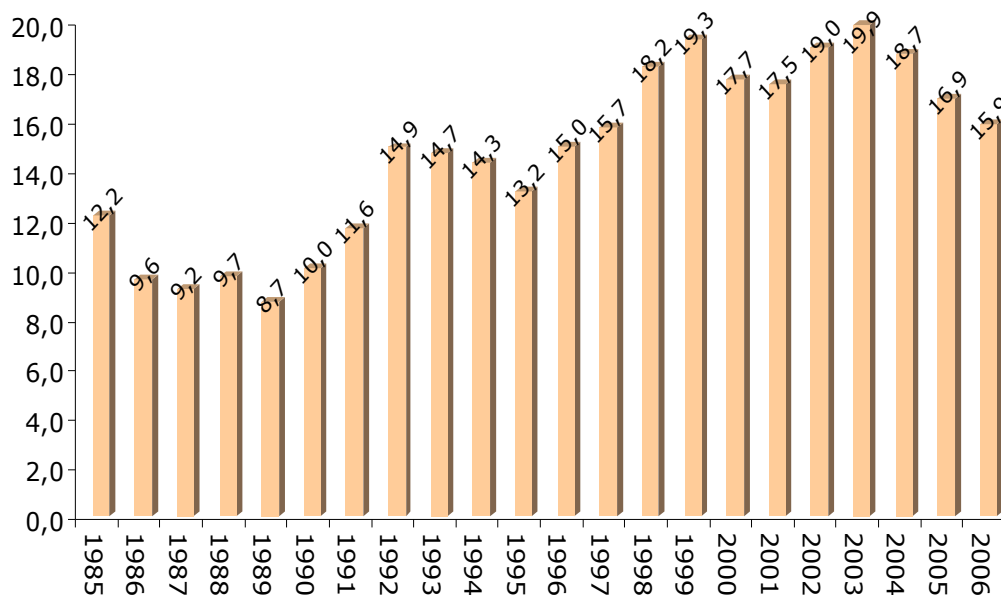
A seguir, apresentaremos alguns dados sobre desemprego⁸⁴ na Região Metropolitana de São Paulo (RMSP). Guardadas as devidas diferenças regionais, cremos que esses dados podem representar um movimento que é nacional. O gráfico 2.2, elaborado por Jinkings (2007) a partir de dados a Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED, realizada pelo DIEESE em parceria com o SEADE, mostra que em 1990 a média anual da taxa de desemprego era de 10%. A autora aponta que “em 2003, o índice salta para 19,9%. Ou seja,

⁸³ Segundo Carvalho e Feijó (1999: 3), o Plano Real trazia em si uma armadilha: “A abertura e o aumento da renda acarretariam grande elevação das importações, devido à demanda reprimida e ao real supervalorizado, o que não é acompanhado por movimento similar nas exportações. Segue-se, portanto, o déficit na balança comercial. Para cobri-lo, por meio de atração de capital externo inclusive o especulativo, e também para desaquecer a demanda, o governo eleva os juros. Isso provoca recessão ou, no mínimo, uma política de *stop and go*. Nessa ‘armadilha’ a economia não pode crescer para não comprometer a balança comercial, que mesmo assim continua deficitária, gerando incerteza nos agentes econômicos e tornando o país vulnerável a ataques especulativos”.

⁸⁴ Segundo o Dieese: “Desempregados são indivíduos que se encontram numa situação involuntária de não-trabalho, por falta de oportunidade de trabalho, ou que exercem trabalhos irregulares com desejo de mudança. Essas pessoas são desagregadas em três tipos de desemprego: **desemprego aberto**: pessoas que procuraram trabalho de maneira efetiva nos 30 dias anteriores ao da entrevista e não exerceram nenhum trabalho nos sete últimos dias; **desemprego oculto pelo trabalho precário**: pessoas que realizam trabalhos precários - algum trabalho remunerado ocasional de auto-ocupação - ou pessoas que realizam trabalho não-remunerado em ajuda a negócios de parentes e que procuraram mudar de trabalho nos 30 dias anteriores ao da entrevista ou que, não tendo procurado neste período, o fizeram sem êxito até 12 meses atrás; **desemprego oculto pelo desalento**: pessoas que não possuem trabalho e nem procuraram nos últimos 30 dias anteriores ao da entrevista, por desestímulos do mercado de trabalho ou por circunstâncias fortuitas, mas apresentaram procura efetiva de trabalho nos últimos 12 meses.” Disponível em: <http://www.dieese.org.br/ped/pedmet.xml>. Acesso em 05/03/2008.

praticamente 20% da população economicamente ativa da região metropolitana de São Paulo estava desempregada naquele ano. Todavia, a partir de 2004 o desemprego tendeu a cair, chegando a menos de 16% em 2006” (Jinkings, 2007: 85).

Gráfico 2.2 – Taxa de desemprego total (RMSP – 1985/2006, em %).

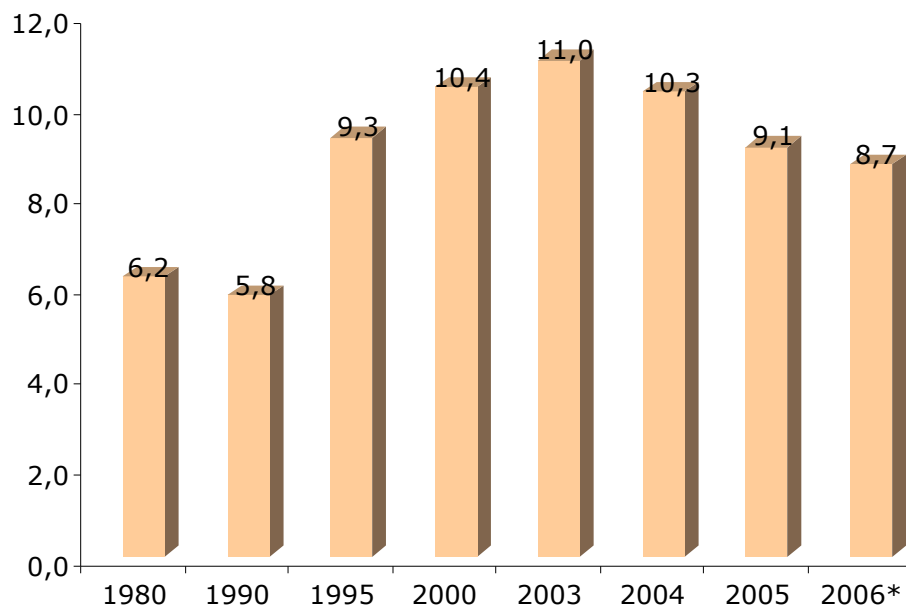


Fonte: Jinkings (2007: 86) a partir de dados do Dieese/Seade

Os dados relativos à América Latina (gráfico 2.3) apontam um movimento das taxas de desemprego bastante similar ao que aconteceu na Região Metropolitana de São Paulo: na década de 1990, com o neoliberalismo implantado em praticamente todos os países, o desemprego foi ainda maior do que na década de 1980. A queda nas taxas de desemprego, ainda que pequena, reflete uma retomada do crescimento a partir de 2000. Crescimento esse resultante, na nossa compreensão, de um certo arrefecimento da ortodoxia neoliberal, tanto pelas quase inadmissíveis consequências das medidas econômicas que dominaram a década de 1990, quanto pela reconfiguração da luta de classes na América Latina com a eleição de governos menos alinhados às políticas neoliberais: Hugo Chávez na Venezuela, Evo Morales na Bolívia e Rafael Correa no Equador – em maior

medida – e Nestor Kirchner na Argentina, Michelle Bachelet no Chile e Luiz Inácio Lula da Silva no Brasil – em menor medida.

Gráfico 2.3 – Taxa de desemprego urbano (América Latina – 1980/2006, em %).

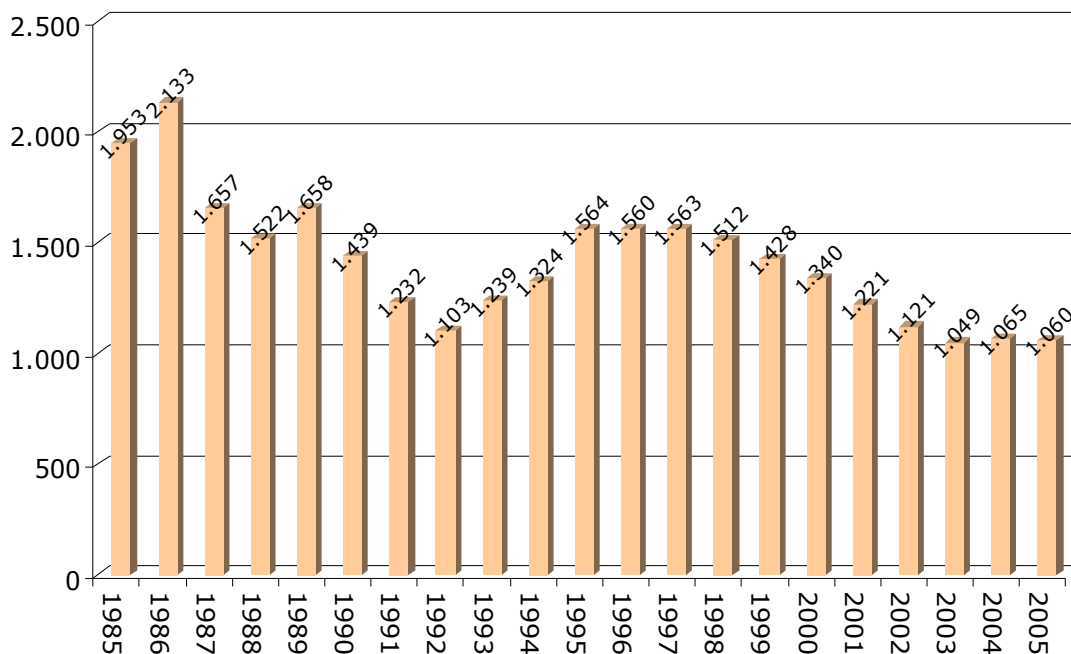


Fonte: Jinkings (2007:82) a partir de dados da CEPAL.* Dados preliminares.

Filgueiras (2006: 189) aponta que no âmbito da distribuição da renda houve um “aumento da quantidade de ricos (de 507 mil famílias ricas em 1980, para 1,16 milhão em 2000) e de suas posses [...] Os super-ricos no Brasil apropriam-se do equivalente a 3% da renda nacional. São 5 mil famílias – apenas 0,001% do total – que têm um patrimônio equivalente a 40% do PIB nacional.” Para além da tradicional concentração de renda estratosférica do Brasil, esse dado sobre o enriquecimento dos já ricos confirma a hipótese explicativa de Duménil e Lévy para o domínio neoliberal. São as classes capitalistas superiores as que mais ganham com essa fase do capitalismo. Também no nível nacional essa afirmação está correta.

O gráfico 2.4 nos aponta dados sobre o rendimento médio do trabalhador empregado entre os anos de 1985 e 2005. O que se pode observar por ele é um dado que já apontamos mais de uma vez ao longo desta tese: houve uma precarização massiva das condições de trabalho – que aqui se expressa pela remuneração em forma de salários – nos anos neoliberais e de reestruturação produtiva. Se o número de trabalhadores com carteira assinada aumentou no Estado de São Paulo, por exemplo, isso se deveu em grande medida, como nos aponta Pochmann (2007), à ampliação dos postos de trabalho em regime de terceirização. Como um trabalhador terceirizado ganha, em média, metade do que recebe um não terceirizado, o rendimento médio geral tende a cair. Além disso, as empresas puderam reduzir progressiva e proporcionalmente – mesmo sem terceirizar – os custos com a força de trabalho quando o contexto apontava, como já mostramos, uma situação calamitosa de desemprego. Observemos que o rendimento médio é um dos mais baixos do período justamente no ano de 2003, quando as taxas de desemprego eram as maiores. Observemos também que a queda das taxas de desemprego depois de 2003 não foram acompanhadas por uma recuperação dos rendimentos dos trabalhadores. Isso demonstra a precariedade dos empregos existentes; entre eles, certamente, a terceirização figura como destaque.

Gráfico 2.4 – Rendimento médio real dos ocupados (RMSP) – 1985/2005, até 1994 em R\$ de nov./2004, valores posteriores em R\$ de nov./2005).

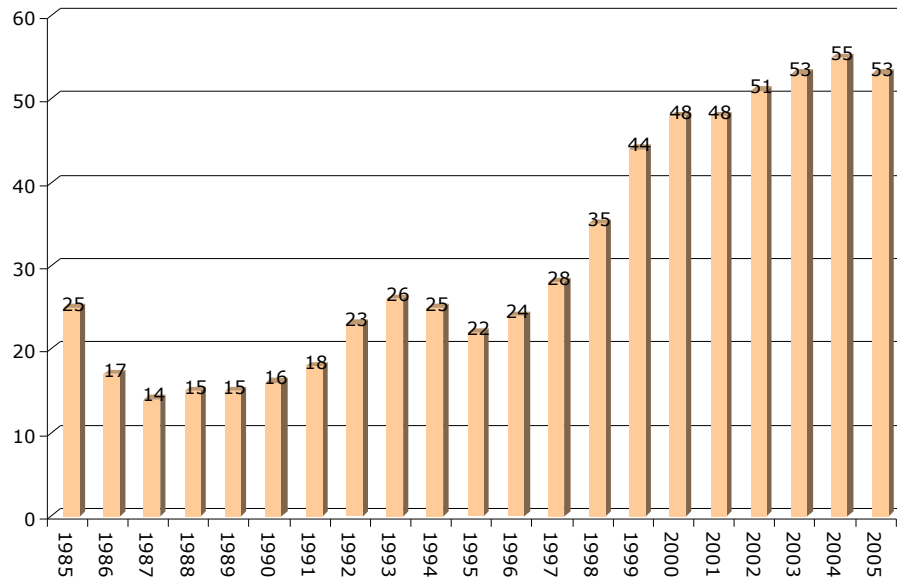


Fonte: Jinkings,(2007: 87) a partir de dados do DIEESE/SEADE.

Segundo Jinkings (2007), o desemprego causado pelas duas décadas de neoliberalismo e reestruturação produtiva se expressa também nos números do tempo médio de desemprego: “o trabalhador em busca de emprego, em 1987, levava 14 semanas até se empregar novamente. Mais de uma década depois, a mesma pessoa sem emprego chega a ficar 55 semanas sem achar ocupação. Ou seja, o desempregado, em 2004, permanece mais de um ano para achar um novo trabalho. Em 2005 este número cai para 53 semanas devido ao leve reaquecimento econômico.” (Jinkings, 2007: 87). A autora ainda aponta que, num país onde o seguro desemprego se restringe a cinco meses após a rescisão de um contrato formal de trabalho, as conseqüências de um desemprego tão prolongado são desastrosas do ponto de vista social e pessoal. O desemprego por desalento – termo criado pelo DIEESE para caracterizar a situação em que o trabalhador não mais procura emprego por ter perdido a esperança e o ânimo para encontrá-lo – reflete o lado trágico desse contexto. O gráfico 2.5 aponta

a evolução do tempo médio de desemprego na Região Metropolitana de São Paulo entre os anos de 1985 e 2005.

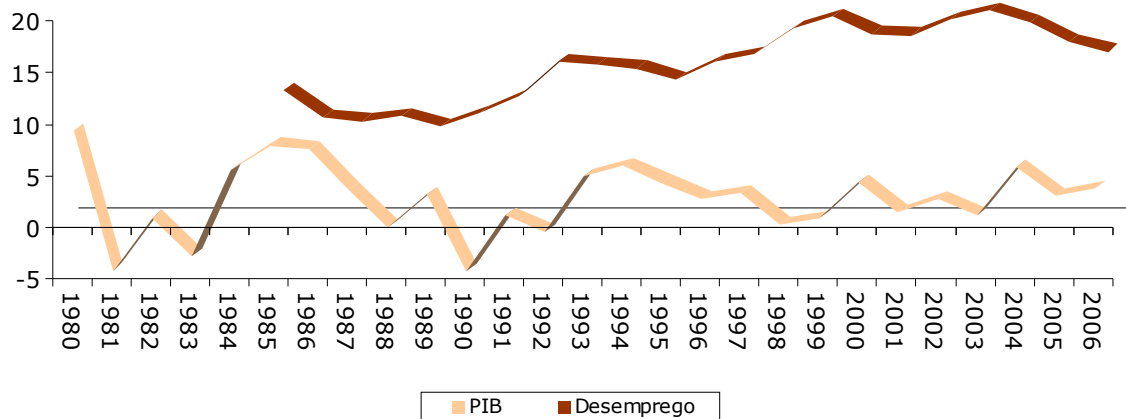
Gráfico 2.5 – Tempo médio dos desempregados na procura de trabalho (RMSP – 1985/2005, em semanas).



Fonte: Jinkings (2007: 88) a partir de dados do DIEESE/SEADE.

As opções neoliberais de controle da inflação e ajuste estrutural da economia se refletem imediatamente na situação de emprego do país. Assim, se cai o PIB, cai também a quantidade de postos de trabalho. O gráfico 2.6 evidencia essa relação.

Gráfico 2.6 – Taxas de crescimento do PIB e índice de desemprego (Brasil e RMSP – 1980/2006, em %).



Fonte: Jinkings (2007: 92) a partir de dados do DIEESE/SEADE/IBGE

Pois bem, esse é o contexto da ação sindical. É com esse mercado de trabalho, com a situação de desemprego que os dados de Jinkings nos aponta com tanta clareza, que o sindicalismo de trabalhadores terceirizados tem que lidar. Reestruturação produtiva e neoliberalismo são processos históricos concretos que combinam a coerção e o consentimento; que buscam o convencimento ideológico assentado numa concreta base de ameaça sobre a classe trabalhadora. O desemprego, sem sombra de dúvida, é a maior dessas ameaças no Brasil.

No item que segue trataremos de maneira breve o que se convencionou chamar de crise do sindicalismo. Levantaremos os pontos centrais desse debate de forma a lançar luzes à compreensão das experiências e desafios da luta dos trabalhadores terceirizados nos seus sindicatos.

2.3. Notas sobre o debate da crise do sindicalismo

O sindicalismo sempre foi um tema caro às Ciências Sociais, dentro e fora do Brasil e para as mais diversas correntes teóricas. Essa importância decresceu – do ponto de vista da quantidade de estudos⁸⁵ – ao longo da década de 1990 quando, após um período de efervescência do debate, uma parcela grande de estudiosos decretou a existência de uma crise do sindicalismo; ou mais, na opinião de vários autores, o seu declínio, sua impreterível marcha para o fim. No Brasil, o debate sobre a crise do sindicalismo foi bastante amplo na década de 1990, depois de algumas mudanças importantes no panorama sindical do país: mudança de perfil do sindicalismo cutista – optando, progressivamente, pela conciliação de classes –; o surgimento da Força Sindical, cujo objetivo declarado era ser uma central de colaboração, ou não “revolucionarista” (sic). (Força Sindical, 1993).

De fato, na maioria dos países europeus e latino-americanos, pode-se observar uma moderação na luta sindical. No Brasil, segundo Pochmann (1998a: 161), os anos 1990 são marcados por, pelo menos, cinco alterações importantes: queda na quantidade de greves, redução na taxa de sindicalização, proliferação do número de sindicatos, fragmentação das negociações e diminuição na quantidade de cláusulas acordadas. Segundo Rodrigues (2002: 11): “os sindicatos, em todo o mundo, vivem hoje uma situação muito difícil, expressa na queda do número e da proporção de filiados e no declínio das taxas de greve, dois fenômenos indicativos do enfraquecimento do sindicalismo como instituição e do poder sindical como ator político”.

⁸⁵ Quadro que tem novamente se transformado, ao que tudo indica. No Encontro Anual da Associação de Pós-Graduação em Ciências Sociais (ANPOCS) de 2007, o Grupo de Trabalho (GT) “Trabalho e sindicato na sociedade contemporânea” reuniu a terceira maior participação. Cabe destacar ainda que, em segundo lugar, figurou o GT “O marxismo e as Ciências Sociais”, o que revela uma retomada do interesse por estudos marxistas. Sindicalismo e marxismo revigoraram-se nas Ciências Sociais num momento de crise das promessas neoliberais. Isso não nos parece mera coincidência.

Para este último autor, a situação do sindicalismo em praticamente todo o mundo aponta muito mais para um declínio desse tipo de ação do que para uma crise. A diferença entre as duas situações é que uma crise ainda pode representar um salto qualitativo na sua superação. Já o declínio é algo irreversível, como o envelhecimento. Segundo Rodrigues (2002), a introdução da automação e da informatização prejudicou o sindicalismo, pois esse tinha como alicerce, fundamentalmente, os trabalhadores manuais. O declínio só não foi mais profundo porque, ao contrário do que aconteceu com o setor privado, no Brasil e nos outros países capitalistas do mundo, houve um crescimento do sindicalismo dos funcionários públicos. Para o autor, a entrada em cena desses novos sindicatos, significou certa reativação do sindicalismo enquanto movimento que foi capaz de introduzir um pouco de dinamismo para as estruturas consolidadas e acomodadas dos sindicatos (Rodrigues, 2002: 108).

Embora a tese do declínio do sindicalismo tenha sido colocada em debate no Brasil, de fato, pelo livro de Rodrigues (2002), essa não é uma idéia original na bibliografia sobre o tema. Antes, Baumard e Blanchot (1994: 23) diziam: “compreendemos que, mais que uma conjuntura desfavorável, é a essência mesma do sindicalismo que está atualmente em crise.” Os autores recuperam essa tese, por sua vez, de Pierre Rosanvallon, em livro de 1988 (*La Question Syndicale*).

Na França, o tema “crise do sindicalismo” foi amplamente discutido a partir dos anos 1980 até início dos anos 2000. Numa leitura bastante preliminar, a partir apenas da massa bibliográfica e das falas de ativistas do movimento sindical⁸⁶, esse tema ocupou ainda mais espaço no debate público que no Brasil. A hipótese para explicar isso é, em primeiro lugar, a presença marcante do sindicalismo na sociedade francesa, como agente social de destaque na cena política. Assim, o ataque ideológico e material do neoliberalismo à

⁸⁶ Observações e entrevistas realizadas no decorrer do estágio de doutorado no exterior, entre março de 2005 e fevereiro de 2006, em Paris – França.

organização sindical, tanto através do desemprego e da precarização do trabalho quanto pela propaganda anti-sindical, incidiu diretamente na vida política do país. Além disso, o ataque ao sindicalismo inglês promovido pelo governo de Thatcher⁸⁷ no decorrer dos anos 1980 era um exemplo concreto e muito próximo da desestruturação do Estado de bem-estar social pretendida, em alguma medida, também pelo governo francês.⁸⁸

A discussão sobre crise ou declínio do sindicalismo está diretamente ligada, nos países do capitalismo ocidental, ao contexto do neoliberalismo e da reestruturação produtiva. Se a parcela conservadora dos pesquisadores do tema deixou de lado os estudos sobre o sindicalismo por considerá-lo anacrônico numa “economia de mercado”, parece razoável supor que uma parcela dos estudiosos progressistas também cedeu, de alguma forma, às análises que atenuam o papel da luta das classes trabalhadoras na sua forma de organização sindical.

Alguns dos principais fatores que, segundo Rodrigues, precipitam o que o autor considera um declínio do sindicalismo são: a descentralização da barganha, ou seja, a pulverização das categorias profissionais em diversos sindicatos; o aumento da negociação por local de trabalho, prática cada dia mais comum pela pressão das próprias empresas e pela dificuldade dos sindicatos de mobilizar grandes contingentes de trabalhadores; flexibilização – que tal como aqui entendemos, significa precarização – da utilização da força de trabalho, com os aumentos de jornada, contratações temporárias e degradação de direitos trabalhistas.

⁸⁷ Para falar apenas de um dos aspectos da ofensiva do primeiro governo neoliberal inglês, o ideológico, Beynon (2003) diz que, ao se referir aos sindicalistas, o governo Margaret Thatcher usava termos como “barões” e “máfia”. Fazia referência, com isso, a poder e corrupção dentro dos sindicatos. A palavra de ordem do governo era “TINA” (*There is no alternative*): não há alternativa. Havia um poderoso efeito retórico nesse discurso.

⁸⁸ Fantasia (2001: 8), relata que “no fim dos anos 1970 assistiu-se na indústria americana a uma ofensiva brutal em dois frentes simultaneamente: uma batalha feroz para dessindicalizar os locais de trabalho onde os sindicatos estavam já instalados e uma luta obstinada para contestar o direito dos trabalhadores de criar sindicatos nas empresas e indústrias onde eles não existiam.”. Dispositivos anti-sindicais já existiam na legislação do país desde 1947, segundo Fantasia. Em 1970 os trabalhadores tinham o direito de greve e os patrões o direito de mandar embora sem justificativa, o que, na prática, significava não direito à greve. Empresas americanas têm técnicas para saber a pré-disposição de um trabalhador para ser sindicalizado ou próximo do sindicato: se ele demonstra preocupação com os desfavorecidos e se ele tem muita consciência dos seus direitos, além, é claro, do seu passado sindical em outras empresas.

Para o autor, “as características gerais da sociedade pós-industrial abrem pouco espaço para a organização sindical, embora a extensão desse espaço possa ser diferente quando se avalia sociedades nacionais específicas” (Rodrigues, 2002: 301).

A idéia de uma crise do sindicalismo ou de seu declínio nem é exclusividade de autores brasileiros nem é recente na história. Segundo Mouriaux (1994), a noção de crise do sindicalismo é antiga. Em 1910, a CGT (*Confédération General du Travail*) francesa fez uma enquete sobre “a crise do sindicalismo”. As explicações surgidas nessa pesquisa foram as mais variadas: rotinização da vida sindical, inabilidade das lideranças, forma de agir dos anarquistas, etc. O sindicalismo, no geral, passava por uma fase de transição entre as corporações de ofício e a indústria. Hoje, os argumentos comuns para explicar o fenômeno que uns chamam de crise e outros de declínio do sindicalismo se referem às condições econômicas sobre as quais atuam os sindicatos, à maior ou menor disponibilidade dos governos para tolerar a existência ou negociar com eles e fazem, fundamentalmente, referência às mudanças tecnológicas – causa de desemprego, da diminuição do peso do setor primário da economia na geração empregos – e às alterações no perfil da força de trabalho.

Caire (1990) sistematiza as várias explicações que os estudos apontam para a crise do sindicalismo dizendo que se trata de um movimento que se desdobra em três momentos: crise de adesão, crise de militantismo e crise da imagem do sindicalismo. Segundo esse autor, a crise que enfrenta o movimento sindical hoje é mais ampla e mais profunda que a vivida no pós Segunda Guerra. Em primeiro lugar porque ela já dura mais tempo; depois, porque o desemprego é muito maior agora. No que se refere às mutações nos comportamentos individuais, o autor destaca três movimentos importantes: os jovens, categoria muito resistente à sindicalização, por achar o discurso e a ação sindicais distantes e ineficazes; entre as mulheres, na França, há um recuo sindical maior que entre os homens;

desempregados, mesmo onde eles podem se sindicalizar (como por exemplo, na Alemanha), cria-se um problema de identidade sindical, de estabilidade financeira e de estratégia reivindicativa.⁸⁹

Para Antunes (1995a), não se trata de um declínio do sindicalismo, mas sim, de uma crise cuja superação dependerá da forma como esse movimento enfrentará questões cruciais, tais como: a precarização da proteção social e a crescente individualização das relações de trabalho; a tendência de burocratização e institucionalização das entidades sindicais e seu conseqüente afastamento dos movimentos sociais autônomos; o culto ao individualismo, ao consumo e à resignação social; o novo corporativismo e sua defesa de categorias isoladas; a tendência de redução do sindicato ao espaço fabril como um agente de cooperação entre trabalhadores e empresa, entre outros desafios. Um elemento decisivo da expansão da crise do sindicalismo, segundo Antunes (1995a: 62), é a separação dos trabalhadores entre estáveis e aqueles que resultam de trabalhos precarizados:

Com o aumento desse abismo social no interior da própria classe trabalhadora, reduz-se fortemente o poder sindical, historicamente vinculado aos trabalhadores “estáveis” e, até agora, incapaz de aglutinar os trabalhadores parciais, temporários, precários, da economia informal etc. Com isso, começa a desmoronar o sindicalismo vertical, herança do fordismo e mais vinculado à categoria profissional, mais corporativo.

Embora não apresente dados específicos, Rodrigues (2002: 180) acredita que tem aumentado o desinteresse dos trabalhadores pelo sindicato. Isto se daria porque, “Diante do risco de diminuição do emprego, os sindicatos tendem a moderar as demandas e, assim, a se mostrarem menos úteis para os empregados. Conseqüentemente, os custos (pagamentos de mensalidades e outras medidas de represália patronal) passam a não compensar as vantagens que a sindicalização possa eventualmente trazer.” Além disso, acrescenta Rodrigues (2002:

⁸⁹ Os mesmos argumentos são levantados para explicar também a crise do sindicalismo na Inglaterra, por Poirier e Ravier (1990).

275), “as conquistas sindicais anteriores diminuem, ironicamente, a necessidade atual dos sindicatos. Acrescenta-se a isso as novas políticas de relações humanas das grandes empresas, mais integrativas e democráticas.”

Para além do equívoco analítico de julgar que as novas formas de produção e organização do trabalho democratizam as relações de poder dentro das empresas ou que elas permitem uma maior autonomia do trabalhador, é preciso reconhecer que as características e fatos que levam Rodrigues (2002) e outros autores a concluir que o sindicalismo está em declínio é um encadeamento lógico de idéias que fazem, no seu conjunto, bastante sentido: mudanças tecnológicas e organizacionais que levam ao desemprego que, por sua vez, ocasiona o descrédito na capacidade do sindicalismo de reverter a situação, o que provoca a desfiliação e a desidentificação sindical. Há outros elementos que compõem esse quadro de crise ou de declínio: a burocratização do funcionamento dos sindicatos, a desconfiança das lideranças sindicais (Labbé e Croisat, 1992) e a politização dos sindicatos (Mouriaux, 2006); mas eles entram de maneira secundária.

Em outras palavras, a crise do sindicalismo para uns ou seu declínio para outros, tem sua explicação centrada numa irreversibilidade do que seria identificado como uma nova ordem social, resultante de mudanças econômicas e tecnológicas. Diante desse diagnóstico, deduz-se que não há saída para o sindicalismo (Boito Jr., 2003a). O que Boito Jr. aponta, corretamente, em nossa opinião, é que as análises atuais sobre o sindicalismo, na sua maioria, enxergam os problemas de mobilização, organização e legitimidade sindical de um ponto de vista que, quando não ignora, minimiza por demais o papel da conjuntura política sobre a qual agem as forças sociais. Para o autor:

O erro teórico do raciocínio que estamos criticando consiste em analisar a classe operária e o sindicalismo separadamente do processo político nacional e internacional. Toda classe social

deve ser analisada em sua relação com as demais classes sociais, nunca isoladamente (Boito Jr., 2003a: 331).

Boito Jr. não nega que haja um refluxo do movimento sindical em escala global – o que, evidentemente, inclui o sindicalismo brasileiro –, mas pondera que isso acontece de forma desigual e contraditória. De maneira geral, o sindicalismo caiu onde era muito forte e cresceu onde ainda está fraco. Assim, ao contrário de Rodrigues (2002) – principal expoente, no Brasil, da tese do declínio do sindicalismo –, Boito Jr. vê a situação do movimento sindical hoje como uma fase de crise ou refluxo temporários – e não decadência ou declínio. Primeiro, pelo simples fato dele estar em pleno crescimento numa das regiões mais populosas do mundo: a Ásia. Depois porque, mesmo na Europa, se observadas as curvas de longo prazo, o sindicalismo mantém-se estável ou em ascensão⁹⁰. Para Boito Jr. (2003a: 325), é um erro analítico chegar a um prognóstico de tendência irreversível de declínio do sindicalismo fazendo projeções de longo prazo a partir apenas da análise das tendências de curto prazo. Nesse sentido, Boito Jr. (2003a: 327) aponta:

Os trabalhadores mais organizados sindicalmente da fase anterior do capitalismo puderam se beneficiar da expansão do movimento socialista em escala internacional ao longo da primeira metade do século XX. Embora o movimento sindical e o movimento socialista sejam dois movimentos distintos, eles podem entreter, dependendo da situação histórica, uma relação de fortalecimento mútuo, e foi justamente isso o que ocorreu em grande parte dos países ao longo do século XX. Já os novos setores da classe operária iniciaram sua luta sindical numa conjuntura política muito desfavorável, marcada pela crise do movimento socialista e pela ofensiva neoliberal em escala internacional. Por isso, é muito cedo para dizermos, simplesmente, que os setores emergentes da classe operária e dos assalariados de classe média não apresentam propensão à sindicalização.

⁹⁰ Segundo Boito Jr. (2003a: 325), quando se compara a atividade sindical (greves, taxas de sindicalização, etc.) da década de 1990 com a década de 1980 nos países da Europa, o resultado é uma queda, mas se a comparação se dá com a década de 1960, a constatação será contrária. Isso também vale para o caso brasileiro.

Ao já exposto contra a idéia de uma irreversibilidade da crise, soma-se o fato de que há na história do sindicalismo vários exemplos de setores que não tinham propensão aparente à sindicalização e que, em determinadas condições históricas, aderem massivamente a essa forma de organização. Boito Jr. rebate também uma idéia que ele identifica como sustentadora de uma parte das análises que se faz sobre a crise do sindicalismo: a de que as classes trabalhadoras são hoje mais fragmentadas e heterogêneas que em outras fases do capitalismo. Há, por exemplo, um processo contrário à fragmentação que é o de homogeneização entre os trabalhadores de classe média e os operários; entre os trabalhadores de diferentes nacionalidades, entre os trabalhadores e as trabalhadoras, etc. Assim, coexistem processos de heterogeneização e de homogeneização dentro de um mesmo período histórico e de uma mesma formação social. (Boito Jr., 2003a: 330). Porque somente um suposto processo de heterogeneização definiria o destino do sindicalismo no mundo? Fragmentação da classe trabalhadora sempre houve, segundo Boito Jr., mas para que essa fragmentação afete a luta sindical são necessárias certas condições ligadas à conjuntura política. Assim,

Dizer que o movimento sindical declinou porque a classe trabalhadora está mais fragmentada é ignorar que o aguçamento da luta de classes e da luta antiimperialista nos anos 1960 e 1970 teve uma influência positiva sobre o movimento sindical de então, ocorrendo o inverso na situação atual, que é uma situação de ofensiva capitalista e imperialista sob a bandeira do neoliberalismo. (Boito Jr., 2003a: 331).

Embora a classe trabalhadora tenha tido sempre como um dos seus traços uma determinada heterogeneidade e fragmentação, nos parece claro que *essas novas formas de divisão entre os trabalhadores, gestadas principalmente pela reestruturação do capital, têm um papel determinante na dificuldade de aglutinação e organização dos trabalhadores que o sindicalismo enfrenta hoje* – tanto para os que mantêm uma postura de enfrentamento,

quanto para o próprio sindicalismo propositivo ou o de colaboração de classes.⁹¹ A homogeneização que esse mesmo processo provoca, num movimento contraditório e dialético, não parece, na conjuntura atual e para o conjunto da organização sindical, construir mais identidades de luta do que divisões.

Entretanto, os apontamentos de Boito Jr. nos parecem fundamentais para compor um quadro interpretativo de por que, mesmo num momento de refluxo da atividade sindical combativa, o Sinticom consegue paralisar em greves, quase que anuais, os trabalhadores das centenas de empresas terceirizadas que atuam dentro da Replan. Analisaremos esse ponto com mais detalhes no capítulo III, mas é importante destacar agora que uma análise que levasse em conta somente a organização do trabalho e as diferenças nas condições de emprego desses trabalhadores, não conseguiria dar conta da ampla capacidade mobilizadora que o Sinticom demonstra.

Certamente, a experiência do Sinticom junto aos trabalhadores da Replan não pode ser generalizada para o conjunto dos trabalhadores terceiros do país – o que reforça, em nosso entendimento, a importância de se analisar o conjunto das condições que envolvem a ação sindical, entre elas o contexto político em que se dão as lutas, o papel das direções, etc. Rodrigues nos aponta (2002: 178) que nas empresas terceiras a sindicalização tende a ser mais baixa. O argumento para explicar isso, conforme já apontamos, tem âncora nas mudanças na composição das classes trabalhadoras: “quanto mais heterogêneos os grupos de trabalhadores, maiores as dificuldades de unificação organizatória, isto é, de seu enquadramento em entidades de cúpula destinadas a representar todos os trabalhadores”

⁹¹ O caso dos trabalhadores terceirizados da área de logística da Honda é um exemplo dessa afirmação. A empresa usa com frequência a situação dúbia da terceirização para afirmar ora a unidade, ora a divisão entre os trabalhadores, conforme lhe for mais conveniente. Os próprios trabalhadores revelam que a discriminação os afasta uns dos outros (Marcelino, 2004). Assim como aconteceu na Honda com a divisão de uma categoria historicamente organizada, os metalúrgicos, a terceirização reduz a base de vários sindicatos fortes, como os bancários e os petroleiros (Antunes, 2007).

(Rodrigues, 2002: 181). O autor ainda indica que, ao contrário da situação dos trabalhadores, a unidade do comando empresarial não foi dividida com a dispersão industrial e a desconcentração dos operários por várias unidades de produção. Assim, os grupos mais segmentados de trabalhadores passaram a ter pela frente empresas com mais poder de combate contra a ação sindical. (Rodrigues, 2002: 179).

Apesar de não concordarmos com a tese de que a fragmentação provocada pelos processos de terceirização do trabalho no Brasil é um dos elementos decisivos para o declínio do sindicalismo, cremos não ser possível negar que ela realmente coloca obstáculos para as organizações dos trabalhadores – tese também defendida por Antunes (2007, 1999); Druck (1999); Alves (2000), entre outros. A leitura que fazemos nesta tese é a de que existe uma fragmentação específica das classes trabalhadoras hoje, na qual a terceirização joga papel determinante e sobre a qual deve se debruçar qualquer pesquisador que tenha como objetivo entender as suas lutas. A terceirização favorece os processos de divisão entre os trabalhadores e, ao mesmo tempo é alimentada por ela, pela capacidade bastante limitada de reação dos mesmos. Contudo, dessas constatações não é possível deduzir, necessariamente, uma fraqueza inevitável do movimento sindical devido à heterogeneidade das realidades com as quais ele tem que lidar. A homogeneidade não garante a unidade nem a heterogeneidade é sinônimo de desorganização. Parece-nos correta a análise de que a fragmentação entre os trabalhadores é um obstáculo de monta para sua organização; mas não é mais que isso.

Diante das novas formas de organização do trabalho e da heterogeneidade das classes trabalhadoras no capitalismo neoliberal, o sindicalismo enfrenta novos desafios. A contradição capital/trabalho não está superada pelo que Rodrigues (2002) chama de “sociedade pós-industrial” para que a luta de classes deixe de expressar-se através da organização dos trabalhadores. Segundo Boito Jr. (2003a), há também uma questão teórica

importante na análise da crise do sindicalismo que vem a ser a utilização de conceitos que escondem o verdadeiro caráter do capitalismo:

No capitalismo, o objetivo da produção é a acumulação de capital com base na exploração do trabalho alheio, seja na indústria, seja nos serviços. Só quando se oculta esse fato, como fazem os conceitos de “industrial” e “pós-industrial”, pode-se subestimar a potencialidade de resistência sindical dos trabalhadores. (Boito Jr., 2003a: 328).

O desgaste do neoliberalismo, já apontado anteriormente, parece estar propiciando, segundo Boito Jr., uma recuperação do sindicalismo e o surgimento de novas lutas sociais; esses dois movimentos poderão se fortalecer mutuamente.

O sindicalismo está em refluxo; as classes trabalhadoras enfrentam os desafios impostos à sua organização sindical pela heterogeneidade específica e pelo desemprego promovido pela reestruturação produtiva e pelo neoliberalismo; e a maior ou menor capacidade organizativa e reivindicativa dos sindicatos está atrelada, invariavelmente, às condições políticas e econômicas da luta. Esses são os principais elementos que podemos identificar como a conjuntura da ação sindical hoje. Seus desdobramentos podem ser distintamente sentidos nas diferentes formas de atuação de Sinticom e SEAAC.

Mas, antes de partimos para a análise desses dois sindicatos, parece-nos importante uma última reflexão sobre as possibilidades e limites do sindicalismo. Tal como Potel (1990), acreditamos que a compreensão desse refluxo da atividade sindical necessita de uma aproximação multicausal; entretanto, é preciso reter a especificidade da luta sindical:

Como compreender o sindicalismo sem ter presente que ele tira sua legitimidade de duas exigências aparentemente contraditórias: de um lado, ele milita por uma transformação radical da situação dos assalariados (aspiração que fornece, inevitavelmente, uma dimensão política ao sindicalismo e que é, freqüentemente, a fonte da motivação dos militantes); e, de outro lado, ele gere, dias após dia, a defesa desses mesmos assalariados no quadro das relações sociais existentes (o que é a origem do ‘reformismo’ sindical)? (Potel, 1990: 174).

Bérout (2002) reflete que existe uma contradição entre a necessidade de construir uma organização majoritária e o imperativo de conduzir uma luta eficaz contra o sistema capitalista, ou seja, a contradição entre um sindicalismo de massa e um sindicalismo de classe, ou ainda, entre a obtenção de melhorias imediatas e a construção de um projeto de emancipação social. Mas, concordamos com Mouriaux quando ele afirma que:

[...] o sindicalismo tem o mesmo campo que os partidos políticos. Mas, quer se trate de polity [a esfera pública na sua arquitetura, na sua organicidade, da qual faz parte o sindicato] ou de policies [intervenções efetuadas pelo Estado, patronato e partidos] ou de politics [a luta pelo poder, para conservar ou conquistar], o ângulo de análise é o mesmo: o sindicato não tem em vista a conquista do poder, a editar regras gerais de funcionamento da sociedade. Sua missão consiste em defender os trabalhadores, em promover seus interesses materiais e morais, em contribuir para a transformação do sistema econômico. O sindicalismo mais coerente é, assim, reformista e revolucionário; reformista por ser um verdadeiro revolucionário; revolucionário por levar as reformas até o fim (Mouriaux, 2006: 35).

Quais são os pilares da ação sindical de SEAAC e Sinticom? Como eles organizam – ou não – os trabalhadores terceirizados que eles representam? Quais são os limites da ação desses dois sindicatos? Existe uma identidade entre os trabalhadores e seus sindicatos? Em que a condição de terceirizado altera a ação sindical? Desemprego, reestruturação dentro das empresas, aparato jurídico-legal e estrutura sindical afetam de que forma a atuação desses sindicatos?

Para responder a essas e outras perguntas iniciaremos, a seguir, os dois últimos capítulos desta tese; um dedicado a cada sindicato.

Capítulo III

O Sinticom: a experiência de um sindicato de base fragmentada e ação combativa

3.1. O Sindicato da Construção Civil: breve histórico, base sindical e perfil político

O Sinticom, Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Construção, Mobiliário, Cerâmica, Montagens Industriais, Mármore, Granitos, Cimento, Cal e Gesso, nasceu em 1946, no período histórico das grandes obras e construção de grandes cidades. Apesar da sigla oficial, o sindicato é conhecido como o *Sindicato da Construção Civil*. De fato, de todas as categorias que ele representa, os trabalhadores da construção civil constituem a mais numerosa. Sua base territorial se estende por onze cidades da região: Campinas, Valinhos, Jaguariúna, Amparo, Sumaré, Nova Odessa, Santa Bárbara d'Oeste, Cosmópolis, Americana, Paulínia e Hortolândia.

No início, era uma associação de trabalhadores que, assim como quase todas as outras, foi regulamentada como sindicato na estrutura sindical arquitetada na era Vargas. As categorias que deram início ao sindicato foram a da construção civil e a dos trabalhadores das fábricas de móveis. Com o tempo, as outras se agregaram à base sindical. O sindicato sofre bastante com a rotatividade dos trabalhadores pela própria natureza das atividades desempenhadas, já que obras não são atividades permanentes. O sindicato conta hoje com, aproximadamente, 4.500 trabalhadores sindicalizados, o que representa por volta de 30% da base sindical⁹².

Em 1985 a oposição sindical, com a ajuda da Pastoral Operária, ganhou a direção

⁹² Bem acima da média brasileira que é de 17% de sindicalização, segundo Luiz Marinho (Agência Brasil, 2003). Na França, a taxa de sindicalização é de apenas 8% (Georgi, 2004; Mouriaux, 2006).

do sindicato. Hamilton⁹³ (18/1/2005) afirma que o antigo presidente, nomeado pela ditadura militar, residia no próprio sindicato e o administrava como sua propriedade. Assim que a oposição ganhou a direção do sindicato, filiou-se à CUT. Atualmente, a principal fonte de renda do sindicato é a Contribuição Assistencial⁹⁴; ele também não devolve o Imposto Sindical⁹⁵, como fazem alguns outros sindicatos cutistas. Segundo Hamilton (28/3/2007), a estrutura do sindicato é muito grande e não se manteria apenas com a contribuição dos trabalhadores sindicalizados, a Contribuição Assistencial mantém 60% dela. Inclusive porque, segundo o sindicalista, o Sinticom não abriga dentro de si mesmo nenhuma forma de trabalho precário: não terceiriza a sua assistência jurídica, como fazem diversos outros sindicatos, não contrata temporários, etc. O Sinticom-Campinas ainda tem também a seguinte política de contribuição dos trabalhadores decidida e mantida em assembleias anuais: se o trabalhador é associado ao sindicato, ele não precisa pagar a Contribuição Assistencial, mas se ele não é sindicalizado, paga mensalmente, com desconto direto em folha de pagamento. Ou seja, de qualquer forma, todos os trabalhadores contribuem com 1% do seu salário mensal para o sindicato.

O Sinticom tem diretoria colegiada; cada diretor sindical é responsável por determinada região ou setor. Há reuniões semanais onde a coordenação faz o planejamento da semana e discute os problemas e questões trazidos por cada um deles. A direção do

⁹³ Dirigente sindical entrevistado em três ocasiões: 18/01/2005, 28/03/2007 e 01/02/2008. Hamilton Mendes foi trabalhador terceirizado dentro da Replan antes de assumir a direção sindical, há 14 anos.

⁹⁴ Taxa criada pelo governo militar de Castello Branco (1964 a 1967); é cobrada anualmente de todos os trabalhadores e tem seu valor determinado por cada sindicato por ocasião da convenção coletiva.

⁹⁵ Criado em 1941 por Getúlio Vargas, é cobrado anualmente de todos os trabalhadores e recolhido pelo Ministério do Trabalho que retém uma parte e repassa a outra para sindicatos, federações e confederações oficiais. Até final de 2007, já aprovado na Câmara Federal, tramitava no Senado uma proposta de fim da obrigatoriedade do pagamento do imposto sindical. Se aprovado no Senado, o PLC (projeto de Lei da Câmara) 88/07 seguirá para sanção do presidente da República. De acordo com o projeto, o recolhimento do imposto na folha de salários da empresa dependerá da autorização do trabalhador. Os sindicatos patronais continuariam recebendo a contribuição dos empregadores, tal como é recolhida hoje. CUT e Força Sindical estão absolutamente contra essa mudança. Especialistas calculam que o movimento sindical como um todo perderá quatrocentos e noventa milhões de reais ao ano caso a medida entre em vigor (FNE, 08/11/2007).

Sinticom pertence à ASS (Alternativa Sindical Socialista), uma das correntes dentro da CUT, mas que, hoje, não tem membros na composição da direção da central. Essa corrente faz oposição à atual corrente majoritária, a Articulação Sindical. Na entrevista realizada em março de 2007, Hamilton afirmava que a direção do sindicato não tinha intenção de se desfiliar da CUT, pois a considerava um “patrimônio dos trabalhadores”. Na avaliação da atual diretoria, tanto a Conlutas quanto a Intersindical – duas formas de centrais sindicais que nasceram e estão em processo de consolidação no segundo governo Lula – não são alternativas reais para a organização dos trabalhadores por serem muito sectárias.

Da base do Sinticom, a categoria que nos interessa nesta tese é a formada pelos trabalhadores terceirizados da Petrobras para a manutenção e montagem de equipamentos industriais e os da construção civil; em março de 2006 eram os trabalhadores de 21 empresas subcontratadas e mais 49 quarteirizadas. Certamente hoje esse número é maior pela expansão pela qual passa a Replan. Alguns exemplos de terceiras são: Manserv, Mont Sul, Sanky, Talude, Normatelm, Potencial; de quarteirizadas: Servsol, Cimac, Padilha, Zeal, Marktec, etc. Nesse segundo conjunto de empresas, as quarteirizadas, um dado que chama atenção é a frequência com que o nome da empresa é um sobrenome, um nome inteiro ou uma junção de prenomes, o que é indício forte do tamanho e de como elas nascem. Possivelmente nesse ponto da cadeia seja mais comum a criação de empresas para demandas específicas e pontuais e também a existência do que os trabalhadores chamam de “gatas”: empresas que nascem e morrem muito rápido e deixam de pagar os direitos dos trabalhadores ao final do contrato.

Existe uma grande variação do número desses trabalhadores ao longo do ano dentro da refinaria por três motivos: primeiro, porque a Petrobras tem dois momentos onde ela subcontrata em maior número: nas chamadas “paradas”, para manutenção de

equipamentos, e nos “empreendimentos”, para construção de novas unidades. Segundo, o número de trabalhadores varia pelas mudanças constantes das empresas subcontratadas. E, terceiro, por ser terceirizado, o trabalhador é muito vulnerável à demissão. Mas mesmo com essa rotatividade, o número de trabalhadores terceirizados mais ou menos fixos dentro da Petrobras para as áreas de manutenção e montagem e construção civil, gira em torno de mil e quinhentos; desse total quatrocentos, aproximadamente, são sindicalizados. Atualmente, a Replan está em expansão, construindo novas unidades de propeno, gasolina e diesel. Esses empreendimentos ampliam bastante o número de trabalhadores terceirizados dentro da refinaria; nos momentos de pico, é possível encontrar até seis mil trabalhadores nessa condição.

Embora a rotatividade seja alta, não raros são os casos em que um trabalhador está há mais de dez ou quinze anos trabalhando dentro da Replan. O que acontece é que eles mudam de empresa a cada nova licitação da Petrobras e estabelecem novos contratos com as empreiteiras que assumem o trabalho. Muitos desses trabalhadores migram de uma refinaria a outra, em contratos por tempo determinado, trabalhando em novas paradas e empreendimentos. A lei brasileira permite que os contratos temporários sejam renovados desde que para outro trabalho. Os trabalhadores são, normalmente, conhecidos pelas empresas; assim, essas mudanças de terceiras ocorrem sem qualquer espécie de processo seletivo; eles apenas fazem “uma ficha”. Em torno da refinaria se constitui um universo mais ou menos fixo, estável e conhecido de empresas e trabalhadores que vivem em função dela. Embora as condições de trabalho e de contrato sejam na maioria precárias, os relatos dos entrevistados⁹⁶ nos apontam que não parece haver grandes dificuldades com o desemprego

⁹⁶ Além dos dirigentes sindicais responsáveis pelo trabalho com os terceirizados da refinaria, Hamilton e Luiz Albano, foram entrevistados para a elaboração desta tese dezenove trabalhadores terceirizados dentro da Replan da base sindical do Sinticom (manutenção e montagem industrial e construção civil). Desse total, apenas duas eram mulheres. As entrevistas foram realizadas no decorrer do ano de 2006.

nesse meio. Aqueles trabalhadores que não desejam o deslocamento de uma refinaria para outra do país podem se fixar na região através de contratos com as mesmas empresas subcontratadas da Replan, só que dentro de outras contratantes, tais como a Rhodia, a Shell e a Ipiranga⁹⁷.

Os trabalhadores entrevistados possuem perfil variado, em acordo com a função que exercem nas empresas terceiras que os contrata. Em funções como carpinteiro, ajudante geral de marcenaria e carpintaria, servente e pedreiro, o grau de instrução não passa de primeiro grau incompleto. Entre todos os entrevistados, esses foram os trabalhadores de migração mais recente; vieram de vários estados do Nordeste do país, tais como: Piauí, Maranhão, Pernambuco e Alagoas. Em funções mais especializadas, tais como eletricista, soldador, mestre de obras, inspetor de LP (líquidos penetrantes) e de EVS (ensaio visual de solda) e técnico de segurança, o grau de instrução chega a primeiro grau completo, segundo grau completo e mais um conjunto de cursos técnicos. Um dos técnicos de segurança do trabalho entrevistado possui graduação incompleta em Biologia.

Em comum, esses trabalhadores têm a experiência de passagem por várias refinarias do país: quinze, dentre os dezenove entrevistados. Vários deles afirmaram sua indisposição de continuar viajando após a experiência de trabalho na Replan. Segundo os trabalhadores, as condições de trabalho na Replan são melhores, o sindicato é mais combativo e organizado e as conquistas são maiores na data-base. Um exemplo disso foi a briga travada pelo sindicato desde 2003 com o sindicato patronal e com a Petrobras para acabar com o contrato por tempo determinado dentro das terceirizadas da refinaria. Em 2005, essa briga rendeu conquistas importantes: uma indenização de duzentas e vinte horas de trabalho a todos os trabalhadores que tinham contrato por tempo determinado,

⁹⁷ Esse é o caso, por exemplo, de um trabalhador de 34 anos, eletricista, que em 12 anos de trabalho já passou por quatorze empresas diferentes. Ele diz trocar muito de empresa porque não quer viajar.

independentemente do tempo de serviço prestado, e mais 30% desse montante para os contratos firmados a partir de 1/11/2006; ajuda de custo de duzentos reais para todos os trabalhadores nos meses de dezembro de 2006 e janeiro de 2007. O Sinticom defendia que todos os trabalhadores deveriam passar por um período de experiência de trinta dias e depois ter direito ao aviso prévio indenizado. Essa conquista do ano de 2005 balizou as lutas de vários outros Sinticoms do país nas outras refinarias da Petrobras (Construindo a Luta, 2007, nº 2).

De 2005 a 2007 o acordo entre empresas e Sinticom garantiu o funcionamento dos contratos com trinta dias de experiência e, após esse prazo, recolhimento de FGTS e pagamento de aviso prévio normais. Numa última entrevista em 1/2/2008, Hamilton relatou que há uma empresa hoje atuando dentro da refinaria, chamada Estrutural, que voltou a praticar os contratos por tempo determinado e tem trabalhado junto às outras empresas para que voltem a fazer o mesmo. Assim, para a campanha salarial que se inicia em março de 2008, volta a ser pauta de reivindicações junto às empresas o não retorno do CDD. Segundo os sindicalistas, apenas um quinto dos contratos de terceirizados é por tempo indeterminado. Há uma variação grande de salários e uma gama ainda maior de diferenças nos benefícios trabalhistas que oferecem as empresas terceiras – no geral, quanto maior a empresa, melhores são as condições de trabalho. As entrevistas nos mostram uma variação de salário que vai de R\$500,00 para um servente de pedreiro, até R\$4.000,00 para um inspetor de LP e EVS. Mas, pelo que nos relata um trabalhador:

Tem muito acordo por fora. Paga R\$1000,00 na carteira e R\$3000,00 por fora. Eu prefiro ganhar R\$3000,00 na carteira e aposentar com o teto. As empresas preferem esses acordos para se livrar dos encargos sociais e os funcionários preferem para não pagar imposto de renda. (Inspetor de LP e EVS, 42 anos).

Dos dezenove trabalhadores entrevistados, somente dois disseram não ter interesse em serem contratados pela Petrobras diretamente; um por estar próximo da aposentadoria, outro pela arrogância que diz ser própria dos petroleiros. Na fala de todos eles, mesmo dos que dizem não querer ser petroleiros, o principal benefício dessa condição seria a estabilidade. Em algumas funções, tais como a de técnico de segurança do trabalho, os salários praticados pela Petrobras são um pouco inferiores aos das empresas subcontratadas. Mas, segundo os trabalhadores, os outros benefícios compensariam. Depois da estabilidade, a posse de um bom plano de saúde foi o segundo motivo levantado para justificar o desejo de ser trabalhador da Petrobras. Como podemos observar, o medo do desemprego e as péssimas condições do atendimento público de saúde no país formam o pano de fundo do desejo de ser petroleiro. Perguntado se gostaria de ser contratado diretamente pela Petrobras, o trabalhador abaixo afirma:

Eu gostaria. Não em relação ao salário, pois as contratadas pagam mais. É pela estabilidade. Antes o pessoal pensava mais no salário, e hoje vivemos o contrário. A prefeitura, por exemplo, que é muito concorrida, não paga bem, mas tem os benefícios, como a cesta básica, plano de saúde e estabilidade. (Inspetor de LP e EVS, 42 anos).

Na fala de outro trabalhador:

Gostaria. Porque além de ganhar mais, se fosse diretamente contratado pela Petrobrás teria um contrato definitivo. Não aconteceria de ficar pulando de empresa em empresa, ficar pedindo para arrumar emprego para você. Isso acontece muito com a gente. Com o funcionário direto mesmo é diferente da gente. Ter essa estabilidade para gente seria muito bom. (Carpinteiro, 34 anos).

Tanto os que querem quanto os que dizem não querer o emprego na Petrobras, levantam um obstáculo comum para passarem à condição de não terceirizados dentro da refinaria: o medo ou a crença na impossibilidade de sucesso no concurso. Fora o fato de

algumas funções desempenhadas por terceirizados praticamente inexisterem se não terceirizadas, os últimos concursos realizados pela Petrobras – na Unicamp o fenômeno é o mesmo – incorporou trabalhadores com um nível de escolaridade bastante acima da média dos terceirizados; mesmo em funções que exigiam formação de ensino médio. A fala abaixo descreve um pouco como são os concursos da Petrobras do ponto de vista do trabalhador terceirizado:

Eu acho que isso [entrar na Petrobras] é o sonho de todo mundo, mas o processo seletivo dela é bem difícil. Eu entrei lá em 1999 e em 2001 eu fiz o concurso, pelo processo dela. Fiz para o cargo de Operador de Campo da Petrobras e, pelo que eu vi, tem que estar muito preparado. Pelo nível técnico da prova deles, tem que ter nível superior para Operador, porque é muito difícil mesmo. É química, matemática, física. Eu acho que para o cargo de Operador de Campo não precisa ter o nível superior, mas precisa estar bem preparado para mexer com os maquinários informatizados. Eu concordo que eles tenham que selecionar muito bem os candidatos porque é um risco muito grande. (Técnico de segurança do trabalho, 33 anos).

Um dado interessante e que indica a penetração do discurso empresarial entre os trabalhadores é o fato de uma parcela considerável deles dizer que, embora saiba que a terceirização é um instrumento de redução de custos para as empresas, para quem não tem estudo, a terceirização seria uma oportunidade de trabalho. Uma vez que eles não têm condições de disputar os concursos da Petrobras, a terceirização seria a via de entrada na refinaria.

Se a quantidade de irregularidades trabalhistas nas empresas subcontratadas pela Replan é enorme – o que pode ser constatado pela queixa constante dos trabalhadores em relação ao não pagamento de direitos trabalhistas – a relação da Petrobras com essas empresas parece abrigar menos problemas do ponto de vista legal-contratual; ao menos no que se refere à relação com os trabalhadores terceiros. Estes não fazem tarefas para as quais não foram contratados e nem recebem ordens imediatas de petroleiros. Embora alguns

depoimentos indiquem que há sempre um petroleiro responsável pela fiscalização do trabalho dos terceirizados, não é ele quem dá as ordens imediatas.

Há dois anos, a Petrobras tem feito um movimento, exigido pelos trabalhadores terceirizados na base do Sinticom em várias de suas greves, para oferecer a eles o mesmo serviço de restaurante que desfrutam os petroleiros. Muitas empresas já compram os tickets do restaurante da refinaria para seus trabalhadores. À empresa terceirizada cabe o gasto com esses tickets e a Petrobras é responsável pela ampliação do refeitório. Enquanto essa ampliação não acontece, muitas empresas subcontratadas preferem contratar elas mesmas o serviço de restaurante para seus funcionários. Os trabalhadores apontam que as razões disso são o menor custo e a incapacidade do restaurante da Replan de atender aos petroleiros e a todos os terceirizados.

