

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Sociologia

Heber Rebouças Jorge

**Terceirizar, flexibilizar, precarizar: um estudo crítico
sobre a terceirização do trabalho**

Dissertação apresentada ao
Instituto de Filosofia e Ciências
Humanas, da Universidade
Estadual de Campinas, para
obtenção do título de **Mestre em
Sociologia**. Linha de Pesquisa:
Sociologia do Trabalho.

Março 2011
Campinas

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

R353t

Jorge, Heber Rebouças

**Terceirizar, flexibilizar, precarizar: um estudo crítico sobre a
terceirização do trabalho / Heber Rebouças Jorge. - - Campinas,
SP: [s. n.], 2011.**

Orientador: Ricardo Antunes.

**Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas,
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.**

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

Título em inglês: Flexibilization and precarization of labour force: a
critical study about the labour outsourcing
phenomenon

Palavras chaves em inglês (keywords): labour outsourcing; neoliberalism;
tayotism; labor

Área de Concentração: Trabalho, Cultura e Ambiente

Titulação: Mestre em Sociologia

Banca examinadora: Prof. Dr. Ricardo Luiz Coltro Antunes, Prof. Dr.^a.
Paula Regina Pereira Marcelino e Prof. Dr.
Fernando Antonio Lourenço

Data da defesa: 02/ 03/2011

Programa de Pós-Graduação: Sociologia

Heber Rebouças Jorge

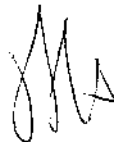
Terceirizar, flexibilizar, precarizar: um estudo crítico sobre a terceirização do trabalho

Dissertação de Mestrado apresentada ao Departamento de Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas sob a orientação do Prof. Dr. Ricardo Luiz Coltro Antunes

Este exemplar corresponde à redação final da dissertação defendida e aprovada pela Comissão Julgadora em 02/03/2011

BANCA

Prof. Dr. Ricardo Luiz Coltro Antunes (Orientador)



Prof. Dr. Fernando Antonio Lourenço (membro interno)



Profª Drª Paula Regina Pereira Marcelino (membro externo)



Prof. Dr. Jesus José Ranieri (suplente interno)

Profª Drª Selma Borghi Venco (suplente externo)

Março / 2011

“Sejamos realistas, exijamos o impossível”.

(Maio francês, 1968).

Agradecimentos

À minha mãe, que sempre me apoiou em todas as minhas decisões, sou eternamente grato.

Ao grupo de estudos - *Estudos sobre o Mundo do Trabalho e suas Metamorfoses* - coordenado pelo Prof. Dr. Ricardo Antunes, cujas discussões sempre foram muito frutíferas.

Aos amigos que, diretamente e indiretamente, estiveram presentes ao longo desta trajetória. Especialmente, a Bibia, Rafa (Frodo), Eduardo (Druza), Seu Clóvis, Cecília, Festi, Tati, João (De Regina), Curió, Rita, Fernanda (Fer.), Karin, Natália (Miudinas), Tessy, João (Miséria), Lucas (Tira), Ana Maria, Narão, Ju Guanais, Estevão, Cris, Talita (Nany), Bá, Glau, Ricardo (CD), Eduardo (xoupana), Marcelo (Prego), Rafael (Peidola), Thiago, Marco Antônio e Danilo.

Ao meu orientador, Ricardo Antunes, que me acompanha desde a graduação, sendo pontual em diversas sugestões, que sempre confiou no meu trabalho e que me proporcionou a liberdade necessária para o desenvolvimento, criação e elaboração desta pesquisa, meus sinceros agradecimentos.

A Prof. Dr^a. Paula Marcelino e ao Prof. Dr. Fernando Lourenço que prontamente aceitaram participar desta banca.

E a CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) cuja bolsa foi importante para o desenvolvimento desta pesquisa.

Resumo

Esta pesquisa teve como objetivo empreender um estudo crítico sobre o fenômeno da terceirização do trabalho; devido a sua amplitude, isto é, a velocidade, em escala global e nas últimas décadas, com que veio difundindo-se nos mais variados setores de atividades, tanto na esfera pública quanto na esfera privada; porque deixou de ser realizada apenas nos serviços de apoio para atingir as atividades centrais das empresas; e porque trouxe conseqüências políticas importantes, isto é, do enfraquecimento dos laços de solidariedade entre os trabalhadores (*efetivos e terceirizados*) a fragilidade de suas representações e práticas sindicais. Para tanto, e sob a luz das transformações ocorridas no mundo do trabalho (das quais a reestruturação produtiva e o programa neoliberal são expressão), apresentamos, entre outros, a origem deste novo (e, ao mesmo tempo, velho) fenômeno; as suas principais formas e os seus desdobramentos no cenário brasileiro; a intrínseca relação com a flexibilização e a precarização do trabalho; os aspectos jurídicos e as leis que permitem tal prática; e, por fim, a terceirização enquanto estratégia fundamental do capital, pois ao mesmo tempo em que possibilita ganhos expressivos em lucratividade (e/ou redução de custos, frente a este cenário), a mesma permite aos capitalistas um maior controle sobre a força de trabalho.

Palavras-chave: Terceirização. Neoliberalismo. Toyotismo. Trabalho.

Abstract

This research aimed to undertake a study on the phenomenon of labour outsourcing due to the speed and amplitude it reached on recent decades.

It has spread fastly among various sectors of activities, on a global scale, both within the public and private domains. And it also ceased to be performed only in support services, reaching the enterprises core activities.

The labour outsourcing has important political consequences: the weakening of the bonds of solidarity among workers (both between workers hired directly by the enterprise and those outsourced) and of their representations and union practices.

In light of the changes occurring in the world of work (including the restructuring of production and the neoliberal program), we present the origin of this new (and at the same time old) phenomenon, its main forms, and their consequences on the Brazilian context. We also present the intrinsic relation between flexibility and precariousness of work; legal aspects that allows this practices and, last but not least, we state that the phenomenon is a key strategy of capital. With that we mean that by enabling significant gains in profitability (and/or reducing costs), the labour outsourcing allows the capitalists to have a greater control over the workforce.

Key-words: labour outsourcing; neoliberalism; tayotism; labor

Sumário:

INTRODUÇÃO.....	1
Capítulo I - A CRISE DO BINÔMIO TAYLORISMO/FORDISMO - E DO WELFARE STATE - COMO EXPRESSÃO FENOMÊNICA DA CRISE ESTRUTURAL DO CAPITAL.....	11
1.1 - O binômio taylorismo/fordismo.....	11
1.2 - Destruição dos sindicatos dos artesãos, os cinco dólares/dia e o controle sobre o trabalho.....	16
1.3 - As condições (e os desdobramentos) que possibilitaram o <i>boom</i> do pós-guerra.....	24
1.4 - Uma introdução aos principais elementos que proporcionaram o fim do <i>boom</i>.....	33
Capítulo II - AS ALTERNATIVAS E/OU OFENSIVA DO CAPITAL: a reestruturação produtiva e o programa neoliberal.....	39
2.1 - Contornos gerais da crise estrutural do capital.....	39
II. 1 – SISTEMA TOYOTA, TOYOTISMO OU OHNISMO: um conjunto de inovações incide sobre a organização do trabalho e da produção.....	49
2.1.1 - O Sistema Toyota e as suas principais características.....	49

2.1.2 - Sindicalismo de empresa, emprego vitalício e salário por antiguidade.....	56
2.1.3 - “Trabalho Sujo” e “Trabalho Limpo”.....	62
II. 2 – NEOLIBERALISMO: FORMULAÇÕES TEÓRICAS E O SEU PROGRAMA DE AÇÃO.....	67
2.2.1 – Formulações teóricas clássicas do liberalismo.....	67
2.2.2 – Alguns traços característicos dos teóricos neoliberais.....	74
2.2.3 – Os impactos das principais diretrizes estratégicas da política neoliberal.....	81
Capítulo III – TERCEIRIZAÇÃO: A ESTRATÉGIA FUNDAMENTAL DO CAPITAL.....	91
3.1 - Terceirização: onde e como surgiu.....	91
3.2 - A visão empresarial e a terceirização no Brasil.....	95
3.3 - As principais formas de terceirização e os seus desdobramentos no cenário brasileiro.....	104
3.4 - O desdobramento das leis referentes a este novo (e, ao mesmo tempo, velho) fenômeno.....	114
3.5 - Terceirizar significa flexibilizar, flexibilizar significa precarizar; logo: terceirização significa precarização.....	123
3.6 - A terceirização enquanto estratégia política do capital.....	129
CONCLUSÃO.....	137
BIBLIOGRAFIA.....	141

Introdução

O universo no mundo do trabalho, particularmente nas últimas décadas, em especial a partir dos desdobramentos da crise experimentada pelo capital em meados do início da década de 1970, vem sofrendo inúmeras e profundas transformações. Dentre elas, e sob a luz das alternativas e/ou ofensivas do capital diante a sua própria crise (isto é, a combinação da reestruturação produtiva e do programa neoliberal), podemos destacar a crescente degradação do padrão de vida dos trabalhadores, os altos índices de desemprego e o aumento da precarização e flexibilização das condições e das contratações de trabalho – permitindo legalizar, até então, o ilegal.

Diante essa contextualidade, e no interior desse processo de flexibilização e precarização, considera-se que a “técnica”¹ da *terceirização do trabalho* representa a sua forma principal, pois, e segundo Thébaud-Mony e Druck (2007), ela viabiliza um grau de liberdade do capital para gerir e dominar a força de trabalho quase sem limites, conforme demonstra a flexibilização dos contratos, a precarização nas condições de trabalho e a transferência de responsabilidade de gestão e de custos trabalhistas para um “terceiro”.

Tal prática, por sua vez, encontra respaldo em vários mecanismos da regulação do mercado de trabalho, a exemplo das recentes mudanças na legislação trabalhista, cuja flexibilização ocorre no sentido de fortalecer, cada vez mais, a liberdade de ação empresarial.

Pode-se dizer, portanto, que o destaque deste *novo* (e, ao mesmo tempo, *velho*) fenômeno é dado:

¹ É importante destacar que o uso recorrente destas aspas, nesta pesquisa, tem a intenção de dialogar, evidentemente, com a Área da Administração - isto é, com o discurso empresarial sobre a terceirização do trabalho. Assim sendo, observaremos ao longo desta pesquisa que a terceirização do trabalho é bem mais do que uma “simples técnica”; ou seja, é um instrumento econômico, político e ideológico de dominação do capital.

- (1) Pela sua amplitude, isto é, pela velocidade com que veio se difundindo, nas últimas décadas e em escala global, nos mais variados setores de atividades, tanto na esfera pública quanto na esfera privada;
- (2) Porque deixou de ser realizada apenas nos serviços de apoio/áreas consideradas “periféricas” (alimentação, limpeza, transporte, vigilância etc.) para atingir a produção/áreas consideradas “centrais”/“nucleares” (produção/operação, manutenção etc.) – a atividade-fim - das empresas; e
- (3) Porque trouxe conseqüências políticas importantes, isto é, do enfraquecimento dos laços de solidariedade entre os trabalhadores a fragilidade de suas representações e práticas sindicais.

Assim sendo, a “técnica” da *terceirização do trabalho* aparece não somente no plano econômico como forma de redução de custos (e/ou ganhos em lucratividade), mas também enquanto *estratégia política*, à medida que institui uma fragmentação objetiva e subjetiva entre os trabalhadores de “segunda categoria” (os trabalhadores terceirizados), que se distanciam dos trabalhadores de “primeira categoria” (os trabalhadores efetivos). Fragmentação objetiva frente à inviabilidade de participação e atuação conjunta com os trabalhadores efetivos em greves e assembleias, diminuindo, portanto, a força política desses trabalhadores; e fragmentação subjetiva frente ao próprio não reconhecimento diante de seus pares, isto é, dos trabalhadores efetivos.²

² Cabe pontuar que realizei, entre agosto de 2006 e julho de 2007, uma pesquisa de iniciação científica, sob financiamento do CNPq/PIBIC, cujo título: “Trabalho e Terceirização: uma introdução teórica ao conceito e uma análise preliminar dos terceirizados na UNICAMP” - que retrata, entre outros, alguns dos impactos causados pelas transformações ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas, e que repercutiram, e ainda repercutem, diretamente nos trabalhadores (*terceirizados* e *efetivos*) desta universidade, especialmente no que diz respeito à identidade de classe e a organização dos mesmos.

Desta forma, torna-se evidente que a “técnica” da terceirização do trabalho contribui para dissolver a identidade de classe, e, por conseguinte, torna-se um obstáculo a mais para a ação e/ou mobilização/organização conjunta entre os trabalhadores (efetivos e terceirizados).

Ao mesmo tempo, pode-se dizer que os desdobramentos da “técnica” da *terceirização do trabalho* enquanto *estratégia política* (do capital), e a sua repercussão diante o movimento operário, foi o que embrionariamente nos estimulou a debruçar sobre este tema, e, conseqüentemente, permitiu o desenvolvimento desta dissertação.

Particularmente refiro-me a todos e todas os/as trabalhadores/as terceirizados/as que exercem (e/ou exerceram) atividades na Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), isto é, trabalhadores/as que cotidianamente cercam o ambiente “acadêmico” realizando atividades de limpeza, jardinagem, alimentação, vigilância e, também, serviços administrativos (a exemplo da FUNCAMP – Fundação de Desenvolvimento da Unicamp)³. E que por serem considerados trabalhadores de segunda categoria, se distanciam dos trabalhadores de primeira categoria – as últimas greves que as três universidades estaduais paulistas (USP – Universidade de São Paulo, UNESP – Universidade Estadual Paulista, UNICAMP) vivenciarem ratificam estas afirmações.⁴

Logo, é diante a amplitude, a natureza e a centralidade deste *novo* (e, ao mesmo tempo, *velho*) fenômeno, assumida no contexto de flexibilização e precarização do trabalho, observado em escala global e intensificado nas últimas décadas – sob este novo momento vivenciado pelo capitalismo⁵, que a presente dissertação se apresenta.

³ Ver: Marcelino, 2008, especialmente item 1.4.2 – A FUNCAMP.

⁴ Os trabalhadores efetivos a que me refiro são, no exemplo da UNICAMP, os servidores públicos (sejam estes contratados sob o regime estatutário ou celetista) não docentes.

⁵ Refiro-me centralmente a magnitude e profundidade da crise econômica iniciada em 2008, algo não observado desde a década de 1930, ver: Chingo, 2009.

Neste cenário, e sob nossa análise, é fundamental *lutar pela unificação das fileiras da classe trabalhadora*, isto é, *lutar*, como primeiro passo, *pela imediata efetivação dos trabalhadores terceirizados* (seja na administração pública ou na iniciativa privada)⁶; em outras palavras: *lutar pelo fim da terceirização do trabalho*. Especialmente, tendo clareza de que o trabalho é central no processo de produção de mercadorias⁷, e que *a classe trabalhadora é a única classe capaz de tomar em suas mãos o rumo da história, tornando-se o sujeito capaz de “varrer o velho e criar o novo”*.⁸

É, portanto, com essa perspectiva que desdobramos, em linhas gerais, as transformações vivenciadas no mundo do trabalho, a partir do que foi apresentado acima, cujo objetivo é fornecer um material teórico-analítico que contribua neste cenário de luta.

Por fim, e antes de ingressarmos no conteúdo desta dissertação, cabe pontuar que, frente às limitações temporárias que nos foi imposta, e combinadamente com a profundidade e complexidade do nosso tema, pretendemos, futuramente, dar continuidade ao desenvolvimento desta pesquisa (tese-doutorado), retratando a terceirização e o caso da USP e da UNICAMP, bem como a atuação de seus respectivos sindicatos (SINTUSP – Sindicato dos trabalhadores da USP e STU – Sindicato dos

⁶ Ou seja, que os trabalhadores terceirizados sejam incorporados a categoria preponderante (efetivos); por exemplo, na indústria automotiva, são os metalúrgicos; na UNICAMP, são os servidores públicos não docentes. Cabe pontuar que a incorporação destes trabalhadores, na administração pública, se daria sem a necessidade de concurso público.

⁷ Ver: Antunes, 2005, especialmente o cap. IV; Antunes, 2005b, especialmente o cap. VIII.

⁸ “Uma noção ampliada de classe trabalhadora inclui, então, todos aqueles e aquelas que *vendem sua força de trabalho em troca de salário*, incorporando, além do proletariado industrial, dos assalariados do setor de serviços, também o proletariado rural, que vende sua força de trabalho para o capital. Essa noção incorpora o *proletariado precarizado*, o *subproletariado moderno*, *part time*, [...] os trabalhadores terceirizados [...], os trabalhadores *assalariados* da chamada ‘economia informal’ [isto é, os trabalhadores assalariados sem carteira de trabalho, trabalhadores individuais por conta própria etc.], que muitas vezes são indiretamente subordinados ao capital, além dos trabalhadores desempregados, expulsos do processo produtivo e do mercado de trabalho [...]. A classe trabalhadora hoje *exclui*, naturalmente, *os gestores do capital*, *seus altos funcionários*, que detêm papel de controle no processo de trabalho, de valorização e reprodução do capital no interior das empresas e que recebem rendimentos elevados ou ainda aqueles que, de posse de um capital acumulado, vivem da especulação e dos juros. *Exclui* também, em nosso entendimento, os pequenos empresários, a pequena burguesia urbana e rural *proprietária*” (Antunes, 2005b, p. 104; grifos do autor). Cabe destacar que ao longo desta pesquisa utilizamos as expressões *classe trabalhadora* ou *classe operária* enquanto sinônimos a partir desta definição aqui apresentada.

trabalhadores da UNICAMP) frente a este fenômeno. Momento, este, que, sob nossa análise, não poderia ocorrer, sem a reflexão necessária que se apresenta nesta dissertação.

Esta dissertação, portanto, está dividida em três capítulos, cuja estrutura, aqui, retrata, sob nossa análise, as principais transformações ocorridas no mundo do trabalho - das quais a reestruturação produtiva e o programa neoliberal são expressão - frente à crise estrutural do capital, especialmente nas últimas décadas. Elementos, estes, que são fundamentais para uma melhor compreensão do fenômeno da terceirização do trabalho.

Deste modo, inicialmente, no **capítulo I**, abordamos o surgimento do *binômio taylorismo/fordismo* e as suas principais características, em especial compreendo-o como um fenômeno que, ao longo de praticamente todo o século XX, foi expressão dominante do sistema produtivo e de seu respectivo processo de trabalho.

Em seguida, investigamos os desdobramentos diante a implantação deste fenômeno no chão das grandes fábricas, isto é, os conflitos existentes entre os interesses antagônicos da patronal e dos trabalhadores – uma mistura entre coerção (destruição de organismos de mobilização dos trabalhadores) e persuasão (o cinco dólares/dia e a jornada de trabalho de 8 horas/dia).

Por fim, este capítulo apresentou as condições que possibilitaram o *boom* do pós-guerra; e os principais elementos que proporcionaram o seu esgotamento. Afirmamos que as *altas taxas de crescimento* e a forte *recuperação da taxa de lucro* que viveu os principais países imperialistas, pós-45, foram possíveis através de uma *colossal destruição de forças produtivas*, combinado com os *desvios/derrotas dos processos revolucionários* que se deram neste período - em especial, ressaltamos o papel contra-revolucionário das direções dos Partidos Comunistas/Stalinistas (por seu caráter colaborador com as potências imperialistas vencedoras, que contiveram as

tendências revolucionárias que se deram no imediato pós-guerra) e o desenvolvimento da aristocracia operária e as suas direções reformistas.

Entre os principais elementos que proporcionaram o fim do *boom*, destacamos:

1) a crise estrutural do capital e o esgotamento do padrão taylorista/fordista; 2) a crise do Estado de bem-estar social; 3) a elevação no nível dos preços das matérias-primas; 4) a desaceleração do crescimento econômico; e, 5) a recuperação progressiva do Japão e da Alemanha, frente à competitividade da economia norte-americana.

O desdobrar do período, caracterizado por uma retração do consumo, elevação dos índices de inflação e de desemprego, queda na produção, redução no volume das exportações etc., marca o fim dos “30 anos gloriosos” e inicia, com vigor, o período de crise estrutural do capital.

No **capítulo II**, a título de contornos gerais da crise estrutural do capital, apresentamos os traços constitutivos mais evidentes que expressavam a ofensiva do capital diante a sua própria crise; concomitantemente, abordamos algumas das contradições e dinâmicas intrínsecas ao modo de produção capitalista. Em especial, ressaltamos que esta crise se diferenciava das crises cíclicas do passado, sobretudo pelo seu caráter universal, seu alcance verdadeiramente global e sua escala de tempo extensa, contínua e permanente.

Assim sendo, e frente a este cenário, apresentamos, em seguida, dois itens (II. 1 e II. 2) que retratam a ofensiva do capital diante a sua própria crise. Decerto, ambos são compreendidos como uma resposta política, militar e econômica frente à queda da taxa de lucro – que, por sinal, vinha decaindo desde o final dos anos de 1960 e, tornando-se mais profundo, início dos anos de 1970, reflexos do esgotamento do caráter excepcional do *boom* do pós-guerra.

No item **II. 1** procuramos analisar o conjunto de inovações que incidiram sobre a gestão, a contratação e a organização dos trabalhadores, do trabalho e da produção, e que, por sua vez, transformaram as relações sociais no interior das fábricas nipônicas e, posteriormente, não-nipônicas: o *Sistema Toyota de Produção*.

Este ao buscar, especialmente em relação ao binômio taylorismo/fordismo, redefinir uma estrutura produtiva, um sistema de emprego, um sistema de relações industriais e um sistema gerencial e organizativo do trabalho, acabou por impor novas bases de produtividade e competitividade no mercado internacional.

Em seguida, procuramos investigar as principais características sociais, econômicas e políticas do Japão que contribuíram para compor as particularidades do toyotismo, em especial focados no tripé: *sindicalismo de empresa*, *emprego vitalício* e *salário por antiguidade* – este, sob nossa análise, é compreendido como um dos segredos de seu “sucesso”.

Por fim, e sob a luz de uma significativa bibliografia que aborda esta temática, evidenciamos que as práticas como terceirização, flexibilização, polivalência, Círculos de Controle de Qualidade (CCQ’s), Controle de Qualidade Total (CQT), *andon*, *kanban*, *kaizen*, *just-in-time*, estoque zero, sindicalismo de empresa, fábrica mínima, empresa enxuta, entre tantas outras, se tornou lugar comum no espaço ampliado do processo produtivo, sendo copiado, adaptado e/ou mesclado pela concorrência internacional.

Já no item **II. 2** analisamos o neoliberalismo a partir de suas formulações teóricas e o seu programa de ação. Para tanto, iniciamos as discussões a partir das formulações teóricas clássicas do liberalismo, especialmente através de seus principais representantes: John Locke – considerado o *Pai do liberalismo* e Adam Smith – considerado o *Pai do Liberalismo Econômico*; aqui buscamos centralmente a relação

entre o direito à liberdade imanente a natureza humana e a interferência do Estado sobre esta liberdade, uma vez que é a partir desta relação que os teóricos do neoliberalismo formulam o seu programa.

Em seguida, abordamos alguns dos traços característicos dos teóricos neoliberais, em especial de Friedrich August von Hayek e Milton Friedman. Estes, influenciados pelos teóricos do liberalismo, estruturavam seus argumentos a fim de limitar/restringir a intervenção do Estado/o poder estatal na esfera econômica, alegando que o Estado intervencionista e de bem-estar social seria cerceador das liberdades individuais ao implantar uma política “coletivista”, além de destruir a concorrência criadora das bases da prosperidade humana.

E que, portanto, somente pelo exercício do livre mercado seria alcançado o bem-estar de toda a sociedade. Este pensamento ganharia espaço, aproveitando o momento oportuno, a partir da década de 1970, com o início da crise estrutural do capital cuja expressão fenomênica era a crise do padrão produtivo taylorista/fordista atrelado à crise do Estado de bem-estar social.

Concluimos este retratando os impactos das principais diretrizes estratégicas da política neoliberal, entre elas: a) amplo movimento de privatizações das empresas estatais e, também, dos serviços públicos; b) maior controle fiscal, disciplina orçamentária, reformas fiscais e reduções/cortes dos gastos sociais; c) aumento da pobreza, da miséria, das desigualdades sociais, do desemprego em massa etc., intensificados no interior de cada país e entre os países do globo, uma vez que medidas como “redução dos impostos sobre os rendimentos altos” e “redistribuição de renda em favor dos ricos” foram rapidamente adotadas pelos respectivos governos neoliberais; e d) ofensiva generalizada do capital e do Estado contra a classe trabalhadora, além de medidas como “repressão sindical” e “nova legislação anti-sindical”, observou-se o

“desenvolvimento de uma legislação fortemente desregulamentadora das condições de trabalho e flexibilizadora dos direitos sociais”.

No último capítulo, o **capítulo III**, apresentamos, em um primeiro momento, a origem da expressão “terceirização”. Especialmente, destacamos que a “técnica” da terceirização do trabalho não traz nenhuma novidade quanto a sua essência, isto é, o seu destaque ganha contornos, na atualidade, em função de sua intensidade e dos novos tipos de contratação e utilização do trabalho terceirizado, sobretudo nas empresas de grande porte.

Em seguida, abordamos a visão empresarial a respeito da “técnica” da terceirização do trabalho, uma vez que é na área da Administração que se reproduz o maior número de conceitos referentes a este fenômeno (a partir dos quais, em geral, a área do Direito se apóia para problematizar ou legalizar tal prática), bem como alguns dados que retratam a sua expansão, as faces (e os tipos) da terceirização, os aspectos jurídicos que legalmente permitem tal prática e os seus desdobramentos no cenário brasileiro.

