

UNIVERSIDADE VILA VELHA - ES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA POLÍTICA

TERCEIRIZAÇÃO E A
REPRESENTAÇÃO SINDICAL: UM ESTUDO SOBRE AS
CONDIÇÕES DE TRABALHO NO SETOR ELÉTRICO DO
ESTADO DO
ESPÍRITO SANTO

ESTER VIANNA DOS SANTOS

VILA VELHA
AGOSTO/2016

UNIVERSIDADE DE VILA VELHA – ES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA POLÍTICA

TERCEIRIZAÇÃO E A
REPRESENTAÇÃO SINDICAL: UM ESTUDO SOBRE AS
CONDIÇÕES DE TRABALHO NO SETOR ELÉTRICO DO
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política da Universidade de Vila Velha/ES como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Sociologia Política.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Edgar da Rocha Resende

ESTER VIANNA DOS SANTOS

VILA VELHA
AGOSTO/2016

Catálogo na publicação elaborada pela Biblioteca Central / UVV-ES

S237t

Santos, Ester Vianna dos.

Terceirização e a representação sindical: um estudo sobre as condições de trabalho no setor elétrico do Estado do Espírito Santo / Ester Vianna dos Santos. – 2016.

189 f.: il.

Orientador: Paulo Edgar da Rocha Resende.
Dissertação (mestrado em Sociologia Política) -
Universidade Vila Velha, 2016.
Inclui bibliografias.

1. Sociologia Política. 2. Globalização. 3. Terceirização.
4. Sindicato I. Resende, Paulo Edgar da Rocha.
II. Universidade Vila Velha. III. Título.
CDD 306.2

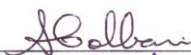
ESTER VIANNA DOS SANTOS

**TERCEIRIZAÇÃO E A REPRESENTAÇÃO SINDICAL: UM ESTUDO
SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO SETOR ELÉTRICO DO
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**


Dissertação apresentada à Universidade
Vila Velha, como pré-requisito do
Programa de Pós-Graduação em
Sociologia Política, para obtenção do
grau de Mestra em Sociologia Política.

Aprovado em 31 de agosto de 2016.

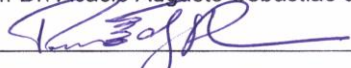
Banca Examinadora:



Prof. Dra. Antônia de Lourdes Colbari (UFES)



Prof. Dr. Acácio Augusto Sebastião Júnior (UUV)



Prof. Dr. Paulo Edgar da Rocha Resende (UUV)
Orientador

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, que me deu forças, à minha família, em especial a minha MÃE que me apóia incondicionalmente e ao meu namorado, meu parceiro.

AGRADECIMENTOS

É difícil iniciar os agradecimentos pela conclusão dessa exaustiva caminhada.

Antes de qualquer coisa, porém, devo agradecer àquele que muitas vezes ficou esquecido pela minha insana correria, àquele que mesmo com todos os reclames, toda ingratidão, não me abandonou: meu grande Deus, que sempre teve misericórdia de mim, que me conduziu pelas estradas, que me sustentou pra cada dia de trabalho, sempre pela intercessão de Nossa Senhora e a luz do Divino Espírito Santo.

Meus mais que sinceros agradecimentos ao meu PROFESSOR!

Paulo, sinceramente, sua paciência comigo durante essa jornada fez toda diferença. Obrigada por dedicar seus conhecimentos e seu tempo, por me compreender como poucos. Obrigada pelo apoio, pelos conselhos, pelo ensino. Obrigada por me mostrar como eu posso ser uma professora melhor, uma pessoa melhor!

À minha base terrena: minha família, em especial à minha mãe pelas constantes orações, pelo apoio incondicional. Obrigada Mãe, Pai, Babi e ao mais novo e amado membro da família, meu príncipe João Lucas.

Meus sinceros agradecimentos ao meu companheiro de mais de UMA década: Ju, você tem a minha gratidão por me suportar nos momentos mais difíceis. Só falta o pedido de casamento!

Um agradecimento especial, como não poderia deixar de ser, à minha amiga, sócia, confidente, sempre presente, Jaque. Também àquela que embarcou no meio da viagem, nessa louca correria, Mariá. Meninas vocês sem dúvida merecem uma dedicatória exclusiva pela paciência e cumplicidade!

Claro que eu não poderia deixar de agradecer a eles: Meus AMIGOS de “rodízio” que nunca deixaram de se preocupar comigo: Fabi, Guto, Keilinha, Ju. A preocupação de vocês me confortou e deu forças pra continuar. Obrigada por escutarem minhas lamúrias!

São tantas pessoas a quem eu devo agradecer. Detive-me, neste espaço àquelas que estiveram mais próximas de mim durante esse período. Não me esqueci das demais. Todas estão devidamente alocadas no meu coração!

Obrigada a todos que direta ou indiretamente torceram para que eu concluísse essa jornada. Gratidão não tem preço, nem prescrição!!!

*Sem trabalho eu não sou nada
Não tenho dignidade
Não sinto o meu valor
Não tenho identidade*

*Mas o que eu tenho
É só um emprego
E um salário miserável
Eu tenho o meu ofício*

LISTA DE QUADROS

Quadro I Número de Empresas e Contratadas, seus Respectiveos Número de Empregados, Acidentes Típicos e Conseqüência Fatal no Setor Elétrico Compreendido o Período de 2011-2013	77
Quadro II Relatório de Estatística de Acidentes do Setor Elétrico Brasileiro – Histórico dos Indicadores 2003/2013	80
Quadro III Número de empregados x número de clientes por empregado – 1994/2014	84
Quadro IV Correção salarial dos trabalhadores primarizados no setor elétrico do Espírito Santo – 2005/2015	102
Quadro V Correção salarial dos trabalhadores terceirizados no setor elétrico do Espírito Santo – 2005/2015	103

LISTA DE TABELAS

Tabela I Percentual de Trabalhadores Terceirizados e Contratados Diretamente, Segundo a Faixa De Remuneração, 2013	76
Tabela II Número de Acidentados Típicos com Afastamento – Empresa x Contratadas	78
Tabela III Número de Acidentados Fatais Típicos por 100.000 Trabalhadores – Setor Elétrico x Brasil	79
Tabela IV Caráter das Greves – Setor público e privado – 2012/2013, respectivamente	110
Tabela V Formas de resolução de greve – Setor público e privado – 2013	112

LISTA DE SIGLAS

AR – Aviso de recebimento

Art. – Artigo

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CF/88 – Constituição Federal de 1988

Dieese – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

ES – Espírito Santo

Escelsos – Fundação Escelsa de Seguridade Social

Fiesp - Federação das Indústrias do Estado de São Paulo

INSS – Instituto Nacional de Seguro Social

SESI – Serviço Social da Indústria

Sindees – Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Energética e Empresas Prestadoras de Serviços no Setor Elétrico e Similares do Estado do Espírito Santo

Sindifer – Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e de Material Elétrico do Estado do Espírito Santo

Sinergia – Sindicato dos Trabalhadores no Setor de Energia e Gás e nas Empresas Prestadoras de Serviços no Setor de Energia e Gás no Estado do Espírito Santo

TST – Tribunal Superior do Trabalho

RESUMO

SANTOS, Ester Vianna dos. Terceirização e a representação sindical: Um estudo sobre as condições de trabalho no setor elétrico do Estado do Espírito Santo. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política Universidade de Vila Velha, Vila Velha, 2016.

As relações de trabalho sofreram importantes alterações nas últimas décadas, o que têm demandado diversas pesquisas sociológicas sobre o tema. A par dessas alterações, a pesquisa analisa a atuação do sindicato, enquanto representante dos trabalhadores terceirizados e as suas condições de trabalho, tendo como pano de fundo o projeto de lei nº 4.330/04. O problema levantado foi: Por que o sindicato de uma mesma categoria negocia condições de trabalho distintas para trabalhadores terceirizados em relação aos trabalhadores contratados diretamente? – Para responder o problema de pesquisa utilizou-se do método qualitativo por meio da modalidade de estudo de caso, através de técnicas diferentes como análise documental (normas coletivas), análise organizacional (sindicato) e entrevistas semi-estruturadas realizadas com trabalhadores primarizados e terceirizados e com representantes do sindicato. O objetivo geral da pesquisa é analisar os efeitos da ação ou inação sindical nas condições de trabalho em contratos terceirizados e contratos primarizados no setor elétrico do Estado do Espírito Santo. A pesquisa bibliográfica orientou-se pela organização sistemática dos assuntos que sustentam o objeto de pesquisa. Assim, o primeiro capítulo tratou das particularidades das organizações sindicais no Brasil, traçando sua trajetória e definindo o uso do termo representação sindical. O segundo capítulo abordou a globalização, a reestruturação produtiva e o neoliberalismo, demonstrando como estes processos/projeto influenciaram as relações de trabalho e, conseqüentemente, as organizações sindicais. A terceirização foi objeto do terceiro capítulo, no qual foi discutida regulamentação atualmente adotada, as mudanças que ocorrerão caso o projeto de lei nº 4.330/04 seja aprovado, além da delimitação do termo, dada a existência de outras definições que não serão empregadas nesta pesquisa. O último capítulo foi dedicado à análise das condições de trabalho, no primeiro momento, consubstanciada nas normas coletivas (acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho) apenas destacando a as diferenças explicitadas no texto. A segunda parte do capítulo é voltada para análise da percepção dos trabalhadores (terceirizados e primarizados) e dos membros do sindicato sobre as condições de trabalho e a representação sindical dos terceirizados. Ao invés de conclusão, três proposições foram levantadas como resposta ao problema de pesquisa: que a baixa qualificação do trabalhador é uma influenciável, que há um despreparado por parte do sindicato e que houve um enfraquecimento sindical. Trata-se de pesquisa, cuja modesta pretensão é contribuir para os debates em torno das novas configurações do trabalho e sua organização coletiva.

PALAVRAS-CHAVE: sindicato, globalização, reestruturação produtiva, neoliberalismo, trabalhadores.

ABSTRACT

SANTOS, Ester Vianna dos. **Outsourcing and union representation: a study on the working conditions in the electricity sector of the Espírito Santo state.** Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política Universidade de Vila Velha, Vila Velha, 2016.

Work relations have undergone significant modifications in the past few decades, and this fact has created a large demand for diverse sociological researches about the subject. Regarding these changes, this study analyses the performance of the labor union while representing outsourced employees and their working conditions, having as background the Brazilian bill nº 4.330/04. The issue raised was: why does the union of equivalent categories negotiate different working conditions for outsourced and insourced employees? To answer this question, the author used qualitative methods, by carrying out a case study. To do so, different techniques were employed, such as documentary analysis, organizational investigation, and semi-structured interviews with outsourced and insourced workers, and members of the union. The general objective of this study is to analyze the effects caused by the union performance – or lack of it – regarding the working conditions in outsourcing and insourcing contracts in the electricity sector of the Espírito Santo state. The bibliographic research was guided by the systematic organization of the affairs that hold the object of this study. Thus, the first chapter expatiates on the specific features of Brazilian trade unions, drawing their history and giving definition to the term “union representation”. The second one explains globalization, productive restructuring and neo-liberalism, exposing how these processes/projects influenced the working relations, and, consequently, the trade unions. Outsourcing was the main theme of the third chapter, where the author discussed the regulation currently accepted, the changes that will occur if the bill nº4.330/4 is approved, besides the delimitation of the term itself, due to the existence of other definitions not exposed in this study. The first part of the last chapter concerns the analysis of the working conditions according to the collective standards (collective bargaining and work collective agreement), highlighting the differences emphasized in the text. The second part of the chapter is oriented to the analysis of the perception of employees and union members on the working conditions and on the union representation regarding the outsourced employees. Instead of a conclusion, three prepositions were developed in order to answer the research problem. The first one says that the low level of education of employees contributes to the differences during negotiation; the second one, that the union is not entirely prepared to negotiate; and the third one suggests that this institution has weakened over time. This study has as its purpose to contribute to the debates concerning the new job configuration and their collective organization.

KEYWORDS: Union, Globalization, Productive restructuring, Neo-liberalism, Workers.

SUMÁRIO

LISTA DE QUADROS	viii
LISTA DE TABELAS	ix
LISTA DE SIGLAS	x
RESUMO.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUÇÃO	14
CAPÍTULO I – ORGANIZAÇÕES SINDICAIS NO BRASIL: REVISITANDO A HISTÓRIA PARA REALIZAÇÃO DE UMA ANÁLISE	18
1.1 – Sindicato no Brasil: O que Mudou na Organização dos Trabalhadores?	18
1.3 – Organizações Sindicais: O Poder da burocracia	37
CAPÍTULO II – GLOBALIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	46
1.1 Por uma Definição: Globalização ou Processos da Globalização?	46
2.2 Globalização <i>Versus</i> Trabalho: Qual a Relação?	52
CAPÍTULO III – TERCEIRIZAÇÃO: PECULIARIDADES DO MODELO BRASILEIRO E O PROJETO DE LEI Nº 4.330/04	65
CAPÍTULO IV - TERCEIRIZAÇÃO E REPRESENTAÇÃO SINDICAL NO SETOR ELÉTRICO NO ESPÍRITO SANTO	82
4.1 Sobre as Condições de Trabalho no Setor Elétrico do Estado do Espírito Santo: As Normas Coletivas	82
4.2 A Terceirização em Face da Representação Sindical ou a Representação Sindical em Face da Terceirização?	91
CONSIDERAÇÕES FINAIS	113
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	122
ANEXOS	131

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem por objeto a análise da atuação do sindicato em relação às condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados e dos trabalhadores que mantêm vínculo direto com o empregador, aqui denominados primarizados. A esse respeito, a pesquisa investigará a terceirização no contexto global e, no âmbito nacional, dará ênfase ao projeto de lei nº 4.330/04 em trâmite no Congresso Nacional que, caso aprovado, regulamentará a terceirização. Outrossim, para cumprir o objeto da pesquisa analisar-se-ão as organizações sindicais no Brasil e sua atuação junto aos trabalhadores terceirizados e primarizados, em relação à defesa das condições de trabalho do setor elétrico no Espírito Santo.

O primeiro capítulo desta dissertação analisará as organizações sindicais. Neste capítulo será narrada a trajetória dos sindicatos no Brasil apontando as transformações ocorridas, desde a legalização, até a Constituição Federal de 1988. No mesmo capítulo será desenvolvido um esboço histórico do Sinergia-ES – Sindicato dos Trabalhadores no Setor de Energia e Gás e nas Empresas Prestadoras de Serviço no Setor de Energia e Gás no Estado do Espírito Santo. A narrativa do surgimento e desenvolvimento deste sindicato no Estado do Espírito Santo é necessária já que o mesmo será objeto da pesquisa e importante para a análise que se realizará quanto a representação dos trabalhadores terceirizados e primarizados, em especial porque em sua origem, o sindicato foi organizado apenas para a representação dos interesses dos trabalhadores primarizados. O último subcapítulo apresenta uma análise teórica das organizações, com enfoque no poder burocrático e as conseqüências para as organizações sindicais.

O segundo capítulo contextualiza a globalização ou processos de globalização, bem como sua relação de complementaridade com a reestruturação produtiva e o neoliberalismo, cujas implicações são sentidas no mundo do trabalho. Algumas definições serão abordadas na primeira parte do capítulo e na segunda será promovido um estreitamento entre esse movimento e as relações de trabalho, com enfoque nas influências tidas pelo primeiro em relação ao segundo, em especial quanto à terceirização.

Já no terceiro capítulo, se buscará definir o fenômeno da terceirização,

tendo em vista que autores da sociologia do trabalho consideram a terceirização como toda e qualquer forma precarizante da mão de obra, incluindo as cooperativas, a pejetização, a contratação por tempo determinado e/ou o trabalho em jornada parcial. Por isso, necessário que a pesquisa delimite o fenômeno objeto da pesquisa, para que não ocorram incongruências. A partir da delimitação do fenômeno terceirização para este trabalho, será examinada a regulamentação existente acerca da terceirização (Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho - TST) e o projeto de lei nº 4.330/04 que está em tramite no Congresso Nacional e que, em caso de aprovação regulamentará a terceirização no Brasil, conferindo abertura legal para terceirização de postos de trabalho primarizados. O exame da regulamentação e da delimitação do tema permitirá discorrer sobre o que é, atualmente, considerado legal a título de terceirização e o que é considerado ilegal, demonstrando já neste momento o que irá mudar com relação à terceirização caso o projeto de lei seja aprovado com a redação que possui até o momento. A título de contextualização, serão inseridas algumas estatísticas acerca da terceirização em geral e estatísticas específicas do setor elétrico, trazendo números relativos ao fenômeno da terceirização no Brasil.

Por fim, o último capítulo da dissertação apresenta, no primeiro subcapítulo, uma análise dos acordos e convenções coletivas de trabalho, referente às condições de trabalho dos primarizados e as condições de trabalho dos terceirizados, respectivamente. A análise será detida ao conteúdo dos documentos, buscando apenas demonstrar as diferenças entre as condições de trabalho dos terceirizados e primarizados. O segundo subcapítulo será desenvolvido a partir da análise de entrevistas semi-estruturadas realizadas com trabalhadores de duas empresas do setor elétrico do Espírito Santo – EDP Escelsa e Engelmig, sendo a primeira contratante e a segunda terceirizada –, com o presidente do sindicato profissional representante desses trabalhadores e com delegados sindicais de base. O roteiro da entrevista buscou reunir informações acerca da percepção dos atores (trabalhadores, presidente e delegados de base) quanto às condições de trabalho dos terceirizados e primarizados, a atuação sindical e a participação dos trabalhadores nas decisões do sindicato.

Os quatro capítulos desta pesquisa buscam responder em distintas dimensões sociológicas ao problema formulado no projeto de pesquisa, qual seja: Por que o sindicato de uma mesma categoria negocia condições de trabalho

distintas para trabalhadores terceirizados em relação aos trabalhadores contratados diretamente? A esse respeito, trabalha-se com a hipótese de que os sindicatos organizados de forma hierárquica, com baixa participação dos trabalhadores, tendem a facilitar que suas lideranças sejam cooptadas, o que provoca resultados negativos para os interesses dos trabalhadores representados, como a tolerância de contratos de trabalho terceirizados, em que as condições de trabalho são ainda mais precárias.

O objetivo geral da pesquisa é analisar os efeitos da ação ou inação sindical nas diferentes condições de trabalho em contratos terceirizados e contratos primarizados no setor elétrico do Estado do Espírito Santo, com estudo de caso em duas empresas deste setor – EDP Escelsa e Engelmig, contratante e terceirizada, respectivamente. Com relação aos objetivos específicos da pesquisa, busca-se:

- Situar as alterações das condições de trabalho no contexto atual do neoliberalismo e da globalização;
- Analisar as formas de organização sindical, sua atuação e seus efeitos nas condições de trabalho;
- Analisar os contratos terceirizados e as condições de trabalho;
- Analisar as condições de trabalho em contratos terceirizados e primarizados em duas empresas do setor elétrico do Espírito Santo (EDP Escelsa e Engelmig).

A pesquisa se desenvolverá segundo o método qualitativo e estudo de caso, no qual se buscará reunir o maior número de informações detalhadas, utilizando de técnicas diferentes como análise documental e entrevistas em profundidade, semi-estruturadas. A análise de fontes documentais será direcionada aos instrumentos coletivos em que o sindicato profissional e o empregador (acordo coletivo de trabalho) e o sindicato profissional e o sindicato patronal (convenção coletiva de trabalho) acordam sobre as condições de trabalho de seus representados, transformando o acordo em norma a ser cumprida pela categoria econômica e profissional.

A utilização de fontes secundárias, como estatísticas referentes à terceirização, terceirização no setor elétrico, greves e negociações sindicais, permitirão a integração entre os métodos qualitativos e quantitativos, conferindo maior confiabilidade aos resultados, já que os dados obtidos deste cruzamento não serão produtos de apenas um procedimento específico (Goldenberg, 2004).

A pesquisa exploratória, por meio de bibliografias selecionadas para a discussão dos temas, constitui o pilar para a análise teórica dos dados obtidos na pesquisa empírica. Assim, foram utilizados autores da sociologia do trabalho e organizacional, da globalização e neoliberalismo, no sentido de permitir uma familiaridade com os temas propostos no trabalho, discussão entre diferentes posicionamentos e delimitação de objeto.

A propósito, existem no Brasil muitos autores que se dedicam ao tema terceirização dentro da sociologia do trabalho a exemplo de Ricardo Antunes, Graça Druck, Giovanni Alves. Não é atual a pesquisa em torno das alterações ocorridas no mundo do trabalho. Também existem muitas obras dedicadas às organizações sindicais e à sociologia organizacional. Entretanto, ainda que os temas abordados na pesquisa não sejam inéditos, ela busca contemplar um assunto que ganhou dimensão nacional com o retorno à pauta, do congresso nacional, do projeto de Lei nº 4.330/04, que objetiva expandir a terceirização para postos de trabalho que antes não poderiam ser terceirizados. Para pensar nessa possível expansão da terceirização será necessário refletir a postura sindical frente a essa nova demanda de trabalhadores, agora terceirizados.

Neste intento a dissertação explora uma situação real, que é a terceirização no setor elétrico do Estado do Espírito Santo, para analisar as condições de trabalho dos trabalhadores primarizados e terceirizados do setor e a atuação sindical. O caso em estudo expõe justamente uma transição que ocorrerá com vários sindicatos, caso o projeto de lei nº 4.330/04 seja aprovado, ou seja, no passado o sindicato analisado não representava trabalhadores terceiros, apenas os primarizados. Após a privatização da empresa contratante (EDP – Escelsa) o sindicato assume também a representação dos trabalhadores terceiros.

Por isso, este trabalho, além de tratar de um assunto que ganha impulso atual com projeto de lei referente a terceirização, tende a contribuir para literatura científica, uma vez que analisa as condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados a partir de sua percepção e da percepção do sindicato, buscando examinar a representação sindical nesse contexto. Além desta modesta contribuição que pretende conferir à comunidade científica, a partir da discussão dos temas terceirização, representação sindical e condições de trabalho dos terceirizados, a dissertação coloca novos problemas de pesquisa a serem enfrentados, para o aprofundamento da compressão que envolve as questões afetas ao trabalho.

CAPÍTULO I – ORGANIZAÇÕES SINDICAIS NO BRASIL: REVISITANDO A HISTÓRIA PARA REALIZAÇÃO DE UMA ANÁLISE

A análise da atuação do sindicato em relação às condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados e dos trabalhadores primarizados, enquanto objeto de pesquisa, deve ser precedida do exame das organizações sindicais em si.

Por essa razão, este capítulo será disposto em três subcapítulos que examinam: a genealogia dos sindicatos no Brasil, com ênfase nas legislações que foram moldando a estrutura sindical até os dias atuais; a origem e os principais fatos vivenciados pelo Sinergia-ES, sindicato objeto deste estudo; e, por fim, as organizações sindicais enquanto organizações burocráticas.

1.1 – Sindicato no Brasil: O que Mudou na Organização dos Trabalhadores?

A começar pelo surgimento do sindicato no Brasil, Delgado (2012, p. 1376) expõe que:

As primeiras associações de trabalhadores livres mas assalariados, mesmo que não se intitulando sindicatos, surgiram nas décadas finais do século XIX, ampliando-se a experiência associativa ao longo do início do século XX. Tratava-se de ligas operárias, sociedades de socorro mútuo, sociedades cooperativas de obreiros, enfim, diversos tipos de entidades associativas que agregavam trabalhadores por critérios diferenciados. Na formação e desenvolvimento dessas entidades coletivas teve importância crucial a presença da imigração européia, que trouxe idéias e concepções plasmadas nas lutas operárias do velho continente.

Assim, sob o ponto de vista da composição interna da classe operária, o que existia no Brasil antes de 1930, era um operariado majoritariamente composto por imigrantes orientados pela ideologia anarquista e que, sem organização estatuída pelo Estado, havia obtido autonomia, espontaneidade e ímpeto de luta (Vianna *apud* Costa, 2003). Assim “O anarco-sindicalismo marcou as características das associações operárias daquele período, definidas como ligas de resistência e combate, sem quadros administrativos remunerados e atribuições assistenciais (Martins, 1979, p. 15).”

O período pré-1930, é marcado por alguma regulamentação sobre a organização dos trabalhadores sem, porém, estabelecer regras estruturais ou de funcionamento. Nesse aspecto, cita-se o Decreto nº 1.162/1890 que descaracterizou

a greve como ilícito penal, mantendo apenas como crime os atos de violência praticados no desenrolar do movimento. A Constituição Republicana de 1891, por sua vez, assegurou o direito de reunião e associação e, em 1903 o Decreto nº 979 facultou a criação de sindicatos rurais. Posteriormente, em 1907, o Decreto Legislativo nº 1.637 também conferiu aos trabalhadores da área urbana, a possibilidade de se organizarem em sindicatos profissionais e sociedades cooperativas (Delgado, 2012).

A partir da década de 1930 que o Estado, atento à necessidade fascista de controle de todos os níveis da sociedade, passou a organizar e controlar as associações sindicais, integrando-as à administração pública, como órgãos de colaboração (Martins, 1979).

No início do governo provisório de Getúlio Vargas (1930), foi criado o Ministério do Trabalho que implantou o modelo sindical. No ano seguinte, o Decreto nº 19.770/1931 estabeleceu a unicidade sindical e a obrigatoriedade do reconhecimento do sindicato pelas autoridades públicas (Rodrigues, 2009). Este decreto estipulou que a organização dos trabalhadores e empregadores deveria se realizar por ramo de atividade, para atuação em defesa dos interesses de ordem econômica, jurídica, higiênica e cultural; estabeleceu algumas condições para a instituição dos sindicatos, tais como a restrição à participação de imigrantes, pelo que 2/3 dos associados deviam ser brasileiros natos ou naturalizados, com no mínimo 10 anos de residência no país; o mandato anual dos cargos de administração e representação sindicais e a abstenção de propagandas de ideologia sectárias, de caráter social, político ou religioso, bem como a impossibilidade de candidatura a cargos eletivos, estranhos a natureza e finalidade das associações; Para serem reconhecidos como sindicato, deveria ter o estatuto aprovado pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio; Apresentação de relatório anual dos acontecimentos, estado financeiro e modificações ocorridas ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio; Como órgão de colaboração do Estado, devia participar de conselhos mistos e permanentes de conciliação e julgamento; Tinham a faculdade de realizar convenções ou contratos de trabalhos de seus associados; Possibilidade de participação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio nas assembleias do sindicato e exame trimestral do estado financeiro; sindicalização facultativa e autonomia na organização quanto à organização (Rodrigues apud Martins, 1979).

Já em 1934, por meio do Decreto nº 24.294 o modelo sindical conheceu um limitado pluralismo sindical, que logo seria suprimido. Mencionado decreto estipulou que a organização sindical deveria ser composta de no mínimo 1/3 dos empregados que compunham a mesma profissão, o que viabilizou a pluralidade sindical; O mandato para os cargos de administração, subiu de 01 para 03 anos. Neste decreto houve determinação sobre qual conteúdo devia conter o estatuto do sindicato (deveres e direitos dos associados; processo de escolha, funções e limites de atuação do dirigente sindical); possibilidade de criação de sindicatos de ofícios vários; O empregado só poderia sindicalizar-se se apresentasse carteira profissional que demonstrasse vinculação com determinada empresa (Rodrigues apud Martins, 1979). No dizer de Rodrigues (2009, p. 52):

O Estado não faz das entidades associativas órgãos de sua administração, como poderia acontecer nas formas estatais de socialismo, mas confere-lhes representatividade e estabelece as modalidades de funcionamento. Os sindicatos são incorporados às “leis da República”, mas não são organismos estatais. Mais precisamente, o Estado concede aos sindicatos (de empregados e empregadores) o direito de representar os interesses dos grupos profissionais e econômicos, quer dizer, das categorias. Trata-se, pois, de uma representatividade legal, em que as normas de funcionamento das associações são fixadas pelo poder público.

Com o golpe de 1937 e instauração do Estado Novo, a Constituição trouxe previsão quase que literal do art. 138 da Declaração III da Carta Del Lavoro da Itália, determinando que apenas o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado pudesse representar os interesses de determinada categoria de trabalhadores (Rodrigues, 2009). De inspiração corporativista, proibiu a greve e o *lock-out*, já que eram recursos anti-sociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatível com os interesses da produção nacional (Martins, 1979).

O decreto-lei nº 1.402/1939 incumbiu ao sindicato uma atuação essencialmente administrativa, para exercer funções delegadas do Estado, como uma extensão burocrática do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Mencionado decreto restabeleceu a unicidade sindical e possibilitou ao sindicato a imposição de contribuições a todos que pertencessem à categoria profissional (Mais tarde regulamentado pelo decreto-lei nº 2.377/1940 que denominou esta contribuição de imposto sindical). Denota-se, ainda, que em relação ao decreto anterior, este limitava ainda mais a autonomia sindical. Além disso, o decreto-lei de 1939 deu uma roupagem assistencialista ao sindicato (serviços de assistência jurídica, fundação e manutenção de escolas, hospitais e outras instituições de assistência social),

retirando-lhe a característica de órgão de luta de classe, anteriormente imprimida pelos militantes. Houve também a delimitação do número de membros da diretoria, no máximo 07 e no mínimo 03 e a criação de um conselho fiscal de 03 membros. Constatou também a obrigatoriedade de os empregadores descontarem da folha de pagamento de seus empregados as contribuições devidas pelos filiados, ao sindicato. Em termos de penalidade, esse decreto-lei inaugurou a possibilidade de cassação da carta de reconhecimento da associação sindical (Martins, 1979).

Somente em 1943, no governo de Getúlio Vargas que as legislações trabalhistas, previdenciárias, relativas à organização sindical e da justiça do trabalho foram reunidas sob a intitulação de Consolidação das Leis do Trabalho, ainda no regime de exceção, com entrada em vigor em 10 de novembro, como comemoração ao golpe militar (Rodrigues, 2009).

No período compreendido entre 1945-1964, que Martins (1979) chama de “intervalo democrático”, o sindicato se consolida de maneira efetiva. Sua existência de fato tem início em 1945, uma vez que no período anterior, sua existência era restrita ao plano legal. Desse período é possível destacar o sindicalismo populista que ganha forças no segundo governo de Vargas (1950/1954), assumindo funções políticas definidas “segundo interesses do Estado. As principais características do sindicalismo populista eram: subordinação à ideologia nacionalista, com ênfase no desenvolvimento baseado na solidariedade e paz social; participação política consentida pelo Estado, da qual surgiu uma aliança entre a esquerda e os governos populistas de Vargas e, posteriormente João Goulart (1961/1964) Outro destaque para o período é a identificação, dentro do movimento sindical, de correntes ou facções que atuavam no sentido de controlá-lo.

Estas facções foram identificadas, mais claramente no III Congresso Nacional dos Trabalhadores, identificadas como: “vermelhos” (frente única entre nacionalistas e comunistas); “amarelos” (composta dos antigos “pelegos”); e, “renovadores” (elementos ligados a campanha política de Jânio Quadros, sindicatos católicos e alguns esquerdistas radicais). Despontam dessas correntes/facções os “renovadores” que apresentavam uma proposta de distanciamento entre Estado e sindicato, através de sua emancipação do Estado. Pretendiam a não interferência do Ministério do Trabalho, como a exclusão de qualquer influência político partidária, se opondo tanto ao “amarelos”, quanto aos “vermelhos” neste aspecto. Outras duas características merecem destaque, no que se refere ao discurso dos “renovadores”:

a extinção do Imposto Sindical e a pluralidade sindical (Martins, 1979).

Com o retorno ao regime de exceção, o sindicalismo pós-1964 retomou a filosofia do Estado Novo, segundo a qual, deve haver harmonia entre as classes e paz social, com proibição do sindicato político. Mais uma vez, o sindicato passa a ser um instrumento de desenvolvimento econômico do país. Sustentado no discurso que havia necessidade de ““consertar” os excessos anteriores que, [...] desvirtuavam “as altas finalidades do sadio sindicalismo, conforme concebido pelo presidente Getúlio Vargas” (Ianni *apud* Martins, 1979). Esse período é marcado por várias intervenções nas organizações sindicais promovidas pelo Ministério do Trabalho, suspensão de direitos políticos dos dirigentes, afastamentos dos cargos e prisões. Também foi neste período que as organizações sindicais, enquadrando-se às idéias de racionalização e modernização, impostos pelo Governo, percebem a necessidade de uma de organização burocrática, eliminando os “elementos perturbadores à organização de tipo capitalista, ou seja, de todas as normas tradicionais ou técnicas não racionais” (Martins, 1979, p. 90).

Santana (1999) em análise sobre a ruptura e a continuidade na história do movimento sindical brasileiro ressalta que, após o golpe militar, ressurgiu um sindicalismo de corte progressista buscando a ampliação dos espaços de representação dos trabalhadores. Explica que esse momento foi marcado pela concorrência entre projetos políticos e sindicais da esquerda e que a luta no interior do movimento sindical estava consubstanciada em dois blocos: o bloco “combativo” – sindicalistas metalúrgicos do ABC e Oposições Sindicais; E o bloco “Unidade Sindical” – lideranças tradicionais, vinculadas aos setores “pelegos” e esquerda tradicional, composta por PCB, o Movimento Revolucionário 8 de Outubro (MR-8) e o Partido Comunista do Brasil (PC do B). O primeiro bloco acusava o segundo de não ter se empenhado para modificar a estrutura sindical então vigente. Os comunistas teriam dado, segundo o seu ponto de vista, vida à estrutura sindical corporativa, sem questionar ou pretender sua superação (Santana, 1999).

Por volta de 1973 tem início um movimento que ficou conhecido como o “novo sindicalismo”. Este “novo sindicalismo” ficou marcado pelo sindicato dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo – SP que, com um discurso contundente e inovador, tinha por cerne a abolição da ingerência estatal no mundo do trabalho, se opondo a fixação pelo governo dos reajustes anuais de salário e pretendendo a negociação coletiva entre sindicato e empregadores, sem intermediação do Estado.

Para atingir esse intento, o sindicato reivindicou o direito irrestrito de greve e a autonomia sindical, desvencilhando-se do Ministério do Trabalho. Esse novo sindicalismo propunha um sindicalismo mobilizador, participacionista e democrático que confrontava a política social e trabalhista do regime autoritário e rompia com a prática do sindicalismo populista (Almeida, 2008).

O sindicalismo do passado passou a ser visto, pelos novos sindicalistas, como “sem bases, de cúpula, de gabinete, distante da classe trabalhadora e orientado por interesses políticos” (Santana, 1999). Foi contrapondo essas características que o “novo sindicalismo” pregava um discurso com as práticas que deviam ser superadas.

Sobre o “novo sindicalismo”, importante transcrever um trecho em que Costa (2003, p. 04) relata as transformações sentidas pelo movimento sindical nesse período e o que ele obteve a partir da tomada de um “novo” posicionamento:

De uma forma geral, o chamado “novo sindicalismo” imprimiu ao sistema de representação um padrão combativo de ação sindical, sentido, principalmente, no fortalecimento da resistência de base ao poder arbitrário das gerências na organização do processo de trabalho. Esse padrão combativo, cuja maior arma de pressão era a greve, forçou a abertura de canais de comunicação direta entre trabalhadores e o patronato, deslocando a resolução dos conflitos para o interior das empresas. Aspectos do trabalho até então de domínio exclusivo da gestão empresarial, como o controle disciplinar, ritmos de produção, regras de promoção, estabilidade, distribuição de horas extras, condições de higiene e segurança no trabalho etc., passaram a ser confrontados, pelo menos nos setores mais fortemente organizados, através da militância dos trabalhadores e através da reivindicação crescente de espaços de intervenção diretamente barganhados. Uma consequência direta dessa militância é que os acordos coletivos ganharam vida e novo sentido, a partir da incorporação de reivindicações estreitamente relacionadas ao interesse dos sindicatos de obterem maior penetração nos locais de trabalho e a ampliação de seu poder de representação interna.

Embora o novo sindicalismo e suas concepções tenham obtido alguns avanços, ele não foi capaz de sustentar as tarefas que lhe competiam. Tão logo o ímpeto de mudança da estrutura sindical, se transformou em acomodação. Todas as críticas realizadas ao “velho sindicalismo” acabaram arrefecendo para dar lugar a uma coexistência de velhas práticas. Neste passo, alerta Santana (1999, p. 111), “o “novo sindicalismo” passou de “movimento” a “instituição”, deixando de ser “oposição” para tornar-se “situação””.