Outro indicativo do que poderíamos chamar de certo profissionalismo da Petrobras na relação com os trabalhadores terceirizados é a forma como ela trata os problemas de segurança. Pela própria natureza da atividade que desenvolvem, construção civil, montagem e manutenção, esses trabalhadores estão muito mais expostos aos perigos das atividades com petróleo e é entre eles que acontece o maior número de acidentes de trabalho. Conforme já discutido no primeiro capítulo, tal como Rémy (2003), acreditamos que há uma evolução diferente na gestão da segurança e da força de trabalho; diferença essa que faz com que, apesar dos investimentos constantes em equipamentos e formação, a segurança dos terceirizados seja débil. Assim, se os investimentos que a Petrobras faz em termos de segurança não produzem um efeito real na diminuição dos acidentes de trabalho – não dispomos de dados suficientes para defender uma tese desse tipo –, ao menos eles tem um incrível efeito ideológico sobre os trabalhadores. Absolutamente nenhum dos entrevistados disse que a Petrobrás é uma empresa relapsa com a segurança de todos que

estão dentro da refinaria. Quando perguntado por que as exigências de normas de segurança aumentaram nos últimos anos, um dos trabalhadores respondeu:

Por causa da globalização, estamos num mundo em que para vender um produto fora do país é necessário qualidade. A Petrobras é uma empresa creditada no mundo inteiro e quem compra seu produto quer saber seu investimento na área social, na mão-de-obra. Não pode mostra lá fora uma mão-de-obra mal remunerada, em ambiente de trabalho perigoso, não fica bem. Há também preocupação sobre o índice de acidentes. Hoje as empresas como a Petrobras oferecem refeitório, banheiros limpos, roupas e calçados adequados. E é a mesma coisa para os terceirizados. Tem algumas empresas que precisam melhoraram, principalmente as que estão na área da manutenção. A Manserv precisa melhor as roupas para funcionários. A Camargo Corrêa, Tequinte e a Setal têm uma estrutura extraordinária. Mas isso tudo foi a batalha do nosso sindicato (Inspetor de LP e EVS, 42 anos).

Esses cursos, palestras, equipamentos e outras medidas de segurança que a Petrobras exige também dos terceirizados alimentam nos trabalhadores uma idéia de que o trabalho dentro da refinaria favorece seu crescimento profissional e pessoal. Nenhum dos entrevistados deu resposta contrária a isso. Podemos levantar algumas hipóteses sobre os motivos que levam a Petrobras investir em segurança: em primeiro lugar, parece que a disputa por mercados internacionais, tal como nos aponta a fala do trabalhador, é uma razão dos investimentos; especialmente na área petroquímica, as certificações técnicas e sociais são de suma importância para uma empresa. Outro motivo são as exigências da própria legislação do país. E, terceiro, pode ser mais econômico para a empresa prevenir acidentes de trabalho do que pagar os encargos quando eles acontecem. Mas se o número de acidentes é maior entre terceirizados, isso apenas reforça a tese de que os benefícios da terceirização em termos de redução de custos e de controle sobre a força de trabalho compensam os possíveis gastos com indenizações diretas ou subsidiárias.

Excetuando-se as formalidades de questão da segurança, em todo o resto mantém-se dentro da refinaria o que vários estudos já apontaram como características e

conseqüências da terceirização no Brasil: os trabalhadores das empresas subcontratadas são facilmente distinguíveis dos petroleiros e também são discriminados no local de trabalho. Além dos uniformes completamente diferentes, os terceirizados entram por portão diferente, têm acesso restrito (incluindo áreas onde não há risco) e sofrem mais com os acidentes laborais. Na fala abaixo podemos notar que a justificativa para o desejo de ser contratado diretamente pela Petrobras passa, também, pela diferença de tratamento entre os trabalhadores:

Quem é direto da Replan tem mais moral; os terceirizados fazem o mesmo serviço, mas são meio pisados. Seria bem melhor ser da refinaria. A responsabilidade se torna até maior para quem é terceiro. Eles cobram mais em termos de segurança. Eles [os petroleiros] podem tudo, andam em cima de tubo. Eu acho muito errado porque se você quer algo correto, tem que começar por você mesmo (soldador, 33 anos).

O mesmo trabalhador aponta a discriminação num outro momento da entrevista, quando perguntado sobre sua relação com os colegas de trabalho. Com os trabalhadores terceirizados ele afirma que a relação é muito boa, mas:

Com os petroleiros, a convivência é completamente diferente porque a maioria não fala nem bom dia, trata como se não fosse nem funcionário. Tem muita discriminação. Eles colocam um capacete branco e um uniforme da Petrobrás e já acham que não são iguais a gente (soldador, 33 anos).

A dignidade ferida ou rebaixada é um elemento constante na fala dos terceirizados⁹⁸. Quando não citada explicitamente, ela aparece como pano de fundo em outras questões, como o que informa uma conduta resignada ou raivosa em relação à empresa contratante e seus trabalhadores. Parece-nos esse o motivo para uma fala

⁹⁸ O mesmo acontecia nas entrevistas com os trabalhadores da Honda (Marcelino, 2004). Supervalorizar o trabalho, a disciplina e o saber-fazer dos terceirizados é, nitidamente, uma forma de recompor a dignidade ferida pela precarização do trabalho.

aparentemente tão contraditória como a que segue. Nela o trabalhador indica a própria discriminação como justificativa para não querer ser petroleiro (um dos dois únicos, como apontamos antes):

Eu não queria ser contratado da Replan. Eu não gosto muito daquele ambiente em que eles vivem. Eu acho lá meio pesado, eles desfazem muito dos terceirizados. Eles se acham os grandes, olham você por cima. Tem muito terceirizado que trabalha bem melhor que petroleiro. Por exemplo, meu pai aposentou com trinta e três anos de elétrica como terceirizado. Petroleiro nenhum lá tirava onda com a cara do meu pai. Ele não tem estudo, mas conhece muito a profissão dele (Eletricista, 34 anos).

A Replan tem feito, portanto, um esforço, ao menos formal, de regularizar os procedimentos de segurança para que eles sejam estendidos também aos terceirizados. Assim, de maneira geral, a refinaria não permite que os trabalhadores de suas subcontratadas façam horas-extras. No entanto, essa é uma regra mais ou menos maleável de acordo com o andamento das obras. Na construção de novas unidades, quando há contratos que regulam os prazos de entrega dos serviços, a refinaria flexibiliza as regras e permite horas-extras. Na construção civil, até onde pudemos apurar, há um limite de quarenta e oito horas-extras por mês. Na função de técnico de segurança do trabalho, o limite de horas extras é de vinte por semana; mas também se abre quando há atraso da obra. Um técnico de segurança, trinta e três anos, disse já ter feito setenta horas-extras mensais quando houve necessidade de terminar uma obra grande de gás que vinha da Bolívia.

Uma massa de trabalhadores pulverizada em centenas de empresas terceiras; uma força de trabalho muito rotativa; uma heterogeneidade grande de condições salariais e de trabalho; uma base sindical onde a idade dos trabalhadores varia dos vinte aos sessenta anos e que engloba também mulheres, ainda que em proporções pequenas. Um grupo heterogêneo, mas que tem em comum o fato de estarem todos dentro de um mesmo ambiente de trabalho,

na maior refinaria brasileira, sob o comando de um sindicato que tem a confiança de dezesseis, dentre os dezenove trabalhadores entrevistados⁹⁹. O perfil político do Sinticom informa um tipo de ação sindical que tem a confiança dos trabalhadores que representa. Qual é esse perfil?

As entrevistas, os boletins sindicais, o discurso dos sindicalistas nas assembléias, o posicionamento do sindicato frente ao governo de Luiz Inácio Lula da Silva e o questionamento – ainda que limitado – à política majoritária da CUT nos apontam para um sindicato de perfil combativo, que chama os trabalhadores à mobilização e que vê entre patrões e trabalhadores oposição de interesses. Não há discurso de moderação da luta ou de conciliação de classes. Os termos “classe”, “luta de classes” e “patrões” são constantes na fala dos sindicalistas e na imprensa do sindicato. Ao longo dos anos 1990 e 2000, uma frase é periodicamente repetida nos boletins¹⁰⁰: “Já sabemos que patrão é igual feijão e galo velho: só com pressão!” (Construindo a Luta, 2005, nº 11). O discurso de oposição de interesses pode ser exemplificado pelo trecho que segue:

Os patrões, enquanto classe, são muito unidos. É por isso que eles conseguem facilmente explorar os trabalhadores. Os patrões, também se organizam em sindicatos para defender seus interesses de classe. Exemplo disso é a FIESP, a CNI, a FEBRABAN, o SINDUSCON, etc. Não temos outra saída! Temos que nos unir também! (Avançar na Luta, 1991, nº 10).

Esse perfil se mantém o mesmo, de maneira geral, ao longo do governo Collor, FHC e Lula. O discurso do sindicato é claramente contrário às medidas neoliberais desses governos: o controle da inflação com recessão, a política de privatização das empresas

⁹⁹ A participação observada em uma assembléia de greve em maio de 2006 é um dos elementos que nos faz crer que a proporção entre os que confiam e os que não confiam na ação do Sinticom é, mais ou menos, a mesma apontada pelas entrevistas. Dos mil e quinhentos trabalhadores terceirizados à época, aproximadamente mil e duzentos estavam na citada assembléia. Naquela ocasião, o sindicato não usou o piquete como forma de pressionar os trabalhadores a não entrarem na refinaria.

¹⁰⁰ Até 1992 o boletim se chamava “Avançar na Luta”. De 1993 em diante ele passa a se chamar “Construindo a Luta”.

estatais, a manutenção de juros altos, as reformas trabalhista, sindical e da previdência. O Sinticom também não se furta do debate sobre os temas nacionais e que mexem com outros movimentos sociais do país, tais como: a reforma agrária, a Marcha Mundial das Mulheres, o imperialismo das grandes potências mundiais e a transposição do rio São Francisco. Para todos esses temas que não fazem parte diretamente da ação do sindicato, os trabalhadores são convidados a participar de debates e informes de participação da direção sindical.

Em maio de 1995, durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, uma assembléia dos terceirizados da montagem, manutenção e construção civil tirou uma moção de apoio à greve dos petroleiros num momento em que o governo reprimia duramente o movimento dos trabalhadores das refinarias; com a presença do exército nelas, inclusive:

Repudiamos a atitude do governo e da Petrobras que não cumprem um acordo firmado com os petroleiros no ano passado, bem como a decisão do TST que declarou ilegal o acordo. Todo apoio aos petroleiros. A luta por melhores salários é de todos os trabalhadores (Construindo a Luta, 1995, n 88).

Apesar do apoio praticamente incondicional da CUT ao governo Lula – com Luiz Marinho deixando a presidência da central para assumir o Ministério do Trabalho e do Emprego em 2005 –, o Sinticom demonstra em seus boletins posicionamentos claros de oposição ao governo. O boletim de maio de 2005 registra, por exemplo, que o sindicato se posiciona contra a reforma sindical e trabalhista proposta pelo governo Lula através do Fórum Nacional do Trabalho (FNT)¹⁰¹. Os boletins sindicais também criticam duramente esse governo pelas promessas não cumpridas em relação ao fim da corrupção. De maneira bastante irônica, dizendo que “perguntar não ofende”, o sindicato questiona o governo sobre

¹⁰¹ Fórum Nacional do Trabalho: fórum tripartite criado por iniciativa do governo Lula, inicia suas atividades no mês de agosto de 2003 com amplo apoio da CUT. Sua meta principal era produzir consensos (Dias e Bosi, 2005).

qual seria o medo de se instalar a Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) dos Correios¹⁰², por exemplo.

As crises pelas quais passa o país, evidentemente, atingem também a manutenção do sindicato. Em fevereiro de 1994, o *Construindo a Luta* avisa aos trabalhadores que o sindicato passa por uma crise financeira resultante da queda de arrecadação, da inflação e do desemprego. Esse momento também é marcado por uma reflexão e por opções nitidamente classistas. Na ocasião, o sindicato expôs nos boletins que entendia que os seus investimentos deveriam ser feitos nas lutas da categoria: nas campanhas salariais, nos seminários de saúde e segurança, etc. Dessa forma, em seminário de janeiro de 1994, trabalhadores e direção sindical decidiram fechar o Departamento Odontológico.

Além de utilizar cada uma de suas conquistas para reafirmar que a união dos trabalhadores é o que permite as vitórias contra os patrões, o Sinticom também as utiliza como forma de ampliar a sindicalização. Um exemplo disso foi a divulgação da ação da Justiça do Trabalho, a partir de denúncia do sindicato, obrigando as empresas AKS e Galvani a efetivar todos seus temporários. O boletim que informa essa conquista conclui o fato da seguinte maneira: “O caminho, companheiro, é denunciar ao Sindicato. Vamos organizar nossa luta para garantir nossos direitos!” (*Construindo a Luta*, 1995, n^o 92).

A orientação política do Sinticom, das suas lideranças, também se explicitam nas críticas à direção da CUT feitas por Hamilton (18/1/2005); críticas essas que se estendem para além do campo da reforma sindical. Quando perguntado sobre uma orientação específica para a atuação juntos aos trabalhadores terceirizados, Hamilton disse:

¹⁰² CPI instalada para averiguar denúncias de corrupção nas estatais e, em especial, nos Correios. O estopim da crise foi a revelação de uma fita de vídeo que mostra o ex-funcionário Maurício Marinho negociando propina com empresários interessados em participar de uma licitação. No vídeo, o funcionário dos Correios dizia ter o respaldo do deputado federal Roberto Jefferson (PTB-RJ). Pouco depois, Jefferson denunciou o suposto esquema de pagamento de mesada a parlamentares da base aliada em troca de apoio político. Essa denúncia levou o governo Lula a enfrentar sua pior crise política, conhecida como Escândalo do Mensalão.

Acho que a direção nacional está precisando tomar um pouco de vergonha na cara e voltar aos princípios. Dentro do nosso entendimento ela deveria estar voltada não só para quem está no mercado de trabalho. Ela não abre esse debate com todas as bases sindicais. Seria mais fácil até para unificar a luta. Hoje a CUT está mais preocupada em discutir problemas internos; de discutir a relação com o partido político. Então, os conflitos de tendência dentro da CUT viraram coisa de inimigos. Nós não seguimos as orientações da Articulação. Nós não vamos ficar pedindo benção para o presidente da CUT. Nós temos critérios e seguimos esses critérios.

Esse perfil combativo, classista, de oposição aos governos neoliberais não é construído, entretanto, sem algumas contradições. Embora na fala de Hamilton haja críticas à direção da CUT, não é possível observar em nenhum dos boletins analisados, por exemplo, questionamentos às decisões da central ou mesmo ao seu apoio ao governo Lula. Também é possível notar nos boletins sindicais uma ambigüidade na análise desse governo: algumas medidas são duramente criticadas e identificadas como neoliberais; entretanto, não há a caracterização do governo Lula como neoliberal como havia em relação a Collor e a FHC explicitamente. O trecho do boletim sindical que transcrevemos abaixo mostra que se o discurso permanece firme na necessidade da organização dos trabalhadores enquanto classe, a crítica ao governo Lula passa ao largo de um questionamento de fundo:

O primeiro mandato de Lula já deixou claro que não basta colocar um operário na presidência para que os problemas sejam resolvidos e as reivindicações da população sejam atendidas. As transformações na sociedade só acontecem quando toda uma classe social assume a tarefa de fazer as transformações. A classe patronal, os empresários, os banqueiros e os latifundiários já estão se organizando para garantir seus interesses. Por isso, mais do que nunca, o momento exige unidade da classe trabalhadora, do movimento sindical e do movimento social (Construindo a Luta, 2006, nº 18).

A fala de Hamilton que reproduzimos abaixo, muita rica pelos vários elementos analíticos em jogo, demonstra essa ambigüidade na medida em que reconhece que a organização dos trabalhadores não desfruta de nenhuma facilidade num governo que, a

princípio, é o representante deles. Ela também nos fornece indícios de que o sindicalista credita à direção sindical a maior parte da responsabilidade pelo recuo ou ascenso do movimento e, por fim, permitiria algumas reflexões sobre como sindicalistas cutistas encaram o Estado e o governo – caso nosso objeto de pesquisa fosse esse –, se é ou não uma entidade de classe e a qual classe serve o governo Lula. Quando perguntado se o governo Lula facilita ou dificulta a ação sindical, Hamilton, então, responde:

Eu diria que o governo Lula, sabiamente, joga um desafio: ele nem dificulta nem facilita nada. Isso é parte da ação. Ele age diferente do governo Collor e do FHC. Esses diziam: “no nosso governo nós não precisamos de sindicato”. No governo Lula ele diz: “vai pra luta, vai construir base. Se você quer disputar a sua proposta com a do governo, vai construir base”. A luta deu uma recuada no governo Lula por problema de direção. Aqui nós nunca dissemos que a gente não ia travar determinado debate por conta de ser o governo Lula (Hamilton, 28/03/2007).

O Sinticom também caminha, como qualquer sindicato que se proponha uma postura combativa, entre a resistência em incorporar ações e demandas dos trabalhadores de caráter assistencialista ou não-classista e a tentativa de fazer com que elas se revertam em benefícios para a construção de uma identidade de luta. Isso aconteceu, por exemplo, com a incorporação na pauta das assembléias da negociação da PLR. Diante de uma diferença abissal entre a PLR dos petroleiros desde 2005 (quatorze mil reais por ano para os cargos mais baixos da refinaria) e a dos terceirizados (variando de empresa para empresa, mas não passando de um salário a mais), o Sinticom incorporou o assunto nas pautas de assembléias. Sua tática foi usar a discussão da PLR para reafirmar a importância que os trabalhadores terceirizados têm para a Replan, para a construção do lucro de toda a Petrobras. Reafirmou, dessa forma, a necessidade de isonomia de salários e benefícios (Construindo a Luta, 2006, nº 17).

Quando o boletim do Sinticom ainda se chamava *Avançar na Luta*, um outro fato demonstra a forma como o sindicato lida com questões que fogem, num primeiro momento, do papel de um sindicalismo combativo e de esquerda. Em 1991, o sindicato distribuiu material escolar aos trabalhadores sindicalizados que tinham filhos até a quarta série. Dizia seu boletim:

Mas distribuir material escolar não é papel do sindicato. Sindicato é para lutar! O papel do sindicato não é: distribuir material escolar; manter colônia de férias; oferecer assistência médica, dentista, advogado nem barbeiro. O verdadeiro papel do sindicato é: organizar a classe trabalhadora na luta por melhores salários, condições de trabalho, por saúde e por uma vida digna (*Avançar na Luta*, 1991, n 4).

De fato, o Sinticom obtém, através da organização dos trabalhadores em greves anuais na data-base (maio), conquistas importantes para os terceirizados que representa dentro da Replan. Em 2004, o reajuste obtido foi de 10,5%, quase 5% de aumento real acima da inflação. Em 2005, o aumento real foi de 1,5%. (*Construindo a Luta*, 2005, nº 12). No ano de 2007 o acordo fechado com as empresas subcontratadas do pólo petroquímico da região de Campinas foi de 8% de reajuste, com 4,56% de aumento real.

O Sinticom não tem autorização para entrar na refinaria, bem como qualquer outro sindicato (vigilantes, condutores, etc.) que não o dos petroleiros. Mesmo assim, a direção da refinaria não tem uma relação hostil com o Sinticom. Toda a mobilização do sindicato junto aos trabalhadores é feita na porta da refinaria, com a ajuda de um carro de som e com o apoio da Polícia Militar de Paulínia. A PM é avisada pelo próprio sindicato e, segundo Hamilton (18/1/2005), colabora na organização das assembléias controlando o trânsito, para que não haja acidentes. De acordo com o sindicalista entrevistado, os trabalhadores confiam muito no sindicato. Assim, não é preciso fazer piquete, pois “eles já têm na cabeça: se o sindicato está aqui é porque tem alguma coisa para ser discutida”.

No próximo item analisaremos como esse perfil político se constrói na prática cotidiana do Sinticom, nas suas escolhas de ação, para além do papel que ele se atribui na imprensa sindical. Para isso, buscaremos, antes, refletir qual é o posicionamento e as orientações da CUT sobre o tema da terceirização.

3.2. A CUT, a terceirização e as escolhas do Sinticom

3.2.1. Enfrentamento e conciliação na construção do debate sobre terceirização na Central Única dos Trabalhadores

A Central Única dos Trabalhadores (CUT), da qual faz parte o Sinticom, nasceu em 1983, numa conjuntura política de abertura democrática após uma ditadura militar que completava quase vinte anos. O nascimento dessa central está diretamente associado às grandes greves operárias que ocorreram a partir de maio de 1978; elas marcam o início de uma nova etapa para o sindicalismo brasileiro. As luta por um aumento salarial de 20% começou na Scânia, em São Bernardo do Campo e rapidamente se espalhou por todo o ABC (Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano) e São Paulo, atingindo posteriormente Guarulhos e Osasco. As greves desse período ficaram conhecidas como “greves-pipoca” porque estouravam quase sem organização anterior e sem articulação umas com as outras e, em sua maioria, não foram dirigidas pelos sindicatos. Em alguns casos, como em São Bernardo do Campo e em São Paulo, a direção sindical era chamada a participar ou apenas assinar acordos firmados diretamente entre comissões de fábrica e patrões. Essas comissões eram eleitas diretamente nas fábricas em greve e as decisões eram tomadas em assembléias feitas no próprio local de trabalho.

Em muitos casos, principalmente em São Paulo, os operários rejeitaram a presença do sindicato. Na verdade, a imensa maioria dos trabalhadores não era sindicalizada e mesmo a maior parte dos sindicalizados não reconhecia nos sindicatos e nas diretorias

sindicais um canal de representação legítimo e eficaz (Antunes, 1995a). Os longos anos da ditadura militar e o peleguismo da herança varguista foram elementos importantes nesse afastamento dos trabalhadores em relação aos sindicatos.

No final da década de 1970, as lideranças sindicais sofreram algumas transformações importantes. Logo que se iniciaram as greves de 1978, a chamada “oposição sindical”¹⁰³, formada principalmente pela esquerda católica e por antigos líderes sindicais combativos, foi presença constante junto aos operários – desempenhando papel decisivo na deflagração de muitas das greves. No entanto, outra corrente importante nasceu desse movimento: os sindicalistas “autênticos” eram líderes que não possuíam história de militância anterior, que emergiram junto com os conflitos do período – o exemplo mais conhecido é o de Lula. Além da história prévia de militância, essas duas correntes se diferenciavam no modo de tratar o sindicalismo oficial: ambas queriam seu fim, mas a oposição sindical desejava operar essa transformação atuando de fora (por meio das comissões de fábrica) e contra a estrutura oficial; já os autênticos pretendiam que a transformação ocorresse de dentro, através de ações que estivessem no limite da legalidade. A iniciativa de formação de uma central aproximaria definitivamente as duas correntes, mas agruparia também setores do sindicalismo que não se afinavam com uma postura sindical mais combativa. Já no I CONCLAT, congresso para a formação da CUT, ficam claros os conflitos entre os que queriam uma central mais combativa e outra que desejava a busca da conciliação. A divisão definitiva se deu com a saída da “Unidade Sindical” e seus aliados (Joaquinzão, PCB, PC do B, MR8, entre outros) (Antunes, 1995).

A CUT acabou por agregar, assim, os elementos mais combativos do meio sindical; sindicalistas ligados ao Partido dos Trabalhadores ou não. Sua luta tinha um caráter

¹⁰³ Os antigos militantes da oposição sindical foram decisivos para a tomada do Sinticom em 1985 das mãos da direção de Galvão, interventor nomeado pela ditadura militar.

bifronte, segundo Antunes (1995a): por um lado, lutava contra o arrocho salarial – a superexploração do trabalho – contra a política econômica do regime militar e da Nova República; e por outro, lutava pelo desatrelamento, contra as ingerências do Estado nos sindicatos e pela democratização da estrutura sindical. Boito Jr. (1991) coloca em debate a verdadeira intenção da CUT de alterar a estrutura sindical varguista. Entretanto, o caráter de classe da CUT, sua política de enfrentamento com a burguesia são elementos unânimes entre esses e diversos outros autores.

Segundo Jácome Rodrigues (1997), a CUT passou por uma mudança de caráter ideológico fundamental ao longo de sua história. Para o autor, a CUT abandonou uma postura de enfrentamento e passou a buscar a negociação pactuada com o empresariado e o Estado. Uma expressão importante dessa mudança seria, por exemplo, a participação nas câmaras setoriais e a busca por um pacto social amplo que garantisse o aumento da produtividade e da lucratividade industrial. Tanto Jácome Rodrigues (1997: 235) quanto Ramalho (1994: 169) e Rodrigues (1990: 89) apontam que as mudanças ocorridas na CUT, no sentido de tornar-se um sindicalismo de negociação, de abandonar um *ethos* socialista, significam um processo de amadurecimento da central ao longo da sua existência. Segundo Bresciani (1994: 205), essa nova postura afirma uma tendência, cada vez mais acentuada dentro dos principais sindicatos brasileiros, de influenciar o processo de reestruturação industrial.

O que os autores acima identificam como mudanças positivas do sindicalismo brasileiro, Boito Jr. (1991a e 1999) e Antunes (1992, 1995 e 1999) questionam se realmente é forma efetiva de intervenção e articulação da luta dos trabalhadores. Para Antunes (1995: 152), existe um movimento de acomodação dentro da ordem, que se reflete numa prática sindical cada vez menos anticapitalista e mais social-democrata, isto é “[...] uma postura

cada vez *menos* respaldada numa *política de classe*. E cada vez *mais* numa política para o conjunto do país, o ‘país integrado do capital e do trabalho ’ (grifos do autor).

As explicações para a guinada de orientação política da CUT são várias. As mais comuns entre os pesquisadores giram em torno dos mesmos pontos usados para analisar a chamada crise do sindicalismo (item 2.3). Tal como para Boito Jr. (1999), nos parece uma condição fundamental dessa explicação o impacto das políticas neoliberais no país. Acrescentamos a isso a dificuldade da organização sindical num contexto de reestruturação produtiva em que, ao medo do desemprego, soma-se o apelo ideológico das empresas para a participação, para os benefícios individuais do envolvimento. Dessa forma, embora as conquistas da CUT da década de 1980 tenham sido uma barreira para a implementação do neoliberalismo naquela década – às quais podemos acrescentar as características específicas da industrialização e da economia brasileiras do período – o sindicalismo cutista passa a década de 1990 tendo que enfrentar uma queda no crescimento econômico que debilitou a luta dos trabalhadores e enrijeceu os capitalistas. Segundo Boito Jr. (1999: 208):

Na década de 1990, os trabalhadores têm, devido ao desemprego, menos disposição para a luta sindical, e os organismos de cúpula do movimento popular, como é o caso da CUT, encontram-se mais isolados politicamente, devido à reunificação do campo burguês. Pois bem, debilitado e isolado o movimento sindical é chamado a assumir batalhas novas e difíceis: lutar contra a desregulamentação, conviver com a desindexação dos salários, combater as privatizações, as reformas neoliberais (administrativa, previdenciária), a desindustrialização e o desemprego crescente. Exatamente nessa situação ele foi vitimado por uma nova divisão: surgiu uma nova central, a Força Sindical, que passou a defender o neoliberalismo.

O nascimento da Força Sindical em março de 1991 também exerceu, portanto, uma influência sobre os rumos da CUT. Segundo Rodrigues e Cardoso (1993: 17), o programa dessa nova central expressa o anseio por “[...] uma sociedade moderna, com base na competição, prosperidade, produtividade, democracia e participação”. A Força Sindical

ambiciona ser “[...] a central desse final de século pós-socialista, capaz de defender o interesse dos trabalhadores aqui e agora, sem relacionar as reivindicações imediatas à luta pelo socialismo [...]” (Rodrigues e Cardoso, 1993: 21).¹⁰⁴

Mesmo com uma inserção sindical menor que a da CUT, a Força Sindical é um elemento importante do cenário político nacional. O apoio e o diálogo constante com os governos neoliberais são indícios do papel de destaque que esse sindicalismo desempenha na consolidação do processo de reestruturação produtiva e do projeto neoliberal. O sindicalismo praticado pela Força Sindical não só aderiu a eles, como tem sido fundamental na difusão da ideologia e da política neoliberal entre os trabalhadores. Não que seu projeto deixe isso explícito, mas sua prática conservadora e avessa a qualquer mudança estrutural mais ampla o demonstra¹⁰⁵.

Como podemos observar, as mudanças no campo sindical não aconteceram devido apenas às mudanças de caráter econômico. Houve também uma alteração de orientação política das direções sindicais, o que por sua vez, alimentou o processo de redução da capacidade de resistência sindical frente ao neoliberalismo (Boito Jr., 1999) e às investidas da reestruturação produtiva. Além do surgimento da Força Sindical, houve também a adoção pela corrente majoritária dentro da CUT, a Articulação Sindical, de um tipo de ação denominada “propositiva”. A CUT que, durante a década de 1980, tinha implementado uma política de enfrentamento contra medidas monopolistas, pró-imperialistas e pró-latifundiárias do Estado brasileiro e lutado pela democracia, mudou suas estratégias de organização dos trabalhadores e deixou para segundo plano a luta por questões mais amplas

¹⁰⁴ Nas palavras de Medeiros (1992b: 79-80), o principal fundador da Força Sindical: “tanto os trabalhadores quanto a sociedade como um todo necessitam, precisam, exigem uma central sindical que não seja ‘revolucionarista’[CUT], de um lado, ou submissa [CGT], de outro. Uma central que não seja, de um lado, apenas sustentação de um projeto estatal [CGT], ou de outro, inimiga visceral tanto do Estado quanto do empresariado [CUT]”.

¹⁰⁵ As características da Força Sindical serão debatidas com mais precisão no capítulo IV, quando analisaremos a ação sindical do SEAAC.

dessa classe. Deixando de questionar o modelo de desenvolvimento econômico do país, a CUT também abandonou a postura de oposição clara e sistemática ao neoliberalismo (Boito Jr., 1999). Um dos resultados disso é que a prática sindical de enfrentamento encontra-se isolada em algumas direções sindicais, onde correntes de esquerda da CUT possuem maioria.

O discurso da CUT aponta, contudo, para outro caminho. Com o neoliberalismo deixando evidentes seus limites em termos de benefícios para as economias nacionais e de bem-estar para a população, a CUT permanece firme no discurso contra as medidas neoliberais. No caderno de Resoluções do 8º Congresso Nacional da CUT (Concut) (2003: 20), podemos encontrar a seguinte orientação:

A CUT e seus sindicatos devem se inserir fortemente na disputa de rumos da sociedade, e nesse sentido incidir sobre os rumos do governo, rejeitando um alinhamento automático, como a defesa das políticas do nosso governo. Da mesma forma, deve rejeitar o entendimento das contradições e tensões internos do governo como sua *capitulação à lógica neoliberal*, e o posicionamento da Central no campo da oposição. Nem a postura voluntarista que desconsidera a realidade e, de forma indireta, faz o jogo da direita; nem a postura passiva, de apoio incondicional, que transformaria a Central num apêndice do governo, sem vida e sem perspectiva de classe. Para tanto é fundamental desdobrar a visão de projeto nacional em medidas concretas nas mais diversas áreas, combinando a defesa de direitos dos trabalhadores e trabalhadoras com a construção de uma outra política econômica e social (grifos do documento).

Entre o discurso e a prática cutista existe uma distância considerável. Os documentos da CUT são elaborados em congressos e plenárias onde há disputas de tese. Esses documentos chegam, muitas vezes, a formulações contraditórias ou bem mais à esquerda do que de fato é o comportamento da central. Reflexo disso é o fato de que a CUT é, ainda hoje, a maior central sindical brasileira; mas sua base está cindida de várias formas diferentes. Além das várias correntes sindicais internas, muitos sindicatos saíram da base da

CUT para compor a Conlutas¹⁰⁶ ou a Intersindical¹⁰⁷, organizações que não chegam a ser exatamente novas centrais, mas que pretendem um papel de reorganização, reorientação e coordenação da luta sindical no país. Dentro da CUT hoje, as principais correntes são: Articulação Sindical – majoritária dentro da central e da qual saíram diversos membros dos dois mandatos do governo Lula; também vinculada organicamente à corrente majoritária dentro do PT, a Articulação –; a CUT Socialista e Democrática (CSD) e a Alternativa Sindical Socialista (ASS), parte da Corrente Fórum Socialista dentro do PT e da qual faz parte a direção do Sinticom, como já dito.

Em 1993 o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (1993: 13) dizia que lutar contra a terceirização era socialmente visto como atacar a redução de custos, a produtividade, a competitividade e a dita desburocratização por ela promovida. Ou seja, era como atacar o bom senso das pessoas. A luta contra a terceirização soava como uma briga corporativa dos sindicatos. Durante toda a década de 1990, o sindicalismo tratou a terceirização como algo

¹⁰⁶ Segundo o site da entidade (<http://www.conlutas.org.br/exibedocs.asp?tipodoc=noticia&id=105>. Acesso em 18/1/2008): “A CONLUTAS - Coordenação Nacional de Lutas - é, como o próprio nome diz, uma coordenação, composta por entidades sindicais, organizações populares, movimentos sociais etc, que tem como objetivo organizar a luta contra as reformas neoliberais do governo Lula (Sindical/Trabalhista, Universitária, Tributária e Judiciária) e também contra o modelo econômico que este governo aplica no país, seguindo as diretrizes do FMI. Foi constituída como desdobramento do Encontro Nacional Sindical, que aconteceu em março de 2004 em Luziânia (GO) e que reuniu mais de 1.800 dirigentes e ativistas sindicais e de movimentos sociais [...] A CONLUTAS é uma coordenação aberta à participação de qualquer entidade, organização popular, estudantil ou movimento social, que queira somar-se à luta contra as reformas neoliberais e contra o modelo econômico de Lula/FMI. A participação ou não em centrais sindicais, não se constitui em restrição ou obstáculo à participação das entidades na CONLUTAS. A CONLUTAS, no entanto, busca construir-se como uma alternativa para as lutas dos trabalhadores, frente a degeneração da CUT, que se transformou em uma entidade "chapa-branca", preferindo apoiar o governo do que defender os trabalhadores. Há, neste momento, um debate em curso nas entidades que compõem a coordenação para definir a natureza e a forma dessa alternativa que precisamos construir”.

¹⁰⁷ A Intersindical nasceu em 2007, na cidade de Campinas num encontro de dirigentes sindicais e trabalhadores. Seu objetivo é priorizar uma ação direta “que organize os que vivem do trabalho, dialogue e atue com os movimentos sociais e, nas ações cotidianas construa a unidade com os diversos setores e organizações já existentes dispostos a essa tarefa. Uma Intersindical construída com aqueles que ainda militam dentro da CUT, mas que não capitularam a proposta de conciliação de classes e com aqueles que já se distanciaram ou deixaram a Central, que se encontram dispersos, mas com disposição para darem o salto de qualidade na superação da fragmentação. Uma Intersindical que resgate os princípios fundamentais como a democracia construída entre iguais, a solidariedade de classes, o internacionalismo, a organização pela base, a autonomia e independência em relação aos patrões, governos e partidos. [...] Uma Intersindical que negue qualquer pacto com a burguesia e seu Estado e que se empenhe no desafio de afirmar a necessidade histórica dos (as) trabalhadores (as) da construção do socialismo e da superação da sociedade de classes”. (Disponível em: <http://intersindical.org.br/geral.php?id=apresentacao>. Acesso em 18/1/2008).

estabelecido, contra o qual se podia fazer alguma oposição, mas como um processo que não tinha grandes chances de se reverter devido aos ganhos em termos de produtividade e lucratividade que representa para as empresas. Apenas alguns nichos de sindicalismo de esquerda a combatiam abertamente por seus efeitos de precarização das condições de trabalho. Mas, mesmo nesses sindicatos, o discurso varia entre aquele majoritário dentro da CUT – o de que não se é contra a terceirização em si se ela garantir aos terceirizados os mesmos direitos assegurados aos trabalhadores das categorias preponderantes – e sua recusa definitiva (Marcelino, 2004).

Podemos dizer que, de maneira geral, as diretrizes da ação sindical eram dadas pela corrente majoritária da CUT, a Articulação Sindical. O documento “Os Trabalhadores e a Terceirização” (Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Rumo à Unificação, 1993: 9), explicita qual é a posição do sindicalismo propositivo diante do fenômeno:

Esse documento contendo o nosso diagnóstico e propostas frente à terceirização é prova, uma vez mais, do esforço que tem feito esse sindicato visando consolidar um sindicalismo de resistência ao mesmo tempo que propositivo. De resistência, porque buscamos permanentemente colocar barreiras contra as agressões realizadas contra os trabalhadores por este selvagem capitalismo brasileiro. E propositivo, porque procuramos, sem abrir mão dos nossos princípios, formular propostas concretas de intervenção na política industrial e na política sócio-econômica em geral do país..

Mesmo aceitando negociar com os patrões as condições de uma terceirização,¹⁰⁸ a princípio, mesmo o sindicalismo propositivo se posicionava contra. Isso porque, segundo o

¹⁰⁸ Como fez o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC em 2002 na Volkswagen de São Bernardo do Campo (SP) quando aceitou negociar medidas de “flexibilização”, entre elas a terceirização, desde que a empresa garantisse a fabricação do modelo Tupi Europa na planta da cidade. Para Martins (1994: 15) isso significa que, os sindicalistas cutistas: “[...] nem aceitam a postura conformista e submissa, nem a radical de rejeição ao debate e à negociação”. O problema que Martins não aponta é que, mesmo com tantas concessões e o que elas representam em termos de construção de uma identidade e de uma postura de classe, o sindicalismo não consegue levar muito adiante as conquistas desse tipo de negociação. Assim, mesmo com a participação ativa do referido sindicato nos processos de reestruturação da Ford (no final de 1998 e início de 1999), no final de 1998 o sindicalismo se viu obrigado a deflagrar uma greve porque na véspera do Natal a Ford demitiu dois mil e oitocentos trabalhadores por carta. A greve obteve vitórias importantes naquele momento: conseguiu reverter as demissões imediatas. Mas para isso teve que negociar um Plano de Demissão Voluntária e

citado documento, a terceirização implicaria em uma armadilha para os trabalhadores e para os sindicatos; principalmente em um momento de grave crise econômica. A terceirização não significaria a simples transferência de postos de trabalho, mas aumentaria o desemprego. Também porque, para os empresários, ela representaria uma conquista no sentido de ampliar o controle sobre a produção e sobre o trabalho.

Podemos afirmar que o diagnóstico sobre o fenômeno não era o que diferenciava o sindicalismo de caráter propositivo daquele de enfrentamento no decorrer da década de 1990 e início de 2000¹⁰⁹. O que mudava de um para o outro era que o primeiro negociava o processo, inclusive a contratação da terceira – o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC é um exemplo disso. Esse comportamento revelava, inclusive, um descompasso com as deliberações da própria central em seus fóruns coletivos. Na 8ª Plenária Nacional, ocorrida em agosto de 1996 deliberou-se, entre outros pontos:

Impulsionar a mobilização dos trabalhadores em defesa do emprego com redução da jornada, sem redução salarial, por medidas de proteção à saúde, pela democracia no local de trabalho (direito de organização, representação e autonomia dos trabalhadores), contra a terceirização e contra a intensificação do ritmo de trabalho etc. [assim] Esgotados os meios para impedir/reverter a terceirização, [lutar pela] extensão dos acordos para os trabalhadores terceirizados (8ª Plenária Nacional, 1996: 39 e 49).

Já o sindicalismo de enfrentamento recusava terminantemente a terceirização, por entender que ela é um elemento de precarização do trabalho e de divisão entre os trabalhadores e por entender que não cabe ao sindicato buscar aumento de lucratividade para

amargar, nos anos decorrentes, processos menores mas ininterruptos de demissão. Em 2001, por exemplo, os metalúrgicos da Ford aceitaram o plano da empresa de cortar trezentas vagas em troca de garantia de emprego por cinco anos a todos os outros funcionários.

¹⁰⁹ Segundo Dias e Bosi (2005: 61), os documentos da corrente majoritária dentro da CUT em 1987, cunharam o neologismo “sindicalismo propositivo” para sinalizar a disposição de negociação permanente com o capital.

o capital. Assim atuam hoje o sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e de São José dos Campos, por exemplo.

Depois de quase duas décadas de neoliberalismo e de reestruturação produtiva dentro das empresas, a luta contra a terceirização talvez possa parecer um ataque ao bom senso das pessoas em virtude do tamanho e da importância que ela tem hoje em todos os setores da economia. Mas não resta dúvida de que os impactos da terceirização em termos de precarização das condições de contrato e de trabalho estão claros para as classes trabalhadoras. Em nossa opinião, no decorrer da década de 2000 esse diagnóstico ficou cada vez mais evidente e a necessidade de uma postura mais combativa diante da terceirização também foi sentida pelo chamado sindicalismo propositivo. Mas isso não quer dizer que sua resposta tenha sido à altura do tamanho do processo de precarização do trabalho provocado pela terceirização no Brasil. Vejamos.

De meados de 2004 a junho de 2007 atuou dentro da CUT um Grupo de Trabalho de Terceirização que debatia quais deveriam ser as estratégias da CUT para enfrentar a questão. O GT definiu três frentes de atuação: a) a busca da representação sindical dos terceirizados, ou seja, organizá-los fazendo com que tenham quem os represente; b) buscar negociações coletivas que envolvam reivindicações dos terceirizados, inclusive, elaborando uma proposta de cláusulas para a negociação coletiva a fim de balizar a atuação dos ramos e dos sindicatos no momento das negociações em nome destes terceirizados; e c) uma atuação no legislativo, com a apresentação de um projeto de lei que colocasse limites na terceirização (CUT, 13/7/2007).

Assim, através de um deputado do PT, Vicente Paulo da Silva (o Vicentinho) – membro da Articulação, ex-presidente nacional da central –, a CUT colocou em discussão no

Congresso Nacional o Projeto de Lei (PL) de número 1621/2007¹¹⁰. Esse projeto versa sobre as relações de trabalho em atos de terceirização e na prestação de serviços a terceiros no setor privado e nas sociedades de economia mista. O projeto foi protocolado no dia 12 de julho de 2007 e em janeiro de 2008 tramita em caráter conclusivo na Câmara Federal. Esse projeto disputa a definição dos rumos da terceirização no país com outros projetos.

Segundo a CUT (13/7/2007), os quatro elementos que merecem destaque no PL são:

a) A proibição da terceirização em atividade fim; b) A responsabilidade solidária da empresa que toma o serviço da prestadora de serviço (“terceirizada”). Se a empresa – a prestadora – não paga direitos trabalhistas, ou vai à falência, ou faz qualquer tipo de fraude à empresa que toma os serviços dessa prestadora, do ponto de vista jurídico, ambas são penalizadas. Isso fará com que as empresas pensem bem antes de terceirizar – fazer todo um levantamento da empresa que será contratada de forma que não prejudique o trabalhador; c) A segunda questão é igualdade de condições de trabalho, inclusive de proteção à saúde do trabalhador, de salário, de jornada; e d) Direito à informação prévia do sindicato: antes de qualquer projeto de terceirização, a empresa obrigatoriamente tem que informar ao sindicato quais os setores e porque ela pretende terceirizar, quais são os impactos disso na empresa, quantos trabalhadores serão afetados, enfim, responder a uma série de critérios. O projeto define que o sindicato tem que ter acesso a estas informações antes de qualquer intenção por parte da empresa em terceirizar, prevê punição e multa às empresas que não cumprirem esses critérios. O Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho terão a competência legal de fazer a fiscalização e de aplicar essas multas.

O texto do PL realmente demonstra preocupação com o que nos parece serem algumas das principais questões que envolvem o debate sobre a terceirização, ou seja: a isonomia salarial e a igualdade de direitos entre trabalhadores de tomadora e subcontratada; incluso nesses pontos o direito de organização sindical e de amplo acesso às informações por parte dela. A aprovação desse projeto na sua íntegra, ironicamente, significaria a

¹¹⁰ Íntegra do projeto em anexo na página 345.

implantação da terceirização tal como a literatura da área de Administração a define: estratégia de focalização; entrega para uma empresa especialista das tarefas que a tomadora não tem como finalidade; mecanismo de gestão que não tem como objetivo primeiro a redução de custos com a força de trabalho. Entretanto, se o projeto de lei tem um caráter relativamente progressista, tendo em vista o contexto da terceirização no Brasil hoje, a luta da CUT enquanto central não vai ao cerne da questão: não se posiciona contra a terceirização em si. A implementação de novos mecanismos de gestão e organização dos processos de trabalho não se dão num vazio político, econômico e social. Isso significa que não é possível pensar a terceirização sem ter em vista seu objetivo de redução de custos, de ampliação da exploração da força de trabalho, de recomposição do domínio sobre os trabalhadores e suas organizações de classe. Com seu posicionamento público exposto no citado projeto de lei, a CUT demonstra o quanto cedeu ao discurso empresarial e o quanto ela se exime, hoje, de encampar lutas de fundo contra o capitalismo.

Além disso, uma análise interna ao próprio documento demonstra alguns problemas. Se o projeto de lei é bastante explícito em relação à igualdade de condições de trabalho – e isso nos parece ser, de fato, uma luta importante em relação à terceirização – ao menos duas fraquezas importantes ele tem: todo ele está assentado na idéia de atividade-fim e trata apenas da terceirização no setor privado da economia; não há nenhuma referência a esse processo no serviço público. Tal como vimos no capítulo I, a definição do que é ou não atividade-fim é extremamente volátil e ambígua; acaba ficando a cargo dos próprios empresários essa classificação. Embora nos pareça a definição mais clara de atividade-fim vista até o momento, o projeto mantém, como podemos observar, uma ambigüidade importante:

§ 1º - Entende-se por atividade fim, o conjunto de operações, diretas e indiretas que guardam estreita relação com a finalidade central em torno da qual a empresa foi constituída, está estruturada e se organiza em termos de processo de trabalho e núcleo de negócios.

§ 2º - Na atividade fim da empresa não será permitida a contratação de pessoa jurídica, devendo tais atividades serem realizadas somente por trabalhadores diretamente contratados com vínculo de emprego. (PL nº 1621/2007).

Várias são as questões que nos apresentadas com esse projeto de lei: se deve haver isonomia salarial entre os trabalhadores de tomadora e subcontratadas, por que limitar a terceirização à atividade-fim? Qual é o objetivo da CUT com isso? A hipótese mais provável é o fato de que as tomadoras costumam ser empresas mais antigas no mercado, com salários e benefícios conquistados pelos trabalhadores ao longo de anos de luta (por exemplo, na indústria metalúrgica e na Petrobras). Além disso, porque um projeto de lei que poderíamos classificar de relativamente crítico quanto ao enfretamento das razões e conseqüências da terceirização sequer menciona a grave situação desse mecanismo no setor público? Aqui a hipótese que nos parece mais plausível é a aproximação da CUT com o governo; o fato dessa central não se chocar, efetivamente, contra nenhuma política implementada por Lula, nem em relação à gestão da força de trabalho que ela representa. As notícias veiculadas pelo Portal do Mundo do Trabalho, site da CUT, dão conta de que há uma preocupação com a terceirização no setor público, mas que o próprio ministério estaria empenhado em corrigir uma distorção que teria sido herdada do governo de FHC: “Já em relação às terceirizações no setor público, o próprio ministro do Trabalho e Emprego, Carlos Lupi, manifestou sua insatisfação com os excessos na União [...]” (CUT, 8/11/2007).

O diagnóstico da CUT em relação à terceirização ataca pontos fundamentais do problema, mas não leva ao limite a reflexão sobre o que ela significa para os trabalhadores no Brasil. Para o Secretário Geral da CUT Nacional, Quintino Severo, a discussão em torno

da terceirização busca um debate para regulamentá-la, discutindo critérios e condições para a terceirização, debatendo sobre quem pode fazer uso, quais os setores e quais atividades que de fato podem ser terceirizadas. (CUT, 8/11/2007). Para a CUT o objetivo básico de uma lei sobre terceirização deve ser a restrição aos processos de terceirização e o combate à precarização do trabalho (CUT, 5/7/2007). A central analisa que ainda não há no país um marco regulatório que impeça a expansão incontrolável das terceirizações nos setores público e privado nos mais diferentes campos (indústria, agricultura, comércio, serviços). As conseqüências desse processo foram e são nefastas para os trabalhadores: o encobrimento da relação de emprego; a redução de postos de trabalho e suas repercussões nos níveis de emprego; a redução da remuneração e de benefícios, estabelecendo uma divisão de trabalhadores de “primeira” e de “segunda categoria”; o aumento da jornada e intensificação da exploração do trabalho; a maior exposição a situações de risco, por conseguinte o aumento de acidentes e doenças ocupacionais entre trabalhadores terceirizados. Ainda segundo o diagnóstico da central, esses problemas não são circunscritos ao universo do trabalho, mas afetam o conjunto da sociedade, seja por suas repercussões sócio-econômicas, seja por afetar a qualidade de produtos e serviços (CUT, 29/8/2007).

O objetivo da central com o projeto de lei apresentado por Vicentinho é implantar uma legislação específica para assegurar o mesmo patamar de direitos sociais e econômicos ao conjunto dos trabalhadores. A CUT incluiu em suas estratégias, dessa forma, a disputa no Congresso Nacional por uma legislação que restrinja e desencoraje a adoção das terceirizações nos processos produtivos.

Se, por um lado, o diagnóstico da CUT tem um norte claro em relação à terceirização – mesmo que possamos questionar a efetividade da luta da central para reverter o quadro de precarização por ela provocado –, por outro lado a sua atuação e a dos seus diversos sindicatos filiados é, como já demonstramos anteriormente, contraditória e, muitas

vezes, ineficiente. Também é preciso destacar que todos os documentos da CUT consultados têm como pano de fundo da análise da terceirização uma questão bastante delicada para o movimento sindical: a preocupação com a redução de suas bases. Não há como negar que a dependência da estrutura sindical tal como ela é hoje, com a investidura, as taxas compulsórias e a unicidade, informam, nem sempre de maneira clara, as disputas em torno da terceirização. No item 3.3 e 3.3.1 trataremos desse tema com maior profundidade e veremos como essa questão está colocada na ação do Sinticom e do Sindipetro. Adiantamos aqui que boa parte dos conflitos que vivem esses dois sindicatos e da impossibilidade atual de uma ação conjunta deles está dada pela disputa em torno da representação dos trabalhadores terceirizados dentro da Replan.

3.2.2. A ação do Sinticom juntos aos trabalhadores terceirizados da Replan: estratégias de um sindicato ofensivo

No item 3.1 já tivemos algumas indicações de como é a ação do Sinticom a partir do que caracterizamos como seu perfil político. O objetivo neste item é colocar em debate outros elementos da ação desse sindicato, suas estratégias de atuação com os trabalhadores terceirizados dentro da Refinaria de Paulínia.

O Sinticom não faz, via de regra, acordos coletivos com o sindicato patronal de cada categoria que representa – o sindicato patronal da construção civil, por exemplo, o Sinduscom, foi fundado em setembro de 1934 por Roberto Simonsen, Mário Freire e Arthur Rangel Chistoffel e, segundo Hamilton, está mais preocupado com as grandes construtoras do que com as várias pequenas e médias empresas subcontratadas pela Replan. Assim, a negociação do Sinticom se dá com o conjunto das empresas subcontratadas que atuam dentro da Petrobrás. Mesmo quando é fechado um acordo coletivo com os sindicatos patronais, os acordos com as empresas do pólo petroquímico são diferenciados e melhores.

Isso significa que as assembleias na porta da refinaria são constantes; há vários anos o sindicato mobiliza os trabalhadores nas datas-base em greves mais ou menos longas. As negociações entre Sinticom e empresas envolvem salários e benefícios. O sindicato não negocia banco de horas, demissão voluntária, flexibilização da jornada, introdução de novas tecnologias e a própria terceirização¹¹¹. Dentro da sua pauta de negociação, também como já foi dito, a PLR entrou muito recentemente.

A ampla participação dos trabalhadores nas assembleias que o sindicato convoca na porta da refinaria não está assentada, contudo, numa sindicalização expressiva deles. Nas entrevistas pudemos observar que impera uma confusão sobre qual é a verdadeira relação entre os trabalhadores e o sindicato. O fato de todo trabalhador ter descontado no seu salário 1% ao mês – devido ou à sindicalização efetiva ou à Contribuição Assistencial – leva muitos deles a acreditarem que são sindicalizados, mas não “de carteirinha”. Essa é a expressão usada por eles para diferenciar as situações diferentes em que se encontram. Dos dezenove trabalhadores entrevistados, apenas dois tinham a carteirinha do sindicato; desses dois, um disse participar regularmente das atividades do Sinticom, mesmo fora do período da data-base.

Entre os trabalhadores terceirizados da Replan existe um fator – levantado pela quase totalidade dos trabalhadores e pelos dois sindicalistas do Sinticom – que dificulta a sindicalização: a alta rotatividade. Segundo esse trabalhador:

O cara que trabalha cada hora num lugar, não vai se preocupar em se sindicalizar. Agora mesmo [maio de 2006], há mais de um ano que não tem obra. Agora que vai começar de novo. Então, muita gente foi para a Bahia, Rio Grande do Sul. O pessoal vai embora e depois volta pra cá (Soldador, 48 anos).

¹¹¹ As diferenças de orientação política das várias correntes sindicais dentro da CUT se expressam aqui com clareza: a Articulação Sindical – representante por excelência do sindicalismo propositivo cutista –, que tem a direção do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, aceita negociar cada um desses pontos em nome da necessidade de proteção ao trabalhador diante da inevitabilidade da ofensiva empresarial e da necessidade de uma atuação mais pró-ativa do sindicalismo no fortalecimento da competitividade do país.

Nessa mesma direção aponta a reposta de outro trabalhador – técnico em segurança do trabalho junto aos trabalhadores da construção civil dentro da refinaria – quando perguntado sobre o porquê da sindicalização entre terceirizados ser, na média, menor que entre trabalhadores não terceirizados:

É que no ramo da construção civil o trabalhador fica empregado seis meses, depois acaba a obra e ele fica desempregado três meses. A maioria vem de outros estados e depois da obra retornaram para o estado de origem. O funcionário acaba não tendo essa ligação com o sindicato, não é uma coisa estável, duradoura, não dá para fazer uma projeção para o futuro. O negócio é trabalhar, guardar um dinheiro e fazer o acordo. É assim que acontece dentro da refinaria (Técnico de Segurança do Trabalho, 35 anos).

Diante dessa realidade, a opção do Sinticom, segundo Hamilton, é não priorizar a sindicalização junto a esses trabalhadores, mas “fazer a discussão sobre a construção do movimento”. Segundo esse sindicalista, o Sinticom dá respaldo para a ação dos trabalhadores, mas eles não têm muita disposição para se sindicalizar. Já foi definido em Assembléia que os trabalhadores não-sindicalizados têm os mesmos direitos dentro do sindicato que aqueles que são sindicalizados. Além disso, segundo ele, o fato de muitos trabalhadores permanecerem anos na refinaria através de contratos com empresas diferentes, faz com que eles conheçam a atuação do Sinticom há muito tempo. Assim, quando perguntado se a rotatividade dos trabalhadores atrapalhava a sindicalização, Hamilton afirmou que sim. Entretanto, em relação à dificuldade geral da ação sindical a resposta foi:

Para nós não dificulta. Há trabalhadores que estão ali naquela área há dez ou quinze anos. Os jovens que chegam vão conhecendo o procedimento. As assembleias têm uma adesão muito grande. Quando tem assembleia, de mil entram dez para trabalhar. Não tem piquete, não precisa (Hamilton, 28/3/2007).

Para Luiz Albano (28/3/2007), diretor sindical que atua também junto aos trabalhadores terceirizados da Replan:

É aquela questão de que existe o funcionário que acha que descontar do holerite é o suficiente e não precisa participar dos movimentos do sindicato e existem aqueles que fazem sua carteirinha hoje e amanhã voltam para o Maranhão.

Mas, descontar do holerite não é realmente o suficiente para os trabalhadores, para o tipo de relação que eles têm com o sindicato? No contexto em que o Sinticom atua, as características de sua base sindical impõem, sem sombra de dúvidas, limites para uma relação mais estreita com os trabalhadores. Mas as escolhas das assembleias certamente foram discutidas na diretoria sindical. Assim, não nos parece procedente o tom de acusação do sindicalista em relação àqueles trabalhadores que não se sindicalizam. O que queremos dizer com isso é que a opção pela não prioridade da sindicalização formal dos trabalhadores tem como contexto uma base sindical bastante rotativa, mas também é uma opção estratégica do sindicato. Se por um lado essa opção tem resultados efetivos em termos de participação dos trabalhadores em parte das atividades propostas pelo sindicato – nas assembleias das campanhas salariais, principalmente –, por outro lado limita a compreensão e a discussão sobre o papel do sindicalismo, bem como a participação mais orgânica dos trabalhadores na vida do sindicato. Nos parece esse o sentido das repostas dos trabalhadores¹¹² abaixo quando perguntados se eram sindicalizados:

Não temos carteirinha, mas desconta todo mês 1% do salário (Servente, 22 anos).

A gente não deu autorização, mas é descontado. A gente acha uma coisa errada, mas não tem jeito. Eu acho ruim porque não vejo vantagem no sindicato. Tudo que precisa, você tem que pagar. A única coisa que faz pela gente é aquele dia que fica lá parado e a gente debate aquelas coisas (Carpinteiro, 34 anos).

¹¹² Algumas entrevistas foram realizadas com dois trabalhadores ao mesmo tempo entre os terceirizados da Replan.

De maneira geral, a resistência maior à forma de atuação do Sinticom foi encontrada entre os trabalhadores da construção civil. Mas, esse subgrupo de entrevistados tem algumas características bastante específicas: são os de imigração mais recente para as cidades do entorno de Campinas e a maioria deles está no primeiro contrato dentro da refinaria. São os trabalhadores de menores salários da base sindical e são também os que têm menor escolaridade. Esses elementos associados podem informar a resistência de alguns deles à sindicalização e a desconfiança em relação ao Sinticom.

Entretanto, como já apontamos, as entrevistas e a observação realizadas demonstram que os trabalhadores têm uma confiança grande no sindicato. Para Hamilton (18/1/2005), o fato do sindicato ter uma boa penetração junto aos trabalhadores se reflete no número de greves deflagradas: praticamente todos os anos há uma greve dos terceirizados. Outro reflexo disso é que, na sua visão, os trabalhadores têm orgulho de ser da montagem e manutenção e construção civil, para eles não interessaria ser petroleiro. Essa conclusão é oposta à do dirigente sindical petroleiro entrevistado. Condiz, entretanto, com as respostas dos trabalhadores quando inquiridos sobre o desejo de se filiarem a outro sindicato: apenas um deles acha que a ação do Sindipetro lhe seria mais apropriada. Assim, o desejo que a mesma maioria demonstrou de ser trabalhador efetivo da Petrobras não passa por problemas que eles tenham com a representação do Sinticom, mas pelas questões já abordadas de estabilidade no emprego, maior quantidade e qualidade de benefícios trabalhistas, dignidade, etc.

A greve é, na visão dos dirigentes do Sinticom entrevistados, um instrumento de luta importante tanto para a conquista das reivindicações quanto para a construção da consciência de classe. Segundo Hamilton (18/1/2005):

Nós sempre procuramos construir a greve. Se nós sentimos que a greve não foi construída, nós não vamos, porque quem constrói a greve é a organização dos trabalhadores. Às vezes o dirigente sindical, por problemas com a empresa, produz uma raiva nos trabalhadores que leva a uma greve sem ter condições para ela. Nós já tiramos data de greve, com a empresa notificada, tudo que legalmente é pedido para deflagração, cumprimos todos os processos de negociação com as empresas. Aí sim nós vamos para a greve. Já chegou o momento em que fizemos uma avaliação e desistimos da greve e um mês depois ela veio com uma força enorme. Então, a greve, para nós é o instrumento principal, porque segue da organização. A greve conscientiza, constrói outras lutas. E o trabalhador observa o movimento da direção e ele observa quando a direção está vacilando. Ele sabe quando a direção está fazendo corpo mole.