Em especial, observamos que é a partir da segunda metade da década de 1990 que a proliferação da terceirização do trabalho avançou significativamente no país. Localizada prioritariamente nas atividades (consideradas não essenciais) de limpeza, segurança, transporte, alimentação, entre outras (atividades-meio), a “técnica” da terceirização do trabalho, a partir de então, começou a se destacar por atingir especialmente as atividades centrais (operação, produção, manutenção etc. – atividades consideradas essenciais), isto é, as atividades-fim das empresas.

Por fim, concluímos este capítulo abordando a relação intrínseca entre a terceirização, a flexibilização e a precarização, combinadamente com os impactos políticos causados por este *novo* (e, ao mesmo tempo, *velho*) fenômeno, uma vez que a

precariedade e a flexibilidade, sob nossa análise, são produtos de uma vontade política, e não, somente, de uma fatalidade econômica. Em outras palavras, a “técnica” da terceirização do trabalho é apresentada – na contemporaneidade - como estratégia fundamental do capital, pois ao mesmo tempo em que possibilita ganhos expressivos em lucratividade (e/ou redução de custos, frente a este cenário), a mesma permite aos capitalistas um maior controle sobre a força de trabalho.

CAPÍTULO I – A CRISE DO BINÔMIO TAYLORISMO/FORDISMO - E DO WELFARE STATE - COMO EXPRESSÃO FENOMÊNICA DA CRISE ESTRUTURAL DO CAPITAL

1.1 – O binômio taylorismo/fordismo

Em 18 [16] de junho de 1903, Henry Ford [1863-1947] e outros onze homens reuniram-se e fundaram a Ford Motor Company. No primeiro ano, foram produzidos 1.708 veículos de passeio Ford. Dez anos mais tarde, a produção anual atingia a marca dos 200 mil carros. Em 1915 fabricou-se meio milhão de unidades, e em 1919 os números chegaram a 1 milhão de carros por ano, [chegando] [...] a 2 milhões em 1923. Ford triunfara. Irrompera no mercado em massa para automóveis. [...] Em 1903, precisava-se de pouquíssimo capital para iniciar uma fábrica de automóveis, e Ford, com seus onze sócios, começara com 28 mil dólares. Nos dez primeiros anos de sua existência, a Companhia ganhou 55 milhões de dólares. [...] Em agosto de 1916, os haveres da Companhia atingiam 300 milhões [com o tempo, Henry Ford comprou a parte dos sócios até tornar-se ele a Companhia] (Beynon, 1995, p. 38). Em 1921, pouco mais da metade dos automóveis do mundo (53%) vem das fábricas Ford (Gounet, 1999, p. 20).⁹

Dentro de grandes construções indústrias, ao longo de praticamente todo o século XX, especialmente a partir da segunda década, o binômio *taylorismo/fordismo*¹⁰

⁹ O desenvolvimento da indústria automotiva esteve, ao longo do século XX, intrinsecamente correlacionado com o desenvolvimento do capitalismo nos países centrais - essencialmente países da América do Norte, da Europa Ocidental e do Japão -, o que torna relevante, portanto, o nosso primeiro olhar para a indústria automotiva (Gounet, 1999, p. 13). No Brasil, via medidas governamentais, a indústria automotiva iniciou seu desenvolvimento mais vigoroso somente a partir da década de 1950, em meio a fortes incentivos fiscais, investimentos em infra-estrutura e na indústria de base. Podemos listar algumas plantas montadoras que se instalaram - nesse período - no Brasil, são elas: “[...] as norte-americanas Willys-Overland, em 1952 (produção de jipes e carros de passeio), e International Harvester, em 1959 (caminhões); as alemãs Volkswagen, em 1953 (iniciando com o Fusca e a Kombi), e Mercedes-Benz, em 1956 (caminhões); a sueca Scania-Vabis, em 1957 (caminhões); a japonesa Toyota, em 1958 (utilitários); e a francesa Simca, em 1958 (carros de passeio)” (Pinto, 2006, p. 77). Cabe mencionar a existência, desde as primeiras décadas do século XX, de “[...] empresas de montagem de veículos prontos, importados em partes, e sua distribuição no Brasil, bem como as oficinas especializadas em reparos – das quais posteriormente se originaram muitas das fábricas nacionais de autopeças [...], [empresas como a Ford e a General Motors instalaram galpões em São Paulo na década de 1920 [...]] (Pinto, 2006, p. 77).

¹⁰ Importante estar subentendido dois pontos: 1- fordismo e taylorismo não são sinônimos; e 2- os trataremos como uma combinação de práticas que incidiram sobre a organização da produção e do processo de trabalho e que, conseqüentemente, se complementam. Em outras palavras, “o taylorismo decompõe tarefas e as distribui entre os trabalhadores individuais, ao passo que o fordismo recompõe as tarefas soldando os trabalhadores individuais, fazendo deles uma máquina humana” (Clarke, 1991, p. 135-6).

foi a “[...] expressão dominante do sistema produtivo e de seu respectivo processo de trabalho [...]” (Antunes, 2005b, p. 36). As transformações, decorrência deste, transcenderam o chão das grandes fábricas, constituíram um modo de vida marcado pela racionalidade através da capacidade de comando do capital, da imposição de sua disciplina sobre o trabalho e sobre os trabalhadores. Tratava-se de garantir formas de produção e de reprodução da força de trabalho que viabilizassem, através da racionalização, um novo tipo humano conforme ao novo tipo de trabalho e de produção (Gramsci, 1976).

Esse *padrão* – intensivo de acumulação do capital¹¹ – *fordista/taylorista* caracterizava-se por alguns traços gerais, são eles: linha de montagem com esteira rolante, o ritmo de trabalho ditado pelo maquinário sendo o trabalhador um mero apêndice da máquina, fragmentação e simplificação das tarefas realizadas pelos operários na linha de produção, subordinação à supervisão imediata com rígida estrutura verticalizada/hierarquizada e intermináveis escalões de comando¹², distinção clara entre concepção/planejamento e execução do processo de trabalho¹³, produção em massa de produtos homogêneos e um poderoso mercado consumidor em massa.

¹¹ “Não há a menor dúvida de que a tendência do capital, uma vez que o prolongamento da jornada de trabalho [extração de mais-valia de forma extensiva] lhe é definitivamente vedado por lei, é de ressarcir-se mediante sistemática elevação do grau de intensidade do trabalho e transformar todo aperfeiçoamento da maquinaria num meio de exaurir ainda mais a força de trabalho [extração de mais-valia de forma intensiva] [...]” (Marx, 1985, tomo II, p. 39).

¹² Taylor (1972), observando as possíveis formas de obter maior eficiência dentro do trabalho industrial, dividiu o número de agentes de preparação diretamente ligados aos operários - o encarregado das ordens de execução, o encarregado das fichas de instruções, o encarregado do tempo e o encarregado da disciplina ou relações humanas - assim como o fez com os supervisores. Os chamados chefes funcionais (supervisores - chefe de turma, chefe de velocidade, entre outros) assumiam papel fundamental de máximo controle sobre o operário, e seu respectivo trabalho, ao observar se os trabalhadores haviam entendido - auxiliando-os se necessários - e se estavam aplicando corretamente todas as instruções ordenadas pela gerência, local onde deveria concentrar-se todo o conhecimento. Essas novas relações - no interior das grandes fábricas - tinham como objetivo o planejamento e a caracterização de quais trabalhos deveriam ser realizados, como, onde e quando.

¹³ A gerência administrativa deveria orientar a massa de trabalhadores sob sua chefia e chamar para si a maior soma de responsabilidades diante o processo produtivo. O trabalho realizado por um operário era planejado com - pelos menos - um dia de antecedência pela gerência, o que caracterizava uma distinção entre o trabalho manual e o trabalho intelectual (Taylor, 1972).

Cabe ressaltar que a *padronização*, a *especialização*, a *sincronização* e a *maximização* só obtiveram êxito dentro de grandes estruturas arquitetônicas indústrias capazes de reunir e organizar (*concentração*), em um mesmo local de produção, centenas/milhares de trabalhadores com diferentes especializações e grandes estoques de matéria-prima, elementos fundamentais para alimentar o ritmo frenético da produção.

A maximização da produção exigia não só a padronização dos produtos produzidos, mas das máquinas e de seus respectivos processos de fabricação. A tecnologia utilizada na linha de montagem era rígida - com máquinas especializadas, padronização das peças¹⁴ e da rotina de trabalho, um homem operava apenas uma máquina. Voltada para atender um mercado em constante crescimento, a padronização acabava por eliminar qualquer possibilidade de estilos diferenciados de consumo e de produção (Clarke, 1991, p. 130-5; Gounet, 1999, p. 19-23; Hounshell, 1984, p. 217-62; Womack, Jones e Roos, 1992, p. 14-5).

O interior das grandes fábricas era caracterizado pela intensificação, desqualificação, rotatividade¹⁵ e homogeneização¹⁶ do trabalho e dos trabalhadores. Operários predominantemente semiqualeificados limitados a uma centena de gestos repetitivos e exaustivos, tarefas absolutamente fragmentadas/parceladas e simplificadas, – durante toda a sua jornada de trabalho – ao mesmo tempo em que se exigia, dos

¹⁴ A padronização dos instrumentos utilizados pelos trabalhadores permitiu - um dos fatores - aumentar a velocidade das tarefas realizadas no processo produtivo e, por conseguinte, aumentar a produtividade de cada operário na linha de montagem.

¹⁵ A desqualificação e, conseqüentemente, a homogeneização dos trabalhadores acabava por gerar altas taxas de rotatividade. “Em 1913, a Ford precisava de 13 a 14 mil empregados para fazer funcionar suas oficinas em um dado momento, e naquele ano mais de 50 mil trabalhadores saíram do emprego. A indústria automobilística na época era um ramo onde o emprego era muito instável” (Beynon, 1995, p. 40). Por outro lado, essas altas taxas de rotatividade refletiam, também, a rejeição dos operários qualificados, trabalhadores de ofício, aos novos métodos - tayloristas/fordistas - impostos pelo capital.

¹⁶ “Dizemos *relativamente* ‘homogeneizado’ em relação às fases anteriores, pois é evidente, [...] que a *heterogeneização* dos trabalhadores, quanto à sua qualificação, estrato social, gênero, raça/etnia, faixa etária, nacionalidade etc., são traços presentes no mundo do trabalho desde sua origem” (Antunes, 2005b, p. 40, nota 14; grifos do autor).

mesmos, uma sincronização espacial e temporal na linha produtiva (Amin, 1996; Beynon, 1995; Bihl, 1998; Clarke, 1991; Moraes Neto, 2003).

A intensificação do ritmo de trabalho acabava por aumentar a sua destreza em realizar uma única e simples tarefa, movimentos compulsivos cadenciados pelo maquinário, porém, fundamentais a racionalização do padrão taylorista/fordista¹⁷; esta superespecialização operária acabava por reduzir o chamado tempo morto/tempo ocioso (as esperas entre os processos na produção de veículos), aumentando a produtividade dos trabalhadores na linha de montagem e, conseqüentemente, a extração de mais-valia, isto é, trabalho não pago apropriado pela classe capitalista.

Essa destrutiva competição intercapitalista acabava por submeter o operário a condições cada vez mais bárbaras. A hiperespecialização operária e a racionalização do trabalho encontrada no interior das fábricas tornaram-se bestiais, diz Henry Ford:

[...] notei que a ninguém recusamos por motivo de condições físicas. Esta política foi iniciada a 12 de janeiro de 1914, quando o salário mínimo se fixou em 5 dólares para oito horas de trabalho. [...] Temos em todas as seções aleijados e doentes. [...] Um cego ou um mutilado é capaz, colocado num posto conveniente, de efetuar o mesmo trabalho e ganhar o mesmo salário que um homem normal (1964, p. 82-3). [Ele continua]: fizemos experiências com enfermos de cama, capazes de se manterem sentados. Estendemos-lhes sobre o leito um oleado e demos-lhes parafusos a introduzir nas porcas, trabalho que é forçoso fazer-se à mão e que ocupava de 15 a 20 homens na seção de magnetos. Um homem na cama pode executá-la tão bem como na fábrica, e de modo a ganhar o mesmo salário. [...] Ninguém os obrigou a trabalhar; eles, porém, se mostravam muito dispostos. Isto lhes matava o tempo, aumentava-lhes o apetite e apressava a convalescença (1964, p. 84).

¹⁷ “A maioria dos homens que se apresentam em nossa fábrica não possuem especialidade nenhuma e em horas ou dias aprendem o seu ofício. E se não o aprendem é que não prestam para nada. São em boa parte estrangeiros e tudo quanto se lhes pede, ao serem engajados, é que produzam o trabalho necessário para pagar a quota das despesas gerais relativa ao lugar que ocupam na fábrica. Não se lhes exige vigor físico. Existem tarefas que requerem grande força física, mas vão desaparecendo aos poucos; outras não exigem mais que a força de uma criança de três anos” (Ford, 1964, p. 64).

O trabalho altamente especializado e repetitivo desumanizava progressivamente o trabalhador. A fragmentação e a simplificação das operações realizadas no processo de trabalho chegaram ao extremo, o operário encontrava-se subdividido em partes na linha de produção:

[Estudos realizados demonstraram] [...] que se executavam na fábrica 7.882 espécies distintas de operações, entre as quais 949 classificadas como trabalho pesado, exigiam homens robustos e de perfeita saúde; 3.338 espécies exigiam desenvolvimento físico comum e força média. Entre as 3.595 espécies restantes, nenhuma exigia força física superior à do homem mais fraco e débil, ou à das mulheres e meninos. Os trabalhos mais fáceis foram por sua vez classificados, a fim de verificarmos quais exigiam o uso completo das faculdades; comprovou-se que 670 podiam ser feitos por homens privados das duas pernas; 2.637 por homens de uma só perna; em 2 prescindiam-se os dois braços; em 715 casos de um braço, e em 10 casos a operação podia ser feita por cegos. Das 7.882 espécies de trabalho, portanto, embora algumas exigissem força corporal, 4.034 não exigiam o uso completo das faculdades físicas. Isto quer dizer que uma indústria aperfeiçoada pode proporcionar trabalho, normalmente remunerado, a grande número de criaturas de validez abaixo da média (Ford, 1964, p. 83). [E conclui], é um desperdício ocupar-se um homem em uma tarefa que pode ser desempenhada por um inválido [...] (Ford, 1964, p. 151).

O padrão taylorista/fordista virou símbolo da exploração capitalista, “[...] sem qualificação, o operário da linha de produção aparece como uma máquina de dar lucro para a empresa, seus acionistas e diretores” (Gounet, 1999, p. 17). Não devemos perder de vista, portanto, que “[...] o motivo que impulsiona e o objetivo que determina o processo de produção capitalista é a maior autovalorização possível do capital, isto é, a maior produção possível de mais-valia¹⁸, portanto, a maior exploração possível da força de trabalho pelo capitalista” (Marx, 1985, tomo I, p. 263).

¹⁸ “[...] O trabalhador, durante parte do processo de trabalho, apenas produz o valor de sua força de trabalho, isto é, o valor dos meios de subsistência de que necessita”. “A parte da jornada de trabalho, portanto, em que sucede essa reprodução, eu chamo de tempo de trabalho necessário, e de trabalho necessário o trabalho despendido durante esse tempo”. “O segundo período do processo de trabalho, em que o trabalhador labuta além dos limites do trabalho necessário, embora lhe custe trabalho, dispêndio de força de trabalho, não cria para ele nenhum valor. Ela gera a mais-valia [...]. Essa parte da jornada de

1.2 - Destruição dos sindicatos dos artesãos, os cinco dólares/dia e o controle sobre o trabalho

Essa nova configuração no mundo do trabalho, consequência direta do padrão fordista¹⁹, permitiu um maior dinamismo, eficiência e produtividade, elementos indispensáveis à concorrência intercapitalista.²⁰ Surgia, assim, uma nova forma de organização da produção e do processo de trabalho destinado a fabricar o veículo Ford, modelo T (este teve sua estréia em 1908) cor preta, por um preço relativamente barato.

Entretanto, os novos métodos engendrados pelo binômio taylorismo/fordismo se chocavam com o antigo processo de trabalho; trabalhadores/artesãos habilmente qualificados que fabricavam praticamente o veículo inteiro. Essa antiga forma de fabricação do veículo implicava em um tempo enorme, *o ritmo de trabalho era ditado pelo próprio artesão*, conseqüentemente a produção era lenta²¹ e o veículo custava caro.

Era preciso, portanto, “[...] desenvolver ao máximo, no trabalhador, as atitudes maquinais e automáticas, romper o velho nexos psicofísico do trabalho profissional

trabalho chamo de tempo de trabalho excedente, e o trabalho despendido nela: mais-trabalho” (Marx, 1985, tomo I, p. 176). “O desenvolvimento da força produtiva do trabalho, no seio da produção capitalista, tem por finalidade encurtar a parte da jornada de trabalho durante a qual o trabalhador tem de trabalhar para si mesmo, justamente para prolongar a outra parte da jornada de trabalho durante a qual pode trabalhar gratuitamente para o capitalista” (Marx, 1985, tomo I, p. 255). Em suma: “a mais-valia produzida pelo prolongamento da jornada de trabalho chamo de mais-valia absoluta; a mais-valia que, ao contrário, decorre da redução do tempo de trabalho e da correspondente mudança da proporção entre os dois componentes da jornada de trabalho chamo de mais-valia relativa” (Marx, 1985, tomo I, p. 251).

¹⁹ Importante ressaltar que “não existe [...] um fordismo universal e único – no sentido de uma estrutura industrial única ou mesmo hegemônica em todos os ramos e regiões” (Ferreira et al., 1991, p. 195). Assim como “dentro de cada país, nem todas as indústrias puderam implementar os métodos fordistas” (Boyer *apud* Ferreira et al., 1991, p. 200-1). “No que se refere ao desenvolvimento do fordismo além das fronteiras da América, sabe-se que não existe um único ‘modelo de fordismo’ que possa ser aplicado em qualquer país ou região. [...]. Assim, a sua difusão para os países europeus ocidentais e para o Japão no pós-guerra se dá de forma diferenciada e assume conotações próprias em cada um destes países” (Druck, 1999, p. 37-8).

²⁰ “A antiga organização da produção precisava de 12:30 horas para montar um veículo. Com o taylorismo, ou seja, apenas com o parcelamento das tarefas, a racionalização das operações sucessivas e a standardização dos componentes, o tempo cai para 5:50 horas. Em seguida, graças ao treinamento, para 2:38 horas. Em janeiro de 1914, Ford introduz as primeiras linhas automatizadas. O veículo é produzido em 1:30 hora, ou seja, pouco mais de oito vezes mais rápido que no esquema artesanal usado pelos concorrentes” (Gounet, 1999, p. 19-20).

²¹ O volume de produção era baixíssimo, “[...] de 1 mil ou menos automóveis por ano, poucos dos quais (50 ou menos) conforme o mesmo projeto. E, mesmo entre estes 50, não havia dois que fossem idênticos, pois as técnicas artesanais produziam, por sua própria natureza, variações” (Womack, Jones e Roos, 1992, p. 12).

qualificado, que exigia uma determinada participação ativa da inteligência, da fantasia, da iniciativa do trabalhador, e reduzir as operações produtivas apenas ao aspecto físico maquinal” (Gramsci, 1976, p. 397).

Vejam os tais transformações:

Na fábrica Ford e em todas as demais oficinas de Detroit, o processo de montagem de um automóvel dependia ainda do mecânico versátil, que era obrigado a saber de tudo para executar seu trabalho. [...] Seu trabalho era muito estacionário, contudo eles tinham que passar para o serviço seguinte a pé, tão logo o carro em construção no seu local próprio assumia a dimensão total – do chassi puro ao produto acabado. É certo que o tempo trouxe alguns refinamentos. Em 1908 já não era mais necessário ao montador deixar seu lugar de trabalho para dar um giro pela ferramentaria ou seção de peças. [...] Nem o próprio mecânico da Ford era o mesmo em 1908 que fora em 1903. No curso desses anos, o serviço de montagem final havia sido parcelado aos poucos. [...] Havia agora diversos montadores que trabalhavam lado a lado num carro, cada um responsável por operações um tanto limitadas (Sward *apud* Braverman, 1987, p. 130).

Nas palavras de Henry Ford (1964, p. 65; grifos nossos):

O carro Ford consta de cinco mil peças, contando parafusos e porcas. Algumas bastante volumosas, e outras tão pequenas como as peças de um relógio. Quando montamos os primeiros carros o sistema consistia em serem as peças trazidas manualmente à medida das necessidades, tal como na construção de uma casa. [...] Nosso primeiro passo no aperfeiçoamento da montagem consistiu em *trazer o trabalho ao operário ao invés de levar o operário ao trabalho*. Hoje todas as operações se inspiram no princípio de que nenhum operário deve ter mais que um passo a dar; nenhum operário deve ter que se abaixar. [...] O resultado destas normas é a economia de pensamento e a redução ao mínimo dos movimentos do operário, que sendo possível, deve fazer sempre uma só coisa com um só movimento.

Como assinala Karl Marx (1985, tomo I, p. 270):

Um artesão que executa, um após outro, os diversos processos parciais da produção de uma obra, é obrigado a mudar ora de lugar, ora de instrumentos. A passagem de uma operação para outra interrompe o fluxo de seu trabalho e forma em certa medida poros em sua jornada de trabalho. Esses poros vedam-se, tão logo ele execute o dia inteiro continuamente uma única e mesma operação [...].

Foi aplicando a “*organização científica taylorista do trabalho*”²² na indústria automotiva, que Henry Ford mudou esse cenário - do antigo trabalhador de ofício com uma produção lenta e produzindo um veículo caro - da “noite para o dia”.²³ Seu triunfo teve início com a introdução da linha de montagem movida à volante magnético (esteira rolante), em 1913, em sua fábrica de Highland Park, em Detroit (Beynon, 1995, p. 38; Gounet, 1999, p. 18-20; Womack, Jones e Roos, 1992, p. 16).

A esteira rolante permitia que os trabalhadores ficassem lado a lado na realização de suas tarefas, ações mecânicas e repetitivas na linha de produção. Além disso, a linha fixava o ritmo de trabalho, ou seja, *o ritmo passou a ser ditado pelo maquinário*, uma cadencia regular de trabalho *controlado pela indústria e não mais pelo próprio artesão* (uma combinação da produção em série fordista com o uso do cronômetro taylorista).

O fim da autonomia e da iniciativa dos trabalhadores de ofício (transferindo tais conhecimentos à gerência) tornou-se sinônimo de maior eficiência e produtividade do

²² Frederick W. Taylor (1856-1915) foi o difusor da eficiência industrial, sendo considerado o “Pai da Organização Científica do Trabalho”. O próprio Taylor frisava que em nada o trazia de novo o sistema de administração, contudo, dizia: “[este] consiste, entretanto, em certa *combinação* de elementos que não fora antes realizada, isto é, conhecimentos coletados, analisados, agrupados e classificados, para efeito de leis e normas que constituem uma ciência seguida de completa mudança na atitude mental dos trabalhadores e da direção, quer reciprocamente, quer nas respectivas atribuições e responsabilidades” (1972, p. 125; grifo do autor). As regras e as normas para o trabalho de usina ou oficina eram: “1- para cada tipo de indústria, ou para cada processo, estudar e determinar a técnica conveniente. 2- analisar, metodicamente, o trabalho do operário, estudando e cronometrando os movimentos elementares. 3- transmitir, sistematicamente, instruções-técnicas ao operário. 4- selecionar, cientificamente, os operários. 5 - separar as funções de preparação e execução, definindo-as com atribuições precisas. 6- especializar os agentes nas funções de preparação e execução. 7- predeterminar tarefas individuais ao pessoal e conceder-lhe prêmios, quando realizados. 8- unificar o tipo de ferramentas e utensílios. 9- distribuir, equitativamente, por todo o pessoal, as vantagens que decorressem do aumento da produção. 10- controlar a execução do trabalho [...]” (1972, p. 21-2).

²³ Curiosamente, “não havia nada de original nem nos detalhes nem nos princípios gerais que Ford aplicou à produção automobilística. A decomposição das tarefas, a especialização das ferramentas, a fusão de várias ferramentas em uma máquina, e mesmo de várias máquinas em um sistema de máquinas, eram características típicas da transformação da produção artesanal em produção industrial de larga escala [...]” (Clarke, 1991, p. 130). “[...] [Henry Ford] não fez uma só invenção ou descoberta mecânica; tudo o que ele usou de mecânica já era muito conhecido havia um bom tempo. Apenas seu conceito de organização humana foi novo” (Drucker *apud* Beynon, 1995, p. 39). Assim, “a originalidade do projeto de Ford foi o fato de que ele aplicou estes princípios a uma nova área da produção, e os aplicou de uma maneira tão implacável e obstinada que transformou as condições da produção automobilística quase da noite para o dia” (Clarke, 1991, p. 130).

trabalho e da produção. Não existia mais espaço para os artesãos qualificados controladores do ritmo e da organização de seu próprio trabalho, estas práticas tornavam-se um obstáculo ao novo operário-padrão implantado pelo padrão fordista/taylorista e, conseqüentemente, ao dinamismo necessário à produção. Era preciso, portanto, garantir a subordinação dos trabalhadores ao capital, isto é, era preciso controlar o trabalho.

Dentro desse contexto, obter um clima de harmonia e de cooperação entre os interesses antagônicos do capital e do trabalho tornar-se-ia algo impossível sem conflitos e resistências operárias, inúmeras foram às greves contra o controle do tempo pelo cronômetro e contra a desqualificação de seu ofício.²⁴

Os trabalhadores não estavam dispostos a submeter-se ao ritmo frenético das máquinas e tendem a resistir a *fordização* da produção. Podendo escolher entre o antigo processo de trabalho e a nova organização do trabalho e da produção, os trabalhadores tendiam a optar pela primeira que mantinha sua qualificação, valorizava o seu ofício e era menos constrangedor.