O final da década de 70 foi marcado pela crítica ao modelo sindical corporativista. Entretanto, os críticos ao modelo e aos elementos que o caracterizavam deixaram de se insurgir quando assumiram direções ou posições no

sindicalismo oficial. Em 1988 com a promulgação da Constituição e nela a limitação de intervenção do Estado nos assuntos internos do sindicato, via Ministério do Trabalho, teve por consequência não só o fortalecimento do sindicato como mecanismo de pressão dos trabalhadores, como também significou a “ascensão social e política dos diretores de sindicatos e de emprego para os burocratas das federações e confederações”, o que favoreceu a redução do interesse dos sindicalistas no combate ao corporativismo (Rodrigues, 2009).

Não obstante, alguns sociólogos como Cardoso (2003), Costa (2003), Comin e Castro (1998), consideram que o ápice das organizações sindicais, no Brasil, ocorreu na década de 1980. Embora nos países de capitalismo avançado, esse período tenha se apresentado trágico, no Brasil, ao final da década de 1980, o número de sindicatos havia crescido 50%, dada sua eficiência e eficácia da ação representativa e organizativa.

Segundo Cardoso (2003) esse crescimento se deu em virtude de algumas situações vivenciadas pelo país no plano político, econômico e social, em especial como decorrência de resistência ao regime militar, a estrutura corporativa herdada de 1930 que propiciou, via imposto sindical, a formação de grandes sindicatos com burocracias ágeis e alianças políticas que permitiram a construção da CUT – Central Única dos Trabalhadores e da Confederação Nacional das Classes Trabalhadoras (Conclat). Além disso, devido aos regimes autoritários, as condições de trabalho apresentavam-se adversárias com baixos salários, altas taxas de rotatividade e extensa jornada de trabalho. Nesse contexto, o sindicato buscou reverter esse quadro demandando por justiça e dignidade no trabalho. No plano macroeconômico, as taxas crescentes de inflação favoreceram a atuação do sindicato na medida em que favoreceram as greves de massa, primeiro pela indexação dos salários, depois as greves de cunho econômico transformaram-se em protestos políticos contra o governo. No mesmo sentido, a crise fiscal do Estado a qualidade dos serviços públicos, permitindo que os sindicatos captassem esse setor. No fim da década de 1980, em Assembléia Nacional Constituinte, 64% dos votantes considerou que a greve era instrumento adequado de pressão que deveria ser utilizado por todos os trabalhadores, inclusive aqueles dos “serviços essenciais”. O mesmo não ocorreria na década seguinte, principalmente pós 1994.

Tamanho a importância das organizações sindicais na década de 1980 que a Constituição de 1988, consagrou várias reivindicações sindicais do período.

Tais positivações ocorreram no âmbito da representação de interesses, como o direito de greve, liberdade para criação de sindicatos sem tutela estatal, restauração do direito de negociar diretamente com as empresas e institucionalização dos delegados de base; no âmbito dos direitos sociais e trabalhistas, as reivindicações sindicais atendidas foram: redução da jornada de 48 para 44 horas de trabalho semanal, seguro desemprego, licença gestante de 120 dias e licença paternidade (Costa, 2003).

Não obstante, a Constituição Federal de 1988 ainda manteve traços das primeiras legislações afetas aos sindicatos. Um exemplo dos resquícios deste período é a unicidade sindical, monopólio de representação e contribuição sindical, de cunho compulsório. Neste sentido, tem-se que

A estrutura sindical brasileira induz à formação de sindicatos de base municipal, fragmentados em categorias definidas simultaneamente pelo setor econômico e pela profissão. Resguarda, ainda, a unicidade e o monopólio da representação trabalhista e confere tributação compulsória para o sustento destes sindicatos. Além disso, as negociações coletivas também são rigidamente reguladas, através de datas-base anuais, única oportunidade em que patrões e sindicatos devem, compulsoriamente, exercer seu “direito” de firmar contratos, que caso não se constituam espontaneamente, serão arbitrados pela Justiça do Trabalho. Décadas de vigência desta legislação produziram milhares de sindicatos capazes, pelo menos formalmente, de negociar em nome de suas bases, independentemente do grau de penetração e aquiescência que possuam ou da sua capacidade de arrecadar fundos e adeptos (COMIN;CASTRO, 1998, p. 46).

O financiamento da estrutura sindical no Brasil opera através de quatro instrumentos: a) a contribuição sindical, prevista na Constituição Federal, em que o trabalhador, pertencente a uma categoria econômica ou profissional, tem deduzido um dia de trabalho por ano; b) A contribuição associativa ou estatutária, prevista no estatuto do sindicato e devida pelos associados do sindicato. Essa contribuição garante ao associado a participação das atividades de seu órgão de classe, bem como de usufruir dos serviços prestados por ele; c) A contribuição assistencial, prevista na sentença normativa ou norma coletiva (acordo ou convenção coletiva), devida por aqueles que se beneficiam dos resultados da norma coletiva; e, d) contribuição confederativa, criada pela Constituição de 1988, que deve ser votada em assembleia, descontada em folha de pagamento e é destinada ao custeio do sistema confederativo (Cardoso, 1999). Com relação às contribuições: assistencial e confederativa, o Supremo Tribunal Federal fixou entendimento de que são devidas apenas dos trabalhadores sindicalizados (Rezende, 2015). Sobre o financiamento da

estrutura sindical Rodrigues (2009, p. 59) alerta para o fato de que

a burocratização e institucionalização não estiveram correlacionadas à consolidação dos sindicatos entre as camadas trabalhadoras, mas sim à ação tutelar do Estado. Na medida em que todos os serviços oferecidos pelos sindicatos – e correlatamente os empregos que criaram – não poderiam ser mantidos sem a contribuição sindical e, hoje, sem a contribuição assistencial, compreende-se que um amplo, variado, mas nem sempre explícito conjunto de interesses se associou, desde o início, à continuidade de uma instituição capaz de garantir o sustento de tanta gente (RODRIGUES, 2009, p. 59).

São estes aspectos legais, especialmente consagrados na Constituição Federal de 1988, que levam à conclusão de que

[...] as mudanças ocorridas depois de 1930 – e que em nossa opinião tenderão a repetir-se – oscilaram sempre no sentido do afrouxamento ou estreitamento do controle governamental sobre os sindicatos, mas jamais se encaminharam para o rompimento dos laços de dependência que amarram as associações operárias ao poder estatal (RODRIGUES, 2009, p. 96).

Importante frisar que o propósito desta pesquisa é justamente analisar a representação sindical dos trabalhadores terceirizados, considerando as condições de trabalho negociadas por seu órgão de classe. Nesse intuito, até o presente, a intenção foi a de demonstrar algumas particularidades da trajetória das organizações sindicais no Brasil. Notadamente que seria impossível esgotar, num capítulo, quiçá num livro, todas as teorias, análises, posicionamentos, etc., acerca dos sindicatos no Brasil. Por esse motivo, esclareça-se: a pesquisa bibliográfica se orientou no sentido de concatenar as análises que serão realizadas no trabalho.

A par disto, ainda é necessário relacionar algumas perspectivas atuais sobre as organizações sindicais. Com o desenrolar da pesquisa, ficou evidenciado que a exceção de autores como Adalberto Moreira Cardoso (1999; 2003), os estudiosos do mundo do trabalho, como Antunes (2005), Andrade (1984), Comin e Castro (2016), Costa (2003) e outros, consideram que o sindicalismo atravessa uma crise por não ser capaz, atualmente, de atender as novas demandas do mundo do trabalho, a exemplo das relações de trabalho subcontratado ou, como especificado aqui, terceirizado.

Antecipando-se ao que será tratado no capítulo seguinte, relativamente às alterações na organização produtiva, Antunes (2005) ressalta que o sindicalismo vertical, herança do fordismo e que tem como uma das características maior vinculação à categoria profissional, está se desfazendo e, em contrapartida, o sindicato tem se mostrado incapaz de atuar como sindicalismo horizontalizado, no

sentido de ampliar suas esferas de atuação, em especial no que se refere a trabalhadores instáveis e precarizados. Salienta que a “fragmentação, heterogeneização e complexificação da *classe-que-vive-do-trabalho* questiona na raiz o sindicalismo tradicional” (p. 70) apontando que a crise sindical se depara com uma contextualidade que possui, dentre outras tendências, forte corrente de desregulamentação e flexibilização do mercado de trabalho, a burocratização e institucionalização das entidades sindicais, o individualismo exacerbado e a resignação social.

Ao longo do tempo, todas as normas referentes às condições de trabalho, foram oriundas do Estado ou pactuadas pelos organismos coletivos, através das negociações coletivas. Significa dizer que, direta ou indiretamente, as normas foram estabelecidas pela pressão da classe operária, em razão de suas reivindicações. Salienta Viana (2016) que, tanto o sindicato quanto o Direito do Trabalho, são subprodutos da fábrica e tiveram seu apogeu no modelo fordista de produção. A partir do novo “modo de ser” da empresa, citando o exemplo da terceirização, quebra-se a solidariedade entre os trabalhadores, não apenas em termos objetivos, à medida que os grupos se dividem, mas também em termos subjetivos, no interior de cada trabalhador. Assim: “Hoje já é possível produzir sem o risco da união operária – seja porque a empresa se horizontaliza, repartindo-se, seja porque cada trabalhador é partido ao meio, perdendo seu pedaço coletivo” (p. 171).

Ao passo que Andrade (1984), escrevendo sobre o porquê de os sindicatos serem fracos, esclarece que existem basicamente duas vertentes a esse respeito: a primeira que leva em consideração o papel das Estruturas e a outra que atribui a responsabilidade a um “vilão” qualquer, ou seja, Estado, pelegos ou ideologia burguesa presente nos movimentos sindicais. Mas, segundo o autor, o que transforma o sindicato brasileiro num sindicato fraco é justamente a adesão dos sindicatos e dirigentes sindicais às “regras do jogo”. Significa dizer que os membros dos sindicatos se comportam institucionalmente que, em virtude da relação entre sindicatos, patrões e Estado, ocorridas no quadro das instituições, essas relações institucionais acabam por reproduzir a submissão do sindicato ao Estado. Aliás, Andrade (1984) enfatiza que não faltam compensações para a submissão do sindicato ao Estado. A garantia legal de representação exclusiva dos trabalhadores em determinada base territorial, assegurada pelo Ministério do Trabalho; a Contribuição sindical obrigatória por parte de todos os trabalhadores, independente

de filiação e a quase exclusividade de acesso legal as categorias. Essas compensações estatais acabam por debilitar os esforços para a construção de um sindicalismo forte e autônomo. No mesmo sentido:

Até o presente momento, os sindicatos mostraram que só conseguem autonomamente uma mobilização operária de certa envergadura, sem o apoio governamental, quando se trata de reivindicações salariais conduzidas dentro das normas impostas pela legislação do trabalho. O sindicalismo brasileiro, de um modo geral, não dispõe de condições para enfrentar as grandes empresas. Um conjunto de fatores (que tentaremos detalhar mais adiante) lhe é amplamente desfavorável. Daí resulta parcialmente sua vocação “governista”, isto é, a necessidade de procurar constantemente a proteção estatal. É a legislação social que legitima os sindicatos, que os transforma obrigatoriamente em representantes dos trabalhadores nas negociações com as empresas. Fundamentalmente, os sindicatos procuram obter por vias políticas, isto é, através de alianças com setores ou facções dominantes, o que não podem conseguir por meio de negociações diretas com o poder econômico. Por isso, estão constantemente à procura de “aliados” nas camadas superiores – nos grupos que controlam ou influenciam as decisões do Estado, ou do Legislativo – pois não podem obter, por vias conflituosas, nenhuma reivindicação importante (Rodrigues, 2009).

Além das possibilidades analisadas por estes autores é possível levantar, ainda, a questão posta por Bauman (2001, p. 170), que leva em consideração às relações de trabalho por curto prazo e precarizadas, para o enfraquecimento das organizações sindicais. Segundo ele:

Quando a utilização do trabalho se torna de curto prazo e precária, tendo sido ele despido de perspectivas firmes (e muito menos garantidas) e portanto tornado episódico, quando virtualmente todas as regras relativas ao jogo das promoções e demissões foram esgotadas ou tendem a ser alteradas antes que o jogo termine, há pouco chance de que a lealdade e o compromisso mútuos brotem e se enraizem. [...] Sabem que são dispensáveis, e por isso não vêem razões para aderir ou se comprometer com seu trabalho ou entrar numa associação mais durável com seus companheiros de trabalho.

Difícil exaurir o debate em torno da situação vivenciada pelas organizações sindicais na atual conjuntura, ao passo que neste capítulo, buscou-se analisar o contexto histórico-político de surgimento e formação das organizações sindicais. Notadamente que o debate em torno de estarem ou não os sindicatos passando por uma crise, vai variar de acordo com a perspectiva do autor.

A pedra-de-toque do capítulo, porém, passa pelas dificuldades que enfrentam os sindicatos hodiernamente, no que concerne à classe trabalhadora e as relações de trabalho, tão alteradas ao longo destas duas décadas, buscando analisar a forma como se dá a representação sindical dos trabalhadores, em especial dos terceirizados.

A propósito é necessário aclarar o motivo pelo qual o título do trabalho faz menção à representação sindical. Afinal, existe diferença entre representação e representatividade? Ou ambos possuem a mesma conotação? Possui o termo representação, sentido duplo? Não se pode deixar que passe em vão uma terminologia elementar para a compreensão da pesquisa.

Pois bem. Para Kaufmann (2010) representação e representatividade possuem concepções distintas. A partir de vários escritores, ele dá a medida de diferenciação entre representação sindical, que teria o respaldo da lei e a representatividade, que teria o respaldo da legitimidade. Portanto, a representação sindical ocorre quando o sindicato possui o competente registro que será conferido após a verificação, por parte de um ente estatal, da unicidade sindical. O contrário ocorre com a representatividade sindical que seria a legitimação, qualificada pela qualidade em exercer as atribuições atinentes à representação sindical. É o título de legitimidade ou de autenticidade formal da representação sindical. Sendo assim, um sindicato reconhecido legalmente, será sempre detentor da representação sindical, mas não necessariamente da representatividade sindical. Buscando deixar clara a diferença nos sentidos atribuídos aos termos ele aponta para o fato de que:

[...] a representatividade sindical será encontrada quanto mais próxima estiver a entidade sindical da massa amorfa dispersa na ideia de categoria, econômica ou, principalmente, profissional, e daí a noção de vinculação entre a estrutura organizacional e o grupo profissional ou econômico amplo. [...] quanto maior for o amálgama formado pela estrutura sindical e os representados categoriais, mais tangível se apresentará a noção de portavoz da categoria e, por consequência, de possibilidade efetiva de ação coletiva, uma vez que, quanto mais próximo estiverem, mais difícil ficará a separação da vestimenta sindical do corpo nu da categoria. Há, então, verdadeira e efetiva representatividade sindical. A união, o total amálgama, transforma a voz representada na própria entidade que se apresenta como sujeito coletivo de trabalho em representação sindical formal (Kaufmann, 2010, p. 118).

Por outro viés, Cardoso (1999), citando vários autores explica que, via de regra, a representação de um sindicato é medida por dois enfoques: o primeiro está relacionado com o número de trabalhadores filiados ao sindicato, ou seja, pelo clássico “contar cabeças”. Um número elevado de filiados estaria relacionado à representatividade ou capacidade de penetração do sindicato na organização social. O segundo enfoque considera a capacidade de o sindicalismo criar nos trabalhadores a vontade de agir coletivamente, estando na base do poder sindical. Neste caso, a representação sindical é comumente medida pelas estatísticas de greve, levando-se em consideração o movimento sindical de um modo geral.

Sobre esses diferentes enfoques conferidos à representação sindical, Rodrigues (2009) situa que em diferentes pesquisas com trabalhadores demonstrou-se que a maioria dos sindicalizados adere às organizações sindicais não por motivos de solidariedade profissional, mas pelos serviços assistenciais prestados pelo sindicato, como médicos, serviços odontológicos, jurídicos, dentre outros. Por essa razão, a sindicalização não significa que o sindicato esteja se fortalecendo como instrumento de pressão e luta.

Concatenando a ideia dos autores acima (Kaufmann, Cadoso e Rodrigues, respectivamente) é possível concluir-se que, se a representação é medida por filiação, ela está mais próxima da “representação sindical”. Igualmente, se a representação é percebida a partir da capacidade de agir coletivamente, estar-se-ia mais próximo da “representatividade sindical”.

Com base nestas e em outras diferenciações que possam ser encontradas a respeito da representação sindical, importa destacar que a concepção adotada neste trabalho tem o viés legal ou, precisamente, aquele estatuído no inciso III do artigo 8º da Constituição Federal: “É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

Ora, se compete ao sindicato à defesa dos direitos e interesses coletivos, é sob este ângulo que se analisará a representação sindical. Em que medida está o sindicato atuando na defesa dos direitos e interesses da categoria representada, em especial dos trabalhadores terceirizados? Esta “atuação” será balizada pelas condições de trabalho estabelecidas pelo sindicato a partir das normas coletivas (acordo coletivo e convenção coletiva), da percepção dos trabalhadores primarizados e terceirizados e de membros do sindicato. A defesa de direitos e interesses só pode ocorrer quando o sindicato capta os anseios de seus trabalhadores, através da participação das decisões que envolvam a coletividade. Afinal de contas, se o mesmo modelo sindical conviveu com o Estado Novo, nacional populismo, com os regimes militares e as Constituições de 1937, 1946, 1967 e 1988, conforme entendimento de Rodrigues (2009), certo que sua atuação deve ter sofrido alterações diante das mudanças ocorridas no mundo do trabalho.

Neste aspecto, o posicionamento de Bargas (1994) ressoa elucidativo. Para ele, não obstante existirem vários estudos no sentido de que o sindicato

deixará de existir em razão da perda de seu papel histórico, o fim do sindicato representaria a perda do direito à cidadania adquirida através de ações coletivas, por isso essas instituições não deixarão de existir. No entanto, sugere o autor, que os sindicatos devem redefinir o seu papel passando a ocupar-se de assuntos como a defesa dos direitos das minorias, do meio ambiente, da luta contra a fome, das desigualdades sociais, dentre outros temas que não se ocupavam anteriormente. São esses novos temas que importarão na conscientização dos trabalhadores do pertencimento a uma coletividade maior da sociedade, favorecendo o engajamento pelo viés de luta enquanto cidadãos capazes de intervir nas decisões afetas ao desenvolvimento econômico, político e social de seu país.

1.2 – O Sindicato dos Trabalhadores no Setor de Energia e Gás e nas Empresas Prestadoras de Serviço no Setor de Energia e Gás no Estado do Espírito Santo – Sinergia-ES: Aspectos Relevantes sobre os 70 anos do Sindicato dos Eletricitários

Tendo em vista tratar-se de pesquisa voltada para representação sindical dos trabalhadores do setor elétrico e, considerando que a pesquisa será aplicada ao sindicato representativo da categoria, a dedicação de alguns parágrafos do trabalho para discorrer sobre a história dessa organização sindical no Estado do Espírito Santo, faz-se crucial.

Para essa finalidade será utilizado o livro “Sinergia – ES de Getúlio a Lula – 70 anos da organização dos trabalhadores do setor de energia e gás no Espírito Santo (1945-2015)”, que apresenta um histórico do sindicato, dando ênfase à sua criação, gestão e a reestruturação no auge do neoliberalismo no Brasil.

O livro escrito pelo historiador Luiz Cláudio Ribeiro, em comemoração aos 70 anos da organização dos trabalhadores do setor de energia elétrica e gás no Espírito Santo, rememora a trajetória desta organização sindical. Por essa razão, para tornar objetivo este subcapítulo, cuja intenção é situar o sindicato pesquisado no contexto histórico e estabelecer um liame com o que será desenvolvido no último capítulo do trabalho, os parágrafos que seguem foram extraídos desta obra.

Entretanto, importa notar que não se trata de um resumo do livro em questão, notadamente que não. Deste livro, pela riqueza de detalhes com que trabalha a trajetória do Sinergia-ES, serão extraídos apenas alguns dados/fatos históricos e contemporâneos, necessários à compreensão desta pesquisa.

Sendo assim, de início, mencione-se a necessidade de iniciar a história

do sindicato dos trabalhadores no setor de energia contextualizando-a no tempo o que, necessariamente, remonta à chegada da energia elétrica no Estado que aconteceu entre os anos de 1889 e 1930.

Num primeiro momento, a exploração e distribuição de energia elétrica ficou a cargo dos empresários privados, uma vez que a Constituição Republicana de 1891 “consagrou o princípio do direito de acessão na montagem do setor elétrico brasileiro” (p. 17). Por este princípio, os recursos hídricos eram considerados acessórios da terra, razão pela qual seriam explorados pelos proprietários do imóvel. Diante dessa circunstância esses proprietários se articularam com a administração pública formando empresas particulares e públicas para exploração dos serviços de geração e distribuição de energia.

Durante a Primeira Guerra Mundial, em decorrência das dificuldades financeiras suportadas pelos pequenos empreendedores do setor elétrico, o governador Florentino Avidos retomou, em 1925, o controle das empresas e usinas públicas, tendo em vista a necessidade de suprir a demanda crescente de energia pela população (*ibid.*).

Em pouco tempo, não tendo surtido os efeitos esperados com a medida, o governo do Estado, em 1927, entregou novamente os serviços de energia elétrica ao setor privado, mas, dessa vez, recorreu ao capital estrangeiro através de contrato concessão por 50 anos à General Electric S/A da produção, transmissão, distribuição, uso e suprimento de eletricidade (*ibid.*).

Sucessivamente, a empresa estrangeira General Electric S/A, cedeu gratuitamente a totalidade de suas concessões à Companhia Brasileira de Força Elétrica, empresa pertencente ao grupo americano American & Foreign Power (Amforp). A administração da concessão, no Espírito Santo, ficou por conta da Companhia Central Brasileira de Força Elétrica (CCBFE), criada para esse fim (*ibid.*).

Estando as principais cidades do país vivenciando a mesma situação, com o surgimento das grandes concessionárias de energia elétrica, começam a surgir os sindicatos de trabalhadores de serviços públicos, a exemplo dos eletricitários, todos vinculados a CCBFE (*ibid.*).

Após um período de repressão aos sindicatos no Brasil, em 1930, Getúlio Vargas torna-se chefe do Governo Provisório, criando em novembro deste mesmo ano o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. A chegada de Vargas ao governo

representou um novo momento sindical (*ibid.*).

Em Março do ano seguinte, Getúlio regulamentou a organização sindical no Brasil por meio do já mencionado Decreto nº 19.770/1931 traçando como as principais características a unicidade sindical, além de transformar o sindicato num órgão consultivo e de colaboração com o poder público, conforme a redação elucidativa do artigo 6º do Decreto:

Art. 6º Ainda como órgãos de colaboração com o Poder Público, deverão cooperar os sindicatos, as federações e confederações, por conselhos mistos e permanentes de conciliação e de julgamento, na aplicação das leis que regulam os meios de dirimir conflitos suscitados entre patrões, operários ou empregados.

Reforce-se que o decreto nº 19.770/1931, regulamentava a sindicalização das classes patronais e obreiras, com dispositivos que previam tanto delimitações quanto ao número necessário de associados, maioria de estrangeiros, dentre outras regulamentações administrativas, além de forte fiscalização que implicava na determinação de, anualmente, enviar relatórios dos acontecimentos sociais, estado financeiro da associação, eventuais modificações dos estatutos, além de outros fatos que em razão da sua natureza tenham relação com os dispositivos do mencionado decreto (arts. 1º e 4º) (*ibid.*).

Retomando o contexto histórico, com base neste decreto, foi fundado em 12 de junho de 1931, o Sindicato dos Operários e Empregados da Companhia Central Brasileira de Força Elétrica, representando os trabalhadores em serviços de telefonia, bondes e lanchas e eletricidade da CCBFE (*ibid.*).

Importante destacar que neste período, no Espírito Santo, havia pouco mais de 16 sindicatos que possuíam basicamente duas correntes ideológicas, de um lado os sindicatos controlados por lideranças ligadas ao Partido Comunista e aos anarquistas, do outro os “sindicatos controlados por trabalhadores simpatizantes ou cooptados para o campo de influência do novo governo” (Tosi *apud* Ribeiro, 2005, p. 22). Os trabalhadores do setor de energia elétrica estavam liderados por Athanagildo de Araújo, que defendia o atrelamento dos sindicatos ao Ministério do Trabalho (*Ibid.*).

Em 1937 a Constituição Federal, que inspiraria em 1943 a edição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), reafirmou a subordinação dos sindicatos ao Ministério do Trabalho. Seguida à Constituição, em 05 de Julho de 1939, Getúlio Vargas regulamenta a associação em sindicato por meio do Decreto-Lei n. 1.402,

fazendo cessar a autonomia que ainda restava do movimento sindical. A reestruturação sindical impunha a readequação das entidades já existentes ao novo formato, através das delegacias regionais do Ministério do Trabalho e Emprego (*Ibid*).

A par dessa nova situação, coube a Rodrigo de Sá Cavalcante com orientações da Delegacia Regional do Espírito Santo, desmembrar o antigo sindicato dos trabalhadores da CCBFE em associações profissionais distintas, dentre as quais se destaca por ser objeto da pesquisa, a Associação Profissional dos Trabalhadores na Indústria de Energia Hidroelétrica (*Ibid*).

A diretoria eleita da Associação Profissional dos Trabalhadores na Indústria de Energia Hidroelétrica manteve boas relações com o governo de Getúlio, além de sofrer forte ingerência por parte do Estado. A cooperação com a Delegacia Regional do Trabalho, logo importou no início do procedimento para transformação da associação em sindicato, que ocorreu em 27 de Janeiro de 1945, dando origem ao Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Energia Hidroelétrica no Estado do Espírito Santo. Posteriormente, já em 1983, o sindicato assumiu o nome de Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Energia Elétrica do Estado do Espírito Santo – Sіндеes (*Ibid*).

Como se disse, anteriormente, por não se tratar de um resumo do livro que narra a trajetória do Sinergia – ES, dele serão extraídos apenas os aspectos que interessam a esta pesquisa. Superada a etapa de solidificação do sindicato, importa neste momento destacar a fase de transição deste sindicato: o momento em que deixa de representar apenas os trabalhadores primarizados, para representar também os trabalhadores terceirizados, no período pós-privatização (*Ibid*).

Ribeiro (2015) relata que a edição da Lei nº 8.031 de 1990 permitindo ao Governo Federal iniciar as primeiras privatizações alertou o Sіндеes no sentido de capacitar seus associados, ajudando-lhes a compreender a conjuntura vivenciada pelo país, essa foi a primeira estratégia do sindicato, no governo de Fernando Collor de Mello (1990/1992) (*Ibid*).

Em 1992 a Escelsa, acreditando que a privatização seria questão de tempo, iniciou um programa de demissões voluntárias, alegando ser um plano emergencial para contenção de despesas. No entanto, tão logo alguns trabalhadores aderiram ao programa, os mesmos foram substituídos por trabalhadores terceirizados.

Mesmo com a insurgência do movimento sindical dos eletricitários, que lançou grande campanha de convencimento da opinião pública do Estado do Espírito Santo, sob o lema: “Defenda a Escelsa. Ou reze para o Espírito Santo não perder sua força.”, o Governo Federal incluiu a Escelsa no Programa Nacional de Desestatização, pelo Decreto nº 572 de 1992. O *impeachment* de Collor levou o vice-presidente Itamar Franco à presidência e este, por sua vez, dando continuidade a onda neoliberal, autorizou em definitivo a privatização da Escelsa, em setembro de 1993. Rodrigues (2015, p. 140) confere destaque ao fato de que, já em 1994:

“[...] o poder de pressão do Sindicato se esvaía em meio a onda neoliberal que dominava os governos do Brasil e a predominância do discurso privatista das estatais. Do lado dos trabalhadores, as demissões enfraqueciam a influência do Sindicato sobre a base da categoria enquanto a inflação acelerada retirava-lhes os ganhos conquistados .”

O sindicato, percebendo que a privatização enfraqueceria o movimento sindical, promoveu intervenções no processo de privatização, inclusive com paralisação das atividades em protesto contra a venda das ações remanescentes da Escelsa e denúncias de irregularidades nos leilões de venda das ações. Mesmo com o empenho do sindicato a Escelsa foi finalmente privatizada, em 11 de Julho de 1995, quando o Governo Federal enquanto titular, vendeu ao capital privado as ações remanescentes (*Ibid*).

Saliente-se, por oportuno que, além da privatização, outra questão de irresignação por parte do sindicato se referiu à sanção da Lei nº 8.987/95 que regulamentava a concessão dos serviços públicos, após a privatização. O sindicato considerou essa legislação “de inspiração antiética e lesiva aos trabalhadores e à população brasileira”. O inconformismo sindical se consubstanciava no fato de que essa legislação permitia a terceirização de alguns setores da concessionária, para outras empresas. Não se espante que o sindicato também tinha nítida preocupação com a questão financeira.

Porém, a privatização e a aplicação da Lei nº 8.987/95 diversificara o quadro de associados e diminuíra a participação dos associados empregados na Escelsa, encolhendo a arrecadação do Sindees, o que acabou acarretando a incorporação dos trabalhadores terceirizados.

Portanto, com a privatização e terceirização de setores da Escelsa, o sindicato promoveu em 1996 o III Congresso dos Eletricitários, em Domingos Martins – ES, ocasião em que foi discutida a alteração do Estatuto Social do Sindicato que, a

partir de então, também representaria os trabalhadores de empresas prestadoras de serviço à Escelsa. Assim, ficou consignado que o sindicato se intitularia: Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Energética e Empresas Prestadoras de Serviços no Setor Elétrico e Similares do Estado do Espírito Santo – Sindees. Ao final deste ano (1996), o sindicato já contabilizou 150 novos filiados oriundos de empreiteiras. Posteriormente, ainda em 1996, como decorrência natural da alteração do estatuto, alterou-se também a sigla designativa do sindicato que passou a ser designado como Sinergia-ES.

No pós 1996, o Livro escrito por Ribeiro (2015) relata as conquistas obtidas pelo Sindicato em termos de melhorias das condições de trabalho, todos os processos eletivos e a composição das diretorias do sindicato. Há destaque para o fato de alguns representantes terem se elegido para cargos políticos, como a indicação do ex-presidente ao cargo de subsecretário do Estado de Trabalho e Renda e outros membros para participarem de espaços institucionais, como o Conselho Consultivo de Regulação, Controle e Fiscalização de Serviços de Energia Elétrica e Gás Canalizado da Aspe-ES (Agência Serviços Públicos de Energia do Espírito Santo). Aliás, o Sinergia-ES tem como uma de suas premissas, além da presença na base, a manutenção de um diálogo franco e construtivo, com as empresas e o governo. A gestão do sindicato entende que: “a consciência política também exige coerência e envolvimento das lideranças sindicais no tocante aos governos [...] (RIBEIRO, p. 234).”

Antes de encerrar o subcapítulo dedicado ao Sindicato dos Trabalhadores no Setor de Energia e Gás e nas Empresas Prestadoras de Serviço no Setor de Energia e Gás no Estado do Espírito Santo – Sinergia-ES cabe destacar, como sugere o próprio nome, que houve a extensão da representação para abranger também os trabalhadores do setor de gás natural, o que ocorreu em 2007.

Convém rememorar, que este subcapítulo, apresenta alguns aspectos considerados como de relevância, sobre o sindicato dos eletricitários no Estado do Espírito Santo que foram extraídos do livro dedicado ao Sindicato (Ribeiro, 2015). Notadamente que, a menção à “aspectos de relevância” não tem caráter reducionista, tão pouco de resumo. Por aspectos relevantes entendam-se aqueles relacionados com a pesquisa objeto deste trabalho, que aqui ficaram consignados: a constituição do sindicato em sua origem como representante de trabalhadores primarizados; a privatização como consequência de um projeto político e econômico,

também influenciado pela reestruturação produtiva e globalização; A luta deste sindicato contra a privatização e o fracasso do movimento; O aumento da terceirização após a privatização e a apropriação, por parte do sindicato, de uma nova demanda: a representação dos trabalhadores terceirizados.

1.3 – Organizações Sindicais: O Poder da burocracia

Já foi relatada, nos subcapítulos anteriores, a trajetória das organizações sindicais no Brasil, em especial, após sua legalização. Viu-se que, desde 1930, quando foi implantado um modelo sindical, as alterações foram pouco significativas, estando o sindicato sempre atrelado ao Estado de alguma maneira, seja como órgão colaborador, seja como dependente da contribuição sindical obrigatória, por exemplo.

Por essa razão, este subcapítulo será voltado à sociologia organizacional e ao exame da burocracia, buscando analisar as organizações sindicais e oferecer uma base teórico-metodológica para analisar o objeto desta pesquisa.

Neste intento, serão tomados como referência bibliográfica os autores Anton Pannekoek, Nildo Viana (2008) e Maurício Tragtemberg (1980), dentre outros. Estes autores serão utilizados para analisar as organizações sindicais, enquanto organizações burocráticas que buscam satisfazer os interesses dos trabalhadores.

Anton Pannekoek [s.d] é um dos críticos da forma de organização dos sindicatos, pois, para ele: "...o sindicato torna-se legalista, sustentáculo declarado do Estado e por ele reconhecido, ou então avança com a palavra de ordem a "reconstrução da economia antes da revolução" quer dizer manutenção do capitalismo..." (p. 01). Pannekoek afirma que nem mesmo a substituição dos dirigentes por "revolucionários" ou radicais é capaz de provocar o enfraquecimento da força contra-revolucionária do sindicato.

De acordo com Braga e Viana (2011) a primeira fase do pensamento político marxista de Pannekoek ocorreu com a sua adesão à social-democracia em 1899. Nesse momento, ele se torna um dissidente por concordar apenas em parte com aspectos da social-democracia. Em 1914 ocorre a cisão entre a social-democracia hegemônica e os dissidentes, o que fez surgir vários pequenos grupos oposicionistas, dos quais Pannekoek aderiu à chamada Esquerda de Breme. A tomada do poder estatal pelo Partido Bolchevique liderado por Lênin, na Revolução Russa de 1917, em especial pela face ditatorial com que se manifestou, provocou

novas cisões no interior da social-democracia, com diferenças entre as críticas às tendências antiparlamentaristas e as tendências bolcheviques. Pannekoek, embora se posicionasse como um antiparlamentarista possuía como principal crítica a oposição entre chefes e massas, ou seja, o distanciamento entre o partido e a classe. Em momento posterior, por volta de 1920, Pannekoek posiciona-se de vez contra o bolchevismo, avaliando-o negativamente, abrindo caminho para adesão ao comunismo de Conselho, com críticas aos partidos e sindicatos e oposição à burocracia.

É oportuno explicar que a análise deste capítulo não será detida à autogestão dos trabalhadores, tão pouco à vida e obras de Pannekoek. O autor será utilizado, assim como os demais, para pensar a organização atual dos sindicatos e a contribuição que esses teóricos oferecem para análise. Em especial, quanto à Pannekoek, interessa notar que ele esteve inserido nas lutas operárias desde o início século XX, presenciando a radicalização e tentativa de revolução operária na Alemanha e em outros países, bem como o fracasso do movimento revolucionário, Revolução Russa, ascensão do nazifacismo e Segunda Guerra Mundial. São as suas experiências e análises, particularmente quanto aos Conselhos Operários, que serão transpostas para se pensar as atuais organizações sindicais, uma vez que:

Pannekok passou de uma época na qual criticava as influências das ideologias e camadas pequeno-burguesas em partidos e sindicatos para outra na qual se questionava não apenas isso, mas também as relações internas nestas organizações, até o momento da ruptura final, quando o caráter contra-revolucionário destas organizações ficou evidente (BRAGA, VIANA, 2011, p. 25).

Além disso, Viana (2011) vai expor que o percurso do pensamento de Pannekoek sobre os sindicatos ultrapassa a percepção de que eles foram produtos da luta operária, assumindo o papel de negociar a força de trabalho. A par disso, Viana (2011) ressalta que Pannekoek observou o caráter conservador e a integração no capitalismo dos sindicatos apontando, em seus últimos textos, que essas organizações reproduzem o capitalismo, por isso há necessidade de superação dessa forma de organização, pela ação direta e formação dos conselhos operários autogestionários. Assim Maia (2011) expõe que:

O que resta então aos operários fazer, visto que aqueles que dizem representá-lo são na verdade instituições tipicamente capitalistas? Ora, não se pode construir a Autogestão Social reproduzindo a burocracia, a submissão, a exploração. Somente os trabalhadores *agindo por si mesmos* podem criar as condições de sua emancipação. A este processo, Pannekoek (1977) denomina “ação direta” (MAIA, 2011, p. 118).

Fundamentando suas críticas sobre o sindicato, Pannekoek [s.d] aponta que os sindicatos representam uma força contra-revolucionária à medida que, no capitalismo avançado, os sindicatos apresentam as mesmas tendências evolutivas já determinadas no corpo do Estado tornando-se, por assim dizer, uma classe de funcionários, uma burocracia que dispõe de poder e organização. Portanto, ainda que exista uma democracia formal dentro da organização, os sindicatos não podem ser instrumento de revolução operária.