Embora a rotatividade e a fragmentação provocadas pela terceirização sejam questões permanentemente levantadas por sindicalistas e trabalhadores como fatores que dificultam a ação sindical, quando perguntados sobre o maior obstáculo para ela, os sindicalistas deram respostas bastante diferentes e mencionaram outras questões. Segundo Hamilton (28/3/2007):

O maior obstáculo é a Petrobras. No processo de negociação salarial a forma do contrato é muito apertado. Ela tem uma série de burocracias. Ele enxuga demais, suga e deixa uma margem – dentro da ótica empresarial – para fazer a negociação dos trabalhadores. A Petrobras diz que é para contratar de acordo com a lei. Mas a lei tem de tudo. Aí as empresas fazem contrato temporário, sem direito a nada. A gente sabe que várias conquistas do sindicato quem paga é a Petrobras, porque as empresas não têm como pagar.

Para Luiz Albano (28/3/2007):

Com todo o nosso esforço, de fazer um esclarecimento aos trabalhadores, temos nosso jornal informativo. Se tivéssemos mais tempo de estar com os trabalhadores faríamos um trabalho melhor.

A experiência do Sinticom nos mostra, mais uma vez, que reduzir custos com a terceirização é importante para as empresas em duas frentes: reduzir os custos com a força de trabalho e colocar barreiras à luta dos trabalhadores. Não nos parece que a dificuldade maior

encontrada pelo Sinticom seja a situação de fragmentação salarial dos trabalhadores ou o fato deles estarem alocados em centenas de empresas subcontratadas. A fragmentação foi, certamente, um duro golpe para o Sindipetro, na redução da sua categoria, na queda da sua capacidade de mobilização. Mas, certamente, o fato da base sindical ser heterogênea e dispersa não inviabiliza, como nos mostra a experiência do Sinticom, uma ação sindical combativa e classista, ainda que sofrendo, como os sindicatos de qualquer outra orientação política, com as dificuldades causadas pelo desemprego, pela situação econômica do país e com a investida das empresas no sentido de deslegitimar a ação sindical.

Nesse sentido, Hamilton (28/3/2007) nos relata uma experiência que pode significar o contrário da dispersão que a terceirização, a princípio, nos sugere. Em 2005, o Sinticom iniciou uma luta reivindicando salários iguais para os trabalhadores que exercem a mesma função nas empresas subcontratadas¹¹³. Essa não é uma conquista que esteja firmada nos acordos com as empresas, mas, de fato, segundo o sindicalista (1/2/2008), 70% das empresas subcontratadas atuantes no pólo respeitam essa regra. Ainda de acordo com o sindicalista, não é possível incluir a Replan nesse critério, mesmo porque há funções desempenhadas pelos terceirizados que não mais têm equivalente entre os concursados. Mas, embora não atinja a terceirização na sua raiz, nas suas conseqüências e nos seus objetivos fundamentais, conquistar essa isonomia é um fator importante de fortalecimento da luta dos trabalhadores. Além disso, uma conquista dessa natureza ajuda a quebrar por dentro o mecanismo da terceirização: as licitações onde o que realmente determina a empresa vencedora é quem paga menos pela força de trabalho.

Embora haja por parte da CUT, como notamos no item anterior, uma orientação crítica em alguma medida “contra a terceirização e esgotados os meios para impedir/reverter a terceirização, [lutar pela] extensão dos acordos para os trabalhadores terceirizados”, é possível notar

¹¹³ Os salários reais praticados no Pólo Petroquímico de Paulínia em 2007 e a pauta de reivindicações salariais para 2007 encontram-se no anexo da página 349.

que a própria formulação da orientação se presta a uma elasticidade razoável. Chegar aos limites desse esgotamento dos recursos para impedir ou reverter a terceirização depende, em grande medida, da orientação política de cada sindicato. Essa possibilidade de interpretações variadas também se reflete em outra ambigüidade nas orientações da central em relação à ação junto aos trabalhadores terceirizados. Quando perguntado se o Sinticom seguia as orientações da CUT na sua ação, a resposta de Hamilton (28/3/2007) foi:

Algumas acredito que não. Segue no geral. A CUT não tem uma política definida em relação aos trabalhadores terceirizados. Na CUT tem, ao mesmo tempo, sindicato das categorias preponderantes e das categorias terceirizadas. Se existir confronto é entre as duas representações. Nós não temos problemas políticos nenhum com metalúrgicos e químicos. A CUT não se envolveu muito com o debate entre nós e os petroleiros.

Para os sindicalistas entrevistados, o fato da Petrobras ser uma empresa com forte presença do Estado não facilita em nada a ação sindical. Segundo eles, as empresas do setor público e privado têm em comum o fato de buscarem lucro, de terem a mesma orientação empresarial. Na sua experiência cotidiana no sindicato, o que muda de uma para outra é a forma de mobilização e não a facilidade de negociação. Mesmo no que se refere à repressão aos trabalhadores num momento de greve, não há grandes diferenças no comportamento delas. Hamilton ainda destaca que, ao contrário do que parece à primeira vista – imagina-se que um trabalhador concursado seja menos pressionado que outro do setor privado – a ofensiva contra a organização dos trabalhadores pode ser até mais intensa numa empresa como a Petrobras. Em determinados momentos políticos, como aconteceu em 1995 com a entrada do exército nas refinarias, o governo pode avaliar que a movimentação dos trabalhadores é perigosa do ponto de vista político-institucional e reprimir duramente.

Para Hamilton (18/1/2005), a terceirização não é um processo inevitável em qualquer circunstância. Tudo depende da mobilização dos trabalhadores. Segundo o

sindicalista, a terceirização veio, acima de tudo, para fragmentar a luta. Mesmo porque, em sua opinião, o que as empresas contratantes economizam, numa boa parte dos casos, não justifica a subcontratação de outras empresas. Esses trabalhadores podem sair até mais caros para elas. Esse não é, segundo Hamilton, o caso da Replan. Vários estudos vão ao encontro dessa tese que Hamilton defende (Marcelino, 2004; Druck, 1999; Alves, 2000, por exemplo) sobre a importância da terceirização como estratégia do capital de fragmentação dos trabalhadores para colocar obstáculos em suas lutas. Diante dessa opinião do diretor sindical, perguntamos então, se a Petrobras tinha atingido seu objetivo, visto que o Sinticom tem uma taxa de sindicalização acima da média das outras categorias, consegue mobilizar os trabalhadores em greves e ainda obtém conquistas reais de salários num contexto extremamente desfavorável para reivindicações dessa natureza. Sua resposta a essa questão, mais uma vez, nos aponta um elemento importante do perfil de atuação do Sinticom e das suas lideranças: ela não conseguiu, porque o sindicato é de luta, porque a direção do Sinticom é comprometida com os trabalhadores. Nas suas palavras:

O diferente nessa história foi não o dirigente sindical sentar, pensar e propor a ação. Nós fizemos naquela região o contrário. São os trabalhadores que propõem a ação. Os trabalhadores usam a direção sindical como fio condutor. Se os sindicalistas votarem uma coisa, ela deve ser cumprida. Tudo é decidido em assembléia e deve ser encaminhado à risca (Hamilton, 28/3/2007)

Sobre essa fala de Hamilton é preciso apontar duas coisas: primeiro que não nos foi possível, através desta pesquisa de doutorado, observar se a prática cotidiana dos sindicalistas junto aos trabalhadores confirmaria o tipo de ação descrita, ou seja, se realmente as ações sindicais partem dos trabalhadores, se são por eles sugeridas e construídas. Outro ponto importante a se destacar é que creditar o sucesso da mobilização dos trabalhadores às opções supostamente corretas da direção sindical é um elemento

bastante forte na fala dos dois sindicalistas entrevistados. Na de Luiz Albano isso é ainda mais evidente. Quando perguntado por que o caso dos terceirizados da Replan era uma exceção diante de um quadro de desmobilização e de não sindicalização geral desses trabalhadores, a resposta foi:

Eu acho que é nosso projeto de estar constantemente com os trabalhadores. Seja manhã, tarde ou noite. Se fossemos uma direção somente estatutária não teríamos resultado nenhum. Temos vários trabalhos sociais com os trabalhadores. O diferencial é esse e ter a diretoria coesa. Todos ajudando uns aos outros. Tem o pessoal da CUT que também nos ajuda quando solicitamos. Por exemplo, teve uma vez que saímos daqui duas horas da manhã para ajudar o pessoal de São José dos Campos e o pessoal conseguiu conquistar, através da luta, coisas muito importantes (Luiz Albano, 28/3/2007).

Na continuidade:

Eu acredito na nossa forma de trabalhar, no respeito ao trabalhador. Isso dá condições ao trabalhador de dar crédito ao nosso trabalho perante suas reivindicações. Se nós ficássemos aqui no ar condicionado, as pessoas ligando e nós sem retorno nenhum ao trabalhador, pode ter certeza que o trabalhador estaria fora do sindicato. O nosso trabalho é bem diferenciado. Procuramos resolver os problemas dentro do limite, também para não prejudicar o trabalhador dentro da empresa. Tem muito trabalhador no Brasil que quando entra no sindicato já entra desconfiado: “será que vai dar certo, que esse pessoal vai me entregar, vou ser demitido?” Ele vem com todas essas dúvidas. Infelizmente no Brasil tem sindicalista desonesto, tanto da parte patronal, quanto dos empregados. Por isso a importância de mostrar nosso trabalho e da nossa organização. Não temos tempo ruim (Luiz Albano, 28/3/2007).

O que se depreende da fala dos dois sindicalistas é uma questão já amplamente debatida, mas de forma alguma consensual, pela literatura sobre sindicalismo no Brasil (Boito Jr., 1991 e 1994; Cardoso, 1997; Galvão, 2007; Martins, 1989; Moraes Filho, 1978; Simão, 1966): o peso da estrutura sindical na ação dessa forma de organização da classe trabalhadora. Em nossa opinião é uma determinada forma de agir diante dessa estrutura, é uma certa dependência dela, o que informa, por exemplo, a idéia mais ou menos subjacente

às falas dos sindicalistas de que o sucesso da ação do Sinticom se deve às boas lideranças sindicais, no caso, combativas, comprometidas com as lutas dos trabalhadores. De forma alguma queremos diminuir o peso que as lideranças têm na composição do tipo de ação de todo e qualquer sindicato. Também sabemos da dificuldade que enfrenta um diretor sindical para conseguir trabalho depois de seu mandato numa organização dessa natureza. O que colocamos em questão aqui é o fato de que esse enaltecimento das lideranças justifica sua permanência sem prazo de saída na direção sindical – em 2007, Hamilton completou quatorze anos na direção do Sinticom e Luiz Albano vinte e um.

Essa questão da estrutura sindical se reflete também em outros momentos da vida sindical do Sinticom. O trecho do boletim *Construindo a Luta*, que reproduzimos abaixo, nos indica mais um deles, o da sustentação do sindicato:

Construir um sindicato livre e forte, sem governo e sem patrão, só depende de você, companheiro. Diante das atuais dificuldades financeiras, a sindicalização em massa da categoria é a saída para não parar a luta. A força do sindicato está na nossa participação, nossa disposição de luta, nosso compromisso de manter financeiramente nossa entidade de classe. Sindicato sem você, não tem como se manter, companheiro! Fique sócio! [...] “Veja o que você ganha ficando sócio: departamento jurídico, saúde de segurança, comunicação, lazer, alfabetização e, principalmente luta. (Construindo a Luta, 1996, nº 33).

O peso da estrutura sindical determina, assim, as formas de organização do Sinticom, seu perfil de atuação junto aos trabalhadores, ao Estado e às empresas. A fala de Hamilton pontua alguns desses elementos:

A gente tem feito um debate na nossa categoria. Hoje a gente acha que a maior parte da ação sindical é ser assistente social do governo, que é resolver problemas de INSS, FGTS. Atendimento do ministério do Trabalho e da Sub Delegacia do Trabalho. Desvia da função, que é organizar os trabalhadores para cobrar, construir a jornada de quarenta horas, para ampliar os direitos, fazer o enfrentamento. Esse risco é devido ao comodismo, a estrutura favorece. É

mais fácil ficar no sindicato tomando cafezinho do que enfrentar a poeira da porta da fábrica.
Muitos sindicatos se voltam para dentro das suas estruturas. (Hamilton, 28/3/2007)

A estrutura sindical impõe, portanto, como o próprio sindicalista identifica, problemas e limites para a ação sindical. No item que segue faremos um breve resgate do que é a relação entre sindicalismo e Estado no Brasil de forma a permitir uma análise de quais são os impactos da estrutura sindical na organização dos trabalhadores terceirizados dentro da Replan representados pelo Sinticom.

3.3. O peso da estrutura sindical na organização dos trabalhadores terceirizados

Como podemos observar, a questão da estrutura sindical e das suas influências sobre a atuação do Sinticom, estão colocadas em vários momentos diferentes dessa ação: na relação com a CUT, a forma de sustentação do sindicato, na visão do papel das lideranças expressa pelos sindicalistas entrevistados. Além dessas que já foram apontadas, outra questão fundamental é a relação entre os sindicatos de terceirizados e os das categorias preponderantes, aquelas que foram desmembradas, na maior parte das vezes, pelos processos de terceirização. O item que começamos agora é uma reflexão sobre a questão da estrutura sindical na ação do Sinticom. Pretendemos com ele, também, embasar uma análise sobre o SEAAC no capítulo IV.

3.3.1. Um breve resgate sobre construção da estrutura sindical brasileira

Nosso objetivo neste item é expor, em linhas gerais, a constituição do vínculo entre sindicalismo e Estado no Brasil. A intensidade desse vínculo e as explicações para ele variam bastante conforme o autor e o período histórico ao qual ele se refere. Entretanto, é ponto comum na bibliografia sobre o tema a existência de uma relação bastante estreita entre

os dois já a partir do primeiro governo de Getúlio Vargas (1930 a 1945). A estrutura sobre a qual se constroem as organizações sindicais dos trabalhadores e dos patrões ainda hoje foi arquitetada nesse período, em especial a partir de 1937, com o Estado Novo.

Até 1930, o cenário sindical no Brasil era marcado pela forte presença anarquista, por organizações que tinham como traço fundamental a total independência do Estado. Além do anarco-sindicalismo, nesse período também atuavam no movimento sindical os comunistas e os chamados “amarelos”. Já em meados da década de 1920, os anarquistas perderam grande parte de sua expressão, segundo alguns autores (Araújo, 1994, por exemplo), pela sua ineficiência em construir uma cultura sindical de massa e de lutar contra uma organização industrial cada vez mais ampla e poderosa. Nesse período, ganha força o sindicalismo comunista, com uma estrutura mais verticalizada em sindicatos e federações, com uma hierarquia decisória estabelecida e buscando organizar os trabalhadores também num partido operário. Quanto aos amarelos, sua atuação sindical era marcada pela existência de várias correntes de cunho reformista, pelo seu apego à luta dentro da ordem, buscando as vias institucionais para solucionar os problemas dos trabalhadores. O Estado era o interlocutor por excelência para esse sindicalismo (Araújo, 1994).

Assim como em todos os demais aspectos da vida política e social do país, o sindicalismo brasileiro sofreu uma série de transformações na década de 1930. O governo de Getúlio Vargas inaugurou uma nova forma de relação entre sociedade civil e Estado, marcada pelo corporativismo, ou seja, por um determinado modo de representação de interesses e um método de dominação de classes (Galvão, 2003: 70). Essa nova relação marcou a passagem de um sindicalismo autônomo para um sindicalismo dependente do Estado, uma herança que perdurará, como veremos adiante, em toda a história do sindicalismo brasileiro. Toda a atuação sindical foi regulada por um conjunto de leis

trabalhistas e sindicais que determinavam, entre outras coisas, a estrutura e o funcionamento sindical. Os traços mais importantes dessa estrutura sindical, segundo Boito Jr. (1991), eram: a) a unicidade sindical, ou seja, o monopólio legal da representação concedido pelo Estado ao sindicato oficial de cada categoria numa determinada base territorial; b) as contribuições compulsórias: Contribuição Assistencial e Imposto Sindical – definidos no item 3.1; c) a ingerência e a tutela do Estado sobre a organização sindical através do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Assim, como aponta Martins (1989), o sindicato que o getulismo colocou em funcionamento é um apoio ao desenvolvimento do Estado burocrático, ele passou a ser visto como um elemento importante na funcionalidade das relações trabalhistas, uma instituição para dirimir conflitos e tensões e para canalizar os interesses das classes. Como um dos executores das metas governamentais, esse sindicato precisava ser portador de determinadas características que lhe assegurassem o exercício de suas funções: organizar-se racionalmente, de forma a reproduzir na estrutura sindical a racionalidade da sociedade que emergia.

Segundo Simão (1966), até 1930 o sindicato dos trabalhadores, bem como outras associações operárias, consideravam atinentes às classes dominantes os problemas relativos ao desenvolvimento do país. Para o anarco-sindicalismo, em especial, preocupar-se com tais questões seria dividir os trabalhadores em nome de problemas e reivindicações dos patrões. Os sindicatos não faziam diferença entre capital nacional e capital estrangeiro e não se imiscuíam nas divergências entre grupos econômicos, nem solicitavam medidas governamentais protetoras para as indústrias. Com Vargas, entretanto, esse panorama muda progressivamente: o sindicato passa a ser visto como importante instrumento no desenvolvimento econômico do país, as direções sindicais se transformam em quadros

administrativos estatais – ou seja, burocratizam-se –, há uma busca cada vez maior pela regulamentação do Estado.

Para Vianna (1999), o advento do corporativismo e da legislação trabalhista, deve ser compreendido como uma necessidade imposta pelo sistema produtivo daquele período. O Estado que antecedeu os anos trinta se encontrava em crise nos seus vários setores: econômico, com a derrocada das exportações de café; político, com o acirramento das dissidências intra-oligárquicas e com o levante armado tenentista; e social, com a crescente mobilização das classes trabalhadoras, principalmente do proletariado urbano. Para esse autor, o caminho encontrado para a resolução da crise foi uma “revolução pelo alto”, ou seja, uma mudança tendo como base de apoio uma aliança entre as camadas agrárias não exportadoras – interessadas na expansão do mercado interno – e a nascente burguesia industrial – fruto do início da industrialização e interessada no fim da hegemonia das classes agrárias exportadoras. O Estado se colocou como o ator principal do processo de modernização capitalista do país. A não existência de uma classe que fosse forte o suficiente para ter o controle social, conferiu ao Estado uma ampla autonomia decisória.

Ainda segundo o autor, o corporativismo entrou nesse processo como o instrumento por excelência de controle dos trabalhadores – embora não sem a resistência destes. Por meio do corporativismo e de toda uma legislação trabalhista, o Estado garantiu a regulação do mercado de forma a evitar o conflito entre as classes e de dar impulso à modernização. O corporativismo do Estado dissimulou, na verdade, seu caráter excludente, seu objetivo era desmobilizar toda a organização classista anterior a 1930, de tornar os trabalhadores apenas instrumentos desse processo de modernização.

Nesse sentido, como afirma Simão (1966), a CLT não representa apenas um compêndio da legislação trabalhista que havia até então. Ela responde a uma necessidade de

conferir organicidade e generalidade ao que já existia e de ordenar as relações de trabalho de acordo com os novos princípios jurídicos e de desenvolvimento econômico do governo. O próprio Estado, segundo Martins (1989), amplia suas funções em relação ao que defendia os liberais: agrega funções econômicas e deixa de ser apenas um administrador do fisco e da justiça; ele passa a orientar os esforços para a criação de condições para expansão do capitalismo. Nessa nova ordem política, cuja tônica se assentou na colaboração de classes, o trabalhador deixou de ser tratado como um perturbador da ordem social e passou a ser visto como um elemento produtivo. Difunde-se a idéia de “povo” e cria-se o mito do trabalhador ordeiro, disciplinado e cumpridor dos seus deveres. Para essa autora, Vargas garantiu, com essas medidas, o desenvolvimento da burguesia industrial e forjou as condições necessárias para o desenvolvimento capitalista; mesmo que durante esse processo ele tenha, em determinados momentos, se colocado contra os interesses imediatos das classes dominantes.

Segundo Araújo (1994), o corporativismo que começa a se constituir a partir de 1930 pode ser caracterizado como um dos instrumentos para a construção do consenso – fundamental para o estabelecimento de uma nova hegemonia de classe. Discordando da visão de Vianna nesse momento, a autora afirma que o corporativismo não pode ser visto apenas como um meio de manipulação e subordinação ideológica dos trabalhadores. As reais oportunidades de inserção política e econômica dos trabalhadores e mais a garantia de direitos há muito reivindicados por eles, tornam grandes parcelas da massa operária e do próprio movimento sindical simpáticos ao novo padrão de relação Estado/trabalhador. Ao Estado, não interessava a exclusão dos trabalhadores, mas sim a sua incorporação controlada.

Para Simão (1966), houve uma resistência momentânea dos marxistas às imposições do Estado quanto à ação sindical. Mas, ao contrário dos anarquistas, sua política não era ditada por uma oposição à existência do Estado em si, mas sim pelo atrelamento dos

sindicatos a ele enquanto não eram os trabalhadores que o controlavam. Na análise de Simão, a oposição dos marxistas se dava apenas nos momentos em que a estrutura sindical corporativista ia contra os seus intentos, como por exemplo, quando ocorria interferência do Estado nas diretorias dos sindicatos ou na exigência de “atestado ideológico” para preenchimento de cargos associativos. De outro lado, houve um grupo de sindicalistas que apoiou irrestritamente as medidas governamentais: os trabalhistas. Esses eram sindicalistas que não só legitimaram o poder do Estado através de sua ação sindical, mas tinham estreita vinculação com o Ministério do Trabalho.

As transformações no cenário político-sindical ocorridas na era Vargas marcaram toda a vida sindical dali em diante. O período que compreende o final desse governo e o início dos governos militares (1945 – 1964) é considerado por grande parte da bibliografia sobre o tema como o período populista¹¹⁴, com sindicatos também populistas. Weffort (1973) identifica três características principais do sindicalismo desse período: 1- está subordinado a uma política de reforma e de colaboração de classes; 2- sobrevive a mesma estrutura sindical corporativa estabelecida na era Vargas; 3- no plano político, esse sindicalismo se subordinou a uma aliança formada pela esquerda e pelos governos populistas. Segundo Martins (1989), foi após 1945 que o sindicalismo oficial se consolidou; muito embora suas bases legais já estivessem determinadas desde 1939. Para essa autora, o que caracteriza o sindicalismo desse período como populista é a subordinação à ideologia nacionalista, com ênfase na solidariedade e paz social e a participação consentida pelo Estado. Tal como Weffort,

¹¹⁴ A definição de populismo varia bastante na bibliografia. Jácome Rodrigues (1999) parte do pressuposto de que os trabalhadores formam uma massa e, enquanto tal é um agente passivo, desorganizado e inconsciente. Os conceitos de inspiração marxista entendem a submissão dos trabalhadores ao Estado não como um resultado do carisma das lideranças, mas a aspectos político-ideológicos. Mesmo entre os marxistas, há variações consideráveis. Weffort (1973), por exemplo, ressalta o papel da adesão dos comunistas na caracterização do populismo desse período, enquanto que Boito Jr. (1991) dá destaque ao legalismo sindical, ao apego do sindicalismo como um todo à tutela do Estado. Ademais, alguns autores recusam a denominação “populismo” por entenderem que ela se refere a um período bastante específico na história da Rússia e é analiticamente ruim para compreender a história brasileira.

Martins aponta que toda a atividade sindical desse período é marcada por uma aliança entre a esquerda que controlava os sindicatos e os governos de Vargas e João Goulart (1961-1964).

Se as interpretações sobre a constituição de uma relação atrelada entre o sindicalismo e o Estado variam bastante, o que se pode depreender de comum nelas é justamente a importância desse elo. O porquê dessa estrutura sindical atrelada e dependente se manter num momento de liberdade dos trabalhadores é explicado de formas diversas pelos diferentes autores; apenas apontaremos aqui algumas dessas interpretações. Para Rodrigues (1981), a origem agrária dos operários brasileiros seria uma explicação para a permanência do corporativismo e o advento do populismo. Segundo esse autor, esses trabalhadores estariam, pela sua origem, predispostos a uma relação paternalista com o Estado. Além disso, o sindicalismo de setor público, de grande peso numérico, teria interesse nessa relação mais direta com o Estado. Um outro elemento, segundo o autor, seria um certo atraso da classe trabalhadora, o que permitiu que o Estado se antecipasse à ela na criação dos sindicatos e da legislação trabalhista e mantivesse sua hegemonia sobre eles.

Já na visão de Weffort (1973), essa permanência da estrutura herdada do Estado Novo se explicaria pela atuação das lideranças sindicais que, informadas por uma orientação do PCB, procurariam alianças com a burguesia nacional em nome de uma revolução por etapas: primeiro a revolução burguesa, depois uma socialista. Com essa política, o governo de João Goulart se apoiaria no sindicalismo para fazer as chamadas reformas de base. Esse sindicalismo estaria, portanto, frágil quando do golpe militar de 1964, pois seria um sindicalismo de cúpula, com a base pouco estruturada, que realizava greves que mobilizavam muito mais o setor público – sobre o qual a repressão era menor – do que com os trabalhadores das indústrias. A pressão desse sindicalismo, na visão de Werffort, não era voltada para o patronato, mas para o Estado.

Gomes e D'Araújo (1993), fazendo um balanço da bibliografia sobre o sindicalismo do período compreendido entre 1945 e 1964, avaliam que alguns pontos são de entendimento comum: 1- houve uma crescente burocratização dos sindicatos com a transformação das lideranças em pelegos de direita ou de esquerda (perda de legitimidade); 2- o esvaziamento dos sindicatos que se desinteressam de filiar trabalhadores; 3- manipulação dos sindicatos pelo Estado; 4- enriquecimento e crescimento da máquina sindical, voltada, basicamente, para o assistencialismo.

Se Gomes e D'Araújo marcam em suas análises um movimento em direção ao crescente atrelamento do sindicalismo ao Estado, Dias e Bosi (2005), por outro lado, afirmam que a experiência de organização dos trabalhadores entre 1930 e 1964 não se limitaram à legislação sindical pelega. Eles afirmam que essa experiência estava muito mais próxima daquelas do início do século, do que do sindicalismo colaboracionista proposto pela estrutura oficial. Reforçava-se a identidade de classe e o capital era enfrentado por meio de greves. Assim, sob o pretexto de uma ação anticomunista, o golpe de 1964 foi também uma investida do capital contra o trabalho. Até então a burguesia não tinha conseguido enquadrar o movimento operário nas estruturas criadas pelo Estado. A ditadura militar combinou, portanto, o corporativismo da estrutura sindical oficial com uma forte repressão contra as iniciativas de organização autônomas e com uma política de arrocho salarial.

Os anos de governo militar marcaram para todos os movimentos sociais brasileiros, inclusive para o sindicalismo, um amplo recrudescimento. A dura repressão e a intervenção contínua da ditadura, somada às dificuldades de organização das bases fizeram com que o movimento sindical como um todo permanecesse por mais de uma década praticamente inexpressivo politicamente. Nesse período, sobreviveram as organizações – comissões de fábrica, por exemplo – que conseguiram se manter na clandestinidade. Uma

retomada da luta sindical mais combativa ocorreu somente na segunda metade da década de 1970, culminado com as já citadas grandes greves metalúrgicas de 1978 e 1979, com a formação do Novo Sindicalismo e com o nascimento da CUT.

Para Boito Júnior (1991a), mesmo o sindicalismo cutista, identificado como mais combativo, é herdeiro da estrutura sindical dependente do Estado. Segundo esse autor, a luta pela autonomia sindical ficou restrita ao surgimento do Novo Sindicalismo e da CUT. A investidura sindical, a unicidade e as contribuições compulsórias garantem um aparelho sindical, em maior ou menor medida, integrado ao Estado e separado dos trabalhadores. Tal como Boito Jr., entendemos que, em última instância, ação sindical está limitada pelos próprios limites da legislação burguesa. Em especial a unicidade sindical, ou seja, o monopólio legal de representação concedido a apenas um sindicato por categoria, é incompatível com autonomia de organização¹¹⁵. Isso, mesmo levando-se em consideração que o sindicalismo passou por transformações importantes desde a era Vargas; dentre as quais destacamos a liberdade de sindicalização dos servidores públicos e a liberdade programática dos sindicatos. Dessa forma, não só as orientações políticas diversas, mas também a estrutura sindical impedem a unificação da luta reivindicatória. Na prática, os trabalhadores ficam impedidos de deliberarem sobre questões de organização referentes ao próprio aparelho sindical. O que queremos ressaltar aqui, fazendo essa breve exposição das análises de diversos autores sobre a história do sindicalismo brasileiro, é o fato de que o sindicalismo é vinculado e ainda hoje dependente do Estado.

¹¹⁵ Boito Jr. (2005: 178) ainda aponta outro efeito da estrutura sindical corporativa: reforçar a penetração do discurso neoliberal entre os trabalhadores: “A eficácia desse discurso junto à população trabalhadora é reforçada pela existência da estrutura sindical corporativa de Estado que replica a desigualdade de direitos numa estrutura organizativa segmentada em categorias profissionais. Essa é outra forma pela qual o corporativismo de Estado populista tem servido ao neoliberalismo.”

Para Moraes Filho (1978), a partir do momento em que o Estado passa a reconhecer a existência normal e legal dos sindicatos, fornece as condições para sua sobrevivência e o chama a participar da própria vida administrativa da nação, através de conselhos, tribunais de justiça, organismos econômicos, entre outros, é natural que ele também estabeleça os limites da autonomia sindical. Esses limites, além disso, variam em extensão de acordo com a natureza do Estado: mais democrático ou mais autoritário. Ao contrário de Boito Jr., entretanto, Moraes Filho é contra a pluralidade sindical, pois, na sua compreensão, o movimento sindical se perderia num constante conflito entre associações dissidentes. As profissões ficariam fracionadas e poderiam ser controladas por outros organismos possivelmente mais fortes, tais como igrejas, partidos políticos ou o próprio Estado.

Segundo Boito Jr. (1991a, 1991b), as tentativas de mudança dessa estrutura sindical ficaram restritas ao início da organização da CUT, mas seus sindicalistas abandonaram, na prática, essa luta. Isto porque, a estrutura, tal como existe hoje, lhes garante uma segurança de sustentação financeira e porque, segundo o autor, existe uma compreensão do papel do Estado que informa uma conduta legalista e de dependência da sua proteção e de suas deliberações. Muitos autores (Cardoso, 1997 e Arbix, 1996, por exemplo) defendem que o sindicalismo praticado nas décadas de 1980 e 1990 romperam, de alguma forma, com o sindicalismo corporativista da era Vargas; especialmente pelas experiências do sindicalismo de cunho propositivo do ABC, das câmaras setoriais, das negociações mais freqüentes entre sindicatos e empresas. Concordamos, contudo, com Boito Jr. (1999) e com Galvão (2007) quando afirmam que as características que definem a estrutura sindical atrelada ao Estado têm mais traços de continuidade de que de ruptura com o modelo de sindicalismo instituído na década de 1940.

A questão da estrutura sindical e a relação entre sindicatos e Estado, feita de forma sucinta neste item, nos parece fundamental para a compreensão da atuação dos sindicatos na representação dos trabalhadores terceirizados. Também no caso do SEAAC, como veremos adiante. Conforme já exposto pela experiência de organização do Sinticom, a luta contra o processo de terceirização, mesmo entre os sindicatos mais combativos, se ressentem da fragmentação dos trabalhadores e da não possibilidade da livre associação sindical. Ainda assim são poucos os que defendem a pluralidade sindical de fato e na prática.

3.3.2. Os reflexos da estrutura sindical na ação do Sinticom

Todas as pontas da estrutura sindical atual estão em pauta na análise da ação do Sinticom: as contribuições compulsórias, a investidura sindical outorgada pelo Estado e a unicidade.

Como já pudemos observar, o Sinticom chama constantemente os trabalhadores de sua base à responsabilidade de manutenção financeira da sua “entidade de classe”. Faz isso, basicamente, através dos boletins sindicais e nos momentos coletivos com os trabalhadores. Mas, se por um lado, o discurso apela para a necessidade de autonomia em relação ao Estado e aos patrões e destaca a importância de um papel ativo dos trabalhadores na construção e manutenção da ação sindical, por outro, na prática, faz-se uso das possibilidades colocadas pela legislação das contribuições compulsórias. Nas entrevistas realizadas e nos boletins sindicais podemos notar que o discurso é radical contra o imposto sindical, mas nem tão contundente quanto à contribuição assistencial, isto é, não toca em todas as contribuições compulsórias. A justificativa para isso, segundo Hamilton (28/3/2007), é o fato da contribuição assistencial ter seu valor decidido, democraticamente, em assembléias amplamente convocadas.

Quando perguntado em qual ponto a estrutura sindical deveria ser mudada hoje, Hamilton aponta apenas um deles: “Acabar o imposto sindical. E quisera eu ver essa consciência nos trabalhadores; deles realmente tomarem o sindicato como sua verdadeira casa. Um sindicato livre de patrão e de governo.” (Hamilton, 28/3/2007). O sindicalista é bem menos enfático em relação ao fim da unicidade sindical do que do imposto sindical. Parece não haver uma percepção de que não há desatrelamento possível do Estado sem o fim, também, da unicidade. O sindicalista não consegue definir uma posição clara e diz que tudo depende muito da direção: se ela fora boa, de luta, interessaria para as empresas a pluralidade, dividir o poder desse sindicato.

A mesma pergunta feita para Luiz Albano aponta, novamente, o peso da importância que esses sindicalistas dão ao seu próprio papel enquanto direção sindical. Mesmo reconhecendo o risco das direções pelegas, o sindicalista afirma que o que é preciso mudar na estrutura sindical é:

Dar mais autonomia aos dirigentes. É o Ministério do Trabalho, eles não conseguem fiscalizar tudo que precisa. A estrutura sindical poderia dar mais autonomia. Onde os sindicatos se uniriam e proporia um projeto de lei. Procurar dialogar com o presidente, congresso. (Luiz Albano, 28/3/2007).

O Sinticom já devolveu a parte que lhe cabia do imposto sindical (60%) sob certas condições: em 1992 ele fez uma festa com apresentações de música, capoeira torneio de truco, etc. Mas fez isso apenas para os trabalhadores que eram sindicalizados e que estavam em dia com a mensalidade. O boletim desse período presta contas de como o dinheiro tinha sido empregado até então:

Companheiros! Todos os anos é descontado um dia do nosso trabalho, em forma de imposto: o imposto sindical, que é herança da era fascista de Getúlio Vargas, onde havia sindicatos de trabalhadores representados por patrões, e cujo dinheiro arrecadado ninguém sabia para onde

ia, pois não havia prestação de contas. Pois em deliberação do Congresso da Categoria, o dinheiro foi destinado ao projeto de alfabetização de adultos e à compra de um ônibus para a entidade. Esse dinheiro é recolhido em março. Daí, o governo “garfa” a sua parte e manda a parte do sindicato só no mês de junho, ou seja, 60% do total arrecadado.” (Avançar na Luta, 1992, nº 32).

A prática do Sinticom demonstra, como podemos perceber, que se os trabalhadores não têm a desejada consciência de classe, a esperada atitude de lutar para manter a sua entidade sindical, o sindicato o obriga a fazê-lo de alguma forma. Não há de nossa parte, aqui, um julgamento moral desse comportamento do Sinticom, mas um questionamento de até que ponto a direção desse sindicato realmente luta por uma nova estrutura e quais são as conseqüências concretas desse comportamento para o desejado efeito de mobilização dos trabalhadores. As contradições presentes nos boletins sindicais e, principalmente, nos discursos das duas lideranças entrevistadas não demonstram, em nossa opinião, somente uma dificuldade real para as organizações dos trabalhadores hoje no Brasil, advindas das investidas de patrões e Estado sobre a autonomia e a legitimidade de organização dos trabalhadores e do amplo desemprego. Mas evidenciam também um apego a essa estrutura e uma dificuldade de pensá-la para além dos marcos corporativistas. O resultado disso é que o sindicato pode até conseguir uma mobilização significativa dos trabalhadores na sua data-base – o que não nos parece pouco numa conjuntura onde a maioria dos sindicatos sequer consegue deflagrar greves para reposição salarial, muito menos para conseguir aumentos reais –, mas enfrenta a não adesão dos trabalhadores à vida sindical e, no limite, a resistência a sua forma de atuação pela obrigatoriedade da contribuição. O sindicato é mantido, mas à custa da não-adesão de uma parte da sua base.

A investidura e a unicidade sindicais são duas questões bastante imbricadas na atuação do Sinticom e nos seus questionamentos em relação à estrutura. Elas aparecem, por

exemplo, na preocupação que o sindicato demonstra em seus boletins com os chamados “sindicatos fantasma”:

Existe muita gente por aí que não gosta de ver os trabalhadores unidos em torno de um ideal. Vivem aprontando um monte de maracutaias para enfraquecer as lutas dos trabalhadores, querem ganhar dinheiro com os nossos movimentos, querem rachar a categoria, estão sempre do lado dos patrões e vivem tentando acabar com o Sindicato legítimo e combativo, que está do lado dos trabalhadores.” (Construindo a Luta, 1993, nº 32).

Mas o boletim nada diz sobre como nascem esses sindicatos, como foi instituído o próprio Sinticom, sobre a concordância implícita e a dependência explícita da organização dos trabalhadores à outorga da carta sindical pelo Estado. Uma possível mudança nessa parte da estrutura sindical, a princípio, não geraria temores na direção do Sinticom, segundo Hamilton (28/3/2007). Mas, as entrevistas nos permitem afirmar, não parece haver nem um empenho efetivo e nem um desejo real de alteração dessa parte da estrutura sindical pelas lideranças do Sinticom. Os boletins não discutem esses temas e os sindicalistas parecem não adotar uma postura ativa por mudanças. Também da fala de Hamilton é possível inferir essa análise. Uma coisa é “não ter nenhum problema” com o fim da unicidade sindical; outra coisa é lutar por ela:

Na questão da unicidade, nós temos uma avaliação. Nós ganhamos dos sindicatos pelegos na disputa política. A pluralidade não é problema. Isso é uma postura da ASS. Ela também defende o fim do imposto sindical. Nós não temos nenhum problema com a pluralidade. Mas não a da reforma sindical [proposta pelo governo Lula], mas porque você pode pegar uma meia dúzia de pilantras e você vai ter sindicatos por ramos de atividade, você vai ter sindicatos derivados e um sindicato de São Paulo que vem e assina um acordo que vai ter validade. Mas se é o fim da unicidade e você tem as condições para o debate com a categoria, não tem problema nenhum. O problema maior é tudo ser negociado, é o poder da Central. Ela tem poder demais (Hamilton, 18/1/2005).

Podemos aqui apenas sugerir – pelo não debate nos boletins sindicais, por exemplo – que essa resistência velada ao fim da unicidade e da investidura sindicais seja um comportamento de toda a direção do Sinticom. Segundo Galvão (2007), a ASS – corrente cutista da qual faz parte a direção do Sinticom – tem uma postura bastante ativa na discussão da reforma sindical nos fóruns da CUT. Assim, ela se posiciona contra, por exemplo, o monopólio de negociação do sindicato mais representativo, parte do projeto da CUT de 1998 para a transição de um sistema corporativo de relações de trabalho para uma nova estrutura sindical¹¹⁶. Para a ASS, a negociação coletiva deve envolver todos os possíveis sindicatos existentes com o fim da unicidade, com participação proporcional ao peso de cada um na representação dos trabalhadores em questão. Assim, para a ASS, o pluralismo sindical poderia levar os vários sindicatos a uma estratégia de mobilização conjunta, ao invés de acirrar a concorrência entre eles (Galvão, 2007: 278).

A contar pelo depoimento dos trabalhadores terceirizados dentro da Replan – parte numérica e politicamente importante da base sindical do Sinticom e, possivelmente, a mais mobilizada dela – essa discussão não está construída na base. Os trabalhadores entrevistados não sabem quais são as características da estrutura sindical atual e não conhecem o debate sobre a reforma sindical. Embora seja possível encontrar no boletim de maio de 2005, por exemplo, um pequeno informe dos principais pontos da reforma sindical proposta pelo governo Lula, apenas em um deles encontramos uma chamada do sindicato para debater a questão. Isso nos reforça a análise de que há resistências por parte da direção do Sinticom em levar adiante, a partir de uma construção na base, uma proposta de mudança mais profunda da atual estrutura sindical.

¹¹⁶ Uma das principais preocupações da CUT nesse projeto é, segundo Galvão (2007: 277), pensar um período de transição onde os contornos da nova estrutura pudessem ser definidos sem ocasionar prejuízos aos sindicatos.

As principais críticas presentes nos boletins do Sinticom em relação à proposta de reforma sindical do governo Lula se referem ao grande poder conferido às centrais sindicais – de se sobreporem às decisões dos sindicatos de base – e ao perigo já amplamente denunciado do negociado se sobrepor ao legislado. Assim, quando perguntado sobre a proposta de reforma sindical em discussão, Hamilton (28/3/2007) afirma:

Isso é um perigo. Eu não quero defender a Justiça do Trabalho como está hoje, mas isso é um perigo. Pois depende muito da direção que o trabalhador tem. Para esse sindicato [Sinticom] e para essa direção não teria grandes problemas porque a gente não ia rebaixar o que está na lei. Nós somos contrários à Reforma Sindical e Trabalhista. A proposta do Lula é defendida na íntegra pelos Sindipetros. Na reforma sindical, vai ficar como os petroleiros querem: o trabalhador continua a ser terceirizado, mas só muda a representação sindical.

As diferenças entre Sinticom e Sindipetro em Campinas são, pelo que podemos perceber na fala de Hamilton, um ponto nodal da ação sindical entre os trabalhadores terceirizados dentro da Refinaria de Paulínia. A terceirização afetou o Sinticom de maneira inversa a que atingiu o Sindipetro: ele teve suas bases sindicais ampliadas com esse processo. Mas, antes de partirmos para esse que nos parece um elemento crucial da análise deste capítulo – ou seja, os problemas impostos pela unicidade sindical na representação de terceirizados – é importante dar uma pequena palavra sobre o debate da estrutura sindical dentro da CUT.

O receio da perda de trabalhadores das suas bases sindicais, mesmo que muitos dos terceirizados possam pertencer a sindicatos filiados à central, informa o diagnóstico que a CUT faz em relação às conseqüências da terceirização para o sindicalismo. Assim, a terceirização aparece nos documentos da central como fator de precarização das condições de trabalho, de fragmentação das classes trabalhadoras e de enfraquecimento da ação sindical. A unicidade sindical é outro elemento apontado como importante na diminuição do

poder de luta dos sindicatos filiados à CUT. Observemos o que diz o documento que resultou da 9ª Plenária Nacional (CUT, 1999: 24-25):

Enfrentamos mudanças no mundo do trabalho que desafiam nossa capacidade de organização e mobilização, amarrados por uma legislação que tolhe a liberdade e a autonomia sindicais e impede o direito de livre negociação no setor público e privado. A terceirização, os novos métodos de produção e gestão, as novas formas de articulação da produção das empresas (empresas-rede), a desconcentração industrial no Brasil, a diminuição do emprego no setor industrial, o crescimento do setor de serviços, a precarização das relações de trabalho e do Estatuto do assalariamento, entre outras mudanças, vêm determinando a diminuição do número de trabalhadores representados pelos nossos sindicatos. Ao mesmo tempo, assistimos à redução da abrangência dos acordos e convenções celebrados pelos sindicatos das categorias preponderantes: um bom exemplo é a redução da categoria profissional dos petroleiros na Petrobras para menos de um terço dos 150 mil trabalhadores do complexo produtivo. É o resultado da terceirização e da subcontratação, aliadas ao instituto da unicidade sindical por categoria profissional. Assim, cada terceirização e subcontratação retira uma parcela dos trabalhadores da indústria da abrangência do Acordo Coletivo da Federação Única dos Petroleiros.

Esse diagnóstico da CUT reflete uma preocupação com a estrutura sindical presente em vários outros documentos da central. Entretanto, tal como Galvão (2007), nos parece que há um falso consenso nesse debate. A autora indica que desde a CUT até a Força Sindical e a Fiesp, existe um discurso sobre a necessidade de mudanças na estrutura sindical. Mas, analisando os processos de reforma trabalhista e sindical no decorrer dos governos neoliberais, identifica-se claramente um descompasso entre o discurso e a prática dos sindicalistas. Descompasso esse que, como mostramos, se reflete claramente na forma como o Sinticom leva adiante o debate e as medidas concretas para mudanças na estrutura sindical.

Interrogando-se sobre as razões desse descompasso, a autora identifica algumas razões possíveis: a) o fim da estrutura sindical pode não ter respaldo da base, pode ser discurso de liderança apenas; b) esse discurso pode estar informado por uma certa reserva

em assumir a defesa de uma estrutura sindical lembrada como herdeira do fascismo; c) o fato da maioria dos sindicatos do país – 62% em 2001, segundo últimos dados do site do IBGE (2002) – não serem filiados a nenhuma central sindical pode ser um fator de resistência às mudanças na estrutura sindical; d) uma leitura por parte dos sindicalistas de que o fim dessa estrutura pode levar a dificuldades de manutenção financeira dos sindicatos e colaborar para a pulverização das categorias em um conjunto de associações nem sempre dirigidas aos interesses dos trabalhadores; e, por fim, mas não menos importante, e) o apego das lideranças sindicais à estrutura que lhes mantém. Assim, a autora aponta que dentro da CUT existe um comprometimento da maioria, documentado pelos seus vários fóruns deliberativos, com a superação da atual estrutura sindical. Mas que o projeto de como fazer isso, levando-se em conta o já citado período de transição para o sindicalismo, coloca tantas condições para a ruptura que, na prática, a mudança fica inviabilizada (Galvão, 2007: 278).

Como a terceirização significa para a CUT a fragmentação das suas bases sindicais, ela define como base da sua luta contra a terceirização a garantia de que:

[...] os trabalhadores “terceirizados” continuem sindicalizados no mesmo sindicato de origem e tenham os mesmos benefícios e direitos trabalhistas da empresa contratante. Nos acordos coletivos, a CUT luta pela implementação do salário profissional e pela elevação dos pisos salariais de forma a diminuir as diferenças entre empresas da mesma categoria. A CUT decide investir na conscientização e mobilização da base frente à terceirização, ampliando o nível de informação e disseminando propostas dentro das empresas (campanhas nacionais, regionais, cartilhas, vídeos etc.) (CUT, 1994: 31-32).

Foi esse posicionamento da CUT, essa orientação geral que ensejou os maiores problemas entre Sinticom e Sindipetro em Campinas. Conheçamos, portanto, um pouco do Sindipetro da região e de como foi construída a plataforma de atuação do sindicato dos

petroleiros junto aos terceirizados para, depois, passarmos ao debate e às disputas estabelecidos entre os dois sindicatos.

3.3.2.1. O Sindipetro e a construção do conceito de “petroleiro terceirizado”

O Sindipetro foi unificado em 2002, quando se fundou o Sindicato Unificado do Estado de São Paulo, englobando as cidades de Campinas, Paulínia, Mauá e São Paulo. O sindicato de Campinas e Paulínia, surgido junto com a refinaria (Replan) há mais de 30 anos, deixou de existir. Esse sindicato unificado abrange também os trabalhadores do duto que passa por Ribeirão Preto, Brasília e Senador Canhêdo. Tudo é considerado como Regional São Paulo. Além desse, no estado de São Paulo, ainda há o sindicato de São José dos Campos e o de Cubatão. Existe uma discussão entre os petroleiros para a formação de um sindicato nacional, mas, segundo os sindicalistas entrevistados – Eduardo e Freitas em 22/2/2005 – essa unificação é muito difícil, tendo em vista o exemplo da dificuldade da Regional São Paulo dentro de uma mesma corrente. Existe uma Federação Única dos Petroleiros (FUP) que é quem negocia com a direção da Petrobrás e posteriormente repassa a proposta de acordo para os sindicatos para que eles referendem ou não nas suas assembléias.

A direção do Sindipetro é composta por uma direção executiva liberada: um coordenador geral, três coordenadores regionais e os coordenadores de secretarias. É, basicamente, a mesma direção desde 1996; sempre foram chapas únicas a disputar as eleições e o MTS (antiga corrente sindical no interior da CUT, ligada ao PSTU, que saiu para a fundação da Conlutas) chegou a compor a direção; mas saiu por oposição à Articulação Sindical e ao governo Lula. O Sindipetro é filiado à CUT e a corrente majoritária na sua direção é a Articulação Sindical. Os três sindicatos que se unificaram já eram filiados à CUT, eles são anteriores a ela e ajudaram na sua fundação. Portanto, quando ocorreu a unificação, nem se discutiu a permanência ou não nessa central.

Em 2005, havia na base sindical trezentos e vinte e cinco filiados em Mauá, seiscentos e oitenta em São Paulo e oitocentos em Campinas, isso entre os trabalhadores da ativa. 90% dos trabalhadores dos turnos são sindicalizados, mas entre os trabalhadores dos escritórios, que são maioria, esse número não chega a 30%. Segundo Freitas, apesar de ser considerada uma categoria forte, ela é pequena se comparada aos grandes sindicatos: metalúrgicos, bancários. A maior parte dos sindicalizados hoje em Campinas/Paulínia, cerca de mil trabalhadores, são aposentados. 90% dos aposentados são filiados. Uma explicação possível para isso é a existência de um fundo de pensão e de uma assistência médica vinculadas ao sindicato. Esses trabalhadores aposentados contribuem com sua mensalidade sindical; em Campinas a receita maior vem deles. Segundo Eduardo, o sindicato se sustenta, basicamente, com a contribuição dos sócios. Ele é contra o imposto sindical e já tentou várias vezes na justiça barrar o desconto no mês de março, mas não conseguiu. Assim, quando o sindicato o recebe, devolve a sua parte para aqueles que são sócios. O Sindipetro é totalmente contra a taxa assistencial.

No depoimento abaixo, Eduardo nos conta como se deu o processo de terceirização dentro da Replan:

Eu tenho dezesseis anos de Replan. Quando eu entrei lá tinha caldeireiros da Petrobrás, a maior parte dos eletricitas, mecânicos, instrumentistas, lubrificadores, tudo funcionário da Petrobrás. Não houve demissão em massa nem nada. Simplesmente eles começaram a aposentar. Teve PDV, alguns saíram, teve incentivo à aposentadoria. Eles não repuseram esses trabalhadores e começaram a aumentar o número de terceirizados. Isso se agravou a tal ponto que mesmo ainda no final do governo do FHC eles começaram a prever os problemas. Primeiro que as empreiteiras exploram muito os trabalhadores. Antes eles não participam dos lucros das empresas. Então, a Petrobrás viu que em alguns serviços houve uma queda na qualidade. Eles têm uma qualificação um pouco menor, grau de instrução menor e não têm um treinamento adequado. Eles [da Replan] consideram que é uma mão-de-obra de fácil reposição.

A luta mais concreta do Sindipetro nesse campo é pela abertura de concurso público para admissão de trabalhadores. Segundo Eduardo, no ano de 2002 houve um aumento no número de trabalhadores próprios, concursados. Mesmo o governo Lula não mudando a direção da maioria das refinarias – as mudanças maiores foram no campo da extração e não do refino –, Eduardo associa esse aumento dos quadros efetivos a uma disposição política do atual governo. Para o sindicalista, já no final do governo de Fernando Henrique Cardoso, houve um passo atrás nos processos de terceirização em virtude de uma queda na qualidade do trabalho, mesmo a Petrobrás não reconhecendo publicamente o fato.

De acordo com o que nos relata Eduardo (22/2/2005), quando a Petrobrás abre concursos, em geral os que passam não são os trabalhadores terceirizados que fazem aquele serviço, muitas vezes, há anos. São aprovados trabalhadores com nível superior, por vezes até com pós-graduação. Mesmo que, como relata Eduardo, seja para abrir e fechar válvulas. O que o Sindipetro tem feito, nesse sentido, é questionar a elaboração e os critérios do concurso.

Seguindo as orientações de sua Federação Única, o Sindipetro que atua dentro da Replan busca a filiação dos trabalhadores terceirizados. Em 1994, no III Congresso Nacional dos Trabalhadores do Sistema Petrobrás, os problemas colocados pela terceirização aparecem pela primeira vez como ponto de debate. Naquele congresso, além da fragmentação imposta aos Sindipetros pela terceirização, discutiu-se, também o seu uso como instrumento camuflado de privatização das estatais. A decisão de sindicalizar os terceirizados se deu no I Confup (Congresso da Federação Única dos Petroleiros), em 1995. Segundo Araújo (2001), a bandeira de luta retirada nesse congresso foi: “... lutar para melhorar as condições de trabalho e os salários desses trabalhadores com o objetivo final de equiparação com os trabalhadores não terceirizados”. Assim, é no documento produzido com as resoluções desse congresso que aparece pela primeira vez a orientação de sindicalização de todos os trabalhadores terceirizados em atividade na Petrobrás. Araújo afirma que a FUP manifesta, também, a preocupação em discutir com os outros sindicatos de

terceirizados as implicações desse processo e a compreensão de que “cabe aos petroleiros liderar esse processo de organização dos trabalhadores terceirizados, construindo, por exemplo, uma pauta comum de reivindicações, até então pulverizada em virtude da multiplicidade de representações.” (Araújo, 2001: 280). As medidas concretas para viabilizar essa nova forma de encarar o trabalhador terceirizado dentro do sindicato passavam por: estruturar departamentos de empreiteiras nos sindicatos e realizar assembléias conjuntas; definir o papel da empreiteira; construir uma proposta de política nacional para a questão; efetuar convênios com a Caixa Econômica Federal e INSS de modo a fiscalizar o recolhimento de obrigações trabalhistas; criar condições estatutárias para filiação de terceirizados, entre outras (Araújo, 2001: 282).

Para nosso objeto de estudo, especificamente, uma das orientações desse congresso é crucial: a promoção de ações integradas apenas com sindicatos de terceirizados que tenham tradição de luta; naquelas refinarias onde o sindicato dos trabalhadores terceirizados não tivesse essa característica, o Sindipetro deveria assumir a representação dos trabalhadores. Os Confups posteriores, segundo Araújo (2001), reafirmam a postura da FUP contra a terceirização e a disposição do primeiro em sindicalizar os trabalhadores terceirizados dentro da Refinaria. As discussões vão se afinando ao longo dos Confups no sentido de criar efetivamente as secretarias das empreiteiras em cada sindicato, de definir um conjunto de reivindicações direcionadas às empresas (tais como: equiparação dos salários dos terceirizados com os empregados da Petrobrás e garantia de condições de alimentação, transporte, plano de saúde, Equipamentos de Proteção Individual – EPIs – gratuitos e treinamento em horário remunerado), de promover programas de formação sindical para terceirizados, de denunciar más condições de trabalho e experiências mal sucedidas de terceirização, etc.

Segundo o autor, toda a discussão da FUP no tocante à terceirização poderia ser resumida no lema “trabalho igual, direitos iguais”. Essa é exatamente a orientação de luta da CUT

para os seus sindicatos e a reivindicação maior da central com o Projeto de Lei apresentado por Vicentinho. Projeto esse que, estando voltado às empresas do setor privado da economia, não atinge a Petrobras. Para Araújo, a questão da admissibilidade da terceirização dentro das refinarias nunca foi uma questão enfrentada adequadamente pelo movimento sindical petroleiro. O autor aponta as concordâncias e as discordâncias mais importantes nesse debate:

[...] atividade fim, como a operação, e atividades meio-fim, como manutenção, segurança industrial, controle de emergências, saúde ocupacional, entre outras, não são passíveis de terceirização. Sobre as obras civis, que são atividades especializadas e de caráter episódico, parece existir uma concordância que devem continuar terceirizadas. As discordâncias começam a se manifestar quando se tomam as áreas de apoio indireto à produção, tais como alimentação, vigilância, serviços de consultoria, engenharia, entre outras, de maneira que não há uma decisão clara, fundamentada que estabeleça limites sobre o que deve ou não ser terceirizado (Araújo, 2001: 286-287).

A discussão sobre a admissibilidade da terceirização passa, como podemos perceber, pela discussão do que é atividade-fim, atividade-meio e, acrescentam os sindicalistas dos Sindipetros, de atividade-meio-fim. Segundo Araújo (2001: 287), outra categoria de análise aparece nesse debate: a de atividade permanente. O que vários sindicalistas apontam é o fato não raro – como já observamos nas entrevistas realizadas – de se encontrar trabalhadores terceirizados há anos dentro das refinarias e desempenhando as mesmas funções, apenas com contratos de empresas diferentes. Isso poderia servir como instrumento para caracterizar a “atividade permanente”, apesar de não poder ser caracterizada como atividade-fim.

Ou seja, o avanço da terceirização e as questões colocadas aos Sindipetros por ela, levaram os petroleiros a repensar sua postura diante dos trabalhadores terceirizados. Segundo Araújo (2001), o conceito de “petroleiro” foi reformulado para abranger qualquer trabalhador que

desenvolva sua atividade numa planta petrolífera¹¹⁷. Essa é uma mudança de peso na ação sindical e na mentalidade de direções sindicais e trabalhadores, mas não acontece, ainda hoje, sem alguns percalços. Para o autor, existe uma postura consensual quanto à nova definição de petroleiro, mas sua abrangência ainda está em debate. Por exemplo: muitos sindicalistas defendem que atividades como alimentação, transporte, limpeza predial, por não serem específicos do setor petróleo, estariam fora do conceito de petroleiro. O fato é que a revisão do conceito de petroleiro levou a construção da categoria de “petroleiro terceirizado”. Se a luta dos Sindipetros é para garantir condições iguais de trabalho e remuneração para os trabalhadores da Petrobras e das subcontratadas, não há, na nossa compreensão e a princípio, nenhuma contradição na utilização dessa categoria.

Os Sindipetros, já atingidos duramente pelo processo de terceirização, também se vêm obrigados, desde o fim do monopólio da Petrobras, a lidar com outras categorias de trabalhadores: aqueles das outras empresas-mãe, muitas de capital estrangeiro. Assim, como afirma Araújo (2001: 292), não são poucos os desafios para esse sindicalismo: “lutar contra a terceirização, mas incorporar os terceirizados; lutar contra a quebra do monopólio, mas incorporar os trabalhadores das novas empresas.”

Quando tomado o panorama sindical nacional, os Sindipetros avaliam que seu envolvimento com os trabalhadores terceirizados e a decisão de sindicalizá-los, de considerá-los também petroleiros está informado pela realidade concreta da ampliação progressiva da terceirização, mas também pela avaliação de que esses trabalhadores estão, na maior parte das vezes, abandonados pelos sindicatos que oficialmente lhes representa. Na avaliação da FUP, segundo Araújo (2001: 296):

¹¹⁷ O Jornal dos Petroleiros SP, de fevereiro de 2005 torna público que: “Todo petroleiro terceirizado que atuar em empresas contratadas de mais de 150 dias com a Petrobras tem que ter plano de saúde [...] Trata-se de uma tremenda vitória de toda a categoria [...] Os Sindipetros vão continuar cobrando a primeirização e uma fiscalização concreta e permanente de cada contratada”.

[...] esses sindicatos, em geral, só aparecem em períodos eleitorais ou em situações-limite, nas quais a sua ausência poderia repercutir negativamente na sua imagem junto à base. Ainda assim, a preocupação subjacente é perpetuar-se na estrutura sindical, assegurando a sua sustentação financeira decorrente das filiações compulsórias. Foi, portanto, também em função desse “abandono” que os Sindipetros resolveram incorporar a luta dos terceirizados.