Nenhum trabalhador, portanto, aceitaria as longas jornadas de trabalho extremamente baseadas na rotinização e que exigia pouco de suas habilidades manuais tradicionais, além de perderem o controle sobre o ritmo e a organização do processo produtivo. Era preciso adestrar um “tipo de trabalhador” para se adaptar a um novo tipo de trabalho e de produção, adaptando o trabalho as necessidades do capital (Clarke, 1991; Druck, 1999; Gramsci, 1976; Harvey, 1993).²⁵

²⁴ “Em geral, a mobilização partia dos operários mais qualificados, cujos ‘ofícios’, qualificação e autonomia de trabalho estavam sendo destruídos pelo ‘novo trabalhador’, pela ‘eficiência’ através da maior parcelização e divisão de tarefas e, principalmente, através de uma contínua expropriação de seu saber e da quebra de sua autonomia e iniciativa. Mas as lutas envolviam, também, os operários especializados e de menor qualificação, cujas reivindicações se concentravam nas questões salariais e contra a intensificação do ritmo de trabalho” (Druck, 1999, p. 35).

²⁵ Cabe ressaltar que mediante a subordinação do trabalho ao capital, qual seja a forma de organização do trabalho e da produção, isto é, sejam as condições do antigo trabalhador de ofício ou do novo trabalhador fordista, não devemos perder de vista os dois fenômenos peculiares do processo de trabalho, são eles: 1-

A partir da introdução da linha de montagem com a esteira rolante²⁶, assim como a fragmentação e a simplificação das tarefas realizadas pelos operários na linha de produção, juntamente com a destruição dos sindicatos dos artesãos e, conseqüentemente, dos trabalhadores de ofício - visto como obstáculos à valorização do capital -, foram às formas encontradas pelo capital de apropriar-se do *savoir-faire* (saber-fazer) do trabalho, superar a sua dependência em relação ao antigo processo de trabalho e fazer frente às habilidades dos trabalhadores (onde cada trabalhador ainda possuía algum grau de conhecimento e de controle sobre o conteúdo, a velocidade, a intensidade e/ou o ritmo de seu próprio trabalho), até então, necessárias para a manipulação das ferramentas ou mesmo das máquinas, conhecimentos nos quais os artesãos se apoiavam, para, de certa forma, contestar o comando capitalista sobre a organização da produção e do processo de trabalho, que, como estamos observando, foram perdidos com a *fordização* da produção (Bihl, 1998; Braverman, 1987; Katz, 1995; Moraes Neto, 1989).²⁷

Um exemplo que caracteriza toda essa discussão pode ser observado nos relatos de Taylor - ao “ensinar” um trabalhador holandês chamado Schmidt a carregar 47 toneladas de ferro/dia em vez de 12,5 toneladas. “Schmidt começou a trabalhar, e durante todo o dia, e a intervalos regulares, era dito pelo homem colocado acima dele para vigiar: ‘Agora junte a sucata e ande. Agora sente e descanse. Agora ande - agora descanse’ etc. Ele trabalhava quando lhe mandavam trabalhar, e descansava quando lhe

“o trabalhador trabalha sob o controle do capitalista a quem pertence seu trabalho”; e 2- “o produto é propriedade do capitalista, e não do produtor direto, do trabalhador” (Marx, 1985, tomo I, p. 154).

²⁶ A maquinaria - enquanto propriedade de um capitalista ou de um grupo de capitalistas -, no modo de produção capitalista, tem a capacidade de “[...] encurtar a parte da jornada de trabalho que o trabalhador precisa para si mesmo, a fim de encomprar a outra parte da sua jornada de trabalho que ele dá de graça para o capitalista. Ela é meio de produção de mais-valia” (Marx, 1985, tomo II, p. 7).

²⁷ “[...] O trabalhador já não é mais um profissional em sentido algum, mas uma ferramenta humana da gerência” (Hoxie *apud* Braverman, 1987, p. 122).

mandavam descansar e, às cinco e meia da tarde tinha carregado 47,5 toneladas [de ferro] [...]” (Taylor *apud* Braverman, 1987, p. 98).

Em suma: o taylorismo enquanto prática gerencial do capital - combinado as grandes fábricas e aos métodos fordistas - caracterizava-se como “[...] o controle do trabalho através do controle das *decisões que são tomadas no curso do trabalho*” (Braverman, 1987, p. 98; grifos do autor), além de racionalizar a produção - aumentando a eficiência dos processos, garantindo ganhos de produtividade e, portanto, a acumulação de capitais às indústrias (aos capitalistas).

No entanto, e estrategicamente importante para o - ou tentativa de - controle do trabalho pelo capital, “a adaptação aos novos métodos de produção e de trabalho não se pode verificar apenas através da coação [...]. Por isso, a coerção deve ser sabidamente combinada com a persuasão e o consentimento [...]” (Gramsci, 1976, p. 404-5). Em suma: as pré-condições estavam postas para a aplicação plena dos princípios fordistas através de um proletariado composto de trabalhadores rurais, imigrantes e mulheres, além do dia de cinco dólares por uma jornada de oito horas, mais a destruição dos sindicatos dos artesãos.²⁸

Foi justamente tentando resolver esse impasse (o embate entre o capital e o trabalho pela via da persuasão, cooptação e do consentimento), que Henry Ford introduziu o seu dia de cinco dólares²⁹ como recompensa aos trabalhadores da linha automática de montagem de carros em Dearbon Michigan, em 1914, e uma supervisão extensa - que acabou por transcender o chão das fábricas impondo um padrão de

²⁸ “Foi preciso esperar as situações de exceção engendradas pela Primeira Guerra Mundial (permitindo a centralização do comando capitalista, [...]), assim como as perdas das ofensivas operárias logo após a guerra, para que esses métodos de organização do trabalho pudessem generalizar-se durante a década de 20” (Bihr, 1998, p. 40).

²⁹ Cabe frisar que “[...] os altos salários [estavam] ligados a uma aristocracia operária e não [eram] pagos a todos os trabalhadores [...]” (Gramsci, 1976, p. 405).

comportamento e de moralidade ao novo operário fordista - àqueles que se conformassem aos novos padrões de trabalho.

Investigadores foram contratados pelo Departamento Sociológico para observar onde e como esse dinheiro seria gasto, ou seja, se o mesmo seria gasto “corretamente”. Nota-se, portanto, que era de interesse do capital - visando à alta produtividade da força de trabalho - buscar um trabalhador estável e de hábitos regulares, sóbrio e reservado, respeitador dos horários e da autoridade de suas chefias, incentivando-o a vida familiar e a monogamia, dentre outros valores cristãos. O controle estava sobre a vida do operário que seria, a partir de então, constantemente vigiado (Gramsci, 1976; Harvey, 1993, p. 122; Souza, 1992, p. 21 e 33-4).

Com os salários dobrados e o dia de trabalho reduzido³⁰, Henry Ford tem a intenção de obrigar o trabalhador a adquirir a disciplina necessária à operação do sistema de linha de montagem de alta produtividade. Para tanto, *grosso modo*, parte dos trabalhadores de ofício - e de seus sindicatos - foi eliminada e a outra parte foi cooptada em função do aumento salarial. Estrategicamente os aumentos salariais não só “quebravam” com os sindicatos de ofício, mas encorajava e estimulava os operários a aumentar individualmente à intensidade e, assim, a produtividade de seu trabalho (Braverman, 1987, p. 130-134; Clarke, 1991, p. 138-141; Souza, 1992).

Outra finalidade dessa combinação salário/jornada de trabalho era dar aos operários uma renda (aumento salarial para garantir a ampliação do mercado³¹) e um tempo de lazer (redução da jornada de trabalho) suficientemente necessário para que os mesmos consumissem os produtos produzidos – em quantidades cada vez maiores –

³⁰ Henry Ford (1964, p. 299): “estabelecemos o dia em 8 horas, não porque seja a terça parte do dia, mas porque verificamos que é dentro desse tempo que o operário produz seu melhor rendimento”.

³¹ Henry Ford (1964, p. 208): “o progresso real da nossa empresa data de 1914, quando elevamos o salário mínimo de dois dólares e pouco a cinco dólares, porque então aumentamos o poder aquisitivo do nosso próprio povo [...]”.

pelas indústrias (Braverman, 1987; Clarke, 1991; Gramsci, 1976; Harvey, 1993; Hounshell, 1984).

Promovendo uma grande publicidade em jornais, Henry Ford acabou obtendo aquilo que desejara, isto é, não tem mais problema com a falta de força de trabalho: “[...] no dia seguinte à publicação do anúncio [cinco dólares/dia], desde a madrugada, 10mil pessoas se aglomeram diante dos portões da fábrica taylorista de Highland Park, em Detroit. O resultado supera as expectativas do fabricante, que oferece apenas 5 mil empregos [Ford conquistara, também, um exército de reserva]” (Gounet, 1999, p. 20).

Em um primeiro momento – com o aumento salarial e a redução da jornada de trabalho - a produtividade cresceu intensamente, assim como os lucros cresceram como nunca visto anteriormente.³² A produção em massa de veículos a preços baixos e, conseqüentemente, o seu consumo em massa acabava por compensar o aumento dos custos com a elevação dos salários pagos aos trabalhadores (Clarke, 1991, p. 139; Gounet, 1999, p. 20; Hounshell, 1984, p. 263).

Aquilo que perdera na produção de um veículo, Henry Ford recuperava na massa de veículos vendidos. Contudo, Henry Ford não conseguiu manter por muito tempo esse novo piso salarial: “a crescente competição na indústria automobilística e a depressão econômica faziam-se sentir na fábrica. [Logo] o trabalho teve seu ritmo acelerado, e os salários foram cortados [este movimento intensificou os conflitos entre a patronal e os trabalhadores]” (Beynon, 1995, p. 52).

Nos Estados Unidos, por exemplo, após a crise de 1929, as pequenas empresas automobilísticas desapareceram, sobrando apenas a Ford, a General Motors e a Chrysler. As vendas caíram de 5,6, em 1929, para 1,4 milhões de veículos, em 1932. A

³² “[Houve] [...] uma racionalização do trabalho em larga escala. [...] O esquema produziu um rápido declínio no absenteísmo, nos atrasos e na rotatividade da mão-de-obra, juntamente com grande aumento da produção e uma queda no custo médio de cada veículo produzido na linha de montagem” (Beynon, 1995, p. 41-2).

Grande Depressão levou as três principais empresas de automóveis a cortar os gastos: só a Ford reduziu o seu contingente de 128.000 para 37.000 funcionários, em 1931. Os salários sofreram um corte de 20%³³.

Foi também nesse período que as greves se generalizaram e a organização da classe operária aumentou significativamente. O número anual de greves - pesquisa referente à classe operária norte-americana - saltou de uma média de 753 no período de 1927-1932, para 2.542 no período de 1933-1938, alcançando um máximo de 4.740 em 1937. O número de sindicalizados saltou de 3,6 milhões no período de 1923-1930, para 7,28 milhões em 1940 (Gordon, Edwards e Reich, 1986, p. 229-30).

Assim sendo, é importante destacar que este período (1914-1945) é marcado por crises, guerras e revoluções e que os seus efeitos, evidentemente, têm impactos profundos no mundo do trabalho; e é sobre alguns destes impactos que iremos discorrer a seguir.

1.3 – As condições (e os desdobramentos) que possibilitaram o boom do pós-guerra

Frente a essa máquina de guerra econômica [Ford Motor Company], os concorrentes não têm escolha: ou se adaptam às soluções fordistas, inclusive o salário de 5 dólares [...], ou então desaparecem. Efetivamente, a mortalidade de empresas automobilísticas é altíssima. Nos Estados Unidos, o número de fabricantes cai de 108 em 1923 para 12 em 1941. [...] Na Grã-Bretanha, há 89 em 1922, mas apenas 22 em 1930; na Alemanha, 51 em 1927 e somente 13 em 1936. Em numerosos países, especialmente a Bélgica, a indústria automobilística nacional desaparece entre 1920 e 1945. [...] Os sobreviventes introduzem os novos métodos de produção e pagam 5 dólares a seus operários. Em seguida, o sistema emigra para outras regiões do mundo [especialmente a partir dos primeiros anos da década de 1950] (Gounet, 1999, p. 20-1).

³³ Montadoras americanas: ascensão e queda. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/cronologia/industria-automobilistica>; acesso: 20/04/2009.

Em 1970, segundo Gounet (1999, p. 21), “[...] apenas algumas empresas permanecem no *front* da fabricação mais ou menos completa de automóveis: quatro nos Estados Unidos [...], dez no Japão [...], seis na Europa [...] e algumas especializadas em veículos de padrão mais elevado [...]. Todas empregam mais ou menos os métodos fordistas, cada vez mais contestados a partir do final dos anos 60”.

Ou seja, nesse destrutivo cenário de competição intercapitalista, estruturado na *intensificação do trabalho vivo*³⁴, na busca por eficiência e produtividade capitalistas, adaptar-se a nova concepção taylorista/fordista de produção tornou-se referência (quase que) obrigatória na indústria automotiva mundial.

Com o tempo, especialmente pós-45, “[...] o fordismo [combinado com o taylorismo] estende as fronteiras do proletariado além dos limites tradicionais da antiga classe operária, nela integrando bom número dos empregados do comércio e de escritórios, rapidamente proletarizados pela submissão direta de uma parte do setor de serviços à dominação do capital e/ou pela introdução nesse setor dos métodos capitalistas de trabalho (parcelização e mecanização)” (Bihr, 1998, p. 52).

Nesse âmbito, e como aponta Isaac Joshua, é impossível pensar a conjuntura depois da Segunda Guerra Mundial sem levar em conta, em todas as suas dimensões, o período de 1914 a 1945, que foi particularmente excepcional, abarcando em três décadas, as duas guerras mundiais e a mais importante crise econômica que o mundo havia conhecido - a Grande Depressão. Um período que Churchill³⁵ tivera qualificado de “guerra de 30 anos”, e que foi designado como período de “crises, guerras e revoluções” pela Internacional Comunista (*apud* Chingo, 2008, p. 67).

³⁴ “[...] Exatamente porque o capital não pode eliminar o *trabalho vivo* do processo de criação de valores, ele deve aumentar a *utilização e a produtividade do trabalho de modo que intensifique as formas de extração da mais-valia em tempo cada vez mais reduzido*” (Antunes, 2005, p. 10-1; grifos do autor).

³⁵ Winston Churchill foi o primeiro-ministro do Reino Unido durante a Segunda Guerra Mundial.

Decerto, os impactos engendrados pela Grande Depressão foram assustadores, entre outros, podemos listar: quedas bruscas na produção industrial, altas taxas de desemprego, fechamento de milhares de estabelecimentos bancários, financeiros, comerciais, industriais³⁶ etc.; além dos Estados Unidos, que foram duramente atingidos pela Grande Depressão³⁷, também o foram, a Alemanha, a França, a Itália, o Reino Unido etc. Em abril de 1930, havia, nos Estados Unidos, 3 milhões de desempregados; em outubro, 4 milhões; um ano depois, existiam 7 milhões e, no início de 1933, de 12 milhões a 14 milhões de desempregados³⁸.

Mesmo após algumas medidas intervencionistas, entre elas: 1- concessão de subsídios e fornecimento de créditos aos produtores agrícolas; 2- controle sobre os bancos e as instituições financeiras; 3- construções de obras de infra-estrutura para a geração de empregos e aumento do mercado consumidor; 4- criação da Previdência Social, o que fez surgir o salário mínimo, além de garantias a idosos, desempregados etc., conhecidas como *New Deal*, terem sido adotadas, especialmente, após a crise de 1929, mais precisamente em 1933, com o objetivo de recuperar e reformar a economia norte-americana, sob o governo de Franklin D. Roosevelt, estas não foram suficientes para sanar a crise econômica que, em última instância, teve o seu fim após a Segunda Guerra Mundial.

³⁶ Entre o fim de 1931 e o início de 1933, 8.812 bancos americanos decretaram falência (Rezende Filho, 1991, p. 209). Ainda segundo este autor, de 1929 a 1933, nos Estados Unidos, “[...] registraram-se 110 mil falências comerciais. [...] As rendas brutas do setor agrícola [caíram] de 11,9 para 5,3 bilhões de dólares” (1991, p. 209).

³⁷ Nos Estados Unidos, “de 1929 a 1933, o PNB [Produto Nacional Bruto] caiu de 104,4 para 56 bilhões de dólares, o que equivale a uma redução da ordem de 46%. A produção industrial caiu 50% [...]” (Rezende Filho, 1991, p.209).

³⁸ Jornal Folha de São Paulo, História: A crise de 29 e a depressão do capitalismo, 14/11/2002. O desemprego, entre 1929 e 1933, passou de 1,5 para 13 milhões de pessoas, jamais descendo a menos de 7 milhões até 1940. Os salários caíram em 60% (Rezende Filho, 1991, p. 209-10). “No pior período da Depressão (1932-3), 22% a 23% da força de trabalho britânica e belga, 24% da sueca, 27% da americana, 29% da austríaca, 31% da norueguesa, 32% da dinamarquesa e nada menos que 44% da alemã não tinha emprego” (Hobsbawm, 1995, p. 97).

Em 1929, os Estados Unidos representavam “[...] 45% da produção industrial mundial, e 12,5 % das importações mundiais [...]” (Rezende Filho, 1991, p. 208), isto é, ao atingir centralmente a econômica norte-americana, os efeitos da crise fatalmente se estenderam ao resto do mundo³⁹. Mergulhados em mais de uma década de crise econômica, *os Estados Unidos só saíram desta a partir do ingresso na Segunda Guerra Mundial*, período em que a economia norte-americana - e mundial – foi motorizada pela indústria bélica e todos os mecanismos (políticos e econômicos) que a cercam.

Como aponta Paula Bach (1998), em tempos de guerra, o Estado se converte no principal cliente da indústria armamentista - movimentando diversos setores da economia, da indústria de base etc., ou seja, para manter a demanda do Estado, as armas devem ser usadas.

Nesse cenário, a guerra torna-se economicamente lucrativa e propicia a sobrevivência das grandes empresas. Não por acaso, as principais montadoras norte-americanas - Ford, GM e Chrysler – participaram ativamente da Segunda Guerra Mundial. Só a Chrysler, por exemplo, forneceu às forças aliadas cerca de meio milhão de caminhões Dodge, entre outros equipamentos de guerra⁴⁰.

Logo, não devemos perder de vista que o sistema capitalista – ao longo de todo o século XX – foi reorganizado através de crises duras e guerras sangrentas (Aracil, Oliver e Segura, 1998, p. 177)⁴¹. Ademais, as *altas taxas de crescimento* e a forte

³⁹ “[...] Não há explicação para a crise econômica mundial sem os EUA. Eles eram, afinal, tanto o primeiro país exportador do mundo na década de 1920 quanto, depois da Grã-Bretanha, o primeiro país importador. Importavam quase 40% de todas as exportações de matérias-primas e alimentos dos quinze países mais comerciais, um fato que ajuda muito a explicar o desastroso impacto da Depressão nos produtores de trigo, algodão, açúcar, borracha, seda, cobre, estanho e café” (Lary *apud* Hobsbawm, 1995, p. 102).

⁴⁰ Montadoras americanas: ascensão e queda. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/cronologia/industria-automobilistica/index.html>; acesso: 20/04/2009.

⁴¹ Estima-se que o número de mortos (entre civis e militares), na Segunda Guerra Mundial, passou dos 50 milhões, tendo chegado a 10 milhões na Primeira Guerra Mundial (Hobsbawm, 1995, p. 56). Durante a Segunda Guerra Mundial, na União Soviética, 70 mil vilarejos, 1.700 cidades de pequeno porte, 32 mil fábricas e 64 mil quilômetros de ferrovias foram destruídos. O número de desabrigados, em função da destruição massiva de casas e prédios residências, chegou a 25 milhões; na Alemanha este número chegou a 20 milhões; na França, entre 1944 e 1945, foram mais de 500 mil residências destruídas. Muitas

recuperação da taxa de lucro que viveu os principais países imperialistas, pós-45, foram possíveis devido a uma *destruição colossal de forças produtivas* e das condições de *extrema miséria* que se encontrava a população mundial, sobretudo europeia (o que permitiu, em última instância, superexplorar os trabalhadores/as), causada pela Grande Depressão combinado com a Segunda Guerra Mundial (Bach, 1998; Chingo, 2008).

Pode-se dizer, portanto, que depois da Segunda Guerra Mundial a economia internacional experimentou uma taxa de crescimento sem precedentes, com longos anos de expansão forte e regular. Esse período, que ficou conhecido como os “30 anos gloriosos” ou os “anos dourados”, permitiu como tendência uma elevação do nível de vida dos trabalhadores, combinado com os benefícios fornecidos através do Estado de bem-estar social.⁴²

Presenciamos, correlatamente, o funcionamento relativamente inédito do capitalismo que se caracterizou, sobretudo, por uma forte intervenção dos poderes públicos na vida econômica, uma lição da crise de 1929. Observamos uma nova relação salarial, na qual os lucros de produtividade acompanhavam o aumento do salário real, permitindo o crescimento do consumo das massas.

Também houve forte controle das atividades financeiras, subordinação das bolsas e estritas regulamentações bancárias. Todos esses mecanismos permitiram não somente acelerar o ritmo da expansão, mas fundamentalmente, nesse período, amenizar

ferrovias, rodovias, fábricas, pontes etc. foram destruídas: a França perdeu dois terços de sua frota mercante e das 12 mil locomotivas, apenas 2.800 funcionavam depois da guerra. Ingleses, Belgas e Holandeses viram, em 1945, suas redes de transportes ferroviários e rodoviários reduzirem-se a 40% do que eram (Judt, 2008, p. 30-1).

⁴² Diante as inúmeras controvérsias sobre a caracterização do *welfare state*, apresentamos duas definições que, grosso modo, ajudam a elucidar o mesmo (ou partes deste). Segundo Briggs (*apud* Draibe, 1993, p. 5-6), o *welfare state* deve: primeiro, garantir ao indivíduo e às famílias uma renda mínima independente do valor de mercado do seu trabalho ou de sua propriedade; segundo, restringir o arco de insegurança, colocando os indivíduos e famílias em condições de fazer frente a certas “contingências sociais” (por exemplo: a doença, a velhice, a desocupação); e terceiro, assegurar que a todos os cidadãos, sem distinção de *status* ou classe, sejam oferecidos padrões mais altos de uma gama reconhecida de serviços sociais; Para Wilenski (*apud* Draibe, 1993, p. 6), a essência do *welfare state* é um padrão mínimo – garantido pelo Estado – de renda, alimentação, saúde, alojamento e instrução, assegurados a qualquer cidadão como um direito político e não como beneficência. Ver: Fiori, 1997, p. 135-8.

a profundidade das crises evitando a transformação das recessões em depressões. As concessões ao trabalho e às regulamentações sobre a mobilidade do capital teriam elevado custo, porém as altas taxas de lucro poderiam permitir que o sistema funcionasse dessa maneira. Essa foi à base de um pacto social explícito ou implícito sobre o qual se baseou a estabilidade do pós-45 (Chingo, 2008, p. 67).

Diante este cenário, é preciso destacar alguns fatores importantes que promoveram e auxiliaram o crescimento mundial da economia nesse período. Dentre eles, podemos observar a forte centralização do capital sob hegemonia dos Estados Unidos, que permitiu conter a competição intercapitalista, propiciando práticas de planejamento e de preços monopolistas e oligopolistas, garantindo, assim, o crescimento e a produtividade das grandes corporações capitalistas e de suas respectivas bases de acumulação (até meados do final da década de 1960); além do acordo de Bretton Woods, firmado em 1944, que transformou o dólar na moeda-reserva mundial, vinculando o desenvolvimento econômico do mundo à política fiscal e monetária norte-americana. Ou seja, é inegável que a expansão do capital e as altas taxas de lucro ocorreram em um contexto global particular - de estabilidade geopolítica e econômica - sob hegemonia dos Estados Unidos (Harvey, 1993, cap. 8).

Outro fator importante foi o papel do Estado combinado com a política keynesiana difundida entre os países capitalistas avançados, especialmente nos Estados Unidos. Dentro desse contexto, sobretudo no pós-guerra, houve o que se chamou de “consenso keynesiano”, isto é, ficaria a cargo do Estado intervir, em especial, nas crises econômicas e manter estáveis os índices de emprego.

Segundo Keynes: “[...] o Estado deveria manejar grandezas macroeconômicas sobre as quais era possível acumular conhecimento e controle prático. O poder público, desse modo, regularia as oscilações de emprego e investimento, moderando as crises

econômicas e sociais”, em suma, “[...] o Estado viu-se em condições e na obrigação de controlar o nível da atividade econômica, inclusive o emprego, através de instrumentos como a política monetária, a taxa de juros e os gastos públicos” (*apud* Moraes, 2001, p. 30).

Ademais, a elevação do nível de vida dos trabalhadores combinado com o aumento salarial e os benefícios adquiridos através do Estado de bem-estar social estavam restritos aos países capitalistas avançados e, mesmo dentro desses países, limitados a determinados setores da econômica, por exemplo - a indústria automotiva.

De fato, milhões de trabalhadores “incluídos pela exclusão”, mesmo dentro dos países centrais, ainda sob o efeito dos baixos salários e da precarização das condições de trabalho, acabaram por não “desfrutar dos prazeres” desse período, sejam estes, em sua grande maioria, trabalhadores/as negros, imigrantes e mulheres. Decerto, esse período de forte crescimento econômico teve como sustentação a enorme exploração do trabalho realizado nos países do chamado Terceiro Mundo (Antunes, 2005b, p. 38-9; Harvey, 1993, p. 132-4).