Em outro texto designado “O sindicalismo”, Pannekoek (1936) indaga como é possível à classe operária lutar para vencer o capitalismo. Sustenta que o sindicato seria a forma primitiva do movimento operário num sistema capitalista estável e que sempre existirá uma diferença entre a classe operária e o sindicato, uma vez que este último estará sempre imiscuído nos limites do sistema capitalista. O sindicato forma um “corpo organizado” que possui interesses diferentes dos interesses da classe operária, já que eles procuram defender os interesses particulares da organização tornando meros mediadores entre a classe operária e a burguesa. Salienta ainda que:

Visto que os sindicatos estão intrinsecamente ligados ao capitalismo, os seus dirigentes consideram-se elementos indispensáveis à sociedade capitalista. As funções capitalistas dos sindicatos consistem em regular os conflitos de classe e assegurar a paz na fábrica. Por conseguinte, os dirigentes sindicais consideram ser seu dever como cidadãos trabalhar pela manutenção da paz nas fábricas e intrometer-se nos conflitos. Nunca olham para além do sistema capitalista. Estão inteiramente ao serviço dos sindicatos e a sua existência está indissoluvelmente ligada à causa do sindicalismo. Para eles, os sindicatos são os órgãos mais essenciais à sociedade, a única fonte de segurança e força; devem, por conseguinte, ser defendidos por todos os meios possíveis (PANNEKOEK, 1936, p. 3).

Ao tratar da “Questão da Organização” em Pannekoek, Braga e Viana (2011) explicam que o sindicato e os partidos são organizações que nasceram das lutas operárias, no entanto, passaram de órgãos de luta operária para órgãos de reprodução do capitalismo com seu processo de crescente burocratização. Após um primeiro momento heróico (sindicato como produto das lutas dos trabalhadores, contra a burguesia e o Estado capitalista), o sindicato é legalizado e aceito pela burguesia, mas a legalização importa na imposição da legislação burguesa, na necessidade financeira e na assunção de um novo papel, o de representação da classe trabalhadora. Dessa forma, na leitura de Braga e Viana (2011) dos textos de Pannekoek, a legalização é o primeiro passo para a burocratização.

De outro modo, a exemplificação realizada por Tragtenberg (2002) num

texto em que ele crítica os fenômenos burocráticos nas organizações é esclarecedora

Quando Hitler toma o poder em 1933 – uma desgraça terrível para o mundo, uma derrota do mundo, não apenas do proletariado alemão – qual a preocupação dos social-democratas de direita e de muitos sindicalistas? É salvar a organização: mimeógrafo, off-set, os prédios do partido, os estoques de papel, etc. A preocupação desse pessoal é salvar a organização, e isso nos coloca uma outra questão em que todo marxista deve ficar de olho: pode haver o fetichismo da organização, e uma esquerda não pode cair no fetichismo. A organização não pode ser uma espécie de Deus na terra. Toda organização é meio para realizar fins. Na hora em que fica um fim em si, tende a perder o sentido (Tragtenberg, 2002, p. 02).

Em outra obra, Tragtenberg (1980) considera a burocracia como um sistema de condutas significativas e não só um sistema de organização formal. Para ele a burocracia emerge como mediação entre os interesses particulares e os gerais e quando a burocracia participa da apropriação da mais-valia, ela participa do sistema de dominação. Em análise à obra de Tragtenberg, Paula (2008) vai expor que o interesse do autor pelas teorias administrativas tem lugar em razão do bloqueio que elas representam à autogestão, à medida que separam os planejadores dos executantes do trabalho, oprimindo e controlando o trabalhador:

Há uma burocracia quando se tem um grupo que, a pretexto de representar os interesses coletivos, monopoliza os poderes econômico e político, ou é agente dos detentores do poder econômico, para validar seus interesses privados, afastando a massa e/ou os trabalhadores do processo decisório (PAULA, 2008, p. 10).

Tanto mais clara é a concepção de Motta (1981) para quem, a burocracia se refere:

A dualidade entre o que gere e o que é gerido; entre o que planeja, organiza, comanda e controla, e o que executa, sendo portanto planejado, organizado, comandado e controlado, é a essência da heterogestão, que separa dois aspectos indissoluvelmente ligados ao trabalho humano: concepção e execução. [...] A heterogestão rompe essa unidade do trabalho humano e separa claramente gerente de gerido, dirigente de dirigido. Na realidade, a lógica da ordenação burocrática não é mais do que o estabelecimento de linhas de comando convergentes, através das quais passa uma sucessão de relações sociais autônomas, a constituir uma pirâmide heterogestionária. [...] A tecnicidade da organização burocrática desempenha aqui, um papel fundamental, associada à consolidação da distinção fundamental entre superior e subordinado (MOTTA, 1981, p. 18).

Esse distanciamento entre dirigente e dirigido também é analisado por Côrrea (2011) ao tratar dos processos de burocratização dos movimentos sociais concluindo que, quando existe no movimento divisão de trabalho e hierarquia, ou seja, distanciamento entre a base e direção, bem como subordinação a agentes

externos, como o Estado ou partidos políticos, por exemplo, as assembléias não representam espaços privilegiados onde todos os membros podem expor suas opiniões e toma decisões. As assembléias acabam se tornando espaços onde uma minoria, a direção, informa à maioria, a base, o que foi decidido e o que deve ser executado. Por isso, ele vai dizer que: "...Nesse modelo, as decisões são tomadas de cima para baixo, e uma minoria decide em nome da maioria, muitas vezes a partir de interesses distintos" (Côrrea, 2011, p. 188). Esta organização mina a iniciativa e sufoca a espontaneidade natural do movimento, gerando dependência e subserviência da base, pelo que ele conclui que: "... é comum, em algum tempo, o movimento passar a ser constituído praticamente só pela direção, com a base contando em número, mas não em participação efetiva" (*Ibid*). Aliás, ao tratar da participação, Guillerm e Boudert (1976) chamam atenção para o fato de que "participar não é autogerir; é simplesmente participar de uma atividade que já existe, que tem sua própria estrutura e finalidade" (p. 19), assim o participante não tem iniciativa.

Um problema que envolve a estrutura hierarquizada e que pode tornar a organização mais ou menos potente na luta pelos interesses dos trabalhadores, tem ainda, relação com as seguintes questões propostas por Côrrea (2011)

... a direção se cristaliza e gosta cada vez mais dos privilégios que a posição oferece: autoridade moral, benefícios financeiros, poder em relação a outros etc. Com o tempo, não quer mais perdê-los, passando a atuar mais para a manutenção desses privilégios obtidos, do que para os objetivos do movimento [...] Além disso, a direção, envolvida cada vez mais frequentemente com gestores de empresas, membros da burocracia do Estado, direções partidárias etc. em processos de negociação, por exemplo tem contato com uma vida diferente, convive com pessoas diferentes, membros de outras classes, e é natural que tenda a se sentir cada mais afastada da base e, assim também, do movimento. [...] A direção, enfim, pertence à outra classe, diferente daquela da base do movimento e, portanto, possui aspirações, valores e interesses distintos, sendo natural que reproduza dentro do movimento um processo de dominação, que passa a ser de classe. Os privilégios passam progressivamente a ser fonte de um medo cada vez maior da direção, que teme processos que os ameacem e a retire dessa posição (CORRÊA, 2011, p. 189).

Abre-se um parêntese, neste ponto para trazer um aspecto que Marques (2011) vai observar em Pannekoek. Como os sindicatos são geralmente compostos por indivíduos eleitos através de processos eleitorais, essas organizações apresentam uma estrutura hierarquizada, nas quais os representantes chefes são os responsáveis por realizar acordo entre os trabalhadores e os chefes de Estado e ainda com os capitalistas. Essa forma de organização impede que os trabalhadores

lutem por seus interesses de forma direta, funcionando como uma barreira. É nesse sentido que Pannekoek, segundo Marques (2011), afirma que os sindicatos não têm a pretensão de substituir o sistema capitalista por outro modo de produção, mas, ao contrário, apenas melhorar as condições de vida no interior do capitalismo. No mesmo sentido, Martins (1979) conclui que:

O reconhecimento do poder do sindicato, na verdade, consistiu na sua integração ao sistema como instrumento de desenvolvimento capitalista do país. Neste sentido, todas as solicitações e determinações impostas ao sindicato, de 1937 até aqui, têm o sentido de favorecer a consolidação do capitalismo industrial no Brasil. Inclusive a atuação do dirigente sindical, no caso o dirigente metalúrgico, expressa esse objetivo, definido pelo Estado burguês. Transformando de operário em burocrata, ou seja, funcionário de um órgão inserido no quadro institucional estatal, o dirigente metalúrgico é sempre conformista, procurando conter o trabalhador dentro dos limites impostos pelo Estado [...] os dirigentes sindicais conseguem, apenas, formular reivindicações de cunho reformista (MARTINS, 1979, p. 185).

Os apontamentos comparativos tecidos por Motta (1981) a partir de Michel Lobrot e Mihailo Markovic sobre a burocracia merecem lugar na análise das organizações sindicais. O autor ressalta que tanto as considerações críticas de Lobrot, oriundas de um contexto de sociedade capitalista e as de Markovic, oriundas de um contexto de sociedades ditas socialistas, tratam a burocracia como poder institucionalizado, apresentando as mesmas características, quais sejam: é conservadora, apropriadora e alienante. Lobrot, no entanto, caracteriza a burocracia como sendo: i) administradora de uma ou várias coletividades, tomando decisões que, a princípio seria para o bem desta coletividade. Sua função essencial neste ponto é planificar, organizar e estimular, do que decorre que os administrados ficam reduzidos a “coisas”, sem possibilidade de decidir, escolher, comunicar e se auto-organizar; ii) exploradora da comunidade que administra, através da cobrança de impostos que se destinam a pagar as despesas que competem à administração, retribuindo a burocracia; e, iii) hierarquizada, constituindo em si mesmo uma organização, com distribuição de responsabilidades que, face a qualquer problema, acusam os níveis inferiores. Partindo de Weber, Lobrot também considera a burocracia como poder, administração e organização, ao mesmo tempo (Motta, 1981).

Para Markovic, a crítica à burocracia decorre das seguintes características: i) ela tende a assumir e a conservar o monopólio de governo dos processos sociais, o que implica na formação de decisões políticas de interesse de um grupo particular; ii) a burocracia pretende governar para as massas

trabalhadoras e se esforça no sentido de criar essa ilusão. Na prática, desvia dos princípios e programas enunciados publicamente que são diversos dos interesses particulares; e, iii) Expropria-se de uma parte da mais-valia, sob a forma de vários privilégios (Motta, 1981).

As organizações sindicais apresentam muitas dessas características da burocracia apontadas por Lobrot e Markovic apresentadas no texto de Motta (1981). Com efeito, as organizações sindicais administram uma coletividade, tomando decisões que entendem ser benéficas a essa coletividade, transformando os administrados em “coisas” que se submetem a estas decisões. Os sindicatos sobrevivem da contribuição sindical compulsória e de taxas sindicais que são vertidas às despesas da organização e à sua manutenção. É uma organização hierarquizada, tanto interna (diretoria) quanto externamente (federações e confederações). Essa organização burocrática permitiu que os sindicatos, segundo Rodrigues (2009) deixassem de ser:

As primitivas associações de trabalhadores, que organizavam uma minoria da classe, transformaram-se em organizações de massa, com enorme poder no interior das empresas, na economia e no sistema político das democracias capitalistas desenvolvidas. Os dirigentes sindicais passaram a administrar complexas máquinas burocráticas, com imensos recursos e força suficiente para afetar os rumos da política econômica e a gestão da sociedade e do Estado. Nesse passo, na medida em que os sindicatos se transformaram em instituições fundamentais da ordem industrial competitiva e democrática, seus dirigentes adquiriram também um poder sem paralelo em qualquer outro regime (RODRIGUES, 2009, p. 28).

E por isso, o autor conclui afirmando que:

Por ironia da História, o, sindicalismo se mostrou mais compatível com o capitalismo do que com o socialismo, com o qual originalmente apareceu associado. Ocorre que, paradoxalmente, tudo o que o movimento operário inicialmente combatia quando da formação do capitalismo revelou-se condição, necessária para o desenvolvimento do sindicato, ou seja, é preciso que haja liberdade de trabalho, que a força de trabalho seja considerada uma mercadoria e que os trabalhadores possam negociar as condições de sua venda. Para tanto, cumpre que o sistema de valores dominantes na sociedade e os fundamentos da ordem jurídica aceitem a legitimidade do lucro. É dessa condição, rejeitada pelas concepções antiliberais, que nasce a possibilidade desta contrapartida do poder patronal e da lógica do lucro que é o sindicalismo (RODRIGUES, 2009, p. 36).

Eis a conclusão de Viana (2008) para quem a burocracia é, portanto, contra-revolucionária, pois, por mais que se aproxime do proletariado, como é o caso dos sindicatos, sua intenção é dirigir o processo revolucionário a fim de tornar-se a classe dominante, detentora de poder. Entretanto, salienta o autor, o Estado (poder)

não deve ser conquistado, mas destruído, já que sua razão de existir é justamente a luta de classes sendo assim, parte da luta, ao lado da classe dominante.

A generalização é um perigo. Até aqui, trabalhou-se com as organizações sindicais hierarquizadas que passaram a integrar o capitalismo, como suas auxiliares. Diga-se, inclusive, que a análise das organizações sindicais se referiu àquelas legalizadas e que, inexoravelmente, apresentam estrutura hierarquizada conforme determinado pela lei de regência. No entanto, existem associações anarco-sindicalistas que possuem estrutura e ideologias diversas das analisadas neste subcapítulo, mas que, conforme Simão (1989):

...a reconstituição do anarco-sindicalismo reencontra as mesmas condições que o sitiaram a partir da consolidação da unicidade sindical, que estabelece o monopólio da representação das categorias profissionais. Tendo a constituinte mantido aquele privilégio, as *ligas operárias* só poderão constituir-se como associações civis, marginais ao sistema corporativo oficial. Uma experiência desse tipo, sem êxito sindical, já foi feita pelos Círculos Operários Católicos, desde a década de 1930. Daí os militantes da Ação Católica Operária e da Juventude Operária Católica passaram a ingressar nos sindicatos, a partir do início da década de 1960, como o grupo especificado e, mesmo atuante nas oposições internas (SIMÃO, 1989, p. 66).

Simão (1989) relata um episódio em que a Frente Nacional do Trabalho experimentou contornar o sistema corporativo, escolhendo como local de atuação o local de trabalho, buscando promover o exercício da autogestão trabalhista e a ação direta nas relações de emprego, isso ocorreu em 1960. Enfatiza o autor que é importante mencionar essa experiência já que, em razão dela, o movimento agiu fora da burocracia corporativista e teve que reelaborar as noções e técnicas do anarco-sindicalismo clássico, obtendo um êxito inicial. Desde então, o anarco-sindicalismo permanece no campo dos movimentos sociais ou como oposição dentro dos sindicatos oficiais.

O exercício da autogestão pretendido pelo sindicalismo toma como pressuposto que o proletariado deva lutar autonomamente, superando as burocracias sindicais e partidárias. Essa autonomia, entretanto, só será obtida à medida que o proletariado buscar a defesa de seus próprios interesses sejam eles imediatos (salários, melhores condições de trabalho, dentre outros) sejam eles de longo prazo (destruição do poder capitalista, do Estado e generalização do sistema de conselhos). Essa luta importará numa intensa atividade intelectual, uma vez que, conforme Pannekoek a revolução proletária deve ser, antes de tudo, uma “revolução de espírito” (Maia, 2011).

Em vias de conclusão, importante resgatar a delimitação do termo “representação sindical” conferida no primeiro subcapítulo deste trabalho, a partir do inciso III do artigo 8º da Constituição Federal que assim dispõe: “É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

Esta definição, enquanto delimitação legal de representação sindical continuará sendo utilizada para a pesquisa. No entanto, o subcapítulo partirá da análise dessa atribuição legal de representação como a crítica aos sindicatos, conquanto sejam organizações burocráticas cooptadas pelo capitalismo.

A propósito, Motta (1981), citando Weber, explica que a estrutura burocrática moderna possui algumas características básicas, dentre as quais se destaca o princípio das atribuições oficiais fixas, estabelecidas em normas, que distribuem as atividades necessárias ao cumprimento dos fins da organização, bem como determinação dos poderes de mando para o cumprimento dos deveres legalmente estabelecidos e nomeação de pessoas, por meio das medidas necessárias, com atitudes bem determinadas. É o que expressa não só a representação sindical mencionada na Constituição Federal, em seu art. 8º, como também a estrutura sindical determinadas por lei, conforme artigo 511 e seguintes da CLT que regulam desde a definição de sindicato, passando pela regulamentação das categorias profissionais e econômicas até suas prerrogativas, investidura, administração, processo eleitoral e associações de grau superior.

Este subcapítulo, como explicitado no início será a base teórico-metodológica para explicar como as organizações sindicais atuam em relação às condições de trabalho dos seus representados, em especial os trabalhadores tercerizados. Possibilitará, ainda, compreender como a estrutura sindical influencia na formação de uma identidade e promove condições para que os trabalhadores busquem melhorias nas suas condições de trabalho. Além disso, a organização burocrática do sindicato será examinada para entender a participação e/ou envolvimento dos trabalhadores com a organização, sendo possível traçar um paralelo entre a organização e a confiança dirigente-dirigido, diante de uma possível cooptação das lideranças por interesses particulares.

CAPÍTULO II – GLOBALIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

O segundo capítulo desta pesquisa aborda a globalização e os impactos nas relações de trabalho, com enfoque na terceirização e os impactos nas organizações sindicais. Para melhor expor o assunto e no intuito de favorecer a compreensão, ele será dividido em dois subcapítulos. No primeiro serão relacionadas algumas definições de globalização e, no segundo subcapítulo, como ela influenciou a reestruturação produtiva do capital e de como e quando essas transformações foram sentidas no Brasil. É oportuno ressaltar que, não obstante a pesquisa tenha cunho eminentemente sociológico, momento ou outro serão utilizados autores da economia, por exemplo, ou de outras áreas do conhecimento que teorizam ou conceituam a globalização e que, por via de consequência, são úteis à compreensão desta proposta¹.

1.1 Por uma Definição: Globalização ou Processos da Globalização?

Sobre o que seja globalização? Para essa pergunta podem existir muitas respostas, que levam em consideração, como explica José María Gómez (1999, p. 2): “a existência de uma diversidade de esforços de conceituação e de leituras sobre a natureza, significado e alcance das mudanças atuais com as quais se identificam os processos de globalização e fragmentação”. Interessa nesse trabalho, porém, um olhar mais específico sobre a globalização: aquele que percebe as implicações da globalização nas condições de trabalho.

No dicionário Michaelis globalização é um substantivo feminino que possui acepções distintas. O destaque é conferido à acepção econômica, segundo a qual a globalização é: “*Fenômeno observado na atualidade que consiste na maior*

¹ Notadamente que este trabalho não se atém aos termos técnicos de cada ciência, no sentido de expressá-los segundo o tecnicismo que merecem, à exemplo de reestruturação produtiva ou reprodução do capital, que possuem compreensão muito mais aprofundada na economia. A revisão bibliográfica, neste aspecto, tem o condão de enriquecer a pesquisa, valendo-se de outras áreas, com afinidade temática. Portanto, para aqueles termos que não carecem de maior elucidação, seu uso se dará segundo a abordagem dos cientistas sociais.

integração entre os mercados produtores e consumidores de diversos países”. Em relação à globalização, entretanto, Sousa Santos (2002) alerta para a necessidade de não se ater apenas a seus aspectos econômicos, pois a globalização possui também dimensão social, política, cultural, religiosa e jurídica. Neste trabalho, porém, interessa a dimensão social, dado que se trata de uma pesquisa voltada às ciências sociais e que busca examinar as conseqüências da globalização no âmbito micro, ou, segundo Dupas (1999), naquilo que importa sua fragmentação, com efeitos sobre os trabalhadores, ou mais propriamente, sobre as relações de emprego.

A globalização enquanto nomenclatura surge no início dos anos 80 nas escolas americanas de administração de empresas e rapidamente passa a ser assimilado pelo discurso neoliberal. O termo está ligado à economia global que se encontra em forte expansão e é auto-regulado pelas forças do mercado mundial, encerrando a noção de Estado-Nação enquanto território.

Segundo Gomes (1999), a partir da década de 1970, em razão do fracasso do Estado de Bem-Estar em alguns países após a segunda Guerra Mundial, com exceção do Japão e outros asiáticos, entra em cena no campo político-ideológico o ultraliberalismo conservador e, mais tarde, o neoliberalismo com propostas de reformas econômicas e ajustes estruturais, que ficou conhecido como Consenso de Washington. Em síntese:

O *Consenso* [neoliberal] *de Washington* é um conjunto de princípios orientados para o mercado, traçados pelo governo dos Estados Unidos e pelas instituições financeiras internacionais que ele controla e por eles mesmos implementados de formas diversas – geralmente, nas sociedades mais vulneráveis, como rígidos programas de ajuste estrutural. Resumidamente, as suas regras básicas são: liberalização do mercado e do sistema financeiro, fixação dos preços pelo mercado (“ajuste de preços”), fim da inflação (“estabilidade macroeconômica”) e privatização (CHOMSKY, 2002, p. 21).

Sousa Santos (2002) confere a paternidade das características dominantes da globalização ao Consenso de Washington ou Consenso neoliberal. Foi em meados da década de 80 que este Consenso foi subscrito pelos Estados centrais do sistema mundial, cujos impactos seriam sentidos por todos os demais Estados Nacionais. Mesmo defendendo a inexistência de um conceito determinado acerca da globalização, o autor sustenta que a globalização possui algumas características dominantes, do ponto de vista econômico, político e cultural, que são oriundas do que ele chama de globalização dominante ou hegemônica, formada por

grupos sociais, Estados e interesses hegemônicos, que entraram em consenso, cujas bases se encontram no Consenso de Washington: o receituário neoliberal a ser seguido pelos demais Estados seja com maior ou menor flexibilidade.

O mencionado autor relata, ainda, que nas três últimas décadas, ou seja, a partir da década de 70 (setenta), as interações transnacionais foram dramaticamente intensificadas, seja pela globalização dos sistemas de produção e das transferências financeiras, seja com relação à disseminação de informações e imagens, seja através dos meios de comunicação. A amplitude e profundidade das interações transnacionais deste período denotam uma ruptura com as formas anteriores de interações transfronteiriças.

Difere, neste aspecto, do entendimento de Ronald Robertson, comentado por Gómez (1999), para quem a globalização não é um fenômeno recente, é um “processo de longa duração”. E este processo teve início com as primeiras viagens dos colonizadores Europeus e se intensificou na contemporaneidade, operando em diversos âmbitos: tecnológico, político, geopolítico, de evoluções macroeconômicas e ideológicas.

Sobre as possíveis conceituações acerca da globalização, HELD e MCGREW (2001) citam que a globalização tem sido concebida de diversas formas, tais como: a “ação à distância” que significa dizer que os atos de agentes sociais de determinado lugar podem implicar consequências significativas para outros agentes distantes localmente; “compressão espaço-temporal”, no sentido de que a comunicação eletrônica instantânea estreitou as interações sociais, dirimindo as limitações de distância e tempo; “Interdependência acelerada”, caracterizada pelo entrelaçamento das economias e sociedades nacionais; “mundo em processo de encolhimento”, tendo em vista o desaparecimento das fronteiras e barreiras geográficas. A par destas concepções, estes autores (2001, p. 13) explicam que a globalização pode ser entendida como: “a escala crescente, a magnitude progressiva, a aceleração e o aprofundamento do impacto dos fluxos e padrões inter-regionais de interação social.”

O sociólogo Anthony Giddens (1991, p. 60), também debruçou-se sobre o tema e definiu globalização como sendo:

[...] a intensificação das relações sociais em escala mundial, que ligam localidades distantes de tal maneira que acontecimentos locais são modelados por eventos ocorrendo a muitas milhas de distância e vice-versa. Este é um processo dialético porque tais acontecimentos locais podem se deslocar numa direção anversa às relações muito distanciadas que os

modelam.

Em contrapartida, o pesquisador José María Gómez vai enfatizar que a “liberalização dos intercâmbios de bens e serviços e a mobilidade praticamente ilimitada do capital” (1999, p. 8), foram os dois fatores que desencadearam a chamada globalização da economia que, segundo ele:

[...] refere-se à nova forma gerada nas últimas décadas pelo processo de acumulação e internacionalização do capital e às restrições crescentes que seu funcionamento e suas forças dominantes (corporações transnacionais e detentores do capital financeiro) impõem à soberania e à autonomia dos Estados nacionais (GÓMEZ, 1999, p. 7).

Manuel Castells (2006, p. 26) por sua vez, diversamente dos autores anteriores, vai conferir à globalização outra expressão, qual seja, “sociedade em rede”. Segundo ele: “a globalização é a forma que toma a difusão da sociedade em rede a uma escala planetária, e as novas tecnologias de comunicação e transportes fornecem a infra-estrutura necessária ao processo de globalização”. Esclarece ainda, este sociólogo, que a sociedade em rede:

[...] em termos simples, é uma estrutura social baseada em redes operadas por tecnologias de comunicação e informação fundamentadas na microelectrónica e em redes digitais de computadores que geram, processam e distribuem informação a partir de conhecimento acumulado nos nós dessas redes (2006, p. 20).

Em síntese, Castells (2006) afirma que o mundo está em processo de transformação social e que, embora tenha caráter multidimensional, as transformações estão intimamente ligadas ao surgimento de um novo paradigma tecnológico, que tem por base as tecnologias de informação e de comunicação. A par disto, ele estabelece interessante correlação ao dispor que da mesma forma que as redes energéticas foram infra-estruturas sobre as quais se desenvolveu a sociedade Industrial, a comunicação digital é a base das sociedades em rede. Esclarece que a sociedade é quem da forma à tecnologia, de acordo com as necessidades, valores e interesses, de cada local e tempo histórico, ao mesmo tempo em que reconhece a existência de sociedades em rede e de outras que ainda não podem ser assim consideradas senão em fase de transição, dada uma série de fatores políticos, econômicos e sociais. Argumenta assim que, a tecnologia é condição necessária, mas não é suficiente para o surgimento de uma nova organização baseada em redes pelo que a circunstância por si só de instalação de computadores nas escolas, por exemplo, não constitui expressiva mudança social,

para isso faz-se necessário “...conhecer a dinâmica, os constrangimentos e as possibilidades desta nova estrutura social que lhe está associada: a sociedade em rede” (*Ibid*, p. 19). Ainda assim, mesmo reconhecendo que a sociedade em rede exclui boa parte das pessoas no mundo, todas elas são afetadas, pois a comunicação em rede transcende fronteiras e, assim, a sociedade em rede é uma sociedade global.

Não obstante, a esse respeito a autora Graça Druck (1996, p.24) vai salientar que embora a revolução tecnocientífica tenha importância nesse “movimento” chamado globalização, ela não deve ser considerada de maneira isolada. Essa revolução resulta de decisões políticas e econômicas que tem o condão de interferir nos rumos dos países centrais e periféricos:

No entanto, se é verdadeiro que a revolução tecnocientífica tem um papel fundamental neste novo momento de globalização da economia, não se pode tomá-la como um sujeito neste processo, engrossando as teses do determinismo tecnológico. Esta “revolução” é resultado de decisões políticas e econômicas e, nesta medida, tem um conteúdo social que não pode ser ignorado. Ou seja, não se pode analisar as inovações tecnológicas, de forma independente e autônoma em relação às decisões que as criaram. Assim como não podem ser analisados os resultados e os rumos da revolução tecnológica sem que se discuta, centralmente, as relações de poder e de forças existentes em cada momento histórico, entre as principais nações do mundo e entre estas e as nações periféricas (DRUCK, 1996, p. 24).

Sob outro ponto de vista, Alves confere à globalização o nome de “mundialização do capital”, para se referir ao desenvolvimento do capitalismo mundial que surge a partir da década de 1980: “...estamos diante de um novo regime de acumulação capitalista, um novo patamar do processo de internacionalização do capital, com características próprias e particulares se comparada com etapas anteriores do desenvolvimento capitalista” (1999, p. 53).

Em alguns textos explorados para esta pesquisa, pode-se detectar certa confusão proposital ou não apresentação de forma clara, acerca dos fenômenos da globalização, do neoliberalismo e/ou da reestruturação do capital. Em verdade, a depender do viés que se analisa, seja político, econômico, social ou cultural, existe uma intenção dos autores de analisarem os diferentes efeitos e/ou fundamentos como se referissem ao mesmo fenômeno. É o exemplo de Alves (1999) quando considera que a mundialização do capital, como sendo sinônimo da “acumulação flexível” de David Harvey, equivale àquilo que outros autores denominam por globalização.

A esse respeito, Filgueiras (s. d.), expõe de forma elucidativa que embora os três fenômenos (globalização, reestruturação produtiva e neoliberalismo) se entrelacem e até mesmo se complementem, eles possuem significações e origens históricas distintas, ainda que se comportem como a base do processo de transformação pelo qual passa o capital. Assim, o neoliberalismo seria o retorno do liberalismo do século XVIII e XIX, que ressurgiu no pós-Segunda guerra, como forma de reação político-econômica ao Estado intervencionista ou Estado de Bem-Estar, vivenciado nos Estados Unidos e Europa, ganhando fôlego no findar da década de 1970. É uma proposta política econômica que prega, em síntese: a desregulamentação do mercado ou “mercado livre”, o descompromisso do Estado com políticas que visem à minoração da desigualdade social, a livre mobilidade de capitais e mercadorias no âmbito internacional e a democracia representativa.

O processo de reestruturação do capital tem início na década de 1970 e está relacionado ao esgotamento de um padrão de desenvolvimento capitalista, o fordismo, conforme se verá mais detalhadamente no subtítulo seguinte. Já a globalização, na década de 1980 é um processo econômico, social e político que é impulsionado pela reestruturação do capital, ocorrida na década anterior, caracterizando-se como um aprofundamento da “internacionalização das relações capitalistas de produção e distribuição” (Coutinho *apud* Filgueiras, s. d.). Em síntese,

Os processos de reestruturação produtiva (iniciado nos anos 70) e de globalização (a partir dos anos 80), sob inspiração e hegemonia do grande capital transnacional, de instituições multilaterais e dos governos das grandes potências, se constituem numa resposta à crise do fordismo. A doutrina neoliberal, por sua vez, ressurgindo do ostracismo e chegando ao poder em 1979 e 1980, respectivamente, na Inglaterra e nos Estados Unidos, se apresenta como a ideologia mais adequada de sustentação e estímulo político desses dois movimentos estruturais do capitalismo contemporâneo, originados nos países desenvolvidos (FILGUEIRAS, s.d., p. 906).

O entrelaçamento destes processos - globalização, reestruturação produtiva e neoliberalismo –, segundo Druck (1996) torna-se mais visível quando se analisam as transformações nas relações de trabalho, em que é possível identificar os pontos de interseção e os alvos comuns entre tais movimentos em curso. E complementa que se a globalização e a reestruturação produtiva propiciam condições materiais e objetivas nesta fase do capitalismo do final do século XX, o neoliberalismo oferece as condições subjetivas necessárias para efetivar o entrelaçamento e a articulação dos três movimentos. Isso porque o conteúdo ideológico do ideário neoliberal favorece o enfraquecimento do movimento social, da

ação coletiva, da identidade de classe dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que reforça o individualismo e a concorrência entre os trabalhadores, já decorrentes de uma base real construída pelas transformações na organização/gestão do trabalho em virtude da reestruturação produtiva. É um ciclo: o ideário neoliberal propaga a desregulamentação do mercado, que por sua vez favorece a reestruturação produtiva que, sem as amarras da regulamentação, fomenta a fragmentação, o desemprego, a precarização, excluindo e deixando os trabalhadores expostos à selvageria do mercado de trabalho, este desregulamentado, ultrapassa os limites territoriais nacionais, num movimento global.

Sousa Santos (2002) explica que, não obstante a maior parte dos debates gire em torno da dimensão econômica, que notadamente possui seu espaço e importância, faz-se necessário promover também as dimensões política, social e cultural. A par disto, no texto, o autor estabelece as implicações acarretadas pela globalização em relação às quatro dimensões propostas. Ao concluir, ele ensina que na verdade não existe “globalização”, mas “processos da globalização”:

Aquilo que habitualmente designamos por globalização são, de facto, conjuntos diferenciados de relações sociais; diferentes conjuntos de relações sociais dão origem a diferentes fenômenos de globalização. Nestes termos, não existe estritamente uma entidade única chamada globalização; existem, em vez disso, globalizações; em rigor, este termo só deveria ser usado no plural. Qualquer conceito mais abrangente deve ser de tipo processual e não substantivo (SANTOS, 2002, p. 55).

Respeitando as demais acepções acerca da globalização, nesta pesquisa vamos acompanhar o autor Sousa Santos (2002), no sentido de que a globalização não é um fenômeno linear, monolítico e inequívoco, mas sim um fenômeno complexo, cujos interesses nela confrontantes são díspares.

2.2 Globalização Versus Trabalho: Qual a Relação?

Conforme exposto no subcapítulo anterior, a globalização pode ser analisada a partir das dimensões política, econômica, social e cultural. Quando se trata de relações de trabalho, a globalização pode ser contextualizada segundo a dimensão econômica (ex.: com a redução do peso das políticas sociais no orçamento do Estado), social (ex.: redução dos custos salariais; redução de direitos liberais; eliminação da legislação referente ao salário mínimo) e política (ex.: *Estado fraco*, tendo por um dos efeitos a desregulação) (SOUSA SANTOS, 2002).

Veja-se que, ao menos três das dimensões da globalização apontadas por

Sousa Santos (2002) tem implicação direta nas relações de trabalho. Por isso, neste subcapítulo se dará predileção a tais implicações. Assim, a globalização ou os processos de globalização importam neste trabalho à medida que influenciaram ou implicaram a reestruturação produtiva, afetando a forma de organização das empresas e, via de consequência, as relações de trabalho, devido às novas necessidades do capital. A esse respeito, veja-se o que expõe Giddens quando recupera o sentido do capitalismo:

O capitalismo é um sistema de produção de mercadorias, centrado sobre a relação entre a propriedade privada do capital e o trabalho assalariado sem posse de propriedade, esta relação formando o eixo principal de um sistema de classes. O empreendimento capitalista depende da produção para mercados competitivos, os preços sendo sinais para investidores, produtores e consumidores (GIDDENS, 1991, p. 61).

Ainda sobre este sistema, Harvey (1992) vai enumerar três características importantes para a compreensão do modo capitalista de produção e, por consequência, de tudo que se desenvolverá acerca da reestruturação produtiva. A primeira característica citada pelo autor dá conta que o capitalismo é orientado para o crescimento, assim, um dos pilares da racionalidade capitalista é de que o crescimento é tanto bom, quanto inevitável, independente das consequências sociais econômicas, políticas, que possam advir. Para que o capitalismo seja saudável ele precisa crescer, caso contrário se instalará a doença, ou seja, a crise. O crescimento acontece por meio do aumento dos lucros e da acumulação de capital. A segunda característica apontada por Harvey (1992) se refere à exploração do trabalho vivo na produção, que permite o crescimento em valores reais, baseado na diferença entre o que o trabalho obtém e aquilo que é criado. Assim, o capitalismo está fundado na relação de classe entre capital e trabalho e onde a luta se desenvolve em torno do controle do trabalho e do salário de mercado, que favorecem o desenvolvimento capitalista. A terceira característica se refere ao fato de que o capitalismo é dinâmico, tecnológico e organizacional. Esse dinamismo se dá em razão das leis coercitivas que impelem os capitalistas a inovarem na busca de lucros e se dá também em razão de sua perpetuação depender do controle do trabalho e, por conseguinte, da inovação organizacional e tecnológica do aparato regulatório, como o aparelho Estatal.

Sobre estas características, o autor ressalva que Marx já explicitava que apesar de serem necessárias ao capitalismo, elas são também inconsistentes e contraditórias entre si e, por isso, sua dinâmica está propensa a crises.

Esse sistema capitalista sofreu intensas transformações nas últimas três décadas do século XX, que intensificaram o seu sentido através da mundialização. A transição do regime fordista para o regime de acumulação flexível e toyotismo, explicita as transformações operadas.

Sobre tal transição, recorde-se que Henry Ford foi o precursor da produção em massa na indústria automobilística, que extirpou a produção de tipo artesanal. O regime fordista, incorporando o princípio taylorista, objetivou eliminar os tempos mortos com o fito de alcançar volume de produção a custos baixos, por isso a denominação fordista-taylorista. Esse regime vigorou, desde a data simbólica de 1914, até a década de 70 quando apresentou sinais de fraqueza, especialmente em razão do acúmulo de produção e das deficiências do sistema, a exemplo dos custos apresentados ante a necessidade de grandes estoques e de operários na tarefa de reparos dos produtos que saíam defeituosos da linha de produção, além da desmotivação dos trabalhadores (Harvey, 1992).