Araújo descreve que até 2001, apesar dos cuidados legais que os Sindipetros tomavam para colocar em prática a decisão de filiar os trabalhadores terceirizados – tais como a realização de assembléias para ratificar as decisões de filiação e o encaminhamento aos respectivos sindicatos das fichas de desfiliação – a resistência oferecida pelas empresas e pelos outros sindicatos barravam, em larga medida, o encaminhamento das decisões dos Confups¹¹⁸. Tal como nos aponta Araújo (2001: 297), existe uma contradição entre o que preconiza a Constituição Federal e a CLT na questão da associação sindical. Se na Constituição Federal é garantida a livre associação sindical, na CLT prevalece a filiação ao sindicato da categoria. Assim, não obstante o preceito constitucional se sobrepor a qualquer lei, o que tem prevalecido nas decisões judiciais são as determinações da CLT¹¹⁹.

É esse debate, essa caracterização dos terceirizados como petroleiros que orientou o Sindipetro Campinas na sua tentativa de filiação dos trabalhadores terceirizados dentro da Replan. Pelo que nos relatam os dois sindicalistas entrevistados em fevereiro de 2005, Eduardo e Freitas, algumas tentativas de debate com o Sinticom Campinas foram feitas, mas os dois sindicatos não chegaram a nenhum acordo sobre a filiação dos terceirizados e as incumbências de cada sindicato nas ações junto a eles, à Petrobras e às empresas subcontratadas

¹¹⁸ O autor descreve no citado texto a experiência de unificação entre sindicato dos petroleiros e sindicato da construção civil – o maior em termos de trabalhadores terceirizados dentro das refinarias da Petrobras – em Duque de Caxias (RJ). Temos conhecimento também da experiência de uma unificação da mesma natureza no pólo petroquímico de Camaçari. Entretanto, os limites impostos a esta pesquisa não nos permitem discutir essas experiências.

¹¹⁹ Essa é a razão, inclusive, para não inclusão do Brasil como país de livre associação sindical pela OIT. A manutenção da unicidade sindical e do monopólio de representação se choca com a Convenção 87 da OIT (Gomes e D’Araújo, 1993).

Eduardo deixou de fazer parte da Articulação Sindical e do PT por discordâncias com os rumos políticos dos dois. Mas, segundo ele, a direção do sindicato em Campinas e da Regional São Paulo, “mesmo sendo da Articulação, é de luta, dá para manter o diálogo”. De todos os sindicalistas entrevistados, Eduardo foi o único a defender a pluralidade sindical de forma irrestrita. Nas suas palavras:

A estrutura atual atrapalha a organização sindical. Vou dar um exemplo: quando a gente estava com essa luta com os terceirizados o pessoal do Rio de Janeiro, da Reduc, falaram “vão com calma”. Aí eles contaram a experiência deles, chegaram a fazer uma assembléia na porta da refinaria com todos os trabalhadores, chegaram a chamar o presidente do sindicato da construção civil, que não era filiado à CUT, abrindo mão, falando para os trabalhadores se filiarem ao sindicato dos petroleiros, chegaram a trazer um fiscal da DRT na assembléia; era uma assembléia de filiação ao sindicato dos petroleiros. Na primeira greve que eles fizeram, as empresas foram na Justiça questionando a legitimidade da representação e os trabalhadores perderam; não ganharam nada, teve demissão. Tudo por causa da representação legal. Houve todo um processo, mas no primeiro embate com os patrões a Justiça “baixou o cacete”. A decisão deve ser dos trabalhadores. Se eles estão querendo montar alguma coisa (outro sindicato) é sinal que alguma coisa não está funcionando.

Eduardo também foi o único a reconhecer que mesmo fazendo parte de uma mesma central sindical, a princípio com os mesmos posicionamentos políticos, os dois sindicatos, Sinticom e Sindipetro, acabam disputando a representação de fato dos trabalhadores terceirizados; e que isso acaba gerando desavenças – não hostilidade – entre esses sindicatos:

No fundo temos uma disputa. Há um tempo atrás, nós estávamos fazendo um trabalho com os terceirizados. Porque tem um problema, não só o sindicato da construção civil, mas outros que têm categorias lá dentro, eles não conseguem entrar na refinaria para conversar com os trabalhadores. Eles só conversam da porta para fora. E a gente está em contato direto com eles. Nós chegamos a fazer uma pesquisa com os terceirizados onde a gente perguntava se eles queriam ser petroleiros. 75% disse que gostaria de se filiar, 15% disse que não e 10% não

sabia.¹²⁰ Nós chegamos a conversar com os companheiros da Construção Civil e tentamos aparar as arestas. A gente acha que esse trabalho de manutenção é atividade-fim. Nós tentamos fazer um acordo com eles que era o seguinte: montagem de unidades novas, que contrata o pessoal para montar depois eles vão embora, até que poderia ser considerado mais específico de construção civil; mas a manutenção do dia-a-dia não. Tem mecânico terceirizado junto com mecânico da Petrobrás trabalhando junto há anos a fio. Tem trabalhadores terceirizados que estão lá há vinte anos, muda a empreiteira e ele continua lá. Então a gente considera isso petroleiro. Mas não houve um acordo. A divergência com o sindicato da construção civil está aí. Porque a gente considera todos que trabalham dentro da refinaria como petroleiros, seja vigilante, qualquer coisa.

Apesar do discurso bastante articulado de Eduardo¹²¹, não é possível afirmar que os seus questionamentos e sua avaliação da estrutura sindical sejam comuns aos outros membros do Sindipetro de Campinas. A entrevista de 2005 apontava, por exemplo, que o sindicato tinha muitas reservas em relação a utilização da greve como instrumento de luta. Segundo Freitas (22/2/2007),

É muito estresse e às vezes pode deixar traumas. Se pudesse a gente não faria greve nunca. Falando utopicamente, seria a inexistência do confronto capital e trabalho. Nós, como diretores, não ficamos contentes em fazer greve, mas usamos ela sempre que necessário.

No depoimento de Freitas, nem mesmo o aspecto da solidariedade ou da consciência de classe foi levantado. Embora a ação sindical seja diferente, o discurso sobre esse item é muito semelhante, como veremos adiante, com o do SEAAC.

Tal como o Sinticom, o Sindipetro, a princípio, também não negocia banco de horas, horas extras, planos de demissão voluntária e terceirização. Os itens de sua negociação passam pela questão salarial, benefícios trabalhistas, recomposição de efetivos com a abertura de novos concursos e inserção de novas tecnologias; nesse último ponto busca-se a não redução de postos de trabalho.

¹²⁰ Na entrevista com Hamilton, do Sinticom, ele diz exatamente o contrário disso quando afirma que os trabalhadores não querem ser petroleiros, pois têm orgulho de serem da manutenção e montagem.

¹²¹ O sindicalista era, à época, aluno do curso de graduação em Ciências Sociais na Unicamp.

A pergunta inevitável que se coloca, então, é a seguinte: porque dois sindicatos, pertencendo à mesma central sindical, mesmo que em correntes distintas, não conseguem dialogar minimamente para construir juntos as lutas dos trabalhadores terceirizados ou não dentro da Petrobras? Uma abordagem multicausal, a princípio, seria o encaminhamento analítico de maior possibilidade explicativa. Entretanto, parece-nos evidente que a estrutura sindical atrelada, em especial a unicidade, é o elemento-chave nesse debate.

3.3.2.2. Os dilemas da unicidade: representação em disputa numa mesma central

Sinticom e Sindipetro não conseguem unificar ou levar conjuntamente suas lutas na Replan. Perguntado se os trabalhadores terceirizados fossem representados pelo Sindipetro (e não pelo Sinticom) suas conquistas seriam maiores, Hamilton (18/1/2005) respondeu:

Eles [os petroleiros] têm os questionamentos deles. Mas eu defendo uma idéia que é definir uma luta para barrar a terceirização. Porque o problema não é a representação, mas sim a terceirização. Se esses trabalhadores forem representados pelo sindicato dos petroleiros e continuarem sendo terceirizados vai ter conquista dependendo da mobilização. A conquista não é da representação, a conquista é da mobilização.

Tal declaração se mostra, no mínimo, confusa. Afinal, a questão fundamental é justamente a maior ou menor dificuldade de organização tendo em vista a forma de representação dos trabalhadores, ou seja, a atual estrutura sindical. Segundo Hamilton, o Sinticom estabelece algumas parcerias e lutas conjuntas com o Sindipetro, mas a relação entre esses dois sindicatos é bastante limitada.

Tal como apontado por Galvão (2007), entre o discurso e a prática sobre a estrutura sindical, existe uma diferença importante no dia-a-dia do sindicalismo. Na nossa compreensão, a

prática do Sinticom¹²² é de defesa dessa estrutura que mantém apartados em categorias e sindicatos distintos trabalhadores que desenvolvem, muitas vezes, as mesmas atividades. Os argumentos para essa defesa são razoavelmente conhecidos: o perigo dos sindicatos de empresa, sindicatos-família, oportunistas, e a quebra de direitos trabalhistas que estão por trás da reforma sindical e trabalhista. As condições concretas dessa defesa passam, entretanto, por outras questões, pelas condições de luta específicas e pela representação sindical petroleira na Refinaria de Paulínia.

Assim, identificamos que, por um lado, a oposição que os sindicalistas do Sinticom demonstram em relação à filiação dos terceirizados ao sindicato dos petroleiros está calcada numa suposta constatação que não tem qualquer respaldo nas orientações gerais da Federação Única dos Petroleiros: a de que a única coisa que se pretende com a sindicalização dos terceirizados é recuperar a base sindical perdida. Como vimos, o discurso da FUP é contrário à terceirização, pela igualdade de direitos e condições entre terceirizados e concursados. Mas, por outro lado, nos parece que a resistência do Sinticom também foi construída em cima da experiência particular desta refinaria, de uma relação bastante específica com o Sindipetro, com a direção desse sindicato cujas orientações políticas estão assentadas em outras bases. A transcrição da fala de Hamilton sobre esse tema, mesmo que um pouco longa, nos parece esclarecedora de vários pontos:

Nós temos problemas históricos com o Sindipetro. Nós somos da mesma central sindical, a CUT. A categoria deles reduziu ao longo do tempo e a nossa aumentou. Há uns cinco anos eles começaram com um debate do “petroleiro terceirizado”. É preciso definir: é ou não é. O Sindipetro começou a querer interferir na nossa organização, sem conversar. Eles têm dirigente o dia todo lá dentro. Eles tinham um problema muito grande porque eles não tinham como fazer uma política contra nossa ação sindical porque ela é construída na porta da fábrica, em assembléia. Nós temos algumas dificuldades de acompanhar acidentes de trabalho. Como eles têm acesso, eles começaram um acompanhamento desses trabalhadores. Mas isso não pegou, porque os trabalhadores têm consciência de que quem fazia os movimentos de ocupar pista, de

¹²² Não falamos aqui do Sindipetro por conta da sua não abordagem sistemática nesta pesquisa. Podemos dizer apenas que, a partir das discussões dos Confups e sua decisão de filiar os trabalhadores terceirizados, talvez sua ação sindical questione a estrutura sindical na prática mais do que a atuação do Sinticom.

parar a entrada éramos nós [Sinticom]. Se os petroleiros quiserem fazer uma manifestação, eles não fazem sem a gente. No período Lula eles não fazem muita coisa. O Sinticom acha que não dá para chamar de petroleiro terceirizado, ou é petroleiro ou não é. Os petroleiros não discutiram isso nem na base nem com a gente. Numa assembléia eu propus fazer uma paralisação para fazer um plebiscito para definir que a Petrobras fizesse um concurso. O Sindipetro não topou. O pessoal do Sindipetro não está preocupado em como acabar com a terceirização, mas está preocupado com a direção. Aí o próprio trabalhador não gostou disso, pois ele continuou a ser terceirizado. Se o trabalhador terceirizado consegue almoçar no mesmo refeitório que o da Petrobras, foi conquista do nosso sindicato e dos trabalhadores. Não existe nenhuma conquista encaminhada pelo sindicato dos petroleiros. Houve um avanço apenas na questão da Cipa [Comissão interna de Prevenção de Acidentes]. As Cipas são comuns.

Se a orientação da FUP de sindicalizar os trabalhadores terceirizados dentro das refinarias nos parece progressista do ponto de vista de uma mudança efetiva da representação sindical e na construção de uma luta mais efetiva para melhoria das condições de vida do conjunto dos trabalhadores – pensamos aqui no que representou, ao longo da história do movimento operário, mobilizações massivas –, o encaminhamento prático dessa orientação pode não ser assim tão positivo. As próprias decisões da FUP indicam que é preciso haver um diálogo com os sindicatos dos terceirizados que têm tradição de luta; que não se deve passar por cima deles com decisões exteriores. Tanto as entrevistas com os sindicalistas do Sinticom quanto as com os do Sindipetro, indicam que o processo de discussão desse tema foi truncado e problemático. É esse processo que informa a seguinte avaliação de Hamilton (28/3/2007):

Os petroleiros não se mobilizam porque as direções sindicais estão deixando de construir as campanhas salariais e estão se voltando para a negociação da PLR. Na nossa opinião isso é ilusório. Teve um ano que a PLR foi de quatorze mil reais para os petroleiros. Meio contra vontade, porque os trabalhadores estavam bravos, nós abrimos também uma discussão de PLR e queremos a mesma que a da Petrobras. O sindicato dos petroleiros não gostou disso. Os dois sindicatos não conseguem desenvolver ações conjuntas; só manifestações de caráter mais geral. As correntes são diferentes. Eles são da Articulação Sindical e nós da ASS. Do

nosso lado, nós olhamos para a construção da melhoria. Nós não temos dificuldades para trabalhar junto com os metalúrgicos, com os químicos, mas com os petroleiros... E nós colocamos isso na assembleia. Nós temos alguns desafetos, mas isso é normal. O Sindipetro não tem força porque eles não têm o mesmo nível de organização que nós. O trabalhador pode chegar no dirigente [do Sinticom] e falar que o cara errou. Os petroleiros têm olhar superior.

Uma análise desse conflito nos aponta que duas questões estão em jogo nessa disputa entre os dois sindicatos pela representação dos trabalhadores terceirizados na Replan; uma é consciente, identificada pelos agentes, assumida publicamente: as divergências entre as orientações das duas direções sindicais. Outra, entretanto, é velada, pois assumi-la seria colocar em cheque todo o discurso político do sindicalismo, seria inserir no debate questões de ordem moral, seria expor os sindicalistas de todas as vertentes hoje no Brasil ao fato de que as direções se apegam aos seus cargos e que a diminuição das suas bases coloca em risco essa que é uma condição bastante confortável se comparada ao panorama das relações de trabalho do país¹²³. Mesmo não se colocando dentro da situação, Hamilton (18/1/2005) aponta isso quando diz:

É aí que nós pecamos dentro do movimento sindical, dentro do campo de esquerda. Eu até brinco com o pessoal: quando a gente vai numa fábrica que tem sindicato da construção civil, sindicato dos químicos, metalúrgicos e você vai fazer uma atividade conjunta fica parecendo o diabo contando as almas que vão para o inferno: “essa aqui é minha, essa aqui é sua”. Mas, essa não deve ser a relação. Então, fica difícil. Encontramos alguns companheiros do movimento sindical que fazem esse debate, mas quando chega para ir para prática, diz: “eu não vou perder base”.

Embora os dirigentes entrevistados do Sinticom apontem que o medo da perda da base sindical é um norte da ação apenas no Sindipetro, a agressividade da reação contra o

¹²³ Esse debate sobre o apego das lideranças sindicais aos seus cargos, mesmo dentro do sindicalismo de caráter classista, não é nova na literatura. Praticamente todos os autores que usamos para discutir o tema da estrutura sindical tocam nessa questão: Galvão (2007); Boito Jr. (1991; 1991a e 1999); Simão (1966); Martins (1989).

conceito de “petroleiro terceirizado” – que teria, lembremos, os mesmos direitos e os mesmos salários que um trabalhador concursado segundo a proposta da FUP –, a não existência de uma política de construção do diálogo com o Sindipetro e o investimento do Sinticom no fortalecimento da identidade de terceirizado em oposição à de petroleiro nos faz crer que também no Sinticom o medo da perda da base seja um definidor da ação sindical. Com essa afirmação não excluimos, todavia, o papel do conflito político entre as orientações de duas correntes sindicais distintas. Segundo Hamilton (1/2/2008), esse é o principal motivo para as divergências e a falta de diálogo entre as duas direções sindicais. Para o sindicalista, não é possível a ação conjunta com uma direção que apóia incondicionalmente o governo Lula, que não constrói sua ação pela base, que trabalha com a idéia de que o sindicalismo deva ser “propositivo e cidadão”. Essas divergências são tão decisivas na explicação da falta de diálogos entre a direção do Sindipetro e do Sinticom que, conforme veremos no capítulo seguinte, informam uma relação entre os dois sindicatos muito parecida com a que têm SEAAC e STU (Sindicato dos Trabalhadores da Unicamp). Mas, neste caso, os dois sindicatos pertencem a centrais sindicais diferentes (Força Sindical e CTB, respectivamente).

Uma das questões feitas aos trabalhadores terceirizados da manutenção e montagem industrial e construção civil dizia respeito, justamente, ao desejo de ser filiado a outro sindicato, no caso o Sindipetro. Como o Sinticom desfruta de ampla confiança dos trabalhadores, a resposta à questão foi “não” de dezessete entre os dezenove entrevistados. Entre esses dezessete, é preciso dizer, dois disseram não querer uma outra filiação sindical por achar indiferente a entidade que os representa.

A auto-identificação como petroleiro esteve presente na fala de apenas um dos trabalhadores. Na sua opinião:

Nós também somos petroleiros. Terceirizados, mas somos. Se os terceirizados pararem, a refinaria para. Eles não têm condições de tocar o serviço sem os terceiros. Eu acho que devíamos ter os mesmos direitos que os petroleiros, como a PLR no final do ano. Não precisa ser o mesmo que eles recebem, mas podia ser uns 50%. Se um petroleiro novato, que trabalha um ano inteiro, no final do ano recebe dezoito mil, nós podíamos ganhar metade disso. Seria menos injusto. O correto seria receber o mesmo que eles recebem, mas para a gente ficar um pouco mais contente, poderia ser a metade pelo menos. A PLR que a gente traz é só a poeira do corpo da refinaria. Convênio médico a empresa tem, mas não é o de ponta, como Unimed. (Técnico de Segurança do Trabalho, 33 anos).

Hamilton e Luiz Albano têm razão quando dizem que o discurso do “petroleiro terceirizado” não atingiu os trabalhadores da sua base sindical. A fala que transcrevemos abaixo pode ser considerada uma síntese do que a maioria dos trabalhadores entrevistados acha de serem chamados de petroleiros:

Não [não somos petroleiros], porque a gente não tem o valor que eles têm. A gente faz a pior parte que é a montagem e a gente não tem o valor em remuneração. Eles não fazem nada. Estão ali só pra olhar e fiscalizar. Quem faz é a gente. O sindicato deles também não dá apoio pra gente, só que quando eles precisam de apoio, pedem para o nosso sindicato. Quando a gente fazia greve eles pediam ajuda para o pessoal das empreiteiras... (Soldador, 48 anos).

O Sinticom logrou uma organização importante junto a sua base. Faz greves e/ou paralisações anuais, tem o respeito da maioria dos trabalhadores, consegue aumentos reais de salários nas categorias terceirizadas, mobiliza trabalhadores de centenas de empresas subcontratadas numa mesma luta, supera uma fragmentação concreta e tem êxito considerável nas conquistas das reivindicações da categoria. Mas, para manter relativamente coesa sua base sindical reafirmou, o tempo todo, a identidade de terceirizado dos trabalhadores. Por vezes, o fez colaborando na construção de uma visão bastante negativa do Sindipetro por esses trabalhadores. Se isso se deveu ou não aos perigos que o Sinticom identificava numa atuação sindical de orientação política pouco confiável, como os

sindicalistas do Sinticom enxergam os do Sindipetro, o fato é que um dos resultados desse comportamento é impedir, em grande medida, que a luta seja unificada.

As diferenças entre Sinticom e Sindipetro não impedem que algumas lutas sejam levadas conjuntamente. Em dez de novembro de 2007, por exemplo, quatro mil trabalhadores, petroleiros e terceirizados, se reuniram em frente à Replan para manifestar pela defesa do veto presidencial à Emenda 3. Ao aprovar a Lei da Super-Receita (6.272/05), o Congresso também aprovou uma emenda à Lei número 10.593/2002, que regulamenta o trabalho dos fiscais da receita, da Previdência e do Trabalho. Na prática, a emenda ameaça esvaziar o papel dos citados fiscais retirando deles a possibilidade de reconhecimento de relação de trabalho antes de decisão judicial. A OIT se posiciona contra a Emenda 3 por ver nela a possibilidade de um retrocesso na regulamentação das relações de trabalho no Brasil. Segundo a OIT, além de retirar do trabalhador o direito à proteção estatal contra os contratos precarizantes (autônomo, eventual e sem vínculo de emprego através dos contratos por PJs), ainda há ameaça de avanço do trabalho escravo. “Se os fiscais não podem mais reconhecer o vínculo trabalhistas, não há como autuar o trabalho e escravo, nem combatê-lo.” (CUT, 14/3/2007).

Embora importantes, essas lutas conjuntas nem de longe suprem as necessidades específicas dos trabalhadores terceirizados. O risco fundamental de não levar adiante uma luta verdadeira para o desatrelamento do aparelho sindical do Estado, pela autonomia concreta dos sindicatos, é a possibilidade que o próprio Sinticom levanta em seus jornais: a pulverização da categoria em sindicatos surgidos a partir da divisão da base territorial; muitas vezes, sindicatos fantasmas, de fachada, cujas funções podem variar entre custear uma diretoria nos seus cargos e servir de entreposto das empresas nas relações com os trabalhadores. Como cabe ao Estado o reconhecimento do sindicato oficial e, uma vez

estabelecido, ao trabalhador não resta alternativa de filiação, é a própria história de luta do Sinticom que está em risco. Tal como Galvão (2003: 62), entendemos que:

Se os agentes estivessem condenados a reproduzir indefinidamente estruturas do passado, não haveria como explicar a emergência de fenômenos como o “novo sindicalismo”. Ocorre que a elasticidade da estrutura tem um limite claro, dado pelo princípio da unicidade sindical: é vedada aos trabalhadores de uma determinada categoria profissional a possibilidade de criar um sindicato se, na base territorial em questão, essa categoria já dispõe de uma organização que a representa. De acordo com essa perspectiva, que é a que defendemos, os agentes sociais podem atualizar a estrutura, alterando alguns de seus aspectos. Entendemos, portanto, que a estrutura constitui um arcabouço dinâmico; modifica-se ao mesmo tempo em que preserva seus traços fundamentais. Não se trata, portanto, de descartar as modificações que a estrutura sindical corporativa sofreu desde sua criação nos anos 30, mas de constatar que seus elementos básicos se mantiveram mesmo depois da Constituição de 1988, pois a estrutura segue estabelecendo limites à organização e à ação sindical. Enquanto ela não for suprimida – o que os agentes podem fazê-lo, uma vez que as estruturas não são nem imutáveis nem eternas – os constrangimentos que ela estabelece continuarão vigorando.

Repensar o papel da estrutura sindical na ação cotidiana de um sindicato que representa trabalhadores terceirizados deve ser, assim, tarefa de primeira ordem de importância se o objetivo for, de fato, reverter as condições de precarização do trabalho que a terceirização provoca dentro e fora da Petrobras.

No próximo item, os trabalhadores terão a prioridade da palavra: como eles vêem a ação do Sinticom? Também procuraremos apontar as últimas reflexões sobre o porquê da experiência do Sinticom ser tão exitosa, do ponto de vista das reivindicações atendidas e da construção de uma ação combativa, quando comparada à média do que são as outras organizações sindicais que representam trabalhadores terceirizados.

3.4. As repercussões da ação do Sinticom junto aos trabalhadores que representa

Mais de uma vez ao longo desta tese dissemos que os trabalhadores terceirizados dentro da Replan têm confiança no sindicato que os representa. Mas é preciso dizer mais do que isso: esses trabalhadores atendem aos chamados do sindicato, se dispõem a participar de assembléias das campanhas salariais, greves e paralisações na porta da refinaria, respeitam a direção sindical e identificam nela uma diretoria que luta pelos direitos dos que representa. A partir dos elementos que apontamos ao longo deste capítulo, é possível sistematizar que o Sinticom conseguiu isso por manter uma postura coerente com o que eles enxergam ser o papel do sindicato, “lutar pelos direitos dos trabalhadores tendo em vista a construção de uma sociedade socialista”, e do sindicalista, “ser um agente de mobilização das classes trabalhadoras e de formação da consciência de classe” (Hamilton 1/2/2008). Conquistou esse nível de organização também porque conseguiu construir com os trabalhadores um discurso classista, que coloca em oposição interesses de trabalhadores e patrões. Não queremos dizer com isso que todo sindicato que busca a mesma identidade de classe obtenha sucesso nas suas estratégias organizativas; mas, entre os sindicatos que optaram pela colaboração com as empresas, certamente as conquistas são bem menores¹²⁴.

Esse respaldo encontrado entre os trabalhadores para o Sinticom pode ser expresso nas respostas que eles deram à pergunta: “Você se sente bem representado pelo Sinticom”? As respostas para essa pergunta variaram entre a confiança irrestrita e a idéia de que poderia ser melhor. Na fala desse trabalhador, que já passou por outras refinarias do país: “está ótimo! Pelo menos eles não se vendem, não são ladrões.” (Soldador, 48 anos). Ainda segundo a fala desse trabalhador, uma alteração qualitativa na atuação do Sinticom,

¹²⁴ O caso do SEAAC de Americana (Marcelino, 2004) e do SEAAC Campinas, que trataremos no próximo capítulo, são exemplos disso.

no sentido de melhorar o nível das conquistas para os trabalhadores, dependeria do maior apoio deles ao sindicato:

Poderia ser melhor se todo mundo desse apoio ao sindicato. Tem pessoas que talvez, por não entender o sindicato, quer que resolva tudo sozinho. Aqui, sem o sindicato, a gente não resolve nada. Porque o sindicato daqui, coitado, tem uma Kombi velha. Acho que eles fazem muito com as condições que tem (Soldador, 48 anos).

Os técnicos de segurança do trabalho não são representados oficialmente pelo Sinticom. Mas, em todas as negociações que esse sindicato faz, a categoria deles é incluída nas mesmas conquistas. Dentre os sindicatos de trabalhadores terceirizados da Replan, segundo os entrevistados, o Sinticom é aquele que mais voz ativa tem nas negociações com as empresas. É também aquele que representa a maior parte dos terceirizados – dele não fazem parte, entretanto, trabalhadores de restaurantes, limpeza, jardinagem, vigilância, entre outros. A experiência das negociações salariais se estenderem para a categoria dos técnicos de segurança do trabalho pode nos mostrar que num determinado nível de fragmentação sindical, o efeito obtido pode ser o oposto do que interessaria às empresas. O Sinticom negocia “no atacado” e as conquistas se estendem para trabalhadores que não pertencem, oficialmente, à sua base sindical. Assim, diante da pergunta da confiança na representação sindical, esse técnico respondeu:

Sim, com aquele sindicato da refinaria [o Sinticom]; do pessoal da manutenção da Petrobrás, que organizou aquela greve que você sabe. Por que é um sindicato que luta pelos direitos que nós temos na refinaria, é o que consegue. Então, é o sindicato que a gente tem que estar junto. É o único apoio que o funcionário tem, quando a empresa está começando a atrasar salário. Eles resolvem. É o único sindicato dentro da categoria, que está resolvendo alguma coisa. (Técnico de Segurança do Trabalho, 33 anos).

Perguntado sobre o porquê de sua confiança, um trabalhador respondeu:

Nossa região é mais politizada e nosso sindicato mais trabalhador. Nossa região tem trabalhadores mais qualificados que brigam por seus direitos. Em Americana [em outras contratantes] somos mal vistos. Reconhecem que são bons trabalhadores, mas o pessoal exige alojamento, alimentação digna, cumprir o horário de almoço. E quando chega a data-base o nosso sindicato vai até a portaria da empresa conversar com os trabalhadores. Nosso sindicato é atuante, enquanto em outras regiões o pessoal nem sabe o que está acontecendo (Inspetor de LP e EVS, 42 anos).

Alguns trabalhadores apontam restrições à atuação do Sinticom. Algumas dessas restrições passam pela compreensão de que o sindicato é fraco, não consegue resolver tudo, apesar da boa vontade da direção:

Sim, eu me sinto bem representado. Mas deveria ter mais coisas. Eles teriam que ter uma autonomia maior porque muitas vezes eles prometem e não cumprem, por exemplo, dizendo que se tal reivindicação não for atendida pela empresa o sindicato voltaria para a porta dela. Isso muitas vezes não é cumprido pelo sindicato. O sindicato é autônomo, mas deveria ser mais ainda. A conquista vem através da união do sindicato com os trabalhadores (Ajudante de pedreiro, 40 anos).

Um elemento importante – porque associado diretamente à construção da estrutura sindical brasileira e da visão que os trabalhadores têm do papel do sindicalismo – que apareceu nas respostas a essa mesma pergunta sobre a confiança no Sinticom foi a compreensão que alguns trabalhadores têm do papel do sindicato. Para dois deles, pelo menos, a tarefa fundamental da entidade é ser um elo entre a Justiça do Trabalho e o trabalhador. Para um dos técnicos de segurança do trabalho (46 anos), falando do sindicato que representa a sua categoria (Sintesp – sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho do estado de São Paulo, ligado à Força Sindical), afirma: “eu confio médio, porque eu não preciso deles, eu não tenho problema com Justiça. Eu reivindico direto com o patrão, dá mais certo”. Por essa razão, ele é filiado ao sindicato: “eu sou filiado porque, de repente, eu preciso de um advogado ou qualquer outra coisa, eles tem lá. Só por isso mesmo.” Na

fala de um terceiro trabalhador, se não dá para inferir que ele compreenda a ação sindical como tendo por função primordial a intermediação com a Justiça do Trabalho, é possível entender que esse é um papel importante dos sindicatos em sua opinião: “Me sinto bem representado sim. Esses dias eu até ganhei uma audiência pelo sindicato. Não tenho do que reclamar.” (Eletricista, 34 anos).

Os elementos de desconfiança dos trabalhadores em relação ao Sinticom, não estão associados, nas falas dos trabalhadores entrevistados, com a posição política do sindicato, com uma possível insegurança em relação ao posicionamento das direções no processo de negociação com as empresas. Ou seja, o sindicato não é por eles identificado como “vendido”. Parece-nos ser isso o que está por trás da avaliação de que o sindicato é fraco ou de que precisa da “ajuda dos trabalhadores”, elementos que apareceram nas falas anteriores. Os trabalhadores não duvidam que o sindicato está do “lado deles”. Mas, os que o criticam, o fazem do ponto de vista das reivindicações não alcançadas. Isso pode ser visto na seguinte resposta à pergunta da confiança: “[confio] por umas partes sim e por outras não. Por exemplo, pelos 8% [conquista de aumento salarial em 2006] foi bom, mas não conseguimos atingir os 70% de hora extra, continuam os mesmos 60%.” (Ajudante de mecânico, 24 anos). Na primeira das falas abaixo, além da “fraqueza” da ação sindical, também está expressa a compreensão que o trabalhador tem do papel do sindicato:

O sindicato só tem uma utilidade pra nós que é esse tempo que eles estão lá lutando para reajustar salário. Passando isso, pra resolver alguma coisa, é muito difícil. (Ajudante geral de marcenaria e pedreiro, 32 anos).

Muitas vezes é uma briga entre nós e eles. Em 1997 eu tive uma briga com esse sindicato porque deixou essa firma fazer toda essa bagunça [não pagar direitos trabalhistas] de eu não receber. Mas vamos dizer que sim, que eu confio. A qualidade é boa e o defeito eu acho que é muito fraco. Acho que quando a coisa pega mesmo eles afinam um pouco. O trabalho deles é fraco. (Encarregado de elétrica, 50 anos).

A confiança na ação do Sinticom, mesmo que marcada por uma avaliação de necessidade de fortalecimento, é um dos elementos que torna compreensível a não disposição dos

trabalhadores terceirizados em se filiarem ao Sindipetro. Outros motivos foram levantados anteriormente: o não envolvimento efetivo desses trabalhadores nas campanhas salariais do Sindipetro, uma certa “campanha contra” a idéia de “petroleiro terceirizado”, levada a cabo pelo Sinticom, a dificuldade de diálogo entre as duas correntes cutistas nas quais estão a direção dos dois sindicatos¹²⁵. Dessa forma, quando perguntados sobre o desejo de se filiarem a outro sindicato, o Sindipetro, os trabalhadores responderam:

Não. O dos petroleiros é bom para os petroleiros. Para gente não muda nada. (Soldador, 48 anos)

Não. Nós nunca tivemos apoio do sindicato dos petroleiros. Servíamos apenas para fazer volume nos movimentos deles. Teve uma sindicalização e meus colegas que mudaram de sindicato saíram decepcionados. Com a terceirização o sindicato dos petroleiros perdeu as forças e muitos trabalhadores foram para o sindicato dos terceirizados¹²⁶. O sindicato dos petroleiros representa se trabalhar na refinaria, já o nosso representa em qualquer empresa. (Inspetor de LP e EVS, 42 anos).

Não gostaria. Eu tenho visto amigos meus que são sócios, não vou dizer nomes nem o nome do sindicato, e que ficaram decepcionados com o pessoal. Eu ouvi isso e me desmotivei, por isso não me desperta nenhum tipo de interesse. (Técnico de segurança do trabalho, 46 anos).

Apenas um dos trabalhadores entrevistados afirmou que o Sindipetro seria melhor representante dos seus interesses do que o Sinticom. Outro, não vê diferenças nas atuações dos dois sindicatos, por isso a representação lhe é indiferente: “eu acho que os dois brigam quase pelos mesmos direitos. Então, acho que não teria diferença”. (Técnico de segurança do trabalho, 33 anos).

¹²⁵ Segundo Hamilton (1/2/2008) até 1992 o enfrentamento do Sinticom com o Sindipetro se dava no que ele chama de plano político, até do momento em que o Sinticom avaliou que o que o Sindipetro não queria, efetivamente, incorporar os terceirizados na Petrobras ou sequer lutar para que eles tivessem os mesmos direitos. Isso pode ser observado, segundo o sindicalista, na não resistência do Sindipetro à entrega das unidades de Coque (refino de coque verde de petróleo, produto sólido) para empresas terceiras; na não incorporação de trabalhadores terceirizados nas campanhas salariais e na não incorporação dos terceirizados pelo Sindipetro na negociação da PLR de quatorze mil reais.

¹²⁶ Embora o trabalhador fale como um momento específico, as entrevistas com os sindicalistas do Sindipetro Campinas relatam que esse esforço de sindicalização dos terceirizados se estendeu desde as primeiras decisões da FUP nesse sentido – ou seja, segunda metade da década de 1990 – até o período atual. Na prática, pelo que pudemos apurar, o Sindipetro não tem adotado medidas concretas para viabilizar essa orientação.

Como já dissemos anteriormente, essa visão positiva do Sinticom está associada, para Luiz Albano (28/3/2007), ao papel da liderança sindical. Concordamos com ele que, especificamente nesta questão, a relação entre direção e base é fundamental para construir uma relação sólida entre sindicatos e trabalhadores. Diz Luiz Albano:

Essa aprovação positiva que temos com os trabalhadores é o que já disse em relação ao nosso jeito de trabalhar, nosso respeito para com o trabalhador, a honestidade, esclarecer o trabalhador, é a transparência. A disposição em resolver o problema.

A postura de ser uma direção próxima à base e de construir as paralisações ou greves a partir da sua disposição de luta é um dos fatores que colabora para os bons resultados para a ação sindical e para a melhoria de condições concretas de trabalho dos terceirizados – a conquista anual de aumentos reais o demonstra. Embora vejamos no discurso dos diretores sindicais entrevistados uma dose de exagero em relação à compreensão da importância da greve pelos trabalhadores e à sua inserção enquanto liderança, de maneira geral, é possível afirmar que os trabalhadores têm uma visão positiva das greves e paralisações deflagradas:

Eu achei interessante por que tivemos uma greve sem baderna, ficou todo mundo numa boa. Os trabalhadores estavam mais unidos. Acabou a assembléia, foi todo mundo para casa. Eu não achei ruim porque já vi outras greves que acabaram em bagunça. (Carpinteiro, 34 anos).

Já participei. O nosso sindicato não é ruim, tem um pessoal que comanda e é muito sério. O pouco que eu sei é um pessoal sério como o Luiz, Hamilton. É um pessoal que não deixa a desejar. Eles explicam bem o que pode acontecer. [Eu participei das greves] sim, porque o empresário é organizado e se a gente não se organizar também fica difícil conseguir os reajustes. Tem que ter briga para conseguir. (Soldador, 42 anos).

Sim. Eu já participei de várias greves desde 1986. Todo ano o pau come. (Encarregado de elétrica, 50 anos).

Eu achei um incentivo muito grande para conquistar os nossos direitos que estão sendo engavetados. Como tem muito funcionário pelego, vão ficando cada vez mais engavetados. (Ajudante de pedreiro, 40 anos).

Nunca tinha participado de outra greve. Essa foi minha primeira greve. Eu ficava de fora, como observador, mas participando, foi legal. Eu acho sindicato no Brasil muito importante, reúne todo mundo para reivindicar os direitos, e consegue. (Técnico de segurança do trabalho, 33 anos).

Eu já fiquei vinte e três dias em greve aqui na Replan. Em 1991 o salário era péssimo. Fizemos três greves pra conseguir um salário melhor e até hoje, só consegue se fizer greve. (Soldador, 51 anos).

O vocabulário que os trabalhadores empregam, aponta para elementos variados na interpretação do que é uma greve e qual o papel dela. Assim, numa parte considerável das entrevistas – talvez 60% delas – encontramos elementos claros de um discurso classista, cuja construção está mediada também pela forma como o Sinticom conduz a luta, pelos seus boletins sindicais, pelo que se diz nos momentos em que o contato entre trabalhadores e sindicato é mais intenso: nas assembléias das campanhas salariais. Mas, mesclados nesse discurso, está o principal elemento da ideologia dominante sobre a greve: a idéia de bagunça e desordem. Na fala desse trabalhador podemos identificar claramente esses dois aspectos da compreensão desse instrumento de luta:

Eles convidavam [para atividades sindicais fora das campanhas salariais], mas eu nunca fui em nada, só nas assembléias porque você está lá parado, tem que participar. Já parei, tive que parar mas nunca fiz baderna, ficar gritando. Nunca furei greve também. Detesto quem fura greve. (soldador, 33 anos).

A fala transcrita acima nos aponta uma outra questão sobre a ação sindical que também já levantamos nos itens anteriores: o Sinticom não consegue mobilizar os trabalhadores terceirizados dentro da Replan fora dos períodos das campanhas salariais. Os trabalhadores não participam organicamente da vida sindical; eles a vêem como distante deles, de suas necessidades. Depois de relatar a sua participação em uma assembléia na sede do Sinticom, esse trabalhador avalia:

As reuniões são direcionadas para quem está ali e quem está participando são as pessoas envolvidas com o sindicato. Numa votação de assembléia que deveria ter pelo menos uns 200 trabalhadores, tinha umas 20 pessoas participando da assembléia. O interesse acaba sendo deles mesmos. Não tem ninguém para discutir, para argumentar. Deveria ter mais participação dos trabalhadores para brigar pelos seus direitos. (Técnico de segurança do trabalho, 35 anos).

Com exceção desse trabalhador e de um encarregado de elétrica, nenhum outro demonstrou qualquer interesse pelas atividades sindicais fora das campanhas salariais. Embora na fala de alguns deles apareça a necessidade de uma maior união dos trabalhadores em torno das causas defendidas pelo sindicato, no geral, essa necessidade aparece como apoio a ele. Os trabalhadores não se vêem, portanto, como parte do sindicato, como responsáveis pela sua construção, apesar do discurso dos boletins sindicais, das palavras dos sindicalistas nas assembléias. O desinteresse pela vida sindical passa por argumentos tais como a falta de tempo e a compreensão de que não é preciso estar nela a não ser nos momentos específicos das campanhas salariais.

Para os trabalhadores entrevistados, a função de um sindicato de terceirizados é lutar pela isonomia de condições de trabalho. Alguns deles acham impossível que isso ocorra de fato; mas isso não eximiria o sindicato dessa obrigação. Assim, dizem os trabalhadores abaixo:

Uma das coisas que a gente sabe que é difícil acontecer é tentar igualar os salários. Eu sei que pode ser para o meu filho uma coisa muito boa. Não vai servir pra mim, mas para os outros que pode começar por aí, numa empreiteira e depois passar para a refinaria. Hoje não é mais assim, mas antigamente um profissional trabalhava numa empresa e depois era escolhido para passar para a empresa contratante mesmo. Deus queira que isso volte a acontecer. (Soldador, 42 anos).

Deveria brigar mais pelos nossos direitos, justamente salários. Por um piso salarial único. Na minha profissão tem quatro tipos de salário e o meu é o menor. (eletricista, 34 anos).

[o sindicato deveria lutar] Pelos direitos dos terceirizados. Por aquilo que é correto, além do que ele tem de benefício, tentar exigir um pouco a mais, ver se consegue. Porque toda vez que muda uma empresa, ela vem com uma nova política dentro da refinaria. Por exemplo, quando a BSM entrou na refinaria, o salário estava bem baixo, com um piso menor que os outros salários,

na mesma função. Enquanto um carpinteiro da BSM ganhava R\$ 400,00, da Normatel ganhava R\$ 700,00. E tinha uma história de que era porque vinha lá do Paraná, onde o piso é menor. Não tem nada a ver. Tem que seguir o piso de dentro da refinaria e não querer baixar o salário do funcionário. Só que não depende só do sindicato e sim dos funcionários que estão na empresa que devem ir lá e reclamar que o salário está baixo. Aí o sindicato vai lá e reivindica. (Técnico de segurança do trabalho, 33 anos).

A não possibilidade de conquistar os mesmos salários e benefícios trabalhistas que os petroleiros está dada, segundo os depoimentos abaixo transcritos, pela já citada “fraqueza” da ação sindical e pela não existência de padrões de comparação para várias funções:

Se eles tivessem condições pra isso [igualar salários e benefícios], seria ótimo. Mas, eles [os sindicalistas do Sinticom] não têm cacife pra isso. Não tem apoio dos próprios terceirizados e das empresas, que fazem tudo pra derrubar o sindicato. (Soldador, 48 anos).

Eu não sei no caso da Replan se isso é possível [igualar salários e benefícios], pois os trabalhadores terceirizados não fazem o mesmo trabalho que o pessoal da Replan. Hoje quem faz a parte de manutenção são todas terceirizadas. Então, não tem um ponto de referência lá dentro para comparação salarial. No meu caso teria, tem técnico de segurança lá, entre eles tem planos, cargos e salários, então, entre eles tem diferença salarial. Os que começaram agora ganham pouco. É difícil equiparação dos salários. (Técnico de segurança do trabalho, 35 anos).

Entre os trabalhadores que disseram ter algum tipo de ressalva à ação do Sinticom, as respostas para a pergunta sobre como deveria agir um sindicato de trabalhadores terceirizados para ter a confiança deles, giraram em torno das decepções que esses trabalhadores tiveram com o Sinticom; especialmente no trato com aquelas empresas que eles chamam de “gatas”. O depoimento abaixo é exemplar dessa avaliação que outros trabalhadores também demonstraram:

O sindicato tem que jogar mais limpo. A informação deveria ser mais clara. Tem muitas coisas que eles falam que a gente nem entende do que estão falando. Ele deve lutar pelo direito do terceirizado. Na época, a Harto [empresa subcontratada da área de manutenção] estava perdendo o contrato com a Petrobrás, então, o correto seria dispensar a gente e pagar os

direitos. Ela segurou a gente até o último momento, enganando os trabalhadores. O sindicato estava sabendo disso tudo e só foi fazer alguma coisa depois que praticamente a Petrobrás expulsou todo mundo de lá. Para gente pode entrar lá dentro para dar baixa nos documentos, precisamos ser escoltados, em vans. Eu não estou falando mal, mas foi assim que a gente recebeu os nossos direitos. A firma pagou em três, sete vezes. Eu mesmo fui um que falei que não era Casas Bahia pra trabalhar parcelado. (Soldador, 33 anos).

A distância existente entre trabalhadores e sindicatos também pode ser medida pelo desconhecimento que eles têm de como são reajustados seus salários. Os trabalhadores não conhecem o processo; sabem que existe uma negociação com as empresas, que elas oferecem propostas e que o sindicato coloca essas propostas em votação em assembleias. Mas eles não têm idéia de como são estabelecidos os índices de reajuste em negociação. Nenhum dos trabalhadores entrevistados tem experiência de participação em comissões de fábrica, representação sindical ou qualquer outra forma de participação em fóruns reivindicativos. Por outro lado, também não participam como voluntários em projetos de cunho assistencialista – salvo se vinculados a alguma demanda de suas respectivas religiões.

Como qualquer outra entidade sindical hoje no Brasil, o Sinticom enfrenta como desafio o desemprego, as alterações promovidas pela reestruturação produtiva dentro das empresas e as investidas neoliberais sobre os direitos dos trabalhadores. A própria terceirização e a forma como ela se dá dentro da refinaria é resultado e prova, como vimos nos capítulos anteriores, desses processos de reorganização do aparato produtivo e de quebra das proteções sociais do trabalho. Contudo, a ação do Sinticom junto aos trabalhadores é vigorosa e combativa. Ao longo desse capítulo expusemos os alcances e os limites dessa ação, mas tocamos pouco nos motivos deles.

À guisa de conclusão, esse será nosso objetivo nos parágrafos que seguem: elencar o que consideramos os motivos principais da bem sucedida atividade do Sinticom junto aos trabalhadores que representa dentro da Refinaria de Paulínia. E quando pensamos

em atuação bem sucedida o que está em jogo é também a capacidade de mobilização dos trabalhadores que o sindicato apresenta, é a confiança que eles têm no sindicato e a reprodução que pudemos observar nas entrevistas, em maior ou menor medida, do discurso classista do sindicato. Mas, para usar um argumento de concretude inquestionável, pois de efeito imediato na qualidade de vida dos trabalhadores, avaliamos o sucesso da ação sindical pela conquista dos benefícios trabalhistas – como a implementação do período de experiência de trinta dias e pagamento de aviso prévio normal no restante do contrato de trabalho – e principalmente, pelos aumentos salariais reais. Dados do Dieese apontam que o Sinticom está entre os 20% dos sindicatos brasileiros que conseguiram um aumento real acima de 2% nas negociações de 2007 (Dieese, 2007: 4) – lembremos que o reajuste de 2007 para os trabalhadores terceirizados do pólo petroquímico de Campinas foi de 4,56%.

Um primeiro ponto a se levantar é o fato do Sinticom atuar na maior refinaria brasileira cuja história de luta está informada por uma tradição que ultrapassa em muito as orientações sindicais da corrente que tem o domínio do Sindipetro hoje: a Articulação Sindical. A Replan foi ao longo da história um pólo de luta da categoria dos petroleiros. Desde a greve de 1983, que começou com os petroleiros da Replan¹²⁷ e de Mataripe (BA) e uniu metalúrgicos, metroviários e bancários entre outras categorias – desafiando a lei de segurança nacional do estado militar brasileiro –, até a greve de 1995, quando a Replan foi uma das quatro refinarias invadidas por tropas do exército¹²⁸.

Outro fator importante para explicar o êxito da ação do Sinticom é o fato de que os trabalhadores terceirizados dentro da Replan desfrutaram de condições, digamos, de

¹²⁷ Um dos resultados dessa greve foi a destituição pelo regime militar de sindicalistas do Sindipetro. Entre eles Jacó Bittar, que em 1988 viria a ser eleito pelo PT à prefeitura de Campinas. Outros 153 petroleiros foram demitidos da Replan por causa dessa greve.

¹²⁸ As outras refinarias invadidas foram: Refinaria do Paraná (REPAR), Mauá (RECAP) e São José dos Campos (REVAP).

natureza econômica, favoráveis para seu embate com as empresas subcontratadas: eles se encontram numa das regiões mais ricas do país, onde se concentra o maior número de empresas e onde a história de luta dos trabalhadores elevou o seu patamar salarial. Apesar da luta do Sinticom estar articulada da forma como apresentamos desde o início da década de 1990, é preciso ressaltar que os índices de crescimento do país e de queda do desemprego do governo Lula – conforme dados que apontamos no capítulo anterior – tornaram o contexto econômico um pouco mais favorável para a luta dos trabalhadores.

Evidentemente, o discurso anti-sindical, a resistência que alguns trabalhadores demonstraram em relação à atuação do Sinticom ou mesmo a identificação de muitos da greve como um passo para a baderna fazem parte de todo um contexto ideológico construído para enfraquecer a ação. Os meios de comunicação de massa o fazem constantemente, mas as empresas adotam medidas concretas e cotidianas nesse sentido. A mais importante delas, segundo nos contam as experiências de alguns trabalhadores, é deixar de contratar quando o candidato tem alguma história anterior de envolvimento com a ação sindical. Os trabalhadores citam esse fato apenas por ter “ouvido falar”, mas, de acordo com Araújo (2003), essa foi uma atitude explícita, por exemplo, quando da tentativa de unificação entre Sinticom e Sindipetro na Reduc, em Duque de Caxias, em 1997¹²⁹.

Ao discurso ideológico dos meios de comunicação, às tentativas de construção do consentimento nos cursos de segurança no trabalho, às palestras e aos próprios mecanismos de gestão da produção da empresa, corresponde, do outro lado, um discurso classista e reivindicativo do sindicato. A ação do Sinticom está assentada na penetração que esse

¹²⁹ A não autonomia da ação sindical do Estado pode ser exemplificada por essa experiência de unificação na Reduc. Segundo Araújo (2003: 313): “Concluído todo o ritual legal para oficializar a unificação, vieram as reações, seja do Sindicato da Construção Civil, seja das contratadas e do seu sindicato patronal, no sentido de barrar a sua consolidação. A primeira medida tomada imediatamente após as eleições sindicais pelas contratadas foi à demissão de todos os terceirizados que participaram da chapa vitoriosa. Obviamente, a força com que tal medida foi aplicada teve um impacto negativo no processo de unificação, que ainda dava seus primeiros passos. Os trabalhadores ficaram temerosos quanto ao seu emprego, sobretudo porque muitos deles residem próximos a refinaria e dependem dela para seu sustento e de suas famílias”.

discurso tem entre os trabalhadores. A incorporação desse discurso por eles se dá, como já afirmamos, pela sua experiência concreta com as lideranças sindicais, pela observância da coerência das direções entre o discurso e a prática sindical, pelo fato apontado tantas vezes por Hamilton e Luiz Albano de que os sindicalistas do Sinticom estão próximos de suas bases. Mas, parece-nos haver nesse caso outro fator importante: a disposição de organização e luta dos trabalhadores. O Sinticom organiza trabalhadores ligados diretamente à produção. São esses trabalhadores que historicamente no Brasil levaram adiante as lutas mais intensas contra o capital. São eles também os mais propensos à sindicalização, como nos mostram os tantos estudos sobre a crise do sindicalismo. O tema merece uma investigação mais profunda. Mas parece-nos uma hipótese bastante plausível pensar que as diferenças entre a ação do Sinticom e do SEAAC têm como elemento importante a natureza do trabalho de cada uma das bases sindicais.

De fato, as experiências dos trabalhadores terceirizados dentro da Replan e do sindicato que os representa evidencia a importância do movimento da luta de classes na construção da ação sindical. Se a fragmentação compõe um quadro desfavorável para o sindicalismo, de maneira alguma ela corresponde a um impedimento para essa luta. Por vezes, pelo que nos demonstrou a experiência do Sinticom, a ação pode até ser mais radical que entre categorias de trabalhadores relativamente homogêneas. A definição do caráter da ação não está dada, portanto, apenas pela composição da base, mas é resultado de uma combinação desse elemento com as condições políticas, sociais e econômicas, com o papel desempenhado pelas direções sindicais, com o histórico de luta de cada categoria, com o desenrolar de enfrentamentos exteriores às empresas e cruciais para a construção de uma atmosfera de embates classistas.

Capítulo IV

O SEAAC, os trabalhadores da Funcamp e a terceirização: identidades, conflitos e conciliação na construção do sindicalismo

4.1. O perfil político do SEAAC e as características da sua base sindical na Funcamp

O SEAAC, Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis de Campinas e Região, é um dos principais sindicatos na representação de trabalhadores terceirizados de Campinas e região. A base territorial do SEAAC é composta por vinte e três cidades: Águas de Lindóia, Amparo, Arthur Nogueira, Campinas, Cosmópolis, Elias Fausto, Engenheiro Coelho, Estiva Gerbi, Holambra, Itapira, Indaiatuba, Jaguariúna, Lindóia, Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Monte Alegre do Sul, Monte Mor, Paulínia, Pedreira, Socorro, Serra Negra, Santo Antônio de Posse, Valinhos. Este sindicato congrega quatorze categorias consideradas conexas¹³⁰, assemelhadas. Apenas os contratados pela

¹³⁰ O SEAAC de Campinas representa os trabalhadores que têm vínculo empregatício com as pessoas físicas ou jurídicas que desenvolvem as seguintes atividades econômicas em empresas e escritórios de: 1- Administradoras de consórcios; 2- Arquitetura e Engenharia consultiva; 3- Arrendamento mercantil - *leasing*; 4- assessoramento, perícias, informação e pesquisas (auditoria; cobrança; promotoras de vendas; financiadoras; administradoras de cartões de crédito; reflorestamento; administração; participação e controle de empresas - *holding*; organização e métodos; consultoria em geral economistas; associações de classes não sindicais; clubes de lojistas; associações comerciais e industriais; informação - *spc*; bolsa de valores; mercadorias; mercantil; futuros e de cereais; perícias - judiciais e sinistros; engenharia de seguros; assessoria técnica promocional na venda e colocação de seguros em geral para assegurados e seguradoras; análise de materiais e equipamentos; controle de qualidade; controle de sondagens; assessoria a previdência privada; comércio exterior; assessoria em geral - técnica, gerencial, contábil, econômica, burocrática; estatísticas; planejamento e desenvolvimento econômico; pesquisas de mercado e de opinião pública; mapeamento e levantamento; aerofotogrametria; associações, organizações, institutos, fundações, sociedades que realizam pesquisas; marcas e patentes; leilão e leiloeiros; mala direta; tradutor; logísticas; controle e administração de movimentação de *containers*); 5- Comissários de despachos (transitários; agentes de cargas aérea e operadoras intermodais; despachantes aduaneiros); 6- Comissários e consignatários (cooperativas - produção e agropecuárias -; locadoras de bens móveis (telefone, roupas, máquinas de xerox, empilhadeiras, equipamentos de guindastes, *containers*); franquias postal e similares; casas lotéricas (venda de bilhetes estadual, municipal, títulos de capitalização, bilhetes de bingos, recebimento de contas públicas); 7- Contabilidade e contadores autônomos; 8- Corretores de imóveis; 9- Fomento mercantil - *Factoring*; 10- Locadoras de equipamentos e máquinas de terraplenagem (como equipamentos: equipamentos de ar comprimido, equipamentos hidráulicos, rompedores, perfuratrizes, socadoras, bombas d'água, betoneiras, jatos de areia, guinchos, marteletes, vibradores equipamentos hidráulicos acoplados e retroescavadeiras, escavadeiras e afins; Como máquinas: escavadeira, motoniveladora, moto-scraper, pá carregadeira, retroescavadeira, caminhão basculante, caminhão espargidor de asfalto, caminhão fora de estrada, trator de lâmina, rolos compactadores e afins); 11- Locadoras de veículos automotores; 12-

Funcamp, considerados trabalhadores da categoria de “assessoramento, perícias, informação e pesquisas”, somavam, em 2007, quase quatro mil trabalhadores. Conforme observado em pesquisa anterior (Marcelino, 2004), o SEAAC também já se estabeleceu em outras cidades e mantém certo padrão na representação das categorias subcontratadas e nas suas opções político-ideológicas.

O SEACC nasceu em 26/08/1977 através da fundação da Associação Profissional dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas de Campinas, sendo reconhecido como sindicato pelo Ministério do Trabalho em 20/10/1978. Ele funciona em sistema presidencial, com diretoria composta de diretores eleitos pela categoria. Há Secretários especializadas nas áreas principais: saúde, negociação, formação sindical, etc. É filiado à Força Sindical porque, segundo resposta da presidente, Elizabete (24/01/2005)¹³¹, foi a central cujo perfil foi avaliado como mais adequado aos princípios do próprio sindicato. Em 2004 esse sindicato tinha em seus quadros cerca de dois mil trabalhadores sindicalizados. O SEAAC se mantém com todas as contribuições garantidas por lei.

As distâncias entre o perfil de ação política do sindicato analisado no capítulo anterior, o Sinticom, e o SEAAC são bastante acentuadas. Conforme podemos observar na fala abaixo, o SEAAC não adota uma política de confronto com as empresas, antes opta pela postura de colaboração:

Nossa metodologia de trabalho é acima de tudo o respeito, a qual tem nos proporcionado muitas conquistas. Mas para que isso ocorra de fato faz se necessário um bom diálogo com as empresas, sendo mostrado a elas que não somos um inimigo, mas, sim, parceiros. Sabemos

Representantes comerciais (corretagem (mercadorias, navios, jóias, metais, pedras preciosas, café e outros); 13- Sociedade de advogados; 14- Vídeolocadoras (fitas de games e jogos eletrônicos).

¹³¹ Elizabete Prativiera Rodrigues, entrevistada em duas ocasiões: 24/01/2005 e 29/03/2007. Segundo seu próprio relato, a sindicalista trabalhava em escritório de contabilidade quando foi convidada, em 1996, pelo então presidente do SEAAC para compor sua diretoria. Ela assumiu a presidência depois da renúncia do presidente em 1997 e, a partir de 1999, seus mandatos nesse cargo resultam de eleições.

que na relação capital x trabalho o detentor do capital é quem dita as regras, mas sempre deixamos claro que o patrão não sobrevive sem o empregado e vice-versa, sendo esta troca necessária para se ter o respeito, compreensão e cumprimento das leis e obrigações para ambos os lados (Elizabete, 24/01/2005).

A análise das entrevistas realizadas com a presidente do SEAAC, as estratégias de ação sindical e os boletins direcionados a sua base demonstram coerência com o discurso do respeito às empresas, ao diálogo com elas, à tentativa de conciliação de interesses entre todas as partes envolvidas nas relações de trabalho. Não há um discurso classista em nenhuma instância desse sindicato, não há oposição de interesses identificada. A única exceção é uma nota sobre uma greve onde SEAAC e o STU (Sindicato dos Trabalhadores da Unicamp, filiado à CUT até janeiro de 2008 e à CTB – Central dos Trabalhadores do Brasil a partir de fevereiro do mesmo ano) estiveram juntos em 2000: “A participação na greve da Funcamp em 2000 e em todos os encontros regionais também foi uma marca da atual gestão do SEAAC Campinas, comprometido com os interesses da classe trabalhadora.” (*O Trabalhador* no 16, 2003: 2). Esse foi o único documento consultado onde encontramos o termo “classe”.

O SEAAC se afirma como defensor dos trabalhadores. Mesmo quando os boletins sindicais falam de “patrões” e da intransigência deles nas negociações, o norte é a busca do consenso. Como podemos imaginar, esse discurso, embora coerente com a ação sindical que o SEAAC desenvolve – como veremos adiante –, não é fácil de ser mantido. Afinal, se existe a possibilidade de conciliação de interesses, de se chegar a bons termos para ambos os lados nas negociações, por que patrões se mostram intransigentes freqüentemente?