Outro elemento importante, e que caracteriza o caráter excepcional do *boom* econômico do pós-guerra, como aponta Chingo (2008, p. 69), foi o papel contrarrevolucionário que o stalinismo⁴³ cumpriu no cenário mundial, *colaborando com a sustentação da estabilidade*, expresso nos pactos de Yalta e Potsdam⁴⁴; um acordo entre as potências imperialistas vencedoras e a União Soviética comandada por Stálin

⁴³ Cabe pontuar que uma abordagem minuciosa sobre o stalinismo, em todos os seus aspectos, dada a complexidade, foge dos propósitos da presente pesquisa.

⁴⁴ A Conferência de Yalta foi um conjunto de reuniões ocorridas em fevereiro de 1945, na estação de Yalta, nas margens do Mar Negro, na Criméia. Os três chefes de Estado - Franklin D. Roosevelt, dos Estados Unidos, Josef Stálin, da União Soviética, e o primeiro-ministro Winston Churchill, do Reino Unido - reuniram-se para decidir o fim da Segunda Guerra Mundial e a repartição do mundo em zonas de influência (divisão entre o Leste e o Oeste). Entre julho e agosto de 1945, em Potsdam, na Alemanha, ocorreu a Conferência de Potsdam que, grosso modo, firmou as discussões realizadas anteriormente (uma delas seria a divisão da Alemanha) entre os Estados Unidos, o Reino Unido e a União Soviética.

(fortalecidos após a derrota do nazi-fascismo)⁴⁵, que *contiveram as tendências revolucionárias* que se deram no imediato pós-guerra⁴⁶.

Por certo, foi somente depois da restauração da autoridade patronal e da estabilidade macroeconômica, que essas enormes forças acumuladas no corpo econômico puderam aplicar-se⁴⁷. Importante ter em mente que a reconstrução da Alemanha e do Japão, pós-45, com a ajuda dos Estados Unidos (sintetizado no Plano Marshall – 1948/51) tinham dois objetivos (político e econômico) fundamentais; primeiro, e naturalmente, a expansão de sua própria economia e, segundo, frear o avanço de possíveis revoluções (e/ou revoltas), uma vez que a destruição e a miséria desestruturaram as estruturas burguesas de poder, assolando ambos os países (Aracil, Oliver e Segura, 1998, p. 64; Bach, 1998).

Foi também nesse período, propiciado pelo crescimento da economia internacional, de expansão forte e regular, que se desenvolveu uma “aristocracia operária”⁴⁸ no seio do proletariado⁴⁹, assim como a crescente influência da Social-Democracia⁵⁰ (de caráter reformista⁵¹) dentro do movimento operário mundial. Por

⁴⁵ Este acordo firmava-se através de uma relação de colaboração (isto é, os Partidos Comunistas/stalinistas renunciaram à luta revolucionária, impondo a classe operária uma superexploração no interior das grandes fábricas em troca de reajustes salariais e ganhos sociais fornecidos pelo Estado de bem-estar social) e competição (a Guerra Fria).

⁴⁶ Alguns exemplos: na França, Itália e Grécia, assim como na Alemanha em 1953 e na Hungria em 1956.

⁴⁷ Foi precisamente nesse período, Plano Marshall (1948-1951), que a Europa Ocidental economicamente se recuperou. “Entre 1947 e 1951, o total do PIB do Oeste Europeu subiu 30%” (Judt, 2008, p. 110).

⁴⁸ Segundo Hobsbawm (1977), a expansão econômica, entre 1848 e o início da década de 1870, foi extraordinária. “Foi o período no qual o mundo tornou-se capitalista [...]” (1977, p. 49). “Nunca, por exemplo, as exportações inglesas cresceram tão rapidamente do que nos primeiros sete anos de 1850” (1977, p. 50). Foi também em meados do século XIX, que Engels observa, pela primeira vez, o surgimento de uma “aristocracia operária” no seio do movimento operário inglês. Mais precisamente, em 7 de outubro de 1858, Engels escreveu uma carta a Marx dizendo: “na realidade o proletariado inglês emburguesa-se cada vez mais e bem parece que esta nação, burguesa entre as demais, quer possuir, ao lado da sua burguesia, uma aristocracia burguesa e um proletariado burguês” (Lenin, 1979, p. 105-6).

⁴⁹ “Por burguesia entende-se a classe dos capitalistas modernos, proprietários dos meios de produção social que empregam o trabalho assalariado. Por proletariado, a classe dos assalariados modernos que, não tendo meios próprios de produção, são obrigados a vender sua força de trabalho para sobreviver” (Marx e Engels, 2005, p. 40, nota 1).

⁵⁰ Cabe pontuar que uma abordagem minuciosa sobre a Social-Democracia, em todos os seus aspectos, dada a complexidade, foge dos propósitos da presente pesquisa.

⁵¹ Reformismo: corrente política no seio do movimento operário, que nega a necessidade da luta de classes, a revolução socialista, entre outros; são favoráveis à colaboração entre as classes e aspira

certo, os ganhos capitalistas (revertido, partes deste, em reajustes salariais e/ou benefícios fornecidos através do Estado de bem-estar social) permitiam corromper certas camadas de trabalhadores, separando-os da grande massa do proletariado.

Nas palavras de Lenin (1979, p. 14):

Esta camada de operários aburguesados, ou da ‘aristocracia operária’, inteiramente pequeno-burgueses pelo seu modo de vida, pelos seus salários, por toda a sua concepção do mundo, é o principal apoio da II Internacional e, nos nossos dias, o principal apoio social (não militar) da burguesia. Com efeito, eles são verdadeiros agentes da burguesia no seio do movimento operário, capatazes-operários a serviço da classe dos capitalistas, verdadeiros propagandistas do reformismo [...].

Um exemplo que caracteriza essa discussão, entre os mais evidentes, se não o mais evidente, foi à atuação da Social-Democracia alemã, que “[...] na condição de segunda maior bancada do Parlamento – condição que manteve entre 1947 e 1966 - participou de todas as etapas de formação do *welfare state* alemão” (Coelho, 2001, p. 49)⁵².

Ou seja, se no período do entre-guerras, os dirigentes social-democratas mantiveram, grosso modo, o discurso da necessidade das reformas sociais como antecâmara do socialismo, após a Segunda Guerra Mundial, a perspectiva da revolução é declaradamente abandonada e os partidos social-democratas assumem oficialmente uma postura reformista⁵³ (Coelho, 2001, p. 57), indo “[...] ao encontro dos interesses dos Estados Unidos no que dizia respeito à consolidação do bloco capitalista e às pretensões de impedir, ou de limitar ao máximo, um possível avanço comunista” (Coelho, 2001, p. 12). O que, combinado com as direções dos Partidos Comunistas/stalinistas (e os seus

converter o capitalismo numa sociedade de "prosperidade geral" com a ajuda das reformas aplicadas no marco da legalidade burguesa. Surgiu no último quarto do século XIX e se difundiu entre os partidos social-democratas (Dicionário Político. Disponível em: <http://www.marxists.org>).

⁵² São exemplos de medidas aprovadas pelo governo alemão: “[...] o seguro desemprego em 1952 e a aposentadoria vinculada aos salários e ao custo de vida em 1957” (Coelho, 2001, p. 49).

⁵³ “Inevitavelmente, a aceitação de melhorias parciais concedidas pelo adversário, retiradas de suas margens de operação na expansão lucrativa do capital, impunha um altíssimo preço ao trabalho. Significava a aceitação dócil da autoridade do capital [...]” (Mészáros, 2002, p. 288).

métodos de conciliação de classes), contribuiu de forma absolutamente negativa para o movimento operário internacional.

Em suma: a *colossal destruição de forças produtivas e o desvio/derrota dos processos revolucionários*, pós-45, permitiu ao capitalismo – mesmo perdendo o controle de 1/3 do globo depois da revolução chinesa e das transformações do leste europeu – os seus “anos dourados” (Bach, 1998; Chingo, 2008, p. 69).

1.4 – Uma introdução aos principais elementos que proporcionaram o fim do boom

As duas guerras mundiais e a Grande Depressão implicaram, especialmente na Europa, como aponta Joshua, uma enorme destruição, desgaste e falta de renovação do capital fixo (máquinas, edifícios industriais etc.)⁵⁴, assim como o acúmulo de grandes atrasos de consumo⁵⁵ (*apud* Chingo, 2008, p. 68). Cenário, este, que proporcionou numerosas oportunidades de investimentos rentáveis para o capital, expressão de um período de crescimento econômico forte e regular.

Assim, observamos, em *âmbito internacional*, a crescente centralização e concentração de capital⁵⁶, o grande aumento de exportações de capitais (especialmente, pelos Estados Unidos para os países da Europa Ocidental e o Japão) e de produção de

⁵⁴ Importante ressaltar que “as mesmas coisas constituem componentes do capital fluido [circulante] ou do capital fixo, conforme desempenhem outra função no processo de trabalho” (Marx, 1988, p. 141). “Assim, por exemplo, a mesma máquina é capital circulante quando se encontra no mercado como mercadoria, e capital fixo quando está incorporada ao processo de produção” (Marx, 1988, p. 158). “Uma casa, por exemplo, quando funciona como local de trabalho, é elemento fixo do capital produtivo; quando serve de habitação, não constitui qualquer forma de capital enquanto casa de moradia” (Marx, 1988, p. 141). Ver: Marx, 1985, tomo I, cap. VI e Marx, 1988, cap. VIII.

⁵⁵ Alguns exemplos: o PIB da Alemanha e da França, que entre 1913 e 1945-6, caiu, aproximadamente, entre 20% e 30%. E o consumo dos lares alemães que diminuiu, entre 1928 e 1946, mais de 50% (Joshua *apud* Chingo, 2008, p. 68).

⁵⁶ No setor farmacêutico, por exemplo, 12 empresas de 4 países (sendo 7 dos Estados Unidos, 2 da Grã-Bretanha, 2 da Suíça e 1 da França) controlam praticamente 60% do mercado em vendas, Fonte: EFPIA – Federação Européia das Indústrias e Associações Farmacêuticas, 2004 (Chingo, 2008, p. 70-1). No setor automotivo, as 5 maiores empresas em vendas - controladoras de grande parte do mercado - são provenientes de 3 países (2 dos Estados Unidos: GM e Ford, 1 da Alemanha: Volkswagen e 2 do Japão: Toyota e Honda), Fonte: OICA - Organização Internacional dos Construtores de Automóveis, 2007. Disponível em: <http://carplace.virgula.uol.com.br/fiat-entra-na-lista-das-10-maiores-montadoras-do-mundo-veja-o-ranking>; acesso: 25/05/2009.

mais-valia (especialmente, aproveitando-se do cenário de destruição e miséria causado pela Segunda Guerra Mundial). Foi também nesse período, pós-45, que os Estados Unidos alcançaram a condição de um imperialismo⁵⁷ indiscutivelmente hegemônico (econômico, político e militar), o que permitiu atuar como motor do desenvolvimento econômico mundial⁵⁸.

Por certo, o barateamento dos elementos do capital constante⁵⁹ (seja por uma baixa no preço das matérias-primas⁶⁰, e/ou através de uma baixa no preço do maquinário etc.) e o aumento da taxa de mais-valia⁶¹, isto é, a taxa de exploração da força de trabalho (seja pelo prolongamento e/ou intensificação do ritmo da jornada de trabalho, seja pela estagnação/depreciação salarial), decorrência da Segunda Guerra Mundial, permitiu controlar/amenizar a tendência decrescente da taxa de lucro – possibilitando, assim, o *boom* econômico do pós-guerra (Bach, 1998; Mandel, 1985).

Contudo, após um longo período de acumulação de capitais combinado com altas taxas de lucro, e todos os elementos constitutivos observamos até o presente momento, o capitalismo, a partir do final da década de 1960 e início de 1970, começou a dar sinais de um quadro crítico, expressão do fim dos “anos dourados”, e o início de sua crise.

Observamos, entre outros:

⁵⁷ “O imperialismo é o capitalismo chegado a uma fase de desenvolvimento onde se afirma a dominação dos monopólios e do capital financeiro [fusão do capital bancário e do capital industrial], onde a exportação dos capitais adquiriu uma importância de primeiro plano, onde começou a partilha do mundo entre os trustes internacionais e onde se pôs termo à partilha de todo o território do globo, entre as maiores potências capitalistas” (Lenin, 1979, p. 88).

⁵⁸ De 1913 até 1945-6, o PIB dos Estados Unidos subiu mais de 150%. Entre 1929 e 1946, o consumo dos lares norte-americanos subiu mais de 50% (Joshua *apud* Chingo, 2008, p. 68).

⁵⁹ “O capital C decompõem-se em duas partes, uma soma de dinheiro c despendida com meios de produção, e outra v , despendida com força de trabalho; c representa a parte do valor transformada em capital constante e v a parte que se transformou em capital variável” (Marx, 1985, tomo I, p. 173).

⁶⁰ “[...] O preço do petróleo, [...] permanecera praticamente inalterado durante as décadas marcadas pelo crescimento econômico. Em 1955, o barril de petróleo saudita bruto – medida padrão – custava 1,93 dólares; em janeiro de 1971, era vendido por apenas 2,18 dólares” (Judt, 2008, p. 459).

⁶¹ “[...] A taxa de lucro é a relação da mais-valia $[m]$ com o capital global adiantado $[C = c + v]$, enquanto a taxa de mais-valia é a relação da mais-valia $[m]$ com a parte apenas variável $[v]$ desse capital” (Marx, 1985, tomo II, p. 116). Logo: a taxa de lucro é a relação: m / C e a taxa de mais-valia é a relação m / v (Marx, 1985, tomo II, p. 116).

- 1 - O esgotamento do padrão taylorista/fordista (estruturado na rigidez da produção em massa voltada para um mercado consumidor em massa), dado pela incapacidade de responder à retração do consumo que se acentuava já no final da década de 1960 e nos primeiros anos da década de 1970 (frente à saturação do mercado), e que, combinadamente, se potencializava com os altos índices de desemprego⁶²;
- 2 - A crise do *welfare state* ou do Estado de bem-estar social e de seus mecanismos de funcionamento, resultando em uma crise fiscal do Estado capitalista e a necessidade da diminuição dos gastos públicos (com cortes orçamentários, disciplina fiscal, desmantelamento do aparelho estatal etc.) e a sua transferência para a iniciativa privada - programa de privatizações;
- 3 - A elevação no nível dos preços das matérias-primas, a exemplo do petróleo em 1973⁶³, combinado com o aumento salarial dos trabalhadores, conquistas do movimento operário no período do pós-guerra e pelas intensas lutas no final da década de 1960, e a generalização das inovações tecnológicas (não mais monopolizada pelos Estados Unidos), entre as potências capitalistas (ou seja, o Japão e a Alemanha ganharam força na divisão do mercado internacional), que contribuíram para a queda da taxa de lucro (que foram altas no período do pós-guerra);
- 4 - A desaceleração do crescimento econômico, combinado com um declínio da produção industrial, queda nas exportações etc. (isto é, a recessão que teve

⁶² Entre 1969-71, chegava a 10 milhões o número de desempregados no conjunto das potências capitalistas (Estados Unidos, Grã-Bretanha, Japão, Itália, Alemanha Ocidental, França, Espanha, Canadá etc.), chegando a 17 milhões, em 1975-6 (Mandel, 1990, p. 15-6).

⁶³ “Em 6 de outubro de 1973, Yom Kippur (Dia do Perdão no calendário judaico), o Egito e a Síria atacaram Israel. Vinte e quatro horas depois, os principais países exportadores de petróleo anunciaram planos para reduzir a produção; dez dias mais tarde, esses mesmos países anunciaram um embargo de petróleo contra os EUA, em retaliação ao apoio oferecido a Israel, e aumentaram o preço do petróleo em 70%” (Judt, 2008, p. 458). “[...] Em 1970 o petróleo era vendido a um preço médio de 2,53 dólares o barril, mas em fins da década de 1980 o barril valia 41 dólares” (Hobsbawm, 1995, p. 459).

início em 1973)⁶⁴, resultou em uma intensificação do ritmo de trabalho no interior das fábricas atrelado a uma crescente estagnação/depreciação nos salários dos trabalhadores (ou seja, uma forte tentativa, por parte dos capitalistas, de reaver os índices de crescimento econômico do pós-45), resultando, entre 1968-76, em um período revolucionário (ou seja, a resposta por parte da classe operária)⁶⁵;

- 5 - A recuperação progressiva - desde o ponto de vista do desenvolvimento econômico - do Japão e da Alemanha, frente à perda de competitividade da economia norte-americana (acirrando a competição entre as potências capitalistas) – observado, especialmente, em 1971, com o fim do acordo de Bretton Woods (Antunes, 2005b, p. 29-30; Aracil, Oliver e Segura, 1998; Bach, 1998; Bihl, 1998, p. 70-1; Chingo e Sorel, 1998; Clarke, 1991, p. 120 e 149; Gounet, 1999, p. 15-7; Harvey, 1993; Mandel, 1990).

Em suma: a combinação, em maior ou menor medida, de todos os elementos acima apresentados, define, em traços gerais, o período – cujo início ocorreu nos primeiros anos da década de 1970 - de *estagflação*, isto é, um período marcado por uma retração do consumo, elevação dos índices de inflação e de desemprego, queda na produção, redução no volume das exportações etc., caracterizando o fim dos “30 anos gloriosos” e o início da crise de acumulação de capital.

⁶⁴ “De 1953 a 1963, o volume da produção industrial dos países capitalistas cresceu 62%, enquanto suas exportações aumentaram 82%. De 1963 a 1972, sua produção industrial cresceu 65%, enquanto suas exportações aumentaram 111%” (Mandel, 1990, p. 19). No entanto, em 1975, foi à primeira vez, desde o pós-guerra, que o volume das exportações, entre os países centrais, diminuiu (Aracil, Oliver e Segura, 1998, p. 367; Mandel, 1990, p. 19). “Em 1975, a produção industrial e o Produto Nacional Bruto recuaram com relação ao ano anterior em *todos* os grandes países imperialistas” (Mandel, 1990, p. 15; grifo do autor).

⁶⁵ Maio de 68 na França; “Outono Quente” na Itália, em 1969; Primavera de Praga, em 1968; Revolução Portuguesa, em 1974 etc. A América do Sul, nesse período, é marcada por ditaduras sangrentas, a exemplo: na Argentina, no Uruguai, no Chile, no Brasil.

Analisaremos, portanto, no próximo capítulo, os desdobramentos da crise (combinado as contradições intrínsecas do modo de produção capitalista) e as alternativas e/ou ofensiva do capital que se expressa no campo econômico com a reestruturação da produção e do processo de trabalho e no campo político-ideológico com o programa neoliberal.

CAPÍTULO II – AS ALTERNATIVAS E/OU OFENSIVA DO CAPITAL: a reestruturação produtiva e o programa neoliberal

2.1 - Contornos gerais da crise estrutural do capital⁶⁶

Observamos, acima, que após um longo período de acumulação de capitais combinado com altas taxas de lucro, que ocorreu durante o apogeu do binômio taylorismo/fordismo e da fase keynesiana, o capitalismo, a partir do final da década de 1960 e início de 1970, começou a dar sinais de um quadro crítico, expressão do fim dos “anos dourados”, e o início de sua crise.

Foi entre 1974 e 1975, segundo Mandel (1990, p. 9-13), que a economia capitalista internacional conheceu a sua primeira recessão generalizada desde a Segunda Guerra Mundial, sendo a única, até então⁶⁷, a atingir simultaneamente *todas* as grandes potências imperialistas. Este autor expõe que as crises passadas, como, por exemplo, as recessões ocorridas nos Estados Unidos em 1960, no Japão em 1965 ou na Alemanha Ocidental em 1966/67, por não terem atingido-os simultaneamente, foram compensadas toda vez por uma expansão das exportações para os países que escaparam da crise.

Contudo, esta crise, que tem seu marco, aproximadamente, entre os anos de 1974 e 1975⁶⁸, afetou os países centrais com um sincronismo internacional nunca visto, retraindo toda a atividade econômica mundial - uma vez que os países centrais “[...] constituem o setor predominante do mercado mundial (do ‘poder de compra globalmente disponível’)” (Mandel, 1990, p. 19).⁶⁹

⁶⁶ Analisar a crise de forma detalhada, dada sua enorme complexidade, foge aos objetivos desta pesquisa. Deste modo, a sua apresentação neste capítulo ganha contornos mais gerais. Para uma análise mais detalhada ver: Chesnais, 1996; Chingo, 2008 e 2009; Mandel, 1985 e 1990; Mészáros, 2002, especialmente os capítulos 2, 5, 14, 15, 16.

⁶⁷ Outras crises de mesma ou maior magnitude atingiram simultaneamente os países centrais após esta data.

⁶⁸ Este período foi marcado por uma retração do consumo, elevação dos índices de desemprego, queda na produção, redução no volume das exportações etc. Ver: Mandel, 1990, cap. II, III e XXI.

⁶⁹ Ver: Chesnais, 1996, p. 63, gráfico 3 (Fluxos de investimentos entre os EUA, a Europa e o Japão).

Nesse âmbito, o que se observou, entre outros, foi:

- 1 - A maior concentração e centralização de capitais resultado das fusões/aquisições que surgiam em dimensões cada vez maiores entre as grandes corporações monopolistas e oligopolistas (Chesnais, 1996)⁷⁰;
- 2 - A crescente internacionalização (e integração) dos mercados e da produção, especialmente a partir da “[...] convergência das tecnologias de informática e de telecomunicações, bem como a introdução das tecnologias ligadas às comunicações por satélite, ao comando numérico e às fibras óticas, [criando] as condições para o estabelecimento de um sistema verdadeiramente mundial” (Chesnais, 1996, p. 205). Assim, e segundo Chesnais (1996, p. 28-9), especialmente a partir da década de 1990, as grandes empresas e instituições financeiras e bancárias dispõem de redes mundiais privadas de telecomunicações. Estas, por sua vez, podem interconectá-los à escala mundial - é o caso dos mercados financeiros mundializados que se constituíram, em parte, através da interconexão, em tempo real, dos principais centros financeiros nacionais;
- 3 - A hipertrofia da esfera financeira, que ganhava *relativa* autonomia em relação aos capitais produtivos (uma vez que não devemos perder de vista que os capitais que se valorizam na esfera financeira nascem no setor produtivo), e a expansão das grandes corporações transnacionais⁷¹, ambas foram impulsionadas e ganharam espaço a partir das “[...] políticas de

⁷⁰ Lembremos que “o monopólio produz a concorrência, a concorrência produz o monopólio. Os monopolistas surgem da concorrência; os concorrentes se tornam monopolistas. [...] A síntese é de tal ordem que o monopólio só pode se manter entrando constantemente na luta concorrencial” (Marx *apud* Mandel, 1985, p. 371, nota 10);

⁷¹ Importante frisar dois pontos: 1- “[...] cada empresa capitalista se relaciona ao sistema mundial por intermédio do Estado-nação e, em última análise, dele depende” (Magdoff *apud* Mészáros, 2002, p. 229); 2- “[...] no que se refere à possibilidade de administrar a separação e o antagonismo estruturais de *produção e controle*, a estrutura legal do Estado moderno é uma exigência absoluta para o exercício da tirania nos locais de trabalho” (Mészáros, 2002, p. 107).

liberalização, de privatização, de desregulamentação e de desmantelamento de conquistas sociais e democráticas, que foram aplicadas [e mundialmente difundidas] desde o início da década de 1980, sob o impulso dos governos Thatcher e Reagan” (Chesnais, 1996, p. 34).

Cabe ressaltar: a) o período caracterizado pelo apogeu do binômio taylorismo/fordismo e da fase keynesiana foi marcado por fronteiras nacionais parcialmente protegidas e mercados domésticos regulamentados, ou seja, o capital mesmo gozando de certa mobilidade, ainda encontrava-se delimitado/enquadrado. Este cenário modifica-se a partir da abertura dos mercados nacionais - em relação à esfera produtiva e a esfera financeira, entre algumas medidas, no âmbito financeiro, destacam-se: “[...] a liberalização dos fluxos de câmbio, a abertura do mercado de créditos aos operadores estrangeiros, a abertura da Bolsa às empresas estrangeiras etc.” (Chesnais, 1996, p. 264); b) as grandes corporações transnacionais buscam, com o objetivo de aumentar os seus índices de lucratividade, novos mercados (em especial, nos países do chamado Terceiro Mundo e/ou de industrialização intermediária) com: força de trabalho abundante e barata, locais com altos índices de desemprego, regiões no globo com reduzida (ou nenhuma) lei de proteção ambiental, isenções e/ou incentivos fiscais, locais com pouca (ou nenhuma) tradição e organização sindical etc.; tudo isso visando pressionar os trabalhadores, garantir uma maior “disciplina” no trabalho e possibilitar uma intensificação da exploração da força humana que trabalha - permitindo, diante a crise, a recuperação da taxa de lucro.

Entretanto, e mesmo que os mais diversificados mecanismos adotados pelo capital em seu processo de reorganização (cujo objetivo era reaver os índices de crescimento e expansão da fase fordista/keynesiana), entre os quais alguns foram apresentados acima, tenham, em grande medida, possibilitado a recuperação de parte do

rendimento através do aumento da taxa de lucro, sobretudo a partir da década de 1990, este apresentou contradições explosivas que antes do esperado abriu uma crise de conjunto⁷², atualizando a definição do capitalismo como um sistema em declínio.