Harvey (*Ibid*) vai relatar que entre 1964 e 1973 o fordismo começou demonstrar sua incapacidade para conter as contradições inerentes ao capitalismo. Após a profunda recessão de 1973 iniciou um movimento de transição do regime de acumulação. Daí que se pode inferir que as décadas de 70 e 80 afiguraram-se como um conturbado período de reestruturação econômica e de reajustamento social e político. Neste período, explica o autor, tem início o que ele denomina de “acumulação flexível” que

[...] é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado "setor de serviços", bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (tais como a "Terceira Itália", Flandres, os vários vales e gargantas do silício, para não falar da vasta profusão de atividades dos países recém-industrializados). Ela também envolve um novo movimento que chamarei de "compressão do espaço-tempo" (ver Parte III) no mundo capitalista - os horizontes temporais da tomada de decisões privada e pública se estreitaram, enquanto a comunicação via satélite e a queda dos custos de transporte possibilitaram cada vez mais a difusão imediata dessas decisões num espaço cada vez mais amplo e variado (*Ibid.*, p. 140).

Sobre essa nova forma do capital o autor dirá que a reconstrução de focos de acumulação flexível, com a mobilidade geográfica da indústria, além do

enfraquecimento do poder sindical e o excesso de mão de obra, favorece os empregadores, aumentando a pressão sobre os trabalhadores, que acabam por admitir contratos de trabalho mais flexíveis. Esses contratos mais flexíveis importam na redução de trabalhadores “centrais”, aqueles diretamente vinculados à indústria, com respectivo aumento do número de trabalhadores periféricos. Os trabalhadores “centrais”, em número reduzido, gozam de vínculo mais estável, trabalham em tempo integral, tendem a ser promovidos, recebem seguro e pensão, mas devem atender a expectativa de serem adaptáveis, flexíveis e, caso haja necessidade, geograficamente móveis. Contrariamente, em número crescente, os trabalhadores periféricos se constituem por empregados em tempo parcial, casuais, pessoal com contrato por tempo determinado, temporários, subcontratados e treinados com subsídio público (Harvey, 1992).

Das colocações do autor sobre a acumulação flexível, é de se destacar a situação dos sindicatos nesta nova forma do capitalismo. Ele relata que houve um enfraquecimento do poder sindical, que era um dos pilares políticos do fordismo e que os sindicatos, enquanto organização dos trabalhadores dependia do acúmulo de trabalhadores na fábrica para se manterem fortes, tornando-se difícil o acesso aos trabalhadores fragmentados (*Ibid*). Esse modelo de acumulação experimentado pela Itália (Terceira Itália), EUA (do Vale do Silício) e Alemanha, só não teve mais repercussão que o “toyotismo” ou “modelo japonês” que teve origem na indústria automobilística Toyota, na década de 50, mas, apenas a partir da década de 1970 tomou proporções globais.

Do modelo japonês desenvolvido por Ohno, engenheiro da fábrica Toyota, podem-se extrair três elementos fundamentais: economia de escopo, equipes de trabalho e *just in time*. O modelo japonês em relação ao modelo fordista-taylorista, apresenta as seguintes distinções: a produção está diretamente vinculada à demanda, diversamente do modelo anterior em que havia produção em massa; há necessidade de trabalho em equipe, onde todos devem estar aptos a realizar diversificadas funções, o que representa severa mudança em relação ao modelo anterior com prevalência do trabalho repetitivo; Não há mais relação homem/máquina, já que no toyotismo o operário pode operar simultaneamente várias máquinas, num processo produtivo flexível; redução de estoque (*just in time*) e sistema *kanban*, cujo objetivo era controlar reposição de peças e estoque, de acordo com a demanda; criação de círculos de controle de qualidade (CCQs), que

buscavam melhorar a produtividade das empresas, permitindo a apropriação do *savoir faire* intelectual e cognitivo do trabalho (ANTUNES, DRUCK, 2013; GORENDER, 1997).

As empresas do complexo produtivo toyotista possuem uma estrutura horizontalizada, ao contrário do modelo fordista-taylorista. Significa dizer que na fábrica toyotista, apenas 25% da produção era realizada em seu interior, ficando o restante necessário à produção, a cargo da terceirização/subcontratação que passa a ser a estratégia central da indústria. (ANTUNES; DRUCK, 2013). Ocorre que essa estratégia de horizontalização, também vai se estendendo às terceirizadas e subcontratadas, e assim sucessivamente, dando forma ao que Castells vai chamar de empresa em rede:

Assim, num determinado ponto no tempo, a actividade económica é realizada por redes de redes, construídas em torno de projectos de negócio específicos. A empresa continua a ser uma unidade legal e uma unidade para acumulação de capital, mas a unidade operacional é a rede de negócios, aquilo a que eu chamo a empresa em rede para enfatizar o facto de a rede se focar na concretização de um projecto. Além disso, uma vez que a acumulação de capital acontece realmente no mercado financeiro global, a empresa é simplesmente o nó de ligação entre as redes de produção construídas à volta de projectos de negócio e de redes de acumulação organizadas em torno das finanças globais (CASTELLS, 2006, p. 21).

Ressalte-se apenas que, para Castells (2006), a sociedade em rede não é prejudicial às relações de trabalho, tanto em relação à diminuição dos postos, quanto em relação à estabilidade/duração do contrato de trabalho. Por isso, nas sociedades em rede, o autor salienta sobre algumas mudanças necessárias para a transição da Era Industrial às organizações em rede. Segundo ele, a tecnologia está associada à criação de empregos, por isso não é verdade que o aumento de tecnologia tenha relação com o término de postos de trabalho, tendo em vista a realocação das funções ou da criação de novos postos em detrimento daqueles oriundos da Era Industrial. Além disso, o que ele denomina de trabalhador autoprogramado, aquele que é capaz de trabalhar autonomamente, será conservado pelas empresas, uma vez que será a fonte da produtividade e inovação. Esse tipo de trabalhador terá contratos de trabalho mais instáveis, não por opção da empresa, mas opção própria já que ele tendencialmente buscará melhores oportunidades, melhores colocações no mercado e maior flexibilidade de tempo.

Estas redes são quem contrata e despede trabalhadores a uma escala global. Seguem a instabilidade global do mercado de trabalho em todo o lado, a necessidade de flexibilidade do emprego, mobilidade do trabalho e

constante requalificação da respectiva força. A noção de uma carreira profissional estável, previsível entrou em erosão, na medida em que as relações entre capital e trabalho foram individualizadas e as relações contratuais do segundo escapam à negociação colectiva. Em conjunto com a feminização da força de trabalho, podemos dizer, resumindo diversos estudos, que nós evoluímos do «homem da organização» para a «mulher flexível». Contudo, este processo de individualização e fragmentação da força de trabalho não significa que os contratos a longo prazo e os empregos estáveis tenham desaparecido. É uma estabilidade construída dentro da flexibilidade. E existem diferenças consideráveis para as várias categorias de trabalhadores e níveis de qualificações (Castells, 2006, p. 21).

Notadamente que o otimismo de Castells (2006) quanto às relações de trabalho, nesta pesquisa, corresponde a posicionamento ímpar, o que não lhe retira o interesse, tão pouco a importância em razão dos bons argumentos e de sua consagração na literatura sociológica o que, também viabiliza pesquisas neste sentido.

Todavia, a grande maioria dos autores pesquisados considera que a mundialização do capital tem importado transformações constantes das relações de trabalho e o que se vislumbra neste contexto é que a informalidade deixa de ser uma excepcionalidade para se tornar regra, estando a precarização do trabalho, no centro da dinâmica do capitalismo flexível (ANTUNES e DRUCK, 2013).

Neste aspecto, também se adéqua ao contexto, a correlação entre a globalização e a flexibilidade nas relações de trabalho realizada pelo pesquisador Gilberto Dupas, quando reflete sobre as condições de produção e as exigências dos trabalhadores:

A flexibilidade conseguida pelo atual modelo racionaliza o uso do capital, colocando-o onde as melhores condições do mercado apontam. É cada vez menor a simetria entre a flexibilidade das condições de produção e as exigências dos trabalhadores. Pode-se produzir mais ou menos, aqui ou ali, pois a programação da produção por meio da informática e a transmissão de dados em tempo real o permitem. Mas o trabalhador vive a instabilidade de poder estar ora dentro, ora fora do mercado de trabalho (DUPAS, 1999, p. 54).

Para o autor, houve uma mudança radical na organização da atividade produtiva: a busca por mercados deixou de ser global, para ser ele mesmo global. Na busca dessa eficiência e da conquista por novos mercados foi necessário cada vez mais fragmentar a atividade produtiva, de onde se nota o surgimento das terceirizações, franquias, informalização, que ensejam o aparecimento de pequenos empreendimentos para viabilizar a manutenção de grandes empresas a baixos custos.

A esse respeito o economista Michel Chossudovsky (1999, p. 85) vai

relatar que: “O “capital móvel” move-se para as “reservas de mão-de-obra imóveis”. Enquanto o capital transita “livremente” de um mercado de trabalho para outro, a mão-de-obra é impedida de cruzar as fronteiras internacionais...” e complementa que a manutenção das reservas de mão-de-obra nos respectivos limites territoriais é crucial para a manutenção desse sistema. Assim as empresas transnacionais podem buscar a mão de obra mais barata em qualquer parte do território mundial.

Esta idéia pode ser complementada pela perspectiva de Bauman (2001), para quem o capital se tornou exterritorial, leve, desembaraçado e solto, o que lhe permite um nível tal de mobilidade espacial capaz de chantagear as agências políticas, fazendo-as se submeterem às suas demandas. Segundo ele, essa capacidade de mudar de território sem “aviso-prévio”, leva o governo a mudar suas políticas no intuito de impedir que sejam cortados os laços territoriais e, por via de consequência o desinvestimento. É o que ocorre, por exemplo, com as legislações que flexibilizam as relações de trabalho, segundo o interesse do capital.

De outro modo, enfatizando o objetivo deste capítulo, cabe indagar: Qual relação há então entre globalização e as alterações sofridas no mundo do trabalho? Antonio Lettieri (1998) salienta que boa parte das análises no sentido de compreender as modificações no mundo do trabalho, em especial da crise do regime fordista, coincide com o processo de globalização, isso por que:

a abertura acelerada dos mercados com a invasão de produtos provenientes de países de tecnologia avançada – como o Japão – ou onde a força de trabalho tem custo mais baixo – como nas regiões emergentes do Sudeste Asiático – colocou em crise os sistemas produtivos nacionais, obrigando-os a intensos processos de reestruturação com praticamente a liquidação de alguns setores produtivos tradicionais ou o seu drástico redimensionamento [...].

Lettieri (1998) salienta, no entanto, que além dessa não ser uma conclusão hegemônica, as explicações monocausais estão fadadas ao equívoco. Em primeiro lugar por que alguns autores como o economista Paul Krugman, atribuem à revolução tecnológica a responsabilidade pelas alterações percebidas no mundo do trabalho, à medida que a revolução propiciou uma redução drástica da quantidade de trabalho necessário e introduziu elementos como a flexibilidade das relações.

Em segundo, o mesmo autor alerta que as explicações monocausais, por se pautarem num fator determinante que atue de forma objetiva e neutra e acima das vontades humanas e opções políticas, podem levar ao equívoco. Portanto, se a

busca por uma explicação da crise nas relações de trabalho se der no âmbito econômico, não é possível isolar os fatores globalização, neoliberalismo e revolução tecnológica, mas partir de sua concatenação:

“O intercâmbio comercial não teria aumentado ao ritmo atual sem a revolução nos transportes marítimos e aéreos; as empresas não teriam descentralizado a produção sobre cinco continentes sem a evolução da informática e das telecomunicações. E, ligada a estes processos, a globalização do comércio e da produção não teria se afirmado sem a ruptura do velho esquema fordista da organização do trabalho” (LETTIERI, 1998, p. 81)

A relação, pois, havida entre a globalização e reestruturação produtiva está no fato de que, esta última concretiza as necessidades da primeira. Isso porque a redefinição da estrutura produtiva das economias, a partir da inserção de novas tecnologias de automação e novos padrões de gestão e organização do trabalho que tomaram proporções universais, propiciaram as condições objetivas para atuação sem fronteiras do capital. Por outro lado, um dos principais efeitos da reestruturação produtiva é a flexibilização do trabalho que garante aumento dos ganhos da produtividade e permite as empresas transnacionais competirem no mercado cada vez mais globalizado e competitivo. Como decorrência desses processos o mundo inteiro sofre com o desemprego estrutural, precarização do trabalho e do emprego, fragmentação dos coletivos de trabalhadores e precarização da ação coletiva/sindical (DRUCK, 1996).

Foram as multinacionais, a estrutura portadora do processo chamado globalização que teve na liberalização dos mercados financeiros o fator permissivo à sua intensa aceleração. É, ainda, através das multinacionais que se desenvolve grande parte do intercâmbio mundial: transferem capitais, tecnologias e modelos organizativos. O capital financeiro livre acarreta implicações a toda a economia, inclusive com relação às escolhas dos Estados Nacionais. Significa dizer que ou o Estado se adapta aos preceitos do mercado financeiro ou arisca-se à perda de capitais. Mas esta não é a única consequência. Quando o Estado ingressa no processo da globalização deve conceder ao mercado financeiro garantias de longo prazo, são as reformas estruturais, que envolvem: privatizações das grandes empresas de serviços, abertura incondicional dos mercados, num regime de auto-exclusão do Estado das funções econômico-sociais. O impacto social percebido com essas reformas estruturais são a desregulamentação do mercado de trabalho, tendência à desagregação das proteções sociais e redução do Estado de bem-estar

(LETTIERI, 1998).

A expansão das multinacionais nos países em desenvolvimento apresenta efeitos de natureza diferente. Em alguns casos, destroem os velhos aparatos produtivos de baixo nível tecnológico e produtividade com processos sociais traumáticos (desemprego, marginalização, de velhas áreas industriais) que não são compensados pelos novos investimentos. Em outros casos, os investimentos se colocam à margem ou fora do sistema produtivo tradicional e se concentram sobre segmentos finais de processo produtivo, que têm como base a exploração de uma força de trabalho de baixo custo. Trata-se de atividades de caráter precário, prontas a se deslocar para outros países no momento em que mudem as condições de custo comparativo da mão-de-obra. Trata-se de grandes empresas multinacionais – como no setor vestuário, calçados e, em parte, eletrônico – com uma capacidade de descentralização flexível, não tendo interesse no mercado local, mas no mundial e, em particular, nas partes mais ricas. Em outros casos, ainda, as multinacionais apoderam-se de indústrias existentes para reestruturá-las e apropriar-se dos mercados que apresentam maiores potencialidade de desenvolvimento [...] (LETTIERI, 1998, p. 82)

A década neoliberal foi responsável por introduzir o Brasil no cenário da mundialização do capital, por meio de políticas neoliberais que conferiram ênfase à lógica destrutiva do capital. A nova crise de acumulação do capitalismo, sentida em meados da década de 70, incitou a burguesia a pensar numa radical reestruturação da economia e do Estado, a fim de que o país fosse inserido no sistema mundial do capital (ALVES, 2002).

Segundo o sociólogo Alves (2002), o mundo do trabalho no Brasil, na década de 1990, sofreu transformações objetivas e subjetivas, que implicaram sua degradação. Isso porque, a reestruturação produtiva e as políticas neoliberais conseguiram alterar a dinâmica da sociabilidade do trabalho. A degradação objetiva se refere à materialidade da organização do processo de trabalho, enquanto, a degradação subjetiva interfere no sentimento de pertencimento a uma classe, no plano da consciência. Por isso ele vai dizer que:

A linha contínua de degradação do mundo do trabalho que delineamos na “década neoliberal” significa um processo estrutural de transformações da objetividade e da subjetividade da classe trabalhadora no Brasil, em especial do setor industrial, com impactos decisivos no sindicalismo e nos movimentos sociais urbanos e rurais. É provável que os anos 1990 tenham sido um importante “elo de transição” para uma nova configuração do mundo do trabalho, de acordo com a nova dinâmica da acumulação capitalista mundial (ALVES, 2002, 77).

Foi em 1980 que o Brasil vislumbrou as primeiras formas de reestruturação produtiva já tão difundidas nos países capitalistas centrais. Até 1980 a estrutura produtiva no Brasil tinha característica bi-fronte, ou seja, produzia bens duráveis para um público interno restrito e seletivo e, por outro lado, importava

produtos primários e industrializados. Neste período o padrão de acumulação baseava na super exploração da mão de obra, jornadas extensas e baixos salários. Na primeira metade da década de 1980 foram percebidas as primeiras mutações organizacionais e tecnológicas, ainda muito lentas se comparadas com a reestruturação dos países capitalistas centrais, com inserção da informatização produtiva, *just-in-time* e programas de envolvimento do trabalhador. É nesse contexto que tem início a *liofilização organizacional*, conforme Castilho comentado por Antunes (2002) que tinha por características principais a necessidade de inserir o Brasil na competitividade internacional; a pressão por parte das transnacionais que mantinham suas subsidiárias no país, com adoção de padrões inspirados no toyotismo e na acumulação flexível; e, a necessidade de responder ao avanço do novo sindicalismo e da rebeldia do trabalho, com intenso traço de confrontação (ANTUNES, 2002).

As mutações verificadas no Brasil na década de 1990 foram registradas por Antunes na obra “O continente do labor” (Antunes, 2011). Após pesquisa em empresas do setor automobilístico, têxtil e de confecções, telecomunicações e telemarketing, calçadista, bancário e de canto erudito, o autor identificou algumas situações que denotaram a intensificação da reestruturação produtiva no Brasil, com características peculiares, que comportaram *continuidade* e *descontinuidade* em relação às fases anteriores do capitalismo no país, por meio de uma mescla de elementos oriundos do regime de acumulação flexível e do toyotismo, combinados com elementos do então existente regime fordista/taylorista.

As situações relatadas pelo autor nos setores pesquisados demonstram que a partir da década de 1990 a indústria automobilística, após a redução das tarifas de importação, intensificou a reestruturação produtiva, por meio de uma revolução tecnológica e mudanças organizacionais que envolvia subcontratação, terceirização da força de trabalho e ampliação da rede de empresas fornecedoras. No setor bancário, além das inovações já mencionadas no setor anterior, os trabalhadores experimentaram outra faceta da reestruturação produtiva, com os programas de “qualidade total” e prêmios de produtividade para aqueles trabalhadores que superassem as metas estipuladas passando a perceber uma “remuneração variável”. A intensa inovação tecnológica neste setor, além inserção de contratos terceirizados e sistema de *call centers*, fez com que a população de trabalhadores bancários diminuísse à metade. No setor calçadista, outro aspecto da

reestruturação produtiva pôde ser verificado: houve adequação dos postos de trabalho aos movimentos do mercado, implantação das células de produção com adoção do trabalho “polivalente” ou “multifuncional” e terceirização por meio da expansão do trabalho em domicílio como pequenas unidades produtivas. O trabalho em domicílio realiza-se em locais geralmente precários e improvisados, reduz os direitos sociais, potencializa o trabalho infantil, além de afetar a convivência familiar (*Ibid*).

No setor têxtil a reestruturação produtiva foi verificada pelo elevado grau de desemprego, que restou parcialmente compensado pela proliferação de pequenas e microempresas, não obstante o também crescente índice de terceirização. Na indústria de confecções, a terceirização se tornou estratégia central propiciando o trabalho em domicílio e a formação de cooperativas de trabalho. O setor vivenciou redução dos níveis salariais, aumento de desemprego e enfraquecimento da coesão entre os trabalhadores (*Ibid*).

O setor de telecomunicação privatizado, à exemplo do pesquisado por Antunes, experimentou os planos de aposentadoria e demissão voluntários, objetivando a diminuição dos trabalhadores estáveis e aumento da terceirização. No telemarketing, constatou-se um crescente adoecimento no trabalho, dado as condições peculiares da atividade e a inserção nessas empresas de “bairros” para separar os trabalhadores impedindo a diminuição do ritmo de trabalho e aumento da produtividade (*Ibid*).

Por fim, quanto aos trabalhadores do canto lírico, percebe-se uma tendência à ausência da regulamentação, que implica instabilidade, contratos temporários e não reconhecimento do vínculo de emprego o que, via de consequência, reduz os direitos sociais dos trabalhadores pertencentes a esta categoria (*Ibid*).

Sintetizando o capítulo é possível destacar que, tanto a reestruturação produtiva, quanto a globalização, correspondem a “movimentos”, ambos de caráter estrutural que ocorrem no âmbito da produção e do trabalho e que realizam transformações indispensáveis a essa fase do capitalismo. O neoliberalismo, por sua vez, “é um projeto político e econômico e constitui o arcabouço ideológico ideal para consolidar a reestruturação produtiva no contexto da globalização” (Druck, 1996).

No mesmo sentido, não se pode esquecer que:

Essa reestruturação começa a ocorrer no Brasil quando o movimento

sindical está retomando o seu lugar na sociedade brasileira, assumindo papel significativo no cenário político. Assim, concomitantemente com as reivindicações por maior liberdade e autonomia sindicais, surgem as reações e resistências às formas de organização da produção e do trabalho (MARTINS; RAMALHO, 1994, p. 15)

Cabe, ainda neste capítulo intermediário, um esclarecimento: Porque esta pesquisa relaciona organizações sindicais, globalização, reestruturação produtiva, neoliberalismo e terceirização? – Explica-se: Estas “coisas” estão imbricadas! Primeiramente porque a explicação de todos eles, traz em seu bojo, o termo trabalho, mas claro, não é só isso.

Na melhor síntese, a globalização é um movimento de caráter estrutural do capitalismo, que tem na reestruturação produtiva do capital, a concretização de suas necessidades. O neoliberalismo, por sua vez, representa a base ideológica ideal para que a reestruturação produtiva se consolide no contexto da globalização. Em complementação, Druck (1996, p. 32) explica que

Assim, se esses dois movimentos estruturais - a globalização e a reestruturação produtiva - estabelecem as condições materiais e objetivas dessa fase do capitalismo neste final de século, o neoliberalismo oferece as condições subjetivas necessárias para realizar de forma plena o entrelaçamento e a articulação entre os três movimentos. O conteúdo ideológico do ideário neoliberal contribui para o desmantelamento do movimento social, da solidariedade, da ação coletiva. Enfraquece a identidade de classe dos trabalhadores, reforçando o individualismo e a divisão/concorrência entre os mesmos. E isto é possível porque existe uma base real - construída pelas transformações na organização/gestão do trabalho postas pela reestruturação produtiva - que desemprega, precariza, exclui e deixa os trabalhadores expostos à selvageria do mercado de trabalho, cada vez mais desregulamentado e “livre”.

Sendo assim, importa falar da globalização nesta pesquisa, pois, em sua essência ela mantém uma relação indissolúvel entre os planos econômicos, social, político e cultural que possui, por uma das faces, a concentração e centralização de capital e ao mesmo tempo, difusão de micro, pequenas e médias empresas que formam as redes de subcontratação, estas tratadas neste trabalho pelo foco da terceirização. A reestruturação importa na reorganização e reconversão de alguns setores, a exemplo da privatização de setores estratégicos. A utilização dos novos padrões de gestão/organização do trabalho e produção pregados pelo modelo japonês, propaga a terceirização, busca a flexibilização do trabalho para o atendimento das exigências do mercado, além de instaurar uma nova política de relações entre os sindicatos obreiros e o patronato, cujo principal objetivo é o enfraquecimento da representação sindical. Por fim, o neoliberalismo enquanto projeto político e econômico avança em seus objetivos principais, dentre os quais

estão as reformas estruturais com redução do Estado, através de um programa de privatizações, desregulação dos mercados e abertura da economia para atrair os investimentos internacionais. Castro (2003, p. 07)

A abertura econômica de Collor, iniciada de forma atabalhoada com a queda abrupta das tarifas de importação para uma grande diversidade de produtos industriais, trouxe consigo o incremento do discurso da competitividade (agora em níveis internacionais), precipitando a entrada da fechada economia brasileira na circulação da rede global. Isso fez com que, forçosamente, fossem expandidos os processos de reestruturação produtiva: fechamento de fábricas, renovação tecnológica, terceirização, subcontratação, reorganização dos processos produtivos, enxugamento de quadros, entre outros, traduziram os ajustes. Em todos os casos os esforços se concentraram primordialmente na racionalização de custos, com destaque para os custos do trabalho. Tais processos de reestruturação aconteceram concomitantemente a uma conjuntura recessiva, que se aprofundava, e a uma avalanche de medidas liberais, continuadas pelos dois governos subseqüentes, concretizadas nos programas de privatização e no abandono das políticas públicas voltadas para a expansão da demanda, com acento no controle da moeda e da inflação, no avanço de projetos de desregulamentação e flexibilização institucional do mercado de trabalho.

Essas concepções são a base para a compreensão do problema de pesquisa, já que a pesquisa envolve o aspecto neoliberal e de reestruturação que levou à privatização da indústria energética no Estado do Espírito Santo (Escelsa) que, por sua vez, na corrente global e também da reestruturação produtiva, subcontratou empresas de menor porte (Engelmig), terceirizando setores. São esses “movimentos”, por assim dizer, que levam à pauta o projeto de lei que regulamenta a terceirização, conforme se verá adiante.

É a partir deste contexto que se busca analisar as condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados e a representação por sua organização sindical.

CAPÍTULO III – TERCEIRIZAÇÃO: PECULIARIDADES DO MODELO BRASILEIRO E O PROJETO DE LEI Nº 4.330/04

Etimologicamente falando, a expressão terceirização é resultado de neologismo oriunda da palavra terceiro que surgiu num contexto empresarial configurando a descentralização das atividades empresariais a um terceiro, alheio à empresa, que também pode ser compreendido como intermediário ou interveniente (DELGADO, 2012). Também expressa em exata medida a condição do trabalhador nessa relação entre duas empresas, a de terceiro (MARCELINO, 2007).

Acerca desse assunto, existe um debate sociológico sobre as abordagens da terceirização, tendo em vista o uso não raro de expressões como subcontratação e terceirização, como sinônimas ou a terceirização como uma espécie do gênero subcontratação ou, ainda, como se existissem duas modalidades de terceirização: uma precarizante e outra não, uma boa e outra ruim ou, ainda, o que se pode chamar *outsourcing* total e *outsourcing tupiniquim*. Marcelino e Cavalcante (2012) relatam a dualidade teórica existente com relação à concepção de terceirização, traçando um paralelo com base em autores que discutem o tema, que ressaltam a importância de se distinguir o emprego da mesma nomenclatura em situações em que há ou não redução de direitos trabalhistas. Assim, para esses autores, haveria diferença entre as duas modalidades de terceirização, uma que pode ser concebida como uma estratégia que busca melhorar o processo produtivo com consequente aumento de qualidade e produtividade, por meio de externalização para empresa especializada; da outra em que se busca burlar os direitos trabalhistas, com redução dos custos de produção e inobservância da legislação trabalhista.

Este, por exemplo, é o posicionamento de Faria (1994) para quem

“No Brasil, há duas modalidades de terceirização. Uma vem dos países industrializados e integra uma estratégia relacional. Objetiva alcançar tanto elementos de produtividade quanto condições novas de competitividade. É a imposição das tecnologias gerenciais de qualidade. É o “outsourcing” total. [...] Uma outra modalidade mais geral e bem mais ao gosto do atraso empresarial brasileiro tem embutida uma estratégia de confronto, de enfrentamento e consiste em apenas reduzir custos. É o “outsourcing

tupiniquim” no estilo e conceito do empresário fazendeiro. Esta modalidade de terceirização mantém o antagonismo com os empregados e com o movimento sindical (FARIA, 1994, p. 43).

Em contrapartida, há quem defenda a inexistência de distinção num mecanismo cujo objetivo é a redução de custos, inclusive os da força de trabalho e, neste caso, com a minoração dos direitos trabalhistas. Estas concepções não se referem a posicionamentos favoráveis ou contrários à terceirização, mas tão-somente a possíveis modalidades de terceirização.

No Brasil a terceirização foi adequada de modo deturpado, revelando na maioria das vezes a intenção do empregador escamotear uma relação de emprego indesejada, por meio da contratação de outra empresa “especializada” em determinados serviços, que empregará seus funcionários. Dessa maneira, no Brasil, as empresas mantiveram sua estrutura hierarquizada rígida, transferindo apenas as atividades de baixo nível de tecnologia para trabalhadores sem qualificação, almejando redução de lucros. Assim que Carelli (2013) chama atenção para o seguinte: se os profissionais terceirizados, geralmente executantes de atividades de asseio, conservação e limpeza, são denominados de “auxiliar de serviços gerais”, ou seja, exercem quaisquer tarefas tidas como de baixa qualificação e quase nenhuma especialidade, não existe razão para considerar que a terceirização tenha um viés de especialização de alguma atividade na cadeia produtiva de uma empresa. Saliencia o autor que: “O trabalhador terceirizado, nesse contexto, é o filho bastardo da relação de emprego: um filho renegado, à mercê do conhecimento da paternidade” (Carelli, p. 242).

Na ciência jurídica a terceirização é entendida como o processo pelo qual uma empresa subcontrata outra, a fim de que os funcionários desta última prestem serviços àquela, com ausência de vínculo direto entre a empresa tomadora e os trabalhadores da empresa prestadora de serviços. Delgado (2012) dimensiona a terceirização da seguinte forma:

A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido (DELGADO 2012, p. 435).

Diversamente da concepção jurídica objetiva dada ao fenômeno, Marcelino e Cavalcante (2012) definem a terceirização como: “todo processo de

contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas.” Esses autores, por exemplo, descartam as noções de atividade-fim ou meio, já que para eles, a atividade-fim de qualquer empresa capitalista é a valorização e a realização do valor.

Antunes e Druck (2013), por outro lado, enquadram como modalidades de terceirização as cooperativas, a figura da *pejotização*, organizações não-governamentais, além das redes de subcontratação, já que todos esses tipos de contratos são firmados por prazo determinado, flexíveis, em épocas sazonais ou de acordo com as oscilações de mercado, gerando condições mais precárias de trabalho.

Nesta pesquisa, a terceirização será delimitada e entendida a partir do regramento legal existente, com enfoque sobre o projeto de lei nº 4330/04, em trâmite no Congresso Nacional, conforme detalhado adiante.

Mesmo não sendo um fenômeno recente no Brasil, também não se pode dizer que a terceirização remonte há muitas décadas. Tanto é verdade que a terceirização não possui qualquer previsão na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada em 1º de Maio de 1943, pelo então presidente Getúlio Vargas. Não houve menção, no texto de Lei que regulamentava as relações de emprego, da possibilidade de terceirização da força de trabalho, especialmente em razão de o texto legal privilegiar o vínculo jurídico direto entre empregado e empregador. Excepcionava-se na lei apenas a possibilidade de subcontratação de mão de obra, por meio da empreitada, subempreitada ou pequena empreitada. Ainda assim o termo terceirização, até então não foi utilizado, nem mesmo estes mecanismos de contratação foram largamente utilizados no âmbito empresarial. De todo modo, a inexistência de previsão legal específica sobre terceirização é caracterizada como insignificância do fato social apto a ensejar regulamentação naquele período (Delgado, 2012).

Somente a partir de 1993 a terceirização passou a ter regulamentação proveniente de um entendimento pacificado do Tribunal Superior do Trabalho, até a presente data, que restringe a subcontratação em atividades-meio, ou seja, aquelas não diretamente relacionadas ao objeto social desenvolvido pela empresa.

A regulamentação mencionada refere-se à Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho que considera ilegal a contratação de trabalhadores por

empresa interposta. Para melhor compreensão, segue a íntegra da regulamentação da terceirização oriunda do Poder Judiciário:

SÚMULA Nº 331 DO TST: CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

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

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

[...]. (Fonte: Tribunal Superior do Trabalho - TST)

A regulamentação excepciona, porém, duas situações: 1) a contratação de empresa interposta pela tomadora de serviços de vigilância, conservação e limpeza e serviços especializados relativamente à atividade-meio, e desde que não haja, entre a empresa tomadora e os trabalhadores da empresa contratada, subordinação direta, sob pena de caracterização de vínculo jurídico de emprego entre ambas; e, 2) No caso de trabalho temporário, regido pela lei nº 6.019/74.

Por essa regulamentação, a empresa contratante/tomadora não pode contratar empresa interposta para realização de serviços por tempo indeterminado, tão pouco para realização de serviços ligados à atividade fim da empresa, ou seja, a atividade que constitui o objeto social, ou para a qual a empresa foi constituída, nas palavras de Delgado (2012, p. 450):

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços. Por outro lado, atividades-meio são [...] atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços.

Uma nota explicativa é conveniente neste ponto. Já foram mencionados acima os autores Graça Druck e Ricardo Antunes, que consideram a terceirização um gênero do qual são espécies outros tipos de contratação indireta, tais como pejetização, subcontratação, cooperativas, já que em todos eles há precarização das relações de trabalho com redução dos direitos sociais. Nesta pesquisa, porém, como

um dos objetivos específicos envolve a análise do projeto de Lei nº 4.330/04 que regulamenta a terceirização, o critério de atividade-meio e atividade-fim será considerado para melhor compreensão da proposta.

Inclusive porque, a razão de ser da proposta tem relação com o recente retorno à pauta do Congresso Nacional do projeto de lei nº 4.330/2004 que tem por objetivo regulamentar a terceirização, possibilitando a subcontratação em toda e qualquer atividade da empresa contratante, tenha ou não relação com o objeto social. Por isso caso o projeto lei, de autoria do deputado Sandro Mabel empresário do setor de alimentação, seja aprovado, as empresas não precisarão mais contratar seus funcionários diretamente. Todos os setores podem ser subcontratados, sejam eles de atividade-meio ou fim (ANTUNES, DRUCK, 2013).

O projeto de lei nº 4.330/04, da Câmara dos Deputados, estabelece em seus primeiros artigos que:

Art. 1º Esta Lei regula o contrato de prestação de serviço e as relações de trabalho dele decorrentes, quando o prestador for sociedade empresária que contrate empregados ou subcontrate outra empresa para a execução do serviço.

[...]

Art. 2º Empresa prestadora de serviços a terceiros é a sociedade empresária destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata e remunera o trabalho realizado por seus empregados, ou subcontrata outra empresa para realização desses serviços.

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre a empresa contratante e os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo. (CÂMARA DOS DEPUTADOS)

Dos artigos transcritos depreende-se que, a aprovação do projeto de lei nos moldes em que se encontra viabilizará, não só a terceirização pela contratação de uma empresa prestadora de serviços que contrata diretamente seus funcionários, como também permitirá que uma empresa contrate serviços de outra empresa cujo objeto social seja prestação de serviços e que funcione como uma intermediária para subcontratação de outra empresa e seus funcionários diretos. Significa dizer que a lei possibilitará subcontratação por parte da já subcontratada.

Além disso, resta claro no projeto de lei que a empresa tomadora dos serviços poderá subcontratar quaisquer atividades de seu negócio, sejam atividades-meio ou atividades-fim. A título de exemplificação, uma instituição de ensino privado

não precisará contratar diretamente seus professores. Poderá contratar uma empresa especializada para que ela empregue os seus professores ou, poderá contratar uma empresa e esta empresa poderá, então, contratar outra empresa que empregará seus professores. Assim, a instituição de ensino privado se incumbiria apenas da gestão dos serviços de ensino, sem manutenção de qualquer vínculo com os professores.

Interessante notar que o empresário e deputado federal Sandro Mabel (ANEXO B), apresenta como justificção para a propositura desta lei, o fato de que:

[...] a terceirização é uma das técnicas de administração do trabalho que têm maior crescimento, tendo em vista a necessidade que a empresa moderna tem de concentrar-se em seu negócio principal e na melhoria da qualidade do produto ou da prestação de serviço.

Sustenta ainda, o deputado federal, que a ausência de legislação específica acerca desse tipo de contratação no Brasil implicou na inobservância de direitos trabalhistas àqueles que estão sob a égide deste tipo de contratação.

Abre-se um parêntese para estabelecer uma conexão com a questão posta por autores como Druck e Antunes (2013), com relação às subcontratações sucessivas e Castells (2006), quando faz menção às redes de subcontratação, que encontra convergência com essa possibilidade conferida pelo projeto de lei que, em caso de aprovação, tornará lícita esta cadeia de subcontratações.