Essa tensão está presente em muitos dos boletins sindicais do SEAAC. Assim, por exemplo, entre o discurso dos informativos sobre a Funcamp, em tom agressivo, e o que nos relatou a presidente do SEAAC e o diretor de Recursos Humanos (doravante, RH) da

Funcamp, entrevistado em 04/04/2007, há um descompasso evidente. Nos boletins o sindicato ataca as posturas da Funcamp dizendo que ela utiliza seus próprios erros para se aproveitar dos trabalhadores – por exemplo, quando demitiu sem pagar verbas rescisórias parte dos trabalhadores envolvidos nos convênios condenados pelo Ministério Público do Trabalho. Por outro lado, as declarações do diretor de RH da Funcamp (04/04/2007) revelam uma relação tranqüila, sem conflitos e até elogiosa para com o SEAAC: “é um pessoal aberto ao diálogo, não é aquele sindicalismo radical. São pessoas que podemos conversar. São transparentes, não fazem pedidos absurdos. Pessoal racional. Sempre estão apurando os fatos e não criam polêmicas”.

Em virtude dos vários problemas de ordem trabalhista envolvendo a Funcamp, Elizabete é mais moderada nos elogios à fundação do que o diretor de RH da Funcamp o é em relação ao SEAAC:

Nossa relação com a Funcamp sempre foi de respeito mútuo, sempre tivemos boa relação, pois sempre que temos algo a reivindicar ou a esclarecer chamamos a Funcamp para o diálogo. Mas, infelizmente, não estamos tendo resultados positivos. Com isso, estamos sendo obrigados a acioná-la judicialmente, pois a Funcamp não vem cumprindo com algumas questões trabalhistas. (Elizabete, 24/01/2005).

Segundo Elizabete, a Funcamp é um bom lugar para se trabalhar pois, de maneira geral, ela respeita as convenções trabalhistas. Mas, as relações se complicaram com as conseqüências da ação movida pelo STU. Um dos informativos direcionados aos trabalhadores da Funcamp trata de quatro problemas dentro da fundação: a) o já citado processo de demissão de funcionários devido à determinação do Ministério Público; b) o não pagamento de diferenças salariais da data base de primeiro de agosto de 1996 (9% de aumento não pago sobre salários e FGTS, horas extras e férias – esse processo já foi julgado pelo TST, mas voltou para primeira instância –; c) a mudanças nas escalas de trabalho no

primeiro semestre de 2006, quando os trabalhadores da Funcamp dentro do Hospital das Clínicas tiveram sua carga de trabalho aumentada, sem aumento de remuneração, acompanhando uma decisão judicial em relação às escalas de trabalho dos concursados da Unicamp; d) e a revisão do adicional de insalubridade para muitos empregados da Funcamp. Para todos esses casos o caminho é o mesmo: Justiça do Trabalho.

Até 2004, o sindicato mantinha um boletim mensal chamado *O Trabalhador*. De 2005 em diante, segundo a sindicalista (29/03/2007), avaliou-se que o boletim custava muito caro para o sindicato e não trazia benefícios para a organização sindical. Assim, o SEAAC resolveu trabalhar apenas com boletins específicos para cada uma das categorias que representa. Esses boletins são esporádicos, apenas quando há alguma “novidade” e uma boa parte deles sequer tem data impressa.

Essa opção por lançar boletins direcionados e apenas quando a categoria precisa ser comunicada de andamento das negociações ou de processos judiciais faz bastante sentido quando analisado o boletim geral que era editado até 2004. Em *O Trabalhador* o que predominava largamente eram notícias específicas de cada categoria, informes sobre andamento de processos movidos pelo sindicato. Não havia nesse boletim uma discussão mais ampla de conjuntura nacional ou de questões que envolvessem toda a base sindical. Apenas um assunto nesse sentido tinha presença marcante em *O Trabalhador*¹³²: as discussões sobre a condição da mulher. Segundo Elizabete, a base sindical do SEAAC tem contingente bastante significativo de mulheres e isso se reflete nas preocupações do sindicato e na própria composição da diretoria – em fevereiro de 2008 eram quatro mulheres na direção geral e uma no conselho fiscal. Mais do que os debates sobre as questões de

¹³² Além da presença em *O Trabalhador*, as questões que envolvem a mulher também são abordadas em outras publicações da FEAAC, federação à qual é ligado o SEAAC. Em 2007, por exemplo, a FEAAC lançou uma cartilha sobre a Lei Maria da Penha (nº 11.340 de 07/08/2006); lei que estabelece medidas punitivas mais rigorosas em casos de violência contra a mulher. A FEAAC lançou também, provavelmente em meados de 2004 – não há data impressa – uma cartilha com o Estatuto do Idoso, Lei 10.741 que entrou em vigor em 01/01/2004.

gênero, o que tinha espaço garantido em quase todos os boletins eram as notícias sobre a colônia de férias em Peruíbe – litoral de São Paulo –, sobre campeonatos esportivos e os nomes dos ganhadores de convites para o parque de diversões *Hopi Hari* (Vinhedo-SP).

Além da avaliação da direção sindical do momento necessário para se lançar um informativo para uma categoria, outro fator determinante para que tal fato ocorra é a pressão da base, como já aconteceu no caso da Funcamp e o já citado processo em que funcionários de três convênios julgados ilegais pelo Ministério Público do Trabalho serão demitidos. De qualquer forma, essas publicações não têm mais periodicidade e muitas vezes não chegam até os trabalhadores, como nos apontam os entrevistados¹³³.

O discurso da conciliação tem por inimigo, portanto, as dificuldades concretas colocadas pelas empresas nos processos de negociação com o SEAAC. Segundo Elizabete (29/03/2007), o sindicato luta por aumentos salariais e ampliação dos benefícios dos trabalhadores, mas, numa conjuntura de desemprego como a atual, conseguir sequer a reposição salarial de acordo com os índices oficiais do INPC¹³⁴ – não se fala aqui do índice do Dieese, normalmente superior ao INPC – é tarefa difícil. Poucos eram os números de *O Trabalhador* que traziam convocatórias para assembléias, mesmo nos períodos que deveriam ser de campanha salarial. Com o fim desse boletim geral, o sindicato demanda ainda menos a participação dos trabalhadores na vida sindical. Apenas as constatações que fizemos até o momento já são suficientes para concluir que o lema do sindicato, estampado em vários números de *O Trabalhador*, é, no mínimo, obscuro: “SEAAC: luta, garantia e respeito”.

¹³³ Ao todo foram entrevistados, ao longo do ano de 2006 e primeiro semestre de 2007, treze trabalhadores da Funcamp que trabalham em áreas variadas dentro da Unicamp: Hospital das Clínicas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Instituto de Enfermagem, Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Cemecamp, etc.

¹³⁴ O índice INPC/IBGE foi criado com o objetivo de orientar os reajustes de salários dos trabalhadores. Calculado pelo IBGE entre os dias 1º e 30 de cada mês. Compõe-se do cruzamento de dois parâmetros: a pesquisa de preços de nove regiões de produção econômica, cruzada com a pesquisa de orçamento familiar (POF), que abrange famílias com renda de um a oito salários mínimos. As regiões e ponderações são as seguintes: São Paulo, 28,46%; Rio de Janeiro, 12,52%; Belo Horizonte, 11,36%; Salvador, 9,10%; Porto Alegre, 7,83%; Recife, 7,10%; Brasília, 6,92%; Fortaleza, 5,61%; Belém, 4,20%.

Igualmente dúbia é a chamada para a sindicalização: “Liberte-se, procure seu sindicato!” a imagem que acompanha esse chamado é a de um trabalhador quebrando correntes atadas em seus pulsos.

Mas, mesmo sindicatos sem perfil classista, tal como afirma Boito Jr. (1991), podem representar um choque entre a livre atuação do mercado e o desejo do monopólio do controle sobre a força de trabalho. Para Anderson (1980: 55), “... pela natureza paradoxal do sindicalismo – um componente do capitalismo que é também, por sua natureza, antagônico a ele – mesmo os piores dos sindicatos não são apenas organizações de adaptação ao *status quo*.” Isso significa que o SEAAC é confrontado constantemente com os problemas impostos pela conjuntura política e econômica à sua base sindical. Frequentemente, mesmo para um sindicalismo que busca a conciliação de classes, não é possível se eximir de um posicionamento diante de algumas questões importantes que afetam diretamente a vida dos trabalhadores. Além disso, outras dessas questões incidem diretamente sobre o próprio sindicato. Esse é o caso, por exemplo, da reforma sindical e trabalhista proposta pelo governo Lula.

Nesse sentido, *O Trabalhador* noticia, por exemplo, a participação do SEAAC e da FEAAC no FST¹³⁵ (Fórum Sindical do Trabalho), lançado em 2003 e numa manifestação em 25 de março de 2004. As bandeiras de luta levantadas pelo FST e defendidas nessa manifestação eram: 1) geração de emprego e renda; 2) proibição da demissão imotivada (PL de Paulo Paim – PT-GS; 33/88); 3) redução da jornada de trabalho; 4) política salarial e recuperação das perdas; 5) recuperação do salário mínimo; 6) extinção do fator previdenciário; 7) redução de juros. (*O Trabalhador*, março/abril 2004: 3).

¹³⁵ O FST (Fórum Sindical do Trabalho) reúne CGT, Força Sindical, Social Democracia Sindical (SDS) e outras entidades. Foi criado para fazer frente ao Fórum Nacional do Trabalho (FNT), organismo tripartite criado pelo governo para debater a reforma sindical e a trabalhista

A entrevista com Elizabete (24/01/2005) evidencia também uma postura questionadora d reforma da legislação trabalhista:

Nossa postura é pela manutenção das leis trabalhistas. Outros países flexibilizaram suas leis, ou seja, tiraram a obrigatoriedade de pagar uma série de benefícios com promessas de empregos, mas a taxa de emprego não cresceu coisa alguma (Espanha, por exemplo). A lei trabalhista é “bode expiatório”, pois ninguém consegue abaixar juros, implantar política industrial, etc.

Quando perguntada sobre a reforma sindical, a sindicalista disse que a resposta era a mesma. Por todos os elementos observados, pela clara postura de defesa da unicidade sindical, é possível concluir que o SEAAC opta, entre a proposta de reforma do governo Lula e a estrutura vigente, por essa última. Parece-nos muito provável, ademais, que essa discussão não seja aprofundada no âmbito do sindicato; muito menos com sua base.

O tom crítico de Elizabete também se estende à avaliação geral dos governos Lula e FHC. Observemos, contudo, que as críticas aos dois se faz, principalmente, pela direita, identificando no peso da carga tributária que recai sobre as empresas os problemas de desemprego do país. Quando perguntada sobre a ação sindical no governo Lula a resposta foi:

Na última gestão a gente sofreu um pouco. Eu falo por Campinas e não pelos demais. O Lula fala que foi líder sindical, mas se pegar o histórico dele, atuou bem pouco. Ele usa muito o sindicato para beneficiar as empresas. Se ele fosse a favor dos trabalhadores as taxas de desemprego não estariam com esses números grandes. A economia não estaria tão ruim. Avançar nas questões trabalhistas, nos encargos tributários, que penalizam os trabalhadores. Se ele fosse defensor dos trabalhadores precisaria rever muitas coisas do seu governo.

Quanto ao governo de FHC – pelos índices oficiais, pior em termos de crescimento econômico e taxa de desemprego – aponta a sindicalista:

Também não foi um bom governo. Porém, o desemprego não era tão grande como temos hoje. Acredito que o Plano Real foi bom. São poucas coisas que avançaram no concreto. Precisamos ter esperança. Os encargos sobre os empresários precisam ser revistos. A legislação deveria prever a redução com encargos e junto a contratação de novos funcionários.

Esse tom crítico em relação a algumas medidas dos governos de FHC e Lula também pode ser percebido em outras publicações do sindicato e de sua federação. Num dos raros momentos em que *O Trabalhador* trata de questões político-econômicas mais amplas, ele traz uma notícia sobre deputados que votaram pela flexibilização da CLT onde podemos encontrar a seguinte afirmação:

A flexibilização da CLT é mais um golpe do neoliberalismo e é uma iniciativa que faz parte do “acordo” do governo FHC com o FMI. Essas medidas atendem à recomendação das agências internacionais de financiamento, uma receita usada de forma desastrosa na Argentina e no México. (*O Trabalhador*, nº 8, 2002: 3).

Num outro exemplo desse radicalismo momentâneo e esporádico, um trecho da introdução de uma cartilha da FEAAC¹³⁶ afirma:

Após um breve e insuficiente período de debates, a partir de 1998, passamos a ter de conviver em todo o país com o instituto do banco de horas, transformado em lei por manobras de setores governamentais e pressão do patronato junto ao Congresso Nacional. Como sempre acontece no discurso neoliberal a novidade vinha acompanhada de promessas de modernidade – mais emprego e menos desemprego eram as principais delas. Os sindicatos cederam, os trabalhadores engoliram, lideranças pagaram para ver e hoje, seis anos depois, como ficamos? (Melo, 2006: 3).

Menos radical é a postura do SEAAC e da FEAAC expressa na cartilha sobre os impostos brasileiros (*Impostos e Sonegação: a indústria do desemprego*, FEAAC, maio de

¹³⁶ Os textos dessa federação se parecem muito com as atuais publicações da CUT. A sua revista de maio de 2006 traz artigos bastante críticos ao neoliberalismo, ao FMI e ainda dá espaço para o que ela chama em seu editorial de “dois candidatos que não fazem coro com a mediocridade de plantão: Cristovam Buarque e Heloísa Helena”. (FEAAC, 2006: 4).

2005) e já observada na fala de Elizabete. Nessa cartilha se defende uma medida liberal que é a diminuição da carga tributária sobre os produtos. Não há nenhuma reflexão ou proposta em relação à utilização dos tributos arrecadados pelo Estado, apenas rechaça-se a sonegação. Também não há referências aos impostos que recaem sobre pessoa física diretamente, como imposto de renda. O discurso, portanto, é aquele que justifica o desemprego no Brasil, em grande medida, pelo peso da carga tributária sobre as empresas, pequenas, médias e grandes.

O texto da cartilha sobre o banco de horas é surpreendentemente coerente com o texto da introdução que transcrevemos. O autor faz um resgate histórico da instauração do banco de horas no Brasil e identifica, sem nenhuma reserva, que ele ganhou força com a negociação de um sindicato ligado à Força Sindical, os metalúrgicos de São Paulo e o Sindicato Nacional da Indústria de Autopeças, em 1998. Aliás, o texto também credita essa e outras iniciativas de precarização das condições de trabalho às negociações levadas a cabo também por sindicatos ligados à CUT, em especial o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e seu acordo com a Volkswagen no final do mesmo ano.

Dizemos surpreendentemente porque em nenhuma das publicações sindicais SEAAC e FEAAC se colocam como forças que disputam um projeto político dentro da Força Sindical. Nesse ponto, apesar das inúmeras diferenças, há semelhança entre o SEAAC e o Sinticom: através da imprensa sindical a base não tem acesso às discussões de caráter programático e ideológico que acontecem nas centrais às quais são filiados seus sindicatos. As duras e sólidas críticas elaboradas por Lourival Figueiredo Melo – diretor da FEAAC na ocasião – na cartilha “Banco de Horas” não reverberam numa discussão política profunda com os trabalhadores. Esse comportamento parece ter como objetivo eximir o SEAAC e a FEAAC das conseqüências sociais e políticas da ação de uma central para a qual essas duas entidades colaboram diretamente na construção.

Diante do já citado dado do IBGE de que a maioria dos sindicatos brasileiros não é filiada a nenhuma central (62% em 2001) e diante da postura aparentemente crítica do SEAAC e da sua federação à Força Sindical, inevitável se torna perguntarmos sobre o porquê de sua filiação a essa central. A resposta expressa na imprensa sindical é:

Visando fortalecer a luta das diferentes categorias em 2002 o SEAAC Campinas ao lado da FEAAC filiou-se à Força Sindical. Porque filiar a Força Sindical? A resposta é que sozinhos, não temos forças para aumentar nossas conquistas, nem podemos ter acesso aos programas financiados com os recursos do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador). É também estando ligado a uma central, que conseguimos ter voz junto ao governo e ao poder Legislativo, para fazer valer nossos direitos (O Trabalhador, nº 11, 2004: 2).

Primeiro fator importante, portanto, é a corrida pelo acesso aos recursos do FAT. Galvão (1996 e 2007), Antunes (1998), entre outros, já apontaram as conseqüências importantes que a instituição desse recurso, em 1990, representou para a construção de uma postura ainda mais atrelada do sindicalismo ao Estado. Mas, além de entrar no bolo do FAT – coisa que, ademais, nada tem de incoerente com a postura que o SEAAC construiu enquanto sindicato – outra característica importante é a afinidade desse sindicato com a forma de ação da Força Sindical. Quando perguntada sobre quais eram, afinal, os princípios que determinavam as afinidades entre SEAAC e FS, Elizabete respondeu:

Lutar pelos direitos dos trabalhadores, lutar pelos direitos em geral da sociedade. Basicamente é isso. Radicalismo não leva a nada. O que precisamos é de diálogo, tentar conseguir coisas boas de ambas as partes. Entendo que esse é o problema da CUT (Elizabete, 29/03/2007).

A forma de lutar é que é o cerne da questão.¹³⁷ É essa afinidade com o “não

¹³⁷ As semelhanças de atuação da Força Sindical e da Central Francesa CFDT são evidentes. Na fala de Notat (2001: 88), antiga presidente da central francesa, “O sindicalismo possui por vezes uma função contestatória e por vezes, contratual. É preciso aceitar que ele tenha as duas; mas a janela contratual é a que permite uma avaliação da *performance* do sindicalismo ele mesmo. Sem essa eficácia, a ação sindical é reduzida a uma função de tribunal, ou seja, a uma concepção minimalista do sindicalismo e do seu papel.”

radicalismo” da Força Sindical que motivou o SEAAC, quando se viu diante da necessidade de integrar alguma das centrais sindicais, a compor essa central. Aliás, não apenas o SEAAC, mas a federação da qual ele participa de maneira bastante estreita – segundo depoimento de Elizabete (29/03/2007). Essa forma de ação não radical significa, na prática cotidiana do SEAAC, três atitudes básicas: a) a não realização de atividades com a base sindical, ou seja, o sindicato não deflagra greves, não chama seus trabalhadores para assembleias e nem para representação sindical dentro das empresas; b) o sindicato se reúne constantemente com os representantes das empresas; é com eles que se dão as negociações e que se decidem os índices de reajuste que são repassados aos trabalhadores nas suas datase-base; c) o recurso constante à Justiça do Trabalho¹³⁸.

Notícias sobre o andamento de processos judiciais; amplo espaço para divulgação da colônia de férias; por vezes, discussões sobre os direitos e a condição da mulher. Encerrada a existência d’ *O Trabalhador*, os informativos do SEAAC para os trabalhadores da Funcamp se concentram no primeiro item. Desde o final dos anos 1990 as relações entre SEACC e STU se tornaram mais tensas. Assim, em vários informativos o SEAAC se auto-denomina legítimo representante dos funcionários da Funcamp:

O SEAAC, legítimo representante dos funcionários da Funcamp, requereu em fevereiro deste ano, o desarquivamento do processo movido pelo MP, a pedido do STU. Depois de realizar estudos, a assessoria jurídica do sindicato percebeu que a atitude da Funcamp estava totalmente equivocada, pois, em nenhuma momento, no referido acordo constou que as demissões deveriam ser efetuadas sem o pagamento total das verbas rescisórias, um direito do trabalhador. Na ação o SEAAC pede também o pagamento das diferenças a todos os demitidos (*O Trabalhador*, março/abril, 2004: 3).

Para além do fato de que diante da grave situação de mais de duzentos trabalhadores terem a possibilidade de serem demitidos pela Funcamp sem direito a qualquer

¹³⁸ Adiante, no item 4.3, detalharemos a análise desse comportamento do SEAAC

verba rescisória e o sindicato não fazer outra coisa que não tentar barrar ou reverter processos na Justiça, ainda podemos perceber, nessa citação, uma outra forma de apego do SEAAC à legalidade. Quando se fala em “legítimo representante dos funcionários da Funcamp” o que está em questão é a estrutura sindical que outorga a representação oficial e exclusiva a um sindicato. O SEAAC briga contra o STU também diante das investidas deste de sindicalizar os trabalhadores da Funcamp. O raciocínio do STU é o mesmo da FUP em relação aos terceirizados dentro da Petrobras: quem trabalha dentro do campus, é trabalhador da Unicamp.

Se o apego à estrutura sindical se manifestava de alguma forma na ação do Sinticom, no SEAAC ele é muito mais acentuado. O Sinticom não apela para o discurso da legitimidade, pois isso significaria reconhecer que quem define o que é ou não legítimo, o que deve ou não ser feito nas organizações dos trabalhadores, é o Estado. Para o Sinticom o que está em jogo, ao menos enquanto argumento público, é a compreensão de que sua ação é mais mobilizadora e conquista mais benefícios para os trabalhadores terceirizados do que a ação do Sindipetro.

Manter o discurso da conciliação de classes, como já afirmamos, não é uma tarefa fácil diante do comportamento concreto das empresas. Mesmo havendo todo um apelo social bastante forte nesse sentido – construído por uma mídia que condena, em todas as oportunidades possíveis, qualquer forma de “radicalismo” –, justificar a intransigência delas nas negociações pode ser mais simples quando se assume a oposição de seus interesses em relação aos dos trabalhadores do que buscando-se, permanentemente, justificá-la por supostas dificuldades financeiras. Se esse argumento não tem respaldo concreto diante da pujança da fundação, presumimos que ainda menos terá nos setores propriamente privados da economia. Dessa forma, há histórico de pouco sucesso nas negociações com o Sescon, o

sindicato patronal ao qual é filiada a Funcamp. Não raro, decide-se pelo dissídio. Boletim de setembro de 2005 descreve todo o histórico de negociações até que fosse ajuizado o dissídio. O Sescon ignorou o SEAAC, fez propostas e depois as retirou. Diante disso, a conclusão evidente para o SEAAC: “Assim, não nos restou outra alternativa a não ser a justiça.” (Boletim *Trabalhador*, Funcamp, 2005: 2).

O SEAAC reconhece de maneira ambígua, portanto, a existência de uma luta. Mas suas opções políticas lhe impedem de convocar os trabalhadores para batalhas explícitas. Como ele também não pode se vangloriar das conquistas nas negociações com as empresas – que, conforme afirmamos, têm se restringido, quando muito, à reposição das perdas salariais – só há um jeito de chamar os trabalhadores à sindicalização: oferecendo serviços. Assim, em vários números dos boletins sindicais pode-se encontrar uma lista das vantagens de ser sindicalizado: convênio médico com a Unimed; colônia de férias da FEAAC, em Peruíbe; Uniodonto – convênio odontológico; Pargos Club – hospedagens exclusivas –; convênio com Bórgia corretora de seguros; departamento jurídico gratuito na área trabalhista; convênio com a Bio Clínica Terapias complementares; convênio com Instituto Paulista de Ensino e Pesquisa para cursos de Graduação e com o Colégio Politécnico Bento Quirino para cursos profissionalizantes; ambos em Campinas; descontos especiais nos parques *Hopi Hari* e *Wet'n Wild*. Esses chamados para sindicalização são coloridos, chamativos e permanecem praticamente iguais ao longo dos anos de existência de *O Trabalhador*. Em 2000 foi criada a página do SEAAC na Internet, onde os convênios também têm destaque. Mas, de acordo com o depoimento de alguns trabalhadores e da própria Elizabete, as atualizações da página são esporádicas, “conforme a necessidade”.

A base sindical é bastante jovem e a maior parte dela está empregada em empresas de assessoramento, pesquisas, contabilidade, consignatárias e fundações. A seleção desses trabalhadores é bastante rigorosa em termos de qualificação profissional; o que não

tem a devida correspondência em termos salariais, segundo Elizabete (24/01/2005). Esse dado pode ser observado no caso dos trabalhadores entrevistados e, segundo o diretor de RH da Funcamp, reflete o perfil médio da categoria. Dos treze entrevistados, quatro têm segundo grau completo, três tem graduação incompleta e seis têm curso superior completo. O salário líquido dos entrevistados varia entre quatrocentos e dois mil reais; e a idade, entre vinte e nove e quarenta e cinco anos. Outra informação relevante dessa força de trabalho é que se trata de um trabalho perene e duradouro; entre os entrevistados, o que tinha menos tempo de contrato já completava sete anos de serviços prestados à fundação; os mais antigos completam treze, quinze anos de Funcamp¹³⁹.

A inexistência de concurso para os trabalhadores da Funcamp, segundo seu diretor de RH, impede que haja brechas legais para que os trabalhadores reclamem a condição de contratação direta da Unicamp. Isto é, em qualquer empresa do setor privado da economia, as relações de trabalho que eles têm com a Unicamp poderiam fornecer argumentos legais não apenas para acionar a responsabilidade subsidiária e solidária, mas para o reconhecimento formal do vínculo com a universidade. A durabilidade da relação entre os trabalhadores, a fundação e a Unicamp é apenas um desses fatores. Outros são: vários dos entrevistados trabalham em funções exatamente iguais às desempenhadas por trabalhadores concursados¹⁴⁰; a chefia imediata de vários deles é da Unicamp, e não da fundação; e, por fim, eles são contratados para funções permanentes da instituição.

Ou seja, mesmo havendo uma blindagem legal protetora em torno da terceirização dentro da Unicamp através de sua principal fundação, não deixa de ser um problema prático justificar diferenças salariais e de benefícios trabalhistas sob tais condições. Além disso,

¹³⁹ Dos treze entrevistados, pelo menos cinco declararam estarem entre os trabalhadores dos convênios que estão em fase de extinção, cujas demissões começaram a ser realizadas sem o pagamento das verbas rescisórias. Todos eles têm mais de dez anos de serviços prestados à Funcamp.

¹⁴⁰ Nove entrevistados afirmaram estar nessa condição.

segundo nos aponta Cremasco (advogado do STU, entrevistado em 11/08/2006), a Unicamp é sim responsável, em última instância, pelos trabalhadores da Funcamp:

Isso já se sacramentou. A Unicamp paga todos os processos. Está na legislação. Se a Funcamp contratou e não paga a Unicamp é solidária. Todas as ações que eu tenho eu coloco Unicamp e Funcamp. A Unicamp é responsável em última instância.

Para Cremasco, esse reconhecimento da responsabilidade da Unicamp para com os trabalhadores da Funcamp apenas reforça a tese de que se trata de um tipo de terceirização.

Dessa forma, também interessa à Unicamp e à Funcamp que os trabalhadores não se vejam como terceirizados. Sete, entre os treze entrevistados, não se consideram terceiros. Uma identidade como essa permitiria aos trabalhadores lutar por nova forma de enquadramento profissional, permitiria identificar claramente o motivo das diferenças salariais e entre os benefícios trabalhistas. Possibilitaria também lutar na Justiça do Trabalho, ainda que com as poucas armas que são fornecidas por ela, pelo reenquadramento profissional. A Unicamp e a Funcamp também trabalham, portanto, para marcar as diferenças entre seus trabalhadores; assim como qualquer empresa do setor privado.

Nesse sentido, em 1996 alterou-se a data-base das duas categorias. Até esse ano os reajustes salariais eram exatamente iguais para as duas categorias. Hoje, a data-base dos trabalhadores da Unicamp é em maio e dos da Funcamp é em agosto; os índices de reajuste de cada uma das categorias é definido de maneira independente. Foi essa mudança que ocasionou um dos processos mais importantes que o SEAAC tem na Justiça contra a Funcamp – ainda não resolvido até dezembro de 2007. Segundo Elizabete, a data-base deveria ter o cálculo de dezoito meses naquele ano; o que dá uma diferença de 9% sobre os salários, FGTS, aviso prévio e férias de todos os trabalhadores. Podemos afirmar que o

resultado positivo desse processo é aguardado com ansiedade pelo SEAAC, afinal, entre outras conseqüências, os dividendos políticos dessa vitória na justiça lhe serão importantes.

Se houve ou não uma exigência legal para tal mudança nas datas-base – nenhum dos entrevistados soube responder tal questão – o fato é que suas conseqüências para o movimento dos trabalhadores é evidente: diante da tradição do sindicalismo brasileiro de ter suas mobilizações concentradas nas campanhas salariais, instaura-se entre trabalhadores da Unicamp e da Funcamp uma separação concreta, um obstáculo a mais para uma união já difícil tendo em vista a inexistência de diálogo entre os dois sindicatos (STU e SEAAC). A última tentativa de ação conjunta entre os dois sindicatos foi numa greve em 2000. Segundo nos relata Elizabete (24/01/2005):

A experiência não foi das melhores. Na época, os funcionários da Unicamp através do STU iriam iniciar greve para forçar um reajuste maior na data base deles. O SEAAC, de forma paralela, também negociava reajustes e também estava com dificuldades, mas sequer cogitava entrar em greve. Fomos procurados de forma insistente pela diretoria do STU. Disseram que a greve deles não funcionaria sem a adesão do pessoal da Funcamp, que nossa categoria também obteria maiores benefícios caso fizéssemos uma paralisação conjunta, o STU representando os empregados da Unicamp e o SEAAC, da Funcamp. Havia o compromisso de que a greve prosseguiria até que ambas as categorias fossem beneficiadas com as propostas que se seguiriam. O que aconteceu? Quando o STU recebeu proposta satisfatória encerrou a greve da sua categoria, sem sequer consultar o SEAAC, e deixou esta entidade sozinha na paralisação.

Para o sindicalismo praticado pelo SEAAC, a experiência dessa greve apenas reforçou a idéia de que não tem porque as duas categorias atuem conjuntamente. Elizabete foi bastante explícita na sua resposta sobre a terceirização através da Funcamp: não é, não há. Sua base sindical não é composta por trabalhadores terceirizados.

Além disso, tal como vários trabalhadores, Elizabete diz que terceirização remete a uma idéia negativa, uma forma de trabalho onde as pessoas são penalizadas, prejudicadas.

Na sua avaliação, esse não é o caso dos trabalhadores da Funcamp. No caso dos trabalhadores, quando eles se vêem como terceirizados, o que se destaca é a diferença entre os salários e os benefícios em comparação com os trabalhadores da Unicamp. Não é na relação contratual, institucional, propriamente dita, onde se identifica a terceirização. Esse é o sentido de todas as repostas positivas dadas pelos trabalhadores diante da pergunta se, como trabalhador da Funcamp, se consideravam terceirizados:

Eu acho que sim. Quando observamos as diferenças dos benefícios. Por exemplo, se precisamos de um empréstimo, para o pessoal da Unicamp é uma taxa e o da Funcamp é outra (Auxiliar administrativo, 44 anos).

Sim, considero. Porque o pessoal fala que eu e o Rô somos os excluídos. Tudo para nós é depois, com relação a banco, a Funcamp não faz nem empréstimos. Nós não temos os benefícios que os funcionários da Unicamp têm aqui dentro. Questão salarial (Técnico em informática, 30 anos).

Sim. Eu não vejo isonomia entre um funcionário Unicamp e um funcionário que tem a mesma atividade, mas que é contratado pela Funcamp. Tem uma diferença salarial, a gente não tem os mesmos aumentos, estamos defasados em relação ao funcionário da Unicamp, não participamos desse enquadramento de plano de carreira. Eu nunca participei de nenhum plano de carreira que a Funcamp tenha oferecido. Por exemplo, eu acabei de me formar, em 2005, e não sei que caminho seguir para atualizar e tentar me enquadrar no nível superior, nem sei se a Funcamp tem isso (Secretário, 34 anos).

Acho que sim. Todos os benefícios que os funcionários da Unicamp têm nós não temos. Por exemplo, avaliação profissional, acho que é muito importante, nós não temos avaliação, somos apenas contratados para prestar serviço para Unicamp. E a Funcamp não tem nenhuma avaliação ou plano de carreira (Auxiliar administrativo, 29 anos).

Para as repostas negativas a essa questão, além dos argumentos já apontados no primeiro capítulo desta tese (item 1.4.2) – a inexistência de chefia direta da Unicamp no caso de um dos trabalhadores e o fato da relação com a Funcamp se duradoura, no caso de outro – algumas outras respostas remetem: 1- à condição da Funcamp (“Eu acho que não [não é

terceirização]. Talvez porque seja uma fundação” – auxiliar administrativo, 45anos); 2- à extremamente subjetiva percepção das relações de trabalho (“Não me considero terceirizado. Sou tratado por meus colegas como funcionário da Unicamp” – analista de almoxarifado, 34 anos). A resposta que nos parece mais consistente para a não identificação como trabalhador terceirizado nos foi dada nas seguintes palavras: “Eu não vejo muita diferença. A diferença está entre funcionário público e funcionário de empresa privada. Nós somos iguais perante a lei como CLT, eles são estatutários, têm licença-prêmio, vários benefícios.” (Auxiliar administrativo, 45 anos). As diferenças existiriam, portanto, não pela condição de terceirização – que o trabalhador não refletiu, efetivamente – mas pela natureza do empregador, se público ou privado.

Tal como os terceirizados da Replan, os da Funcamp vêm na estabilidade a maior vantagem em ser contratado pela Unicamp. Perguntados se gostariam de ser contratados diretamente pela universidade, algumas respostas foram:

Com certeza. Eu por que vou fazer quarenta e cinco anos e não arrumo mais emprego. Falou-se durante muitos anos que isso seria possível. Agora temos a consciência que não tem condições. (Auxiliar administrativo, 44 anos)

Primeiro ganharia mais, teria estabilidade, desenvolver melhor a minha área, utilizar melhor os cursos que fiz. Além de outras vantagens. (Técnico de gráfica, 33 anos).

Gostaria, porque eu acho que teria mais estabilidade. Estou na Funcamp há dez anos, nunca aconteceu nada mas a gente ouve boatos de que isso é ilegal, que está na justiça e que em algum momento a Funcamp vai demitir todo mundo, que algumas pessoas demitidas não receberam suas rescisões. Então, a gente vive ouvindo boatos e isso dá uma instabilidade, você não sabe se amanhã vai ter esse emprego ou não (Secretário, 34 anos).

Ser trabalhador da Unicamp é o desejo de 100% dos entrevistados. Também como os terceirizados da Replan, o grande obstáculo para a concretização desse desejo é o

concurso público. Além da estabilidade, outros elementos foram apontados por esse trabalhador:

Tem inúmeras coisas. A discriminação. Os benefícios são bem diferenciados, o salário é diferente, entre outras coisas que o funcionário da Unicamp tem. A começar a data-base que a nossa é uma a da Unicamp é outra. A Unicamp tem sempre um valor de reajuste salarial, o nosso é sempre menor. É bastante forte a discriminação de ser Funcamp, sofremos no dia-a-dia (Auxiliar administrativo, 43 anos).

Para esse trabalhador, se o concurso valorizasse os conhecimentos e as experiências que ele adquiriu com os anos de trabalho na sua função, ele teria chances; mas os concursos não funcionam dessa forma:

Sim, desde o primeiro dia que entrei pela Funcamp, o interesse era esse [ser contratado pela Unicamp]. Eu já fiz vários cursos na área de gráfica. Acho que tenho chance de passar no concurso ou em um processo seletivo. Mas o concurso que teve foi fachada. O pessoal da Funcamp não passa, a maioria trabalha, pai de família, não teve tempo de estudar, não pede o que a gente sabe (Técnico de gráfica, 33 anos).

Apenas dois entrevistados têm alguma experiência de greve. A maioria deles viu mobilizações dos trabalhadores da Unicamp, mas não se envolveu nelas por conta de serem contratados pela Funcamp. Esse é apenas mais um indicador da desmobilização política dos trabalhadores dessa fundação. Apenas cinco dos treze entrevistados são filiados ao SEAAC; seis não são filiados a nenhum sindicato e dois são filiados ao STU, mesmo que essa sindicalização tenha pouco ou nenhum valor legal. Entre os cinco trabalhadores filiados ao SEAAC, apenas um disse confiar na ação do sindicato. A maioria dos entrevistados diz não ter qualquer tipo de confiança na representação do SEAAC. Os argumentos apontados foram: a) o sindicato não aparece, os trabalhadores não o conhecem; b) na fala de dois trabalhadores, é um sindicato que não defende o interesse do trabalhador, no depoimento de um terceiro, ainda mais radical, trata-se de um sindicato patronal, no sentido de estar mais

voltado para os interesses das empresas; c) além de processos judiciais, não fez mais nada para impedir a demissão dos trabalhadores da Funcamp contratados pelos convênios em extinção; d) sequer os boletins são entregues periodicamente.

Dessa forma, os argumentos para a filiação ao SEAAC não apresentam sequer um elemento político. A principal razão de filiação ao SEAAC foi a possibilidade de usufruir da colônia de férias em Peruíbe; os cinco já associados e alguns outros trabalhadores que disseram pretender se sindicalizar, apontaram esse como o motivo. Outras razões, na mesma direção, foram a participação em eventos esportivos e os brindes oferecidos pelo SEAAC.¹⁴¹ Ou seja, o que esse sindicato elegeu como chamariz para a sindicalização é, de fato, o que atrai os trabalhadores. Apenas isso. O SEAAC tem, portanto, sucesso relativo naquela que escolheu ser a sua estratégia para agregar os trabalhadores.

A pouca presença do SEAAC na vida dos trabalhadores pode ser sentida na resposta abaixo para a questão sobre o motivo da sindicalização:

Eu não lembro qual foi o motivo. Faz tempo, em 1996. Acho que me ofereceram e eu disse sim, achei interessante ser filiada ao sindicato. Eu não sei o que a SEAAC oferece, se tem alguma colônia de férias. Deve ter, mas eu nunca fui atrás. Na época em que me filiei ao sindicato, eu achei que podia ser interessante, mas eu nunca vi nada de diferente por ser filiada. (Secretário, 29 anos).

Neste item procuramos traçar, em linhas gerais, um perfil político do SEAAC e caracterizar os trabalhadores que ele representa através daqueles que entrevistamos. As análises das estratégias e dos princípios de ação desse sindicato nos completarão seu perfil político. Para tanto, faz-se necessário apontar, também em linhas gerais, quais são as

¹⁴¹ Cardoso (2003a: 230) aponta que a opção pela sindicalização por esse tipo de razão é bastante ampla. Em 1996, em pesquisa realizada em seis regiões metropolitanas do Brasil – PME, Pesquisa Mensal de Emprego –, os trabalhadores responderam que o que os motivou a se associarem aos sindicatos foi na ordem de importância, assistência médica, assistência jurídica; atividade esportiva/lazer e participação política.

principais características da central à qual o SEAAC é filiado, a Força Sindical, e quais são as suas posições em relação à terceirização do trabalho.

4.2. A Força Sindical e a terceirização: o sindicalismo de conciliação também resiste. Mas em que termos?

A Força Sindical nasceu em 1991, um ano após a posse do governo de Fernando Collor de Mello. Nasceu num contexto de recessão econômica, de refluxo do movimento operário depois da derrota de Lula nas eleições presidenciais de 1989. Segundo Trópia (2004: 3), essa central reuniu dois setores importantes do movimento sindical: o “velho peleguismo” e o “sindicalismo de resultados”; trata-se da criação, no plano político-ideológico, de uma frente conservadora, liderada pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo. Antunes (1995) ressalta que duas eram as vertentes do sindicalismo de resultados que compuseram a FS: uma *trade-unionista* e um conjunto de sindicalistas ligados ao PCB, dos quais a figura mais importante é Luiz Antônio de Medeiros.

Um dos principais objetivos dessa central era substituir a CUT como central hegemônica na aglutinação de sindicatos e se contrapor ao tipo de ação da CGT. Além disso, segundo Trópia (2004: 38), a FS pretendia “derrotar as iniciativas progressistas e populares, bloquear a luta de resistência do movimento sindical ao modelo neoliberal e mudar as relações de trabalho e a ‘mentalidade’ do trabalhador”. Rodrigues e Cardoso (1993) afirmam que a FS nasceu tendo como proposta lutar pelo capitalismo, por uma economia de mercado mais aberta. Segundo os autores:

De modo sintético: A Força sindical incorpora os principais componentes de um “liberalismo social” (embora o termo não seja utilizado) com vistas a uma sociedade democrática no interior da qual um espaço importante deveria ser reservado aos trabalhadores, tanto do prisma político (participação nas decisões e órgãos deliberativos do Estado) como do prisma econômico

ampliação da participação dos assalariados na renda nacional. (Rodrigues e Cardoso, 1993: 18)

O projeto político-sindical conservador da FS pode ser auferido a partir das estratégias de sua fundação. Segundo Trópia (2004: 52):

Publicada pela revista *Veja* [10/10/2001], a reportagem mostra as articulações e o montante de verbas doado pela burguesia para as lideranças que criaram a Força Sindical. A reportagem afirma que a idéia de criar uma central sindical, azeitada por doações empresariais, foi levada ao então presidente Collor, em 1990. Collor teria escalado para arrecadar verbas para a nova central "um empresário ainda pouco conhecido, Luiz Estevão de Oliveira. Luiz Estevão reuniu empresários graúdos, que passaram a contribuir, em média, com 300.000 dólares, pagos em parcelas de 50.000. As doações eram legais, feitas com contrato e recibo. Entre as empresas, estavam Souza Cruz, Alcoa, Rhodia, White Martins, Brasinca, Cataguases, lochpe e Ticket – além do Grupo OK, de Luiz Estevão.

A expansão da FS ao longo dos anos 1990 demonstrou que, mesmo não atingindo seu objetivo de ultrapassar a CUT como a principal central sindical do país, sua proposta encontrou eco no movimento sindical. De acordo com os dados do IBGE (2003), entre os anos de 1992 e 2001, a Força Sindical cresceu 187%. CUT e CGT tiveram crescimento de 70% e 133%, respectivamente. A central conseguiu, portanto, fortalecer seu projeto conservador através da conquista de vários e importantes sindicatos na base cutista, da consolidação de uma ampla e poderosa máquina sindical, da proposição de candidaturas para o legislativo e para o executivo (por exemplo, a de Paulo Pereira da Silva [PTB], o Paulinho, à vice-presidência da República na chapa de Ciro Gomes [PPS], em 2002) e da aglutinação de vários “sindicatos de carimbo”, cuja existência tem como razão sua própria manutenção.¹⁴²

¹⁴² Segundo Rodrigues e Cardoso (1993: 41): “Assim, especialmente para os diretores de pequenos sindicatos com fraco poder de barganha, a adesão à Força Sindical significaria não somente um apoio no que tange às relações com o patronato, como também contra as investidas de ativistas ligados à CUT.”

Para Trópia, o sindicalismo não sofreu em todos os governos neoliberais o mesmo tipo de pressão. Se na Inglaterra ele foi duramente perseguido a partir do governo de Margareth Thatcher, no Brasil o sindicalismo praticado pela FS foi extremamente funcional para a consolidação das políticas neoliberais e, acrescentaríamos, para a reorganização produtiva pretendida pelas empresas. Isso pode ser observado pela lista de ações concretas dessa central que nos relata Trópia: a) apoio ativo e militante em favor das privatizações com atuação decisiva na privatização da Usiminas, da Mafersa e da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN)¹⁴³; b) ela implantou, através de acordo coletivo e extra-oficialmente, contratos "flexíveis" na base do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo (SMSP), para depois propô-los ao governo federal; c) defendeu a precarização das relações de trabalho através da defesa da Reforma da Previdência e da Reforma Administrativa; d) trabalhou pela aprovação, em 2002, do Projeto de Lei 5.483/01 que diminuía a capacidade de expansão universalista de direitos através da CLT; e, e) no plano ideológico, a FS:

[...] difundiu entre os trabalhadores alguns aspectos da ideologia neoliberal: a superioridade e as vantagens do "sindicalismo de serviços" – na realidade um eufemismo que oculta a função capitalista dos sindicatos – em relação ao sindicalismo de confronto; a empregabilidade – um discurso meramente ideológico, baseado na falácia de que o desemprego atual resulta do despreparo profissional dos trabalhadores frente à qualificação exigida pelas indústrias de ponta – que responsabiliza os trabalhadores pelo próprio desemprego; o incremento de uma concepção individualista e privatista, segundo a qual os trabalhadores são investidores e empreendedores; a concepção de que o desmonte da função produtiva e social do Estado é a resolução dos problemas sociais (fim das desigualdades sócio-econômicas, fim da corrupção) e econômicos (desemprego, crescimento econômico). (Trópia: 2004: 19-20).

Se de acordo com os pressupostos neoliberais o sindicalismo seria um elemento anacrônico, pois um agente que impediria o livre funcionamento do mercado – nesse caso, o

¹⁴³ Segundo Graciolli (2007), o sindicalismo participacionista e de colaboração de classes da Força Sindical foi fundamental para que a privatização da CSN fosse levada à cabo.

de trabalho –, na prática, como mostram os elementos apontados por Trópia, pode haver funcionalidade do sindicalismo para essa fase do capitalismo. Isto porque a ação dessa central contribui para a regressão dos direitos e a supressão de barreiras legais e políticas para a intensificação contínua da exploração da força de trabalho. Assim, segundo Trópia (2004: 20), “não é em função de uma coerência doutrinária, mas da viabilidade histórica que os governos neoliberais, e seus ideólogos, procuram atrair os sindicatos e os trabalhadores para o campo conservador.”¹⁴⁴ Nessa mesma direção argumenta Graciolli (2007: 73):

Como a ofensiva neoliberal se torna vitoriosa tanto quanto a resistência dos trabalhadores estiver debilitada (como resultado da política de destruição das suas organizações autônomas, o que define uma incorporação passiva da força de trabalho ao projeto capitalista), ou quanto maior for a adesão, por parte dos trabalhadores, ao ideário neoliberal (o que define um incorporação ativa da força de trabalho ao projeto capitalista), construir uma central sindical articulada (teórica e praticamente) por tal ideário é uma tarefa estratégica para o capital.

As análises de Trópia e Graciolli nos parecem bastante apropriadas ao afirmarem que o sindicalismo rechaçado pelo neoliberalismo – e indesejado para os processos de reestruturação produtiva – é aquele cujo compromisso de classe leva os trabalhadores à mobilização, à oposição com os patrões. Mas, apenas como fator de organização do mercado, da compra e venda da força de trabalho, o sindicalismo não oferece riscos significativos para a ordem social capitalista. Além disso, na medida em que o sindicalismo assume tarefas empresariais, ele pode ser considerado até desejável. Essa também é uma face da FS, pois ela: criou uma agência de empregos (CST – Centro de Solidariedade ao Trabalhador); atua como banco e financiadora; incentiva as cooperativas de crédito e de força de trabalho;

¹⁴⁴ “Grosso modo, a convergência política entre sindicalismo e neoliberalismo poder ser analisada tomando-se os seguintes critérios: todo sindicato que, no plano político e ideológico, contribua para o desmonte das políticas que sustentavam o nacional-desenvolvimentismo, a promoção do bem-estar social, o incentivo ao emprego e a mediação dos conflitos socioeconômicos e que, por isso, implemente a desregulamentação das relações de trabalho, as políticas de privatização, de abertura e de redução dos gastos sociais, será funcional aos governos neoliberais.” (Trópia, 2004: 21).

oferece qualificação profissional para os trabalhadores. Em outras, em algumas situações a atuação da FS pode até colocar problemas para as intenções mais vorazes dos capitalistas. Mas, no contexto amplo, sua atuação legítima e consolida esse modo de produção.

A terceirização é um desses momentos em que a FS se viu obrigada a agir de maneira não completamente alinhada com o capital, pois, mesmo ela pode ser atingida pela informalização¹⁴⁵ e precarização da força de trabalho que tem significado a terceirização no país. Se Collor e FHC puderam contar com essa central para implementar a maioria das medidas neoliberais, o apoio dessa central também não lhes foi incondicional. Para Trópia (2004: 84), quando as conseqüências negativas do Plano Real recaíram sobre sua base, por exemplo, a FS se levantou contra ele. Podemos dizer que tal é o caso da terceirização do trabalho. A FS, tal como a CUT, também se depara com uma massa de trabalhadores cuja sindicalização é dificultada pela terceirização, com um contingente da força de trabalho afetado em cheio pela rotatividade dos contratos com as empresas e, principalmente, com uma classe trabalhadora depauperada pelas condições precárias impostas pela terceirização.

Nesse sentido, as notícias publicadas pela FS em sua página na Internet, os documentos sindicais disponíveis para consulta e a união dessa central com a CUT em torno da defesa de um projeto de regulamentação progressista da terceirização, nos informam que, no básico, as duas centrais estão bastante próximas: ambas querem para os trabalhadores terceirizados as mesmas condições de trabalho que tem os “estáveis”. Em notícia de dezembro de 2006 na página da Força Sindical, Paulinho, então presidente da central, dizia que, logo após assumir o mandato na Câmara Federal, uma de suas primeiras ações seria

¹⁴⁵ Embora os dados de Pochmann (2007) nos apontem o crescimento do emprego formal no Estado de São Paulo e uma das explicações para isso possa ser o aumento do número de contratos de terceirização – mais precários, mas, ainda assim, formais – não nos parece equivocado pensar que a terceirização em cascata tende a informalizar o trabalho. Outro elemento é que a falta de dados sobre a terceirização no resto do país não nos permite avaliar com precisão qual é o seu impacto sobre o aspecto formal do mercado de trabalho. Mas, também aqui é possível levantar uma hipótese com grande dose de realidade: quanto mais distante do vínculo com a contratante, mais precário e informal estão os contratos dos trabalhadores.

abrir um debate sobre a terceirização a fim de elaborar um projeto de lei que regularizasse essa forma de contratação. Nas suas palavras: “nossa experiência no movimento sindical tem mostrado que as empresas estão usando a legislação que trata do serviço de terceiros para reduzir salários e direitos. O truque dos *maus patrões* é antigo, mas infelizmente ainda funciona.” (FS, 2006; grifo nosso) e “em suma, a idéia é que o empregado terceirizado de determinado setor tenha as garantias trabalhistas de sua categoria.”¹⁴⁶

Nessa mesma direção estão outras declarações e posicionamentos no embate político sobre a terceirização. Diante da iniciativa de um grupo de empresários da FIESP (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo) de instituir um grupo de trabalho em conjunto com os sindicalistas para elaborar uma proposta comum a ser encaminhada para o Congresso Nacional¹⁴⁷ – o parece despontar para fazer frente à proposta de Vicentinho, em tramitação no Congresso – Paulinho afirma que:

Os sindicalistas, por sua vez, reconhecem a iniciativa, mas acham difícil chegar a um projeto comum. A iniciativa foi boa. Mas as diferenças entre a nossa posição e a deles são grandes. Sozinhos os empresários sabem que não conseguem aprovar a versão deles, por isso a idéia é fechar um acordo e então pautar o presidente Lula. (FS, 2008).

Documentos oficiais da Força Sindical também demonstram essa disposição de luta contra a terceirização. Num deles, resultante de um seminário internacional com o tema “Trabalho Decente na Era da Globalização”, destacamos dois dos compromissos da FS junto aos seus sindicatos filiados e aos organismos internacionais:

3- Atuar diante do desafio da precariedade e flexibilização da relação de trabalho, com enfoque sobre a terceirização, cujo fenômeno não se restringe às grandes organizações, mas, também às pequenas e médias empresas.

¹⁴⁶ Em matéria de Marcelo Antunes (2006), publicada na Revista do IPEA, nº 31.

¹⁴⁷ Fazem parte desse grupo o ex Ministro da Educação do governo FHC, Paulo Renato de Souza e o jurista e professor José Pastore, conhecido defensor da “flexibilização” do Direito do Trabalho.

5- Reunir amplamente a classe trabalhadora mundial para o fortalecimento da unidade sindical internacional respeitando a diversidade e a pluralidade e, pelo fortalecimento político, a realização de acordos e convenções coletivas que insiram cláusulas de liberdade e autonomia sindical, de combate à terceirização, de educação e capacitação de trabalhadores, de saúde e segurança, de igualdade e oportunidades para as mulheres e jovens assim como o combate a todo tipo de discriminação. Ainda assim, dentro dos acordos coletivos, inserir cláusulas que coíbam o trabalho infantil dentro de toda a cadeia produtiva. (FS, 2007: 2).

Embora neste último compromisso citado exista uma referência à classe trabalhadora, não há nos documentos da FS lidos e citados qualquer referência à luta de classes. Muito pelo contrário, o principal documento da central, o livro “Um Projeto para o Brasil: uma proposta da Força Sindical” (1993), traz uma proposta clara de conciliação de classes, de aposta no diálogo como principal instrumento de ação sindical, um projeto de modernização capitalista do país. A FS só luta, como nos mostrou uma das falas de Paulinho, contra o que ele chama de “maus patrões”. É por isso que seu posicionamento contrário à terceirização e a favor de uma regulamentação que garanta a todos os trabalhadores os mesmos direitos é coerente com o tipo de ação que ela escolheu para si, apesar da aparente contradição com a defesa do livre mercado feita pela central.

Segundo Trópia, a postura defendida pela FS é o abandono da luta política e ideológica contra a exploração do trabalho, condição de existência do capital. O sindicalismo dessa central deseja constituir-se como negociador do valor da mercadoria força de trabalho. Segundo a autora, é entendimento de uma das principais lideranças da FS que o papel primordial do sindicalismo moderno, dos tempos atuais é fazer parte da reprodução capitalista¹⁴⁸, tentando vender pelo preço mais alto possível a força de trabalho. Para Trópia (2004: 47):

¹⁴⁸ Segundo o informe publicitário do 1º de maio de 2006 da FS: “Ter uma sociedade mais justa e, ao mesmo tempo, promover o crescimento da economia, é a meta da Força Sindical.” (FSa, 2006: 2)

No sindicalismo "moderno" o que interessa é conquistar melhores salários e diminuir a jornada de trabalho¹⁴⁹, através da negociação direta entre patrões e empregados e, portanto, sem interferência de governos. Um dos pressupostos do "sindicalismo de resultados" é que a atuação dos sindicatos deve crescer na mesma direção e na mesma proporção da economia capitalista. Por isso, a sua perspectiva é a da negociação, da parceria entre capital e trabalho, e não a de confronto. Em outras palavras, a relação entre sindicalismo e capitalismo resulta em benefício de todos, apenas se ambos forem fortes. Quanto mais forte for o capitalismo, melhores serão as condições para a negociação, diria Medeiros. Neste sentido, Medeiros compreendia que os baixos salários deveriam ser combatidos apenas em certas circunstâncias, já que num cenário de crise econômica, de baixo crescimento, seria "suicídio" fazer greves e pressionar o patronato, sobretudo com uma "legislação inflexível".

Na análise de Trópia, o modelo de ação construído pela FS foi inovador no panorama sindical brasileiro. A combinação de uma ação moderadamente ativa e reivindicativa nas questões econômicas e a atuação conservadora nas políticas resultou no que a central mesma classifica como pragmatismo. Assim, mesmo governista¹⁵⁰, a FS realiza em momento determinados, por exemplo, greves. Seu objetivo com elas é pressionar as negociações salariais e reivindicar medidas compensatórias contra o desemprego. (Trópia, 2004: 58). No cerne da questão, está, apesar das aparentes contradições, o firme intento da conciliação de classes. O sétimo compromisso estabelecido pela central no seu documento sobre "Trabalho Decente" é explícito nesse sentido:

Sendo o Trabalho Decente também um Objetivo Político que garante a governabilidade democrática, dá condições de superar a pobreza e promover a inclusão social, nesse sentido, a *representação política da Central nos fóruns e conselhos institucionais tripartites é prioritária* para o alcance de conquistas de políticas públicas. (FS, 2007: 3, grifo nosso).

¹⁴⁹ A FS está em acordo com a CUT sobre a redução da jornada de trabalho de quarenta e quatro para quarenta horas semanais. A título de comparação, hoje a jornada legal de trabalho na França é de trinta e cinco horas semanais.

¹⁵⁰ Aspecto também observado no governo Lula.

De acordo com Elizabete (24/01/2005), presidente do SEAAC, a FS não tem nenhuma orientação específica para a atuação do sindicato junto aos trabalhadores terceirizados. Essa informação se confirma quando observados os documentos sindicais. Ao contrário da CUT, a FS não tem orientações no sentido de filiar trabalhadores terceirizados mesmo não pertencendo a mesma base sindical, não orienta seus sindicatos a buscar negociações coletivas que abarquem os mesmos direitos para terceirizados e não terceirizados, não incentiva e nem repudia a integração com sindicatos ligados à outra central. Em uma palavra, omite-se de ações concretas no cotidiano sindical. Ademais, como vários outros pesquisadores já apontaram (Trópia, 2004; Souza, 2002 e 2005, entre outros), a FS não tem a mesma tradição de debate que a CUT. Dessa forma, ela não documenta porque poucos são os fóruns dessa central para discutir com seus dirigentes e sua base sindical temas do cotidiano da atividade dos sindicatos ou questões de conjuntura nacional. O resultado disso é que são poucos os documentos publicados pela central. Menos numerosos ou inexistentes são aqueles em que se trate um tema específico, como é o caso da terceirização.

Traçados os perfis políticos do SEAAC e da central sindical ao qual ele é filiado, passemos agora para uma análise mais pormenorizada das estratégias sindicais adotadas pelo SEAAC.

4.3. Sobre as estratégias sindicais do SEAAC: quando “medidas cabíveis” significam apelo à Justiça do Trabalho

A primeira característica que salta aos olhos quando observados os traços da ação do SEAAC é seu apego à Justiça do Trabalho. Essa é a estratégia sindical mais importante. É provável que essa seja uma estratégia ainda mais valorizada que a própria negociação com as empresas. Essa constatação também é dos trabalhadores e fica explícita na fala de Elizabete.

Quando perguntada sobre as políticas de atuação do SEAAC em relação às formas precarizadas de trabalho a resposta da sindicalista foi: “Nossa política é fazer jogo duro, denunciando ao Ministério Público.” (Elizabete, 24/01/2005). Assim, a resistência dos trabalhadores para com o sindicato é entendida pela sindicalista como falta de esclarecimentos dos trabalhadores sobre “como funcionam as coisas”:

Muitas vezes a pessoa não aceita que você vá para uma demanda judicial, que demora seis, sete anos e não entende que não é culpa dos representantes. Precisamos pensar no funcionamento da coisa. As pessoas trazem muitos boatos. É a famosa rádio peão. Outros falam que o sindicato não faz nada. (Elizabete, 29/03/2007)

A principal estratégia de ação do SEAAC para dez entre os treze trabalhadores entrevistados é o recurso à Justiça do Trabalho. Nesse depoimento: “Eu sei que já ganharam um processo. Eles só fazem isso, processos. E depois disso não ouço mais falar deles. Eu acho que não sou bem representado. Não chegam informativos para nós. (Técnico administrativo, 31 anos).

Outra avaliação nesse mesmo sentido é a feita por Cremasco, advogado do STU que tem contato periódico com o SEAAC nos fóruns da Justiça. Nessa fala, Cremasco também aponta para uma acusação que se faz à diretoria do SEAAC para a qual não encontramos outra referência – artigos da grande imprensa, por exemplo – senão a sua fala e a de Beti¹⁵¹: uma suposta irregularidade na composição da direção sindical:

É a única coisa que eles sabem fazer. Isso é um absurdo porque é fazer o jogo de quem está mandando, é um jogo de cartas marcadas. O SEAAC não tem atuação política nenhuma, não tem preparação política nenhuma, não tem interesse em desenvolver uma política sindical, conscientização dos trabalhadores. É um sindicato vendido que vai atrás da contribuição sindical para manter o empreguismo lá dentro. Eu não tenho condições de trabalhar sozinho,

¹⁵¹ Elisabete de Jesus Reimão, entrevistada em 18/01/2005 e, doravante, Beti, como ela se apresenta e para evitar confusões com o nome da sindicalista do SEAAC.

mas se o promotor me ajudasse a abrir tudo, eu garanto que metade da diretoria estaria fora por estar de forma irregular. Tem gente com carteira fria registrada em escritório de contabilidade lá de Valinhos. É um sindicato de fachada que se presta a fazer esse jogo. Toda ação do STU move o SEAAC a uma contra ação para desqualificar o trabalho do STU. Essa discussão sobre a irregularidade da Funcamp é utilizada pelo SEAAC como uma argumentação: “o STU e o Cremasco querem que vocês sejam demitidos”. Então, quer dizer, existe toda uma discussão filosófica, séria, de moralidade, de legalidade e eles desqualificam dizendo que o STU quer que a Funcamp demita. Não. Nós queremos que a Unicamp deixe de praticar essa palhaçada utilizando a mão da Funcamp e o sindicato pára nisso. Ficam discutindo na justiça processinhos e tal. Entraram com uma ação para garantir o pagamento de verbas rescisórias, o juiz revogou a liminar e o sindicato perdeu o prazo para recorrer, num total prejuízo para os trabalhadores. Está na ata da audiência. Perdeu o prazo. O que não se admite. Isso foi porcamente feito. O advogado se mostra combativo, interessado em discutir, mas não sei por qual motivo perdeu o prazo. (Cremasco, 11/08/2006)

Elizabete ameniza em sua fala a importância que o SEAAC confere à ação sindical via Justiça. Quando perguntada sobre a relação com a Funcamp, a resposta dada foi a seguinte:

Nós acreditamos que o diálogo é a base de tudo. *Justiça do trabalho é o último caminho. Temos essa meta.* Converso muito com o pessoal do RH, só que percebemos que não depende deles para resolver os problemas. Depende da diretoria, uma administração. A burocracia atrapalha muito nosso trabalho. Tem-se então, um desgaste político, financeiro, da categoria. Temos que mostrar para a categoria que nem tudo depende de nós. Esperamos um avanço, mas acreditamos que uma empresa mesmo sendo privada depende muito de recursos públicos. (Elizabete, 29/03/2007; grifo nosso).