Logo, e segundo Chingo (2008), uma característica que se sobressai no capitalismo contemporâneo, a partir deste cenário acima apresentado, é a recuperação da taxa de lucro desde o começo dos anos de 1980, e mais decididamente a partir dos anos de 1990, porém esse processo não vem acompanhado de um aumento de acumulação capitalista de forma durável e generalizado - como observado no período pós-guerra.

Ou seja, o capitalismo contemporâneo apresenta uma contradição entre o aumento da taxa de lucro e a debilidade de acumulação de capitais - o que reforça o seu caráter crítico; este fenômeno, por sua vez, abre espaço para a busca de escassos nichos de valorização produtiva⁷³ - que o capital internacionalmente encontrou, ao longo das últimas décadas, apesar de todas as suas contradições⁷⁴ e debilidades.

De fato, como aponta Antunes (2005b, p. 31, grifos do autor), “[...] a denominada crise do fordismo e do keynesianismo era a expressão fenomênica de um quadro crítico mais complexo. Ela exprimia, em seu significado mais profundo, uma *crise estrutural do capital* [...]. Era também a manifestação [...] tanto do sentido *destrutivo* da lógica do capital, presente na intensificação da *lei de tendência*

⁷² Sobre os impactos da magnitude e profundidade da crise econômica iniciada em 2008, algo não observado desde a década de 1930, ver: Chingo, 2009.

⁷³ Alguns exemplos: a exploração da força de trabalho barata, qualificada, “disciplinada” e abundante dos países asiáticos, em especial os tigres asiáticos, na década de 1990; o setor de telecomunicações e informática, no final da década de 1990 e nos primeiros anos do século XXI; o setor imobiliário, ao longo da primeira década do século XXI; o “milagre” econômico da China, que exerce, entre outros, claramente uma pressão, em âmbito internacional, para reduzir e depreciar, ainda mais, o valor da força de trabalho etc. Ver: Chingo, 2008.

⁷⁴ Nas palavras de Marx: “as crises econômicas mundiais devem ser vistas como a concentração efetiva e o ajuste compulsório de todas as contradições da economia burguesa” (*apud* Mandel, 1985, p. 25).

*decrecente do valor de uso das mercadorias*⁷⁵, quanto da *incontrolabilidade* do sistema de metabolismo social do capital”.

Segundo Mészáros (2002, p. 795-6), esta crise se diferencia das crises cíclicas do passado, crises de intensidade e duração variadas⁷⁶, e que, em última análise, é intrínseco ao modo de produção capitalista, especialmente pelo seu caráter universal (isto é, atingindo a esfera financeira, produtiva⁷⁷ etc.), seu alcance verdadeiramente global (atingindo os principais países de capitalismo avançado, mas também países de industrialização intermediária etc.) e sua escala de tempo extensa, contínua e permanente.

Ainda nas palavras de Mészáros (2002, p. 697; grifos do autor), este período, especialmente a partir de 1973, dá início a um “[...] *continuum depressivo*, que exhibe as características de uma crise *cumulativa, endêmica*, mais ou menos *permanente e crônica*, com perspectiva última de uma *crise estrutural* cada vez mais profunda e acentuada”.⁷⁸

É diante este cenário que se observa, nas palavras de Mandel (1990, p. 197), a

[...] eliminação, absorção ou redução da atividade das empresas menos rentáveis; substituição das técnicas menos produtivas por técnicas de produção mais avançadas; redução da fabricação de produtos cuja demanda parece estruturalmente em estagnação ou em declínio, favorecendo a fabricação de produtos cuja procura se revela estruturalmente em elevação; investimentos de racionalização, com economia de matérias-primas, de energia, de mão-de-obra e de emprego do capital fixo; crescimento da velocidade de circulação do capital; intensificação dos processos de trabalho e, em

⁷⁵ “[...] A *taxa de utilização decrecente* assumiu, na atualidade, uma posição de domínio na estrutura capitalista [...], quantidades astronômicas de desperdício precisam ser produzidas [...]” (Mészáros, 2002, p. 655; grifos do autor). Ver: Mészáros, 2002, cap. 15.

⁷⁶ É importante ter em mente que “em períodos de desenvolvimento capitalista as crises são breves e de caráter superficial, enquanto as fases de prosperidade têm longa duração e alcance profundo. Nos períodos de declínio capitalista, as crises têm um caráter prolongado enquanto as fases prósperas são efêmeras, superficiais e especulativas” (Trotsky *apud* Mandel, 1985, p. 88).

⁷⁷ A crise afetou a indústria automotiva, de construção civil, têxtil, petroquímica, siderúrgica, eletrônica etc. (Mandel, 1990, p. 51-8).

⁷⁸ As inúmeras crises financeiras e bancárias indicam, a partir dos primeiros anos da década de 1970, a eclosão de precipitações cada vez mais frequentes e contínuas. Ver: Chingo, 2008, p. 22-6.

geral, esforços concentrados para aumentar duravelmente a taxa de mais-valia (a taxa de exploração da força de trabalho).

Decerto, os interesses em assegurar a expansão contínua de mais-valia com base na máxima exploração possível da força humana que trabalha é o imperativo primeiro do capital, e, deste modo, todo e qualquer ônus da crise capitalista será, através da classe burguesa, transferido a classe trabalhadora. Pois, “se todo o trabalho de um país fosse suficiente apenas para angariar o sustento de toda a população, não haveria *trabalho excedente*, conseqüentemente nada que pudesse ser *acumulado como capital* [...]” (Marx *apud* Mészáros, 2002, p. 619; grifos do autor).

Temos, portanto, em dimensões cada vez maiores, ao longo das últimas décadas, testemunhado:

1) um desemprego que cresce cronicamente em todos os campos de atividade, mesmo quando é disfarçado como ‘práticas trabalhistas flexíveis’ – um eufemismo cínico para a política deliberada de fragmentação e precarização da força de trabalho e para a máxima exploração administrável do trabalho em tempo parcial; e 2) uma redução significativa do padrão de vida até mesmo daquela parte da população trabalhadora que é necessária aos requisitos operacionais do sistema produtivo em ocupações de tempo integral (Mészáros, 2002, p. 342).⁷⁹

Concomitantemente, e tendo em vista que “[...] o impulso capitalista para a expansão da produção não está de modo algum necessariamente ligado à *necessidade humana* como tal, mas somente ao imperativo abstrato da ‘*realização*’ do capital” (Mészáros, 2002, p. 677; grifos do autor), observa-se, entre outros, que o processo de reorganização e reestruturação do capital, cujos traços constitutivos podem ser caracterizados como “desemprego em dimensão estrutural, precarização do trabalho de modo ampliado e destruição da natureza em escala globalizada [...]” (Antunes, 2005b, p.

⁷⁹ Cabe destacar que “o problema já não é apenas o sofrimento dos trabalhadores sem qualificação, mas também o de um grande número de *trabalhadores qualificados* que, junto com o exército de desempregados, disputam o número desesperadamente pequeno de empregos disponíveis” (Mészáros *apud* Mészáros, 2002, p.322; grifos do autor).

34), acentuou ainda mais a subordinação e a dependência (econômica e política) dos países do chamado Terceiro Mundo em relação aos países de capitalismo avançado.

Não por acaso, é justamente neste período, através de medidas impulsionadas pelos países centrais com o objetivo de dividir o ônus da crise, que a dívida externa dos países do chamado Terceiro Mundo cresceu assustadoramente e, conseqüentemente, a ampliação do abismo e das contradições internas e externas entre os países pobres (e extremamente pobres) e os países ricos (Mandel, 1985 e 1990)

Por certo, o leque de contradições do sistema capitalista é interminável, entre elas, podemos citar: o “[...] desenvolvimento e subdesenvolvimento (ou seja, a divisão entre norte e sul, tanto globalmente quanto no interior de cada país); dominação estrutural do capital sobre o trabalho e sua dependência insuperável do trabalho vivo; expansão do emprego [hoje, em sua maioria, parcial, temporário, precário, subcontratado] e geração do desemprego; impulso de economizar recursos materiais e humanos combinado ao absurdo desperdício deles; crescimento da produção a todo custo e a concomitante destruição ambiental [...] [etc.]” (Mészáros, 2003, p. 20).

Outro fenômeno que merece destaque é a constatação de que o nível de exploração e o ritmo de precarização do trabalho não estão restritos aos países subdesenvolvidos, observamos, nas palavras de Antunes (2005b, p.33-4; grifos do autor), que “apesar do significativo avanço tecnológico encontrado (que poderia possibilitar, em escala mundial, uma real redução da jornada ou do tempo de trabalho), pode-se presenciar em vários países, como a Inglaterra e o Japão, para citar países do centro do sistema, uma política de *prolongamento da jornada de trabalho*. A Inglaterra tem a maior jornada de trabalho dentre os países da União Européia, e o Japão, se já não bastasse sua histórica jornada prolongada de trabalho, vem tentando, por meio de

proposta do governo e dos empresários, aumentá-la ainda mais, como receituário para a saída da crise”.

Ademais, o desenvolvimento técnico-científico das últimas décadas seria suficiente, *desde que não fosse comandado pela lógica do capital*, para reduzir – ou até mesmo eliminar – a fome e a miséria mundial, entretanto, milhões de pessoas, ainda hoje, passam fome e morrem de inanição em nome da maximização dos lucros que geram desperdícios em escalas cada vez maiores.⁸⁰

Pode-se dizer, portanto, que esse período caracterizou-se por uma forte ofensiva do capital e do Estado (*intensificadas* em resposta à crise) contra a classe trabalhadora - além da máxima exploração e precarização da força de trabalho (com redução do padrão de vida dos trabalhadores, índices de desemprego cada vez maior e crescente aumento do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado etc.), podemos observar o início da desregulamentação e flexibilização do processo produtivo, da força de trabalho e dos direitos trabalhistas - permitindo legalizar, até então, o ilegal; estas últimas medidas serão mais claramente observadas no final da década de 1970 e início da década de 1980, com as políticas neoliberais dos governos Thatcher e Reagan.

Cabe destacar que a ofensiva neoliberal, junto às transformações no espaço produtivo, é uma resposta política, militar e econômica à queda da taxa de lucro – que, por sinal, vinha decaindo desde o final dos anos de 1960 e, tornando-se mais profundo, início dos anos de 1970, reflexos do esgotamento do caráter excepcional do *boom* do pós-guerra.

⁸⁰ “Exatamente pela vigência da lógica destrutiva do capital, que plasma a forma da tecno-ciência contemporânea em sua razão instrumental, que os mecanismos e as engrenagens do sistema de metabolismo sócio-econômico acabam por converter em descartável e supérfluo tudo que poderia ser preservado e reorientado, tanto para o atendimento efetivo dos valores de uso sociais, quanto para se evitar uma destruição incontrolável e degradante do meio ambiente, da relação metabólica entre trabalho e natureza” (Antunes, 2010, p. 16).

Analisaremos, a seguir, estes fenômenos como ofensiva do capital e/ou alternativa (resposta) a sua própria crise. Especificamente abordaremos a reestruturação da produção e do trabalho, mundialmente conhecido como toyotismo, ohnismo ou Sistema Toyota de Produção, e a formulação do sistema político-ideológico de dominação do capital, isto é, o programa neoliberal.

II. 1 – SISTEMA TOYOTA, TOYOTISMO OU OHNISMO: um conjunto de inovações incide sobre a organização do trabalho e da produção

2.1.1 - O Sistema Toyota e as suas principais características

O *Toyotismo* - sistema Toyota ou *Ohnismo*⁸¹ - constituiu um conjunto de inovações que incidiram sobre a gestão, a contratação e a organização dos trabalhadores, do trabalho e da produção – transformando, em maior ou menor medida, as relações sociais no interior das fábricas nipônicas (inicialmente na Toyota Motor Company Ltd.) e, posteriormente, não-nipônicas.⁸²

Este ao buscar, especialmente em relação ao binômio taylorismo/fordismo, re-definir uma estrutura produtiva, um sistema de emprego, um sistema de relações industriais e um sistema gerencial e organizativo do trabalho, impôs novas bases de produtividade e competitividade no mercado internacional (Druck, 1999; Ferreira et al., 1991; Harvey, 1993). Em poucas palavras, “[...] um sistema de organização da produção baseado em uma resposta imediata às variações da demanda e que exige, portanto, uma organização flexível do trabalho (inclusive dos trabalhadores) e integrada” (Gounet, 1999, p. 29).⁸³

Inspirado inicialmente na experiência do ramo têxtil, onde cada trabalhador operava ao mesmo tempo várias máquinas, e depois na importação das práticas de

⁸¹ Taiichi Ohno (origem, portanto, do neologismo) é considerado o criador do Sistema Toyota de Produção. Foi engenheiro-chefe e, posteriormente, vice-presidente da Toyota Motor Company Ltd. (Antunes, 2005b, p. 54; Coriat, 1994, p. 21; Gounet, 1999, p. 25).

⁸² Sobre o debate entre as distintas caracterizações – neofordismo, neotaylorismo ou pós-fordismo, “especialização flexível”, entre outras - em relação ao Sistema Toyota de Produção, ver: Ferreira, 1993; Silva, 1994; Wood, 1991.

⁸³ A escolha por abordar, nesta pesquisa, o *Sistema Toyota* é porque o consideramos a mais importante experiência em termos de influência mundial. E, evidentemente, porque apresenta em sua estrutura o uso da terceirização do trabalho. Assim sendo, cabe destacar que existem outras experiências da chamada “acumulação flexível”, dentre as quais podemos destacar: a “Terceira Itália”, no Vale do Silício (EUA) e na Suécia (Kalmar); para maiores detalhes ver: Antunes, 2005; Ferreira et al., 1991; Harvey, 1993.

gestão dos supermercados dos EUA, que deram origem ao *kanban*⁸⁴, o Sistema Toyota de Produção, que nasceu no Japão pós-45, possui, segundo Taiichi Ohno (1997), dois pilares fundamentais, são eles: o *just-in-time* e a automação.

O *just-in-time* pode ser definido como a produção necessária, na quantidade necessária e no momento em que é necessário; uma produção flexível de pequenos lotes com uma grande variedade de produtos (neste caso, veículos), o que significa, portanto, estoque reduzido/estoque zero⁸⁵, controle de qualidade integrado ao processo de produção detectando imediatamente os erros⁸⁶, redução de custos e de tempo ocioso. Uma estratégia competitiva cujo objetivo é capacitar as empresas a responderem rapidamente às oscilações do mercado, buscando um alto padrão de qualidade e de produtividade (Castro, 1995; Gounet, 1999; Humphrey, 1995).

Juntamente com a *fábrica mínima*⁸⁷ ou *empresa enxuta* (traço característico do toyotismo) – que almeja a redução de custos: redução no quadro de funcionários, em estoques de matérias-primas e em equipamentos (eliminação dos ‘excessos gordurosos’, diminuição do nível de refugo e maior fluidez) – a produção se dá através daquilo que será (quase que) imediatamente consumido (produção em resposta à demanda); não há mais espaços para as grandes indústrias estruturadas nas grandes produções e nos grandes estoques (características do padrão taylorista/fordista). A fábrica flexível deve ser capaz de absorver com um quadro reduzido de funcionários as flutuações do

⁸⁴ Ver: Coriat, 1994; Gounet, 1999; Hirata, 1993; Monden, 1984; Moura, 1989; Ohno, 1997; Ribeiro, 1984; Salerno, 1985; Shingo, 1996.

⁸⁵ “Especialmente severos são os problemas enfrentados pelas *empresas subcontratadas que fornecem, no entanto, 66% da produção manufatureira nacional*. [...] O sistema Toyota de produção, totalmente racionalizado, impõe imperativamente às empresas subcontratadas prazos de um ou dois dias para a entrega dos produtos. Assim sendo, *não há nenhum estoque na Toyota* (Monden *apud* Coriat, 1994, p. 115; grifos nossos).

⁸⁶ No toyotismo - ao contrário do padrão taylorista/fordista onde um operário era encarregado da produção e outro responsável pelo controle de qualidade - um único operário desempenha as duas tarefas simultaneamente.

⁸⁷ “[...] A fábrica mínima é primeiramente e antes de tudo a fábrica de *pessoal mínimo*” (Coriat, 1994, p. 33; grifos do autor).

mercado⁸⁸. A intenção das grandes empresas é fazer o capital – depositado em matérias-primas e nos produtos em processo de produção – circular o mais rapidamente possível (Bihr, 1998; Castro, 1995; Druck, 1999; Gounet, 1999; Humphrey, 1995; Monden, 1984; Ohno, 1997; Salerno, 1985; Shingo, 1996; Womack, Jones e Roos, 1992).

Já a automação (ou automação com um toque humano, nas palavras de Taiichi Ohno) é o acoplamento de um dispositivo de parada automática ao maquinário; ou seja, “não será necessário um operador enquanto a máquina estiver funcionando normalmente. Apenas quando a máquina pára devido a uma situação anormal é que ela recebe atenção humana. Como resultado, um trabalhador pode atender diversas máquinas, tornando possível reduzir o número de operadores e aumentar a eficiência da produção” (Ohno, 1997, p. 28; grifos nossos)⁸⁹.

De fato, os pilares fundamentais do toyotismo, juntamente com todos os seus traços constitutivos⁹⁰, transformaram a rotina dos operários, isto é, o Sistema Toyota de Produção combina a extração de mais-valia absoluta e mais-valia relativa⁹¹. O acréscimo na jornada de trabalho⁹² e o seu grau de intensificação são rapidamente observados no interior das fábricas; as expressões *polivalência*⁹³, *multifuncionalidade*,

⁸⁸ “O toyotismo estrutura-se a partir de um número mínimo de trabalhadores, ampliando-os, através de horas extras, trabalhadores temporários ou subcontratação, dependendo das condições de mercado” (Antunes, 2005, p. 36).

⁸⁹ No padrão taylorista/fordista cada trabalhador (operador) estava atrelado a uma única máquina, atento para quando ocorresse alguma anormalidade.

⁹⁰ São eles: terceirização, Círculos de Controle de Qualidade (CCQ’s), Controle de Qualidade Total (CQT), *kanban*, *kaizen* (aperfeiçoamento constante), estoque zero, sindicalismo de empresa, fábrica mínima, entre tantos outros.

⁹¹ O reflexo deste sistema sobre a saúde física e mental dos trabalhadores é o crescente número de *karochi*, isto é, “[...] morte súbita no trabalho por esgotamento físico e/ou psicológico, resultante de um processo intenso e exaustivo de trabalho” (Druck, 1999, p. 46).

⁹² “Um operário da Toyota fica na fábrica 2.300 horas por ano, em média, [...]. Em comparação, o trabalhador de uma montadora na Bélgica (Ford-Genk, General-Motors-Anvers, Volkswagen-Forest, Renault-Vilvorde e Volvo-Gand) permanece entre 1.550 e 1.650 horas/ano” (Gounet, 1999, p. 30; pesquisa data de 1990).

⁹³ O termo polivalência é frequentemente utilizado com diferentes significados, “um trabalhador polivalente pode ser aquele que desenvolve inúmeras habilidades, com conhecimento teórico-prático de diversos processos tecnológicos, numa espécie de superqualificação. O termo também pode ser usado para um empregado que controla todo o ciclo de trabalho de seu planejamento à execução, guardando assim uma semelhança com o artesanato. Ou então, define o operário capaz de executar várias tarefas de conteúdo semelhante. É empregado, ainda, para o trabalhador capaz de atuar em mais de uma máquina,

plurifuncionalidade etc. passam a ser utilizadas pela patronal para caracterizar o “novo” operário padrão adaptado ao Sistema Toyota de Produção.

O trabalhador deve, deste modo, ter a “capacidade de efetuar tarefas diferentes, de conduzir várias máquinas correspondendo a operações sucessivas, de gerir tanto a programação como o diagnóstico, a manutenção ou a qualidade (...): aí está a [...] especificidade da nova organização do trabalho trazida pela escola japonesa” (Coriat, 1994, p. 102).

Há, portanto, uma “[...] racionalização do trabalho apoiado no maior rendimento possível do *trabalho vivo*, centrado não [mais] na repetição de tarefas, mas na sua ‘ampliação’ [...]” (Coriat, 1994, p. 55; grifos do autor); ou seja, o trabalho “animalizado” das repetições exaustivas, da simplificação e da superespecialização taylorista encontra-se “maquiado” sob novas formas de gestão e organização do trabalho e da produção, como, por exemplo, o carácter polivalente do operário; este último, visto como uma máquina humana de executar múltiplas tarefas.

Outro importante traço característico do toyotismo, e que serve como base de sustentação aos seus pilares, é a *administração pelos olhos* (Coriat, 1994, p. 34-6); o *andon*, isto é, uma espécie de painel luminoso instalado nas seções de trabalho e/ou pendurado nas linhas de montagem, que possibilita o acompanhamento rigoroso de todo o processo produtivo (Monden, 1984; Moura, 1989; Ohno, 1997; Ribeiro, 1984; Shingo, 1996; Womack, Jones e Roos, 1992).

Em outras palavras, “[...] cartazes luminosos, colocados acima de cada seção de linha de produção, se acendem indicando se um dos operadores da linha encontra uma dificuldade qualquer que perturba o desenvolvimento ordinário e programado da

mesmo que estas sejam semelhantes ou até iguais. E pode ser também uma espécie de coringa, que entra em qualquer posto de uma linha” (DIEESE, 1994a, p. 121). Existem ainda outras formas de classificação, entre elas, a “[...] polivalência horizontal (mais informações para o desempenho de uma mesma tarefa) ou [polivalência] vertical (atribuição de múltiplas tarefas de natureza diferenciada a um mesmo trabalhador [...])” (Castro, 1995, p. 26).

produção. Luz alaranjada se trata de ajuda, luz vermelha se é preciso parar a linha. Assim, a todo instante, a chefia dispõe das informações que lhe são necessárias para assegurar-se de que o fluxo da produção se desenrola sem maiores problemas” (Coriat, 1994, p. 35).

Esse mecanismo reforça o controle exercido na linha produtiva⁹⁴, submetendo o trabalho a uma força disciplinadora que expõem imediatamente o operário ao erro/falha. Essa pressão, por sua vez, acaba por exigir do operário uma maior atenção, maior envolvimento e monitoramento de seus próprios resultados na operação – diante a patronal (chefes, supervisores etc.) e a seus próprios colegas de trabalho, uma vez que estes se encontram agora divididos em grupos/equipes - ao contrário do trabalho individualizado típico do padrão taylorista/fordista.

Esta divisão estrategicamente estimula a competição entre os operários, fragmentando-os e transferindo a estes a função de algozes - anteriormente realizada pela gerência e pelos supervisores⁹⁵. Küsel, ao pesquisar a inserção das técnicas japonesas de produção na indústria automotiva mexicana, descreve um caso onde cabia às equipes a responsabilidade pelo volume de produção e pela qualidade. Caso algum integrante da equipe faltasse, todos os demais trabalhadores da equipe deveriam compensar esta falta realizando, se necessário, horas extras. Esse mecanismo estimulou medidas repressivas aplicadas pelos próprios trabalhadores, são exemplos: “uma trabalhadora que faltava com frequência teve que vestir uma faixa com a inscrição de ‘Miss Faltosa’, enquanto outra teve que limpar toda a sua seção de produção porque faltou uma única vez” (Küsel *apud* Humphrey, 1995, p. 138).

Contudo, não devemos perder de vista que à dedicação total e à subordinação às metas de produção estão fortemente vinculadas a maior estabilidade no emprego e a

⁹⁴ “[...] O gerenciamento *by stress* (por tensão)” (Gounet, 1999, p. 29).

⁹⁵ A vigilância e a pressão passam a ser exercidas pelos próprios colegas de trabalho (Humphrey, 1995).

perspectiva de promoção e melhor salário, ou seja, a estratégia patronal é combinar a coerção e o controle com o consentimento e o engajamento - mesmo que forçado - dos operários.

Essa estratégia é utilizada uma vez que os traços constitutivos como estoque mínimo⁹⁶, produção *just-in-time*, produtos com alta qualidade⁹⁷ etc. tornam o Sistema Toyota de Produção mais suscetível a rupturas no processo produtivo, e, deste modo, mais vulnerável e dependente do trabalho, isto é, depende de um envolvimento ativo dos trabalhadores.

Nesse âmbito, podemos listar diversas medidas/estratégias que são adotadas pelas empresas/patronal a fim de minimizar tal dependência, entre elas:

- a) unificação das metas dos trabalhadores às da empresa;
- b) divisão de trabalho menos nítida entre os operários, entre as diferentes categorias hierárquicas (contramestres, engenheiros, chefes de fábrica, trabalhadores), ou até mesmo uma linha de demarcação mais difusa entre a direção e a execução. O objetivo é substituir a antiga estrutura verticalizada (característica do padrão taylorista/fordista) pela troca de informações entre a gerência e os trabalhadores - construindo uma aparente estrutura horizontalizada;
- c) interconexão entre as tarefas de planejamento e as de execução, isto é, engenheiros e operários trabalhando em proximidade, engajados na solução de problemas e na busca de aperfeiçoar as técnicas empregadas na operação;

⁹⁶ Um sistema que possui estoques suficientes pode suportar um número limitado de rupturas no processo produtivo, seja por alguma falha no equipamento ou por alguma reivindicação (paralisação, greve etc.) por parte dos trabalhadores.

⁹⁷ Sobre a falácia da “qualidade total” sob a vigência da taxa de utilização decrescente do valor de uso das mercadorias, ver: Antunes, 2005b, p. 50-2.

d) *avaliação individual* e sistemática do desempenho e do entusiasmo dos trabalhadores em relação à pontualidade, faltas, sugestões⁹⁸, participação em círculos de qualidade⁹⁹, disponibilidade para horas extras etc. Devemos ressaltar que parte significativa dos salários, premiações e bônus estão estritamente vinculadas a esta avaliação¹⁰⁰;

e) café da manhã com o patrão, registros do estado de espírito dos trabalhadores, ginástica coletiva etc. (Castro, 1995; Hirata, 1993; Humphrey, 1995).