Em entrevista realizada com o professor Ricardo Antunes (2015) sobre terceirização, ele afirma que a aprovação do projeto de lei nº 4.330/04 importará, guardadas as diferenças de tempo histórico, ao retorno à escravidão. Complementa a pergunta do entrevistador, relativamente ao projeto de lei, que sua aprovação significará não a regulamentação de postos de trabalho, como argumentam os defensores do projeto, mas sim propiciar condições precárias e desregulamentação das condições de trabalho existentes, ao que ele chama de “lei da selva no mercado de trabalho”. A par disso, ele enumera algumas consequências, caso o projeto de lei nº 4330/04 seja aprovado:

[...] a primeira consequência brutal é a diminuição do salário, aumento no tempo de trabalho, um terceiro ponto, o aumento nos acidentes, e uma quarta consequência é aumentar a divisão da classe trabalhadora, de modo a dificultar a organização sindical. (Fonte: Portal Esquerda Diário).

Nesse mesmo sentido, pesquisa realizada pela Federação das Indústrias

do Estado de São Paulo – Fiesp², com 235 indústrias de diferentes portes e segmentos no início de abril de 2015, demonstrou que 55,2% das empresas afirmam que atribuem aos terceirizados o mesmo tratamento dado aos trabalhadores contratados diretamente. Em contrapartida, essa instituição realizou no mesmo período uma pesquisa de opinião no Estado de São Paulo, através de ligações telefônicas com 801 pessoas, dentre elas trabalhadores contratados diretamente (63,2%), desempregado (15,7%), terceirizado (12,4%) e concursado (8,7%), em que 83,8% dos entrevistados considerou a lei positiva, 83,5% acreditam que ela vai trazer benefícios para os trabalhadores e 77,7% dos entrevistados acreditam que a lei vai trazer benefícios para a empresa (Fonte: FIESP).

Para iniciar os levantamentos, mesmo que de forma bastante superficial, os dados levantados pelo Fiesp são conflitantes, por exemplo, com a pesquisa de opinião popular colhida no site do Senado Federal. O portal, intitulado “e-Cidadania” os eleitores podem opinar sobre os projetos de lei, desde que preencha nome completo, e-mail e digite um código para validação. Neste mecanismo de pesquisa foram apurados, até o final do mês de janeiro de 2016, 46.466 votos contrários ao projeto e 7.953 votos a favor, ou seja, quase seis vezes menos o número de votantes contrários ao projeto de lei que regulamenta a terceirização. Vale ressaltar que só é admissível um voto por dados exigidos (Fonte: Site Senado Federal).

A Central Única dos Trabalhadores – CUT, sob a coordenação da Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e participação do DIEESE, elaborou um dossiê intitulado “Terceirização e Desenvolvimento: Uma Conta que Não fecha³” no qual, a partir de dados estatísticos e de informações obtidas junto a representações sindicais dos trabalhadores, promoveu-se um debate acerca da terceirização e do desenvolvimento do Brasil. O documento, confeccionado em 2013, pauta-se metodologicamente por trabalhar o agrupamento dos trabalhadores tipicamente terceirizados e dos setores tipicamente contratantes, utilizando como fontes de pesquisa os registros do Ministério do Trabalho e Emprego – RAIS/CAGED – MTE, no qual não está incluso o setor agrícola.

Segundo o “dossiê” (2013) analisado, o número de trabalhadores terceirizados no país cresceu em 2013, considerando a pesquisa realizada no ano de 2010. O número apresentado no documento para o período é de 26,8% de

² Terceirização, PL 4330/04, 2015. Disponível em:

<<http://az545403.vo.msecnd.net/uploads/2015/04/terceirizacao-industrias.pdf>>. Acesso em: 25 Jan. 2016.

³ Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 25 Jan. 2016.

terceirizados para 73,2% de trabalhadores contratados diretamente. Esses números se referem á trabalhadores com vínculo formal de trabalho, ou seja, com carteira de trabalho anotada e com direito aos benefícios sociais, tendo em vista a dificuldade de expressar em números os trabalhadores terceirizados informais. Fato que chama atenção, com relação a esse número é o de que, o Estado do Espírito Santo situa-se acima da média nacional quando o assunto é terceirização, possuindo 27,1% de trabalhadores terceirizados.

Ainda com relação ao “dossiê” da CUT (2013), com base na RAIS 2013, os trabalhadores terceirizados recebem uma remuneração média 24,7% menor que os trabalhadores contratados diretamente. Os terceirizados ainda possuem uma jornada de trabalho semanal em horas 7,5% maior que os contratados diretamente e permanecem menos tempo no emprego em média 53,5%, ou seja, enquanto os trabalhadores contratados diretamente mantêm vínculo por 5,8 anos, os terceirizados mantêm vínculo de trabalho por 2,7 anos. Com relação à remuneração, a pesquisa o documento elaborado pela CUT em 2013 apresentou os seguintes dados:

TABELA - I
Percentual de Trabalhadores Terceirizados e Contratados Diretamente, Segundo a Faixa De Remuneração, 2013

Faixa de remuneração	Setores Tipicamente terceirizados	Setores Tipicamente contratantes
Até 2 salários mínimos	57,1	49,3
De 2,01 a 3,00 salários mínimos	21,4	18,1
De 3,01 a 4,00 salários mínimos	8,3	9,5
De 4 a 7 salários mínimos	7,8	12,4
De 7,01 a 10,00 salários mínimos	2,4	4,5
Acima de 10 salários mínimos	2,9	6,1
Total	100,0	100,0

Fonte: Central única dos Trabalhadores – CUT, 2013.

Nas primeiras faixas de salário, não se percebe uma larga diferença entre as remunerações percebidas pelos trabalhadores contratantes em relação aos trabalhadores contratados. Entretanto é de se notar que, quanto maior a faixa

salarial menor é o percentual de trabalhadores terceirizados que a percebem. O número de trabalhadores terceirizados que percebem entre 7,01 e acima de 10 salários mínimos, por exemplo, é cerca de duas vezes menor que o número de trabalhadores contratados diretamente que recebem a mesma quantia. Esta tabela denota que os terceirizados tendem a ganhar menos que os trabalhadores com vínculo direto.

Também denota divergência quando comparado com o Relatório de Estatística de Acidentes do Setor Elétrico Brasileiro de 2013 realizado pela Fundação Cogê4, que traça um comparativo entre trabalhadores terceirizados (empregados das contratadas) e trabalhadores não terceirizados (empregados próprios), num histórico dos indicadores.

QUADRO - I

Número de Empresas e Contratadas, seus Respectiveivos Número de Empregados, Acidentes Típicos e Conseqüência Fatal no Setor Elétrico Compreendido o Período de 2011-2013

Dados Globais	2011	2012	2013
Empresas	82	81	81
Empregados próprios	108.005	108.133	105.962
Acidentados Típicos com Afastamento	753	696	650
Consequência Fatal	18	9	17
Contratadas	3.102	2.988	2.940
Empregados das Contratadas	137.525	146.314	130.833
Acidentados Típicos com Afastamento das Contratadas	1.479	1.245	1.105
Consequência Fatal	61	58	45

Fonte: Fundação Cogê: Fundação Comitê de Gestão Empresarial, 2013¹.

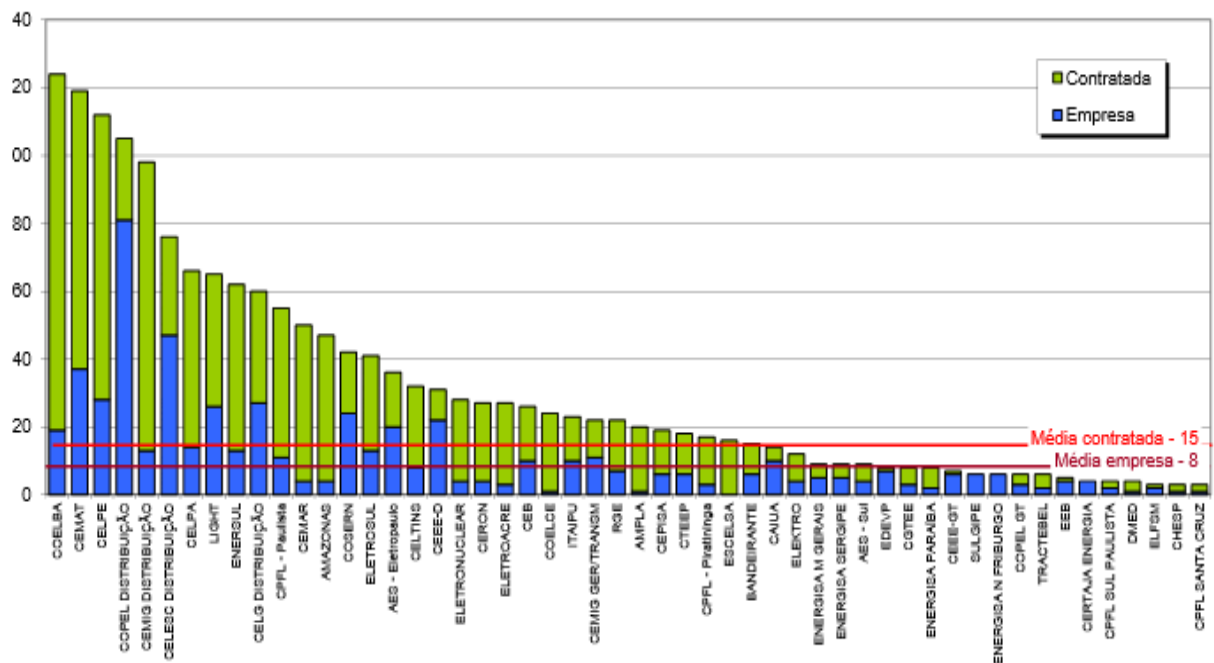
O Quadro nº I demonstra que no período analisado o número de empresas e contratadas sofreu uma redução tênue, o que não afasta a percepção do elevado número de empresas contratadas no setor elétrico (terceirizadas) em relação àquelas empresas contratantes. Acompanhando a redução de empresas no setor (terceirizadas/contratantes) o número de funcionários também sofreu leve redução. As terceirizadas apresentam neste quadro com dados globais, maior número de empregados do que as contratantes com vínculo direto, significando que

⁴ Disponível em: <http://www.funcoge.org.br/bcsst/relat2013/index.html>

o setor elétrico possui mais trabalhadores terceirizados do que trabalhadores com vínculo direto com o empregador. As terceirizadas também ganham em números quando os dados se referem a acidentes, sejam eles com afastamento ou fatal. Ainda que o número de acidentes tenha reduzido no ano de 2013, as terceirizadas apresentam quase o dobro de acidentes típicos com afastamento em relação às contratantes no período e uma média de 04,15 vezes mais que o número de acidentes com conseqüência fatal em relação às contratantes. Os mesmos dados podem ser observados de maneira mais detalhada que no anterior, no período compreendido entre 2009-2013.

TABELA - II

Número de Acidentados Típicos com Afastamento – Empresa x Contratadas



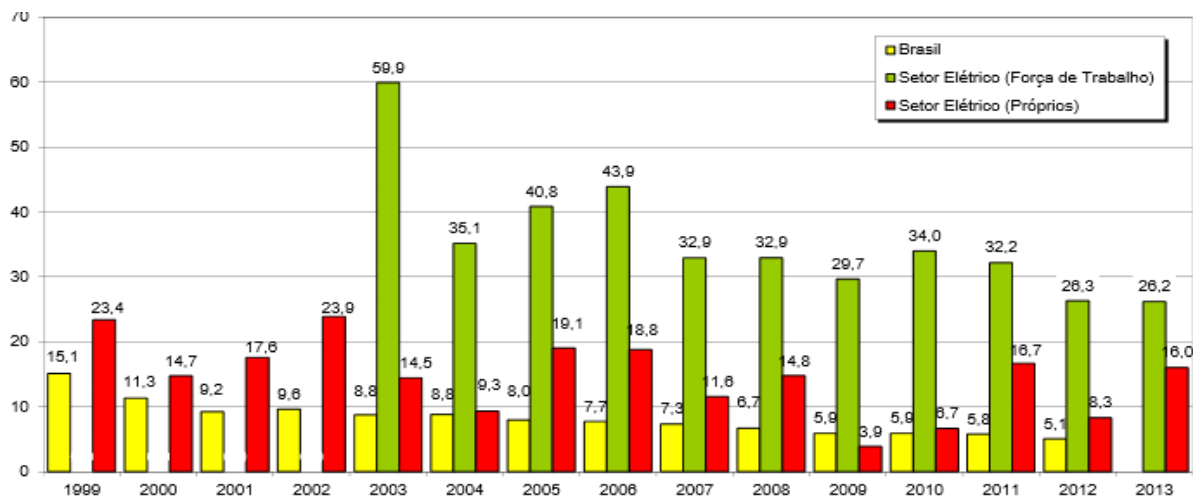
Fonte: Fundação Cogê: Fundação Comitê de Gestão Empresarial, 2013¹.

Extraída também do relatório elaborado pela Fundação Cogê, a Tabela nº I relacionou algumas empresas contratantes e contratadas do setor elétrico proporcionando uma compreensão visual da diferença em relação ao número de acidentes típicos com afastamento. Nesta tabela as terceirizadas apresentam em média número quase duas vezes maior que as contratadas. A Escelsa, uma das empresas que será objeto de estudo nesta pesquisa, consta da tabela confeccionada pela Fundação Cogê, entretanto, não estão relacionados os dados de empresa

terceirizada para comparação.

TABELA – III

Número de Acidentados Fatais Típicos por 100.000 Trabalhadores –
Setor Elétrico x Brasil



Fonte: Fundação Cogê: Fundação Comitê de Gestão Empresarial, 2013¹.

A tabela III retrata os acidentes fatais típicos do setor elétrico comparado com o número de acidentes fatais típicos de outros setores a nível Brasil. Em relação aos demais setores, o setor elétrico dispara no quesito acidente fatal de trabalho no Brasil. Apenas no ano de 2009 o setor foi superado pelos demais setores econômicos. Se comparado então com a força de trabalho terceirizada, os índices superam e muito tanto os demais setores em nível de Brasil quanto o setor elétrico de empresas contratadas diretamente ou também denominadas de “próprios”.

QUADRO - II

Relatório de Estatística de Acidentes do Setor Elétrico Brasileiro –
Histórico dos Indicadores 2003/2013

Indicadores	Ano				
	2009	2010	2011	2012	2013
1 - Nº de Empregados Próprios (média)	102.786	104.857	108.005	108.133	105.982
2 - Horas-homem de Exposição ao Risco	201.104.170	207.108.918	217.351.899	220.225.101	202.291.098
3 - Acidentados Típicos das Empresas					
Acidentados com Afastamento	781	741	753	698	650
Acidentados sem Afastamento	783	651	595	538	551
Total	1.544	1.392	1.348	1.234	1.201
Consequência Fatal	4	7	18	9	17
Taxa de Frequência	3,58	3,58	3,46	3,18	3,21
Taxa de Gravidade	238	337	581	409	631
4 - Tempo Computado Total (dias)	47.920	69.853	126.236	90.004	127.684
5 - Nº de Empregados das Contratadas (média)	123.704	127.584	137.525	148.314	130.833
6 - Acidentados das Contratadas					
Acidentados com Afastamento	1.381	1.280	1.479	1.245	1.105
Consequência Fatal	83	72	81	58	45
7 - Nº de Acidentados da População	836	858	837	808	834
8 - Nº de Acidentados da População com consequência Fatal	288	308	309	292	309

Indicadores	Ano				
	2004	2005	2006	2007	2008
1 - Nº de Empregados Próprios (média)	96.591	97.991	101.105	103.672	101.451
2 - Horas-homem de Exposição ao Risco	197.225.194	196.523.365	200.219.744	201.981.289	203.945.395
3 - Acidentados Típicos das Empresas					
Acidentados com Afastamento	1.008	1.007	840	908	851
Acidentados sem Afastamento	984	1.026	918	897	901
Total	1.972	2.033	1.758	1.803	1.752
Consequência Fatal	9	18	19	12	15
Taxa de Frequência	5,11	5,12	4,20	4,49	4,17
Taxa de Gravidade	522	759	719	538	568
4 - Tempo Computado Total (dias)	102.980	149.252	144.018	108.756	115.748
5 - Nº de Empregados das Contratadas (média)	76.972	89.283	110.871	112.068	126.333
6 - Acidentados das Contratadas					
Acidentados com Afastamento					
Consequência Fatal	52	57	74	1.477	1.589
7 - Nº de Acidentados da População				59	60
8 - Nº de Acidentados da População com consequência Fatal	327	305	293	968	957

Indicadores	Ano				
	1999	2000	2001	2002	2003
1 - Nº de Empregados Próprios (média)	111.166	101.720	97.148	98.741	97.399
2 - Horas-homem de Exposição ao Risco	229.898.944	213.095.959	194.789.389	201.408.074	197.324.618
3 - Acidentados Típicos das Empresas					
Acidentados com Afastamento	1.246	1.241	1.055	1.059	994
Acidentados sem Afastamento	1.023	1.009	994	828	1.050
Total	2.269	2.250	2.049	1.885	2.044
Consequência Fatal	26	15	17	23	14
Taxa de Frequência	5,42	5,82	5,42	5,26	5,04
Taxa de Gravidade	903	688	782	899	638
4 - Tempo Computado Total (dias)	207.477	146.608	148.318	181.109	125.826
5 - Nº de Empregados das Contratadas (média)	--	--	--	--	39.649
6 - Acidentados das Contratadas					
Acidentados com Afastamento					
Consequência Fatal	49	49	60	55	66
7 - Nº de Acidentados da População					
8 - Nº de Acidentados da População com consequência Fatal	--	--	330	330	323

O quadro II demonstra, através de um relatório que contempla o período de 1999/2013, a estatística de acidentes no setor elétrico no Brasil. Do quadro é possível extrair algumas considerações importantes que permitem estabelecer características importantes referentes aos trabalhadores terceirizados do setor elétrico a nível Nacional. A comparação entre número de empregados próprios (primarizados) e contratados (teceirizados), apenas pode ser realizado a partir de 2003, quando a relatório apresenta o número de trabalhadores terceirizados.

Em 2003 o setor elétrico possuía 97.399 trabalhadores primarizados, número que já apresenta queda em relação a 1999, quando o setor contava com 111.166 trabalhadores primarizados. Neste ano (2003) o relatório apresenta, pela primeira vez, o número de terceirizados do setor, correspondente a 39.649 trabalhadores. No período compreendido, o relatório apresenta variações com relação ao número de trabalhadores primarizados, mas apresenta um crescimento de 8,8% em 2013 se comparado a 2009. Em contrapartida, no mesmo período o número de trabalhadores terceirizados do setor elétrico cresceu cerca de 220%.

Observando os indicadores, relativamente aos acidentes de trabalho com trabalhadores terceirizados e primarizados tem-se que: a) o relatório apresenta indicadores de acidentes de trabalho com afastamento apenas no período de 2007/2013. No período apresentado, o número de trabalhadores terceirizados que sofreram acidente de trabalho e tiveram que ser afastados da atividade (acidentes com afastamento), sofreu uma variação de 70 a 86,5% (2013 e 2008, respectivamente) a mais que os trabalhadores primarizados. Uma observação deve ser realizada com relação ao QUADRO II. Os anos de 2007 e 2008 apresentaram inversão com relação aos dados do item 6 e 7. O número de acidentados com afastamento no período foi de 1477 e 1589, respectivamente. Os números indicados

⁵ Os quadros e tabelas utilizados neste capítulo e extraídos do relatório elaborado pela Fundação Cogê, foram consultados no final do ano de 2015, conforme referência bibliográfica. Entretanto, em consulta realizada pelo link da referência, o relatório não foi encontrado, apresentando página de erro. Inviabilizada a consulta do documento pelo link, enviei um e-mail para a fundação solicitado informações sobre o Relatório de Estatística de Acidentes do Setor Elétrico Brasileiro de 2013, obtive a seguinte resposta: "Prezada Senhora. Informamos que em função da decisão do Conselho de Curadores da Fundação COGE, referente as informações de dados estatísticos de acidentes do trabalho no Setor Elétrico Brasileiro, resolveu pela não disponibilização pública e indiscriminada dos dados individuais que recebemos das empresas do Setor Elétrico. Caso necessite de algum dados isolado, formule seu pedido e este será avaliado e enviado, respeitando as considerações acima. Quanto a falta de orientação, esclarecemos que nosso site está sendo reestruturado."

no item 7 desse período correspondem a acidentes com consequência fatal.

Com relação ao número de acidentes de trabalho com consequência fatal, o relatório elaborado pela Fundação Cogê (2013), também apresenta números distintos entre trabalhadores primarizados (denominados empregados próprios) e terceirizados (empregados das contratadas). Tomando como referência o período de 2003/2013, em que o relatório aponta o número de trabalhadores das empresas contratadas, infere-se que, os acidentes fatais com trabalhadores terceirizados, possuem uma variação de 164,7% (2013) a 928,5% (2010) a mais acidentes fatais com trabalhadores primarizados.

O encerramento deste capítulo impõe que se deixe claro que, a opção de delimitar neste trabalho a terceirização quanto à atividade-meio e fim, não tem a ver somente com a circunstância de a regulamentação atual versar neste sentido, ao contrário. Dos autores pesquisados (Druck, Antunes, Alves e Marcelino, por exemplo) vê-se que a terceirização encoberta várias formas de exploração da mão de obra, como já se disse, por meio da pejetização, cooperativas, trabalho temporário, em tempo parcial, dentre outras formas que impliquem na redução de custos para a empresa contratante. Portanto, delimitar a terceirização à atividade-meio não significa desprezar as demais formas precarizantes de trabalho mas, buscar compreensão apenas de um segmento da terceirização.

A justificativa ainda mais plausível neste sentido, diz respeito ao fato de as estatísticas exploradas para pesquisa só apresentarem dados de contratos formais de trabalho e, por isso, lícitos ou dentro do contexto de normalidade existente. As instituições que elaboram a pesquisa não são capazes de apresentar dados que demonstrem, sem fragilidade, uma estatística acerca do real quadro da terceirização no Brasil, seja porque não há um consenso sobre quais relações estão abrangidas pelo termo, seja em razão das relações informais que o termo abriga. Por isso, a pesquisa trabalhará com a delimitação possível do tema, em termos de dados estatísticos existentes e de enquadramento legal.

Por fim, vale registrar um trecho da carta enviada ao Senado Federal, em março deste ano, pelo Fórum Permanente em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização, integrado pelo movimento sindical e por entidades e pesquisadores ligados ao mundo do trabalho, na qual se posicionam contrariamente à aprovação do projeto de lei nº 4.330/04 sustentando que:

Assim, o Fórum volta a rechaçar todas e quaisquer tentativas de aprovação

de medidas que: - Incorporem formas de precarização do trabalho, ao permitirem que trabalhadores sejam contratados com jornadas mais extensas e expostos a maiores riscos no ambiente de trabalho resultando em maior incidência de acidentes fatais que sabidamente envolvem os trabalhadores terceirizados; - Aprofundem as desigualdades, ao permitirem salários menores para os terceirizados em relação ao trabalhador efetivo para as mesmas funções/tarefas; - Contribuam para fragmentar a organização dos trabalhadores; - Discriminem e desrespeitem direitos conquistados; - Legalizem iniciativas patronais que têm sido condenadas pela Justiça do Trabalho; - Favoreçam a "pejotização", assim entendida a contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas, e os consequentes reflexos negativos na Previdência Social e demais fundos públicos; - Legitimem ou favoreçam a terceirização de serviços; - Rompam com a solidariedade de classe e com a identidade no trabalho; e - Limitem os horizontes do trabalhador em relação às perspectivas de vida e realização profissional, gerando profunda insegurança e angústia no trabalho.

O mecanismo de administração pelo qual se transfere determinada atividade da empresa a outra, horizontalizando a produção, denominada no Brasil como terceirização, pode ou pôde ter representado um lado positivo em determinada economia. No Brasil, porém, a terceirização representou, ao menos com base na delimitação utilizada e nos dados apresentados neste trabalho, corte de gastos para quem terceiriza. Nesse sentido, Bresciani (1994) enfatiza que, a imensa maioria dos casos de terceirização, no Brasil, possui como finalidade a redução de custos a "qualquer preço", não importando o fator "especialização e qualidade" e, em que, a degradação do trabalho, trabalhador e produto se renovam como mecanismo de "competitividade" empresarial.

A terceirização estudada nesta dissertação, dos trabalhadores da empresa Engelmig do setor elétrico do Espírito Santo, representa a forma como a terceirização é utilizada no Brasil, qual seja, com intuito de redução de custos. Isso porque, logo após a privatização a Escelsa extinguiu vários contratos de trabalho, reduzindo em mais da metade o seu pessoal por contrato direto para delegar as mesmas atividades a terceiros.

QUADRO III

Número de empregados x número de clientes por empregado – 1994/2014

Ano	Nº de empregados	Nº de clientes por empregado
1994	2602	250
1995	1827	374
1996	1770	408

1997	1592	472
1998	1574	502
1999	1578	524
2000	1505	575
2001	1411	654
2002	1353	705
2003	1305	742
2004	1228	799
2005	1158	890
2006	999	1060
2007	953	1149
2008	957	1195
2009	953	1244
2010	963	1260
2011	985	1306
2012	955	1395
2013	984	1409
2014	972	1467

Fonte: RIBEIRO, 2015, p. 296.

Os trabalhadores da empreiteira, Engelmig, realizam as mesmas atividades que os trabalhadores contratados diretamente. Sendo assim, não há que se falar em especialização da empresa contratada para melhor desempenho de uma atividade específica da empresa contratante. Afinal, a empresa contratante, desde o início, mantém trabalhadores realizando as atividades que também foram terceirizadas. Daí que é possível dizer que o objetivo desta terceirização do setor elétrico, da Escelsa para Engelmig, objetivou a redução de custos.

Para a empresa concessionária, a reestruturação pela terceirização dos serviços “meio” foi um grande negócio. Para as empresas ingressantes no setor de serviços públicos de energia foi a oportunidade de terem o mercado das cidades e do campo do país inteiro finalmente aberto para a expansão dos seus negócios. Logo surgem muitas empresas de oferta de funcionários para limpeza, segurança patrimonial, atendimento por telefone, manutenção de rede, geração termelétrica e toda uma demanda por serviços subcontratados [...] (RIBEIRO, 2015, p. 294).

Claramente, se o objetivo é redução de custos, a empresa contratante não pagará pelo contrato valor suficiente a que a empresa contratada dê a seus trabalhadores condições idênticas à dos trabalhadores da contratante, razão pela

qual dois trabalhadores realizam as mesmas atividades, embora possuam condições de trabalho distintas, como se verá adiante. Aqui duas empresas precisam tirar proveito dessa situação: a contratante, por meio de redução de custos e a contratada, que empregará seus trabalhadores para a contratante e lucrará com essa atividade.

Ocorre que, a via brasileira de utilizar o mecanismo da terceirização encontrou um obstáculo, mesmo que insuficiente como salientou Antunes (2013) mas que limita a contratação indiscriminada de trabalhadores por empresa interposta. Essa limitação é a súmula 331 do TST.

O projeto de Lei nº 4330/04, que possui o envolvente tom de regulamentar essa forma de trabalho e promover o desenvolvimento, propiciará que as empresas adotem largamente a terceirização por meio de entrega total de suas atividades para outras empresas realizarem, por meio de seus funcionários.

A contratação de empresa terceira será pautada sempre pelo melhor preço aos olhos do contratante. O melhor preço, por sua vez, será o menor. O menor preço pode não ser o suficiente para que a empresa contratada obtenha lucro e dê adequadas condições de trabalho a seus empregados.

Deste prisma, a terceirização já apresenta suas mazelas. No entanto, muito há de ser investigado sobre as conseqüências da terceirização para o trabalhador.

Esta pesquisa analisa a terceirização partindo de um viés coletivo e específico: a representação sindical dos trabalhadores terceirizados no setor elétrico do Espírito Santo, o que será visto no capítulo seguinte.

CAPÍTULO IV - TERCEIRIZAÇÃO E REPRESENTAÇÃO SINDICAL NO SETOR ELÉTRICO NO ESPÍRITO SANTO

O desenvolvimento do último capítulo da pesquisa está voltado à análise das condições de trabalho a partir de dois instrumentos: No primeiro subcapítulo, a comparação das normas coletivas de trabalho (acordo e convenção coletiva) confeccionadas pelo sindicato representante da categoria profissional dos eletricitários; e, no segundo subcapítulo: dados extraídos da entrevista semi-estruturada realizada com os trabalhadores primarizados e terceirizados e com membros do sindicato representante da categoria profissional, Sinergia-ES.

Os capítulos anteriores foram cuidadosamente organizados para dar azo às análises que seguirão neste capítulo, bem como para engendrar a conclusão da pesquisa, delimitada pela seguinte problematização: Por que o sindicato de uma mesma categoria negocia condições de trabalho distintas para trabalhadores terceirizados em relação aos trabalhadores contratados diretamente?

4.1 Sobre as Condições de Trabalho no Setor Elétrico do Estado do Espírito Santo: As Normas Coletivas

A primeira análise sobre as condições de trabalho é realizada pelos documentos cuja elaboração depende, legalmente, da participação do sindicato obreiro, neste caso o Sinergia-ES. Estes documentos são o acordo coletivo e a convenção coletiva de trabalho.

Antes de principiar a análise, porém, necessário que se estabeleça a distinção entre estas normas coletivas, que surgem após a realização da negociação coletiva. Abre-se um parêntese para, explicar o que seja negociação coletiva. Segundo o jurista Ricardo Resende (2015) a negociação coletiva é o principal método de solução de conflitos, sendo também denominado de método de autocomposição, em razão de as próprias partes envolvidas no conflito de interesses serem as responsáveis pela celebração de uma norma coletiva. Essa norma coletiva é gênero, do qual são espécies o acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho, ambos instrumentos da negociação coletiva.

Pois bem. Volta-se à convenção e acordo coletivo. A diferença básica havida entre essas normas coletivas reside no fato de que, a convenção coletiva de trabalho é norma elaborada pelo sindicato profissional e sindicato patronal, enquanto o acordo coletivo é norma celebrada pelo empregador ou outros empregados não

assistidos por sindicato e sindicato profissional.

Nesta pesquisa será tomado para análise das condições de trabalho, dos trabalhadores no setor elétrico do Espírito Santo, o acordo coletivo firmado entre o Sinergia e a empresa – Escelsa (ANEXO C), bem como a convenção coletiva celebrada entre o Sinergia e o sindicato patronal Sindifer – Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e de Material Elétrico do Estado do Espírito Santo (ANEXO D).

Tendo em vista a divergência na data-base da negociação, ou seja, a data fixada para negociação e a partir da qual flui a vigência do documento, foram selecionados os instrumentos coletivos com um período de vigência coincidente, para traçar as condições de trabalho dos terceirizados e primarizados. O acordo coletivo que estabelece as condições de trabalho dos primarizados vigorou entre 1º de novembro de 2014 a 31 de outubro de 2015, enquanto a convenção coletiva que estabelece as condições de trabalho dos terceirizados vigorou entre 1º de abril de 2015 a 31 de março de 2016.

As normas coletivas são dotadas de muitas cláusulas, nas quais se estabelecem várias condições de trabalho. Dentre as cláusulas analisadas estão aquelas de caráter econômico, que tratam de vantagens financeiras, à exemplo de piso salarial, pagamento de horas extras e tíquete alimentação e de caráter social, como plano de saúde e odontológico.

A começar pelo piso salarial da categoria profissional, constata-se nas normas coletivas que nenhum trabalhador primarizado pode ganhar menos que R\$ 1.216,35 (mil duzentos e dezesseis reais e trinta e cinco centavos), a partir de fevereiro de 2015. No mesmo período o piso do trabalhador terceirizado, de acordo com a convenção coletiva, era de R\$ 847,25 (oitocentos e quarenta e sete reais e vinte e cinco centavos), ou seja, o piso salarial do trabalhador primarizado é aproximadamente 44% (quarenta e quatro por cento) maior que o piso salarial do trabalhador terceirizado.

O trabalhador que acumula função de motorista veicular recebe na primarizada o valor de R\$ 193,72 (cento e noventa e três reais setenta e dois centavos) e o terceirizado, nas mesmas condições, o valor de R\$114,16 (cento e quatorze reais e dezesseis centavos) (cláusulas 10ª e 5ª, respectivamente). O valor pago a título de gratificação pela direção de veículo, uma vez concedido, incorpora ao salário do primarizado, não ocorrendo o mesmo com o terceirizado, que receberá a quantia apenas enquanto exercer a atividade.

Com relação à jornada de trabalho estabelece a cláusula 9ª da convenção coletiva que:

“As empresas poderão convocar seus empregados, diante de sua necessidade, a quantidade de horas extraordinárias que julgarem necessária para realização do trabalho, desde que obedecido o intervalo mínimo para descanso, na forma do artigo 61 “CAPUT” da CLT, podendo a duração do trabalho exceder ao limite legal ou convencional.”

Significa dizer que os trabalhadores terceirizados, embora esteja previsto uma jornada de trabalho de 44 horas semanais, conforme cláusula 8ª da convenção coletiva e Constituição Federal de 1988 – CF/88 no plano fático, essa jornada pode ser inobservada por parte da empresa, que poderá aumentar a jornada de acordo com o que julgar necessário para realização do trabalho.

O artigo 61 da CLT, mencionado na cláusula 9ª, dispõe que a duração normal do trabalho (44 horas semanais) poderá ser excedida, desde que ocorra necessidade imperiosa, que decorra de força maior e se preste à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou casos em que inexecução possa acarretar prejuízo. A redação da cláusula 9ª, no entanto, não deixa claro essa condição de imprescindibilidade na realização do serviço, para que a duração do trabalho seja excedida.

Neste ponto, o acordo coletivo de trabalho dispõe que a jornada semanal de trabalho do primarizado será de no máximo 40 horas, conforme cláusula 28ª. As duas primeiras horas excedentes serão pagas a razão de 50% a mais que a hora normal de trabalho, enquanto as que excederem das duas primeiras horas são quitadas com acréscimo de 75% e as horas trabalhadas aos sábados, domingos e feriados são remunerados com acréscimo de 100% sobre cada hora.

Abre-se um parêntese para destacar que, segundo Delgado (2012) o maior ou menor espaçamento da jornada de trabalho tem reflexo direto na deterioração ou melhoria das condições de trabalho internas de trabalho na empresa, no sentido de comprometer ou aperfeiçoar uma estratégia de redução de riscos e malefícios inerentes ao ambiente e à atividade desenvolvida. Por isso, a ampliação da jornada com realização de horas extras, por exemplo, tem o condão de acentuar as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais e acidentes do trabalho.

Mesmo sendo, a hora extraordinária do trabalhador, paga da mesma forma, ou seja, com acréscimo de 75% em relação a hora normal em relação

aquelas horas trabalhadas de segunda a sábado e aos domingos e feriados, com acréscimo de 100%, verifica-se que a duração do trabalho dos terceirizados tende a ser uma jornada extenuante, tendo em vista a possibilidade de aumento das horas de trabalho a critério do empregador, quando a jornada em si já é maior que a jornada do primarizado (cláusula 9ª).

Vale o destaque para a expressa possibilidade de os trabalhadores primarizados receberem em dinheiro pelas horas extraordinárias realizadas ou mediante compensação que se opera à razão de 02 horas de descanso remunerado a cada 01 hora extra trabalhada, de acordo com cláusula 28ª, parágrafo primeiro do acordo coletivo. Portanto, a cada quatro horas extras trabalhadas, o empregado primarizado pode folgar 08 horas remuneradas, ou seja, um dia de trabalho.

Quanto aos terceirizados, a convenção coletiva se reporta ao art. 59, parágrafo 2º da CLT, como regulamentador da compensação de horas extras (cláusula 8ª). Entretanto, o TST já sedimentou entendimento por meio da Súmula nº 85, item V, que: “As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva” (TST). Em resumo significa dizer que, a convenção coletiva, atribuiu ao artigo de lei a regulamentação dos trabalhadores terceirizados relativamente à compensação das horas extras trabalhadas em folga quando, em verdade, desde a aprovação da súmula nº 85, em 2011, esse tipo de compensação denominado “banco de horas” só pode ser estipulado em razão de negociação coletiva. Na simplificação possível, os trabalhadores terceirizados não possuem regulamentação no tocante à compensação de horas, já que os sindicatos convenientes delegaram dessa responsabilidade à lei, enquanto a lei já havia atribuído aos representantes dos trabalhadores em sede de negociação coletiva, ou seja, não há que se fala em compensação de trabalho por folga por inobservância do sindicato.

Relacionada à questão salarial outra condição de trabalho que diverge, relativamente à convenção e o acordo coletivo, se refere à concessão do benefício alimentação/refeição por meio de tíquete. Os trabalhadores primarizados recebem o equivalente a R\$ 815,00 (oitocentos e quinze reais) mensais, além de aproximadamente R\$ 30,00 (trinta reais), após a segunda hora extra consecutiva, quando o trabalhador tiver a duração do trabalho estendida (cláusulas 14ª e 29ª).