Mas, todos os indícios apontam para o contrário dessa afirmação da Justiça como último recurso. Aliás, ela pode até ser, de fato, a derradeira opção, mas entre a mesa de negociação com as empresas e a Justiça do Trabalho não há outras. O SEAAC não mobiliza os trabalhadores em greve, paralisações, manifestações, comissões ou qualquer outro recurso político. Ou as empresas se dispõem a negociar com o sindicato atuando em nome dos

trabalhadores, mas sem o respaldo político-organizativo deles, ou, diante da intransigência dos patrões apontada pela própria sindicalista, resta apelar aos tribunais¹⁵². Na posse da diretoria eleita em 2003 *O Trabalhador* (nº 16, 2003, grifo nosso) traz a seguinte afirmação: “Com uma diretoria atuante o SEAAC Campinas passou a estar mais presente nas empresas e na realização de mesas redondas e negociações, *estando sempre próximo da Justiça do Trabalho.*” Não se fala de estar próximo do trabalhador.

Assim, diante das primeiras demissões dos trabalhadores da Funcamp, o sindicato divulga em boletim específico: “O SEAAC está tomando as *medidas cabíveis* para reverter a decisão através do processo 01193-2005-000-15-00-7, que ainda está na fase inicial.” (grifo nosso). O sindicato deixa claro os detalhes da ação judicial em todos os casos. Se sua intenção é transparência para com os trabalhadores, nos parece que em termos de mobilização o efeito é quase nulo. Os trabalhadores demonstraram pouca confiança nas decisões da Justiça do Trabalho e a consideraram morosa demais para ser um recurso efetivo de conquista de direitos. Na fala desse trabalhador: “Acho que o problema é maior. Pois a justiça demora muito tempo. Isso desanima a pessoa. Às vezes, a pessoa precisa do dinheiro e não tem um prazo para receber o dinheiro.” (Encarregado de almoxarifado, 29 anos).

Elizabete assim descreve a atuação do SEAAC na questão dos trabalhadores da Funcamp dos convênios condenados pelo Ministério Público:

O Ministério Público entendeu que era desvio de dinheiro público, fechou-se um acordo de que gradativamente, dentro de um período, eles iriam demitir essas pessoas. A Funcamp começou a demitir várias pessoas, a princípio fomos entender o que estava acontecendo. Entramos na Justiça e pedimos a revisão do processo através da Justiça do Trabalho. Na ocasião a juíza nos deu uma liminar para que a Funcamp não demitisse mais. A Funcamp cassou a liminar. Depois a outra juíza acabou julgando procedente a ação da Funcamp. Voltou tudo a zero. A única coisa

¹⁵² A campanha salarial de 2004, por exemplo, acabou na Justiça. Não houve acordo com sindicato patronal e, no dia 18 de março, o TRT de São Paulo julgou dissídio coletivo da categoria. O SEAAC queria 18%, índice referente apenas à reposição de perdas. O Sindicato patronal ofereceu 10%.

que mudou é que hoje estão liberando o FGTS e o seguro-desemprego. Depois disso fizemos uma mesa redonda no Ministério do Trabalho tentando, através do diálogo, conseguir reverter a situação, estava prejudicando as pessoas. A Funcamp não voltou atrás de sua decisão. Nós pedimos os nomes de quem seriam as pessoas a serem demitidas, pois havia muito boato entre os trabalhadores. Primeiro eram os contratos 40, 46 e 48 e depois surgiu o pessoal do SUS. Nós conseguimos nessa mesa de conciliação com o Ministério do Trabalho definir quem eram as pessoas a serem demitidas. A princípio queríamos os nomes. São vários convênios, nós conseguimos saber quais eram os convênios que seriam demitidos. Era para as pessoas serem preparadas. Não resolvemos o problema, mas diminuimos o impacto. E até hoje existem muitos boatos.

Para termos uma idéia do volume e da importância da Justiça do Trabalho na ação do SEAAC, o boletim *O Trabalhador* (nº 25: 3) de 2004 revela o seguinte dado: em outubro de 2004 o sindicato tinha treze ações de cumprimento referente ao dissídio contra empresas de contabilidade e assessoramento. “O SEAAC, há mais de um ano, está lutando para assegurar nossos direitos contra a intransigência do Sescon (sindicato patronal de contabilidade e assessoramento), visando corrigir os salários pelo INPC integral do período.”

Segundo Boito Jr. (1991), o apelo constante à Justiça do Trabalho faz parte da ideologia do sindicalismo de Estado no Brasil, dessa forma de atrelamento da ação sindical aos ditames estatais presente, em medidas variadas, em todos os sindicatos oficiais do país. O autor a denomina como “ideologia da legalidade sindical”. Esse legalismo, muito menos presente na ação do Sinticom, é evidente na ação do SEAAC. É esse o pano de fundo quando se fala de “medidas cabíveis” ou “fazer o que é possível”. No caso de alguns sindicatos, esse legalismo pode esconder objetivos perversos, tais como o funcionamento do sindicato como entreposto da empresa no trato com os trabalhadores (o peleguismo) ou a simples manutenção da máquina sindical e dos empregos que ela gera (o sindicalismo de carimbo).

Para um sindicato que diz estar do lado dos trabalhadores, mas que não vê no enfrentamento de classes o objetivo e a estratégia fundamental de sua ação, o apelo à Justiça

é o caminho evidente. Fazendo uma análise de conjunto do sindicalismo no Brasil, Boito Jr. aponta o que identificamos como característica expressa do SEAAC: o fato desse sindicato ter como norte a humanização – apenas – do capitalismo e suas relações de trabalho:

[...] o que acreditamos dominar o sindicalismo de Estado brasileiro ao longo de sua história e, principalmente, dominar a base de sustentação social desse sindicalismo, não é a aspiração de derrotar a esquerda operária, mas sim a *expectativa de que a tutela do Estado sobre os sindicatos capacite os trabalhadores para impor limites à exploração do trabalho assalariado.* (Boito Jr., 1991: 65, grifos do autor).

É esse apego à estrutura sindical no que concerne à dependência do Estado que está por trás da definição da ação do SEAAC dada pelo próprio: “SEAAC de Campinas e Região: sindicalismo responsável e de resultados.” (*O Trabalhador* nº 16, 2003: 2).

Em consonância com o que apontamos como caminho do SEAAC até aqui, Elizabete (24/01/2005) afirma que o sindicato não tem organização específica no local de trabalho. Sua mobilização é feita através de boletins informativos, visitas dos diretores aos locais de trabalho e assembléias.

As negociações que o SEAAC estabelece com as empresas envolvem, normalmente, flexibilização da jornada de trabalho, salários, benefícios trabalhistas, introdução de novas tecnologias, PLR e banco de horas. Quanto à terceirização, a sindicalista afirma que é uma realidade contra a qual o sindicato não tem como lutar. Aliás, o sindicato não combate a terceirização desde que a empresa a faça dentro da Lei nos termos da súmula 331 do TST. Contudo, conforme já apontado (Marcelino, 2004) esse enunciado é, no mínimo, ambíguo, pois ele afirma que a terceirização é permitida em atividades-meio e não em atividades-fim, mas não define exatamente o que é uma coisa ou outra. Além disso, conforme nos diz Elizabete (24/01/2005), “o SEAAC é o sindicato das empresas de ‘assessoramento’. Assessorar significa ajudar. Ou seja, uma empresa

ajudando outra, através de prestação de serviços. Assim, o SEAAC também é, em sentido amplo, um sindicato da ‘terceirização’.”

Como podemos observar, SEAAC e Sinticom também se diferenciam muito nesse ponto. Apesar de fazer negociações por empresa, a pauta de reivindicações e a existência de mobilização dos trabalhadores amparando o sindicato nas negociações, tal como acontece no caso do Sinticom, são elementos que distanciam os padrões de ação dos dois sindicatos. O Sinticom negocia, basicamente, salários e benefícios trabalhistas. Para esse sindicato não há negociação possível quando o assunto é banco de horas, flexibilização da jornada de trabalho, planos de demissão voluntária e a própria terceirização; há recusa. Outra diferença importante do SEAAC em relação ao Sinticom é como o primeiro encara a greve; essa fala sobre o assunto deixa muito clara a postura de conciliação de classes adotada pelo sindicato.

Nossa posição em relação à greve é que a mesma só deve ser feita em último caso, desde que tenha esgotado todas as negociações. Se a empresa está em situação muito ruim e não paga os direitos trabalhistas, temos adotado a tática de forçá-la a aceitar que uma comissão de trabalhadores [por eles eleita] acompanhe a administração da empresa. Uma greve, para uma empresa em grande dificuldade, serve apenas para causar a sua quebra. Do que adianta a greve, então? Também adotamos a tática de convocar a empresa que está merecendo uma greve, para uma audiência *perante o Ministério Público do Trabalho, onde o “bicho pega”* (Elizabeth, 24/01/2005, grifos nossos).

Mas o tom não é só de conciliação, há um tanto de submissão, também, do SEAAC em relação às empresas; há uma naturalização da hierarquia capitalista. Para a pergunta sobre as reações do SEAAC em relação à terceirização a resposta foi:

Não somos nós quem vai “impor” ao empregador como administrar sua empresa. Se ele deseja “trocar” os seus porteiros por “terceirizados” não há como impedi-lo. Para você ter uma idéia, se o sindicato deflagrar uma greve para impedir “terceirização” da atividade meio estará agindo sem qualquer amparo da lei (não há lei que impeça a terceirização da atividade meio) e o Ministério Público “acaba” com o sindicato. Se o sindicato vai à empresa e diz, “não terceirize” e

o patrão diz, vou terceirizar que instrumento o sindicato tem para impedir? (Elizabeth, 24/01/2005).

As relações entre SEAAC e FEAAC são, segundo a sindicalista, bastante estreitas. Elizabeth afirma que a federação reúne oito ou nove sindicatos que realizam negociações e campanhas salariais conjuntas. Na sua opinião, isso fortalece a luta do sindicato. Mesmo a política de sindicalização do SEAAC é conduzida por uma estratégia conjunta com a federação. Quando perguntada se o sindicato tinha alguma forma específica para conquistar sindicalizados na Funcamp, a resposta de Elizabeth (24/01/2005) foi:

Não temos. O projeto que temos não é exclusivo para Campinas, nós estamos fazendo esse projeto através da federação. Se fizermos isso isolados, não teremos muitas chances de conseguir os objetivos. Quando temos uma federação temos o apoio de material, físico, pessoas. Você consegue atingir um maior número de pessoas, faz um trabalho mais unificado.

O SEAAC e a FEAAC são defensores da unicidade sindical. Além disso, os debates do Encontro Estadual dos Empregados de Agentes Autônomos, nesse mesmo ano, apontam outras propostas em relação à estrutura sindical:

Aperfeiçoamento da atual estrutura sindical, sem supressão de direitos e conquistas, com a legalização da figura jurídica da Central Sindical e o reconhecimento do seu papel político-institucional; criação de um conselho como órgão oficial de autônomo, para regular questões como a do registro das Entidades Sindicais; Reiteração do propósito de buscar novos instrumentos no sentido de aprimorar a democracia interna das Entidades Sindicais; Instituição de representações nos locais de trabalho, dirigidas e organizadas pelo sindicato da categoria. (*O Trabalhador*, 2003: 2).

As propostas parecem progressistas. Mas a análise das estratégias do SEAAC e do seu perfil político – feitas nesse e nos itens anteriores – nos revela uma atuação sindical e política conservadora e pouco eficaz quando os parâmetros são os direitos e os salários. Não

fazemos aqui um julgamento de intenções do SEAAC, mas uma avaliação da ação sindical em termos de conquistas concretas para os trabalhadores. Ao contrário do Sinticom, a luta do SEAAC fica restrita à Justiça. De fato, se o SEAAC quer mesmo ou não beneficiar os trabalhadores com sua ação – tal como pode ser lido nos seus boletins e de acordo com as declarações de Elizabete – o resultado de suas opções sindicais acaba sendo bastante benéfico para as empresas.

No próximo item trataremos de um elemento importante no panorama da atuação do SEAAC: o sindicato que representa a categoria preponderante dos trabalhadores da Unicamp, o STU, e sua relação com os trabalhadores da Funcamp.

4.4. O STU e os trabalhadores da Funcamp: discurso e prática na representação de terceirizados

De acordo com Elizabete (24/01/2005) e com a sindicalista entrevistada do STU, Beti, a relação entre os dois sindicatos é muito conflituosa. São acusações mútuas: de um lado, o STU acusa os sindicalistas do SEAAC de serem oportunistas e só estarem preocupados com sua própria sobrevivência no sindicato. De outro, o SEAAC acusa o STU de adotar uma linha demagógica, em oposição à sua atuação séria e sóbria de diálogo. A relação entre os dois sindicatos é tão conflituosa que, para a dirigente sindical do SEAAC, Elizabete, o maior obstáculo para a ação desse sindicato juntos aos trabalhadores da Funcamp é o STU:

O primeiro obstáculo é o STU e o segundo é a cultura. As pessoas trabalham junto com a Unicamp, não entendem que é uma fundação. A função de informar e mudar a cabeça dessas pessoas é muito difícil. Hoje acho que eles têm mais consciência. Muita gente da Funcamp que era filiado ao STU só perdeu com toda essa situação. O grande culpado da questão do contrato nulo é o STU. O trabalhador não tem culpa. Nós já tentamos várias possibilidades, agora é com a Justiça. (Elizabete, 29/03/2007).

Em comparação com os outros sindicatos abordados, o STU é novo: ele tem hoje pouco mais de dezesseis anos. Desde sua fundação, Beti faz parte da direção sindical, ora liberada pelo próprio sindicato, ora pela federação (FASUBRA - Federação de Sindicatos de Trabalhadores das Universidades Brasileiras). Aliás, como pudemos notar ao longo desta tese, ser da direção sindical há mais de uma década é uma característica comum aos sindicalistas entrevistados.

Na ocasião da entrevista com Beti, o STU era formado por uma coordenação colegiada de composição bastante heterogênea: PC do B, PT, ASS, independentes, evangélicos, etc. Segundo Beti, a corrente cutista majoritária a CSC (Corrente Sindical Classista), ligada ao Pcdob é defensora histórica da unicidade sindical. A filiação à CUT foi uma das bandeiras de campanha da chapa que fundou o sindicato. Em treze de fevereiro de 2008 o STU realizou seu IX congresso, onde aprovou sua saída da CUT e a entrada na Central dos Trabalhadores do Brasil (CTB) – central fundada com a saída da Corrente Sindical Classista da CUT, em Belo Horizonte entre os dias doze e quatorze de dezembro de 2007.

O STU tem na sua base sindical os trabalhadores da Unicamp nas cidades de Limeira, Sumaré, Piracicaba e Campinas. O número de sindicalizados chega a cinco mil. O número parece bastante alto diante dos atuais índices de sindicalização no país e ao número de trabalhadores concursados da Unicamp, aproximadamente sete mil e oitocentos trabalhadores. Mas o fato é que o STU filia todos os trabalhadores que procuram o sindicato, sejam eles concursados ou não. Segundo a sindicalista, isso acontece porque o sindicato entende que seu próprio nome já demonstra ser um sindicato amplo. Toda a fonte de renda do sindicato é a contribuição dos sindicalizados, ou seja, 1% do salário mensal. O sindicato

barrou na justiça o desconto em folha de pagamento de algumas taxas e devolve as compulsórias.

Segundo Beti, a Funcamp foi alterando seu papel na universidade ao longo do tempo. Ela passou progressivamente a assumir a contratação de funcionários, ampliando os quadros dos não-concursados. Se a princípio sua função era contratar os chamados “colchões”, isto é, trabalhadores para substituição temporária até a abertura de um novo concurso, hoje a Funcamp já responde pela contratação de, aproximadamente, quatro mil trabalhadores. Inclusive por conta da terceirização, o número de trabalhadores contratados diretamente pela Unicamp foi reduzido em cinco mil trabalhadores em dez anos. (STU, 2001: 19).

Para a sindicalista, a terceirização é parte de um processo que ela chama de “mundo globalizado”, uma consequência das exigências do mercado, das empresas. Em consonância com a opinião de Hamilton, do Sinticom, Beti acredita que o objetivo maior da terceirização para várias empresas nem é a redução de custos, mas sim, a desmobilização dos trabalhadores. No caso específico da universidade, ela acrescenta outro elemento: a terceirização seria mais uma das formas de seu desmonte, já que as verbas para ela são cada vez mais escassas. O STU se posiciona sempre contra a terceirização. Mas sua atuação, nas palavras da própria Beti, é um pouco esdrúxula, pois a briga é sempre na Justiça do Trabalho. Esdrúxula porque a Justiça é morosa, as eleições de reitores passam, ganha-se tempo e os processos de precarização se consolidam sem que o sindicato consiga barrar quase nada imediatamente. Além disso, constantemente, o STU se depara com novas formas de contratação precária: os bolsistas-trabalho, os reeducandos (presidiários em trabalhos braçais dentro da universidade), os funcionários das limpadoras e, mais recentemente, o emprego público (contrato de trabalho com todos os direitos trabalhistas garantidos só que por tempo determinado, por dois anos. A Funcamp é responsável por esses contratos).

Embora reconheça a existência de uma barreira legal na representação dos trabalhadores terceirizados pelo STU, que impede a luta por uma única data-base e pela universalização das conquistas, Beti não credita isso à estrutura sindical atual. Primeiro porque, segundo ela, o STU não disputa a representação da categoria com o SEAAC; montou-se uma comissão de trabalhadores da Funcamp e ela vai para as negociações com a reitoria junto com o STU, sem a intermediação do SEAAC. Segundo, porque o problema da estrutura sindical, para Beti, concentra-se nas centrais sindicais, que não conseguem ter uma visão abrangente do problema da reestruturação produtiva; não conseguem dar uma orientação clara sobre o que fazer com uma força de trabalho cada vez mais jovem e despolitizada.

As opiniões de Beti sobre a estrutura sindical são, como podemos observar, ambíguas; pois ao discurso não parece haver uma correspondência de práticas. A imobilidade do STU diante dos resultados do processo que ele moveu contra a Funcamp e a Unicamp, alegando terceirização ilícita dentro da universidade – ou seja, a eminência de demissão de mais de duzentos trabalhadores sem direito às verbas rescisórias – foi largamente apontada pelos trabalhadores da Funcamp entrevistados. Ao mesmo tempo em que ela reconhece as dificuldades impostas pela representação oficial, defende a sua manutenção. Como levar adiante uma política de incorporação de outra categoria na sua base sindical e defender, ao mesmo tempo, que cabe ao Estado, através da outorga da carta sindical, decidir quem representa quem?

A questão da estrutura sindical na representação de trabalhadores terceirizados se mostra mais uma vez importante aqui. Os dois sindicatos se acusam mutuamente e publicamente de só estarem preocupados em manter ou aumentar suas bases sindicais. Em

boletim do SEAAC específico para os trabalhadores da Funcamp em setembro de 2005 dá-se a seguinte explicação para o processo que o STU moveu em 1994:

O STU se queixava que não estava mais havendo concursos na Unicamp em face do crescimento da Funcamp. A sua categoria estava diminuindo devido ao crescimento da fundação. A denúncia foi a maneira encontrada pelo STU para recuperar o “espaço perdido”. E o STU tem interesse no fechamento da Fundação, a fim de forçar a Unicamp a abrir concursos públicos, reforçando sua categoria.

A prática política do STU mostra-se, através do depoimento da sindicalista do STU, muito mais incisiva no tocante à mobilização dos trabalhadores terceirizados pela Funcamp do que os depoimentos deles próprios revelam. A efetividade dos resultados, portanto, é duvidosa. Mesmo porque, como reconhece a própria Beti, as conquistas conjuntas foram exíguas.

A fala reproduzida abaixo, além de demonstrar que tipo de relação tem o STU e o SEAAC entre eles, também nos informa uma opção política do primeiro: mesmo permeado de contradições, mesmo recorrendo à Justiça do Trabalho muito mais do que o discurso revela, o STU optou pela consolidação de uma visão classista do papel do sindicato. A negociação não é, necessariamente, seu ponto de partida.

A gente filia todo mundo que vem aqui. Está dentro do campus... Às vezes até o pessoal das cantinas vem aqui. Você acaba atendendo e acaba esbarrando nos problemas legais, com os problemas da representatividade. Teve ano que nós tivemos que fazer campanha salarial com o SEAAC aqui dentro [em 2000]. Nós botamos uma camisa de força no SEAAC. E a categoria se dividia entre a nossa forma de luta e a forma de luta deles. Por exemplo, o SEAAC não queria abrir mão de absolutamente nada e nós queríamos ir para a mesa de negociação. Você vai até aonde a luta permite ir, até o fôlego que a categoria tem. Nós não vamos entrar na justiça para pedir reajuste, porque vai ficar pendurado dez, onze anos. A justiça burguesa quer justamente esse jogo que o SEAAC faz. O SEAAC sabe que ali ele vai barganhar; é onde eles, por fora, vão receber os benefícios da interlocução. E a gente sabe que com a luta no chão, os oportunistas saem. (Beti, 26/01/2005).

Um indício forte de que a postura do STU é, de fato, mais combativa que a do SEAAC se revela também na aprovação que o diretor de RH da Funcamp demonstra pelo segundo e a desaprovação do primeiro: “O STU acha que representa os funcionários da Funcamp, mas legalmente é o SEAAC. Depende de quem está no sindicato, são mais radicais. Eles não têm tanta representatividade assim. A atuação é mais desgastante.” (Diretor de RH da Funcamp, 04/04/2007).

Dois dos trabalhadores da Funcamp entrevistados disseram ser filiados ao STU, um deles, inclusive, faz parte da direção desse sindicato. Outros dois disseram já terem sido filiados ao STU um dia, mas ficaram decepcionados com a sua atuação. A fala abaixo revela esse descontentamento de tal forma evidente que, até mesmo as mudanças oriundas da administração da universidade são creditadas aos embates travados pelo STU:

Eu me filiei [ao STU] com a intenção de que fizessem alguma coisa por nós, me desliguei uma vez, depois me filiei novamente e agora estou querendo sair novamente, pois ninguém faz nada. Me desfiliei por “justa causa”. Era um desconto mensal. Eles não fazem nada. Quando queremos algo temos que correr atrás. Na hora que realmente precisamos temos que ir à luta. Você não vê a atuação do STU para com esses trabalhadores [os que serão demitidos, conjunto aos quais esse trabalhador pertence]? Foi devido as brigas do STU que houve várias mudanças. Entre as mudanças, uma delas foi a data-base que era em maio junto com a Unicamp e passou para agosto. (Auxiliar administrativo, 43 anos).

De fato, hoje, o maior problema entre o STU e os trabalhadores da Funcamp é o que eles vêem como imobilidade diante de um fato grave. Muitos demonstraram entender o que queria o STU quando entrou com o processo na Justiça em 1994: forçar a Unicamp a fazer concursos e diminuir a quantidade de trabalhadores em situação precária dentro da universidade. Entretanto, o que eles não aceitam é o STU dizer que representa os trabalhadores da Funcamp e não ter nenhuma ação concreta efetiva, além de recorrer à Justiça – coisa que, ademais, também faz o SEAAC. A fala desse trabalhador é contundente na avaliação crítica e negativa da ação do STU:

A Beti, diretora do sindicato, declarou publicamente que ela é a favor das demissões de todos os funcionários da Funcamp, porque ela é a favor do concurso público. E o Kiko [outro diretor do STU] disse para tirar a força do sindicato [STU] nessa negociação. E foi ele quem fez a denúncia no Ministério Público! O reitor está tentando equacionar essa situação, mas precisa do sindicato e o sindicato tenta se esquivar o tempo todo. Por que a denúncia foi feita por ele. [...] Eu fui em algumas assembléias, o Kiko fez algumas intervenções vergonhosas. A assembléia era dos trabalhadores da Unicamp, tínhamos [trabalhadores da Funcamp] direito a voto. Essa assembléia queria reconhecer o único meio de contratação das pessoas era por meio de concurso... Foi a última que participei. Segundo as informações uma parte dos funcionários seria demitida em janeiro. Mas ainda há negociações com o reitor. (Técnico administrativo, 43 anos).

Embora não seja uma avaliação comum entre os entrevistados, a fala desse mesmo trabalhador revela uma desconfiança para com a ação do STU e uma visão do funcionamento da estrutura desse sindicato bastante próxima ao que se caracterizaria como sindicalismo pelego. Mesmo podendo não corresponder inteiramente aos fatos, parece-nos um dado importante que esse trabalhador não veja grandes diferenças entre a ação do STU e a do SEAAC:

Basta você chegar lá e verificar que eles não têm comprometimento com a classe que eles representam. Eu acho que o STU peca em algumas questões: perpetuação das pessoas no sindicato, isso não pode ser meio de vida. Não pode ser um trabalho, não é emprego, não é carreira. Segundo, acho que eles têm de ver os problemas da categoria e depois problemas pessoais. Interesses partidários, de projeção da carreira. Isso é uma questão de decência, correção. Acho que esse caso da Funcamp ficou demonstrado claramente isso. Os dois sindicatos não fazem nada de concreto. (Técnico administrativo, 43 anos).

Como advogado do STU, Cremasco defende o sindicato:

A maior qualidade da ação do STU é mostrar para os trabalhadores o porquê de estar brigando. Nós temos feito um trabalho de não tornar judicial todas as ações e não dar o caráter político para todas as ações. Dá-se o caráter político, mas usa os mecanismos políticos e jurídicos. O que não dá pra fazer é só na Justiça e ficar dormindo aqui. Não. O jurídico tem o seu papel. Faz

o que interessa e é possível juridicamente e distribui a ação. Embora o sindicato tenha processos jurídicos encaminhados, não deixa de processar a luta política, que eu acho que é o melhor caminho para o sindicalismo. Atacar em todas as frentes. Denunciar e negociar no Ministério Público, denunciar no Ministério Público Estadual, invadir a reitoria, soltar panfleto, fazer manifestação. A vantagem do STU é essa, ter uma direção moderna, arejada e que não estabelece condições. Todas as condições são válidas. Eu tenho uma afinidade muito grande com eles porque nunca me disseram “faz assim ou assado” e sim “vem pra luta e vamos fazer”. A dificuldade nossa é de ter uma linguagem para que o trabalhador da Funcamp entenda a nossa luta. Essa é a maior dificuldade porque enquanto a gente está falando uns quarenta quilômetros à frente, o SEAAC mata o nosso discurso falando dos 40% do fundo de garantia. (Cremasco, 11/08/2006).

Citando o que ele acredita ser uma experiência bem sucedida de união entre sindicatos diferentes – o que, conforme demonstramos, não acontece na prática entre Sinticom e Sindipetro, dois sindicatos ligados à mesma central sindical –, Cremasco nos explica o que torna impossível a ação conjunta entre STU e SEAAC:

Não precisa ser separado, pode ser junto. O que não pode é um ser contra o outro. Por exemplo, a construção civil [Sinticom] criar obstáculos para o sindicato dos petroleiros e este, por sua vez, não permitir a luta da construção civil. Por exemplo, se o SEAAC tivesse a linha de condução da construção civil, nós não teríamos a dificuldade que estamos tendo. Nós só estamos tendo essa dificuldade e a resposta que a gente vê não é pela conjuntura (representação ou legislação) e sim pelo entrave que o sindicato põe. Se você colocar uma diretoria combativa no SEAAC, o STU até ajuda a eleger e trabalha, abre espaço dentro do STU para o SEAAC funcionar lá dentro. Isso seria o correto, tocar tudo junto. Hoje, o STU tem vários inimigos: SEAAC, Unicamp, Funcamp. E o SEAAC vê um único inimigo que é o STU. O verdadeiro inimigo é visto como amigo, que é a Unicamp. Inclusive na Petrobrás a construção civil não tem esse problema porque um sindicato ajuda o outro, tem a mesma linha filosófica. (Cremasco, 11/08/2006).

A ação no mínimo ambígua do STU para com os trabalhadores da Funcamp, demonstrada pela pouca atenção dada por esse sindicato à eles, também pode ser entendida quando, mesmo sindicalizando todos os trabalhadores que o procuram, o STU permanece

defendendo a unicidade sindical. Aliás, mesmo a decisão de sindicalizar os trabalhadores da Funcamp não parece ter sido acompanhada de uma campanha efetiva de sindicalização. Seria difícil explicar depois o porquê de índices diferentes de reajuste, plano de carreira para uns e para outros não, entre outras diferenças. Quando perguntada se o sindicato tinha discussão sobre a reforma sindical e a reforma trabalhista, a resposta da Beti (18/01/2005) foi:

Ninguém aqui é a favor das reformas. Aqui, do ponto de vista das reformas, nós temos uma discussão permanente. A gente sabe que do jeito que está não dá para continuar, mas a reforma não pode ser agora. Tanto a unicidade quanto o pluralismo são estratégicos. A gente [CSC] sempre defendeu sozinho a unicidade sindical. Hoje eles [outras correntes] estão revendo; porque do ponto de vista estratégico, no governo Lula, a unicidade é importante. Tem sindicato dirigido pelo PSTU que é o primeiro a correr lá na taxa assistencial. O governo fez a medida provisória, para suspender a taxa assistencial e a contribuição sindical e em dois dias ele suspendeu, porque foi todo mundo para cima. A pergunta é: que reforma nós queremos? Todo mundo optou por reagir: não queremos reforma nenhuma nesse governo porque a ameaça é grande. Não é porque é um governo que está se vendendo para o capital, mas porque é um governo mais frágil. Do ponto de vista do governo, ele não tem poder de classe. Que poder que ele tem? Ele não tem base de sustentação social. E como ele sobrevive? A unicidade não é um problema de disputa do que é melhor, é um problema estratégico.

Ao contrário do SEAAC, o STU tem uma postura a favor da greve como um instrumento de luta importante. Isto porque, segundo Beti, a greve é um poderoso instrumento para obrigar o diálogo e a negociação. Se usado não somente com fins econômicos, ela colabora na construção da consciência dos trabalhadores. “É muito interessante porque você coloca a classe trabalhadora em movimento. Você tem que aproveitar esse espaço para conscientizar. É um momento em que a pessoa está propícia a receber informação e estar se atentando à condição dela.” (Beti, 18/01/2005).

Esse breve perfil do STU e de sua inserção juntos aos trabalhadores da Funcamp não tinha como objetivo dissecar a ação desse sindicato, mas, sim, fornecer elementos para compreendermos o que está em jogo na representação sindical dos terceirizados pela Funcamp.

Apesar do STU ser reconhecido como um sindicato mais combativo, a maioria dos entrevistados não demonstraram interesse em se filiar a ele. A sensação de abandono à própria sorte se refere à forma como se estrutura a ação dos dois sindicatos. Encerraremos o capítulo com o item a seguir, onde daremos relevo às avaliações dos trabalhadores em relação ao SEAAC.

4.5. Desconfiança, abandono, utilidade secundária: quem é o SEAAC para os trabalhadores da Funcamp

A defesa de um sindicalismo combativo não é somente uma questão de princípios e prática políticos, de filiação a uma ou outra tradição de pensamento que entenda os sindicatos como portadores de um papel ativo e importante num processo de transformação amplo que destrua a sociedade de classes. Embora os sindicalistas da Articulação Sindical, especialmente na sua atuação no sindicato dos metalúrgicos do ABC paulista, exaltem as conquistas do sindicalismo propositivo – que alguns autores apontam como amplas e positivas (tais como Arbix, 1996a; Rodrigues e Ramalho, 1998; Jácome Rodrigues e Arbix, 1996) e outros apontem como passageiras e desmobilizadoras (Galvão, 1996; Antunes, 1998) – de fato, o sindicalismo que obtém maiores vitórias *nos casos analisados* não é aquele para quem a tentativa de conciliação é sempre o primeiro passo. Evidentemente, essa comparação deve ser feita de maneira muito nuançada, tendo em vista, principalmente, a ampla história de luta dos metalúrgicos que embasa até hoje suas mobilizações e define o ponto de partida de suas negociações. O que queremos com esse paralelo, é chamar atenção para o que vemos como um perigo para os trabalhadores da extensa maioria das categorias espalhadas pelo país: a exaltação do ideário da conciliação, da negociação, da não radicalidade, sem ter como respaldo trabalhadores mobilizados, pode levar ao que vimos no caso do SEAAC, isto é, a

uma ação sindical que consegue, quando muito, aumentos salariais que repõem perdas inflacionárias.

No caso do SEAAC não se trata apenas do que o sindicato conquista ou não, embora isso tenha importância crucial para os trabalhadores. Tem a ver também com uma postura que esse sindicato construiu para conduzir sua luta: a opção por agir independentemente da opinião da base, buscando o diálogo com os patrões antes de qualquer discussão com os trabalhadores, de forma invariável. Está relacionada diretamente com o fato desse sindicato não levar a reflexão exposta por Elizabete¹⁵³ até o limite para, então, pensar quais são as condições efetivas de sua base e contra quais mecanismos de precarização do trabalho há que se lutar.

Diante de um sindicalismo com essas características a resposta dos trabalhadores dificilmente seria outra a não ser desinteresse, desconfiança e, não raro, repulsa. O sindicalismo praticado pelo SEAAC é desmobilizador. Não se trata apenas dele não assumir uma papel de vanguarda, mas sim, de colocar obstáculos, na prática, para a organização dos trabalhadores. Assim, repetimos, mesmo que nas intenções e no discurso o SEAAC seja um sindicato voltado para os interesses dos trabalhadores, de fato, sua ação é funcional para as empresas, para o capital.

O descontentamento dos trabalhadores para com a forma de agir do SEAAC se inicia pelo desconhecimento dos trabalhadores da Funcamp de quem é o sindicato. Conforme podemos observar na resposta dada por esse trabalhador à pergunta sobre sua experiência em greves:

Sim, já participei, organizadas pelo STU. Já o SEACC nem escuto falar. Não conheço as pessoas, não temos boletim. Eles se interessem em representar o funcionário, na hora do

¹⁵³ Já citado no item 4.1: “O SEAAC é o sindicato das empresas de ‘assessoramento’. Assessorar significa ajudar. Ou seja, uma empresa ajudando outra, através de prestação de serviços. Assim, o SEAAC também é, em sentido amplo, um sindicato da ‘terceirização’.” (Elizabete, 24/01/2005).

problema eles viram até as costas para o funcionário. Nós queremos uma informação e eles não dão um retorno. Eu acho que é um pouco de desrespeito ao funcionário. (Auxiliar administrativo, 43 anos).

A pergunta sobre a satisfação com a atuação do SEAAC foi aquela em que os trabalhadores mais expressaram seu descontentamento. Os depoimentos abaixo o expressam:

Não. O SEACC não tem atuação efetiva. Não sabemos nada do sindicato, não informam nada. O site está há seis meses desatualizado. O boletim deles, não vimos, somente alguns informativos. O STU nos apunhalou pelas costas e agora ficam procurando consertar o que fizeram. (Auxiliar administrativo, 44 anos).

Precisamos de um sindicato que não ficasse em cima do muro, do jeito que o SEACC está. A terceirização não era para ser contratada na Unicamp, mas o funcionário tem culpa disso? Está exercendo sua função todo dia, pode ser penalizado? O sindicato deve abraçar a causa do trabalhador independente se é da Unicamp, se é da Funcamp. Ele paga imposto de renda, INSS, tem carteira de trabalho como todos os outros. (Auxiliar administrativo, 45 anos)

Não, eles são omissos em relação ao trabalhador. Quem está fazendo alguma coisa é o sindicato da Unicamp, eles estavam entregando alguns panfletos. Eles estavam fazendo algumas assembléias na reitoria. (Técnico em informática, 30 anos).

Nos últimos anos está deixando a desejar. Não explicam o que está acontecendo. Está tudo atrasado nossos aumentos salariais. Adianta o aumento e depois ficamos sabendo o quanto que teve de aumento. (Assistente de almoxarifado, 36 anos).

Bem representado eu não sei dizer. Existem algumas pendências que temos desde 96, só que não recebemos e eles não passam dizendo o que está acontecendo. Precisa ser mais regular para sabermos o que está acontecendo. (Técnico administrativo, 43 anos).

O SEAAC é um problema, faz a negociação do sindicato com os patrões. Somos 3 mil e poucos funcionários. Eles nos representam e não sabem o que acontece aqui na universidade. Tem 297 funcionários que serão demitidos e o SEAAC não toma conhecimento. Estão fazendo uma pesquisa para saber a escolaridade dos funcionários, número de dependentes, idade. Eles entraram a partir de 94. Não dá pra confiar, porque é um sindicato patronal. Tem que tratar com a base, conversar com o trabalhador e perguntar o que está acontecendo. (Auxiliar de eventos, 35 anos).

Não me sinto bem representado, não. Não temos nenhuma informação. Não sabemos dos benefícios para nos filiar. Eles não mandam nada. Poderiam mandar para o RH da Funcamp e eles encaminharem pelo holerite. Eu sei que tem colônia de férias, Uniodonto, Unimed, por que eu acessei o site. (Auxiliar administrativo, 29 anos).

Não tenho me sentido bem representada porque não vejo que estou sendo protegido nessa questão da isonomia. Eu já ouvi falar que existe um processo na justiça por uma diferença salarial, acho que de 1996, que a gente tinha que ter recebido e não recebeu até hoje. A gente escuta muito boato, pouca informação. Eu não recebo um informativo do SEAAC com esclarecimentos sobre esses boatos. A gente não tem informação deles, é como se não existisse. Eu sinto falta. Gostaria de receber esse *feedback*. Eu recebi no dia da mulher um brinde e só. (Técnico administrativo, 34 anos).

As falas reproduzidas acima revelam vários aspectos do descontentamento dos trabalhadores em relação ao SEAAC: desde o fato do sindicato ser ausente na vida dos trabalhadores, passando pelo que eles consideram como descompromisso com as causas daqueles que ele representa, até a desconfiança efetiva de quais são suas afinidades: se com os trabalhadores ou com os patrões. As entrevistas apontam que, bem ao contrário dos trabalhadores da base do Sinticom na Petrobras, os da Funcamp sequer sabem a qual central sindical o SEAAC pertence. Ou seja, o que todos os trabalhadores cobram, de uma maneira ou de outra, é que o SEAAC faça de outra forma aquilo que ele diz fazer: representar trabalhadores. Negociações com as empresas e recurso à Justiça do Trabalho sem o conhecimento daqueles em nome dos quais se fala, não são comportamentos bem vistos pelos trabalhadores.

Mas as falas também apontam outro aspecto que já abordamos nesse capítulo e que consideramos importante de ser retomado: não é apenas a ação do SEAAC que causa desconfiança entre os trabalhadores. Nove dos treze entrevistados demonstraram descontentamento também com o STU. A razão fundamental disso é mesmo a imobilidade desse sindicato diante das conseqüências da sua própria denúncia ao Ministério Público do

Trabalho. Esse descontentamento fica bastante agravado quando o trabalhador entrevistado está sob a ameaça de ter seu contrato anulado por pertencer a um convênio considerado irregular. Essa é a situação do trabalhador abaixo:

Ao mesmo tempo que sou filiado, não concordo com muitas coisas que aconteceram. Uma das coisas foi a denúncia que fizeram ao Ministério Público, que colocaram nosso contrato e que estamos sujeitos a perder nosso emprego. Não por eles terem feito a denúncia, mas o que aconteceu depois, não resolveram o problema que causaram. Eu continuo filiado e quero que isso seja resolvido. Sou filiado ao PC do B¹⁵⁴. Se eles não entrarem de cabeça nesse problema e resolver a situação, eu saio e paro. Também vou falar o que aconteceu, na época em que começamos a montar a comissão [de funcionários da Funcamp], eu pedi para dois ou três diretores do STU mandarem os documentos e eles ficaram enrolando. Então com muito custo resolveram passar o documento. E até mesmo para soltarmos o documento precisávamos saber a melhor forma. Então pedimos para a diretora do instituto procurar informações para nós. Foi aí que começaram as comissões, para saber desse documento. Começamos a descobrir as coisas. (Técnico de gráfica, 33 anos).

Os trabalhadores relatam que o STU se movimentou apenas por conta das pressões que eles mesmos fizeram, sem qualquer participação do SEAAC. Antes, se houve algum apoio mais efetivo, ele se deu por parte do corpo docente e de alunos de alguns institutos. O mesmo trabalhador nos indica um exemplo de ação que o STU poderia ter levado adiante e não o fez:

Deveria ter uma ação coletiva de perdas e danos desse pessoal. Tem pessoas afastadas por motivos de estresse, depressão. A pessoa trabalha dezoito anos e descobre que será demitida e sem direito algum. E tentar resolver essa situação. Acho que o pessoal precisa ser ressarcido. (Técnico de gráfica, 33 anos).

No mês de outubro de 2007 organizou-se, por iniciativa de funcionários, alunos e professores do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, uma reunião para discutir o tema

¹⁵⁴ Partido ao qual está ligada uma parte da diretoria do STU.

dos contratos anulados. Nesse mês, o STU soltou três boletins sobre o tema. No do dia 09/10/2007 ele informou que havia solicitado uma audiência com o MPT para formalizar um acordo entre reitoria, Funcamp e STU sobre os convênios 40, 46 e 48. Não há nesse boletim qualquer menção à participação do SEAAC nesse processo. As primeiras demissões aconteceram em 1999, mas, pelo texto do boletim, parece que bem recentemente o STU se deu conta da urgência do assunto:

O STU entende que o agendamento dessa reunião [com o MTP] deve ser com a *máxima urgência*. Assim, por decisão da assembléia, *iniciará* uma Campanha de Mobilização e fará convite à Adunicamp e ao DCE, para se integrarem à Comissão. [Comissão de trabalhadores da Funcamp]" (STU, 04/10/2007, grifo nosso).

No dia 09/10/2007 houve outro boletim, informando dos passos que o STU deu nas negociações junto à reitoria e em relação ao MPT e, no dia 23/10/2007 o STU noticiou que as demissões estavam suspensas até março de 2008. Entretanto, também anunciou que o procurador do MPT tinha reafirmado a visão de nulidade dos citados contratos. Unicamp e Funcamp aceitaram pensar num PDV (Plano de Demissões Voluntárias) para os trabalhadores com contratos irregulares. Mas só isso. (STU, 23/10/2007).

O efeito mais perverso de todo esse processo, além, evidentemente, da demissão dos trabalhadores nessas condições, é o descrédito dos trabalhadores para com a organização sindical. Vários deles demonstraram desinteresse pela participação ou sequer filiação a outro sindicato:

Não vejo outro sentido. É aquilo que já falei para você, filiei por causa da colônia de férias e não atende minhas necessidades. Se aparecesse algum sindicato que tivesse uma presença maior, um cuidado para conosco, poderia até pensar. (Auxiliar administrativo, 45 anos).

Eu já perdi a vontade porque não vejo que isso me traga vantagem. Não sei se mudar de sindicato vai mudar alguma coisa. Não sinto vontade. (Técnico administrativo, 34 anos).

Para aqueles que responderam positivamente à pergunta sobre ser ou não terceirizado enquanto trabalhador da Funcamp, fizemos uma outra questão: “Como deve agir um sindicato de trabalhadores terceirizados?”. As respostas a essa questão são elucidativas de que tipo de sindicalismo os trabalhadores da Funcamp desejam: além de ser o oposto daquilo que eles condenam no SEAAC (distância do trabalhador, ausência na defesa dos seus direitos), a questão da luta pela isonomia aparece em todas as falas. Abaixo, reproduzimos duas delas:

Não sei, acho que eles têm de defender os funcionários. Parece que o SEACC fica um pouco calado. Não sei. Talvez por ser longe [do campus]. Pelo menos o sindicato do pessoal da Unicamp está sempre informando a gente através dos boletins.

Principalmente me dando mais informações. Eu não tenho relação nenhuma com esse sindicato. E também deveria reivindicar que o funcionário da Funcamp deveria ter as mesmas condições de salário dos funcionários da Unicamp. Acho que isso é o principal. (Técnico administrativo, 34 anos).

Acho que tem de observar tudo que está acontecendo como no caso dos contratos e informar muito bem o trabalhador. Colocar a firma terceirizada na linha. Seguir os direitos dos trabalhadores. Garantir o mesmo salário para trabalhador da Funcamp e Unicamp. Parece que antes de 96 era assim, depois a universidade mudou a data-base e o reajuste mudou para os trabalhadores da Funcamp. (Técnico de gráfica, 33 anos).

Vários trabalhadores deram para essa pergunta uma resposta rápida, curta e direta: um sindicato que representa trabalhadores terceirizados deve agir exatamente igual a outro sindicato de trabalhador, ou seja, buscando melhorar sua condição sempre. Assim responde esse trabalhador: “Deveriam ser iguais, no sentido de buscar uma melhoria para o trabalhador. Todos estão trabalhando com os mesmos objetivos então os sindicatos dos que trabalham também devem ser assim.” (Técnico em informática, 30 anos).

Para aqueles que responderam negativamente a pergunta do reconhecimento da terceirização pela Funcamp, a pergunta foi “como deve agir um sindicato para ter a sua confiança?” As respostas a essa questão se assemelharam bastante às anteriores:

Eu queria ser filiado a um sindicato de trabalhadores. Desde que fosse razoável. Não sou filiado ao STU e não serei. Temos que respeitar os interesses políticos das pessoas. Mas tem coisas que não são razoáveis. Para ser diretor sindical você deve ter claro que você deve lutar pela categoria. O compromisso deve ser com os trabalhadores. Acho que esse sindicato não age dessa maneira. Se conseguisse imaginar um grupo de pessoas que possam trabalhar dessa forma... A diretoria [do STU] é composta por chapas perdedoras e vencedoras, visto como uma maneira de democratizar as eleições. Isso para mim é perpetuação das pessoas. O Edson Lins se fez no sindicato de forma populista e assistencialista. Ele dava cesta básica, levava o tio que estava doente. (Técnico administrativo, 43 anos).

A partir do momento que conhece o problema, deve ir até o funcionário, ajudá-lo a resolver o problema, procurar encaminhar o problema para uma solução. Eles deveriam ter o conhecimento para esclarecer o funcionário em seus problemas. (Auxiliar administrativo, 43 anos).

Ser mais atuante, sermos informados das melhorias de trabalho que o sindicato está lutando pelos trabalhadores. Nós exercemos as mesmas funções dos concursados. (Técnico administrativo, 31 anos).

O SEAAC recusa o discurso e a prática classistas, opta pelo diálogo com as empresas em primeiro lugar, tem no recurso à Justiça do Trabalho sua principal forma de luta sindical e praticamente não tem contato com os trabalhadores de suas bases. Em outras palavras, o sindicalismo praticado pelo SEAAC tem todas as características do que se convencionou chamar, tanto nos meios sindicais quanto nos acadêmicos, de “pelego”. A palavra “pelego” define, originalmente, uma espécie de tapete colocado entre o cavalo e a sela para diminuir os atritos. Ao longo da história do sindicalismo esse termo foi adotado por lideranças combativas para designar aquele tipo de ação sindical cujo objetivo era amenizar os conflitos entre capital e trabalho. Incorporado pelas Ciências Sociais, o termo pelego não alude apenas ao oportunismo de algumas

lideranças sindicais – embora esse traço seja muito comum nesse tipo de sindicalismo –, mas refere-se, sobretudo a esse conjunto de características que demonstramos serem típicas da ação do SEAAC: a) apego à estrutura do sindicalismo oficial; b) negação da oposição de interesses entre trabalho e capital e reconhecimento de que conflitos nesse campo – que não seriam os das classes sociais, mas os de algo que poderíamos chamar de grupos funcionais dentro do capitalismo – devem ser tratados através da conciliação; c) sobrevivência a partir das contribuições compulsórias determinadas por lei; d) a disposição mais ou menos contínua de apoiar os governos ou, no mínimo, de não fazer a eles oposição sistemática. Se o termo “sindicalismo pelego” carrega consigo um sentido político e ideológico bastante marcado e pejorativo, seu potencial explicativo, também no caso do SEAAC, é inegável.

Poderíamos nos perguntar se uma ação integrada à ordem dessa forma não interessaria de alguma forma aos trabalhadores ao invés de despertar neles desconfiança e/ou animosidade. Uma resposta mais elaborada para essa pergunta nos remeteria a toda uma discussão sobre traços de reformismo na ação política da classe trabalhadora. Mas, mesmo não indo tão a fundo na compreensão das disposições transformadoras de parte dessa classe, as avaliações dos trabalhadores em relação à ação do SEAAC nos apontam que nem uma disposição real para lutar por reformas eles enxergam nesse sindicato. Ou seja, mesmo do sindicalismo de conciliação se cobra o mínimo de envolvimento com os trabalhadores, com as suas necessidades e reivindicações.

Se, no diagnóstico dos trabalhadores, o SEAAC nem como sindicato de conciliação é bom, o STU, por sua vez, não faz o que se propõe no discurso: representar de fato os trabalhadores da Funcamp. Fazer isso efetivamente seria colocar em cheque uma estrutura sindical que, muito ao contrário de desmontar, o que esse sindicato defende é sua manutenção.

Considerações finais

No primeiro semestre de 2007 uma jornalista nos procurou dizendo que gostaria que falássemos da terceirização no Brasil. Depois de muitas mensagens trocadas e de termos respondido a uma série de questões por escrito, a matéria foi publicada com o título: “A terceirização agoniza”¹⁵⁵; acompanhada de ilustrações de remédios, seringas, termômetro e estetoscópio. O título e o tom geral da matéria refletem o exato contrário de tudo que nós tínhamos dito. E não poderia ser diferente: por se tratar de um guia de concursos, é preciso convencer as pessoas de que a terceirização diminui progressivamente e que, então, compensa o esforço de se dedicar aos estudos para os disputados concursos públicos.

Essa pequena história ilustra, na nossa avaliação, um clima geral dos documentos sindicais e do comportamento de uma parcela da mídia em relação à terceirização: dizer que sua tendência é a regressão, principalmente sob o governo Lula. Ninguém mais coloca em questão o fato de que a terceirização precariza as condições de trabalho das pessoas; muitos a vêem como um mal necessário diante da necessidade de competitividade das empresas instaladas no Brasil e como uma forma de enxugar a máquina estatal. Mas, para justificar uma ação ausente no serviço público, por exemplo, a CUT (8/11/2007) afirma que o poder público federal tem combatido esse mecanismo de precarização do trabalho. O discurso do governo e os dados se contradizem. Notícia publicada pelo jornal *Folha de São Paulo* em 15 de abril de 2007 informa que nos mandatos de Lula não só se manteve a terceirização como importante mecanismo de gestão da força de trabalho dentro do Estado, como foram ampliados em 75% os gastos com “locação de mão-de-obra”. Em defesa do governo, o Ministério do Planejamento afirma que os serviços públicos se expandiram no geral e,

¹⁵⁵ *Guia dos Concursos*. 2007, Ano 4, nº08, p.24.

proporcionalmente, a terceirização decresceu.

O fato é que dentro ou fora do serviço público, a terceirização é hoje um processo que, muito ao contrário de agonizar, ganha cada vez mais espaço nas definições dos rumos do mercado de trabalho no Brasil¹⁵⁶. A terceirização reflete, na realidade brasileira, dois dos mais importantes movimentos da reestruturação do capital no sentido de recompor as taxas de lucro e o domínio sobre os trabalhadores: a) ela amplia a exploração do trabalho através da quebra de antigas conquistas, da redução salarial e da arquitetura de uma nova regulamentação regressiva dessas relações; e b) por pulverizar os trabalhadores em muitas categorias, dificulta a sua organização enquanto classe. O êxito da terceirização para os objetivos do capital tornam-na um instrumento poderoso e, no contexto atual, imprescindível para a lucratividade das empresas e para a administração pública.

Uma resposta efetiva para essa realidade deveria passar por uma reestruturação sindical, por uma nova forma de organizar os trabalhadores, diferente daquela construída pelo corporativismo da era Vargas. Se a classe trabalhadora nunca foi homogênea, diante da especificidade da sua atual condição, o sindicalismo tem respondido com um esforço de manutenção ou, no mínimo, com o imobilismo da estrutura sindical e sua dificuldade em incorporar numa ação de enfrentamento as categorias precarizadas. O resultado concreto disso é a criação de barreiras para a condução de lutas unificadas e, no limite, para a construção da consciência que faz um trabalhador enxergar no outro um aliado na luta para acabar com qualquer forma de dominação de classe. Essa dificuldade não está apenas em agregar os trabalhadores em condições precarizadas, como são os terceirizados, mas também de incorporar à luta sindical os desempregados, por exemplo.

¹⁵⁶ No Brasil e em outras partes do mundo. Dois filmes recentes testemunham a importância que a terceirização tem material e subjetivamente para a classe trabalhadora: “*It’s a Free World*” de Ken Loach, (Reino Unido, 2007) – que será exibido no Brasil com o título “Mundo Livre” e “*Un Autre Monde est Possible*”, sobre a terceirização na indústria naval em Saint-Lazaire (França, 2005).

Na prática, o que a estrutura sindical oficial impede é que se fortaleçam aqueles sindicatos que os trabalhadores julgarem que devem ser fortalecidos. No caso dos terceirizados dentro da Honda (Marcelino, 2004), por exemplo, toda a identidade deles era com o Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas, identificado com uma organização de luta. Mas os acordos que tinham validade eram, invariavelmente, aqueles fechados entre empresas e o SEAAC de Americana (SP).

No exemplo do Sinticom, a construção de uma postura combativa passou pelo reforço da condição de terceiro do trabalhador. Se por um lado essa auto-identificação clara permite aos trabalhadores um diagnóstico mais preciso da sua situação dentro das refinarias, por outro, gera uma animosidade em relação aos petroleiros que, ao invés de construir a luta em conjunto, os separa e cria entre eles sentimentos de segregação e privilégios.

No caso do SEAAC, as barreiras impostas pela estrutura sindical são ainda mais nefastas, porque, concretamente, significam que os trabalhadores da Funcamp, por exemplo, estão à mercê de um sindicato que pouco ou nenhum comprometimento demonstra em relação a eles e cuja estrutura interna está assegurada pela obediência ao Estado. Do outro lado, representando a categoria preponderante, o STU defende claramente a permanência da estrutura sindical. Em outras palavras, o que o STU consegue, na prática, é legitimar a existência e a atuação do SEAAC – mesmo que no discurso ele faça o contrário disso –, afinal, ele é o sindicato oficial.

Como apontamos ao longo desta tese, a estrutura sindical é um dos elementos que compõem o quadro da atuação do sindicalismo de trabalhadores terceirizados hoje no país. As diferenças importantes entre a ação do SEAAC e a do Sinticom demonstram que mesmo sob uma mesma condição legal, o sindicalismo pode ser mais combativo ou ter como opção clara a conciliação de classes.

Para compor essas diferenças, vários elementos convergem: a história de luta das categorias, a forma como se deu a própria terceirização, as orientações políticas de cada sindicato, as escolhas das táticas de ação, as diferenças na composição da base sindical. Os sindicatos de trabalhadores não são todos iguais e estão permeados também por posturas ideológicas distintas, como aquela que separa os trabalhadores não-manuais por um suposto mérito em relação àqueles ligados diretamente à produção ou a serviços considerados manuais e inferiores. Para Antunes (2003), os segmentos sociais mais subproletarizados têm demonstrado mais capacidade e disposição de enfrentamento contra a ordem capitalista atual, embora não tenham um papel central na criação do valor. Os segmentos mais qualificados, mais intelectualizados, que acompanharam mais de perto o desenvolvimento tecnológico e científico, objetivamente, teriam mais condições e potencialidade nas suas lutas. Mas esses segmentos também são o alvo preferencial da construção ideológica do capital; por isso podem vivenciar, subjetivamente, maior envolvimento, subordinação e heteronomia em relação aos objetivos dos capitalistas.

A compreensão dos limites e dos desafios do sindicalismo hoje também não pode ser descolada de uma análise do contexto mais geral que o levou a ter, de maneira geral, uma postura muito mais defensiva que de enfrentamento com a ordem do capital. O movimento dos trabalhadores no seu conjunto está em refluxo, atado à contingência de ter que lutar pelo mínimo, pela sobrevivência através de um trabalho assalariado. Nessa condição, não só as antigas estratégias de luta classista são questionadas, como também é muito mais difícil levar adiante uma proposta de mudança radical da estrutura sindical. Diante de tantas perdas, o medo principal parece ser que o sindicalismo se enfraqueça ainda mais.

Terceirização e estrutura sindical, portanto, se inter-relacionam e compõem juntamente com todas as demais investidas do capital sobre o trabalho – desemprego, combate ideológico ao sindicalismo, políticas econômicas de recessão, introdução de

tecnologias e formas de gestão poupadoras de força de trabalho, etc. – um quadro nada favorável para ação sindical. Entretanto, a luta política, colocada, por vezes, por interesses que são imediatos e de ordem econômica, pode sobredeterminar a fragmentação concreta dos trabalhadores e construir a classe no sentido forte do termo. Mas, para que isso ocorra, é preciso que o sindicalismo, para o qual o horizonte é uma sociedade sem exploração, tenha como compreensão na luta cotidiana que a classe trabalhadora não se constituirá automaticamente, que a luta por interesses específicos de cada categoria não pode descurar do norte maior que é a luta unificada contra o capitalismo e qualquer forma de exploração do trabalho alheio. A luta contra a terceirização do trabalho é, nesse contexto, fundamental.