Em suma: medidas que procuravam amenizar o descontentamento dos trabalhadores, evitando os sindicatos (ações e/ou comissões/organizações coletivas) e neutralizando os ativistas, ao mesmo tempo em que almejava apropriar-se do conhecimento e da criatividade do operário do chão da fábrica¹⁰¹ - tão desprezado pelo binômio taylorismo/fordismo.

Foi justamente diante necessidade de reorganização do capital, num patamar distinto daquele efetivado pelo binômio taylorismo/fordismo, que

[...] os capitalistas compreenderam então que, em vez de se limitarem a explorar a atividade muscular dos trabalhadores, privando-os de qualquer iniciativa e mantendo-os enclausurados nas compartimentações estritas do taylorismo e do fordismo, podiam multiplicar o seu lucro explorando-lhes a imaginação, os dotes organizativos, a capacidade de cooperação, todas as virtualidades da inteligência. [...] Um trabalhador

⁹⁸ “Embora o objetivo primeiro de um sistema de sugestões seja implementar as idéias dos funcionários a respeito das melhorias das operações na empresa, a meta real é um tanto quanto diferente. Em alguns casos, o sistema de sugestões visa mostrar ao funcionário que ele é reconhecido pela companhia ou seu superior, ou mesmo desenvolver a lealdade e o orgulho pela companhia, permitindo a ele desenvolver planos como se fosse um membro da gerência” (Monden, 1984, p. 74).

⁹⁹ Os Círculos de Controle de Qualidade (CCQ’s), importante instrumento para o capital, são pequenos grupos de trabalhadores que se reúnem periodicamente para avaliar e propor idéias no que tange a melhorias e modificações no dia-a-dia na fábrica. Lembrando que a palavra qualidade refere-se, em sua grande maioria, quando não exclusivamente, a redução de custos (DIEESE, 1994a; Ribeiro, 1984; Salerno, 1985).

¹⁰⁰ Cabe lembrar que salários diferenciados deterioram qualquer possibilidade de uma negociação coletiva.

¹⁰¹ O operário, “[...] na lógica da integração toyotista, deve *pensar e agir* para o capital, para a produtividade, sob a *aparência* da eliminação efetiva do fosso existente entre *elaboração* e *execução* no processo de trabalho. Aparência porque [obviamente] a concepção efetiva dos produtos, a decisão do *que* e de *como* produzir não pertence aos trabalhadores” (Antunes, 2005, p. 42; grifos do autor).

que raciocina no ato de trabalho e que conhece mais dos processos tecnológicos e econômicos do que os aspectos estritos que estão no seu âmbito imediato é um trabalhador que pode ser tornado polivalente. [...] Cada trabalhador [assim] pode realizar um maior número de operações [...] (Bernardo, 2000, p.29-30).

Decerto, devemos ressaltar que a assimilação do Sistema Toyota de Produção, sobretudo em resposta a crise estrutural do capital, cujo início se dá no final da década de 1960 e início de 1970, com vistas à retomada do seu patamar de acumulação, foi realizada, em maior ou menor medida, por todas as grandes empresas, inicialmente no setor automotivo e, posteriormente, nos demais setores industriais, chegando também no setor de serviços, tanto nos países centrais quanto nos países de industrialização intermediária¹⁰².

Nesse âmbito, torna-se pertinente uma breve análise sobre o tripé – *sindicalismo de empresa, emprego vitalício e salário por antiguidade* – e as características sociais, econômicas e políticas do Japão, elementos que expressam as particularidades do toyotismo e que indicam o “segredo de seu sucesso”.

2.1.2 - Sindicalismo de empresa, emprego vitalício e salário por antiguidade

A década de 1950 marcou profundamente e contribuiu para formação das particularidades do Sistema Toyota de Produção. Entre outros, nesse período, a classe operária japonesa sofreu duras derrotas (a greve da Toyota em 1950 e a greve da Nissan em 1953); o governo nacional japonês estimulou o crescimento da economia através do investimento no setor automotivo (especialmente depois do período recessivo pós-45 juntamente com os impactos causados pela Segunda Guerra Mundial); e,

¹⁰² Sobre o avanço da reestruturação produtiva na indústria automotiva brasileira, ver: Hirata, 1993; Oliveira, 2004, p. 61- 103; Pinto, 2006, p. 77-92.

combinadamente, a Guerra da Coréia (1950-3) alavancou o desenvolvimento da economia japonesa através do investimento feito pelos Estados Unidos¹⁰³.

Dentro desse contexto, pode-se dizer que a resistência operária, no início da década de 1950, tornou-se o grande obstáculo a implementação do Sistema Toyota de Produção. “Para os fabricantes japoneses, [o sindicato] [possuía] dois defeitos essenciais. Primeiro, [baseava-se] na solidariedade de classe e não na colaboração com o patronato. Segundo, [era] combativo. Em 1946, há em média 118 paralisações do trabalho por mês, em 1947, 113, em 1948, 170. Em resumo: [era] preciso acabar com o sindicato” (Gounet, 1999, p. 30-1).

Assim, dois casos são ilustrativos: a greve da Toyota e a greve da Nissan. Em 1950, segundo Gounet (1999, p. 31), a Toyota decidiu suprimir 2 mil empregos. A resposta imediata foi uma greve, que resistiu por muitos meses. Ao final, a empresa saiu vitoriosa, graças ao apoio dos bancos, e as demissões foram mantidas. Contudo, o seu presidente pediu demissão. O conflito marcou os trabalhadores japoneses e também a empresa. Esta, para evitar outros enfrentamentos, optou por *manter um efetivo mínimo*, mas com *estabilidade quase plena*.

Em um segundo momento, em 1953, ocorreu outro enfrentamento entre a patronal e os trabalhadores, desta vez na Nissan. Novamente com o apoio dos bancos a empresa saiu vitoriosa. O desfecho desta greve, mais impactante para o movimento operário, foi à criação do *sindicato-casa*¹⁰⁴, em outras palavras, o *sindicalismo de empresa* (Gounet, 1999, p. 31; Oliveira, 2004, p. 11) - um sindicato atrelado aos interesses da patronal, conciliador e não combativo.

¹⁰³ “Os Estados Unidos investiram 23 milhões de dólares em gastos militares. As forças de ocupação ordenaram que as fábricas de armamentos, fechadas alguns anos antes sob sua ordem, fossem abertas à plena capacidade produtiva. As fábricas de Sasebo, em Kiushu, Yokusoba, próximo de Tóquio, e todas as bases militares, foram reabilitadas para a Guerra da Coréia” (Ishio *apud* Oliveira, 2004, p. 18).

¹⁰⁴ “A Nissan criou o sindicato-casa, aquele que hoje é o típico sindicato japonês [...]” (Gounet, 1999, p. 31).

Outro momento importante, e que contribuiu para a formação das especificidades do toyotismo, foi o estímulo econômico realizado pelo governo nacional japonês através do investimento feito no setor automotivo. Até então, o mercado interno automotivo japonês entre as décadas de 1950 e 1960 era restrito, com demandas curtas e variadas e de crescimento lento¹⁰⁵; ao contrário, “[...] o mercado interno norte-americano estava não apenas em crescimento mais rápido que os dos outros países; ele era, além de tudo, mais homogêneo (...)” (Chandler *apud* Coriat, 1994, p. 157).

Nesse âmbito, é importante destacar que, no Japão, a exigência diferenciada do mercado consumidor, assim como o elevado custo imobiliário, que forçava as indústrias automotivas a permanecerem em um espaço restrito, inviabilizava a construção de grandes indústrias estruturadas na produção em massa de produtos homogêneos, e voltadas para um mercado consumidor em massa. Ademais, somente a partir de 1965 que o número de carros de passeio ultrapassou o de veículos utilitários, reflexos do caráter lento e tardio da conformação de um mercado interno no Japão¹⁰⁶ (Coriat, 1993 e 1994; Gounet, 1999; Ohno, 1997; Shingo, 1996).

Diante este cenário, dois momentos são significativos: em 1951, quando o setor automotivo foi declarado prioridade nacional pelo Ministério do Comércio Internacional e da Indústria - MITI e, em 1956, quando o setor da indústria de componentes automotivos foi também declarado prioridade nacional. A partir de então, para estimular a concorrência no mercado internacional, sobretudo contra os concorrentes norte-americanos, uma série de medidas foram adotadas, entre elas: proteção ao mercado, financiamento da industrialização a juros baixos, desenvolvimento em infra-estrutura,

¹⁰⁵ Em 1955, a produção japonesa chegou à cifra 32.000 veículos/ano, ao passo que nos Estados Unidos foi de 9.200.000 veículos/ano, na Alemanha 990.000 veículos/ano e na França 725.000 veículos/ano (Coriat, 1993 e 1994; Gounet, 1999; Ohno, 1997; Shingo, 1996).

¹⁰⁶ O desenvolvimento da malha rodoviária serve como exemplo para demonstrar tal atraso; segundo Gounet (1999, p. 24), em 1960 não havia autopista no Japão. Este número ganha novos contornos a partir de meados da década de 1960; em 1965 há 181 km e em 1970 649 km.

desenvolvimento de programas de pesquisas tecnológicas etc. (Gounet, 1999, p. 23-5; Oliveira, 2004, p. 18-9).

Por fim, a Guerra da Coréia (1950-1953) assinalou o início da *produção com um efetivo mínimo de operários*, determinando o enxugamento das empresas nipônicas - uma vez que estas, especialmente a Toyota, haviam acabado de demitir, após duras greves, milhares de trabalhadores (Gounet, 1999; Oliveira, 2004).

Foi também nesse período que particularmente se fixou de maneira mais nítida o sistema de *emprego vitalício* e de *salário por antiguidade* - “[...] *um conjunto de contrapartidas implícitas ou explícitas*, dadas aos sindicatos e aos trabalhadores das grandes empresas em ‘troca’ de seu engajamento na produção” (Coriat, 1994, p. 46; grifos do autor), ambos, como observaremos a seguir, restritos a um reduzido grupo de trabalhadores.

Após a Segunda Guerra Mundial, “[...] o conjunto da economia japonesa estava marcado por uma *forte penúria de mão-de-obra*, sobretudo na faixa de idade de homens adultos e experientes (a enorme sangria causada pela guerra foi, evidentemente, a causa principal dessa escassez); inversamente, a situação se caracterizava por uma abundância relativa de mão-de-obra juvenil” (Coriat, 1994, p. 87-8; grifos do autor).

Deste modo, a estabilidade no emprego era condição fundamental para que se constituíssem as aprendizagens essenciais aos métodos (inicialmente implementados) do Sistema Toyota de Produção - combinado com as aprendizagens referentes às inovações tecnológicas. O objetivo das empresas, portanto, era evitar a evasão dos trabalhadores, em especial a sua ida para uma empresa concorrente, assim como manter todo o conhecimento adquirido pelo operário - através dos inúmeros treinamentos realizados - na própria empresa (Fleury, 1993, p. 37).

Ou seja, a partir de todos os traços constitutivos, acima apresentados, forja-se o cenário para o desenvolvimento, mais precisamente nas décadas de 1950 e 1960, do sistema de emprego vitalício e de salário por antiguidade¹⁰⁷.

Grosso modo, o emprego vitalício caracterizava-se como um emprego estável, com aposentadoria aos 55 anos de idade. Ao atingir esta idade, o trabalhador, na maior parte dos casos, era transferido para uma empresa de menor porte ou era deslocado para outra função menos relevante, no complexo de atividades existentes na mesma empresa, passando a receber um salário menor.

Por sua vez, todos os trabalhadores, desde a sua contratação, eram considerados empregados da empresa e não deveriam ser atrelados a um posto específico de trabalho, conferindo-os o caráter polivalente e de rotatividade (o que permitia superexplorar todas as funções/atividades destes trabalhadores). Esses recebiam um salário determinado pela empresa e as promoções estavam vinculadas àqueles trabalhadores que possuíam mais “tempo de casa”¹⁰⁸ (Coriat, 1994, p. 87-9; Ferreira et al., 1991, p. 211; Osawa, 1993, p. 166).

Já o salário por antiguidade, em linhas gerais, combinava uma parte fixa (naturalmente negociável), uma parte variável (bônus e gratificações)¹⁰⁹, além de prêmios por aposentadoria. Os aumentos salariais eram submetidos a negociações anuais e a política de bônus e gratificações individuais tinha fortemente o caráter de

¹⁰⁷ “Deve-se observar que o emprego vitalício e o sistema salarial baseado em antiguidade não têm raízes nos valores culturais japoneses, tendo surgido em circunstâncias históricas e econômicas particulares” (Osawa, 1993, p. 166).

¹⁰⁸ Desde a década de 1960, “o sistema de emprego vitalício é criticado por gerar acomodação e tirar das empresas a flexibilidade necessária para aumentar e diminuir seu pessoal conforme necessidades conjunturais; o contraponto a este sistema é a existência de um número significativo de pessoas contratadas como autônomos ou temporários, as quais garantem esta margem de flexibilidade” (Fleury, 1993a, p. 134). O sistema de salário por antiguidade também é alvo de críticas no meio empresarial; as discussões, neste meio, giram em torno dos maiores salários pagos aos trabalhadores com maior “tempo de casa”, mas muitas vezes com um conhecimento obsoleto, em detrimento de jovens iniciantes com alta qualificação e treinamento atualizado (Fleury, 1993a, p. 134).

¹⁰⁹ Em períodos de crise capitalista, as gratificações e os bônus são drasticamente reduzidos, suprimidos ou adiados.

diferenciar os trabalhadores, reduzindo, deste modo, o poder das negociações coletivas (desarticulando a organização e a atuação do sindicato em torno de reivindicações salariais, melhores condições de trabalho etc.).¹¹⁰

Tendo a idade como fator predominante na determinação dos salários, era possível encontrar jovens iniciantes com “alta qualificação”¹¹¹ e treinamento atualizado recebendo um salário inferior se comparado com os trabalhadores mais antigos, cuja formação, muitas vezes, para os empresários, era obsoleta. Os trabalhadores, portanto, eram estimulados a acumular um maior número de anos dentro da empresa para serem beneficiados com os mais altos salários (Coriat, 1994, p. 89-97; Ferreira et al. 1991; p. 211; Womack, Jones e Roos, 1992, p. 45).

Contudo, se, por um lado, o salário por antiguidade e o emprego vitalício, “[...] incontestavelmente ‘inclui’ o assalariado na empresa, [...] [por outro lado] o preço, elevado, é por ele conhecido: a não-interiorização dos objetivos da empresa que se traduziria por um defeito de engajamento torna ‘legítima’ a exclusão daquele que se distancia da norma” (Coriat, 1994, p. 169).¹¹²

Ademais, ambos – salário por antiguidade e emprego vitalício – eram *restritos apenas aos trabalhadores das grandes empresas*, o que correspondia a 30% da força de trabalho no Japão, *excluindo-se a força de trabalho feminina, os trabalhadores das*

¹¹⁰ “[...] A prática do *bônus* contribui para individualizar fortemente os aumentos e a estabelecer diferenças tanto entre firmas quanto entre assalariados de uma mesma firma” (Coriat, 1994, p. 106; grifo do autor).

¹¹¹ Muito mais do que uma necessidade efetiva do processo de produção (“qualificação do trabalho”, “qualificação do trabalhador”), “a qualificação e a competência exigidas pelo capital muitas vezes objetivam de fato a *confiabilidade* que as empresas pretendem obter dos trabalhadores, que devem entregar sua subjetividade à disposição do capital” (Antunes, 2005b, p. 52; grifos do autor).

¹¹² “Para se conseguir o compromisso dos operários com a produtividade e a qualidade, são oferecidas verdadeiras trocas. No entanto, estas dependem do desempenho e não são objetos de negociação explícita [...] A estabilidade no emprego, o escalonamento de salários por tempo de serviço, os bônus – todos esses incentivos são reais e proporcionam forte estímulo para o engajamento dos trabalhadores, mas a gerência retém um poder quase arbitrário: o envolvimento operário não é vinculado a um acordo coletivo propriamente negociado” (Coriat *apud* Humphrey, 1995, p. 127).

pequenas e médias empresas, assim como os trabalhadores temporários, subcontratados, informais etc. (Ferreira et al., 1991, p. 211-2; Druck, 1999).

Esses trabalhadores, que realizavam - e ainda realizam - o “trabalho sujo”, detalhe que observaremos a seguir, e que se encontravam - e ainda se encontram - a margem dos “benefícios” concedidos aos trabalhadores das grandes empresas, eram - e ainda são - fundamentais para a manutenção do “equilíbrio” e do “bom” funcionamento do Sistema Toyota de Produção.

2.1.3 - “Trabalho Sujo” e “Trabalho Limpo”

As relações, a partir do Sistema Toyota de Produção, entre as grandes empresas e seus fornecedores, isto é, empresas subcontratadas de menor porte, ocorrem de forma assimétrica. Estas relações baseiam-se em “[...] um modelo *hierarquizador e dualista*, onde a posição de subordinação das primeiras [pequenas e médias empresas contratadas] as segundas [grandes empresas contratantes] é institucionalizada pelo diferencial de salários, por um estatuto de dependência e fidelidade a todos os níveis” (Ferreira et al., 1991, p. 212; grifos do autor).

Assim, observamos, entre outros:

- 1- A redução de custos a partir da redução dos salários pagos aos trabalhadores, uma vez que o salário médio pago aos operários das pequenas e médias empresas é inferior ao salário médio pago aos operários das grandes empresas, lembrando que a utilização destes trabalhadores das pequenas e médias empresas é recorrente;
- 2- A desconcentração/descentralização produtiva, isto é, as unidades fabris são segmentadas em “minifábricas” (diferentemente das grandes construções fabris típicas do padrão taylorista/fordista), “[...]”

- especializadas em linhas de produtos específicos, em componentes ou na montagem de parte de um produto” (Humphrey, 1995, p. 115);
- 3- A significativa redução de investimentos em capital fixo (máquinas, edifícios industriais etc.), por parte das grandes empresas, através da subcontratação das pequenas e médias empresas;
 - 4- A competição entre diferentes empresas subcontratadas tanto no plano da qualidade quanto no plano da quantidade, isto é, as grandes empresas contratantes se utilizam de um leque de empresas subcontratadas para fomentar a disputa entre elas através do fornecimento de serviços semelhantes, dentre os mais variados serviços, assim às grandes empresas podem barganhar serviços prestados com maior qualidade e em menor tempo (Gounet, 1999; Hirata, 1993; Humphrey, 1995)

Nas palavras de Gounet (1999, p. 28),

a Toyota impõe aos fornecedores seu sistema de produção: máxima flexibilidade, obrigação de instalar-se em um raio de 20 km de suas fábricas, para reduzir o transporte, emprego do *kanban* dentro da fábrica de autopeças e entre esta e a Toyota. Aproveitando as condições mais penosas de trabalho nas subcontratadas (os custos salariais são geralmente 30 a 50% inferiores), a montadora fixa as condições de preço, prazo e qualidade dessas empresas, de modo a produzir veículos a baixo custo, *just-in-time* e de qualidade impecável. É um aspecto fundamental da vantagem dos fabricantes japoneses na concorrência.

Por certo,

enquanto na fábrica fordista aproximadamente 75% da produção era realizada no seu interior, a fábrica toyotista é responsável por somente 25% da produção, tendência que vem se intensificando ainda mais. Essa última prioriza o que é central em sua especialidade no processo produtivo (a chamada ‘teoria do foco’) e transfere a ‘terceiros’ grande parte do que antes era produzido dentro de seu espaço produtivo. Essa *horizontalização* estende-se às subcontratadas, às firmas ‘terceirizadas’, *acarretando a*

expansão dos métodos e procedimentos para toda a rede de fornecedores. Desse modo, flexibilização, terceirização, subcontratação, CCQ, controle de qualidade total, *kanban*, *just in time*, *kaizen*, *team work*, eliminação do desperdício, ‘gerência participativa’, sindicalismo de empresa, entre tantos outros pontos, são levados para um espaço ampliado do processo produtivo (Antunes, 2005b, p. 54-5; grifos do autor).

Ademais,

no caso das pequenas e médias empresas, que formam a rede de subcontratação, encontram-se todos os tipos de trabalho. Marcadas, em geral, por uma instabilidade muito grande. Nestas empresas não existe o emprego vitalício; há menor qualificação da mão-de-obra, condições precárias de trabalho assim como contratos irregulares e de trabalho ocasional e ou parcial – em geral realizado pelas mulheres – com padrões salariais muito mais baixos que os vigentes nas grandes corporações. Estas pequenas e médias empresas são duramente subordinadas à gestão e organização do trabalho de tipo toyotista, têm que empreender enorme esforço para dar conta dos padrões de qualidade e produtividade exigidos (Druck, 1999, p. 42).

Logo, “a rede de subcontratação, também chamada de terceirização, não esta ‘fora’ do modelo japonês. Assim como as mulheres não estão ‘excluídas’ do modelo. Trata-se de parte integrante e indispensável do modelo, que precisa preservar este ‘trabalho sujo’, como componente da estrutura produtiva da economia japonesa. É uma das formas de sustentação do ‘trabalho limpo’, ‘participativo’, ‘qualificado’ e ‘estável’ das grandes corporações” (Druck, 1999, p. 42).

De fato, não se pode negar o sucesso, *parcial*, do toyotismo como engrenagem do capital, sobretudo em resposta a crise capitalista iniciada no final da década de 1960 e início de 1970, e se o mesmo, ou traços deste, é copiado, mesclado ou adaptado, com maior ou menor sucesso, pelas empresas, especialmente as grandes corporações transnacionais (mas, também entre as pequenas e médias empresas), tanto nos países de capitalismo avançado quanto nos países de industrialização intermediária, no setor industrial como no setor de serviços, com maior ou menor voracidade, levando em

consideração as particularidades de cada país - seja de forma aparentemente mecânica (tentando introduzir o *just in time*, o *kanban* etc.), seja como um conjunto de “receitas milagrosas”, ou com uma “mudança de filosofia”, através da combinação de engajamento e coerção, dentro e fora da empresa e entre seus trabalhadores - é por que, sob as bases do modo de produção capitalista, e através de duras derrotas impostas a classe operária, “o toyotismo pode enfrentar melhor a crise econômica e a saturação do mercado” (Gounet, 1999, p. 32). E “se em todo lugar se busca impor este método, é que *em seu princípio* ele é portador de um modo de extração de ganhos de produtividade que corresponde às normas atuais de concorrência e competição entre firmas” (Coriat, 1994, p. 164; grifos do autor).

Em suma: se por um lado, a aplicabilidade das técnicas do Sistema Toyota de Produção estão condicionadas às particularidades de cada país, no que diz respeito às condições econômicas, sociais e políticas, assim como às condições do mercado de trabalho, à inserção desses países na divisão internacional do trabalho, entre tantos outros pontos presentes, por outro lado, a sua inserção, evidentemente, também esta condicionada ao nível de resistência, organização e mobilização do movimento operário, especialmente, e combinadamente, a partir da vigência do período neoliberal, ou de políticas sob sua influência, uma vez que o processo de reestruturação e reorganização do capital - a partir das bases toyotistas de produção, em âmbito internacional (especialmente a sua chegada no ocidente), apresenta-se como a base material do sistema político-ideológico de dominação do capital, isto é, a teoria neoliberal, um projeto que combinava receitas econômicas e programas políticos, e que só ganharia espaço (aproveitando o momento oportuno), na década de 1970, com o início da crise estrutural do capital (Antunes, 2005b, cap. IV). E é sobre a experiência neoliberal que iremos discorrer na parte seguinte.

II. 2 – NEOLIBERALISMO: formulações teóricas e o seu programa de ação

2.2.1 – Formulações teóricas clássicas do liberalismo

As três grandes escolas do pensamento neoliberal – a escola austríaca, liderada por Friedrich August von Hayek (1899-1992), o patrono do pensamento neoliberal contemporâneo; a escola de Chicago, personificada principalmente por Milton Friedman (1912-2006); e a escola de Virgínia ou *public choice*, em que se destaca James M. Buchanan (1919-) - estruturam suas formulações teóricas e legitimam seu discurso ideológico a partir dos fundamentos clássicos da teoria liberal (Moraes, 2001, p. 42-6).

Portanto, e para melhor compreendermos as idéias centrais dos teóricos do neoliberalismo, cabe, antes, e é o que se pretende abordar aqui em linhas gerais, uma reflexão sobre os principais representantes teóricos do liberalismo (refiro-me especialmente a John Locke – considerado o *Pai do liberalismo* e a Adam Smith – considerado o *Pai do Liberalismo Econômico*).

O *liberalismo*¹¹³, segundo Teixeira (1998, p. 197-8), “[...] nasce como um corpo de formulações teóricas [a teoria dos *direitos naturais* ou *jusnaturalismo*, o *constitucionalismo* e a *economia política clássica*] que defendem um Estado constitucional, isto é, [...] o Estado tem como função principal e específica à instituição de um estado jurídico, no qual a liberdade de cada um possa coexistir com os outros segundo um conjunto de leis expressas num código ou numa constituição”.