Por sua vez, no mesmo período, o terceirizado recebia o valor de R\$

17,00 (dezesete reais) por dia trabalhado, que corresponde a aproximadamente R\$ 363,00 (trezentos e sessenta e três reais) mensais, considerando 22 dias de trabalho no mês (cláusula 15ª) e igualmente os primarizados, o valor de uma alimentação a cada 02 horas consecutivas de trabalho extraordinário (cláusula 9ª, parágrafo único, alínea “f”).

Os trabalhadores primarizados recebem, ainda, uma gratificação a título de penosidade, correspondente a 10% da remuneração por motivo de trabalho em regime de escala de revezamento. Também recebem, de acordo com o disposto na CLT, as horas de sobreaviso, contadas a razão de 50% do valor da hora normal de trabalho, de acordo com as cláusulas 11ª e 12ª, respectivamente. Na convenção coletiva não menção a esse tipo de gratificação/direito quanto aos trabalhadores terceirizados.

Uma das cláusulas dos instrumentos coletivos em análise se refere ao incentivo à educação. De acordo com a cláusula 18ª do acordo coletivo, a empresa Escelsa concederá aos seus trabalhadores, bolsas de estudo de 50% do valor da mensalidade do curso de graduação e 80% dos valores das mensalidades de pós-graduação, MBA e 100% do valor do curso técnico, desde que o trabalhador obedeça a alguns requisitos, tais como tempo mínimo de 02 anos na empresa, índice de avaliação de desempenho favorável, não ter sofrido medida disciplinar no último ano e obter um parecer favorável do superior imediato. Em caso de parecer desfavorável à solicitação do empregado, o superior deve fazê-lo motivadamente.

A cláusula correspondente à educação do terceirizado, na convenção coletiva, vai dispor que: “atendendo as exigências do mercado de trabalho pra qualificação profissional, as empresas se comprometem a viabilizar programa de alfabetização e/ou cursos supletivos de 1º e 2º grau para seus trabalhadores” (Cláusula 27ª).

Os benefícios concedidos aos filhos dos trabalhadores se referem a “auxílio-creche” e “auxílio-dependente especial”, previsto no acordo coletivo e “assistência à infância”, previsto na convenção coletiva. Os primeiros prevêm que os trabalhadores primarizados terão direito ao valor de R\$ 585,29 (quinhentos e oitenta e cinco reais e vinte e nove centavos) para os filhos com idade inferior a 06 anos de idade. O pagamento será realizado a título de reembolso aos pais, separados judicialmente, divorciados ou viúvos, que mantenham a guarda dos filhos e que contratem formalmente pessoa física ou jurídica. Além disso, os empregados

que possuem filho com deficiência, recebem 70% do piso salarial por dependente, sem limite de idade, desde que anualmente comprovem mediante atestado a deficiência (cláusulas 16ª e 17ª, do acordo coletivo).

No mesmo sentido, a convenção coletiva ao tratar da “assistência à infância” prevê pagamento ao terceirizado de até R\$ 32,70 (trinta e dois reais e setenta centavos), por mês e por filho com idade de 0 a 12 meses, desde que a empregada comprove despesas com a guarda, vigilância ou assistência de seu filho legítimo ou adotado. Em caso de não comprovação, o valor será de R\$ 10,90 (dez reais e noventa centavos) por mês/filho com idade de 0 a 8 meses. Os empregados que possuam filhos deficientes receberão um auxílio de R\$ 70,85 (setenta reais e oitenta e cinco centavos), por mês, desde os filhos estejam assistidos por programas da APAE e/ou SUS. O auxílio somente será pago ao empregado que apresentar à empresa declaração de assistência das respectivas entidades (Cláusula 25ª).

Diferenças entre as cláusulas relativas à saúde do trabalhador podem ser apontadas. Os primarizados possuem plano de assistência médico, hospitalar e odontológico de cobertura a nível nacional, em modalidade co-participativa de todos os usuários em 20%, salvo para exames complexos e internações que não haverá co-participação. Este benefício contempla todos os empregados, esposas(os), companheiro(a), filhos solteiros(as) até 21 anos, filhos na graduação até 24 anos, deficientes enquanto durar a deficiência, enteados e tutelados até o limite de idade dos filhos. O acordo coletivo também prevê que a empresa ofereça aos empregados e dependentes, benefício de auxílio farmácia, com subsídio pago pela empresa correspondente a 40% do valor dos medicamentos e 80% daqueles necessários ao tratamento de doenças crônicas (cláusulas 20ª e 21ª).

No caso dos terceirizados, a convenção coletiva prevê que as empresas incentivarão, por meio de divulgação nos recibos de pagamento, a associação de seus empregados ao SESI – Serviço Social da Indústria, para utilização dos serviços de saúde, médico odontológico, lazer e educação (cláusula 7ª).

Outra cláusula (11ª) estabelece que as empresas terceirizadas devam contratar plano de assistência médica e odontológica, com cobertura ambulatorial e odontológica, no Estado do Espírito Santo. O valor máximo custeado pela empresa para a contratação do plano, que tenha cobertura integral e irrestrita de atendimento a acidentes e doenças decorrentes do trabalho, será de R\$ 76,00 (setenta e seis reais). A inclusão de dependentes no contrato de assistência médica e odontológica

importará no desconto, em folha de pagamento do trabalhador, do valor da mensalidade e, em caso de afastamento deste, por qualquer motivo, a empresa estará desobrigada ao pagamento da respectiva mensalidade do dependente.

Além dessas cláusulas de cunho social, as cláusulas que estabelecem seguro de vida e auxílio funeral também apresentam algumas distinções especialmente com relação ao valor segurado. Tanto a empresa primarizada, quanto à terceirizada se comprometem pela norma coletiva à contratação e pagamento do seguro de vida. No entanto, o prêmio contratado pela primarizada, relativamente a morte, por exemplo, é o dobro do valor da terceirizada. O mesmo ocorre com a cláusula expressa de auxílio funeral, em que o auxílio funeral da primarizada importa em mais que o triplo do valor pago em prêmio pela terceirizada (Cláusula 26ª da convenção e 13ª do acordo).

Cláusulas de incentivo à aposentadoria, impossibilidade de desligamento do empregado que esteja a 24 meses da aposentadoria, sob pena de a empresa ter que pagar a previdência privada e o INSS – Instituto Nacional de Seguro Social, pelo período que restar para o trabalhador receber os respectivos benefícios, além da manutenção do plano médico, inclusive aos dependentes pelo prazo máximo de 12 meses (cláusulas 27ª e 33ª do acordo). Cláusulas correspondentes não são localizadas na convenção coletiva dos primarizados.

Dentre as cláusulas contratuais, ou seja, aquelas que estipulam obrigações entre as partes anuentes do acordo coletivo (Rezende, 2015) o destaque vai para a cláusula 34ª em que há previsão expressa no sentido de a empresa liberar, em tempo integral, 05 dirigentes sindicais do Sinergia-ES, sem prejuízo das funções ou da remuneração, para tratar de assuntos de interesses da categoria. Fica garantida a liberação de outros dirigentes do Sinergia-ES para participação em eventos, estudos e projetos de interesse da categoria que representa, desde que a solicitação seja formalizada com antecedência mínima de 72 horas.

Mais próximo desta cláusula, para fins de comparação, está a cláusula 24ª da convenção coletiva ao dispor que as empresas terceirizadas, desde que previamente avisadas, facilitarão a entrada de membros efetivos e suplentes da diretoria do Sinergia-ES às suas instalações e desde que não implique em prejuízo para o andamento dos serviços.

A cláusula 36ª ganha destaque à medida que estabelece “Negociação Permanente” entre empresa e sindicato, por meio de reuniões, com periodicidade

máxima bimestral para, acompanhar a aplicação do acordo coletivo e, “estabelecer um permanente diálogo sobre os interesses da categoria profissional representada”. Além disso, há previsão no sentido de as partes discutirem a política de relacionamento sindical, sem possibilidade de desconto da remuneração do trabalhador quando participar das assembléias.

Neste sentido, novamente para fins comparativos, a convenção coletiva estabelece que as empresas terceirizadas devem indicar um local em suas dependências para que o Sinergia-ES deixe um quadro de avisos no qual serão afixados os comunicados e avisos relativos ao sindicato. Será responsável pela afixação, um funcionário indicado pelo Sinergia-ES.

Já encerrando a análise comparativa entre os instrumentos coletivos (acordo e convenção coletiva), previsão contida na cláusula 30ª estabelece que todas as empresas, abrangidas pela convenção coletiva, deduzirão da folha de pagamento de cada empregado o valor correspondente a 1,5% do salário base. Essa taxa assistencial será cobrada apenas do trabalhador não associado, a título de retribuição pela assistência especializada e representativa do sindicato, bem como das providências e recursos despendidos por ocasião da negociação que originou a convenção coletiva. O valor descontado será limitado a R\$ 30,00 (trinta reais), e incidirá nos meses de agosto, outubro e dezembro de 2015 e fevereiro de 2016 em favor do Sinergia-ES.

Nos parágrafos desta cláusula 30ª o Sindicato ressalva a possibilidade de o desconto não ser efetivado caso o empregado individualmente e expressamente se oponha ao desconto, por meio de carta simples entregue pessoalmente ou por carta com aviso de recebimento “AR” até o dia 10 de cada mês previsto para o desconto. O sindicato se responsabiliza, ainda, a dar ampla divulgação a esta cláusula e seus parágrafos a fim de cientificar os trabalhadores dessa possibilidade.

Em virtude de cláusulas semelhantes em vários instrumentos coletivos e, especialmente para tornar clara a interpretação do art. 513, “e” da CLT, o TST entendeu que devia estabelecer uma limitação à cobrança da taxa assistencial aos trabalhadores sindicalizados. O TST consolidou esse entendimento por meio do precedente normativo nº 119, dispondo que:

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS – (mantido) - DEJT divulgado em 25.08.2014 - "A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença

normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoração ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados."

Não há previsão correspondente no acordo coletivo.

Por fim, com relação às multas pelo descumprimento do avençado, fixa o acordo coletivo multa de 5% do piso salarial, por infração e trabalhador, sem limitação. Em contrapartida, a convenção coletiva fixa o valor de R\$ 1,00 (um real) por cada empregado envolvido, limitado a 50% do piso salarial da categoria por empregado.

O exame das cláusulas contidas na convenção coletiva de trabalho e no acordo coletivo de trabalho já confere a dimensão das diferentes condições de trabalho entre os trabalhadores terceirizados e primarizados, do piso salarial estabelecido até cláusulas sociais de incentivo à educação, por exemplo.

A propósito uma das cláusulas que, a meu ver, possui destaque no conjunto é justamente a cláusula referente à educação. Enquanto os primarizados possuem incentivos à educação, inclusive de pós-graduação, com pagamento de bolsa para o curso, os terceirizados possuem o "compromisso" da empresa em viabilizar programa de alfabetização e/ou curso supletivo de 1º e 2º grau para seus trabalhadores. Sem dúvida trata-se de um abismo intransponível que culmina, por exemplo, na ignorância dos trabalhadores quanto àquilo que podem ou não reivindicar, em termos de direito.

É identificável também que, o acordo coletivo, uma vez estabelecido entre a empresa e o sindicato permite que a negociação se aproxime mais das reivindicações dos trabalhadores. O exemplo fica por conta da cláusula que consigna a negociação permanente entre empresa e sindicato (ainda que não aconteça!) a fim de garantir a aplicação das condições estabelecidas no acordo e a captação das necessidades dos trabalhadores (primarizados) representados.

As diferenças de condições de trabalho estão postas em praticamente todas as cláusulas: o piso salarial; a gratificação pra função de motorista veicular; limitação de jornada que nexa direto com a saúde do trabalhador; tíquete alimentação; Adicional de penosidade, que os terceirizados não possuem; auxílios creche e dependente especial e assistência à infância; planos médico e odontológico, especialmente no que se refere à cobertura e extensão a dependentes

e, mesmo o auxílio funeral.

Vale a observação de que o exame das diferenças não possui o fito de conduzir à conclusão de que as condições de trabalho dos primarizados são na prática e efetivamente muito melhores que as do terceirizado, não é isso. O fato de uma condição estar contida no papel não implica que a empresa seguirá a risca o convencionado. Ocorre que esta não é a intenção do trabalho: apreender se as condições de trabalho estabelecidas na norma coletiva são ou não aplicáveis.

O objetivo do trabalho é justamente perseguir a razão pela qual o sindicato negocia condições distintas de trabalho para trabalhadores de uma mesma categoria profissional. Partindo deste problema, está aqui o primeiro passo para a compreensão: As distintas condições de trabalho documentalmente estabelecidas pelo sindicato profissional. Praticadas ou não pelo empregador, este é outro viés.

Constatada a existência de condições de trabalho diferenciadas aos trabalhadores primarizados e terceirizados do setor elétrico no Estado do Espírito Santo, a partir das normas coletivas confeccionadas pelo sindicato profissional, o próximo subcapítulo se dedicará a análise da percepção destes trabalhadores e do próprio sindicato, num misto que leva em consideração não só as condições, mas também a representação sindical e a terceirização.

4.2 A Terceirização em Face da Representação Sindical ou a Representação Sindical em Face da Terceirização?

Este subcapítulo, como já assinalado anteriormente, se desenvolve a partir da análise dos atores envolvidos, quais sejam trabalhadores primarizados, trabalhadores terceirizados e membros do sindicato, sob dois aspectos: 1) a percepção dos trabalhadores acerca das condições de trabalho; 2) terceirização e representação sindical.

A esse respeito, duas observações merecem ser tecidas para melhor compreensão. A primeira delas se refere ao fato de que, este subcapítulo, diversamente do anterior não prossegue com as investigações das condições de trabalho estabelecidas pelo sindicato. Aqui, a análise se debruça sobre a percepção que os trabalhadores possuem sobre as suas condições de trabalho. A segunda consideração decorre da seguinte indagação: se a pesquisa está relacionada com os trabalhadores terceirizados, por que passa pela percepção dos trabalhadores primarizados? A resposta não carece de muitos rodeios: parâmetro! Para analisar a representação sindical em face da terceirização ou contrário, precisa-se de um

parâmetro que é a relação de representação sindical dos trabalhadores primarizados.

Por isso, a pesquisa é realizada com base em dois modelos de questionário semi-estruturado, um aplicado ao presidente do sindicato Sinergia-ES e aos 02 delegados sindicais de base e, o outro, aos trabalhadores da terceirizada e primarizada, dois de cada. O mesmo questionário foi aplicado para todos os trabalhadores. Dessa maneira foi possível avaliar como a representação é percebida pelos trabalhadores e como o sindicato entende essa representação sindical e se, nesse contexto, influencia ou não nas negociações das condições de trabalho.

Os trabalhadores entrevistados exercem as mesmas funções, quanto à rotina de trabalho, ainda que em empresas distintas. Todos eles trabalham em rede elétrica, seja de linha “morta ou viva”, respectivamente, linha não energizada e energizada. A pesquisa utilizou, então, uma identidade com relação às atividades realizadas pelos trabalhadores, a fim de apurar o que esses trabalhadores em condições de trabalho similares compreendem como representação sindical.

O presidente do sindicato foi entrevistado na sede do Sinergia-ES, onde apresentou as dependências da sede administrativa, além de fornecer alguns documentos para a pesquisa, como formulários enviados aos trabalhadores para eleição de prioridades para negociação coletiva e planilhas de dados confeccionadas a partir das prioridades estabelecidas pelos trabalhadores representados.

Os trabalhadores e delegados de base foram entrevistados individualmente. A entrevista com os trabalhadores foi precedida de explicações sobre a pesquisa e de algumas indagações por parte dos entrevistados que deixou clara a preocupação em participar. Iniciadas as perguntas, os trabalhadores foram se sentindo um pouco mais confortáveis para respondê-las embora, não raras vezes, se mostrassem receosos com a entrevista. O acanhamento dos operários pôde ser percebido, em especial, pela divergência em algumas respostas, conforme será analisado adiante.

Todos os trabalhadores entrevistados, inclusive os delegados, possuem não menos que 08 anos de trabalho com detalhe para o fato de que, dos trabalhadores entrevistados, os primarizados são os que possuem menor tempo de contrato de trabalho (08/09 anos), com exceção do delegado de base, trabalhador da primarizada que possui mais de 20 anos de trabalho na empresa. Os terceirizados, por sua vez, possuem vínculo de emprego com a mesma empresa

contratada (Engelmig) por não menos que 14 anos.

O atual presidente do sindicato (mandato 2013/2017), Edson Wilson Bernardes França, conhecido como Edinho, já está no terceiro mandato como presidente, ou seja, desde 2007. Anteriormente à presidência ele foi delegado de base (1998/2001) e exerceu a função de tesoureiro por dois mandatos (2001/2007). Segundo ele, a motivação para atuar junto ao sindicato surgiu com o processo de privatização da Escelsa em 1995, quando aproximadamente 50% dos trabalhadores foram demitidos. Ele é funcionário da Escelsa há 27 anos.

Quando indagado sobre suas principais atribuições a frente do sindicato, o presidente destacou que as incumbências estão relacionadas à propositura de ações judiciais, à questão financeira e judicial, que responde pela secretaria administrativa e tratativas com o Ministério Público além, é claro, da condução das negociações coletivas. A propósito do presidente do sindicato, abre-se um parêntese para destacar o posicionamento de Pannekoek (1936) a seu respeito

O presidente de um sindicato é um personagem importante que trata de igual para igual o patrão capitalista e com ele discute os interesses dos trabalhadores. Os funcionários são os especialistas do trabalho sindical, enquanto que os operários especializados, absorvidos pelo seu trabalho na fábrica, não podem nem deliberar nem dirigir por si próprios (PANNEKOEK, 1936, p. 02).

Indagado sobre como o sindicato se relaciona com os trabalhadores, transmitindo informações e captando anseios. Neste ponto o presidente argumenta que a comunicação, em especial com relação à difusão do que ocorre no sindicato ou com o sindicato, acontece por meio de jornais, página na internet, sobretudo dando prioridade para o contato pessoal com os trabalhadores, com presença razoável na base.

Entretanto, admite o presidente do sindicato, que existe maior proximidade em relação aos trabalhadores da Escelsa, especialmente por conta de outras questões de interesse dos trabalhadores, ativos e aposentados, a exemplo da Escelsos – Fundação Escelsa de Seguridade Social, que possui um plano de previdência complementar.

Com relação aos trabalhadores da empreiteira o contato ocorre mais no sentido de fiscalizar a segurança, alojamentos, fornecimento de alimentação, caracterizando outro tipo de demanda, mas que faz com que a direção do sindicato fique sempre circulando nas empresas, inclusive com visitas aos sábados e domingos sem avisar (E).

Quanto aos trabalhadores terceirizados, afirma o presidente, o sindicato tem cobrado muito nas empresas, sobre a saúde e segurança do trabalhador, a diminuição das horas extras, excedentes à 12h/13h e 14h de trabalho contínuo. Do ponto de vista do presidente, esse é um trabalho que tem surtido efeito, especialmente no que se refere aos acidentes de trabalhos fatais.

Por outro lado os trabalhadores afirmaram, em sua maioria, que o único contato que possuem com o sindicato é nas assembléias, que são realizadas geralmente 01 vez por ano no pátio das empresas, tanto da contratante, quanto da contratada com a presença dos gestores. No mais, o sindicato (referência ao presidente) não comparece à empresa. Entretanto, os trabalhadores terceirizados respondem que possuem contato com o delegado de base, que ele está constantemente na empresa e, em conversas informais, procura saber das reivindicações dos trabalhadores, lutando por elas.

É preciso que se esclareça que o delegado de base também denominado delegado sindical é uma figura que possui regulamentação legal (art. 523 da CLT) e é uma espécie de descentralização da entidade sindical. Sua função é aproximar o sindicato das massas de trabalhadores, funcionando como elo entre trabalhadores e sindicato, a fim de captar seus anseios (Resende, 2015).

Sendo assim, os delegados de base entrevistados representam os respectivos trabalhadores da base territorial onde se encontram que, no Sinergia-ES, é definido por regionais (Ribeiro, 2015).

Atualmente, estima o presidente, existe uma variação de 2.500/3.000 trabalhadores terceirizados e quase 1.000 trabalhadores primarizados filiados ao sindicato. Que a filiação da Escelsa chega a 75% dos trabalhadores e que, dos trabalhadores da contratada, aproximadamente 60% são filiados, tendo em vista a rotatividade das empresas terceirizadas. Essa rotatividade, segundo o presidente, ocorre em razão dos contratos com as empreiteiras serem por prazo determinado, podendo ser renovado ou extinto ao seu término e/ou com recontração em outro local do Estado. Por essa razão, aqueles trabalhadores que são demitidos quando da extinção dos contratos entre Escelsa e terceira e, geralmente são recontraçados pela nova empresa que contratada, perdem a filiação sindical, o que importa na necessidade de o sindicato estar, constantemente, empenhado na filiação desses trabalhadores.

Reafirme-se que, mesmo considerando as alegações do presidente do

sindicato no sentido de que existe grande rotatividade de empresas, os trabalhadores terceirizados que foram objeto dessa pesquisa possuem mais de 14 anos de trabalho na mesma empresa contratada, Engelmig.

Segundo o presidente, em número absoluto, a filiação dos trabalhadores das empreiteiras é maior, embora proporcionalmente seja maior o número de filiados da contratante Escelsa.

Desses trabalhadores (primarizados e terceirizados), 52 compõem a direção, incluindo titulares e suplentes. Estando 10 empresas representadas nessa diretoria, entre terceirizadas e concessionárias, mas, o maior número pertence ao quadro de funcionários da Escelsa, admite e presidente. O delegado de base entrevistado nesta pesquisa pertence ao quadro de terceirizados da Engelmig.

Quando perguntado sobre as condições de trabalho a percepção do presidente do sindicato é no sentido de que, as condições econômicas e sociais de benefícios não são as mesmas, mas, as condições dos trabalhadores terceirizados já foram muito piores. Ele afirma que o sindicato estava preparado, desde o início, para representar apenas os trabalhadores das concessionárias (primarizadas). Porém, depois da privatização, com o aumento do número de trabalhadores terceirizados, houve a necessidade de também atender a “demanda” desses trabalhadores terceiros.

Com o aumento da terceirização no setor, entre 1997/1999 havia negociações com as empresas individualmente. Num trabalho inicial, empresas terceirizadas de maior porte eram procuradas pelo sindicato para realizar as negociações.

Segundo Edson (presidente), nas primeiras negociações, o Sindicato conseguiu colocar “coisas” (cláusulas econômicas e sociais) básicas na convenção, que fossem o suficiente para não causar retrocesso para esta classe de trabalhadores, a exemplo do estabelecimento de um piso salarial para a categoria.

Até então, quando o sindicato obtinha algum reajuste salarial para os trabalhadores de determinada empresa com a qual negociava, os benefícios eram mantidos em relação àquela empresa e seus funcionários. Quando esta empresa perdia o contrato com a concessionária (Escelsa) e outra empresa era contratada, a nova contratada não possuía qualquer obrigação em manter o reajuste obtido anteriormente, razão pela qual contratava os mesmos demitidos pela antiga empresa, só que por um salário menor.

Em 2002 foi identificado um sindicato patronal o Sindifer e, a partir daí, tiveram início as negociações coletivas para abrangência de todas as terceirizadas, sendo elaborada a primeira convenção coletiva abrangendo os terceirizados.

Desde então, avalia o presidente, houve um avanço significativo dos salários dos trabalhadores terceirizados em relação aos trabalhadores das primarizados. O problema é que o piso salarial inicial era muito baixo, “partindo de uma realidade que não era muito favorável”. A comparação da evolução salarial dos trabalhadores primarizados e terceirizados pode ser verificada nos quadros abaixo:

QUADRO IV

Correção salarial dos trabalhadores primarizados no setor elétrico do Espírito Santo – 2005/2015

MÊS/ANO	CORREÇÃO SALARIAL	IPCA %
Acordo Coletivo 2005/06	6,36	6,36
Acordo Coletivo 2006/07	4,00	3,26
Acordo Coletivo 2007/08	6,00	4,12
Acordo Coletivo 2008/09	7,52	6,41
Acordo Coletivo 2009/10	5,83	4,17
Acordo Coletivo 2010/11	6,50	5,20
Acordo Coletivo 2011/12	7,30 + 1,0	6,97
Acordo Coletivo 2012/13	5,7 +0,6	5,45
Acordo Coletivo 2013/14	6,50	5,84
Acordo Coletivo 2014/15	6,59 +0,8	6,59
Reajuste e inflação no período	87,36	69,69

Fonte: RIBEIRO, 2015, p. 296.

QUADRO V

Correção salarial dos trabalhadores terceirizados no setor elétrico do Espírito Santo – 2005/2015

ANO	CORREÇÃO SALARIAL	IPCA %
2005/2006	6,80	7,54
2006/2007	7,00	5,32
2007/2008	6,00	2,96

2008/2009	11,63	4,73
2009/2010	6,00	5,61
2010/2011	5,00	5,17
2011/12 em abril de 2011	7,00	6,30
2011/12 em janeiro de 2012	6,63	
2012/13 em abril de 2012	5,00	
2013/14		6,59
- Interior		
em abril de 2013	6,00	
em outubro de 2013	3,00	
em janeiro de 2014	4,00	
- Grande Vitória		
em abril de 2013	6,00	
em outubro de 2013	4,00	
em janeiro de 2014	5,00	
2014/15		6,15
Interior		
em abril de 2014	4,00	
em janeiro de 2015	3,00	
Grande Vitória (GV)		
em abril de 2014	5,00	
em janeiro de 2015	5,00	
Reajuste e inflação no período	Interior 119,29 GV 130,08	71,69

Fonte: RIBEIRO, 2015, p. 296.

O presidente argumenta, ainda que, se comparado com outros Estados, no Espírito Santo as condições dos terceirizados são melhores e, a cada ano, o sindicato tenta garantir algo novo (em termos de condições) para os terceirizados.

Um dos trabalhadores terceirizados da Engelmig acredita que a melhoria das condições de trabalho, como salário e tíquete, melhoraram nos últimos 02 anos, o que pode ter coincido com atuação do delegado de base representante dos

trabalhadores terceirizados da Engelmig. Os trabalhadores terceirizados entrevistados, apenas tiveram representação sindical (um trabalhador da empresa dentro da direção do sindicato), via delegado de base, nos últimos 04 anos.

Conhecendo alguns aspectos gerais que envolvem a atuação sindical é preciso agora entender o funcionamento do processo que implica no estabelecimento das condições de trabalho dos trabalhadores do setor elétrico: as negociações coletivas que desencadeiam o acordo coletivo e a convenção coletiva.

As negociações coletivas são realizadas, salienta o presidente do sindicato, através de uma metodologia já admitida pela empresa e empregados, tendo por base a confiança. Explica que, tanto na empreiteira, quanto na contratante são entregues formulários aos trabalhadores com prioridades que eles devem apontar a fim de serem levadas à votação. O formulário apresenta condições econômicas e sociais (ANEXO E).

Esses formulários são levados aos canteiros pelos delegados de base e são devolvidos em mesma proporção, pelo trabalhador terceirizado e primarizado. A partir da compilação de dados das prioridades estabelecidas pelo trabalhador, a pauta de negociações é montada e são publicados os editais para convocação das assembleias de trabalhadores.

Embora nem todos os trabalhadores tenham preenchido esse formulário em qualquer momento durante o contrato de trabalho, dois dos entrevistados afirmam terem visto e preenchido (1 primarizado e 1 terceirizado). O presidente do sindicato, após entrevista entregou os modelos de formulários que são aplicados na terceirizada e primarizada. São modelos distintos.

O formulário disponibilizado à terceirizada (ANEXO E) é em formato simples, composto por duas colunas: a primeira que deve ser enumerada de 1 a 17, de acordo com a ordem de prioridades do trabalhador para aquela negociação e a segunda coluna, composta com os itens pré-estabelecidos que corresponderão a numeração de prioridades. Abaixo das colunas um campo em que o trabalhador pode sugerir inclusões para a pauta de negociações. São 17 itens que devem ser numerados em ordem de prioridade, dentre eles: Reajuste de salário com ganho real, tíquete alimentação, assistência médica, dentre outros.

Em conversa informal com o presidente, foi dito que os trabalhadores da terceirizada geralmente possuem pouco ou nenhuma escolaridade, que tem baixa instrução o que dificulta até mesmo a realização da pesquisa por formulário. Que,

por essa razão, o formulário deve ser elaborado de maneira bem simples e objetiva e que, ainda assim o trabalhador não compreende a proposta do sindicato por esse tipo de pesquisa.

Após ter acesso a tabulação dos dados da pesquisa para negociação coletiva de 2015/2016, que teve por base este formulário, ficou claro que os trabalhadores, ao invés de eleger suas prioridades para negociação, simplesmente enumeram a coluna de acordo com o que está disposto. Não estabelecendo qualquer ordem de prioridade. 527 trabalhadores terceirizados, de um universo de 3.000 filiados, preencheram o formulário e devolveram ao sindicato (ANEXO G).

Daí que se pode afirmar que: 1) Ou os trabalhadores terceirizados efetivamente possuem baixa instrução o que dificulta a reivindicação de seus direitos para melhoria das condições de trabalho, ou não se interessam pela pesquisa realizada, não fazendo questão de eleger prioridades; 2) O que leva à conclusão de que, tanto numa quanto noutra hipótese os trabalhadores terceirizados necessitam ainda mais de uma representação sindical forte que atenda/represente às suas necessidades que defenda a melhoria das condições de trabalho além de, do ponto de vista “procedimental”, estabeleça métodos que sejam capazes de envolver esses trabalhadores de maneira que possam assimilar a realidade laboral e a necessidade de melhorar suas condições de trabalho, a partir de uma organização coletiva que possua condições de lutar por isso.

Retornando à análise dos formulários de prioridades, o formulário enviado para os trabalhadores primarizados é um formulário mais incrementado, que envolve uma pesquisa sobre aspectos pessoais como: sexo, idade, grau de instrução, tempo de empresa faixa salarial, dentre outras; sobre aspectos organizativos como: participação em negociação coletiva, disposição para greve, entre outros; e, aspectos reivindicatórios que está subdividido em cláusulas econômicas e cláusulas sociais, como: reajuste real salarial, recuperação das perdas, participação nos lucros e resultados, garantia e ampliação de emprego, assistência médica e odontológica, auxílio educacional, dentre outros. São 24 itens que devem ser enumerados por ordem de prioridade, além de campo para sugestões (ANEXO F). São 07 itens a mais, em relação aos terceirizados, que os trabalhadores primarizados podem eleger como prioridade para a mesa de negociação em acordo coletivo.

Além disso, o preenchimento e devolução do formulário permite que o sindicato obtenha um perfil do trabalhador participante da pesquisa, garantindo uma

atuação que seja coerente com as particularidades daqueles trabalhadores. Notadamente que se deve levar em conta que nem todos os trabalhadores da primarizada participam da pesquisa, preenchendo o formulário. Porém, proporcionalmente ao número de trabalhadores, os primarizados participam muito mais que os terceirizados. Enquanto os terceirizados possuem uma participação de 15%, os primarizados participam cerca de 25%.

Estabelecidas as prioridades dos trabalhadores, são convocadas as assembléias. Nas assembléias, o presidente menciona que, deixa claro aos trabalhadores, que não abrirá mão de nenhuma cláusula já existente e que: “vai trabalhar pra ampliar, dentro do possível é [...], algum benefício novo e nas próprias cláusulas existentes a gente tenta trabalhar algo que melhore aquelas condições, né”, citando o exemplo do valor das horas dos trabalhadores que é paga em valor maior que o previsto na legislação.

As assembléias são realizadas onde existe maior agrupamento/concentração de trabalhador e no local de trabalho, inclusive com a participação de gestores durante a assembléia, como ressalta um dos trabalhadores terceirizados. Atente-se para o fato de que, a opção por locais onde existe maior número de trabalhadores, acaba excluindo tantos outros da participação das assembléias.

Nas assembléias as votações são realizadas por “levantamento de braço”, de quem é contra ou favor àquilo que é proposto, como informa um trabalhador. Adiante esse “levantamento de braço” será retomado.

No caso da Escelsa, o presidente afirmou que realiza assembléia em todas as regionais, aproximadamente 11 ou 12 são realizadas para uma rodada de negociação. No caso das terceirizadas, cada rodada de negociação gira em torno de 40 assembléias, para que exista um apanhado bem amplo dos interesses dos trabalhadores.

Nas assembléias convocadas para tomar decisão acerca das proposições de negociação, conforme o presidente do sindicato, a participação é grande, sendo 500/600 trabalhadores participantes da Escelsa e aproximadamente 1.200 participações de trabalhadores terceirizados. Sendo assim, o presidente entende que existe um bom envolvimento/participação dos trabalhadores com o sindicato, já que todas as ações que encaminha aos trabalhadores eles respondem, por exemplo, quando o sindicato convoca uma paralisação, eles param; se faz

manifestação na porta da empresa, os trabalhadores participam; Quando o sindicato percebe que a negociação não está legal e que não está atendendo as expectativas que gostaria, os trabalhadores reprovam; Quando pede autorização pra levar pra mediação ou Ministério Público do Trabalho, eles autorizam. Com base nisso, o sindicato avalia que os trabalhadores confiam bastante no direcionamento que é dado na condução da negociação.

Não obstante o presidente do sindicato ter dito que o sindicato, nas mesas de negociação, não toma posicionamento algum, já que toda aprovação é levada a assembléia para os trabalhadores se manifestarem e “quem bate o martelo são os trabalhadores”, os trabalhadores terceirizados disseram que o sindicato não é incisivo nas propostas que apresenta para negociação. Na primeira assembléia, afirmam os trabalhadores, eles apresentam um valor de reajuste salarial e obtém o apoio dos trabalhadores. Num segundo momento o sindicato já retorna titubeando com a proposta inicial e levando os trabalhadores a aceitarem um valor menor que o proposto originalmente. Sobre essa circunstância um trabalhador responde a entrevista neste sentido:

“Olha, pra te ser sincero eu não sei nem porque que eles não brigam mais, pra melhorar mais. Eu não sei o que é que tem, o que acontece lá. O que que é conversado. Porque eles chegam pra você, toda época de renovação do contrato de salário, eles chegam pra você com uma conversa: a não vamos aceitar, que não sei o que, que a gente conseguir mais...beleza...ai todo mundo vai e aprova o que eles falam. Ai todo mundo acaba concordando com eles. Ai vai lá pra conversa. Volta de novo pra segunda assembléia. Oh, foi dito isso, isso e isso: vocês estão de acordo?...Quer dizer, na segunda assembléia eles já vem meio balançado. Nem fala se não aceita, nem fica a favor, deixa por sua conta hein. Fica a critério de quem está ouvindo o que está falando. Eu acho que 50%, acho que deve ter alguma coisa de diferente lá, porque você vai chegar pra você, você vai falar uma coisa de imediato, na segunda conversa você já vai falar outra completamente diferente que não tem nada a ver com o que você falou na primeira. Então fica aquela coisa no ar né, você não sabe se eles receberam alguma coisa por fora ou se eles vão ganhar alguma coisa por fora. Porque se você fala, chega pra mim e fala: oh fulano você vai fazer isso! Você não aceita, beleza. Aí chega na segunda e fala outra, aí você fica meio duvidoso né. A maioria dos [...(trabalhadores)]da empresa ta até meio revoltado com o sindicato, se fosse, se dependesse da maioria, já tinha saído todo mundo do sindicato já...é melhor com o sindicato, do que sem ele...então, na dúvida, fazer o que? Você fica com ele, não tem pra onde correr...insatisfeitos eles ficam, mas é melhor com ele, do que sem ele” (L).

Outro trabalhador, em resposta à mesma pergunta, diz que:

“Depois ele vem (o sindicato) ah, não tem como brigar mais não. O patronal ofereceu 7 (%) mais 3 (%), pra não sei quanto tempo, pra dar 10 (%). Não adianta brigar. O próprio sindicato, te joga um balde de gelo na cabeça, entendeu? O próprio sindicato: não tem como briga mais nada, porque a gente vai demorar muito, vocês estão vendo a situação que está o país,

então, acho que é melhor a gente aceitar isso aí... Aí quer dizer...porque eles mesmo falam que se for pra dissídio coletivo, vai demorar muito e se for pra dissídio, costuma juiz dar até menos depois...aí quer dizer, a gente acabou aceitando dessa vez mas, pelas condições que está o país, achei que foi um aumento até mais ou menos” [...] sai lá a foto do pessoal levantando a mão, né, que sim, mas eu acho que é uma coisa que pode ser manipulada também. Não sei...é, sim, quantos levantam a mãos? Põe lá 10 levantam. Não? Põe lá. Isso aí não sei, acho que tudo nesse país é manipulado. Aí depois eles somam né, o tanto de sim o tanto de não, no Estado todo. Aí eles mesmo falam lá, fazem a contagem lá. Aí as vezes eles vem: ah, porque lá em Vitória, lá no norte todo mundo foi sim. Aí quer dizer, eles já te induzem assim: o que que adianta nós aqui ser não, todo mundo ser não, se a maioria já foi sim, tá entendendo? Então, acho que o próprio sindicato, as vezes, ele atravanca o negócio, as vezes dá pra brigar mais por 1%, 2% a mais, mas ele mesmo, já te induz a parar por ali mesmo... Aí é desse jeito” (O).