Bibliografia

Livros, artigos acadêmicos e artigos de grande imprensa

- AGÊNCIA BRASIL. (2003). Entrevista com Luiz Marinho. O país precisa crescer e rever acordo com FMI. Disponível em: http://www.radiobras.gov.br/especiais/marinho/marinho_capa.htm. Acesso em 14/01/2008.
- ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares de. (1998). Sindicatos em Tempos de Reforma. **São Paulo em Perspectiva**. São Paulo. no 12, vol. 1, pp. 3-9.
- ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares de. (1989). “Direitos Sociais, organização de interesses e corporativismo no Brasil”. **Novos Estudos**. São Paulo. no 25, pp. 50-69, outubro.
- ALVAREZ, Manuel S. B. (1996). **Terceirização: parceria e qualidade**. Rio de Janeiro: Campos. 109 p.
- ALVES, Giovanni. (2000). **O Novo (e Precário) Mundo do Trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo. 365 p.
- AMARAL, Ângela Santana do. (2001). Qualificação, sociedade civil e desidentidade de classe: os desafios para o sindicalismo. **Outubro**. São Paulo. no 5. pp. 29-45.
- AMARO, Meiriane Nunes e PAIVA, Silvia Maria Caldeira. (2002). Disponível em: <http://www.senado.gov.br/conleg/artigos/economicas/SituacaodasMicro.pdf>. 16 p. Acesso em 01/05/2007.
- AMORIM, Elaine Regina Aguiar. (2003). No **Limite da Precarização?** Terceirização e Trabalho Feminino na Indústria de Confecção. Campinas. 245 p. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Estadual de Campinas.
- ANDERSON, Perry. (1980). “Possibilidades e limites do sindicalismo”. **Oitenta**. Porto Alegre: L e PM. Vol. 3. P. 41 – 57.
- ANTUNES, Ricardo. (2007). **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 12ª edição. Campinas - São Paulo: Unicamp - Cortez. 200 p.
- ANTUNES, Ricardo. (org.) (2006). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 527 p.
- ANTUNES, Ricardo. (2003). “A nova morfologia do trabalho e o desenho multifacetado das ações coletivas”. In: SANTANA, Marco Aurélio e RAMALHO, José Ricardo (orgs.). (2003). **Além**

- da Fábrica:** trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo, pp. 213-224.
- ANTUNES, Ricardo. (1999). **Os Sentidos do Trabalho.** Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo. 259 p.
- ANTUNES, Ricardo. (org.) (1998). **Neoliberalismo Trabalho e Sindicatos:** reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra. 2ª ed. São Paulo: Boitempo. 130 p.
- ANTUNES, Ricardo. (1995). **O Novo Sindicalismo no Brasil.** Campinas: Pontes, 85 p.
- ANTUNES, Ricardo. (1992). **A Rebeldia do Trabalho:** O confronto operário no ABC Paulista: as greves de 1978/80. **O confronto operário no ABC paulista:** as greves de 1978/80. 2ª ed. Campinas: Unicamp. 220 p.
- ARAÚJO, Anísio José da Silva. (2001). “Capítulo VII: O debate e a ação sindical em torno da terceirização”. **Paradoxos da Modernização:** terceirização e segurança dos trabalhadores em uma refinaria de petróleo. Rio de Janeiro. 359 p. Tese (Doutorado em Saúde Pública) – Escola nacional de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz.
- ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro. (org.) (2002). **Do corporativismo ao Neoliberalismo:** Estado e trabalhadores no Brasil e na Inglaterra. São Paulo: Boitempo. 183 p.
- ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro. (1994). **Construindo o Consentimento:** Corporativismo e Trabalhadores no Brasil dos anos 30. Campinas. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Campinas.
- ARBIX, Glauco. (1996). “A dinastia corporatista”. **Tempo Social.** São Paulo. vol 8, no 1, pp.127-159, maio.
- ARBIX, Glauco. (1996a). Trabalho: dois modelos de flexibilização. **Lua Nova.** São Paulo no 37, pp. 171-190.
- ARRIGHI, Giovanni. (1997). Trabalhadores do mundo no final do século. **Praga.** São Paulo. no 1, pp. 27-43.
- ARTHUIS, Jean. (2003). “Une tendance lourde: les délocalisations”. **Futuribles.** Paris. no 289. p. 65-84, septembre.
- BAUMARD, Maryline e BLANCHOT, Michel. (1994). **Crise du Syndicalisme.** 2ª edição. Paris: Hatier. 78 p.
- BEAUD, Stéphane e PIALOUX, Michel. (1999). **Retour sur la Condition Ouvrière:** enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard. Paris: Fayard. 468 p.

- BELKACEM, Rachid. (2000). “La normalization du recours au travail intérimaire en France et en Allemagne ou l’émergence d’une forme nouvelle de rapport salarial”. **TEF. Travail-Emploi-Formation**. Bruxelles. no1-2. p. 139-151.
- BERNARDO, João. (2000). **Transnacionalização do Capital e Fragmentação dos Trabalhadores**. São Paulo: Boitempo. 98 p.
- BÉROUD, Sophie. (2003). “Clause sociale: limites et contradictions des réponses syndicales”. **Mots**. Les langages du politique. Lyon. no 71, p. 23-38, mars.
- BÉROUD, Sophie. (2002). “Un renouveau de la critique syndicale?”. **Mouvements**. Paris. no 24, p. 37-45, novembre-décembre.
- BÉROUD, Sophie e MOURIAUX, René. (2001). “La CFDT enquête de refondation sociale”. **Mouvements**. Paris. no 14. p. 83-89, mars-avril.
- BIBES, Geneviève e MOURIAUX, René. (1990). **Les Syndicats Européens à l’épreuve**. Paris : Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques. 292 p.
- BICUDO, Valéria Rosa e TENÓRIO, Fernando Guilherme. (2003). Terceirização na Petrobrás – modernização e exclusão sob o paradigma de rede: desafios para o sindicalismo petroleiro. *Seimnário Intermediário da ANPOCS (GT: Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social)*. 24 p. (mimeo).
- BIDET, Jacques. (2001). “Modernité, ultimodernité, postmodernité”. **Sciences de la Societé**. Toulouse. no 52, p. 91-109, février.
- BIHR, Alain. (1999). O pós-fordismo. Realidade ou ilusão? **Mosaico**. Vitória. vol. 1, no 2, pp. 209-228.
- BIHR, Alain. (1998). **Da Grande Noite à Alternativa: o movimento operário europeu em crise**. São Paulo: Boitempo. 284 p.
- BOITO Jr., Armando. (2005). **O Sindicalismo na Política Brasileira**. Campinas: UNICAMP, Insitute de Filosofia e Ciências Humanas (Coleção Trajetórias; 8), 309 p.
- BOITO Jr., Armando. (2004). *Classe Média e Sindicalismo. Primeira Versão*. Campinas: IFCH/UNICAMP, no 123, 30p.
- BOITO, Jr. Armando. (2003). “A (difícil) formação da classe operária”. In: Vários Autores. **Marxismo e Ciências Humanas**. São Paulo: Xamã. pp. 239-247.
- BOITO, Jr. Armando. (2003a). A crise do sindicalismo. In: SANTANA, Marco Aurélio e RAMALHO, José Ricardo (orgs.). (2003). **Além da Fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**. São Paulo: Boitempo, pp. 319-333.

- BOITO Jr., Armando. (1999). **Política Neoliberal e Sindicalismo no Brasil**. São Paulo: Xamã. 247 p.
- BOITO Jr., Armando. (1994). De volta para o novo corporativismo: a trajetória política do sindicalismo brasileiro. **São Paulo em Perspectiva**. São Paulo. vol. 8, no 3, pp. 23-28.
- BOITO Jr., Armando. (1991). **O Sindicalismo de Estado no Brasil**: uma análise crítica da estrutura sindical. Campinas (SP): Edunicamp; São Paulo: Hucitec. 312 p.
- BOITO Jr., Armando. (org.) (1991a). **O Sindicalismo Brasileiro nos Anos 80**. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 196 p.
- BRAGA, Ruy. (1996). **A Restauração do Capital**: um estudo sobre a crise contemporânea. São Paulo: Xamã. 298 p.
- BRAVERMAN, Herry. (1987). **Trabalho e Capital Monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. 3ª ed. Rio de Janeiro: LTC. 379 p.
- BRESCIANI, Luiz Paulo “Reestruturação industrial e negociação coletiva: o sindicalismo brasileiro vai à luta?” MARTINS, Heloísa Helena Teixeira de Souza e RAMALHO, José Ricardo. (1994). (orgs.). **Terceirização**: diversidade e negociação no mundo do trabalho. São Paulo: Hucitec - CEDI/NETS, pp. 195 - 207.
- BRUNHOFF, Suzanne de. (2005) “Notes sur la finance”. (mimeo). 5 p.
- BULARD, Martine. (2001). Uma máquina que mata. **Le Monde Diplomatique**. Disponível em: <http://diplo.uol.com.br/2001-12,a150>. Acesso em 01/05/2007.
- CAIRE, Guy. (1990). Introduction. Syndicalisme em crise? In: BIBES, Geneviève e MOURIAUX, René. (1990). **Les Syndicats Européens à l'épreuve**. Paris : Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, pp. 15-46.
- CANO, Wilson e BRANDÃO, Carlos A. (coord). (2002). **A Região Metropolitana de Campinas**. Urbanização, economia, finanças e meio ambiente. Volume I. Campinas : Editora da Unicamp. 439 p.
- CANO, Wilson e BRANDÃO, Carlos A. (coord). (2002a). **A Região Metropolitana de Campinas**. Urbanização, economia, finanças e meio ambiente. Volume II. Campinas : Editora da Unicamp. 473 p.
- CARDOSO, Adalberto Moreira. (2003). **A Década Neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo. 327 p.
- CARDOSO, Adalberto Moreira. (2003a). “Os sindicatos e a segurança sócio-econômica no Brasil”. In: SANTANA, Marco Aurélio e RAMALHO, José Ricardo (orgs.). (2003). **Além da Fábrica**: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo, pp. 227-270.

- CARDOSO, Adalberto Moreira. (1997). “O sindicalismo corporativo não é mais o mesmo”. **Novos Estudos**. São Paulo. no 48, pp. 97-119, julho.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. (2003). **Terceirização e Intermediação de Mão-de-Obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar. 231 p.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. (2002). Terceirização e Intermediação de mão-de-obra na administração pública. Seminário de Integração do Ministério Público Federal e Ministério Público do Trabalho. Goiânia, 12 p., mimeo.
- CARVALHO, Paulo Gonzaga M. de. e FEIJÓ, Carmem Aparecida. (1999). Produtividade industrial no Brasil: o debate recente e as fontes de dados. VI Encontro Nacional de Estudos do Trabalho, ABET. 21 p. Disponível em: <http://www.race.nuca.ie.ufrj.br/abet/vienc/ST16A.doc>. Acesso em 20/12/2006.
- CHAHAD, José Paulo e ZOCKUN, Maria Helena. (2002). A Dimensão das formas de terceirização do trabalho: estudos de caso selecionados no Brasil. São Paulo: **FIPE** (Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas), 96 p.
- CHANTEAU, Jean-Pierre. (2001). “Délocalisations et emploi: fuax débats et vrais enjeux”. **Innovations**. Dunkerque. no 13, p. 87-110.
- CHESANAIS, François et al. (2003). **Uma Nova Fase do Capitalismo?** São Paulo: Xamã. 119 p.
- CHESANAIS, François et alli. (2003a). **Mondialisation et Impérialisme**. Paris : Syllepse. 125 p.
- CHESANAIS, François. (2001). Mundialização: o capital financeiro no comando. **Outubro**. São Paulo. no 5. pp. 7-28.
- CHESANAIS, François. (1996). **A Mundialização do Capital**. São Paulo: Xamã. 335 p.
- CLARKE, Simon. (1991). “Crise do Fordismo ou Crise da Social Democracia?”. **Lua Nova**, São Paulo, nº 24, p. 117 – 150, setembro.
- CORREIO POPULAR. Terceirização já representa 33% da mão-de-obra da RMC: modalidade de contrato apresentou um crescimento de 30% na região nos últimos cinco anos. 19/03/2007.
- COUTINHO, Joana Aparecida. (2005). ONGs: origens e (des)caminhos. **Lutas Sociais**. São Paulo. no 13/14, p. 57-65.
- DAVIS, Frank Stephen. (1992). **Terceirização e Multifuncionalidade**: idéias práticas para a melhoria da produtividade e competitividade da empresa. São Paulo: STS. 104 p.
- DENIS, Jean-Michel. (2003). “Les syndicatas de SUD-PTT: des entrepreneurs de morale?”. **Sociologie du Travail**. Paris. vol. 45, no 3, p. 307-325. juillet-septembre.

- DIAS, Edmundo Fernandes e BOSI, Antônio de Pádua. (2005). “Estado, capital, trabalho e a organização sindical: a (re)construção das classes trabalhadoras no Brasil”. **Outubro**. São Paulo. no 12. pp. 45-69.
- DINIZ, Eli. (1992). “Neoliberalismo e corporativismo: as duas faces do capitalismo industrial no Brasil”. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. São Paulo. no 20, pp. 31-46, outubro.
- DRUCK, Maria da Graça e BORGES, Ângela. (2002). “Terceirização: balanço de uma década”. **Caderno CHR**. Salvador. no 37, p. 111-139. julho/dezembro.
- DRUCK, Maria da Graça. (1999). **Terceirização: (des) Fordizando a Fábrica: um estudo do complexo petroquímico**. São Paulo: Boitempo. 271 p.
- DUMÉNIL, Gérard e LÉVY, Dominique. (2006). Une théorie marxiste du néolibéralisme. **Actuel Marx**. Paris. no 40. pp. 24-38.
- DUMÉNIL, Gérard e LÉVY, Dominique. (2006a). Néolibéralisme: dépassement ou renouvellement d’un ordre social? **Actuel Marx**. Paris. no 40. pp. 86-101.
- DUMÉNIL, Gérard e LÉVY, Dominique. (2004). “O imperialismo na era neoliberal”. **Crítica Marxista**. Rio de Janeiro. no 18. pp. 11-36, maio.
- DUMÉNIL, Gérard e LÉVY, Dominique. (2004a). “Neoliberalismo – Neo-imperialismo”. Disponível em <http://www.jourdan.ens.fr/~levy/>. Acesso em 20 de outubro de 2006. 15p.
- DUMÉNIL, Gérard e LÉVY, Dominique.(2003). **Économie Marxiste du Capitalisme**. Paris: La Découverte. 121 p.
- DUMÉNIL, Gérard e LÉVY, Dominique.(2003a). Superação da crise, ameaças de crise e novo capitalismo In: CHESANAIS, François et al. (2003). **Uma Nova Fase do Capitalismo?** São Paulo: Xamã, pp. 15-41.
- DUMÉNIL, Gérard; LÉVY, Dominique. (2000). **Crise et Sortie de Crise: ordre et désordres néolibéraux**. Paris: PUF. 286 p.
- FANTASIA, Rick. (2001). “Dictature sur le prolétariat: stratégies de répression et travail aux États-Unis”. **Actes de la Recherche en Sciences Sociales**. Paris. no 138, p. 3-18, juin.
- FANTINATTI, Márcia Maria Corsi Moreira. (2001). **O Movimento Docente na Universidade Pública**. Campinas: Alínia, 199 p.
- FAURE-GUICHARD, Catherine e FOURNIER, Pierre. (2001). “L’intérim, creuset de main-d’oeuvre permanente ?”. **Genèses**. Paris. no 42, p.26-46, março.
- FAYOLLE, Jacky. (2001). “Quand économistes et syndicalistes dialoguent...”. **Mouvements**. Paris. no 14, p. 61-66, mars-avril.

- FERRAZ, Fernando Basto. (2006). *Terceirização e Demais Formas de Flexibilização do Trabalho*. São Paulo: LTr, 287 p.
- FILGUEIRAS, Luiz. (2006). O Neoliberalismo no Brasil: estrutura, dinâmica e ajuste do modelo econômico. In: BASUALDO, Eduardo e ARCEO, Enrique. (org.). **Neoliberalismo y Sectores Dominantes: tendencias globales y experiencias nacionales**. 1a ed. Buenos Aires: CLACSO, p. 179-206. Disponível em <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/grupos/basua/C05Filgueiras.pdf>. Acesso em 11 de dezembro de 2007.
- FLIGSTEIN, Neil. (2001). “Le mythe du marché”. **Actes de la Recherche en Sciences Sociales**. Paris. no 139, p. 3-12. septembre.
- FOUQUET, Annie, REHFELDT, Udo e ROUX, Serge le (orgs.) (2000). **Le Syndicalisme dans la Mondialisation**. Paris: Les Éditions de l’Atelier/Les Éditions Ouvrières. 237 p.
- FOURNIER, Martine. (2003). “Inégalités: de quoi parle-t-on?”. **Sciences Humaines**. Paris. no 136, p. 24-27.
- GALVÃO, Andréia. (2007). **Neoliberalismo e Reforma Trabalhista no Brasil**. Rio de Janeiro: Revan, 342 p.
- GALVÃO, Andréia. (2007a). Reformas ou contra-reformas? O Caráter regressivo das reformas sindical e trabalhista. **Adunicamp 30 anos**. Universidade e Sociedade. Campinas: Adunicamp, pp. 170-187.
- GALVÃO, Andréia. (2003). **Neoliberalismo e Reforma Trabalhista no Brasil**. Campinas. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Campinas. 380 p.
- GALVÃO, Andréia. (1996). **Participação e Fragmentação: a prática sindical dos metalúrgicos do ABC nos anos 90**. Campinas. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) – Universidade Estadual de Campinas. 163 p.
- GEORGI, Frank. (2004). “Le monde change, changeons notre syndicalisme. La crise vue par la CFDT” **Vingtième Siècle**. Paris, no 84, p. 93-105, octobre-décembre.
- GIOSA, Lívio Antônio. (1993). **Terceirização: uma abordagem estratégica**. São Paulo: Pioneira. 107 p.
- GOMES, Angela de Castro e D’ARAÚJO, Maria Celina. (1993). A extinção do imposto sindical: demandas e contradições. Rio de Janeiro. **Dados**. vol. 36, no 2, pp. 317-351.
- GRACIOLLI, Edilson José. (2007). **A Privatização da CSN: da luta de classes à parceria**. São Paulo: Expressão Popular. 360 p.

- GROSELIER, Anne-Marie. (2006). “Les syndicats difficilement en phase avec les transformations du travail”. **Mouvements**. Paris. no 43, p. 15-22, janvier-février.
- GROUX, Guy. (2003). “D l’utilité des conflits sociaux. Entretien avec Guy Groux”. **Sciences Humaines**. Paris. no 144, p. 37-38, décembre.
- GUILLON, Roland. (1997). **Les Syndicats dans les Mutations et la Crise de l’Emploi**. Paris : l’Harmattan. 192 p.
- GUIOMAR, Frédéric. (2003). “Syndicats: évolutions et limites des stratégies collectives d’action juridique”. **Mouvements**. Paris. no 29, p. 48-54, septembre-octobre.
- HARVEY, David. (2006). Les horizons de la liberté. **Actuel Marx. Paris**. no 40, pp. 39-54.
- HARVEY, David. (1994). **Condição Pós-Moderna**. São Paulo. Loyola. 349 p.
- HUSSON, Michel. (2006). Globalização: novo horizonte do capitalismo. **Margem Esquerda**. São Paulo. no 8, pp. 149-166.
- JÁCOME RODRIGUES, Iram. (org.) (1999). **O Novo Sindicalismo: vinte anos depois**. Petrópolis (RJ): Vozes; São Paulo: EDUC: Unitrabalho. 248 p.
- JÁCOME RODRIGUES, Iram e RAMALHO, Ricardo. (1998). Sindicalismo na Inglaterra e no Brasil: estratégias diante das novas formas de gestão da produção. **São Paulo em Perspectiva**. São Paulo. no 12 (1), pp. 142-153.
- JÁCOME RODRIGUES, Iram. (1997). **Sindicalismo e Política: a trajetória da CUT**. São Paulo: Scritta. 281 p.
- JÁCOME RODRIGUES, Iram e ARBIX, Glauco. (1996). “Novas estratégias sindicais diante do desemprego”. **São Paulo em Perspectiva**. São Paulo. no 10, vol 1. pp. 77-86.
- JINKINGS, Isabella. (2007). **Sob o Domínio do Medo: controle social e criminalização da miséria no neoliberalismo**. Campinas, 276 p. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Campinas.
- JOSHUA, Isaac. “Mondialisation et financiarisation”. Mimeo, maio 2005, 19 p.
- KATZ, Cláudio e COGGIOLA, Osvaldo. (1996). **Neoliberalismo ou Crise do Capital?** São Paulo. Xamã. 266 p.
- KERGOAT, Jacques e LINHART, Danièle. (1998). **Les Transformations du Syndicalisme en France**. Paris : La Documentation Française. 86 pages.
- KLATZMANN, Rosine. (1982). **Le Travail Noir**. Paris : PUF. 128 p.
- KREIN, José Dari. (2007). Capítulo II: As formas de contratação flexível no Brasil. **Tendências Recentes nas Relações de Emprego no Brasil. 1990-2005**. Campinas. 319 p. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) – Universidade Estadual de Campinas.

- LABBÉ, Dominique e CROISAT, Maurice. (1992). **La Fin des Syndicats?** Paris: L'Harmattan. 236 p.
- LALLMENT, Michel. (2000). Les paradigmes de la flexibilité en France: des régulations aux "mondes vécus". **Mana**. Caen. no 7, pp. 203-220.
- LARANJEIRA, Sônia M. G. (1998). "Há lugar para o sindicalismo na sociedade pós-industrial? Aspectos do debate internacional". **São Paulo em Perspectiva**. São Paulo. no 12, vol 1. pp. 174-183.
- LEBARON, Frédéric. (2000). Chômage, precarité, pauvreté: quelques remarques sur la définition sociale des objectifs de politique économique. **Regards Sociologiques**. Strasbourg, no 21, pp. 67-78.
- LEFÈVRE, Josette. (2003). "Mondialisation: du discours syndical à celui d'ATTAC". **Mots**. Les langages du politique. Lyon. no 71, p. 41-65, mars.
- LEIRIA, Jerônimo Souto e SARATT, Newton. (1995). **Terceirização: uma alternativa de flexibilidade empresarial**. 8a edição. São Paulo: Gente. 146 p.
- LEIRIA, Jerônimo Souto, SOUTO, Carlos Fernando e SARATT, Newton Dornelles. (1992). **Terceirização Passo a Passo: o caminho para a administração pública e privada**. Porto Alegre: SAGRA-DC Luzzatto. 136 p.
- LEITE, Márcia de Paula. (2000). Trabalho e sociedade em transformação. **Sociologias**. Porto Alegre. ano 2, no 4, pp. 66-87.
- LEITE, Márcia de Paula. (1994). **O Futuro do Trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária**. São Paulo. Scritta. 331 p.
- LIMA, Eurenice. (1996) **Construção da Obediência: processo de trabalho e toyotismo no Japão**. Campinas. 181 p. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Estadual de Campinas.
- LIMA, Jacob Carlos. (1998). Desconcentração industrial e precarização do trabalho: cooperativas de produção do vestuário no Brasil. Comunicação apresentada na sessão LAB02 da XXI LASA. Mimeo, 20 p.
- LINHARES, Alexandre e GARCIA, Paulo Cerqueira. (2005). Contratos de terceirização de manutenção industrial modalidade risco: análise das expectativas do setor industrial e dos provedores de serviços. **Revista de Administração do Mackenzie**. São Paulo, ano 5, no 2, pp. 79-98.

- LINHART, Danièle; RIST, Barbara et DURAND, Estelle. (2002). **Perte d'Emploi, Perte de Soi**. Ramonville: Saint-Agne. 190 p.
- LISBOA, Teresa Kleba. (2004). Um olhar por baixo do tapete: mulheres terceirizadas. Disponível em: <http://www.fee.rs.gov.br/sitefee/download/mulher/2004/artigo11.pdf>. Acesso em 28/12/2006. pp. 162-168.
- LOPES, Carmem Lúcia Evangelho. (1998). Algumas questões da agenda sindical nas últimas décadas. **São Paulo em Perspectiva**. São Paulo. vol. 12, no 1, pp. 35-44.
- LORDON, Frédéric. (2002). “Violences néolibérales”. **Mouvements**. Paris. no 23, p. 41-48, septembre-octobre.
- MARTIN, Scott. (1996). As Câmaras Setoriais e o meso-corporativismo. **Lua Nova**. São Paulo. no 37, pp. 139-170.
- MARTINS, Heloísa de Souza e JÁCOME RODRIGUES, Iram Jácome. (1999). O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90. **Tempo Social**. São Paulo.vol. 11, no 2, pp. 155-182.
- MARTINS, Heloísa Helena Teixeira de Souza, RAMALHO, José Ricardo. (1994). (orgs.). **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. São Paulo: Hucitec: CEDI/NETS. 236 p.
- MARTINS, Sérgio Pinto. (2005). **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 7a edição. São Paulo: Atlas, 179 p.
- MARTINS. Heloísa Helena Teixeira de Souza. (1989). **O Estado e a Burocratização do Sindicato no Brasil**. São Paulo: Hucitec. 190 p.
- MARX, Karl. (2001). **O Capital**. Crítica da economia política. Livro I, vol. I: O processo de produção do capital. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. 571 p.
- MAURIN, Éric. (2003). “Les métamorphoses du salariat”. **Sciences Humaines**. Paris. no 136, p. 28-33.
- MEDEIROS, Luiz Antônio de. (1992). Alternativas para o sindicalismo: revendo conceitos e práticas. In: VELLOSO, João Paulo dos Reis; RODRIGUES, Leôncio Martins. (orgs.) (1992). **O Futuro do Sindicalismo: CUT, Força Sindical, CGT**. São Paulo: Nobel, pp. 75-87.
- MÉSZÁROS, István. (1993). “Consciência de classe necessária e consciência de classe contingente”. In: MÉSZÁROS, István. **Filosofia e Ideologia Social: ensaios de negação e afirmação**. São Paulo: Ensaio, pp. 75-119.
- MÉSZÁROS, István. (1993a). **A Necessidade do Controle Social**. São Paulo. Ensaio. 75 p.

- MÉSZÁROS, István. (1989). **Produção Destrutiva e Estado Capitalista**. São Paulo. Ensaio. 105 p.
- MIDEST (2005). “La sous-traitance en Europe et en France”. Disponível em: http://lb6.reedexpo.fr/Data/kmreed_industrie/block/F_1264294b9013186c8da48831ba9e74c14418475b213a5.doc Acesso em 09/01/2007.
- MIRANDA, Carlos Roberto. (2006). Ataque ao mundo do trabalho: terceirização e seus reflexos na segurança e saúde do trabalhador. 21 p. Disponível em: <http://www.saudeetrabalho.com.br/download/ataque-miranda.doc>. Acesso em 20/12/2006.
- MONGIN, Olivier. (2001). “Introduction: l’impérialisme à l’heure de la mondialisation”. **Esprit**. Paris. no 274, p. 106-109, mai.
- MONTAGNER, Paula, BERNARDES, Roberto C. e MATTEO, Miguel. (1999). A demanda por serviços: que há de novo na economia paulista. **São Paulo em Perspectiva**. São Paulo. no 13(1-2), pp.135-149.
- MORAES FILHO. Evaristo de (1978). **O Problema do Sindicato Único no Brasil**: seus fundamentos sociológicos. 2ª ed. São Paulo: Alfa-Ômega. 403 p.
- MORAES, Reginaldo. (2001). **Neoliberalismo**. De onde vem para onde vai ? São Paulo: Senac, 154 p.
- MORIN, Marie-Laure. (1994). Sous-traitance et relations salariales.Aspects de droit du travail. **Travail et Emploi**. Paris. no 60, pp. 23-43.
- MOURIAUX, René. (2006). “Le syndicalisme français: combien de divisions?” **Mouvements**. Paris. no 43, p. 71-76, janvier-février.
- MOURIAUX, René. (2006a). “Syndicalisme et politique: liaison dangereuse ou tragédie moderne?”. **Mouvements**. Paris. no 43, p. 30-35, janvier-février.
- MOURIAUX, René. (1994). **Le Syndicalisme en France depuis 1945**. Paris : La Découverte. 125p.
- MOYNOT, Jean-Louis. (2006). “Vers l’unification syndicale à l’échelle du monde?” **Mouvements**. Paris. no 43, p. 57-70, janvier-février.
- MOZÈRE, Liane. (2000). “L’engrenage de la précarité: d’un petit métier à l’autre”. **Informations Sociales**. Paris. no 86, p. 48-59.
- NANTEIUL, Matthieu de. (2002). “Vers de nouvelles formes de vulnérabilité sociale ? Réflexion sur les rapports entre flexibilité et précarité”. **Travail et Emploi**. Paris. no 89, p. 65-80, janvier.

- NOBLECOURT, Michel. (2005). Les torpeurs du syndicalisme. Le Monde. Paris. 5 p. Disponível em: <http://www.lemonde.fr/web/article/0,1-0@2-3232,36-67912,0.html>. Acesso em 22/12/2006.
- NOTAT, Nicole. (2001). “Syndicalisme, chômage et retraites. D’un chantier à l’autre. Entretien avec Nicole Notat”. **Esprit**. Paris. no 272, p. 81-92, février.
- OHNO, Taiichi. (1997). **O Sistema Toyota de Produção**: para além da produção em larga escala. Porto Alegre. Bookman. 151p.
- OLIVEIRA, Francisco de. (2006). A dominação globalizada: estrutura e dinâmica da dominação burguesa no Brasil. In: BASULO, Eduardo M. e ARCEO, Enrique. (orgs.) (2006). **Neoliberalismo y sectores dominantes**: Tendências globales y experiencias nacionales. Buenos Aires: Clacso, pp. 265-291.
- OLIVEIRA, Marco A. (1994). **Terceirização**: estruturas e processos em cheque nas empresas. São Paulo: Nobel. 174 p.
- PAGNONCELLI, Dernizo. (1993). **Terceirização e Parceirização**: estratégias para o sucesso empresarial. Rio de Janeiro: D. Pagnoncelli. 190 p.
- PAQUET, Renaud, TREMBLAY, Jean-Fraçois et COSSELIN, Éric. (2004). “Des théories du syndicalisme: synthèse analytique et considérations contemporaines”. **Relations Industrielles**. Québec. Vol. 59, no 2, p.295-318.
- PARODI, Máxime. (2004). “Les transformations des conditions de travail des ouvriers”. **Revue de l’OFCE**. Paris. no 88, p. 185-202, janvier.
- PEREIRA, Duarte. (2003) “Das Classes à Luta de Classes”. In: Vários Autores. **Marxismo e Ciências Humanas**. São Paulo: Xamã. pp. 227-238.
- PERNOT, Hélène. (2002). “Sud et la rénovation démocratique de l’action syndicale : la voie participacionniste”. **Mouvements**. Paris. no19, p. 120-125, janvier-février.
- PERNOT, Jean-Marie. (1998). “Une université européenne du syndicalisme? L’Europe des syndicats”. **Politix**. Paris. no 43, p. 53-78, troisième trimestre.
- PERRIN, Evelyne. (2004). Syndicats et collectifs face à la precarité. 9 p. Disponível em: <http://multitudes.samizdat.net/Syndicats-et-collectifs-face-a-la.html>. Acesso em 20/12/2006.
- PETROBRAS. (2007). Entrevista com José Sérgio Gabrielli de Azevedo, presidente da Petrobras. **Revista Petrobras**, ano 13, no 130, pp. 4-5.
- PINTO, Nelson Prado Alves. (1997). O capitalismo financeiro. **Crítica Marxista**. São Paulo: Xamã, no 5, pp. 9-26.

- POCHMANN, Márcio. (2007). Sindeepres 15 anos – a superterceirização dos contratos de trabalho. Disponível em: [http://www.sindeepres.org.br/v01/index/Pesquisa%20 Marcio%20Pochman.pdf](http://www.sindeepres.org.br/v01/index/Pesquisa%20Marcio%20Pochman.pdf). 31p. Acesso em 29/07/2007.
- POCHMANN, Márcio. (2006). Qualidade das ocupações no Brasil. **Carta Social e do Trabalho**. Cesit/ Unicamp, no 3, pp. 18-21.
- POCHMANN, Márcio. (1998). Sindicalismo patronal brasileiro: auge e declínio. **São Paulo em Perspectiva**. São Paulo. vol. 12, no 1, pp. 104-117.
- POCHMANN, Márcio. (1998a). Adeus à CLT? O “eterno” sistema corporativo de relações de trabalho no Brasil. **Novos Estudos**. São Paulo. no 50, pp.149-166.
- POIRIER, François e RAVIER, Jean-Pierre. (1990). La crise syndicale en Grande-Bretagne. In: BIBES, Geneviève e MOURIAUX, René. (1990). **Les Syndicats Européens à l'Épreuve**. Paris : Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, pp. 69-95.
- POTEL, Jean-Ives. (1990). France : la lute fratricide. In: BIBES, Geneviève e MOURIAUX, René. (1990). **Les Syndicats Européens à l'épreuve**. Paris : Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, pp. 171-192.
- POULANTZAS, Nicos. (1978). **As Classes Sociais no Capitalismo Hoje**. 2a edição. Rio de Janeiro: Zahar. 368 p.
- POULANTZAS, Nicos. (1977). “A nova pequena burguesia”. In: HUNT, Alan. (1977). **Classes e Estrutura de Classes**. Lisboa: Edições 70. pp. 129-141.
- POULANTZAS, Nicos. (1977a). “Política e Classes Sociais”. In: POULANTZAS, Nicos. **Poder Político e Classes Sociais**. São Paulo: Martins Fontes. pp. 55-94.
- QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. (1995?). **Manual de Terceirização**. São Paulo. 229 p.
- RAMALHO, José Ricardo. (1994). “As diversas faces da negociação no meio sindical brasileiro” In: MARTINS, Heloísa Helena Teixeira de Souza e RAMALHO, José Ricardo. (1994). (orgs.). **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. São Paulo: Hucitec - CEDI/NETS, pp. 155-171.
- REMOINVILLE, Alain. (2003). Sous-traitance: diviser pour mieux régner. **Rouge**. Paris. p 1-5.
- RÉMY, Jean. (2003). “La sécurité au travail écartelée (entre hyperprescription procédurale et dperéglementation sociale)”. **Analyses et Documentation Economiques**. N° 92/93, pp. 16-20, février/mars.
- RODRIGUES, Leôncio Martins e CARDOSO, Adalberto Moreira. (1993). **Força Sindical: uma análise sócio-política**. Rio de janeiro: Paz e Terra. 172 p.

- RODRIGUES, Leôncio Martins. (1990). **CUT: os militantes e a ideologia**. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 143 p.
- RODRIGUES, Leôncio Martins. (2002). **Destino do Sindicalismo**. São Paulo: Edusp/Fapesp. 335 p.
- ROMERO, Cristiano. (2006). Governo Lula contrata 80 mil servidores por concurso público. **Valor Econômico**. 17/05/2006.
- ROT, Gwenaële. (2000). “La résistance ouvrière face aux nouvelles formes de rationalisation: entre restriction et résurgence”. **TEF-Travail-Emploi-Formation**. Bruxelles. no 1-2, p. 13-29.
- ROZÈS, Stéphane. (2006). “La questions syndicale à l’épreuve du nouveau cours du capitalisme”. **Mouvements**. Paris. no 43, p. 96-107, janvier-février.
- SAES, Décio. (2003). “Considerações sobre a análise dos sistemas de classe”. In: Vários Autores. **Marxismo e Ciências Humanas**. São Paulo: Xamã. pp. 248-256.
- SALLUM JR., Brasília. (1999). O Brasil sob Cardoso: neoliberalismo e desenvolvimentismo. **Tempo Social**. São Paulo. vol. 11, no 2, pp. 23-47.
- SANTANA, Marco Aurélio e RAMALHO, José Ricardo (orgs.). (2003). **Além da Fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**. São Paulo: Boitempo, 335 p.
- SANTANA, Marco Aurélio. (1999). Entre a ruptura e a continuidade: visões da história do movimento sindical. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. São Paulo. vol. 14, no 41, pp. 103-120.
- SANTANA, Marco Aurélio. (2000). “As centrais sindicais brasileiras e a reestruturação produtiva: análises e propostas”. **Sociologias**. Porto Alegre. Ano 2, no 4, pp. 186-223, julho/dezembro.
- SANTOS, Sérgio Tadeu R. (2003). O atual debate no sindicalismo-CUT sobre organização sindical. Seminário Intermediário da ANPOCS. Disponível em: <http://sindicalismopessoal.bridge.com.br/Tadeuinter03.rtf>. Acesso em 28/12/2006. 28 p.
- SIMÃO, Azis. (1966). **Sindicato e Estado: suas relações na formação do proletariado em São Paulo**. São Paulo: Dominus Editora. 254 p.
- SIQUEIRA, Fernando (2002). Entrevista concedida à Revista ComCiência. Disponível em: <http://www.comciencia.br/entrevistas/petroleo/siqueira.htm>. Acesso em 10/01/2008.
- SOUZA, José dos Santos. (2005). **Trabalho, Qualificação e Ação Sindical no Brasil no Limiar Do Século XXI: disputa de hegemonia ou consentimento ativo?** Campinas. 264 p. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Campinas.
- SOUZA, José dos Santos. (2002). **Trabalho, Educação e sindicalismo no Brasil – anos 90**. Campinas: Autores Associados. 223 p.

- TAPIA, Jorge Ruben Biton e ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro. (1994). “Representação de interesses e reestruturação produtiva: para onde vai o corporativismo?”. **São Paulo em Perspectiva**. São Paulo. no 2, vol 8. pp. 71-83, abril/junho.
- TEIXEIRA, Francisco José Soares e OLIVEIRA, Manfredo Araújo de. (orgs). (1998). **Neoliberalismo e Reestruturação Produtiva**: as novas determinações do mundo do trabalho. 2ª ed. São Paulo: Cortez; Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará. 252 p.
- TEIXEIRA, Francisco José Soares. (1993). **Terceirização**: os terceiros serão os últimos. SINE/CE.
- TEYSSIE, Bernard. (2005). “Délocalisation d’entreprise et relations collectives”. **Droit Social**. Paris. no 7/8, p. 759-771, juillet-août.
- THÉVENOT, Nadine e VALENTIN, Julie. (2003). Sous-traitance et précarité de l’emploi. Une analyse empirique. Forum de Régulation. Disponível em http://webu2.upmf-grenoble.fr/lepii/regulation/Forum/Forum_2003/Forumpdf/RR_THEVENOT.pdf Acesso em 26/04/2007. 11p.
- TOUSSAINT, Éric. (2003). La discipline de la dette. In : CHESNAIS, François et ali. (2003). **Mondialisation et Impérialisme**. Paris : Syllepse, pp. 91-99.
- TRÓPIA, Patrícia Vieira. (2004). **O impacto da ideologia neoliberal no meio operário**: um estudo sobre os metalúrgicos da cidade de São Paulo e a Força Sindical. Campinas. 282 p. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Campinas.
- VASAPOLLO, Luciano. (2005). **O Trabalho Atípico e a Precariedade**. São Paulo: Expressão Popular. 120 p.
- VEGA, Xavier de la. (2004). “L’évaluation du travail en question” et “L’impossible mesure du travail invisible. Rencontre avec Christophe Dejours”. **Sciences Humaines**. Paris. no 154, p. 18-23, novembre.
- VELLOSO, João Paulo dos Reis e RODRIGUES, Leôncio Martins. (orgs.) (1992). **O Futuro do Sindicalismo**: CUT, Força Sindical, CGT. São Paulo: Nobel. 105 p.
- VELTZ, Pierre. (2001). “La nouvelle révolution industrielle”. **Revue du MAUSS**. Paris. no 18, p. 67-70, second semestre.
- VIANNA, Luiz Werneck. (1999). **Liberalismo e Sindicato no Brasil**. 4ª ed. Belo Horizonte: UFMG. 394 p.
- VIDAL NETO, Pedro. (1992). “Aspectos Jurídicos da Terceirização”. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, nº 80, p. 23 – 30, dezembro.

- VOLTAIRE. (2002). “Cândido ou O Otimismo”. In: **Contos**. São Paulo: Nova Cultural, pp. 139-234.
- WACQUANT, Loïc. (2003). A penalização da miséria e o avanço do neoliberalismo. In: SANTANA, Marco Aurélio e RAMALHO, José Ricardo (orgs.). (2003). **Além da Fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**. São Paulo: Boitempo, pp. 72-88.
- WAGNER, Anne-Catherine. “Syndicalistes européens; les conditions sociales et l’internationalisation des militants syndicaux”. **Actes de la Recherche en Sciences Sociales**. Paris. n. 115, décembre 2004, p. 13 – 33.
- WALLERSTEIN, Immanuel. (2003). Mundialização ou era de transição? Uma visão de longo prazo da trajetória do sistema-mundo. In: CHESANAIS, François et al. (2003). **Uma Nova Fase do Capitalismo?** São Paulo: Xamã, pp. 71-92.
- WEFFORT, Francisco. (1973). “Origens do Sindicalismo Populista no Brasil”. **Estudos Cebrap**, nº 4, pp. 65-105
- WINNYKAMEN, Maurice. (2004). **Quel Avenir pour le Syndicalisme?** Paris: Page après Page, 270 p.
- ZIEL, Jérôme. (2000). “Les PME japonaises et l’État, des sous-traitants aux entrepreneurs de la ‘nouvelle économie’.”. **Innovations**. Le Bourget. nº 12, 2000-2, p. 123-136.

Documentos Sindicais e de Órgãos de Pesquisa

- ANTUNES, Marcelo (2006). Como mando o figurino. **Desafios. Revista do IPEA**. nº 31. Disponível em: <http://desafios.ipea.gov.br/desafios/edicoes/31/artigo42277-3.php>. Acesso em: 18/02/2008.
- ADUSP – Associação dos Docentes da Universidade de São Paulo. (2004). **Universidade pública e fundações privadas: aspectos conceituais, éticos e jurídicos**. 152 p.
- AVANÇAR NA LUTA. Jornal do Sindicato dos Trabalhadores da Construção e do Mobiliário de Campinas e Região. Números pesquisados: de janeiro de 1990 a dezembro de 1992.
- CONFÉDÉRATION GÉNÉRAL DU TRAVAIL (CGT). (2002). **Dossier: Les Precarités**. Disponível em: <http://docsite.cgt.fr/10844449483.pdf>. Acesso em 12/12/2005.

- CONSTRUINDO A LUTA. Jornal do Sindicato dos Trabalhadores da Construção e do Mobiliário de Campinas e Região. Números pesquisados: de janeiro de 1993 a janeiro de 2007.
- CUT (23/11/2007). Terceirização: a panacéia da especialização e do emprego <http://www.cut.org.br/site/start.php?infoid=14904&sid=21>. Acesso em 11/01/2008.
- CUT (08/11/2007). Terceirização terá duas frentes para regulamentação, pública e privada <http://www.cut.org.br/site/start.php?infoid=14633&sid=6>. Acesso em 11/01/2008.
- CUT (29/08/2007). Por uma legislação que barre as terceirizações! Disponível em: <http://www.cut.org.br/site/start.php?infoid=12898&sid=21>. Acesso em 11/01/2008.
- CUT (13/07/2007). Terceirização: PL com proposta da CUT sobre terceirização é protocolado no Congresso. Disponível em: <http://www.cut.org.br/site/start.php?infoid=11583&sid=6>. Acesso em 11/01/2008.
- CUT (05/07/2007). Terceirização: CUT participa de audiência com Comissão de Trabalho e Administração do Serviço Público. Disponível em: <http://www.cut.org.br/site/start.php?infoid=11382&sid=6>. Acesso em 11/01/2008.
- CUT. (2003). **Resoluções do 8º Congresso Nacional da CUT**. São Paulo: CUT, 161p. Disponível em www.cut.org.br/. Acesso em 14/01/2004.
- CUT. (1999). **Resoluções da 9ª Plenária Nacional da CUT**. São Paulo: CUT, 167p. Disponível em: www.cut.org.br/. Acesso em 14/01/2005.
- CUT (1996). **Resoluções da 8ª Plenária Nacional da CUT**. São Paulo: CUT, 54p. Disponível em www.cut.org.br/. Acesso em 14/01/2005].
- CUT. (1994). **Resoluções do 5º Congresso Nacional da CUT**. São Paulo: CUT, 157p. Disponível em www.cut.org.br/. Acesso em 14/01/2004.
- DIEESE (2007). Estudos e Pesquisas: Balanço das negociações dos reajustes salariais no primeiro semestre de 2007. Ano 3, nº 36. Disponível em: http://www.dieese.org.br/esp/cju/estpesq36_BalancoNegociacoes1sem2007.pdf. Acesso em 11/02/2008.
- MELO, Lourival Figueira. (2006). **Banco de Horas**. São Paulo: FEAAC. 107 p.
- FEAAC. (2006). Lei Maria da Penha. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para Mulheres da Presidência da República, FEAAC, Força Sindical. 32 p.
- FEAAC (2006a). **FEAAC em Revista**. São Paulo: FEAAC, nº 3, 22 p.
- FEAAC. (2005). Imposto e Sonegação: a indústria do desemprego. São Paulo: FEAAC, 46 p.

- FEAAC. (2004). Estatuto do Idoso. São Paulo: FEAAC, 28 p.
- FNE (Federação Nacional dos Engenheiros) (08/11/2007). Fim do imposto sindical chega ao Senado. Disponível em: http://www.fne.org.br/fne/index.php/fne/noticias/fim_do_imposto_sindical_chega_ao_senado. Acesso em 23/01/2008.
- FORÇA SINDICAL (2008). DCI : terceirização vira pauta de empre´sarios e trabalhadores. Disponível em : http://www.fsindical.org.br/fs/index.php?option=com_content&task=view&i d=835&Itemid=36. Acesso em 18/02/2008.
- FORÇA SINDICAL (2007). Seminário internacional da Força Sindical. “Trabalho Decente na Era da Globalização”. Documento Final. Disponível em: http://www.sindec.org.br/noticias/anexos/seminario_internacional_trabalhodecente_documentofinal.pdf. Acesso em 18/02/2008.
- FORÇA SINDICAL (2006). Temos de regularizar a terceirização – por Paulo Pereira da Silva. Disponível em : http://www.fsindical.org.br/faxmail/arquivo/fm_diniz_0512.htm. Acesso em 17/02/2008.
- FORÇA SINDICAL (2006a). Dia do Trabalhador da Força Sindical. Informe Publicitário. 12 p.
- FORÇA SINDICAL. (1993). **Um Projeto Para o Brasil** : a proposta da Força Sindical. São Paulo : Geração Editorial, 654 p.
- IBGE (2002). Sindicatos: indicadores sociais 2001- primeiros resultados. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/02102002sindicatos.shtm>. Acesso em 29/01/2008.
- O TRABALHADOR. Boletim do SEAAC. Consultadas todas as edições entre fevereiro de 2001 e dezembro de 2004.
- SENGE (Sindicato dos Engenheiros da Bahia). (2004). disponível em : <http://www.sengeba.org.br/jornal-out2004.pdf>. Acesso em 12/02/2008.
- SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC RUMO À UNIFICAÇÃO. (1993). **Os Trabalhadores e a Terceirização**. São Bernardo: FG. 65 p.
- SINDIPETRO. (2005). Petroleiros SP – Jornal do Sindipetro Unificado do Estado de São paulo e do Sindipetro do Litoral Paulista. n° 411. de 21 a 25/02/2005.
- STU (2001). **Ponto de Vista**. Campinas: STU. Ano I, n° 1, 38 p.
- STU. Boletins Sindicais: 23/09/2004; 04/10/2007; 09/10/2007; 23/10/2007.

Entrevistas

45 entrevistados:

19 trabalhadores terceirizados dentro da Replan;

13 trabalhadores da Funcamp;

1 advogado do STU;

1 diretor de RH da Funcamp

2 sindicalistas do Sinticom: Amilton – entrevistado 3 vezes – e Luiz Albano;

1 sindicalista do SEAAC: Elizabete – entrevistada 2 vezes;

3 sindicalistas franceses (2 do SUD-PTT e 1 da FO);

2 sindicalistas do Sindipetro: Eduardo e Freitas;

1 sindicalista do STU: Bete;

1 pesquisador do sindicalismo francês: René Mouriaux;

1 pesquisador do neoliberalismo: Gerard Duménil.

Anexos

Anexo 1 - Roteiros das entrevistas

Roteiro de entrevista – SEAAC – 2006

1. Qual é o número total de sindicalizados hoje?
2. Qual é o número de sindicalizados da Funcamp?
3. Na entrevista anterior você disse que o SEAAC era filiado à Força sindical porque essa central era a mais adequada aos princípios do sindicato. Quais princípios são esses? Quais são as afinidades entre Força Sindical e SEAAC.
4. Especificamente na Funcamp, o sindicato tem um trabalho para aumentar o número de sindicalizados? Como ele funciona?
5. Em 2004, você disse que a relação com a Funcamp era boa, de respeito mútuo. Essa relação permanece do mesmo modo desde então?
6. Quando a data-base dos funcionários da Funcamp passou a ser diferente da data-base dos funcionários da Unicamp? Por que isso aconteceu?
7. O SEAAC sabe de onde vem a verba para pagamento dos trabalhadores da Funcamp?
8. Como tem sido a atuação do SEAAC na questão da demissão dos funcionários de dois dos convênios existentes na Funcamp?
9. Na sua opinião, qual é a função do sindicalismo nas relações de trabalho hoje?
10. Os trabalhadores sindicalizados entrevistados foram unânimes em dizer que o motivo de sua associação ao SEAAC tinha sido algum tipo de benefício que o sindicato proporciona aos seus filiados, tais como: colônia de férias, torneios de futebol, etc. O que você acha disso tendo em vista a função do sindicato?
11. Essa resposta dos trabalhadores te surpreende de alguma forma? Por que?
12. Na sua opinião, ela está de acordo com a ação que o sindicato leva adiante com esses trabalhadores? Por que?

13. Na sua opinião, quais são as qualidades ação do sindicato junto aos trabalhadores da Funcamp?
14. Quais são os problemas e/ou obstáculos que o sindicato enfrenta nessa ação?
15. E junto aos outros trabalhadores que ele representa, quais são as maiores dificuldades enfrentadas?
16. Recentemente houve uma tentativa de reforma sindical por parte do governo Lula apoiada quase integralmente pela Força Sindical. Nessa proposta, aquilo que é negociado deve prevalecer sobre o legislado. O que você acha disso? E como ficam os direitos trabalhistas de categorias pouco organizadas?
17. Há algum ponto da estrutura sindical de hoje que deveria mudar na sua opinião? Qual e por que?

Entrevista com José Antônio Cremasco

Advogado do Sindicato dos Trabalhadores da Unicamp (STU)

1. “Autarquia: entidade estatal autônoma, com patrimônio e receita próprios, criada por lei para executar, de forma descentralizada, atividades típicas da administração pública (exemplo: Banco Central).” (Dicionário Aurélio). O site da Funcamp diz que ela é uma autarquia, sem fins lucrativos e de direito privado.
2. Essa é exatamente a situação da Funcamp? Na prática, o que significa ser de direito privado?
3. A Funcamp realmente não tem lucro?
4. Quem fiscaliza o funcionamento da Funcamp?
5. Quem efetivamente é responsável por ela?
6. Quais são as funções legais da Funcamp? Ou seja, qual é a finalidade da sua existência?
7. A Funcamp é uma fundação universitária (como as 26 que existem dentro da USP)?
8. Existem fundações públicas e fundações privadas? Quais são as diferenças de atribuições dentro das universidades entre essas duas categorias de fundação?
9. Existem outras fundações atuando dentro da Unicamp? Se sim, quem são elas e quais são as diferenças entre elas e a Funcamp?
10. A Adusp fez no início dessa década um amplo estudo sobre as fundações universitárias atuando dentro daquela universidade. Neles ela aponta a apropriação privada de verbas públicas e o uso privado de funções públicas. Isso ocorre também na relação entre Unicamp e Funcamp? Como?
11. Na sua opinião, as fundações têm a função dissimulada de complementação dos salários de professores? Se sim, quais são os efeitos disso?
12. De onde vem a receita da Funcamp? Qual é a maior fonte de seus recursos?
13. De onde provém os recursos destinados ao pagamento dos salários dos trabalhadores contratados pela Funcamp?

14. Você sabe qual é a proporção dos trabalhadores da Unicamp entre funcionários concursados e funcionários da Funcamp? Como foi a progressão dessa proporção ao longo da história da Unicamp?
15. Parece-me que a Funcamp foi, progressivamente, ampliando a contratação de funcionários. Essa impressão é verdadeira? Isso é respaldado por qual característica da legislação?
16. Como são os contratos dos trabalhadores da Funcamp? Como acontece o reajuste salarial deles?
17. Legalmente, esses trabalhadores têm algum vínculo com a Unicamp?
18. Você acredita que se pode afirmar que a Funcamp subcontrata força de trabalho para a Unicamp, que esses trabalhadores são, portanto, terceirizados? O que, legalmente, respalda essa sua opinião?
19. Quem gerencia os contratos com empresas de limpeza, vigilância, etc.? É a Funcamp? Se sim, você acredita que podemos falar de terceirização em cascata?
20. Em 2001 o STU fez uma denúncia junto ao Ministério Público de contratação irregular pela Funcamp. Disso resultou que ela se comprometeu a reduzir em 20% o seu quadro em 5 anos. Com isso ela anulou contratos e demitiu trabalhadores sem pagar as verbas rescisórias. Perguntas: 1- Sobre quais funções recaía a denúncia do STU? 2- Quais as características da legislação que permite, em primeiro lugar, que a Funcamp contrate nessas condições posteriormente reconhecidas como irregulares, depois que ela volte atrás e aceite reduzir seu quadro?
21. Você conhece a atuação do SEAAC? O que você acha dela?
22. Em entrevista coma presidente do SEAAC, ela me disse que a principal forma de atuação desse sindicato para defender os interesses dos trabalhadores é o apelo à Justiça do Trabalho. O que você acha disso?
23. E quanto à ação do STU? Quais são os problemas e as qualidades desse sindicato na sua opinião?
24. Você acredita que o STU deve ter algum tipo de ação junto aos trabalhadores da Funcamp? Por que? Se sim, como?

- 25.** Na sua opinião, quais devem ser as características e as formas de atuação de um sindicato que representa trabalhadores terceirizados?
- 26.** Na sua opinião, a estrutura sindical hoje atua contra ou a favor da organização dos trabalhadores terceirizados? Por que?
- 27.** Ainda quanto à organização dos trabalhadores terceirizados, você acredita que as legislações trabalhista e sindical a favorece ou a prejudica? Por que?

Roteiro de entrevista –Sindicalistas Construção Civil – 2006

18. Quais cidades da Região o sindicato atinge?
19. Qual é a categoria onde se encontra o maior número de sindicalizados do Sinticon?
20. Qual é o número total de sindicalizados hoje?
21. Qual é número aproximado de terceirizados dentro da Replan hoje? E de petroleiros concursados?
22. Quantas empresas terceiras, em média, atuam hoje dentro da Replan?
23. Qual é o número de sindicalizados entre os terceirizados da Replan?
24. Entre os terceirizados dentro da Replan, o sindicato tem um trabalho para aumentar o número de sindicalizados? Como ele funciona?
25. O sindicato continua não podendo entrar na Refinaria? Quais são as conseqüências disso? Isso atrapalha ou ajuda a ação sindical? Por que?
26. A rotatividade dos trabalhadores entre as várias empresas terceiras dificulta a ação sindical? Por que? Quais estratégias o sindicato desenvolveu para fidelizar esses trabalhadores?
27. Entre os trabalhadores terceirizados há uma variação muito grande de salários e condições de trabalho (rotatividade, periculosidade do serviço, etc). Na sua opinião, isso atrapalha a organização desses trabalhadores junto ao sindicato? Por que?
28. O sindicato parece ter uma grande poder de mobilização dos trabalhadores. Na sua opinião, a que se deve esse poder?
29. Na sua opinião, o fato dos trabalhadores terceirizados desenvolverem, na sua maioria, um trabalho manual, é um facilitador da mobilização?
30. A contribuição espontânea dos trabalhadores é ainda a maior fonte de renda do sindicato (como era em 2004, segundo Amilton)?
31. Como você vê hoje a ação do Sindipetro com os trabalhadores da Replan?
32. O Sinticon e o Sindipetro desenvolvem ações conjuntas? Como elas funcionam?

- 33.** E com os trabalhadores terceirizados, como age o Sindipetro? Você concorda com essa forma de ação? Por que?
- 34.** A maioria dos trabalhadores entrevistados disse que não gostaria de ser sindicalizado ao Sindipetro, que se considera bem representado pelo Sinticom. Por que você acha que eles têm essa opinião?
- 35.** Como você analisa o fenômeno da terceirização. Quais são as causas e as conseqüências dela para o Sinticon? E as para os trabalhadores?
- 36.** As ações do Sinticon em relação aos trabalhadores terceirizados seguem as orientações da CUT? Por que?
- 37.** Na sua opinião, qual é a função do sindicalismo nas relações de trabalho hoje?
- 38.** Uma parte grande dos trabalhadores entrevistados não sabia se era ou não sindicalizado, confunde a contribuição assistencial (aquelas descontada uma vez por ano) com a sindicalização em si. O que você acha disso?
- 39.** Na sua opinião, quais são as qualidades ação do sindicato junto aos trabalhadores terceirizados da Replan?
- 40.** Quais são os problemas e/ou obstáculos que o sindicato enfrenta nessa ação?
- 41.** Recentemente houve uma tentativa de reforma sindical por parte do governo Lula apoiada em parte pela CUT. Nessa proposta, aquilo que é negociado deve prevalecer sobre o legislado. O que você acha disso? E como ficam os direitos trabalhistas de categorias pouco organizadas?
- 42.** No governo Lula a ação sindical foi facilitada ou dificultada? Por que?
- 43.** Há algum ponto da estrutura sindical de hoje que deveria mudar na sua opinião? Qual e por que?

Entrevista com diretor de Recursos Humanos da Funcamp

1. “Autarquia: entidade estatal autônoma, com patrimônio e receita próprios, criada por lei para executar, de forma descentralizada, atividades típicas da administração pública (exemplo: Banco Central).” (Dicionário Aurélio). O site da Funcamp diz que ela é uma autarquia, sem fins lucrativos e de direito privado. Essa é exatamente a situação da Funcamp? Na prática, o que significa ser de direito privado?
2. A Funcamp tem lucro? Se sim, de onde ele vem?
3. Quem fiscaliza o funcionamento da Funcamp?
4. Quem efetivamente é responsável por ela?
5. Como são eleitos ou escolhidos os diretores da Funcamp? Hoje, quem é a diretoria da Funcamp?
6. Quais são as funções legais da Funcamp? Ou seja, qual é a finalidade da sua existência?
7. A Funcamp é uma fundação universitária (como as 26 que existem dentro da USP)?
8. Existem outras fundações atuando dentro da Unicamp? Se sim, quem são elas e quais são as diferenças entre elas e a Funcamp?
9. A Adusp fez no início dessa década um amplo estudo sobre as fundações universitárias atuando dentro daquela universidade. Nele ela aponta a apropriação privada de verbas públicas e o uso privado de funções públicas. Isso ocorre também na relação entre Unicamp e Funcamp na sua opinião? Por que?
10. De onde vem a receita da Funcamp? Qual é a maior fonte de seus recursos?
11. De onde provém os recursos destinados ao pagamento dos salários dos trabalhadores contratados pela Funcamp?
12. Como funcionam os convênios?
13. Porque os trabalhadores de apenas dois desses convênios estão na lista de demissão da Funcamp nesse ano?
14. Quantos são hoje os trabalhadores da Unicamp (concursados) e quantos são os da Funcamp? Como foi a progressão dessa proporção ao longo da história da Unicamp?

15. Parece-me que a Funcamp foi, progressivamente, ampliando a contratação de funcionários. Essa impressão é verdadeira? Isso é respaldado por qual característica da legislação?
16. Como são os contratos dos trabalhadores da Funcamp? Como acontece o reajuste salarial deles?
17. Legalmente, esses trabalhadores têm algum vínculo com a Unicamp?
18. Você acredita que se pode afirmar que a Funcamp subcontrata força de trabalho para a Unicamp, que esses trabalhadores são, portanto, terceirizados? Por que?
19. Quem gerencia os contratos com empresas de limpeza, vigilância, etc.? É a Funcamp? Se sim, você acredita que podemos falar de terceirização em cascata?
20. Você conhece a atuação do SEAAC? O que você acha dela?
21. Em entrevista com a presidente do SEAAC, ela me disse que a principal forma de atuação desse sindicato para defender os interesses dos trabalhadores é o apelo à Justiça do Trabalho. O que você acha disso?
22. E quanto à ação do STU? Quais são os problemas e as qualidades desse sindicato na sua opinião?
23. Você acredita que o STU deve ter algum tipo de ação junto aos trabalhadores da Funcamp? Por que? Se sim, como?

Roteiro para entrevista com os trabalhadores subcontratados - REPLAN

Nome do(a) entrevistado(a): _____

Data da entrevista: _____ / _____ / _____. Telefone: (____) _____

Parte I: Identificação do trabalhador

1) Idade: _____

2) Está estudando atualmente? a) () sim; b) () não.