Nesse âmbito, os *jusnaturalistas*, mais precisamente John Locke (1632-1704), partem da teoria dos direitos imanes à natureza humana, direitos – a vida, a

¹¹³ “Liberalismo, como termo político, teve muitas acepções, mas nunca esteve inteiramente separado de sua origem latina *liber*, livre. Designa o ponto de vista daqueles cuja principal preocupação em política é adquirir ou preservar algum grau de liberdade dentro do controle exercido pelo Estado ou por outras entidades que possam ser consideradas contrárias à liberdade humana”. Assim, “o liberalismo é tradicionalmente um movimento para assegurar que o povo, como um todo, não fique sujeito a um governo arbitrário, mas que, em sua vida privada, seja protegido pela lei [...]”. “No campo econômico, liberalismo implicava resistência ao controle estatal da economia [...]” (Dicionário de Ciências Sociais, 1986, p.686).

liberdade, a felicidade – que nascem com os homens independentemente deles pertencerem ou não a uma sociedade civil, os quais, portanto, o Estado não pode violar, pelo contrário, deve reconhecer e assegurar o seu livre exercício.

Segundo John Locke, os homens encontram-se inicialmente no estado de natureza, um estado de perfeita liberdade e igualdade de direitos - um estado de paz, boa vontade, assistência mútua e preservação. No entanto, e para que tudo isto seja preservado, “o estado de natureza tem uma lei de natureza para governá-lo, que a todos obriga; e a razão, que é essa lei, ensina a todos os homens que tão-só a consultem, sendo todos iguais e independentes, que nenhum deles deve prejudicar a outrem na vida, na saúde, na liberdade ou nas posses” (Locke, 1973, p. 42).

Cabe, assim, a todos os homens preservar a sua própria vida e, tanto quanto for possível, a vida de terceiros, isto é, preservar o resto da humanidade, “[...] não podendo [nenhum homem], a menos que seja para castigar um ofensor [um transgressor da lei de natureza], tirar ou prejudicar a vida, ou o que tende à preservação da vida, a liberdade, a saúde, os membros ou os bens de outrem” (Locke, 1973, p. 42).

Logo: uma vez que todos os homens - neste estado de natureza - são iguais e independentes, qualquer um tem o direito de punir os transgressores da lei fundamental de natureza, impedindo, deste modo, que os homens invadam os direitos uns dos outros e que mutuamente se molestem, nas palavras de Locke: “[...] qualquer um no estado de natureza pode castigar alguém por qualquer malefício que tenha feito [...]” (Locke, 1973, p. 42) - visando preservar a sua própria vida e a da humanidade; em suma, “[...] *todos têm o direito de castigar o ofensor, tornando-se executores da lei da natureza*” (Locke, 1973, p. 43; grifos do autor).

É justamente tentando evitar que os homens invadam os direitos uns dos outros e que mutuamente se molestem (ou seja, evitar os possíveis inconvenientes do estado de

natureza), que, por consentimento, eles resolvem se reunir em uma sociedade deixando este estado; nas palavras de Locke: “o motivo que leva os homens a entrarem em sociedade é a preservação da propriedade [isto é, a vida, a liberdade e os bens]; e o objetivo para o qual escolhem e autorizam um poder legislativo é tornar possível a existência de leis e regras estabelecidas como guarda e proteção às propriedades de todos os membros da sociedade [...]” (Locke, 1973, p. 127).¹¹⁴

Logo: essa sociedade civil, segundo John Locke, deve formar um governo – escolhido e nomeado pelo povo - constituído por um corpo político de magistrados encarregados de julgar (por suposto, juízes imparciais e corretos) as controvérsias e punir os transgressores das leis civis¹¹⁵. Leis estas que devem ser estabelecidas, divulgadas e conhecidas por todos os membros da sociedade.¹¹⁶

Decerto, os homens, e ainda segundo a caracterização de Locke, não abandonariam o estado de natureza “[...] se não fosse para preservar-lhes a vida, a liberdade e a propriedade, e para garantir-lhes, por meio de regras [leis] estabelecidas [...], a paz e a tranqüilidade” (Locke, 1973, p. 94).

Portanto, aos indivíduos desta sociedade é garantido conservar “[...] perpetuamente o poder supremo de se salvaguardar dos propósitos e atentados de quem

¹¹⁴ Locke: “o homem, nascendo, [...] com direito a perfeita liberdade e gozo incontrolado de todos os direitos e privilégios da lei da natureza, por igual a qualquer outro homem ou grupo de homens do mundo, tem, por natureza, o poder não só de preservar a sua propriedade – isto é, a vida, a liberdade e os bens – contra os danos e ataques de outros homens, mas também de julgar e castigar as infrações dessa lei por outros conforme estiver persuadido da gravidade da ofensa, mesmo com a própria morte nos crimes em que o horror do fato o exija, conforme a sua opinião. Contudo, como qualquer sociedade política não pode existir nem subsistir sem ter em si o poder de preservar a propriedade e, para isso, castigar as ofensas de todos os membros dessa sociedade, haverá sociedade política somente quando cada um dos membros renunciar ao próprio poder natural, passando-o às mãos da comunidade [...], excluindo-se [deste modo] todo julgamento privado de qualquer cidadão particular [...]” (1973, p.73). Ou seja, visando a paz, a segurança e o bem público do povo, os homens, por consentimento, renunciam ao próprio poder executivo da lei de natureza, transferindo este para a sociedade - na qual se tornam membros.

¹¹⁵ “A lei civil, sendo ato de todo o corpo civil, por isso mesmo predomina sobre cada uma das várias partes desse mesmo corpo” (Hooker *apud* Locke, 1973, p. 76, nota 10).

¹¹⁶ Locke: “sendo a sociedade civil um estado de paz entre os que fazem parte dela, do qual se exclui o estado de guerra [um estado de inimizade, malícia, violência e destruição mútua] pelo poder de arbitramento concedido ao legislativo com o fito de pôr termo a qualquer dissídio que possa surgir, é no legislativo que se unem e combinam os membros de uma comunidade para formar corpo vivo e coerente” (1973, p. 124).

quer que seja, mesmo dos legisladores, sempre que forem tão levianos ou maldosos que formulem planos contra as liberdades [...]” (Locke, 1973, p. 99) dos membros da sociedade civil. Deste modo, os direitos naturais são uma garantia contra o poder absoluto do Estado, atuando sempre como um *limite* a este¹¹⁷.

Nesse âmbito, assim como os *jusnaturalistas* (em especial, John Locke), a *economia política clássica* (Adam Smith e David Ricardo) faz uso do mesmo recurso metodológico, isto é, estrutura sua argumentação em uma tendência natural do homem para limitar a atuação e o poder do Estado - neste caso, especialmente sobre a esfera econômica.

Partindo de um estado hipotético de caçadores, Adam Smith (1723-1790) – considerado o *Pai do Liberalismo Econômico* – argumenta ser uma tendência da natureza humana, comum a todos os homens, negociar e trocar uma coisa por outra¹¹⁸; assim, a grande variedade de produtos derivados das diferentes atividades humanas originadas pela divisão do trabalho¹¹⁹, possibilitaria, tendo por suposto uma sociedade bem governada, estender o bem-estar a todas as camadas – até mesmo as mais baixas - da sociedade.

Diz ele:

¹¹⁷ Caso o poder legislativo não aja de acordo com a responsabilidade recebida, cabe ao povo atuar como juiz: “[...] quem poderá julgar se [...] o deputado age bem e de acordo com o encargo a ele confiado senão aquele que o nomeia, devendo, por tê-lo nomeado, ter ainda poder para afastá-lo quando não agir conforme seu dever? [...]” (Locke, 1973, p. 136).

¹¹⁸ Adam Smith: “qualquer trabalhador pode dispor de uma quantidade do seu trabalho maior do que aquela de que efetivamente tem necessidade; e, como todos os outros trabalhadores estão nas mesmas condições, pode assim trocar uma grande quantidade da sua própria produção por igual quantidade dos outros ou, o que é o mesmo, pelo preço de uma grande quantidade de mercadorias produzidas por outros. Cada trabalhador fornece às outras pessoas aquilo de que elas necessitam e estas lhe pagam do mesmo modo. Difunde-se assim em todas as camadas da sociedade uma abundância geral” (1978, p.11).

¹¹⁹ Adam Smith: “esta divisão do trabalho, da qual derivam tantas vantagens, não foi originariamente provocada pelo gênio humano, prevendo com intencionalidade a riqueza que ela viria a proporcionar. Foi a consequência necessária, se bem que lenta e gradual, de uma determinada tendência da natureza humana [...]: a tendência para negociar e trocar uma coisa por outra” (Smith, 1978, p. 13). Uma vez que, segundo Adam Smith, se não existisse em cada indivíduo essa tendência para a troca, compra e venda de produtos, todos os homens teriam os mesmos deveres e seriam obrigados a produzir, sozinhos, todos os produtos necessários e úteis para as suas vidas.

Numa tribo de caçadores ou pastores, poderemos encontrar, por exemplo, um indivíduo que faça arcos e flechas mais perfeitos do que qualquer outro. Esse indivíduo trocará freqüentemente esses seus produtos com os dos seus companheiros, obtendo assim gado ou caça; com o tempo, apercebe-se que pode conseguir assim mais gado e carne do que se for ele mesmo a matar os animais. É o seu próprio interesse que o leva, portanto, a considerar a manufatura de arcos e flechas como a sua tarefa mais importante, transformando-se assim numa espécie de armeiro. Outro homem da tribo será o melhor na construção das paredes e tetos das cabanas. Habituar-se-á a servir deste modo os seus vizinhos, que lhe pagarão também com carne ou caça; quando finalmente se apercebe de que lhe será mais útil dedicar-se integralmente a essa tarefa, transforma-se numa espécie de carpinteiro. Pelo mesmo processo, um terceiro transformar-se-á em ferreiro [...] (Smith, 1978, p. 14) e assim por diante.

Deste modo, segundo Adam Smith, foi justamente a atuação egoísta de cada indivíduo¹²⁰, inicialmente apresentada nesta hipotética sociedade de caçadores, que, naturalmente, estimulou o homem a se especializar e a se dedicar em realizar uma única tarefa/um único ofício - seja ele ferreiro, carpinteiro, armeiro etc.

Contudo, esta dedicação - originária da ação egoísta de cada homem e criadora da divisão do trabalho - tende a deixar os homens mais dependentes uns dos outros, criando-se, desta forma, nas sociedades civilizadas, uma necessidade permanente de cooperação e assistência mútua entre todos.¹²¹

“É, portanto, a certeza de poder trocar o excedente da sua produção, depois de satisfeita as suas necessidades, pelo excedente da produção dos outros homens que leva

¹²⁰ Adam Smith: “*dê-me o que quero, e terá aquilo que deseja*; eis o significado de todas as propostas. É assim que obtemos uns dos outros a grande maioria dos serviços de que necessitamos. Não é por generosidade que o homem do talho, quem faz a cerveja ou o padeiro nos fornecem os alimentos; fazem-no no seu próprio interesse. Não nos dirigimos ao seu espírito humanitário mas sim ao seu amor-próprio; nunca lhes falamos das nossas necessidades mas dos seus próprios interesses” (Smith, 1978, p. 14; grifos do autor).

¹²¹ Hooker: “[...] *não somos capazes por nós mesmos de nos prover de quantidades convenientes de tudo quanto precisamos para viver conforme a nossa natureza o exige [...]; portanto, para suprir os defeitos e imperfeições que em nós estão, ao vivermos isolados e somente por nós mesmos, somos naturalmente induzidos a procurar comunhão e camaradagem com outros indivíduos*” (apud Locke, 1973, p. 45; grifos do autor).

cada homem a dedicar-se a uma única tarefa e a desenvolver e aperfeiçoar qualquer talento ou habilidade que possua para um dado tipo de atividade” (Smith, 1978, p. 14).

Diante esse cenário, alguns anos mais tarde, já no século XIX, David Ricardo (1772-1823), seguidor do pensamento de Adam Smith, irá estender as vantagens da reciprocidade e a necessidade permanente de cooperação e assistência mútua, até então entre os indivíduos, para os países; diz ele:

Num sistema comercial perfeitamente livre, cada país naturalmente dedica seu capital e sua mão-de-obra à atividade que lhe seja mais benéfica. Esta busca da vantagem individual é admiravelmente associada ao bem universal do conjunto. Estimulando a diligência, recompensando o engenho e propiciando o uso mais eficaz das potencialidades peculiares proporcionadas pela natureza, distribui o trabalho do modo mais eficiente e mais econômico, enquanto, pelo aumento geral da massa de produtos, difunde o benefício geral e une a sociedade universal das nações de todo o mundo por um laço comum de interesse e de intercâmbio. Este é o princípio que determina que o vinho deva ser feito na França e em Portugal, que os cereais sejam cultivados na América e na Polônia, e que as ferragens e outros bens sejam manufaturados na Inglaterra (Ricardo, 1978, p. 324).

Logo, e ainda segundo David Ricardo:

Se Portugal [por exemplo,] não tivesse qualquer ligação comercial com outros países, em vez de empregar uma grande parte de seu capital e de seu esforço na produção de vinhos, com os quais adquire, para seu uso, tecidos e produtos metalúrgicos de outros países, seria obrigado a dedicar parte daquele capital à fabricação de tais mercadorias, com resultados provavelmente inferiores em qualidade e em quantidade (Ricardo, 1978, p. 324-5).

Conseqüentemente, traçado o paralelo acima em relação às nações, e retomando a caracterização de Adam Smith, este diz:

Quando a divisão do trabalho se estabelece definitivamente, só uma pequena parte das necessidades de um homem passa a ser satisfeita pelo produto do seu próprio trabalho. A grande maioria das suas necessidades é satisfeita pela troca do excedente da sua própria produção, que é sempre maior do que precisa para o seu consumo, pelo

excedente da produção dos outros homens. Todos os homens, portanto, mantêm-se devido à troca, tornando-se em certa medida mercadores; e a própria sociedade tende a constituir-se como uma sociedade comercial (Smith, 1978, p. 21).¹²²

Assim, e segundo Adam Smith, os diferentes produtos originários de diferentes atividades humanas produtivas, conseqüência da divisão do trabalho, poderiam ser intercambiados - trocados, vendidos ou comprados - entre todos os indivíduos desta sociedade comercial que surgia, uma vez que é uma tendência da natureza humana trocar e negociar uma coisa por outra.

Deste modo, cada trabalhador forneceria às outras pessoas aquilo de que elas necessitam e estas fariam o mesmo, difundindo-se uma abundância geral em todas as camadas da sociedade; ou seja, os homens, gozando de plena liberdade (econômica) nesse mercado de perfeita igualdade e harmonia (construído por Smith), poderiam satisfazer todas as suas necessidades.

Pode-se dizer, portanto, que as relações comerciais entre os indivíduos são as criadoras dos laços sociais e a dependência mútua o elemento que sustenta a coesão social. Importante percebermos, também, que o surgimento do mercado se dá de forma natural - através do intercâmbio dos produtos fornecidos por todos os produtores dedicados em realizar uma única tarefa, a fim de conseguir mais de um determinado produto, ou satisfazer da melhor maneira possível todas as suas necessidades, ou a maior parte delas.

É natural, portanto, seguindo a lógica do raciocínio de Adam Smith (e lembrando-se dos direitos imanentes à natureza humana, sobretudo, o direito a liberdade, apresentado com John Locke, os quais o Estado não pode violar, pelo contrário, deve reconhecer e assegurar o seu livre exercício), que a liberdade

¹²² Com o passar dos anos, “[...] a moeda se tornou, em todos os países civilizados, o meio de troca universal, através do qual todas as mercadorias são compradas, vendidas e trocadas entre si” (Smith, 1978, p. 24).

(econômica), assim como o surgimento do (livre) mercado, não deva ser violada pelo Estado, pelo contrário, o mesmo deve reconhecer e assegurar o seu livre exercício, isto é, o discurso do liberalismo econômico de Adam Smith irá reivindicar a garantia de liberdade (econômica) ao indivíduo de intercambiar os seus produtos em um livre mercado (o que garantiria a sociedade alcançar a prosperidade e a felicidade), assim como se dedicar a uma única tarefa produtiva, repudiando qualquer interferência reguladora externa - ou seja, eles são estritamente contrários a interferência do Estado na esfera econômica, uma vez que esta interferência é encarada como um ataque à liberdade econômica e um malefício ao bem-estar de todos.¹²³

Aqui, portanto, nos reservamos estritamente a buscar, em linhas gerais, na construção teórica dos principais liberais - John Locke e Adam Smith - a relação entre o direito à liberdade imanente a natureza humana e a interferência do Estado sobre esta liberdade, uma vez que é a partir destes elementos, acima apresentados, que os teóricos do neoliberalismo formulam seu programa.

Assim sendo, após essa breve incursão sobre o pensamento liberal clássico, observaremos, a seguir, também em linhas gerais, os traços característicos de alguns dos teóricos neoliberais e as suas principais formulações.

2.2.2 – Alguns traços característicos dos teóricos neoliberais

¹²³ Adam Smith viveu em um período ainda marcado pela forte presença de resquícios feudais, em que predominava a forte intervenção do Estado mercantilista sobre o comércio e a produção, o que, para ele, eram os principais obstáculos à riqueza das nações. Assim, dizia Smith, “(...) uma vez eliminados inteiramente todos os sistemas, sejam eles preferenciais ou de restrições, impõe-se por si mesmo o sistema óbvio e simples da liberdade natural. Deixa-se a cada qual, enquanto não violar as leis da justiça, perfeita liberdade de ir em busca de seu próprio interesse, a seu próprio modo, e fazer com que tanto seu trabalho como seu capital concorram com os de qualquer outra pessoa ou categoria de pessoas” (*apud* Moraes, 2001, p. 15).

Grosso modo, para Hayek, a economia (o mercado) é um sistema excessivamente complexo para ser planejado por uma instituição centralizadora¹²⁴, isto é, inúmeras transações econômicas são realizadas constantemente entre os agentes (indivíduos, empresas), em âmbito nacional e internacional, movendo-se e orientando-se pelos seus interesses próprios¹²⁵, combinando as atividades ora de produtores ora de consumidores dentro de um (livre) mercado dinamizado pela concorrência e a sua imprevisibilidade, altamente oscilante e incontrolável, o que, segundo Hayek, inviabilizaria a ação de qualquer entidade reguladora ou centralizadora.¹²⁶

Além disso, ele compreende que uma sociedade de livre mercado¹²⁷, estruturada na livre iniciativa (com liberdade econômica dada aos indivíduos), sem planejamento e sem coerção estatal, utiliza um maior número de conhecimentos e, portanto, é mais flexível, eficiente, plural e criativa (Moraes, 1999; Moraes, 2001, p. 43-4).

Assim, Hayek prima por uma ordem espontânea estruturada na liberdade (econômica) do indivíduo, sendo contrário a qualquer ordem deliberadamente criada pelo engenho humano (Hayek põe-se contrário, sobretudo, as políticas econômicas reguladoras de John M. Keynes) e administrada por um sistema de planejamento central (poder do Estado), o que para ele resultaria inexoravelmente no empobrecimento da sociedade.¹²⁸

¹²⁴ Hayek: “a estranha tarefa da economia é demonstrar aos homens como eles realmente conhecem muito pouco do que imaginam poder planejar” (*apud* Mészáros, 2002, p. 193).

¹²⁵ Hayek: “[...] o sistema de concorrência é o único em que o enriquecimento depende exclusivamente do indivíduo [...]” (1977, p. 98).

¹²⁶ Hayek: “o uso conveniente da concorrência como o princípio da organização social exclui certos tipos de intervenção coercitiva na vida econômica [...]” (1977, p. 35).

¹²⁷ “É necessário primeiramente que haja liberdade de vender e comprar no mercado a qualquer preço que possa encontrar um interessado na transação, e que todos sejam livres de produzir, vender e comprar qualquer coisa que possa ser produzida ou vendida. E é essencial que o acesso às diferentes atividades comerciais seja facultado a todos em igualdade de condições [...]” (Hayek, 1977, p. 35).

¹²⁸ Hayek: “ações baseadas na crença de que possuímos conhecimento e poder tais que nos permitem moldar os processos sociais inteiramente de acordo com nossa vontade – conhecimento e poder que, na realidade, não possuímos – provavelmente nos levarão a fazer muito mal (...). Este poder talvez não seja mau em si mesmo, mas seu exercício pode vir a obstruir o funcionamento daquelas forças espontâneas ordenadas que, efetivamente, tanto ajudam os homens na persecução de seus ideais, mesmo que eles não consigam entendê-las” (*apud* Moraes, 1999, p. 35).

Logo, Hayek coloca-se contrário ao Estado intervencionista e de bem-estar social, uma vez que, segundo sua caracterização, o mesmo seria cerceador das liberdades individuais ao implantar uma política “coletivista” (políticas sociais padronizadas), além de destruir a concorrência (no mercado) criadora das bases da prosperidade humana (Moraes, 1999; Moraes, 2001, p. 43-4).

Nesse âmbito, é imperativo abordarmos a postura anti-socialista de Hayek, para melhor compreendermos os fundamentos de toda a sua elaboração teórica, este diz: “a disputa entre a ordem do mercado e o socialismo é nada menos que uma questão de sobrevivência. Seguir a moral socialista destruiria boa parte da humanidade do presente e empobreceria boa parte do restante (...) somos forçados a preservar o capitalismo por causa de sua capacidade superior de utilização do conhecimento disperso. (O capitalismo é) uma ordem econômica insubstituível” (*apud* Mészáros, 2002, p. 190).

Deste modo, ao tentar defender a superioridade do modo de produção capitalista, Hayek inverte a ordem de dependência entre capital e trabalho¹²⁹, e diz: “quando perguntamos o que os homens devem às práticas morais dos chamados capitalistas, a resposta é: suas próprias vidas” (*apud* Mészáros, 2002, p. 191). E conclui: “embora essa gente talvez se sinta explorada [...], grande parte do proletariado ocidental e grande parte dos milhões no mundo em desenvolvimento devem sua existência às oportunidades que os países avançados criaram para eles” (*apud* Mészáros, 2002, p. 191).

Cabe destacar, entretanto, e como aponta Antunes (2005, p. 11; grifos do autor), que “[...] uma coisa é *ter a necessidade imperiosa de reduzir a dimensão variável do capital e a conseqüente necessidade de expandir sua parte constante. Outra, muito diversa, é imaginar que, eliminando completamente o trabalho vivo, o capital possa*

¹²⁹ Ver: nota 34 desta dissertação.

continuar se reproduzindo”; em outras palavras, o capital é absolutamente dependente do trabalho e não o seu contrário. E que para manter as “regras do jogo”, neste cenário idealizado por Hayek, uma classe - dos capitalistas - deve impor os seus interesses a outra classe - dos trabalhadores -, estes em absoluta desvantagem estrutural¹³⁰.

Assim, e diante “[...] a estrutura legal do Estado moderno [enquanto] uma exigência absoluta para o exercício da tirania nos locais de trabalho” (Mészáros, 2002, p. 107), permitindo, este, administrar a separação e o antagonismo estrutural entre *produção e controle*, Hayek defende que o governo deve limitar-se a fixar as regras formais determinando as condições em que podem ser usados os recursos disponíveis (independentemente de circunstâncias concretas) e deixando aos indivíduos a decisão sobre os fins para os quais eles serão aplicados (1977, p. 70).

Em outras palavras: “o Estado deveria limitar-se a estabelecer regras que se aplicassem a tipos gerais de situações [sem realizar qualquer interferência arbitrária] e deixassem os indivíduos livres em tudo que depende das circunstâncias de tempo e lugar [...]” (Hayek, 1977, p. 72).

É diante este cenário que, assim como Hayek, na tentativa de restringir o poder estatal na esfera econômica, Milton Friedman (1984) irá argumentar que somente pelo exercício do livre mercado será alcançado o bem-estar dos indivíduos. Este autor estrutura seus argumentos na exaltação do sistema de mercado altamente competitivo e na liberdade absoluta de cada agente econômico.¹³¹

Segundo a sua caracterização, estes elementos seriam capazes de proporcionar, especialmente para as minorias, maiores possibilidades de sucesso e prosperidade

¹³⁰ “[...] O lucro do capitalista é a insuficiência do salário. Portanto, no mercado, para que alguém ganhe, o outro tem que perder” (Borón, 1999, p. 24).

¹³¹ Friedman: “ninguém que compra pão sabe se o trigo usado foi cultivado por um comunista ou um republicano, por um constitucionalista ou um fascista ou, ainda, por um negro ou por um branco. Tal fato ilustra como um mercado impessoal separa as atividades econômicas dos pontos de vista políticos e protege os homens contra a discriminação com relação as suas atividades econômicas por motivos irrelevantes para a sua produtividade – quer estes motivos estejam associados às suas opiniões ou à cor da pele” (1984, p. 28).

material. Logo, ele rechaça qualquer atitude do Estado intervencionista e de bem-estar (políticas sociais padronizadas)¹³², alegando ser uma infração às liberdades individuais.

Para tanto, Milton Friedman, inspirando-se em Adam Smith e a sua hipotética sociedade de caçadores, reproduz a construção de um mercado livre, competitivo e harmonioso¹³³, no qual:

Cada família usa os recursos que controla para produzir mercadorias e serviços, que são trocados por bens e serviços produzidos por outras famílias, na base de termos mutuamente convenientes para as duas partes. Cada família está, portanto, em condições de satisfazer suas necessidades, indiretamente, produzindo bens e serviços para outras, em vez de diretamente – pela produção de bens para seu uso imediato. O incentivo para a adoção desse caminho indireto é, sem dúvida, a produção aumentada pela divisão do trabalho e pela especialização das funções. Uma vez que a família tem sempre a alternativa de produzir diretamente para seu consumo, não precisa participar de uma troca, a não ser que lhe seja conveniente. Portanto, nenhuma troca terá lugar a não ser que ambas as partes, realmente, se beneficiem dela. A cooperação é, pois, obtida sem a coerção (1984, p. 22).