Um trabalhador primarizado, no mesmo sentido fala que:

Quando você perde a confiança, você... você acha que nem tudo que eles falam, eles correm atrás [...] você começa a ver que, aquele dinheiro que você aplica lá, que é a mensalidade que você deposita e pouco é representado. Na verdade é... como é que você pode ter um cara do sindicato que é o seu representante, ser um conselheiro da empresa, isso não funciona né? Então, dificilmente o cara vai brigar pelos seus ideais. Na verdade o cara vai ficar no meio do muro, né! Então você fica meio sem crédito... no que pensar (T).

Desses comentários é possível extrair algumas observações. A primeira delas é que o sindicato não passa confiança para estes trabalhadores. Neste ponto, curioso relacionar a pesquisa realizada pelo Ibope no ano de 2015 demonstrando que, segundo o Índice de Confiança Social – ICS medido em escala de 0-100, os sindicatos encontram-se na posição 41 ficando a frente de outras instituições como, sistema público de saúde (34), Governo municipal (33), Governo Federal (30), Congresso Nacional (22) e Partidos políticos (17), porém atrás de instituições como a Justiça (46), Bancos (49), Empresas (53) e meios de comunicação (59).

No aspecto da confiabilidade, aparece novamente a questão do “levantamento de braço” mencionada pelos dois trabalhadores terceirizados. No dizer deles, embora o presidente afirme que a metodologia para se chegar às negociações coletivas são aprovadas pelos trabalhadores e empresas, esse método de votar apenas expressando-se fisicamente (levantando o braço) não passa a confiança de que os sindicatos, com isso, estejam defendendo seus direitos e interesses. Até porque, como salientou um dos trabalhadores, esse mecanismo é manipulável.

Acrescente a este fato, a circunstância de que as votações por “levantamento de braço” ocorrem no pátio das empresas com a presença dos

gestores que, não obstante serem empregados o são numa condição especial e diversa dos demais trabalhadores. Decerto que as assembléias realizadas de tal maneira, acabam por deixar os trabalhadores: 1) acuados para o exercício de seus interesses por estarem na frente de seus gestores; 2) desconfiados da atuação sindical;

Outra observação, tão importante quanto necessária, está no fato de que o próprio sindicato desmotiva e desmobiliza os trabalhadores na luta pela melhoria de suas condições. Os dois trabalhadores terceirizados foram uníssonos ao relatar que o sindicato ao mesmo tempo em que motiva, desmotiva, mesmo estando eles dispostos à realização de meios coercitivos, como a greve. A propósito, comentando sobre o assunto, Viana (2012) esclarece que:

A greve, enquanto mera paralisação das atividades, expressa uma luta contra o capital, já que compromete a extração de mais-valor. A extração do mais-valor é interrompida e por isso esta é a forma mais eficiente de pressão operária sobre o capital. É também por isso que as instituições que dizem representar os trabalhadores e, no fundo, representam o capital, já não incentivam o movimento grevista e quando podem evitam e desmobilizam as propostas e tentativas de greves (VIANA, 2012, p.19).

Traçando um paralelo entre a fala dos trabalhadores e o comportamento sindical, trazendo para as estatísticas existentes é possível identificar que, segundo o relatório elaborado pelo Dieese “Balanço das greves em 2013”, as motivações para deflagração das greves, comparação 2012/2013, tiveram um retrocesso relativamente ao carácter grevista. Em 2013, de acordo com a tabela abaixo, o número de greves de carácter propositivo reduziu se comparada ao ano anterior, contrariamente ao que se verifica com relação às greves defensivas, que tiveram aumento de 184,2% no setor privado.

TABELA IV

Carácter das Greves – Setor público e privado – 2012/2013, respectivamente.

Caráter	Total		Esfera Pública				Esfera Privada	
			Funcionalismo público		Empresas estatais			
	Nº	(%)	Nº	(%)	Nº	(%)	Nº	(%)
Propositivas	565	64,4	245	64,3	26	89,7	292	62,9
Defensivas	590	67,3	284	74,5	18	62,1	285	61,4
Manutenção de condições vigentes	311	35,5	152	39,9	15	51,7	141	30,4
Descumprimento de direitos	413	47,1	207	54,3	5	17,2	200	43,1
Protesto	111	12,7	102	26,8	3	10,3	6	1,3
Solidariedade	1	0,1	0	0	0	0	1	0,2
Total	877	100	381	100	29	100	464	100

Caráter	Total		Esfera Pública				Esfera Privada	
			Funcionalismo público		Empresas estatais			
	Nº	(%)	Nº	(%)	Nº	(%)	Nº	(%)
Propositivas	1.177	57,4	548	68,8	79	57,7	545	49,3
Defensivas	1.536	74,9	603	75,8	113	82,5	810	73,2
Manutenção de condições vigentes	1.043	50,9	467	58,7	99	72,3	468	42,3
Descumprimento de direitos	818	39,9	289	36,3	19	13,9	508	45,9
Protesto	300	14,6	256	32,2	17	12,4	20	1,8
Solidariedade	6	0,3	3	0,4	0	0	2	0,2
Total	2.050	100	796	100	137	100	1106	100

Fonte: DIEESE: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2015.

A analogia com esses índices tem razão de ser pelo seguinte: O caráter das greves no período de 2012/2013 sofreu uma inversão. O número de greves propositivas em 2012 era pouco maior que as greves de caráter defensivo. Em contrapartida, em 2013, o número de greves defensivas subiu 48,6% em relação às greves de caráter propositivas. Significa dizer que, embora o número de greves tenha aumentado no setor privado, os movimentos ficaram muito mais na defesa do que no contra-ataque, sem contar que as greves por manutenção das condições de trabalho vigentes, praticamente pareou com as greves propositivas.

Esses números, de âmbito nacional, refletem uma condição coletiva estática, do ponto de vista reivindicatório, que acaba se movimentando muito mais no sentido de defender os direitos existentes numa condição passiva, que buscar melhoria das condições de trabalho. Assim que Viana (2016, p. 175) expõe que:

Se antes o sindicato se sentava à mesa para negociar conquistas, hoje tem de usar a pouca força que lhe resta para evitar o processo de reconquista patronal. Se antes estava protegido pela norma estatal, que impedia a revisão para pior das cláusulas convencionais, agora se vê entregue à sua sorte. Se antes ameaçava com a greve, hoje se sente ameaçado por uma versão disfarçada e piorada do lock-out pois a empresa pode fechar suas portas em Belo Horizonte e reabri-las em Bombaim. Se antes partia do patamar anterior, hoje tem de recomeçar sempre do zero – o que é cada vez mais difícil, pois o seu enfraquecimento é progressivo. Se era um sindicato de ataque, agora se vê transformado em sindicato de resposta, ou de defesa. o que é cada vez mais difícil, pois o seu enfraquecimento é progressivo. Se era um sindicato de ataque, agora se vê transformado em sindicato de resposta, ou de defesa.

Que fique clara a importância das greves. A ascensão no Brasil nesse período, de acordo com as tabelas analisadas, dos movimentos grevistas é importante para a classe trabalhadora, tendo em vista que a greve representa mecanismo legal de pressão para obtenção de ganhos em direitos/melhorias de condições de trabalho. No entanto, o argumento utilizado aqui é de que, as greves têm aumentado no sentido de apenas defender as condições, enquanto a reivindicação de melhoria das condições existentes tem diminuído.

Outra tabela elaborada pelo Dieese pode ser levada em consideração para comparação com a entrevista realizada neste trabalho. Segundo o relatório, 94,3% das greves da esfera privada, são resolvidas com negociação. Outros 22,7% são resolvidos na Justiça do Trabalho, seja por decisão judicial ou acordo judicial. A tabela denota que apenas um número muito pequeno de greves é resolvido após decisão judicial em sede de recurso.

TABELA V

Formas de resolução de greve – Setor público e privado – 2013

Formas de resolução	Total		Esfera Pública				Esfera Privada	
			Funcionalismo Público		Empresas Estatais			
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Negociação	951	92,2	335	89,8	50	86,2	565	94,3
Intervenção / participação da Justiça ⁽¹⁾	280	27,1	119	31,9	23	39,7	136	22,7
Decisão Judicial	197	19,1	109	29,2	13	22,4	74	12,4
Acordo Judicial	89	8,6	18	4,8	12	20,7	58	9,7
Recursos ⁽²⁾	43	4,2	8	2,1	4	6,9	31	5,2
TOTAL	1.032	100	373	100	58	100	599	100

Fonte: DIEESE: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2015.

O número de negociações em greves como forma de resolução do movimento é um número elevado. Quase a totalidade das greves é resolvida mediante negociação. Notadamente que o ordenamento jurídico brasileiro prevê a resolução das greves de duas maneiras: ou mediante negociação ou mediante intervenção do judiciário.

A questão é: essas negociações são benéficas, maléficas ou no final não representam nenhum avanço aos trabalhadores?

As maiores queixas dos trabalhadores terceirizados com relação à atuação do sindicato (mesmo a maioria tendo considerado boa a atuação) reside no fato de que o sindicato não sustenta uma proposta de melhoria de condições até a obtenção da melhor contra-proposta possível. O sindicato não é incisivo, na hora de lutar ele recua. É o que se constata das falas anteriormente transcritas e que pode ser complementada pela fala deste trabalhador terceirizado:

“não induzir os trabalhadores a votar numa coisa que as vezes eles não querem nem votar...que acha que o sindicato ... [deve] ouvir mais os trabalhadores e ir até o fim. Por que quem está trabalhando, está sofrendo do mesmo jeito... que [só] acha...”

Veja-se a posição do sindicato. Perguntado sobre as condições de trabalho e as dificuldades em relação à atuação para sua melhoria, o presidente do Sinergia-ES esclarece que as empresas contratantes usam sempre o mesmo argumento: dificuldades econômicas, ora governo, ora mudança na legislação, ora ANEEL (Agência Nacional de Energia Elétrica), tarifa que não subiu, em resumo: todos os anos que esteve no Espírito santo as empresas concessionárias sempre

tiveram lucro, nunca ficaram no prejuízo. As terceirizadas “sentam” pra negociar com os argumentos similares: o contrato não está sendo suficiente, o reajuste salarial dado no ano anterior não compensou os custos, o reajuste foi menor que o do contrato e, se o aumento for maior, a empresa contratada não terá condições de manter os trabalhadores. São argumentos, segundo o presidente, que fazem parte da formação empresarial, do jogo, para não conceder avanços para os trabalhadores. A esse respeito, Costa (2003, p. 11) comenta que:

A postura conciliadora e não confrontacionista é a regra, uma vez que importa assegurar o próprio emprego, mas a negociação se submete às possibilidades de concessão alegadas pelas empresas, e a cujos parâmetros os sindicatos não têm acesso. Contrariamente aos anos 80, quando a defesa das reposições salariais frente às altas taxas inflacionárias instigava e legitimava a ação confrontacionista dos sindicatos com as empresas, orientando, inclusive, as discussões ideológicas e os posicionamentos das centrais quanto às políticas do governo, nos anos 90 esta postura confrontacionista perde fôlego, dando lugar à política de negociação e cooperação entre capital e trabalho em torno de projetos mútuos e específicos de auto-preservação que a nova conjuntura econômica exigia.

Dessa fala do sindicato (presidente) surgem algumas indagações: Se a empresa contratante (Escelsa) nunca teve prejuízo, porque não aumentar o valor do contrato das terceirizadas? E, se o aumento importa em prejuízo, porque manter o contrato terceirizado? Agora, se a terceirizada pressionar pra aumentar o valor do contrato, à contratante compete duas opções: manter os contratos com as terceirizadas ou admitir todos os trabalhadores diretamente, dando iguais condições de trabalho. Em contrapartida, se a contratante assume os trabalhadores terceirizados, como ficam as empresas terceirizadas.

O sindicato deixa de pressionar aumentos por conta do discurso das terceirizadas sobre custo/viabilidade, o que permite que a Escelsa contrate as terceiras pelos menores preços que, por sua vez, são repassados à compra da força de trabalho. Certamente a Escelsa não se manterá sem o contingente de trabalhadores (primarizados/terceirizados) que atuam no setor. Mas o que acontece se a Escelsa assume todos os trabalhadores? Não existirão as terceiras? Por que o sindicato não atua no sentido de que os postos terceirizados sejam primarizados? São indagações, que decerto não serão respondidas aqui. Qual a pertinência, então? A medida da representação.

Ora, tanto existe a possibilidade de pressão por parte do sindicato, que o presidente citou um episódio em que o sindicato conseguiu, através da estipulação

de uma cláusula na convenção coletiva que implicou na redução do fator “k”⁶, uma quantidade de vezes, que a empresa deixou de terceirizar o serviço dos operadores de usina, por não compensar financeiramente. Atualmente, este segmento é 100% primarizado. Outros serviços, dentro da Escelsa, também deixaram de ser terceirizados, a exemplo dos setores de projeto e algumas áreas administrativas. Todavia, quanto aos eletricitas, seguimento eminentemente terceirizado, o presidente constata que: “Os eletricitas não. Os eletricitas ainda têm um grupo que eu acredito que vai permanecer por um bom tempo, de eletricista terceirizado”.

É este o quadro que se encontra marginalizado nas relações de subcontratação, pois quem detém o poder – a empresa contratante – o exerce não em relação aos direitos e obrigações contidas no contrato de trabalho, mas pelo viés de um contrato comercial entre empresas, contrato que não comporta cláusula social que tenha por objeto as condições de emprego e de trabalho dos assalariados (SILVA, 2008, p. 121).

Mesmo assim, como avaliou o próprio presidente do sindicato:

“No nosso entendimento, é satisfatório. Não vou falar que é excelente porque tudo pode ser melhorado: Ah poderia, todas as negociações poderiam ter sido melhores, né? Mas eu diria que a categoria nos avalia positivamente, né! E, você, nós estaríamos aí numa categoria de bom né, de bom pra..., pelo menos de bom, né. Normalmente é de péssimo a ótimo, né! A gente estaria numa categoria de bom, pelo menos é o que as pesquisas nos passam.”

Isso porque, os trabalhadores terceirizados entrevistados consideram que são boas as suas condições de trabalho. Mesmo com a diferença existente em relação às condições de trabalho dos trabalhadores primarizados, eles acreditam que o sindicato até poderia melhorar sua atuação para obter melhorias de condições, mas que não sabem por que não o fazem. O delegado sindical, trabalhador terceirizado chegou a dizer, com relação às condições de trabalho, que:

Por que o contrato que as terceirizadas pegam não é tão bom. Igual, eles assim...o contrato com folga melhor, pra pagar o funcionário melhor. A terceirizada precisaria fechar um contrato melhor. Os contratos são muito arrojados (J).

Este delegado sindical explica que a atuação do sindicato em relação aos trabalhadores é muito boa, já que faz muita “coisa” para os trabalhadores. Depois que o terceirizado entrou para o sindicato o diretor sindical conheceu da realidade da empresa e dos trabalhadores. Avalia o delegado que aconteceram algumas situações na empresa que, após o sindicato tomar conhecimento, interveio e

⁶ O fator “K” seria, segundo o presidente do sindicato, um cálculo realizado pela empresa contratante para avaliar a viabilidade de manter contratos com empresas terceirizadas ou contratar os trabalhadores diretamente.

conseguiu resolver.

Nessa fala o delegado sindical (J) faz menção à situação de trabalhadores que faleciam em acidentes de trabalho e não eram enterrados pela empresa e a família não tinha condições financeiras de arcar com as despesas. O sindicato, então, interveio e 03 sepultamentos foram arcados pelo sindicato, sem problema com a empresa e, posteriormente, foi ressarcido por ela. Para este trabalhador: “o sindicato tem feito parte mesmo do trabalhador dentro da empresa (J)”.

Os trabalhadores terceirizados, mesmo com essas reclamações quanto à atuação do sindicato nas negociações, acreditam que o sindicato realiza uma boa representação, tanto dos trabalhadores terceirizados, quanto dos trabalhadores primarizados.

Um dos trabalhadores terceirizados acredita, inclusive, que muita coisa foi melhorada nos 20 anos de empresa, a exemplo de transporte adequado e plano de saúde, embora seja tudo muito lento. Mas culpa os próprios empregados pela morosidade na obtenção de melhorias, já que eles ficam no aguardo do sindicato. Que acha que o sindicato briga até bem, se considerado com outros Estados, o Sinergia-ES pode ser considerado bem atuante.

Existe certa conformidade por parte de todos os trabalhadores de que é boa a atuação do sindicato o que, inclusive, é transmitido ao próprio sindicato. Se a avaliação de um modo geral é boa, tendo em vista que os trabalhadores não transferem o sentimento de irresignação para com o sindicato, o sindicato também se sente confortável por acreditar que, numa escala de péssimo a ótimo, sua avaliação própria e pesquisada é de bom.

Mesmo os trabalhadores da terceirizada acreditando que suas condições de trabalho são boas, embora pudessem melhorar os trabalhadores da primarizada não enxergam como boas condições daqueles trabalhadores que realizam as mesmas atividades que eles. O mesmo ocorre com os trabalhadores da terceirizada entrevistados. Durante a entrevista, eles disseram que as condições de trabalho dos primarizados, no que se refere a dispêndio de força trabalho, é até pior que as condições deles, já que por eles serem terceirizados eles não precisam cumprir mais que o está estritamente previsto no contrato.

Outra influenciável é a participação dos trabalhadores nas eleições, seja como candidatos, seja como votantes. A pesquisa avaliou a participação dos

trabalhadores na organização coletiva que o representa. Saber quantos participaram, quem participa das eleições, como as eleições são realizadas é uma forma de analisar o quanto esses trabalhadores estão envolvidos com o sindicato, a ponto de reivindicarem melhoria das condições, seja dos eleitos, seja atuando como membro. A rotatividade na gestão implicaria na diversificação com que a questão “condições de trabalho” seria tratada.

No início destaquei que o atual presidente do sindicato está no terceiro mandato de presidente atuando, anteriormente, por dois mandatos como tesoureiro e um mandato como delegado de base, ou seja, ele está a 18 anos trabalhando na diretoria do sindicato.

Perguntado sobre o processo eleitoral, o presidente do sindicato foi enfático ao dizer que, durante as assembleias anuais, é colocado para os trabalhadores se eles possuem vontade de participar do sindicato, seja compondo a diretoria do sindicato, seja na condição de delegado de base. Citou ainda, que não é segredo que a eleição é no ano que vem (2017). No entanto, destacou que a última eleição foi composta por uma chapa. Segundo ele, o numero de participação no processo eleitoral é bem grande, chega a 70% dos associados.

Contrariamente a tal fala, dos trabalhadores entrevistados, apenas 01 menciona o fato de ter participado de eleições. Os demais trabalhadores, mesmo contando com tempo de serviço entre 08/17 anos de trabalho dizem nunca terem participado de eleições para o sindicato, um deles afirma ainda que:

“Não. Nunca participei não. Pra escolha de membros, não [...] Olha eu acho que essa eleição, acho que é feita entre o sindicato lá mesmo, os cabeça lá mesmo, por que, o pessoal ali, não lembro de ter votado em alguém não. Eu posso estar me esquecendo também, né! De repente eu votei também e não sei (O).”

Além de esses trabalhadores afirmarem não terem participado de eleições para membros de sindicato, também não possuem interesse em participar como membros do sindicato.

Isso acaba refletindo no número de trabalhadores das terceirizadas que participam da direção do sindicato que, como já informado, dos 52 trabalhadores que compõem a direção, eleita em 2013, o maior numero de representantes é da Escelsa. Apenas 10 outras empresas estão representadas no sindicato.

Já deixando de lado o processo eleitoral, outras questões merecem destaque. Sobre a representação sindical dos terceirizados o presidente deixou claro

que o sindicato recepcionou a “demanda” de representação destes trabalhadores e que teve que haver uma adaptação. Segundo ele, o Sinergia-ES não nasceu para essa representação, o que pode levar à algumas implicações. Veja-se o trecho extraído do livre sobre o Sinergia-ES:

Em outro enfrentamento da terceirização em seus aspectos mais nefastos, o Sindicato ficou *próximo* de ajuizar uma Ação Civil Pública preventiva a fim de impedir que a Escelsa encerrasse seu setor de atendimento comercial e o repassasse a uma empresa terceirizada. O principal motivo era o rebaixamento salarial dos trabalhadores em relação aos salários pagos aos empregados da Escelsa para desempenharem as mesmas funções. O objetivo do Sindicato era garantir os direitos dos trabalhadores e evitar que os consumidores fossem prejudicados, já que com a precarização dos serviços muitos trabalhadores desenvolviam doenças ocupacionais, acidentavam-se no ambiente de trabalho ou ainda trabalhavam com índices alarmantes de insatisfação, muitas vezes se sujeitando a desenvolver doenças crônicas, como a ansiedade e a depressão (Ribeiro, 2015, p. 254). [grifo da autora]

O grifo do termo “próximo” pretende chamar a atenção para o fato de que, mesmo estando o sindicato consciente das diferenças entre as condições de trabalho e conhecendo a possibilidade de terceirização de um seguimento da empresa e, de suas conseqüências, o sindicato ficou “próximo” de ajuizar uma ação de caráter preventivo para que isso não ocorresse. Interessante notar que, no livro (Ribeiro, 2015), não há maiores esclarecimentos com relação ao fato de o sindicato ter ou não prosseguido na luta contra a terceirização deste seguimento ou o que motivou essa proximidade em ajuizar a ação. Fato é que o setor mencionado no trecho transcrito, setor de atendimento comercial, acabou sendo terceirizado, fato que fica comprovado na cláusula 3º da Convenção Coletiva (ANEXO D).

Durante a entrevista com o Presidente do Sindicato e a leitura do livro dedicado aos 70 anos de Sinergia-ES fica perceptível que, conforme Palassi (2011) os trabalhadores das empresas privatizadas, anteriormente à privatização, possuíam um sentimento elitista. O fato de terem ingressado na empresa por meio de concurso público ou processos de seleções muito rigorosos, criava entre aqueles trabalhadores uma identidade social que reforçava os laços afetivos entre o trabalhador e a organização. Assim que:

O aprofundamento da heterogeneidade das condições e vínculos de trabalho dificulta ainda mais as iniciativas e propostas sindicais de agregação de interesses e ação solidária. As negociações se voltam, portanto, para a realidade e a possibilidade específica de cada empresa ou de um conjunto específico de empresas em determinado setor, perdendo o elo de referência que, por exemplo, de alguma forma existiu quando a indexação salarial promovia uma articulação mais abrangente entre várias categorias (CASTRO, 2003, p. 09).

A propósito das diferenças dos vínculos e das condições de trabalho mencionadas no trecho supra, o presidente do sindicato menciona que dos quase 1000 trabalhadores da primarizada, aproximadamente 50% tem nível superior o que leva o sindicato a uma postura, a uma condição de que ser muito transparente, haja vista que a qualificação importa no conhecimento por parte destes trabalhadores, via de consequência, cobrança em relação ao sindicato. A fala foi expressa com relação aos trabalhadores primarizados e não aos terceirizados. Nesse sentido, utiliza-se um trecho em que Rodrigues (2009) toma como hipótese a limitada capacidade de atuação do sindicato como sendo consequência do processo de formação do proletariado. Para ele,

Nossa hipótese é que certas características do sindicalismo (e da classe operária) no Brasil, especificamente sua limitada capacidade de atuação autônoma e de pressão, não resultaram principalmente da outorga da legislação do trabalho e da vinculação das instituições sindicais ao aparelho do Estado, mas de outras variáveis socioeconômicas, culturais e políticas relacionadas ao processo de formação do proletariado, à sua posição na sociedade em confronto com as demais classes e forças políticas (Rodrigues, 2009, p. 108).

Notadamente que a fala do presidente do sindicato, quanto ao nível de qualificação dos trabalhadores da primarizada, acompanhada da necessidade de se ter uma transparência na gestão sindical, importa na seguinte indagação: Será que o fato, reconhecido pelo próprio presidente de sindicato, de os trabalhadores terceirizados possuírem baixa qualificação, implica em uma atuação diferente? Será que a representação sindical ocorre de modo diverso? Sem conclusões absolutas, algumas considerações serão tecidas no próximo capítulo sobre tudo que fora discutido no trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Início as considerações finais rememorando o problema de pesquisa proposto, a fim de concentrar o foco sobre o que deve ser aqui apontado: Por que o sindicato de uma mesma categoria negocia condições de trabalho distintas para trabalhadores terceirizados em relação aos trabalhadores contratados diretamente?

Realizada a pesquisa bibliográfica e a pesquisa de campo com trabalhadores primarizados, terceirizados e com membros do sindicato, foi possível detectar algumas situações que podem responder ao problema de pesquisa. Digo podem, pois, a minha pesquisa de campo foi realizada com trabalhadores de apenas uma empresa terceirizada e uma contratante do setor elétrico do Espírito Santo. Portanto, determinar conclusões com essa base de pesquisa seria uma pretensão, no mínimo, audaciosa. Assim, com os pés no chão, serão tecidas algumas considerações que parecem pertinentes depois de concluída a pesquisa e que, eventualmente podem se enquadrar à situação de outros trabalhadores terceirizados, suas condições de trabalho e a representação sindical.

O trabalho foi desenvolvido de maneira que fosse possível compreender que as organizações sindicais no Brasil tiveram uma constituição e desenvolvimento peculiares. Que os efeitos da globalização e, com ela a reestruturação produtiva e o neoliberalismo chegaram aqui tardiamente, se comparado com outros países desenvolvidos. Além disso, uma das propostas da reestruturação produtiva, a verticalização da empresa, através de subcontratações de setores, foi compreendida de uma maneira um tanto quanto equivocada, a qual denominamos de terceirização. A terceirização, juntamente com a “onda” neoliberal atingiu os setores públicos levando à privatização. É sobre este contexto de particularidades do cenário Nacional e, precisamente do Espírito Santo, que a pesquisa se desenvolve para analisar uma situação específica: as condições de trabalho dos terceirizados e a representação sindical no setor elétrico do Espírito Santo.

Até 1995 o Sinergia-ES representava apenas os trabalhadores primarizados do setor elétrico, funcionários da concessionária Escelsa. Após a privatização ocorrida neste ano, o sindicato, como informou o próprio presidente, mesmo sem estar preparado, viu a necessidade de atender uma nova demanda, a dos trabalhadores terceirizados. Embora o presidente não tenha mencionado esse fato durante a entrevista, o livro dedicado à trajetória deste sindicato destaca que a assunção desta “nova demanda” se deveu também ao interesse pelas contribuições

financeiras desses trabalhadores, já que o número de primarizados havia reduzido em mais da metade.

Já foi dito que as organizações sindicais no Brasil possuem uma trajetória peculiar, desde o início sofreram forte intervenção Estatal e mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988, características centrais do primeiro modelo não foram alteradas, eis o exemplo da representação sindical que não é definida pela vontade daqueles que pretendem se filiar, mas pela determinação legal e da contribuição sindical de caráter compulsório.

Voltando à especificidade da pesquisa, deve-se considerar que o sindicato representante legal dos trabalhadores terceirizados do setor elétrico no Estado do Espírito Santo, o Sinergia-ES é um sindicato que conta com muitos anos de organização, com ex-dirigentes no Poder Legislativo (considerado um mérito pelo sindicato!), muitas conquistas para os trabalhadores representados, mas que, ao se deparar com uma nova organização da empresa por meio da contratação de trabalhadores terceiros se viu envolto aos mesmos dilemas de outros sindicatos: o que fazer? Como representar? Como lidar com um grupo de trabalhadores tão heterogêneo?

Vale a observação, neste ponto, de que a atuação do sindicato em momento pretérito à representação dos terceirizados não será analisada. Cabe na pesquisa a análise da representação sindical do Sinergia-ES a partir do momento em que deixou de representar apenas uma classe que se via como elitizada, marcada pela identidade social e instruída, para representar trabalhadores terceiros, sem identidade de grupo, marcada pela instabilidade, por condições [ainda mais] precárias de trabalho e baixa ou nenhuma qualificação. Trata-se, efetivamente, de lados opostos, de uma mesma moeda. Nesta conjuntura, também os trabalhadores se posicionam de maneira singular:

A polarização dos trabalhadores quanto às suas condições de emprego e de vida alimenta reciprocamente uma ética individualista e de competição encontrada dentro e fora das empresas. Torna-se cada vez mais abismal a distância do padrão de renda e de vida entre aquele contingente decrescente de trabalhadores normalmente empregados em postos qualificados e de melhor remuneração, que contam com alguma oportunidade de ascensão funcional e que gozam de relativa estabilidade, e aqueles periféricos, de baixa qualificação e remuneração, muitas vezes subcontratados, também mais facilmente substituíveis e ainda entre aqueles e estes e os temporários, os autônomos, os vinculados a cooperativas de fachada etc. Essa polarização constitui ainda um desafio para a organização sindical nos moldes em que ela foi estruturalmente concebida e para sua capacidade de atuação, pois à medida que ela expande um tipo de trabalhador não convencional (não regulamentado e não regular), os

sindicatos têm restringida sua própria base de representação. O desemprego solapa as mobilizações e reduz o poder de barganha (CASTRO, 2003, p. 10).

Se em algum momento houve a intenção de organizar conjuntamente a classe dos trabalhadores do setor elétrico, isso já não pôde ser possível dada à diversidade laboral entre os trabalhadores primeiros e terceiros. A propósito, o próprio sindicato propiciou o distanciamento entre a classe, fragmentando-a. As normas coletivas que estabelecem as condições de trabalho da classe são confeccionadas por procedimentos diferentes. Para os trabalhadores primarizados, o sindicato realiza com a empresa um acordo coletivo. Para os terceirizados, o sindicato realiza uma convenção com outro sindicato representante do patronal. Por via de consequência, as assembléias são realizadas em locais e períodos diferentes. Essas práticas, ao invés de unir os trabalhadores em torno de um ideal, acabam por desagregá-los o que dificulta a realização, inclusive, de movimentos de classe.

Não é possível afirmar que o sindicato proceda intencionalmente ao agir dessa forma. Ocorre que o Sinergia-ES possui uma trajetória peculiar, foi constituído para representação de trabalhadores específicos e anseios específicos, de uma classe estável, integrante do aparelho Estatal. Esse sindicato guarda tantos resquícios de sua constituição até a privatização que 11 anos após a privatização, a Diretoria ainda é composta por maior número de primarizados, mesmo as terceirizadas possuindo três vezes mais o número de filiados.

Além disso, não bastasse esse movimento involuntário do sindicato que acaba desarticulando a classe dos trabalhadores, o próprio sindicato não sustenta o discurso no decorrer das negociações coletivas. Dos trabalhadores entrevistados, apenas um não mencionou o fato de que o sindicato “dá pra trás” na hora de pressionar a empresa ou o sindicato patronal para melhoria das condições. Um dos trabalhadores chegou a dizer que se o sindicato convocar para paralisação das atividades como meio legal de pressão para melhoria das condições, os trabalhadores acatam a convocação e iniciam a greve. No entanto, segundo estes trabalhadores, ao invés de o sindicato sustentar o discurso inicial, no sentido de que se o patronal não fechar na proposta realizada será deflagrada a greve, o sindicato reorganiza o discurso e joga um “balde de água fria” nos trabalhadores, alegando que é melhor encerrar com a negociação do que aguardar a intervenção judicial.

Talvez tal situação ocorra em virtude do que narra Côrrea (2011) quando analisa a hierarquia dentro do movimento. Como existe um distanciamento entre

base e direção, a base se torna mera executora das deliberações tomadas pela direção não existindo espaço para uma real deliberação com a participação de todos os envolvidos, neste caso os representados. A pesquisa qualitativa demonstrou que nem todos os trabalhadores participam do processo eleitoral para direção do sindicato. Outrossim, Côrrea (2011) vai analisar que a estrutura hierarquizada, com isolamento da direção em relação a base propicia privilégios a esta direção que, desse modo, tende a agir de modo a não perder o poder que lhe é conferido pela sua posição dentro da organização tendendo, portanto, a não gerar rupturas.

Do outro lado, na condição de terceirizado e delegado sindical, o trabalhador entende que o sindicato é muito atuante, que representa muito bem, porque este sindicato custeou, com posterior ressarcimento pela empresa, o funeral de três trabalhadores terceirizados na mesma região. Numa pergunta em que se pretende investigar o trabalhador, neste caso também delegado sindical, o que ele entende por representação e como ele avalia a atuação do sindicato, essa foi a resposta. Ora, no primeiro capítulo do trabalho foi delimitado o que seria entendido como representação sindical, ficando definido o critério constitucional pelo qual compete ao sindicato a defesa dos direitos e interesses dos representados. Não estaria este trabalhador equivocado quanto ao significado da representação sindical? Não se questiona a importância de se dar um funeral digno a um trabalhador quando sua família não possui condições para isso. Mas a representação sindical, neste caso, foi desprezada pela morte. A representação sindical, quanto à defesa de direitos e interesses dos trabalhadores, deve vir precedida da morte, na defesa pela vida. Não cabe ao sindicato a defesa dos interesses da família da vítima, mas do trabalhador antes de ser vitimado. Neste caso, falta o que Pannekoek (Maia, 2011) chama de “revolução de espírito”. Os trabalhadores precisam se emancipar das organizações sindicais para reivindicar melhores condições, ao menos de forma imediata. Mas isso só ocorrerá quando o proletariado desenvolver uma consciência de classe e “não desenvolverá tal consciência permanecendo na ignorância que o capitalismo lhe impõe” (Maia, 2011, p. 119).

Já em vias de conclusão, postas essas considerações, três proposições podem ser levantadas para responder ao problema de pesquisa. Na verdade, essas proposições tanto podem ser entendidas individualmente, como conjugadas.

A primeira proposição é a de que a baixa qualificação/instrução dos

trabalhadores terceirizados impede que eles reivindiquem, cobrem uma postura do sindicato com relação à defesa de seus direitos e interesses, para a melhoria das condições de trabalho. Um exemplo claro disto, foi à percepção do trabalhador/delegado do que seja a representação sindical. Veja-se, a baixa instrução tem relação com a ignorância sobre as atribuições da organização sindical, qual a sua competência, o poder de que detém uma coletividade organizada para luta dos direitos e interesses dos trabalhadores. Esta baixa instrução/ignorância acaba tornando os trabalhadores submissos ao sindicato e aos seus argumentos, porque eles são cegamente conduzidos. O próprio dirigente sindical informou que os trabalhadores terceirizados possuem qualificação inferior aos primarizados. No mesmo sentido, aliás, cita-se Maia (2011) quando sustenta, a partir de Pannnekoek, que:

Os patrões, o Estado, os partidos (social-democratas, bolcheviques e todos os outros) e os sindicatos, cada um a seu modo, não cansam de afirmar a incompetência, incapacidade, ignorância dos trabalhadores. Isto tem uma razão de ser, não é algo gratuito ou sem propósitos. Em todas as sociedades de classes, as classes dominantes afirmam e reafirmam a inferioridade das classes exploradas, é necessário que acreditem realmente que sejam incapazes, inferiores e ignorantes (MAIA, 2011, p. 116).

A segunda proposição se refere ao fato de que o sindicato profissional, não esteve e não está preparado para representar dentro de uma mesma categoria profissional, classes de trabalhadores tão distintas. De um lado a nostalgia por uma classe elitizada, estável, qualificada que guarda uma identidade social estabelecida pelo *status* de um emprego nos quadros do Estado. Há uma clara tentativa de manter, ainda que minimamente, esse “*status*”, através de melhores condições de trabalho e negociação direta com a empresa. De outro lado, os terceiros, trabalhadores subcontratados, com baixa qualificação e demandando uma representação sindical que se dedique efetivamente à melhoria de suas condições de trabalho. A privatização ocorreu em 1995, mas, somente em 2002 foi realizada a primeira convenção coletiva que estabelecia as condições básicas de trabalho dos terceirizados. Além disso, se em parte houve um voluntarismo em representar os terceirizados, em outra medida ela se deu por necessidade financeira, ou seja, pelas contribuições dos associados já que o quadro de empregados da primarizada havia reduzido em mais da metade (Ribeiro, 2015). Não é por menos que, atualmente, o TST tem se posicionado pela especificidade sindical. Quanto mais específico for o sindicato, mais ele saberá das particularidades daquela atividade e se aproximará

dos anseios dos trabalhadores. Esse critério prevalece, inclusive sobre a territorialidade do sindicato com representação mais abrangente (Tavares, 2015).