3) Escolaridade:

- | | |
|--|-----------------------------------|
| a) () analfabeto (não sabe ler/escrever); | e) () segundo grau incompleto; |
| b) () alfabetizado; | f) () segundo grau completo; |
| c) () primeiro grau incompleto; | g) () curso superior incompleto; |
| d) () primeiro grau completo; | h) () curso superior completo. |

4) Cor: _____

5) Qual a sua posição na família?

- | | |
|--------------------------|---|
| a) () chefe da família; | c) () filho (inclusive enteado e adotivo); |
| b) () cônjuge; | d) () outros. |

6) Qual a sua profissão? _____

7) Onde você mora? Cidade: _____ Bairro: _____

8) Há quanto tempo mora nesse lugar? _____

9) Onde morava anteriormente? _____

10) Qual a sua função/cargo na empresa? _____

Parte II: Formas de contratação do trabalhador

1) Você foi submetido a algum processo de seleção para fazer parte do quadro de pessoal da empresa?

- a) () sim; b) () não.

2) Se sim, o que a empresa exigiu?

- | | |
|---------------------------------------|---|
| a) () atestado de bons antecedentes; | h) () facilidade de se adaptar a mudanças; |
| b) () prova técnica; | i) () não ter envolvimento em greves; |
| c) () prova psicotécnica; | j) () não ser sindicalizado; |
| d) () bom relacionamento familiar; | k) () experiência de trabalho; |
| e) () escolaridade: _____ grau; | l) () conhecimento técnico; |
| f) () boa aparência; | m) () outros: _____. |
| g) () facilidade de comunicação; | |

3) Você tem carteira assinada? a) () sim b) () não

4) Seu contrato com a empresa é:

- a) () por tempo indeterminado;
- b) () por tempo determinado;
- c) () por tempo parcial

Parte III: O processo de trabalho

- 1) Há quanto tempo você trabalha nessa empresa?
- 2) Em que setor da empresa você trabalha atualmente?
- 3) Que tipo(s) de atividade(s) você exerce? Descreva essas atividades.
- 4) Você considera seu trabalho importante para a empresa? Por que?
- 5) Você gostaria de ser contratado diretamente pela _____? Por que?
- 6) Na sua opinião, por que há terceirização?
- 7) Durante a jornada de trabalho, você realiza tarefas para as quais não foi contratado?
 - a) () sim;
 - b) () não.
- 8) Se sim, quais?
- 9) Existem trabalhadores contratados diretamente pela Petrobrás que fazem o mesmo trabalho que você?

a) () sim;

b) () não.

10) Se sim, os salários são os mesmos?

11) Por que isso acontece na sua opinião?

12) Você fez algum curso de qualificação e/ou treinamento para exercer a atual função? Se sim, qual?

13) Você sempre exerceu esta atividade dentro da empresa? Se não, quais atividades você exercia?

14) Você já trabalhou em outras refinarias? Se sim, quais?

15) Ainda se sim, seu trabalho era o mesmo de hoje?

16) Você se considera um trabalhador polivalente? Por quê?

17) As funções que você exerce atualmente estão de acordo com a sua qualificação profissional?

18) Você participa de algum programa de qualidade dentro da empresa? Se sim, de que modo ele afetou a forma como você exerce a sua função?

19) O que esse programa exige de você?

Parte IV: Condições de Trabalho

1) Você considera seu ambiente de trabalho seguro? Se não, por que?

2) Quanto você ganha por mês? Bruto: R\$ _____ Líquido R\$ _____

3) Seu salário é:

a) () somente fixo;

b) () somente variável;

c) () uma parte fixa e outra que varia de acordo com a produção.

4) Seu salário é suficiente para suas necessidades e despesas?

5) Como é reajustado o seu salário?

a) () de acordo com decisões da empresa;

Auxilio creche			
Bônus alimentação			
Auxilio transporte			
Auxilio moradia			
Cesta básica			
Incentivo à assiduidade			
Outros convênios (supermercados, farmácias, etc.)			
Clube recreativo/colônia de férias			
Participação nos lucros			
Seguro de vida			
Auxilio doença acidentária complementar			
Outros (Quais?).			

Parte V: Resistência e Ação Sindical

- 1) Você sabe se na empresa existe CIPA? E para que serve a CIPA?
- 2) Você participa da CIPA?
- 3) Qual o sindicato que representa a sua categoria? _____
- 4) Você é filiado ao seu sindicato? Por quê?
- 5) Você participa de assembléias ou outras atividades sindicais? Porque?
- 6) Você já participou de greves em outras empresas? Se sim, descrever.
- 7) Você já participou de algum tipo de comissão no local de trabalho nessa ou em outra empresa? Se sim, descrever.
- 8) Já foi representante sindical? Se sim, como foi a experiência?
- 9) Existem formas de pressionar a empresa que vocês utilizam para conquistar reivindicações? Se sim, quais? Como funcionam?

- 10) Você se sente bem representado pelo seu sindicato? Por quê?
- 11) Você gostaria de ser associado a outro sindicato? Se sim, qual e por que?
- 12) Na sua opinião, o sindicato dos trabalhadores terceirizados deve ter o mesmo tipo de ação que o dos trabalhadores não terceirizados? Porque?
- 13) Como um sindicato de trabalhadores terceirizados deveria agir para ter sua confiança e apoio?
- 14) Você acha que o sindicato deve lutar pela igualdade de salários entre terceirizados e não terceirizados? Por que?
- 15) Na sua opinião, porque o número de sindicalizados é menor entre os trabalhadores terceirizados?
- 16) Você participou das greves organizadas pelo Sinticom? Porque?
- 17) (Dependendo do tempo de empresa) Você participou da greve de 1995? Quais são suas lembranças mais marcantes daquela greve?

Parte VI: Relações e Expectativas Dentro e Fora da Empresa

- 1) Quais são suas principais formas de lazer?
- 2) A empresa oferece alguma forma de lazer para os seus funcionários? E aos terceirizados? O que você acha disso?
- 3) O trabalho dentro da empresa facilita ou dificulta sua convivência familiar? Por que?
- 4) De todas as atividades dentro e fora da fábrica, qual mais lhe satisfaz?
- 5) Você acha que a organização do trabalho e da produção dentro da empresa favorece o crescimento profissional e pessoal do trabalhador? Por que?
- 6) Como é sua relação com seus colegas de trabalho?
- 7) O tratamento dos diretores, supervisores e gerentes é diferente para terceirizados e não terceirizados? Se sim, como?
- 8) Existe alguma forma de separação (visual ou na utilização dos espaços, tais como banheiros, refeitórios, etc.) dentro da empresa entre terceirizados e não terceirizados?

9) Se sim, você acha que isso gera algum tipo de discriminação?

10) Você já se sentiu discriminado por ser terceirizado?

11) Você tem medo do desemprego? Se sim, que conseqüências isso traz para a sua vida?

Roteiro de entrevista com trabalhadores subcontratados Funcamp

Nome do(a) entrevistado(a): _____

Data da entrevista: _____ / _____ / _____ Telefone: (____) _____

Parte I: Identificação do trabalhador

11) Idade: _____

12) Está estudando atualmente? a) () sim; b) () não.

13) Escolaridade:

- | | |
|--|-----------------------------------|
| a) () analfabeto (não sabe ler/escrever); | e) () segundo grau incompleto; |
| b) () alfabetizado; | f) () segundo grau completo; |
| c) () primeiro grau incompleto; | g) () curso superior incompleto; |
| d) () primeiro grau completo; | h) () curso superior completo. |

14) Cor: _____

15) Qual a sua posição na família?

- | | |
|--------------------------|---|
| a) () chefe da família; | c) () filho (inclusive enteado e adotivo); |
| b) () cônjuge; | d) () outros. |

16) Qual a sua profissão? _____

17) Onde você mora? Cidade: _____ Bairro: _____

18) Há quanto tempo mora nesse lugar? _____

19) Onde morava anteriormente? _____

20) Qual a sua função/cargo na empresa? _____

Parte II: Formas de contratação do trabalhador.

2) Você foi submetido a algum processo de seleção para fazer parte do quadro de pessoal da empresa?

d) () sim; e) () não.

5) Se sim, o que a empresa exigiu?

- | | |
|---------------------------------------|---|
| a) () atestado de bons antecedentes; | h) () facilidade de se adaptar a mudanças; |
| b) () prova técnica; | i) () não ter envolvimento em greves; |
| c) () prova psicotécnica; | j) () não ser sindicalizado; |
| d) () bom relacionamento familiar; | k) () experiência de trabalho; |
| e) () escolaridade: _____ grau; | l) () conhecimento técnico; |
| f) () boa aparência; | m) () outros: _____. |
| g) () facilidade de comunicação; | |

6) Você tem carteira assinada? a) () sim b) () não

7) Seu contrato com a empresa é:

- a) () por tempo indeterminado;
b) () por tempo determinado;
c) () por tempo parcial

Parte III: O processo de trabalho

20) Há quanto tempo você trabalha nessa empresa?

21) Em que setor da empresa você trabalha atualmente?

22) Que tipo(s) de atividade(s) você exerce? Descreva essas atividades.

23) Você considera seu trabalho importante para a empresa? Por que?

24) Você gostaria de ser contratado diretamente pela _____? Por que?

25) Na sua opinião, por que há terceirização?

26) Durante a jornada de trabalho, você realiza tarefas para as quais não foi contratado?

a) () sim; b) () não.

27) Se sim, quais?

28) Existem trabalhadores contratados diretamente pela ____ que fazem o mesmo trabalho que você?

a) () sim;

b) () não.

29) Se sim, os salários são os mesmos? a) () sim; b) () não.

30) Por que isso acontece na sua opinião?

31) Você fez algum curso de qualificação e/ou treinamento para exercer a atual função? Se sim, qual?

32) Você sempre exerceu esta atividade dentro da empresa? Se não, quais atividades você exercia?

33) Você se considera um trabalhador polivalente? Por quê?

34) As funções que você exerce atualmente estão de acordo com a sua qualificação profissional?

35) Você participa de algum programa de qualidade dentro da empresa? Se sim, de que modo ele afetou a forma como você exerce a sua função?

36) O que esse programa exige de você?

Parte IV: Condições de Trabalho

13) Você considera seu ambiente de trabalho seguro? Se não, por que?

14) Quanto você ganha por mês? Bruto: R\$ _____ Líquido R\$ _____

15) Seu salário é:

a) () somente fixo;

b) () somente variável;

c) () uma parte fixa e outra que varia de acordo com a produção.

16) Seu salário é suficiente para suas necessidades e despesas?

17) Como é reajustado o seu salário?

- a) () de acordo com decisões da empresa;
- b) () com base num plano de cargos e carreira da empresa;
- c) () com base no desempenho individual de cada trabalhador;
- d) () com base no tempo de serviço;
- e) () de acordo com as variações do salário mínimo;
- f) () com base em negociação direta com a empresa;
- g) () com base na negociação entre empresa e o sindicato.

18) Você acredita que o trabalho que você desenvolve afeta de alguma forma suas condições de saúde e de seus colegas de trabalho?

19) Se sim, como?

20) Você normalmente faz hora extra?

21) Se sim, quantas horas extras semanais, em média, você faz? _____

22) Essas horas extras são pagas ou compensadas de alguma forma?

23) Como trabalhador da FUNCAMP, você se considera terceirizado?

24) Você se considera excluído de algum direito por ser terceirizado? Se sim, qual?

25) Com relação aos chamados “benefícios sociais”:

	Tem	Já teve, mas não tem mais.	Nunca teve
Assistência médica (consulta médica e exames)			
Para dependentes			
Internação hospitalar integral			
Para dependentes			
Assistência odontológica			
Para dependentes			
Aposentadoria complementar			
Empréstimo			
Incentivo à produção (prêmios).			
Auxílio educação			
Auxílio creche			

Bônus alimentação			
Auxílio transporte			
Auxílio moradia			
Cesta básica			
Incentivo à assiduidade			
Outros convênios (supermercados, farmácias, etc.)			
Clube recreativo/colônia de férias			
Participação nos lucros			
Seguro de vida			
Auxílio doença acidentária complementar			
Outros (Quais?).			

Parte V: Resistência e Ação Sindical

- 18) Você sabe se na empresa existe CIPA? E para que serve a CIPA?
- 19) Você participa da CIPA?
- 20) Qual o sindicato que representa a sua categoria? _____
- 21) Você é filiado ao seu sindicato? Por quê?
- 22) Você participa de assembléias ou outras atividades sindicais? Porque?
- 23) Você já participou de greves nessa ou em outra empresa? Se sim, descrever.
- 24) Você já participou de algum tipo de comissão no local de trabalho nessa ou em outra empresa?
Se sim, descrever.
- 25) Já foi representante sindical? Se sim, como foi a experiência?
- 26) Você se sente bem representado pelo seu sindicato? Por quê?
- 27) Você gostaria de ser associado a outro sindicato? Se sim, qual e por que?

- 28) Na sua opinião, o sindicato dos trabalhadores terceirizados deve ter o mesmo tipo de ação que o dos trabalhadores não terceirizados? Porque?
- 29) Como um sindicato de trabalhadores terceirizados deveria agir para ter sua confiança e apoio?
- 30) Na sua opinião, porque o número de sindicalizados é menor entre os trabalhadores terceirizados?

Parte VI: Relações e Expectativas Dentro e Fora da Empresa

- 12) Quais são suas principais formas de lazer?
- 13) A empresa oferece alguma forma de lazer para os seus funcionários? E aos terceirizados? O que você acha disso?
- 14) O trabalho dentro da empresa facilita ou dificulta sua convivência familiar? Por que?
- 15) De todas as atividades dentro e fora da fábrica, qual mais lhe satisfaz?
- 16) Você acha que a organização do trabalho e da produção dentro da empresa favorece o crescimento profissional e pessoal do trabalhador? Por que?
- 17) Como é sua relação com seus colegas de trabalho?
- 18) O tratamento dos diretores, supervisores e gerentes é diferente para terceirizados e não terceirizados? Se sim, como?
- 19) Existe alguma forma de separação (visual ou na utilização dos espaços, tais como banheiros, refeitórios, etc.) dentro da UNICAMP entre terceirizados (trabalhadores da FUNCAMP) e não terceirizados?
- 20) Se sim, você acha que isso gera algum tipo de discriminação?
- 21) Você já sentiu discriminado alguma vez?
- 22) Você tem medo do desemprego? Se sim, que conseqüências isso traz para a sua vida?

Anexo 2 – Projeto de Lei 1621/2007

PROJETO DE LEI Nº 1621, DE 2007
(Do Senhor Vicentinho)

Dispõe sobre as relações de trabalho em atos de terceirização e na prestação de serviços a terceiros no setor privado e nas sociedades de economia mista.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º. A presente Lei dispõe sobre as relações de trabalho em atos de terceirização e na prestação de serviços a terceiros no setor privado e nas sociedades de economia mista.

Art. 2º. Para fins de aplicação desta lei, consideram-se os seguintes conceitos de terceirização, tomadora e prestadora de serviços:

I - terceirização é a transferência da execução de serviços de uma pessoa jurídica de direito privado ou sociedade de economia mista para outra pessoa jurídica de direito privado;

II - tomadora é a pessoa jurídica de direito privado ou sociedade de economia mista que contrata serviços de outra pessoa jurídica prestadora;

III - prestadora é a pessoa jurídica de direito privado que exerce atividade especializada e que, assumindo o risco da atividade econômica, contrata, assalaria e comanda a prestação de serviços para uma tomadora.

Art. 3º. É proibida a terceirização da atividade-fim da empresa.

§ 1º - Entende-se por atividade fim, o conjunto de operações, diretas e indiretas que guardam estreita relação com a finalidade central em torno da qual a empresa foi constituída, está estruturada e se organiza em termos de processo de trabalho e núcleo de negócios.

§ 2º - Na atividade fim da empresa não será permitida a contratação de pessoa jurídica, devendo tais atividades serem realizadas somente por trabalhadores diretamente contratados com vínculo de emprego.

Art. 4º A empresa que pretenda terceirizar serviços informará ao sindicato respectivo da sua categoria profissional, com no mínimo seis meses de antecedência, sobre os projetos de terceirização.

§ único. No ato de comunicação dos projetos, a empresa deverá fornecer ao sindicato da categoria profissional, dentre outras, as seguintes informações:

I – os motivos da terceirização;

II - os serviços que pretende terceirizar;

III – o número de trabalhadores diretos e indiretos envolvidos na terceirização;

IV – a redução de custos pretendida;

V – os locais de prestação dos serviços;

VI – que prestadoras pretende contratar para executar os serviços, exceto empresas de economia mista, por terem regulamentação própria.

Art. 5º No contrato de prestação de serviços firmado entre a tomadora e a prestadora deverá constar a especificação dos serviços a serem executados e seu prazo de duração.

Art. 6º A tomadora deverá exigir da prestadora e manter sob sua guarda, para fins de controle e fiscalização, cópia dos seguintes documentos:

- a) comprovação do Registro da prestadora na Junta Comercial;
- b) comprovação do capital social integralizado da prestadora, suficiente para garantir a satisfação dos direitos e créditos trabalhistas, inclusive na rescisão;
- c) comprovação de entrega da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) pela prestadora;
- d) Certidão Negativa de Débito Previdenciário (CND) pela prestadora;
- e) comprovação da propriedade do imóvel-sede ou recibo referente ao último mês, relativo ao contrato de locação da prestadora;
- f) inscrição da prestadora no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) da Secretaria da Receita Federal;
- g) comprovação pela prestadora de regularidade do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) expedida pela Caixa Econômica Federal;
- h) certidão negativa de infrações trabalhistas pela prestadora, expedida pelos órgãos locais do Ministério do Trabalho e Emprego;
- i) acordo coletivo ou convenção coletiva.

Parágrafo Único: Os itens *d*, *g* e *h* deverão ser entregues mensalmente pela prestadora.

Art. 7º - Dependendo da natureza dos serviços contratados, a sua prestação poderá desenvolver-se nas instalações físicas da tomadora ou em outro local, respeitadas, em quaisquer das hipóteses, as seguintes exigências:

I – não haverá distinção de salário, jornada, benefícios, ritmo de trabalho e condições de saúde e de segurança entre os empregados da tomadora e os empregados da prestadora que atuem nas instalações físicas da tomadora ou em outro local por ela determinado;

II – a tomadora será responsável em garantir aos empregados da prestadora, enquanto estes estiverem a seu serviço, os gastos com o deslocamento, bem como, com as acomodações destinadas ao trabalhador terceirizado deslocado do lugar onde iniciou a prestação do serviço;

III - é vedado à tomadora manter empregado em atividade diversa daquela para a qual foi contratado pela prestadora;

IV - os empregados da prestadora não poderão ser subordinados ao comando disciplinar e diretivo da tomadora;

V - a tomadora não poderá exigir a pessoalidade na prestação de serviços.

Art. 8º É proibida a contratação de prestadoras constituídas com a finalidade de fornecer mão-de-obra, ressalvados os casos de trabalho temporário, serviços de vigilância e asseio e conservação.

Art. 9º - A tomadora é solidariamente responsável, independentemente de culpa, pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e quaisquer outras decorrentes do contrato de prestação de serviços, inclusive nos casos de falência da prestadora.

§ 1º. A prestadora é obrigada a fornecer, mensalmente, à tomadora comprovação do pagamento dos salários, do recolhimento das contribuições previdenciárias e do FGTS, bem como cópia das

respectivas guias de recolhimento, devendo tais informações e documentos serem fornecidos pela prestadora ou tomadora aos sindicatos das categorias profissionais sempre que por eles solicitados.

§ 2º. A tomadora assegurará o pagamento imediato de salários, 13º salário, férias com o terço constitucional e recolhimento de FGTS, sempre que a prestadora deixar de cumprir estas obrigações com seus trabalhadores.

Art. 10. Haverá vínculo empregatício entre a tomadora e os empregados da prestadora, sempre que presentes os elementos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, que caracterizam a relação de emprego - ressalvados os casos que exigem concurso público para a sua admissão, sem prejuízo do previsto no caput e § 1º do artigo 9º.

Art. 11. Será assegurado aos sindicatos das categorias profissionais representarem os empregados administrativa e judicialmente, na qualidade de substituto processual, com o objetivo de assegurar o cumprimento do disposto nesta Lei.

Art. 12. Será constituída Comissão formada por representantes das empresas prestadoras, contratadas e sindicatos de trabalhadores para acompanhamento dos contratos de prestação de serviços.

Art. 13. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita os infratores (tomador e prestador) ao pagamento de multa percentual de 10% (dez por cento) sobre o valor do contrato de terceirização em favor do trabalhador prejudicado, se movida por este Reclamação Trabalhista perante a Justiça do Trabalho.

§ 1º. No caso de reincidência o valor percentual da multa será de 15% (quinze por cento).

§ 2º. No caso de ações coletivas movidas pelo Ministério Público do Trabalho, entidades sindicais ou em caso auto de infração lavrado por Auditor Fiscal do Trabalho, a multa será cobrada por trabalhador prejudicado e revertida ao Fundo de Amparo do Trabalhador.

Art. 14. Os contratos de prestação de serviços em vigor na data da vigência desta Lei terão o prazo de noventa dias, a contar de sua publicação, para se adequar às exigências nela contidas, exceto a estabelecida no artigo 4º.

Art. 15. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

Este Projeto de Lei tem como objetivo a definição da terceirização, assegurando a dignidade no trabalho. Com base nas experiências vividas pelos trabalhadores e dirigentes sindicais, é que a Central Única dos Trabalhadores elaborou algumas premissas que foram transformadas em proposições na forma deste Projeto de Lei.

No Brasil, não existe uma legislação específica que regule a terceirização. A Súmula 331 do TST é hoje a principal referência jurídica no assunto. A referida Súmula estabelece que a contratação de mão-de-obra por empresa interposta é ilegal, à exceção do trabalho temporário, serviço de vigilância, conservação/limpeza e os serviços especializados ligados à atividade-meio da tomadora. Entretanto, cabe dizer que as decisões judiciais são contraditórias quanto à sua interpretação.

Nos últimos anos, a terceirização tem avançado das atividades de apoio para áreas habitualmente relacionadas à atividade principal da empresa.

A suposta redução de custos tem sido acompanhada muitas vezes de diversos problemas trabalhistas, entre os quais: redução de postos de trabalho; redução de remuneração e benefícios, incremento de jornadas; insalubridade; aumento de acidentes de trabalho; redução fraudulenta de

custos, com a subordinação direta e pessoal do empregado terceirizado à empresa contratante; ausência de responsabilidade subsidiária e solidária da empresa contratante, entre outros.

Tais premissas nos levam a concluir pela importância do Projeto de Lei ora apresentado.

É sabido que a terceirização ao invés de proporcionar um bem, tem causado, em alguns casos, graves problemas no aspecto da qualidade e sobretudo nas condições de trabalho.

Nesse sentido é que nós acreditamos na sensibilidade e na responsabilidade dos parlamentares para que se cumpra a missão social do trabalho.

E essas são as razões pelas quais contamos com o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente proposição.

Sala das Sessões, em de julho de 2007.

Deputado Vicentinho

PT-SP

Anexo 3 - Tabelas com salários praticados no pólo petroquímico de Paulínia em 2007 e os pisos reivindicados.



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO, MÓVEIS, MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS DE CAMPINAS E REGIÃO
BASE TERRITORIAL INTERMUNICIPAL.
 Valinhos, Sumaré, Cosmópolis, Jaguariuna, Paulínia, Americana, Amparo, Nova Odessa, Santa Bárbara D'Oeste, Hortolândia.
 Sede Própria: Rua Barão de Jaguará, 636/704-Centro -Campinas /SP- Fone 3234-2133.
 Sub Sede Americana Rua José Bonifácio, 381-Jardim da Colina -Americana /SP -Fone 3461-5550
 Sub Sede de Cosmópolis Rua Bechara José Gemael, 16-Vila Nova Cosmópolis/SP-Fone 3872-2701

Salários Praticados nas Empresas do Pólo Petroquímico.

FUNÇÃO	SALÁRIO HORA	SALÁRIO MENSAL
Ajudante	R\$ 3,02	R\$ 664,40
Almoxarife	R\$ 5,85	R\$ 1.287,00
Analista de Sistemas	R\$ 10,00	R\$ 2.200,00
Armador	R\$ 3,82	R\$ 840,40
Arquivista	R\$ 6,16	R\$ 1.355,20
Assistente Administrativo	R\$ 8,08	R\$ 1.777,60
Assistente de Departamento Pessoal PL	R\$ 9,33	R\$ 2.052,60
Assistente Técnico	R\$ 11,85	R\$ 2.607,00
Auxiliar Administrativo	R\$ 4,16	R\$ 915,20
Auxiliar de Almoxarifado	R\$ 3,54	R\$ 778,80
Auxiliar de Compras	R\$ 4,16	R\$ 915,20
Auxiliar de C Q	R\$ 3,30	R\$ 726,00
Auxiliar de Enfermagem	R\$ 5,38	R\$ 1.183,60
Auxiliar de Escritório	R\$ 5,38	R\$ 1.183,60
Auxiliar de Expedição	R\$ 4,62	R\$ 1.016,40
Auxiliar de Segurança	R\$ 5,53	R\$ 1.216,60
Auxiliar de Serviços Gerais	R\$ 3,02	R\$ 664,40
Auxiliar de Topografia	R\$ 3,82	R\$ 840,40
Auxiliar Técnico de Planejamento	R\$ 6,47	R\$ 1.423,40
Auxiliar Técnico	R\$ 4,62	R\$ 1.016,40
Auxiliar Técnico de Controle	R\$ 4,62	R\$ 1.016,40
Caldeireiro	R\$ 4,50	R\$ 990,00
Caldeireiro (Abraman)	R\$ 5,80	R\$ 1.276,00
Carpinteiro	R\$ 3,82	R\$ 841,10
Contra Mestre	R\$ 4,94	R\$ 1.086,80
Desenhista	R\$ 7,86	R\$ 1.729,20
Desenhista PL	R\$ 9,33	R\$ 2.052,60
Desenhista Projetista	R\$ 10,00	R\$ 2.200,00
Eletricista (Abraman)	R\$ 5,80	R\$ 1.276,00
Eletricista de Manutenção	R\$ 4,46	R\$ 981,20
Eletricista de Força e Controle	R\$ 5,15	R\$ 1.133,00
Eletricista Montador	R\$ 4,58	R\$ 1.007,60
Encanador	R\$ 4,20	R\$ 924,00
Encanador Hidráulico	R\$ 3,65	R\$ 803,00
Encanador Industrial	R\$ 5,12	R\$ 1.126,40
Encanador RHC	R\$ 4,15	R\$ 913,00
Encarregado Complementar	R\$ 5,91	R\$ 1.300,20
Encarregado de Andaimos	R\$ 7,56	R\$ 1.663,20
Encarregado de Caldeiraria	R\$ 9,33	R\$ 2.052,60
Encarregado Civil	R\$ 6,43	R\$ 1.414,60
Encarregado de Elétrica	R\$ 9,33	R\$ 2.052,60
Encarregado de Serviços Gerais	R\$ 10,00	R\$ 2.200,00
Encarregado de Setor Técnico	R\$ 20,01	R\$ 4.402,20
Encarregado de Solda	R\$ 9,33	R\$ 2.052,60
Encarregado de Tubulação	R\$ 9,33	R\$ 2.052,60
Encarregado Geral	R\$ 7,70	R\$ 1.694,00
Encarregado de Planejamento	R\$ 18,47	R\$ 4.063,40

Enfermeira do Trabalho	R\$ 11,55	R\$ 2.541,00
Faxineiro	R\$ 3,88	R\$ 853,60
Feitor de Obras	R\$ 6,92	R\$ 1.522,40
Inspetor CQ	R\$ 6,53	R\$ 1.436,60
Inspetor de Construção Civil	R\$ 10,01	R\$ 2.202,20
Inspetor de Elétrica	R\$ 21,55	R\$ 4.741,00
Inspetor LP e EVS	R\$ 16,93	R\$ 3.724,60
Inspetor LP- I	R\$ 11,55	R\$ 2.541,00
Instrumentalista	R\$ 5,83	R\$ 1.282,60
Isolador	R\$ 3,68	R\$ 809,60
Isolador A	R\$ 4,51	R\$ 992,20
Líder Civil	R\$ 4,46	R\$ 981,20
Líder Topografia	R\$ 4,46	R\$ 981,20
Lixador	R\$ 3,30	R\$ 726,00
Maçariqueiro	R\$ 3,65	R\$ 803,00
Marceneiro	R\$ 3,72	R\$ 818,40
Marteleteiro	R\$ 3,82	R\$ 840,40
Mecânico de Manutenção	R\$ 4,15	R\$ 913,00
Mecânico Geral	R\$ 4,46	R\$ 981,20
Mecânico Montador	R\$ 4,15	R\$ 913,00
Mestre Civil	R\$ 7,38	R\$ 1.623,60
Montador de Andaimos	R\$ 4,18	R\$ 919,60
Motorista	R\$ 3,63	R\$ 798,60
Motorista Carreiro	R\$ 4,91	R\$ 1.080,20
Motorista Munck	R\$ 4,91	R\$ 1.080,20
Motorista Veículos Leves	R\$ 3,84	R\$ 844,80
Operador de Empilhadeira	R\$ 4,62	R\$ 1.016,40
Operador de Estufa	R\$ 3,54	R\$ 778,80
Operador de Máquina Leve	R\$ 4,62	R\$ 1.016,40
Operador de Máquina Pesada	R\$ 7,25	R\$ 1.595,00
Operador de Plasma	R\$ 4,62	R\$ 1.016,40
Operador de Reto Escavadeira	R\$ 4,62	R\$ 1.016,40
Operador de Trator	R\$ 3,66	R\$ 805,20
Pedreiro	R\$ 3,65	R\$ 803,09
Pintor	R\$ 4,05	R\$ 891,00
Pintor Jatista	R\$ 3,82	R\$ 840,40
Pintor Letrista	R\$ 4,63	R\$ 1.018,60
Pojetista JR	R\$ 10,62	R\$ 2.336,40
Projetista PL	R\$ 12,31	R\$ 2.708,20
Soldador de Chaparia	R\$ 4,31	R\$ 948,20
Soldador ER	R\$ 5,43	R\$ 1.194,60
Soldador Tig	R\$ 6,00	R\$ 1.320,00
Soldador Tig/Er	R\$ 7,96	R\$ 1.751,20
Supervisor Civil	R\$ 6,10	R\$ 1.342,00
Supervisor Geral	R\$ 8,83	R\$ 1.942,60
Técnico de Documentação SR	R\$ 10,00	R\$ 2.200,00
Técnico Instrumentação	R\$ 7,14	R\$ 1.570,80
Técnico Planejamento SR	R\$ 15,39	R\$ 3.385,80
Técnico Segurança do Trabalho	R\$ 10,00	R\$ 2.200,00
Tecnologista de Aço e Concreto	R\$ 23,10	R\$ 5.082,00
Torneiro Mecânico	R\$ 6,64	R\$ 1.460,80



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO MÓVEL E IMÓVEL DA REGIÃO DE CAMPINAS E REGIÃO
BASE TERRITORIAL INTERMUNICIPAL
Valinhos, Sumaré, Cosmópolis, Jaguariúna, Paulínia, Americana, Amparo, Nova Odessa, Santa Bárbara D'Oeste, Hortolândia
Sede Própria: Rua Barão de Jaguará, 636/704-Centro-Campinas/SP-Fones 3234-2133/34/35
Sub Sede Americana Rua José Bonifácio, 381-Jardim da Colina-Americana/SP-Fones 461-5550
Sub Sede de Cosmópolis Rua Bechara José Gamael, 16-Vila Nova Cosmópolis/SP-Fone 3872-2701

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES SALARIAL DE 2007.

CLÁUSULA 1.ª - CORREÇÃO SALARIAL

A partir de 1.º de maio de 2.007 os salários dos empregados, serão reajustados conforme o INPC do IBGE período correspondente aos doze meses anteriores sobre os salários de 30 de Abril de 2007.

Parágrafo Primeiro - Sobre os salários de 30 de abril de 2006, aplicar-se-á um reajuste de 10% (dez por cento) a título de aumento real.

CLÁUSULA 2.ª PISOS SALARIAIS

Ajudante	R\$ 3,44	R\$ 756,80
Assistente administrativo	R\$ 9,21	R\$ 2.026,20
Assistente Técnico	R\$ 13,51	R\$ 2.972,20
Auxiliar Administrativo	R\$ 4,74	R\$ 1.042,80
Auxiliar de Almoxarifado	R\$ 4,35	R\$ 957,00
Vigia de Trab. Confinado (conforme NR33)	R\$ 5,50	R\$ 1.210,00
Auxiliar de Segurança	R\$ 6,30	R\$ 1.386,00
Almoxarife	R\$ 6,67	R\$ 1.467,40
Armador	R\$ 4,35	R\$ 957,00
Caldeireiro	R\$ 5,50	R\$ 1.210,00
Caldeireiro (Abraman)	R\$ 7,26	R\$ 1.597,20
Carpinteiro	R\$ 4,35	R\$ 957,00
Contra Mestre	R\$ 5,63	R\$ 1.238,60
Eletricista Abraman	R\$ 7,26	R\$ 1.597,00
Eletricista de Manutenção	R\$ 5,50	R\$ 1.210,00
Eletricista de Força e Controle	R\$ 5,87	R\$ 1.291,40
Eletricista Montador	R\$ 5,50	R\$ 1.210,00
Encanador Hidráulico	R\$ 4,35	R\$ 957,00
Encanador Industrial	R\$ 5,83	R\$ 1.282,60
Encanador RHD	R\$ 5,50	R\$ 1.210,00
Encarregado de Andaimos	R\$ 8,62	R\$ 1.896,40
Encarregado de Caldeiraria	R\$ 10,63	R\$ 2.338,60
Encarregado Civil	R\$ 7,33	R\$ 1.612,60
Encarregado de Elétrica	R\$ 10,63	R\$ 2.338,60
Encarregado de Solda	R\$ 10,63	R\$ 2.338,60
Encarregado de Tubulação	R\$ 10,63	R\$ 2.338,60
Encarregado Geral	R\$ 8,78	R\$ 1.931,60
Enfermeira do Trabalho	R\$ 13,17	R\$ 2.897,40
Inspetor CQ	R\$ 7,45	R\$ 1.639,00
Inspetor LP- I	R\$ 13,17	R\$ 2.897,40
Instrumentista	R\$ 6,65	R\$ 1.463,00
Isolador	R\$ 5,50	R\$ 1.210,00



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO MÓVEL, CIVIL E DE ESTRADAS
BASE TERRITORIAL INTERMUNICIPAL
Valinhos, Sumaré, Cosmópolis, Jaguariúna, Paulínia, Americana, Amparo, Nova Odessa, Santa Bárbara D'Oeste, Hortolândia
Sede Própria: Rua Barão de Jaguara, 636/704-Centro-Campinas/SP-Fones 3234-2133/34/35
Sub Sede Americana Rua José Bonifácio, 381-Jardim da Colina-Americana/SP-Fones 461-5550
Sub Sede de Cosmópolis Rua Bechara José Gemael, 16-Vila Nova Cosmópolis/SP-Fone 3872-2701

Líder Topografia	R\$ 5,08	R\$ 1.117,60
Lixador	R\$ 5,50	R\$ 1.210,00
Marteleteiro	R\$ 4,35	R\$ 957,00
Maçariqueiro	R\$ 5,50	R\$ 1.210,00
Mecânico de Manutenção	R\$ 5,50	R\$ 1.210,00
Mecânico Geral	R\$ 5,50	R\$ 1.210,00
Mecânico Montador	R\$ 5,50	R\$ 1.210,00
Mestre Civil	R\$ 8,41	R\$ 1.850,20
Montador de Andaimes	R\$ 5,50	R\$ 1.210,00
Motorista	R\$ 5,28	R\$ 1.161,60
Motorista Carreteiro	R\$ 5,59	R\$ 1.229,80
Motorista Munck	R\$ 5,59	R\$ 1.229,80
Motorista Veículos Leves	R\$ 5,50	R\$ 1.210,00
Operador de Empilhadeira	R\$ 5,50	R\$ 1.210,00
Operador de Máquina Pesada	R\$ 8,27	R\$ 1.819,40
Operador de Reto Escavadeira	R\$ 5,50	R\$ 1.210,00
Pedreiro	R\$ 4,35	R\$ 957,00
Pintor Civil	R\$ 4,62	R\$ 1.016,40
Pintor Industrial	R\$ 5,50	R\$ 1.210,00
Soldador de Chaparia	R\$ 5,50	R\$ 1.210,00
Soldador ER	R\$ 6,19	R\$ 1.361,80
Soldador Tig	R\$ 6,84	R\$ 1.504,80
Soldador Tig/Er	R\$ 9,07	R\$ 1.995,40
Técnico Instrumentação	R\$ 8,14	R\$ 1.790,80
Técnico Segurança do Trabalho	R\$ 11,40	R\$ 2.508,00
Torneiro Mecânico	R\$ 7,57	R\$ 1.665,40

CLÁUSULA 3ª REFEIÇÃO

As empresas obrigam-se a fornecer a seus empregados uma alimentação subsidiada que consistirá, conforme sua opção, ressalvadas condições mais favoráveis:

1. ALMOÇO COMPLETO, no local de trabalho;
 - 1.1- Tratando-se de EMPREGADO ALOJADO EM OBRA terá direito também a jantar completo, com o subsídio estabelecido no Parágrafo Primeiro desta Cláusula.

OU,

2. TÍQUETE REFEIÇÃO, no valor mínimo de R\$ 12,00 (doze reais). O empregado receberá tantos Tiquetes Refeição quantos

forem os dias de trabalho efetivo no mês.

- 2.1- Para o EMPREGADO ALOJADO EM OBRA receberá 1 (um) Tiquete Refeição, para almoço e outro para o jantar tantos quantos forem os dias do mês.



SINDICATO DOS TRABALHADORES INDÍGENAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL DE CAMPINAS E REGIÃO
BASE TERRITORIAL INTERMUNICIPAL
Valinhos, Sumaré, Cosmópolis, Jaguariúna, Paulínia, Americana, Amparo, Nova Odessa, Santa Bárbara D'Oeste, Hortolândia
Sede Própria: Rua Barão de Jaguará, 636/704-Centro-Campinas/SP-Fones 3234-2133/34/35
Sub Sede Americana Rua José Bonifácio, 381-Jardim da Colina-Americana/SP-Fones 461-5550
Sub Sede de Cosmópolis Rua Bechara José Gemaal, 16-Vila Nova Cosmópolis/SP-Fone 3872-2701

Parágrafo Primeiro – As empresas subsidiarão o fornecimento da refeição/alimentação nas hipóteses acima no mínimo, 95% (noventa e cinco por cento) do respectivo valor; poderão criar, ainda, regulamentação própria para o cumprimento dos itens acima.

Parágrafo Segundo – As empresas se obrigam a fornecer aos seus empregados: um copo de leite, café e pão com manteiga, sendo que a parte não subsidiada pela empresa não poderá ser superior a 1% (um por cento) do salário hora do trabalhador.

Parágrafo Terceiro - Conforme orientação do Tribunal Regional do Trabalho o fornecimento em qualquer das modalidades anteriores não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do empregado nos termos da Lei 6.321/76 de 14 de Abril de 1976 e seu Regulamento nº 78.676, de 8 de novembro de 1976.

Parágrafo Segundo - A empresa fornecerá uma cesta básica como complemento alimentar familiar nos seguintes termos:

CESTA BÁSICA, de pelo menos 30 (trinta) quilos, contendo os itens da tabela abaixo:

Qtde	Unidade	Discriminação dos Produtos
10	Quilos	Arroz
06	Quilos	Feijão
05	Latas	Óleo de soja
02	Pacotes	Macarrão com ovos (500 gramas)
07	Quilos	Açúcar refinado
04	Pacote	Café torrado e moído (500 gramas)
01	Quilo	Sal refinado
01	Pacote	Farinha de mandioca crua (500 gramas)
01	Quilo	Farinha de trigo
01	Pacote	Fubá mimoso (500 gramas)
02	Latas	Extrato de tomate (140 gramas)
02	Latas	Sardinha em conserva (135 gramas)
01	Lata	Salsicha tipo viena (180 gramas)
01	Pacote	Tempero completo (200 gramas)
01	Pacote	Biscoito doce (200 gramas)
01	Lata	Goiabada (700 gramas)

3.1 - Caso algum dos produtos apresente-se temporariamente indisponível para fornecimento, face a proibição ou impossibilidade de abastecimento, poderá ser substituído por produto equivalente no mesmo peso ou quantidade indicada, ou ainda, em substituição dos itens anteriores, o ticket previsto no item 4 a seguir pactuado;

Parágrafo primeiro - Conforme orientação do TRT/SP o fornecimento em qualquer das modalidades anteriores não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do empregado nos termos da Lei 6.321/76 de 14 de Abril de 1976.



SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO MÓVEL E IMÓVEL DA REGIÃO DE CAMPINAS E REGIÃO

BASE TERRITORIAL INTERMUNICIPAL

Valinhos, Sumaré, Cosmópolis, Jaguariúna, Paulínia, Americana, Amparo, Nova Odessa, Santa Bárbara D'Oeste, Hortolândia
Sede Própria: Rua Barão de Jaguara, 636/704-Centro-Campinas/SP-Fones 3234-2133/34/35
Sub Sede Americana Rua José Bonifácio, 381-Jardim da Colina-Americana/SP-Fones 461-5550
Sub Sede de Cosmópolis Rua Bechara José Gemaal, 16-Vila Nova Cosmópolis/SP-Fone 3872-2701

CLAUSULA 4ª – HORA EXTRA

As horas extras realizadas serão pagas com os seguintes adicionais:

- a) 100 % (setenta por cento) para as horas extras trabalhadas de segunda-feira a sábado;
- b) 150% (cem por cento) para as horas extras trabalhadas em domingos, feriados, desde que não tenha sido concedida folga compensatória;
- c) Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis praticadas pela empresa;
- d) Os adicionais em referência serão calculados com base no valor do salário nominal, excluídas as horas de trabalho compensadas.

Parágrafo Único: O valor das Horas Extras habituais integrará o valor da remuneração para efeito de pagamento de férias, 13º, Repouso Semanais Remunerados, Aviso Prévio e depósito do FGTS.

CLAUSULA 5ª – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

As empresas concederão a seus empregados um adiantamento salarial (vale) de, no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário nominal recebido no mês, no 15º (décimo quinto) dia após o 5º (quinto) dia útil de cada mês, ressalvadas as condições mais favoráveis, excluídos aqueles que recebem semanalmente, devidamente corrigido.

CLAUSULA 6ª – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos atestados médicos e/ou Odontológicos passados por facultativos do Sindicato dos trabalhadores, desde que os mesmos consignem o dia, o horário de atendimento do empregado, bem como ainda, o carimbo do Sindicato e assinatura do seu facultativo.

CLAUSULA 7ª – EMPREITEIROS/ SUB EMPREITEIROS / AUTÔNOMOS

As empresas, em suas atividades produtivas, utilizar-se-ão de mão de obra própria, de empreiteiros, sub-empreiteiros, autônomos, desde que regularmente constituídos ou inscritos nos órgãos competentes. Em quaisquer hipóteses, responderão principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive pelo cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo único - As empresas que se utilizarem de mão-de-obra de reeducandos provenientes do sistema prisional, pagarão a estes os mesmos salários e benefícios previstos nesta Convenção Coletiva.

CLÁUSULA 8ª – DO AVISO-PRÉVIO

Todos os aviso serão da forma indenizados.



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO MÓVEL, CIVIL E DE SERVIÇOS GERAIS DE CAMPINAS E REGIÃO

BASE TERRITORIAL INTERMUNICIPAL

Valinhos, Sumaré, Cosmópolis, Jaguariúna, Paulínia, Americana, Amparo, Nova Odessa, Santa Bárbara D'Oeste, Hortolândia

Sede Própria: Rua Barão de Jaguará, 636/704-Centro-Campinas/SP-Fones 3234-2133/34/35

Sub Sede Americana Rua José Bonifácio, 381-Jardim da Colina-Americana/SP-Fones 461-5550

Sub Sede de Cosmópolis Rua Bechara José Gemaal, 16-Vila Nova Cosmópolis/SP-Fone 3872-2701

CLAUSULA 9ª – FÉRIAS

O início das férias deverá sempre ocorrer no Primeiro dia útil da semana, devendo o empregado ser avisado com 30 (trinta) dias de antecedência, ressalvados os interesses do próprio empregado em iniciar suas férias em outro dia da semana.

CLAUSULA 10ª – COMUNICAÇÃO DE DISPENSA E SUSPENSÃO

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, a comunicação de dispensa obedecerá os seguintes critérios: Será comunicado pela empresa ao empregado por escrito, contra recibo, firmado pelo mesmo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado o aviso prévio legal, avisando inclusive o dia, a hora e o local do recebimento das verbas rescisórias; O empregado já alojado em obra, terá garantido o alojamento e também o cumprimento da CLÁUSULA de - REFEIÇÃO, até o recebimento das verbas rescisórias; Presumir-se-á injusta a suspensão e a dispensa do empregado, quando não lhe forem informados, por escrito, os motivos determinantes.

CLAUSULA 11ª – ABONO POR APOSENTADORIA

Aos empregados com 05 (cinco) anos na empresa, que vierem a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, serão pagos 2 (dois) salários nominais; Se empregado ao permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, será garantido este abono, apenas por ocasião do desligamento definitivo; Empregado aposentado, terá direito ao recebimento da multa de 40% (quarenta por cento) dos depósitos do FGTS.

CLAUSULA 12ª – COMPENSAÇÃO DE SÁBADO EM DIA DE FERIADO

Quando o feriado coincidir com o sábado compensado durante a semana, a empresa deverá reduzir as horas diárias de trabalho em número correspondente àquela compensação. Não havendo a redução, as horas serão pagas como extras.

Parágrafo único - A empresa e o sindicato representante de seus empregados podem estabelecer acordo de compensação de horas, obedecido o ano calendário.

CLÁUSULA 13ª - DESCANSO REMUNERADO

A empresa dispensará do trabalho seus empregados nos dias 24 e 31 de dezembro, e terça feira de carnaval sem prejuízo do salário e do DSR.

CLAUSULA 14ª – COMPENSAÇÃO DO SÁBADO / FOLGAS

Para compensação de trabalho não realizado aos sábados/ folga, as empresas e os empregados poderão firmar acordos estabelecendo prorrogação de jornada nos dias úteis imediatamente anteriores, desde que não exceda 44 horas semanais.



SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO MÓVEL E IMÓVEL DA REGIÃO DE CAMPINAS E REGIÃO
BASE TERRITORIAL INTERMUNICIPAL
Valinhos, Sumaré, Cosmópolis, Jaguariúna, Paulínia, Americana, Amparo, Nova Odessa, Santa Bárbara D'Oeste, Hortolândia
Sede Própria: Rua Barão de Jaguara, 636/704-Centro-Campinas/SP-Fones 3234-2133/34/35
Sub Sede Americana Rua José Bonifácio, 351-Jardim da Colina-Americana/SP-Fones 461-5550
Sub Sede de Cosmópolis Rua Bechara José Gemaél, 16-Vila Nova Cosmópolis/SP-Fone 3872-2701

CLAUSULA 15ª – REMESSA DE RELAÇÕES

A empresa, quando for solicitada enviará as respectivas relações de empregados, com indicação do desconto devido e do salário base para o desconto.

CLAUSULA 16ª – CIPA

Os suplentes das CIPAS gozam das mesmas garantias previstas para os titulares.

CLAUSULA 17ª – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O pagamento dos salários/adiantamentos será antecipado para o dia útil imediatamente anterior, quando a data coincidir com sábados, domingos e feriados.

Parágrafo único – Pagamento com Cheque - Os empregadores concederão aos empregados, sem prejuízo do intervalo para refeição e descanso, tempo hábil, dentro da jornada de trabalho, para o recebimento de seus salários em banco ou posto bancário, quando esses salários não forem pagos em moeda corrente.

CLAUSULA 18ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Os empregadores descontarão dos salários dos empregados, mensalmente, a contribuição assistencial/associativa de 1%(um por cento) do salário base do trabalhador, autorizada pela assembléia dos integrantes da categoria.

CLAUSULA 19ª – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência serão de 30 (trinta) dias

Parágrafo primeiro: O contrato de trabalho se dará a partir da data da INTEGRAÇÃO, quando tiver integração vigente a partir da data do ASO.

Parágrafo segundo: Nos casos de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida, não será celebrado contrato de experiência.

CLAUSULA 20ª – CONTRATO DE TRABALHO CTPS

Os empregadores entregarão, em 48 (quarenta e oito) horas, aos empregados admitidos a carteira de Trabalho, devidamente anotadas, e as respectivas cópias dos contratos, preenchidos, datados e assinados.

CLAUSULA 21ª – NOMENCLATURA DAS FUNÇÕES

Na definição de cargos ou funções, com a respectiva anotação nos registros, as empresas deverão utilizar a nomenclatura da função existente na Classificação Brasileira de Ocupações (C.B.O), respeitadas as exigências legais para o exercício da função.



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL DO MUNICÍPIO DE CAMPINAS E REGIÃO
BASE TERRITORIAL INTERMUNICIPAL
Valinhos, Sumaré, Cosmópolis, Jaguariúna, Paulínia, Americana, Amparo, Nova Odessa, Santa Bárbara D'Oeste, Hortolândia
Sede Própria: Rua Barão de Jaguará, 636/704-Centro-Campinas/SP-Fones 3234-2133/34/35
Sub Sede Americana Rua José Bonifácio, 361-Jardim da Colina-Americana/SP-Fones 461-5550
Sub Sede de Cosmópolis Rua Bechara José Gerael, 16-Vila Nova Cosmópolis/SP-Fone 3872-2701

CLAUSULA 22ª – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS / RESULTADOS

Empregadores e empregados, constituirão comissão composta por 03 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores, os quais serão assistidos pela entidade sindical dos trabalhadores, e igual número de membros pela empresa, para concluir estudos sobre Participação nos Lucros ou Resultados, fixando critérios objetivos para sua apuração.

CLÁUSULA 23ª - SEGURO DE VIDA

A empresa fará um seguro de vida, (por morte e invalidez) para seus trabalhadores com a cobertura mínima de:

R\$ 100.000,00 (cem mil reais) nos casos de morte por acidente de trabalho.

R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais) nos casos de invalidez permanente ou parcial,

R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil) em razão de morte natural

08 (oito) vezes o salário nominal do empregado; tendo uma cobertura mínima de 6.000,00 (seis mil reais) em casos de morte do cônjuge, filhos até 21 anos e dependentes declarado em sua CTPS. Não realizado o convênio a empresa responde pelo pagamento das referidas importâncias, por si e, de forma solidária, com empresas contratadas.

CLAUSULA 24ª – AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de seu salário:

A - Até 5 dias em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, ou pessoa que declara em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, viva sob responsabilidade econômica;

B - No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar;

C - Por 1 (um) dia, em caso de internação hospitalar da esposa, companheira ou filho menor de idade, devidamente comprovado;

CLÁUSULA 25ª- MULTA POR ATRASO NA ENTREGA DO TRCT

As empresas deverão entregar o TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho), aos empregados demitidos, seja qual for o tipo de rescisão contratual, no prazo legal previsto para pagamento das verbas rescisórias.

Parágrafo primeiro - A inobservância ao disposto no caput desta Cláusula ensejará multa diária equivalente a 01 (um) dia de salário do empregado demitido, vigente à época da demissão, até a data da efetiva entrega do documento acima.

Parágrafo segundo - A multa acima pactuada, não se confunde em hipótese alguma com a multa legal, em virtude do não pagamento no prazo das verbas rescisórias.

CLAUSULA 26ª – GARANTIA / ESTABILIDADE

As empresas concederão estabilidade provisória aos empregados que necessitem de até 2



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO MÓVEL E IMÓVEL DA REGIÃO DE CAMPINAS E REGIÃO
BASE TERRITORIAL INTERMUNICIPAL

Valinhos, Sumaré, Cosmópolis, Jaguariúna, Paulínia, Americana, Amparo, Nova Odessa, Santa Bárbara D'Oeste, Hortolândia
Sede Própria: Rua Barão de Jaguará, 636/704-Centro-Campinas/SP-Fones 3234-2133/34/35
Sub Sede Americana Rua José Bonifácio, 381-Jardim da Colina-Americana/SP-Fones 461-5550
Sub Sede de Cosmópolis Rua Bechara José Gemael, 15-Vila Nova Cosmópolis/SP-Fone 3872-2701

(dois) meses para aquisição de aposentadoria, desde que comunicada por escrito às empresas com antecedência e nos termos do Artigo 52 da Lei n.º 8.213/91.

O empregado em vias de aposentadoria, não poderá ser despedido, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregado e empregador, ou encerramento de atividade do empregador, sendo que nestas duas últimas hipóteses mediante homologação perante o Sindicato dos Trabalhadores.

Será garantida aos empregados acidentados no trabalho, a permanência na empresa em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo na remuneração antes percebida, desde que, após o acidente, apresentem cumulativamente, redução da capacidade laboral atestada pelo órgão oficial e que tenham se tornado incapazes de exercer a função que anteriormente exerciam, obrigados, porém, os trabalhadores nessa situação a participar de processo de readaptação e reabilitação profissional; quando adquiridos, cessa a garantia".

CLAUSULA 27ª – TRABALHADORES PORTADORES DE AIDS

Fica garantida a estabilidade ao empregado portador de AIDS, enquanto não afastado junto ao INSS. O sindicato e as empresas farão campanhas de esclarecimentos e conscientização dos trabalhadores nos canteiros de obra, sobre o uso da camisinha.

CLAUSULA 28ª – GARANTIAS NO ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES DA EMPRESA

As empresas que por qualquer motivo encerrarem suas atividades totalmente na base territorial do Sindicato Profissional, obrigam-se a comunicar aos empregados e ao Sindicato Profissional com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, responsabilizando-se de forma solidária, pelas obrigações de suas contratadas.

CLAUSULA 29ª – CADASTRAMENTO SINDICAL

Quando uma empresa sediada em outra cidade executar obras fora da base territorial do sindicato dos trabalhadores de sua sede, a empresa deverá se dirigir ao sindicato local, para ser cadastrada, mediante apresentação de uma xerox da guia de recolhimento da contribuição sindical ao sindicato patronal.

CLAUSULA 30ª – SINDICALIZAÇÃO

As empresas quando solicitadas, por escrito, cederão em dia e hora previamente fixado, autorização para que os sindicatos profissionais possam, duas vezes por ano, fazer sua campanha de sindicalização junto aos empregados, e preferencialmente nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho, vedada a propaganda político-partidária.

CLAUSULA 31ª – ACESSO AO LOCAL DE TRABALHO

Os empregadores permitirão o acesso dos dirigentes do sindicato suscitante aos locais de trabalho, desde que autorizado pelo cliente, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções.



SINDICATO DOS TRABALHADORES INDUSTRIAIS DA CONSTRUÇÃO CIVIL E DE MINAS GERAIS E REGIÃO
BASE TERRITORIAL INTERMUNICIPAL
Valinhos, Sumaré, Cosmópolis, Jaguariúna, Paulínia, Americana, Amparo, Nova Odessa, Santa Bárbara D'Oeste, Hortolândia
Sede Própria: Rua Barão de Jaguará, 636/704-Centro-Campinas/SP-Fones 3234-2133/34/35
Sub Sede Americana Rua José Bonifácio, 381-Jardim da Colina-Americana/SP-Fones 461-5550
Sub Sede de Cosmópolis Rua Bechara José Gemael, 16-Vila Nova Cosmópolis/SP-Fone 3872-2701

CLAUSULA 32ª – MENSALIDADE SINDICAL

As empresas descontarão a mensalidade sindical diretamente de seus empregados, devendo entregar-lhes os respectivos comprovantes. O valor do desconto das mensalidades será depositado em conta bancária do sindicato beneficiado, através de guia própria fornecida pelo mesmo, até o 10º (décimo) dia útil do mês do pagamento do salário.

Parágrafo único: A relação nominal dos empregados e o valor do desconto deverá ser enviado pelas empresas para a entidade sindical, até o 15º (décimo quinto) dia útil do mês do pagamento do salário.

CLAUSULA 33ª – DIRIGENTE SINDICAL – LICENÇA REMUNERADA

Os empregadores concederão licença remunerada aos dirigentes do sindicato suscitante no período de 15 (quinze) dias/ano, para participarem de assembléias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas.

CLAUSULA 34ª – RECOLHIMENTOS

Os recolhimentos do imposto sindical, mensalidade sindical e contribuição assistencial devem ser efetuados ao Sindicato representativo do local de prestação de serviços do trabalhador.

CLAUSULA 35ª – PAGAMENTO DE FERIADO

Quando houver regime de compensação de horas, o feriado será pago na base de jornada correspondente ao dia como se não houvesse feriado.

CLAUSULA 36ª – TRABALHO DA MULHER

As empregadas adotantes terão o emprego garantido, conforme previsão legal, a partir da data da respectiva comunicação ao empregador.

CLAUSULA 37ª – CONDIÇÕES DE TRABALHO

As empresas devem fornecer gratuitamente a seus empregados os Uniformes, EPIs, Ferramentas, necessários ao exercício de suas atividades.

CLAUSULA 38ª – RESPONSABILIDADE

Os empregados não responderão, salvo ocorrência de dolo comprovado, por avarias, quebras, estragos, acidentes ou multas em relação a ferramentas, equipamentos ou veículos a serviço da empresa.

CLAUSULA 39ª – MULTA

Desde que não culminada multa específica, o não cumprimento de qualquer cláusula desta



SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL DE CAMPINAS E REGIÃO
BASE TERRITORIAL INTERMUNICIPAL
Valinhos, Sumaré, Cosmópolis, Jaguariúna, Paulínia, Americana, Amparo, Nova Odessa, Santa Bárbara D'Oeste, Hortolândia
Sede Própria: Rua Barão de Jaguará, 636/704-Centro-Campinas/SP-Fones 3234-2133/34/35
Sub Sede Americana Rua José Bonifácio, 381-Jardim da Colina-Americana/SP-Fones 481-5550
Sub Sede de Cosmópolis Rua Bechara José Gemael, 16-Vila Nova Cosmópolis/SP-Fone 3872-2701

CCT, acarretará multa de 10% (dez por cento) do Piso do Não Qualificado por infração e por empregado, em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas nesta Convenção, desde que não culminada com qualquer multa específica, revertendo seu valor a favor da parte prejudicada.

CLAUSULA 40ª – VALE TRANSPORTE GRATUITO

As empresas poderão efetuar o pagamento do benefício de Vale Transporte em Folha de Pagamento em comum acordo com os empregados, observando a lista de autorização dos trabalhadores, prevalecendo a escolha da maioria.

CLAUSULA 41ª – CONDIÇÕES PRÉ-EXISTENTE

Ficam asseguradas as condições pré-existentis mais favoráveis praticadas pela Empresa aos seus empregados, estejam eles presentes neste termo de acordo coletivo ou não.

CLAUSULA 42ª – DOS CURSOS DE ALFABETIZAÇÃO E PROFISSIONALIZAÇÃO

Fica a empresa dispensada de qualquer encargo com relação ao pagamento de horas extras em decorrência dos cursos por ela oferecidos após a jornada de trabalho ou dentro da jornada normal, garantindo aos trabalhadores transporte, alimentação, e materiais didático, sem nenhum custo para o trabalhador. Que nesta cláusula seja feita por escrito e assinado pelo trabalhador (contra-recibo) para que futuramente não venha reclamar horas extras em virtude desse desta cláusula.

CLÁUSULA 43ª - DIREITO DE ORGANIZAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO

Os trabalhadores elegerão livremente seus representantes no âmbito da empresa para tratarem das questões relativas ao trabalho em geral e seus desdobramentos em relação ao cumprimento das leis, convenções coletivas, ficando-lhes asseguradas as garantias do art. 163 da CLT.

CLAUSULA 44ª – VIGÊNCIA

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de 01/05/2.007 à 30/04/2.008, ficando assegurada para todos os efeitos legais a data-base da categoria de 1º de Maio.

Campinas, 15 de Março de 2007.