A terceira proposição sustenta-se no fato de que o sindicato enfraqueceu diante da fragmentação da categoria após a privatização e a terceirização. Como demonstrado no decorrer do trabalho, a reestruturação produtiva com a descentralização de setores da empresa a terceiros, cujo principal objetivo é redução de custos e não especialização da mão de obra, torna a categoria fragmentada já que de um lado existem trabalhadores relativamente mais estáveis e com melhores condições de trabalho e do outro, o inverso. Não há solidariedade entre essa categoria, tão pouco de unidade em torno de um mesmo ideal. Daí que o sindicato, enfraquecido pelo coletivo que o compõe acaba adotando uma postura conformista diante das demandas. Exemplo disto foi demonstrado em dois momentos do trabalho, que podem ser simplificados em: i) o primeiro quando o presidente do sindicato, perguntado sobre as dificuldades existentes em relação à negociação com as terceirizadas, responde que o argumento é sempre o mesmo: não há viabilidade econômica e que, no entanto, as condições de trabalho já foram piores. Combina-se essa fala com: ii) segundo momento, em que o presidente alega que no passado conseguiu incluir determinada cláusula na Convenção Coletiva que majorou tanto os custos, a ponto de a Contratante primarizar aqueles que estavam como terceiros. A este segundo momento pode-se combinar o trecho do livro destacado segundo o qual o sindicato ficou *próximo* de ajuizar uma ação civil pública preventiva para que um setor da Escelsa não fosse primarizado, deixando vago o motivo pelo qual não o fez.

De fato, essas três proposições de resposta ao problema podem ser cumulativas ou não, mas, inevitavelmente podem ser analisadas a partir da sociologia organizacional, em especial no que toca à burocracia. O sindicato, enquanto organização burocrática, apenas reproduz o capitalismo. Da origem das lutas operárias, passa a ser um agente negociador das condições de trabalho. Não existe no sindicato um caráter revolucionário, mas um caráter reformista. Partindo dessas premissas é válido considerar que quaisquer das proposições levantadas coadunam-se com o fato de que o sindicato atuará, a cada data base, apenas para negociar as condições de trabalho, buscando melhoria destas condições. O presidente do sindicato afirma, na entrevista, que a diferença entre as condições de trabalho dos primarizados em relação aos terceirizados ocorre porque as condições

de trabalho iniciais dos terceirizados, eram muito inferiores às condições dos primarizados. Por isso o sindicato foi gradualmente e aos poucos “tentando” inserir algumas melhorias. Em razão do mesmo caráter reformista e não revolucionário, que o Sinergia-ES não logrou em extirpar o trabalho terceirizado.

Além disso, a estrutura hierarquizada do sindicato de acordo com a regulamentação do Estado importa que o dirigente: i) se distancie da base, não conhecendo suas reais necessidades, nem participando do cotidiano do trabalhador terceirizado; ii) O dirigente ocupa uma posição que lhe importa prestígio e poder. Para a manutenção dessa posição ele precisa obter melhorias (caráter reformista) nas condições de trabalho dos trabalhadores sem provocar grandes tensões entre a indústria e o trabalhador. Por isso mesmo ele tende a negociar, ainda que em prejuízo ao trabalhador, mas não entrar em greve, o que demonstra sua condição de reprodutor do capitalismo.

Outra questão se traduz na necessidade das contribuições, por parte do Sindicato, para a manutenção de sua estrutura burocrática. Como é o Estado quem dita as regras com relação ao custeio do sindicato, também não existe tensão em relação ao Estado, garantido a perpetuação de uma vinculação sindicato-Estado. Também foi a necessidade financeira que fez com que o Sinergia-ES tomasse a representação dos terceirizados.

De modo sucinto e sistemático é possível concluir que o sindicato atua nos limites de sua atribuição legal, ou seja, de representação dos trabalhadores terceirizados. Essa representação, cujo objetivo é defender os direitos e interesses dos trabalhadores, apóia-se no caráter reformista do sindicato, que busca melhorar as condições de trabalho paulatinamente sem provocar grandes tensões e se prevalecendo da submissão de seus representados. A alienação dos trabalhadores quanto às suas possibilidades de melhoria facilitam o trabalho do dirigente que apresenta um discurso de obtenção de grandes melhorias ou de melhorias “dentro do possível”, passando uma imagem de sindicato atuante que garante, não só as contribuições facultativas, como a continuidade da gestão. Os trabalhadores, mesmo desconfiados da gestão dos direitos e interesses, acreditam que é melhor com o sindicato, do que sem ele. Além do mais, o distanciamento entre dirigente e dirigidos, aliado a fragmentação da categoria (primarizados e terceirizados), não favorecem a formação de uma identidade entre os trabalhadores, o que dificulta a união em torno de interesses que seriam comuns à categoria.

Pois bem. Estabelecidas essas proposições sobre o problema apresentado, passa-se a tecer outras considerações de relevância sobre o trabalho.

Levantou-se na introdução a hipótese de trabalho de que os sindicatos organizados de forma hierárquica, com baixa participação dos trabalhadores, tendem a facilitar que suas lideranças sejam cooptadas, o que provoca resultados negativos para os interesses dos trabalhadores representados, como a tolerância de contratos de trabalho terceirizados, em que as condições de trabalho são ainda mais precárias. Essa hipótese se sustenta quando a cooptação é entendida por ato ou efeito de atrair, conforme o dicionário Michaelis, ou seja, as lideranças sindicais são atraídas pelo capital, pelo poder proporcionado pela burocracia. Essa cooptação desvia as lideranças sindicais das lutas operárias. A manutenção do poder transforma a organização em um órgão que não pretende grandes tensões, quiçá uma revolução. Portanto, se o movimento global, a reestruturação produtiva, as políticas econômicas neoliberais impulsionam o surgimento de contratos de trabalho com condições mais precárias, compete ao sindicato atuar no sentido de negociar as condições de trabalho para melhorias dentro de uma realidade possível da empresa, sem interferir na lógica do capital.

Por fim, importa dizer que este trabalho é uma singela tentativa de contribuir para as pesquisas em torno das relações de trabalho, organizações sindicais e a relação trabalho x organizações sindicais. A partir dele vários problemas de pesquisa podem surgir, como: qual postura deve ser adotada pelos sindicatos diante do surgimento e intensificação de diferentes relações de trabalho? Sindicatos específicos dentro de uma mesma categoria têm o condão de resolver os impasses da representação sindical? Existe algum mecanismo capaz de unir trabalhadores com relações distintas, dentro da mesma categoria, para fortalecer o sindicato? Existe um leque de questões em torno das quais os cientistas sociais podem se debruçar para análise e compreensão da forma que está tomando o trabalho e sua organização.

Esta dissertação intenta contribuir para as discussões em torno das relações de trabalho e destas relações com as organizações sindicais. É um tema atual que merece destaque, em especial pela iminência de aprovação do projeto que estende a terceirização para todos os postos de trabalho de uma empresa. Sem dúvida, o momento é de pesquisar e contribuir para a reflexão dos rumos do trabalho e das implicações para aqueles que possuem apenas a força de trabalho para

manutenção de sua dignidade no capitalismo avançado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares. O sindicalismo brasileiro entre a conservação e a mudança. In: SORJ, B.; ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares (orgs.). Sociedade política no Brasil pós-61. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. p. 279-312.

ALVES, Giovanni. Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da “década neoliberal” (1990-2000). *Revista de Sociologia e Política*, Curitiba, nº 19, pp. 71-94, Nov. 2002.

_____. Trabalho e Mundialização do Capital - O Novo (e Precário) Salariação Tardio. RET - Rede de Estudos do Trabalho, pp. 66-84. Disponível em: <<http://www.estudosdotrabalho.org/Trabalho%20e%20Mundializacao%20do%20Capital.pdf>>. Acesso em: 23 dez 2015.

ANDRADE, Régis de Castro. Por que os sindicatos são fracos no Brasil?. Lua Nova: Revista de Cultura e Política, São Paulo, vol.1, nº1, Jun. 1984.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização como regra?. Revista TST, Brasília, vol. 79, n.4, pp. 314-331, out/dez 2013.

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. – 10 ed. – São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2005.

_____. O Continente do Labor. – São Paulo: Boitempo Editorial, 2011.

_____. O Toyotismo, as Novas Formas de Acumulação de Capital e as Formas Contemporâneas do Estranhamento (Alienação). Caderno CRH, Salvador, n. 37, p. 23-45, jul./dez. 2002.

_____. Os Caminhos da Liofilização Organizacional: As Formas Diferenciadas da Reestruturação Produtiva no Brasil. *Idéias*, Campinas, n. 9(2)/10(1): 13-24, 2002-2003.

BARGAS, Osvaldo Martines. Novas estratégias do capitalismo e o movimento sindical. In: MARTINS, Heloisa Helena Teixeira de Souza; RAMALHO, José Ricardo

(Orgs.). Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho. – São Paulo: HUCITEC: CEDI/NETS, 1994.

BAUMAN, Zygmunt. Modernidade líquida. Tradução Plínio Dentzien. – Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BELFIORE-WANDERLEY, Mariangela; BÓGUS, Lúcia; YAZBEK, Maria Carmelita (orgs.). Desigualdade e a questão social. 3. ed., rev. e ampliada – São Paulo: EDUC, 2008.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. O novo espírito do capitalismo.\ Traduzido por Ivone C. Benedetti\ Revisão técnica: Barasílio Sallum Jr. – São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

BRAGA, Lisandro; VIANA, Nildo (orgs.). A questão da organização em Anton Pannekoek. – Rio de Janeiro: Achiamé, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 29 de Mai. 2016.

BRASIL. Decreto nº 19.770, de 19 de Março de 1931. Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências. Disponível em < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19770-19-marco-1931-526722-publicacaooriginal-1-pe.html> >. Acesso em: 11 de Mai. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n º 85. Compensação de jornada. Disponível em:< <http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em 20 de Mai. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n º 331. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 01 de Jun. 2016.

BRESCIANI, Luís Paulo. Reestruturação industrial e negociação coletiva: o sindicalismo brasileiro vai à luta?. *In*: MARTINS, Heloisa Helena Teixeira de Souza; RAMALHO, José Ricardo (Orgs.). Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho. – São Paulo: HUCITEC: CEDI/NETS, 1994.

CÂMARA DOS DEPUTADOS, Projetos de Lei e Outras Proposições. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>. Acesso em: 20 de Jan. 2016.

CARDOSO, Adalberto Moreira. Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: A era Vargas acabou?. – Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1999.

_____. A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil. – São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A terceirização no século XXI. Rev. TST, Brasília, vol. 79, nº 4, out/dez 2013.

CASTELLS, Manuel; CARDOSO, Gustavo (Orgs.). A Sociedade em Rede: Do conhecimento a acção política. Conferência promovida pelo Presidente da República: 4 e 5 de Março de 2005, Centro Cultural de Belém: Lisboa, 2006.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES – CUT Brasil. Terceirização e Desenvolvimento: Uma Conta que Não Fecha. Dossiê Acerca do Impacto da Terceirização sobre os Trabalhadores e Propostas para Garantir a Igualdade de Direitos. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em:<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>. Acesso em: 25 Jan. 2016.

CHOMSKY, Noam. O lucro ou as pessoas: neoliberalismo e ordem global. Tradução: Pedro Jorgensen Junior. – 2ª ed. – Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

CHOSSUDOVSKY, Michel. A globalização da pobreza: impactos das reformas do FMI e do Banco Mundial. Tradução: Marylene Pino Michael. – São Paulo: Moderna, 1999.

COMIN, Alvaro A.; CASTRO, Nadya Araújo. As novas esferas de regulação do trabalho e o dilema sindical. São Paulo em Perspectiva, 12 (1), 1998. Disponível em: http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v12n01/v12n01_06.pdf. Acesso em: 20 Jul. 2016.

CORRÊA, Felipe. Ideologia e estratégia: anarquismo, movimentos sociais e poder popular. – São Paulo: Faísca, 2011.

COSTA, Márcia da Silva. Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil. RAE-eletrônica, v. 2, n. 2, jul-dez/2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. - 11. ed. – São Paulo: LTr, 2012.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Balanço das greves em 2013. Estudos e pesquisas, nº 79., dez. 2015. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br>>. Acesso em: 20 de Mai. 2016.

DRUCK, Graça. Globalização, Reestruturação Produtiva e Movimento Sindical. Caderno CRH, Salvador, nº 24/25, pp. 21-40, jan./dez. 1996.

DUPAS, Gilberto. Economia global e exclusão social: pobreza, emprego, estado, e o futuro do capitalismo. Ed. Paz e Terra: São Paulo, 1999.

FARIA, Aparecido de. Terceirização – Um desafio para o movimento sindical. *In*: MARTINS, Heloisa Helena Teixeira de Souza; RAMALHO, José Ricardo (Orgs.). Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho. – São Paulo: HUCITEC: CEDI/NETS, 1994.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO, Pesquisa Terceirização Indústria. Disponível em: <http://az545403.vo.msecnd.net/uploads/2015/04/terceirizacao-industrias.pdf> . Acesso em: 25 Jan. 2016.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO, Pesquisa Terceirização Indústria. Disponível em: <az545403.vo.msecnd.net/uploads/2015/04/pesquisa-terceirizacao-trabalhadores.pdf>. Acesso em: 25 Jan. 2016.

FILGUEIRAS, Luiz A. M.. Reestruturação Produtiva, Globalização e Neoliberalismo: capitalismo e exclusão social neste final de século. *In*: V Encontro Nacional, Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, [s.d.], pp. 895-920. Disponível em: <<http://www.cefetsp.br/edu/eso/globalizacao/neoglobliberalismo.pdf> >. Acesso em: 11

Jan. 2016.

FUNDAÇÃO COGÊ, Fundação Comitê de Gestão Empresarial. Relatório de Estatística de Acidentes do Setor Elétrico Brasileiro de 2013. Disponível em: <http://www.funcoge.org.br/bcsst/relat2013/index.html> . Acesso em: 30 Dez. 2015.

GÓMEZ, José María. Globalização da política: mitos, realidades e dilemas. In: GENTILI, Pablo (org). *Globalização Excludente – desigualdade, exclusão e democracia na nova ordem mundial*. Petrópolis/RJ: Editora Vozes, 1999. Disponível em:

<http://www.anpocs.org/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=5321&Itemid=360>. Acesso em: 28 dez 2015.

GIDDENS, Anthony. As consequências da modernidade. São Paulo: Fundação Editora da UNESP, 1991.

GORENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. Estudos Avançados, São Paulo, vol.11, n. 29, Jan./Apr. 1997.

GUILLERM, Alain; BOURDET, Yvon. Autogestão: uma mudança radical. – Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1976.

HARVEY, David. Condição Pós-Moderna: Uma Pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural. Tradução: Adail Ubirajara Sobral, Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

HELD, David; MCGREW, Anthony. Prós e contras da globalização. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2001.

IBOPE. ICS – Índice de Confiança Social 2015, Brasil-Argentina. Disponível em: < http://www.ibope.com.br/pt-br/noticias/Documents/ICS%202015_BRASIL_ARGENTINA.pdf >. Acesso em: 30 jul. 2016.

LETTIERI, Antonio. Notas sobre a globalização e sua ideologia. In: VIGEVANI, Tullo; LORENZETTI, Jorge (Coords.). Globalização e integração regional: Atitudes sindicais e impactos sociais. São Paulo: Ltr, 1998, pp. 80-100.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. A formal representação à efetiva

representatividade sindical: Problemas e sugestões em modelo de unicidade. - Rev. TST, Brasília, vol. 76, nº 2, abr/jun 2010.

MAIA, Lucas. Os conselhos operários de Anton Pannekoek: Uma utopia-concreta da revolução operária. *In*: BRAGA, Lisandro; VIANA, Nildo (orgs.). A questão da organização em Anton Pannekoek. – Rio de Janeiro: Achiamé, 2011.

MARCELINO, Paula. Afinal, o Que é Terceirização? Em Busca de Ferramentas de Análise e de Ação Política. Revista Pegada, Presidente Prudente – SP, vol. 08, n. 02, Dez. 2007.

MARCELINO, Paula; CAVALCANTE, Sávio. Por uma definição de terceirização. Caderno CRH, Salvador, vol.25, n. 65, Mai/Ago. 2012.

MAQUES, Edmilson. A questão da organização proletária em Anton Pannekoek. *In*: BRAGA, Lisandro; VIANA, Nildo (orgs.). A questão da organização em Anton Pannekoek. – Rio de Janeiro: Achiamé, 2011.

MARTINS, Heloisa Helena Teixeira de Souza. O Estado e a burocratização do sindicato no Brasil. – São Paulo: HUCITEC, 1979.

_____, Heloisa Helena Teixeira de Souza; RAMALHO, José Ricardo (Orgs.). Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho. – São Paulo: HUCITEC: CEDI/NETS, 1994.

MOTTA, Fernando C. Prestes. Burocracia e autogestão (a proposta de Proudhon). – São Paulo: Editora Brasiliense S.A, 1981.

PALASSI, Márcia Pezotti. Ações coletivas e consciência política no mundo do trabalho: dilemas subjetivos da participação nos processos de privatização. – Curitiba: Juruá, 2011.

PANNEKOEK, Anton. A força contra-revolucionária dos sindicatos [s.d]. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/ma000036.pdf>>. Acesso em: 16 de Ago. 2016.

_____. O sindicalismo (1936). Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/ma000069.pdf>>. Acesso em: 16 de Ago. 2016.

PAULA, Ana Paula Paes de. Maurício Tragtenberg: contribuições de um marxista anarquizante para os estudos organizacionais críticos. – Rio de Janeiro: Revista de Administração Pública (RAP), set/out, 2008.

PORTAL ESQUERDA DIÁRIO. Ricardo Antunes: Terceirização é a escravidão do século 21. Disponível em: <http://www.revistaforum.com.br/rodrigovianna/geral/ricardo-antunes/>. Acesso em: 21 de Jun. 2016.

PRATES, Antônio Augusto Pereira. Sindicato: organização e interesses na sociedade capitalista avançada (1985). Disponível em: http://www.anpcs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_02/rbcs02_03.htm. Acesso em: 16 de Ago. 2016.

RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho esquematizado. – 5. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

RIBEIRO, Luiz Claudio (org.). Sinergia de Getúlio a Lula – 60 anos da organização dos trabalhadores do setor de energia no Espírito Santo (1945-2005) – Vitória: Flor&Cultura: Sinergia – ES, 2005.

RODRIGUES, Leôncio Martins. Trabalhadores, sindicatos e industrialização. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009.

_____. O sindicalismo corporativo no Brasil. O sindicalismo corporativo no Brasil. *In*: Partidos e sindicatos: escritos de sociologia política [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009, pp. 38-65.

_____. Paradoxos do sindicalismo. *In*: Partidos e sindicatos: escritos de sociologia política [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009, pp. 27-37.

SANTANA, Marco Aurélio. Entre a ruptura e a continuidade: visões da história do movimento sindical brasileiro. Revista Brasileira de Ciências Sociais, vol. 14, nº 41, out. 1999.

SANTOS, Boaventura de Sousa (Org.). A globalização e as ciências sociais. 2. Ed. – São Paulo: Cortez, 2002.

SENADO FEDERAL, e-Cidadania/ e-Legislação - Opine sobre Projetos. Disponível em: <http://www12.senado.gov.br/ecidadania/visualizacaotexto?id=164641>. Acesso em: 28 Jan. 2016.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Duas notas sobre novas tutelas laborais no multifacetado desenho do mundo do trabalho contemporâneo. Rev. TST, Brasília, vol. 74, nº 3, jul/set. 2008.

SIMÃO, Azis. Os anarquistas: duas gerações distanciadas. – Tempo Social; Rev. Sociol. USP, São Paulo, 1989, pp. 57-69.

TAVARES, Lourdes. Princípio da especificidade prevalece sobre territorialidade em decisão da SDC sobre representação sindical. – SECOM: Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/principio-da-especificidade-prevalece-sobre-territorialidade-em-decisao-da-sdc-sobre-representacao-sindical. Acesso em: 03 de Ago. 2016.

TERCEIRIZAÇÃO, Fórum Permanente em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela. Fórum envia carta contra projeto da terceirização aos senadores. Março de 2016. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/index.php/anamatra-na-midia/forum-envia-carta-contra-projeto-da-terceirizacao-aos-senadores>. Acesso em: 01 de Jul. 2016.

TRAGTENBERG, Maurício. Burocracia e Ideologia. – São Paulo: Editora Ática, 1980.
_____. Rosa Luxemburg e a crítica aos fenômenos burocráticos. – Revista Espaço Acadêmico, ano I, nº 9, fev. 2002.

VIANA, Márcio Túlio. O novo papel das convenções coletivas de trabalho: limites, riscos e desafios. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/bitstream/11037/12351/1/1151.pdf>. Acesso em: 20 de Jun. 2016.

VIANA, Nildo. Manifesto autogestionário. – Rio de Janeiro: Achiamé, 2008.

WALLERSTEIN, Immanuel. A reestruturação capitalista e o sistema-mundo. In: GENTILI, Pablo (org.). *Globalização Excludente – desigualdade, exclusão e*

democracia na nova ordem mundial. Petrópolis/RJ, Editora Vozes, 1999, pp 223-250.

ANEXOS

ANEXO A: ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

6.1 – Entrevista com os Trabalhadores: Terceirizados e Contratados Diretamente

- 1- Qual sua função na empresa?
- 2- Você é filiado a algum sindicato? Se sim, a qual?
- 3- Conhece o presidente do sindicato ou algum membro do sindicato?
- 4- Você já participou de alguma votação para escolha de membro do sindicato?
 - a) Já se elegeu?
 - b) Já participou de alguma reunião com o sindicato? Por que?
- 5- Você sabe se o representante do sindicato ou algum delegado sindical freqüentam a empresa no sentido de conhecer os interesses de seus filiados?
- 6- Sabe quais foram as últimas conquistas, em termos de direitos, obtidas por seu sindicato?
- 7- Como você considera suas condições de trabalho (Ex.: Jornada, salário, descanso e segurança)?
 - a) O que você acha que poderia melhorar nas suas condições de trabalho?
 - b) Você acredita que o sindicato poderia atuar para melhorar suas condições de trabalho?
- 8- Como você toma conhecimento dos direitos obtidos por seu sindicato?
- 9- Sabe qual o sindicato representa os interesses dos trabalhadores – terceirizados ou contratados diretamente?
- 10- Em relação aos trabalhadores - terceirizados ou contratados diretamente – as condições de trabalho são as mesmas?

11- Em relação à sua função, o trabalhador - terceirizado ou contratado diretamente – possui as mesmas condições de trabalho?

12- Como você enxerga a atuação do seu sindicato relativamente á melhoria das condições de trabalho?

6.2 – Entrevista com o Sindicato da Categoria Profissional:

1- Há quanto tempo você se dedica ao sindicato?

a) O que você fazia imediatamente antes de assumir o sindicato?

b) Por que você resolveu entrar para o sindicato?

2- Qual sua função e cargo no sindicato?

3- O sindicato representa qual categoria profissional? Essa representação engloba trabalhadores terceirizados e contratados diretamente?

4- Como são realizadas as negociações das condições de trabalho dos trabalhadores da categoria, em especial da EDP Escelsa e Engelmig?

5- Existe delegado sindical ou algum representante do sindicato que frequente o local de trabalho desses trabalhadores?

6- Como o sindicato faz para captar os anseios dos trabalhadores?

7- Quantos membros da diretoria atuam no setor elétrico como trabalhadores contratados diretamente ou terceirizados?

8- As condições de trabalho estabelecidas no instrumento coletivo são as mesmas para os trabalhadores das empresas EDP Escelsa e Engelmig? Se não, o que difere?

9- Como o sindicato percebe a participação/envolvimento dos trabalhadores em relação ao sindicato – terceirizados e contratados diretamente?

10- O sindicato possui algum projeto de envolvimento dos trabalhadores?

a) Existe alguma campanha no sentido de incentivar os trabalhadores a participarem das eleições sindicais? Por que?

b) Existe alguma campanha no sentido de incentivar os trabalhadores a participarem do sindicato como membros, por exemplo?

11- O sindicato encontra alguma dificuldade com relação à atuação para melhoria das condições de trabalho relativamente aos terceirizados e contratados diretamente?

12- O sindicato considera que a atuação em relação à melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores - terceirizados e contratados diretamente – está ruim, satisfatória ou excelente?

13 – Você gostaria de falar alguma coisa que eu não contemplei nas perguntas, relativamente à representação do sindicato em face de trabalhadores contratos diretamente e terceirizados?

ANEXO B: PROJETO DE LEI Nº 4.330/04

PROJETO DE LEI Nº , DE 2004 (Do Sr. Sandro Mabel)

Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei regula o contrato de prestação de serviço e as relações de trabalho dele decorrentes, quando o prestador for sociedade empresária que contrate empregados ou subcontrate outra empresa para a execução do serviço.

Parágrafo único. Aplica-se subsidiariamente ao contrato de que trata esta Lei o disposto no Código Civil, em especial os arts. 421 a 480 e 593 a 609.

Art. 2º Empresa prestadora de serviços a terceiros é a sociedade empresária destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata e remunera o trabalho realizado por seus empregados, ou subcontrata outra empresa para realização desses serviços.

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre a empresa contratante e os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo.

Art. 3º São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

I – prova de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa

Jurídica (CNPJ);

II – registro na Junta Comercial;

III – capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez empregados: capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados: capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados: capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados: capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e

e) empresas com mais de cem empregados: capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

§ 1º Convenção ou acordo coletivo de trabalho podem exigir a imobilização do capital social em até cinquenta por cento dos valores previstos no inciso III deste artigo.

§ 2º O valor do capital social de que trata o inciso III deste artigo será reajustado:

I – no mês de publicação desta lei, pela variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), verificada de novembro de 2004, inclusive, ao mês imediatamente anterior ao do início de vigência desta lei;

II – anualmente, a partir do ano subsequente ao do reajuste mencionado no inciso anterior, no mês correspondente ao da publicação desta lei, pela variação acumulada do INPC nos doze meses imediatamente

anteriores.

Art. 4º Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados e específicos com empresa prestadora de serviços a terceiros.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

§ 2º O contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante.

Art. 5º São permitidas sucessivas contratações do trabalhador por diferentes empresas prestadoras de serviços a terceiros, que prestem serviços à mesma contratante de forma consecutiva.

Art. 6º Os serviços contratados podem ser executados no estabelecimento da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

Art. 7º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança e saúde dos trabalhadores, enquanto estes estiverem a seu serviço e em suas dependências, ou em local por ela designado.

Art. 8º Quando o empregado for encarregado de serviço para o qual seja necessário treinamento específico, a contratante deverá:

I – exigir da empresa prestadora de serviços a terceiros certificado de capacitação do trabalhador para a execução do serviço; ou

II – fornecer o treinamento adequado, somente após o qual poderá ser o trabalhador colocado em serviço.

Art. 9º A contratante pode estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços a terceiros benefícios oferecidos aos seus empregados, tais como atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existentes nas dependências da contratante ou local por ela

designado.

Art. 10. A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, ficando-lhe ressalvada ação regressiva contra a devedora.

Parágrafo único. Na ação regressiva de que trata o caput, além do ressarcimento do valor pago ao trabalhador e das despesas processuais, acrescidos de juros e correção monetária, é devida indenização em valor equivalente à importância paga ao trabalhador.

Art. 11. A empresa prestadora de serviços a terceiros, que subcontratar outra empresa para a execução do serviço, é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas assumidas pela empresa subcontratada.

Art. 12. Nos contratos de prestação de serviços a terceiros em que a contratante for a Administração Pública, a responsabilidade pelos encargos trabalhistas é regulada pelo art. 71 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.

Art. 13. O recolhimento das contribuições previdenciárias relativas aos trabalhadores contratados para a prestação de serviços a terceiros observa o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 14. O contrato de prestação de serviços a terceiros deve conter, além das cláusulas inerentes a qualquer contrato:

I – a especificação do serviço a ser prestado;

II – o prazo para realização do serviço, quando for o caso;

III – a obrigatoriedade de apresentação periódica, pela empresa prestadora de serviços a terceiros, dos comprovantes de cumprimento das obrigações trabalhistas pelas quais a contratante é subsidiariamente responsável.

Art. 15. O recolhimento da contribuição sindical prevista nos arts. 578 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) deve ser feito ao sindicato representante da categoria profissional correspondente à atividade exercida pelo trabalhador na empresa contratante.

§ 1º A contribuição sindical devida pelo trabalhador de empresa de prestação de serviços a terceiros, contratado para o cumprimento do contrato de que trata esta Lei, é proporcional ao período em que foi colocado à disposição da empresa contratante e consiste na importância correspondente a um doze avos da remuneração de um dia de trabalho por mês de serviço ou fração superior a quatorze dias.

§ 2º Não é devida a contribuição pelo trabalhador se este já houver pago, no mesmo ano, a título de contribuição sindical, importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, nos termos do art. 582 da CLT.

Art. 16. O disposto nesta Lei não se aplica:

I – à prestação de serviços de natureza doméstica, assim entendida aquela fornecida à pessoa física ou à família no âmbito residencial destas;

II – às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial.

Art. 17. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa administrativa de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador prejudicado, salvo se já houver previsão legal de multa específica para a infração verificada.

§ 1º A fiscalização, a autuação e o processo de imposição de multas reger-se-ão pelo Título VII da CLT.

§ 2º As partes ficam anistiadas das penalidades não compatíveis com esta Lei, impostas com base na legislação anterior.

Art. 18. Os contratos em vigência serão adequados aos termos desta Lei no prazo de cento e vinte dias a partir da vigência.

Art. 19. Esta Lei entra em vigor trinta dias após a publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O mundo assistiu, nos últimos 20 anos, a uma verdadeira revolução na organização da produção. Como conseqüência, observamos também profundas reformulações na organização do trabalho. Novas formas de contratação foram adotadas para atender à nova empresa.

Nesse contexto, a terceirização é uma das técnicas de administração do trabalho que têm maior crescimento, tendo em vista a necessidade que a empresa moderna tem de concentrar-se em seu negócio principal e na melhoria da qualidade do produto ou da prestação de serviço.

No Brasil, a legislação foi verdadeiramente atropelada pela realidade. Ao tentar, de maneira míope, proteger os trabalhadores simplesmente ignorando a terceirização, conseguiu apenas deixar mais vulneráveis os brasileiros que trabalham sob essa modalidade de contratação.

As relações de trabalho na prestação de serviços a terceiros reclamam urgente intervenção legislativa, no sentido de definir as responsabilidades do tomador e do prestador de serviços e, assim, garantir os direitos dos trabalhadores.

A presente proposição tem origem no Projeto de Lei nº 4.302, de 1998, que após mais de cinco anos de tramitação, teve a retirada solicitada pelo Poder Executivo. Ressalta-se que durante a tramitação do Projeto de Lei do Executivo, que também alterava a lei do trabalho temporário, travaram-se longos e frutíferos debates sobre o tema, tanto nesta Casa quanto no Senado Federal, que muito enriqueceram a proposta original.

O Projeto de Lei que ora apresentamos exclui os dispositivos que tratavam do trabalho temporário, limitando-se à prestação de serviços a terceiros, e incorpora as contribuições oferecidas por todos os que participaram dos debates do Projeto de Lei nº 4.302, de 1998.

A nossa proposição regula o contrato de prestação de serviço e as relações de trabalho dele decorrentes. O prestador de serviços que se submete à norma é, portanto, a sociedade empresária, conforme a nomenclatura do novo Código Civil, que contrata empregados ou subcontrata outra empresa para a prestação de serviços.

Deve ser destacada a definição da empresa prestadora de serviços como aquela que presta serviços determinados e específicos para a empresa contratante. É a prestadora responsável pela contratação, remuneração e direção do trabalho de seus empregados, podendo, ainda, subcontratar outras empresas para realizar os serviços contratados.

Não há, obviamente, vínculo empregatício entre a tomadora de serviços e os trabalhadores contratados pela prestadora ou seus sócios.

São estabelecidos requisitos para o funcionamento das empresas prestadoras de serviço que visam a garantir o adimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias. O capital social mínimo estipulado em função do número de empregados é um exemplo.

É prevista, ainda, a possibilidade de ser exigida a imobilização de até 50% do capital social da prestadora de serviços mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A nossa proposição define também a figura do contratante que pode ser pessoa física ou jurídica. A inclusão de pessoa física justifica-se pela necessidade de permitir a contratação de prestadoras de serviço por profissionais liberais.

Vários dispositivos estipulam limitações contratuais que protegem o trabalhador, como a vedação de sua utilização, pela empresa contratante, em atividades diversas das estipuladas em contrato com a empresa prestadora de serviços.

O objeto da contratação deve ser especificado. É, no entanto, amplo, podendo versar sobre atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante.

Uma das situações que muito nos preocupou foi a possibilidade de um trabalhador continuar prestando serviços a uma empresa contratante, ainda que se sucedam várias empresas prestadoras de serviço. Optamos por abordar o tema no art. 5º, permitindo a continuidade do trabalho para a mesma empresa contratante.

A empresa contratante é diretamente responsável pelas condições de segurança e saúde do ambiente de trabalho.

Além disso, caso seja necessário treinamento específico para a realização do trabalho, a empresa contratante pode exigir da prestadora o certificado de capacitação do trabalhador ou pode fornecer o treinamento adequado.

Uma das maiores críticas que se faz à terceirização é a precarização das relações de trabalho dela decorrentes, apresentando altos índices de acidentes do trabalho. Atribuir a responsabilidade à contratante por esse aspecto ligado às condições de trabalho representa uma garantia ao trabalhador e, certamente, contribui para a melhoria do ambiente laboral.

É prevista a responsabilidade subsidiária da contratante quanto às obrigações trabalhistas, sendo-lhe assegurado, obviamente, o direito de ação regressiva contra a prestadora de serviços / devedora.

O projeto inova ao assegurar mediante a ação regressiva, além do ressarcimento dos valores pagos pela contratante, o pagamento de uma indenização equivalente ao valor pago ao trabalhador.

Há, ainda, previsão de responsabilidade solidária quanto às obrigações trabalhistas pela empresa prestadora de serviços que subcontratar outra empresa.

No caso de contratação com a Administração Pública, o projeto remete à Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que “*regulamenta o artigo 37,*

inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências”.

Isso significa que a Administração Pública é solidariamente responsável quanto aos encargos previdenciários, mas não quanto às dívidas trabalhistas.

O contrato de prestação de serviços deve conter a especificação do serviço a ser prestado e o prazo para a sua realização. Deve, além disso, prever a apresentação periódica, pela empresa prestadora de serviços, dos comprovantes de cumprimento das obrigações trabalhistas, o que possibilitará a fiscalização por parte da empresa contratante.

Outro aspecto relevante da proposição é que o recolhimento da contribuição sindical compulsória deve ser feito à entidade representante da categoria profissional correspondente à atividade terceirizada. Aumenta-se, dessa forma, o poder de negociação com as entidades patronais, bem como é favorecida a fiscalização quanto à utilização correta da prestação de serviços.

São excluídas da aplicação da lei as atividades de empregado doméstico, e ainda as atividades de vigilância e transporte de valores, que já possuem legislação específica.

É estabelecida multa administrativa de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador prejudicado em caso de descumprimento da norma.

É concedida anistia aos débitos, penalidades e multas impostas com base em normas não compatíveis com a lei.

A proposição concede prazo de cento e vinte dias para a adequação dos contratos vigentes aos termos da nova lei, sendo que a vigência ocorrerá trinta dias após a publicação.

Tal prazo, acreditamos, é suficiente para que as partes interessadas tenham ciência das alterações e adequem seus contratos.

Destacamos, ainda, que a proposição é fruto de discussão com vários segmentos da sociedade. Tal discussão não está encerrada. Deve, outrossim, ser ampliada, a fim de aprimorar o texto da norma. Colocamo-nos, desde já, à disposição daqueles que queiram contribuir para a regulação dessa matéria, tão relevante para as relações de trabalho no Brasil.

Por considerarmos de alta relevância a regulamentação da terceirização, rogamos aos nobres Colegas pela aprovação deste Projeto de Lei.

Sala das Sessões, em de de 2004.

Deputado Sandro Mabel

ANEXO C: ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

ANEXO D: CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

ANEXO E: FORMULÁRIO DE PRIORIDADES TERCEIRIZADOS

ANEXO F: FORMULÁRIO DE PRIORIDADES PRIMARIZADOS (ESCELSA)

**ANEXO G: TABULAÇÃO DE DADOS A PARTIR DO FORMULÁRIO DE
PRIORIDADES TERCEIRIZADOS**

**ANEXO H: TABULAÇÃO DE DADOS A PARTIR DO FORMULÁRIO DE
PRIORIDADES PRIMARIZADOS (ESCELSA)**