E conclui: “o consumidor é protegido da coerção do vendedor devido à presença de outros vendedores com quem pode negociar. O vendedor é protegido da coerção do consumidor devido à existência de outros consumidores a quem pode vender. O empregado é protegido da coerção do empregador devido aos outros empregadores para quem pode trabalhar, e assim por diante. E o mercado faz isto, impessoalmente, e sem nenhuma autoridade centralizada” (Friedman, 1984, p. 23).

¹³² Friedman: “[...] por meio da imposição de padrões uniformes de habitação, nutrição ou vestuário, o governo poderá sem dúvida alguma melhorar o nível de vida de muitos indivíduos; por meio da imposição de padrões uniformes de organização escolar, construção de estradas ou assistência sanitária, o governo central poderá sem dúvida alguma melhorar o nível de desempenho em inúmeras áreas locais, e, talvez, na maior parte das comunidades. Mas, durante o processo, o governo substituirá progresso por estagnação e colocará a mediocridade uniforme em lugar da variedade essencial para a experimentação que pode trazer os atrasados do amanhã por cima da média de hoje” (1984, p. 13).

¹³³ “O mercado é, na realidade, um âmbito de confrontações impiedosas [...] na qual há ganhadores, que são fortemente recompensados, e perdedores, que são correspondentemente castigados” (Borón, 1999, p. 24).

Porém, e ainda segundo a caracterização de Milton Friedman (1984, p. 23), a existência de um mercado livre não elimina, evidentemente, a necessidade de um governo. Ao contrário, um governo é essencial para determinar as “regras do jogo” e um árbitro para interpretar e pôr em vigor as regras estabelecidas.

Ou seja, a “sua principal função deve ser a de proteger nossa liberdade contra os inimigos externos e contra nossos próprios compatriotas; preservar a lei e a ordem; reforçar os contratos privados; promover mercados competitivos” (Friedman, 1984, p. 12). No entanto, para garantir e preservar a liberdade dos indivíduos, o poder de um governo deve ser limitado; ou seja, “a preservação da liberdade é a principal razão para a limitação e descentralização do poder do governo” (Friedman, 1984, p. 13).

Deste modo, segundo Friedman, o governo é necessário para preservar nossa liberdade, e é um instrumento por meio do qual podemos exercer a nossa liberdade; mas, pelo fato de concentrar poder em mãos políticas¹³⁴, ele é também uma ameaça à liberdade (1984, p. 12).

Assim sendo, a preservação da liberdade requer a maior eliminação possível de tal concentração de poder, por parte do governo, e a dispersão e distribuição de todo o poder que não puder ser eliminado. Este, portanto, seria o caminho que viabilizaria o exercício do livre mercado e, por conseguinte, apresentaria maiores possibilidades de sucesso e prosperidade material aos indivíduos.

Diante este cenário, e como contraponto a apologética defesa (do modo de produção capitalista) dos teóricos neoliberais, especialmente Hayek e Friedman, observamos nas palavras de Marx (1985, tomo I, p. 145) que, de fato,

o que aqui reina é unicamente Liberdade, Igualdade, Propriedade e Bentham.
Liberdade! Pois comprador e vendedor de uma mercadoria, por exemplo, da força de

¹³⁴ “Mesmo se os homens que controlam esse poder estejam, inicialmente, repletos de boa vontade e mesmo que não venham a ser corrompidos pelo poder, este formará e atrairá homens de tipos diferentes” (Friedman, 1984, p. 12).

trabalho, são determinados apenas por sua livre-vontade. Contratam como pessoas livres, juridicamente iguais. [...] Igualdade! Pois eles se relacionam um com o outro apenas como possuidores de mercadorias e trocam equivalente por equivalente. Propriedade! Pois cada um dispõe apenas sobre o seu. Bentham! Pois cada um dos dois só cuida de si mesmo. O único poder que os junta e leva a um relacionamento é o proveito próprio, a vantagem particular, os seus interesses privados. E justamente porque cada um só cuida de si e nenhum do outro, realizam todos, em decorrência de uma harmonia preestabelecida das coisas [...], tão-somente a obra de sua vantagem mútua, do bem comum, do interesse geral.

Ao sair dessa esfera [...] da troca de mercadorias [...]. O antigo possuidor de dinheiro marcha adiante como capitalista, segue-o o possuidor de força de trabalho como seu trabalhador; um, cheio de importância, sorriso satisfeito e ávido por negócios; o outro, tímido, contrafeito, como alguém que levou a sua própria pele para o mercado e agora não tem mais nada a esperar, exceto o – curtume

Uma coisa, no entanto, é clara.

A Natureza não produz de um lado possuidores de dinheiro e de mercadorias e, do outro, meros possuidores das próprias forças de trabalho. Essa relação não faz parte da história natural nem tampouco é social, comum a todos os períodos históricos. Ela mesma é evidentemente o resultado de um desenvolvimento histórico anterior, o produto de muitas revoluções econômicas, da decadência de toda uma série de formações mais antigas da produção social (Marx, 1985, tomo I, p. 140).¹³⁵

Logo, a expropriação do povo do campo¹³⁶, a legislação sanguinária, as leis para o rebaixamento dos salários dos trabalhadores etc.¹³⁷, iniciadas no século XVI, cujo período é caracterizado por Karl Marx como acumulação “primitiva”, nada mais é do que “[...] o processo histórico de separação entre produtor e meio de produção. Ele

¹³⁵ Ver: Marx, 1985, tomo II, cap. XXIV – A assim chamada acumulação primitiva.

¹³⁶ “Assim, o povo do campo, tendo sua base fundiária expropriada à força e dela sendo expulso e transformado em vagabundos, foi enquadrado por leis grotescas e terroristas numa disciplina necessária ao sistema de trabalho assalariado, por meio do açoite, do ferro em brasa e da tortura” (Marx, 1985, tomo II, p. 277).

¹³⁷ “A burguesia nascente precisa e emprega a força do Estado para ‘regular’ o salário, isto é, para comprimi-lo dentro dos limites convenientes à extração de mais-valia, para prolongar a jornada de trabalho e manter o próprio trabalhador num grau normal de dependência. Esse é um momento essencial da assim chamada acumulação primitiva” (Marx, 1985, tomo II, p. 277).

aparece como ‘primitivo’ porque constitui a pré-história do capital e do modo de produção que lhe corresponde” (Marx, 1985, tomo II, p. 262).¹³⁸

Por fim, e assim sendo,

o que faz época na história da acumulação primitiva são todos os revolucionamentos que servem de alavanca à classe capitalista em formação; sobretudo, porém, todos os momentos em que grandes massas humanas são arrancadas súbita e violentamente de seus meios de subsistência e lançadas no mercado de trabalho como proletários livres como os pássaros. A expropriação da base fundiária do produtor rural, do camponês, forma a base de todo o processo. Sua história [portanto] assume coloridos diferentes nos diferentes países e percorre as várias fases em seqüência diversa e em diferentes épocas históricas (Marx, 1985, tomo II, p. 263).

É diante esse contexto, portanto, que observaremos, a seguir, os desdobramentos dos impactos das principais diretrizes estratégicas da política neoliberal - em base as formulações teóricas acima apresentadas. Estas ganharam espaço, aproveitando o momento oportuno, a partir da década de 1970, com o início da *crise estrutural do capital* cuja expressão fenomênica era a crise do padrão produtivo taylorista/fordista atrelado à crise do Estado de bem-estar social.

2.2.3 – Os impactos das principais diretrizes estratégicas da política neoliberal

O neoliberalismo surge – nos principais países capitalistas avançados (essencialmente na região da Europa e da América do Norte) – logo após a Segunda Guerra Mundial, mais precisamente em 1947¹³⁹, como resposta político-teórica ao Estado intervencionista (junto às políticas keynesianas) e de bem-estar social.

¹³⁸ A “[...] acumulação ‘primitiva’, precedente à acumulação capitalista, uma acumulação que não é resultado do modo de produção capitalista, mas sim seu ponto de partida” (Marx, 1985, tomo II, p. 261).

¹³⁹ Em 1947, Friedrich August von Hayek (1899-1992), considerado o patrono do pensamento neoliberal contemporâneo, promoveu um encontro entre um grupo de intelectuais (dentre eles estava presente Milton Friedman), que compartilhavam de sua orientação ideológica, em Mont Pèlerin, na Suíça, onde foi fundada a Sociedade Mont Pèlerin: um grupo organizado que realizava reuniões internacionais a cada dois anos.

Considerando a intervenção estatal (na economia) como a principal causadora de todos os males decorrentes da crise estrutural do capital iniciada na década de 1970 (que, na verdade, são resultantes das próprias contradições intrínsecas ao modo de produção capitalista), os neoliberais passaram a atacar toda e qualquer limitação dos mecanismos de mercado por parte do Estado, denunciando que tal limitação (intervenção) era uma ameaça letal à liberdade econômica e, também, política (Anderson, 1995, p. 9-23; Moraes, 2001, p. 27-33; Fiori, 2002, p. 58-61).

É diante este cenário que os neoliberais irão retomar a tese clássica de que o (livre) mercado é o único meio eficiente e, portanto, capaz de coordenar racionalmente quaisquer problemas sociais, sejam eles de ordem política ou econômica, e de promover o crescimento e o desenvolvimento social, em outras palavras, o bem-estar geral da sociedade (Teixeira, 1998; p. 195-7).

Contudo, o sistema político-ideológico de dominação do capital, isto é, a teoria neoliberal, um projeto que combinava receitas econômicas e programas políticos, só ganharia espaço (aproveitando o momento oportuno), na década de 1970, com o início da *crise estrutural do capital* cuja expressão fenomênica era a crise do padrão produtivo taylorista/fordista atrelado à crise do Estado de bem-estar social.

É justamente após o período expansionista e acumulativo do capital, caracterizado pelo apogeu da fase do binômio taylorismo/fordismo e da fase keynesiana, que a teoria neoliberal seria amplamente difundida, sobretudo, nos governos Thatcher e Reagan, tornando-se um fenômeno hegemônico e de alcance mundial; ou seja, ainda que, naturalmente, milhões de pessoas não acreditem em suas receitas e resistam aos seus programas, todos os países do globo, em maior ou menor medida, têm, nos últimos anos, se adaptado as suas regras.

De fato, uma onda de “direitização” política se estendeu entre os governos dos países centrais, isto é, líderes partidários alinhados ao programa neoliberal conquistaram, no final da década de 1970 e início da década de 1980, os governos dos principais países capitalistas avançados, dentre eles: Margareth Thatcher na Inglaterra, em 1979, Ronald Reagan nos Estados Unidos, em 1980 e Helmut Kohl na Alemanha, em 1982.

Certamente, o governo inglês de Margareth Thatcher foi o primeiro regime de um país capitalista avançado publicamente empenhado em por em prática o receituário neoliberal, ou seja: “[...] baixaram drasticamente os impostos sobre os rendimentos altos, aboliram controles sobre os fluxos financeiros, criaram níveis de desemprego massivos, aplastaram greves, impuseram uma nova legislação anti-sindical e cortaram gastos sociais [lançando-se num amplo programa de privatizações]” (Anderson, 1995, p. 12).

Medidas, estas, que foram inicialmente implantadas no Chile, no início da década de 1970, mais precisamente em 1973, com Pinochet, cuja primeira grande experiência de ajuste neoliberal pode ser claramente observada na América Latina e no mundo, entre as quais se destacam: “[...] desemprego massivo, repressão sindical, redistribuição de renda em favor dos ricos, privatização de bens públicos [etc.]” (Anderson, 1995, p. 19).

Foi também no final da década de 1980 e início da década de 1990 que o programa neoliberal ganhou espaço e força nos governos da América Latina (não tão declaradamente como nos governos Thatcher e Reagan, mas que, em última análise, traziam as principais diretrizes neoliberais), dentre eles: Salinas no México, em 1988, seguido de Menem na Argentina e Carlos Andrés Perez na Venezuela, em 1989,

Fujimori no Peru, em 1990, e, no Brasil, com Fernando Collor, em 1990, e Fernando Henrique Cardoso de 1995-2002 (Anderson, 1995; Moraes, 2001, p. 32-3)¹⁴⁰.

No Brasil, especialmente a partir da década de 1990, através de medidas como a redução nos gastos sociais (com saúde, habitação, educação etc.), a abertura econômica, a aceleração das privatizações, a desregulamentação (e/ou nova regulamentação cujo objetivo é a precarização das - já frágeis - proteções ao trabalho) e flexibilização do mercado de trabalho e das relações de trabalho, o desmantelamento de conquistas sociais e democráticas etc., observou-se o aumento dos índices de desemprego, a estagnação ou depreciação nos salários dos trabalhadores, a concentração de renda e, conseqüentemente, o aumento da desigualdade social, o aumento do trabalho informal, precário, temporário, terceirizado, etc. (Alves, 1998, p. 137-149; Boito Jr., 1999, p. 86-110; Pochmann, 2001 e 2001a).

Segundo Pochmann (2001), a implementação de um novo modelo econômico, sustentado no imperativo do enxugamento do papel do Estado e na transferência de atividades produtivas estatais para o setor privado, implicou significativo ajuste do nível de emprego (este movimento de privatização do setor estatal contribuiu para a explosão das demissões nas empresas públicas, sem a necessária contrapartida da geração de novas vagas no setor privado)¹⁴¹, acompanhado da geração de postos de trabalho precários (no setor público e no setor privado).

Cabe destacar também que o fim da guerra fria juntamente com o fim da “ameaça comunista” nos países do leste europeu, entre 1989-91, representou não

¹⁴⁰ Alguns observadores entendem que o governo Lula passa a praticar algo que poderia ser denominado social-liberalismo, que significaria a manutenção do modelo capitalista neoliberal combinando com um pouco mais de crescimento econômico e de políticas sociais compensatórias (Boito Jr., 2003).

¹⁴¹ “Entre 1990 e 1994, a privatização realizada concentrou-se no setor produtivo estatal, basicamente na indústria de transformação (petroquímica, siderúrgica, mineração e fertilizantes), ocasionando a perda líquida de 246 mil postos de trabalho” (Pochmann, 2001, 29). “A partir de 1995, a privatização voltou-se mais para os serviços públicos, como telecomunicações, energia, transportes, bancos, entre outros. Os efeitos sobre o volume de emprego no setor público foram negativos, com a geração de um saldo líquido de 300 mil postos de trabalho destruídos entre 1995 e 1999” (Pochmann, 2001, p. 29).

somente a “vitória” do capitalismo contra o “comunismo”, mas a vitória de um capitalismo simbolizado pelos governos Thatcher e Reagan junto com as suas medidas políticas, suas receitas econômicas e seus programas e ideários neoliberais. Seguidores de Hayek na Polônia, Rússia, República Tcheca etc. adotariam, entre outras medidas, o movimento de privatizações em seus respectivos países - prova da dimensão e do dinamismo das práticas neoliberais pelo mundo (Anderson, 1995, p. 17-8).

Podemos, portanto, destacar e observar os impactos das principais diretrizes estratégicas da política neoliberal:

- 1- Um amplo movimento de privatizações¹⁴² das empresas estatais - o que significava transferir para o setor privado as atividades produtivas antes controladas pelo Estado (isto é, redução do capital produtivo estatal e a transferência deste para o setor privado) – e, também, dos serviços públicos (educação, saúde etc.), o que reflete na redução do poder do Estado na esfera econômica, assim como a criação de regulamentações que diminuem a intervenção estatal sobre os empreendimentos privados, deixando a cargo da disciplina do mercado as atividades regulatórias (Moraes, 2001, p. 35);
- 2- Controle fiscal, disciplina orçamentária, reformas fiscais e reduções/cortes dos gastos sociais – importante lembrar que na América Latina o ajuste fiscal, entre outras medidas, reduziu o gasto público para canalizar recursos para o pagamento da dívida externa (Borón, 1995, p. 86);

¹⁴² No Brasil, o movimento de privatizações teve início com o governo Collor (1990-92) ao instituir o Programa Nacional de Desestatização em 1990. Fernando Henrique Cardoso, nos governos seguintes (1995-2002: F.H.C. foi reeleito), criou o Conselho Nacional de Desestatização intensificando as privatizações no país.

- 3- O aumento da pobreza, da miséria, das desigualdades sociais, do desemprego em massa etc., intensificados no interior de cada país e entre os países do globo, uma vez que medidas como “redução dos impostos sobre os rendimentos altos” e “redistribuição de renda em favor dos ricos” foram rapidamente adotadas pelos respectivos governos neoliberais;
- 4- Ofensiva generalizada do capital e do Estado contra a classe trabalhadora¹⁴³, além de medidas como “repressão sindical” e “nova legislação anti-sindical”, observou-se o “desenvolvimento de uma legislação fortemente desregulamentadora das condições de trabalho e flexibilizadora dos direitos sociais” (Antunes, 2005b, p. 66).¹⁴⁴

Nesse âmbito, é importante ter em mente que apresentamos algumas das principais medidas neoliberais que foram amplamente difundidas, o que *não* significa que *todas* foram aplicadas igualmente entre *todos* os países do globo¹⁴⁵. Além de levar em consideração as particularidades - sejam elas de ordem social, política e/ou econômica - de cada país que adotou em maior ou menor grau algumas destas medidas, devemos considerar, sobretudo, os seus respectivos governos e a sua disposição em aplicar o receituário neoliberal, assim como a força e a mobilização operária em resistir aos ataques neoliberais em cada país.

¹⁴³ “As raízes da crise, afirmavam Hayek e seus companheiros, estavam localizadas no poder excessivo e nefasto dos sindicatos e, de maneira mais geral, do movimento operário, que havia corroído as bases de acumulação capitalista com suas pressões reivindicativas sobre os salários e com sua pressão parasitária para que o Estado aumentasse cada vez mais os gastos sociais” (Anderson, 1995, p. 10).

¹⁴⁴ Sobre o *Consenso de Washington*, suas medidas (redução dos gastos públicos, abertura comercial, privatização, desregulamentação etc.), formulações, objetivos, entre outros, ver: Batista, 1994.

¹⁴⁵ Segundo Boito Jr. (1999, p. 30-41), embora a política neoliberal tenha feito recuar – sem completamente eliminar – o Estado de bem-estar na maioria dos países da Europa Ocidental, os seus efeitos foram diferenciados nesta região - os ataques foram maiores na Inglaterra e na Holanda do que na Alemanha e na França. Outra diferenciação clara em relação aos ataques a classe trabalhadora - atingindo, por exemplo, o emprego e o salário – através das medidas neoliberais encontram-se na relação entre os países centrais e os países periféricos: “[...] a prestação do seguro-desemprego [no continente europeu] continua elevada e prolongada comparativamente ao padrão dos países periféricos e o salário mínimo dos principais países europeus é até dez vezes maior que o dos principais países latino-americanos” (Boito Jr., 1999, p. 37).

Assim, enquanto os ataques do governo inglês - de Thatcher - a classe trabalhadora eram duros e diretos, no próprio continente europeu, por exemplo, muitos governos foram (inicialmente) mais cautelosos: “[...] mantendo a ênfase na disciplina orçamentária e nas reformas fiscais, mais do que em cortes brutais de gastos sociais ou enfrentamentos deliberados com os sindicatos” (Anderson, 1995, p. 13).

Cabe ressaltar que todas essas medidas surgem - dentro de uma conjuntura específica caracterizando o período de reorganização e reestruturação do capital - com um único objetivo: a retomada dos índices de crescimento e de acumulação (do capital) anteriormente conquistados na fase fordista/keynesiana.

Sem sombra de dúvida, esse período foi marcado por inúmeras transformações que repercutiram diretamente no mundo do trabalho, entre as quais podemos destacar às *políticas de liberalização, de privatização, de desregulamentação, de flexibilização e de desmantelamento de conquistas sociais e democráticas* que afetaram diretamente, entre outros, os mercados, o processo produtivo, a força de trabalho, as formas de representação sindical e os direitos trabalhistas. Iniciadas no final da década de 1970 e no início da década de 1980, principalmente, marcando os governos Thatcher e Reagan, o programa neoliberal (e suas políticas) foi rapidamente difundido pelo mundo – nas décadas de 1980, 1990 e entrando no século XXI - com o slogan: “não há alternativa! Se não a de aderir e adaptar-se às novas regras do jogo”.

Particularmente, no Brasil, os governos, especialmente no início da década de 1990, apoiados pelos grandes empresários, se empenharam para anular as conquistas trabalhistas incorporadas na Constituição de 1988 – via medidas provisórias, projetos de Lei, emendas constitucionais etc. (Borges, 2004; Druck, 1999a; Hirata e Préteceille, 2002; Thébaud-Mony e Druck, 2007).

De fato, essa foi à década da aplicação e consolidação das políticas neoliberais - frente à expressão da “vitória” do projeto neoliberal através do resultado eleitoral para a presidência do país (Fernando Collor de Mello: 1990-92) e, em maior ou menor medida, dos governos seguintes (Fernando Henrique Cardoso: 1995-2002 e Luiz Inácio Lula da Silva: 2003-2010) ao ampliar estas políticas - que, para serem sustentadas no âmbito das relações de trabalho, implementaram mudanças significativas na legislação trabalhista.

Cujo destaque pode ser observado no plano de novos contratos ou ampliação de modalidades já existentes:

O novo Contrato de Trabalho por Tempo Determinado (1998); o novo Contrato de Trabalho em Tempo Parcial (1998); o novo Contrato de Aprendizagem (2000); a ampliação do uso do Trabalho Temporário (1974), que generalizou a sua utilização através de portaria (1996); a ampliação do uso do Trabalho Estágio (1999), já utilizado desde 1977; e a lei que possibilita às empresas a contratação de cooperativas profissionais ou de prestação de serviços (1994) – constituída por trabalhadores associados e não assalariados, portanto, sem direitos cobertos pela legislação – sem caracterização de vínculo empregatício (Thébaud-Mony e Druck, 2007, p. 41).

A lógica, segundo Thébaud-Mony e Druck (2007, p. 41; grifos nossos), [...] que guiou as alterações [na legislação trabalhista] foi a de garantir maior liberdade às empresas para admitir e demitir os trabalhadores conforme suas necessidades de produção. Ou seja, *a ampliação da flexibilização da força de trabalho. Tal dinâmica será efetivada fundamentalmente através do recurso à terceirização, demonstrado por seu expressivo crescimento e ampliação na década [...]*.

Assim, e em uma conjuntura marcada pelo elevado nível de instabilidade econômica e política, a década de 1990 foi caracterizada por um período em que o mundo do trabalho foi se transformando e acabou por transformar a vida dos trabalhadores, reforçando, assim, a precarização - e a ampliação da flexibilização - em todos os sentidos.

Deste modo, a “técnica” da *terceirização* do trabalho aparece, neste cenário, como *estratégia fundamental do capital*, pois ao mesmo tempo em que *possibilita ganhos expressivos em lucratividade* (e/ou há uma economia geral de gastos com a força de trabalho utilizada pelo Estado – quando, por exemplo, a terceirização ocorre na administração pública), a mesma permite (aos capitalistas) um *maior controle sobre a força de trabalho*. E é sobre este fenômeno que iremos discorrer a seguir.

CAPÍTULO III – TERCEIRIZAÇÃO: a estratégia fundamental do capital

3.1 – Terceirização: onde e como surgiu

A “técnica” da terceirização do trabalho “surge” nos Estados Unidos, logo após a eclosão da Segunda Guerra Mundial, com o desenvolvimento acelerado das indústrias que tinham que concentrar a sua produção em armamentos – atividades consideradas essenciais – e passaram a delegar algumas atividades – atividades de suporte à produção armamentista – a empresas prestadoras de serviços (este fenômeno ganhou rapidamente destaque no cenário internacional, sendo adotado, em maior ou menor medida, por todas as grandes empresas).¹⁴⁶ No Brasil, a terceirização do trabalho chegou à década de 1950 junto com as grandes indústrias automotivas que com o discurso de qualidade, produtividade e competitividade introduziram o conceito de se dedicar apenas à essência do negócio, neste caso, a montagem de veículos, sendo as demais atividades¹⁴⁷ transferidas a “terceiros”, inclusive a produção de peças¹⁴⁸ (Alvarez, 1996, p. 85; Cavalcante Junior, 1996, p. 70; DIEESE, 1994, p. 7; Giosa, 1993, p. 12; Leiria, 1992, p. 24; Leiria, Saratt e Souto, 1992, p. 19-20; Oliveira, 1994, p. 33; Pagnoncelli, 1993, p. 20; Queiroz, 1992, p. 34 e 36).

Cabe destacar que a “técnica” da terceirização do trabalho começou a avançar no Brasil com maior intensidade no final dos anos de 1980 e início de 1990 - foi neste período que o programa neoliberal ganhou espaço e força nos governos da América Latina.¹⁴⁹

¹⁴⁶ Esta introdução é freqüentemente encontrada na bibliografia que aborda a terceirização do trabalho enquanto tema central, especialmente nos livros da área de Administração.

¹⁴⁷ Entre elas: serviços de limpeza, jardinagem, vigilância, refeitório etc.; todas estas atividades são consideradas atividades-meio.

¹⁴⁸ As antigas fábricas de automóveis são - na atualidade - apenas compradoras, em sua grande maioria, de produtos (peças) já pré-montados (Fontanella, Tavares e Leiria, 1995, p. 94).

¹⁴⁹ No Brasil, especialmente a partir da década de 1990, observou-se o aumento dos índices de desemprego, a estagnação ou depreciação nos salários dos trabalhadores, o aumento do trabalho informal,

Sabe-se, no entanto, que as pequenas e médias empresas sempre utilizaram serviços de “terceiros” (pessoas físicas ou jurídicas) para suprirem as suas carências, ou seja, sempre procuraram evitar o aumento dos custos fixos e, ao mesmo tempo, obter o apoio de serviços especializados. As grandes empresas, ao contrário, tentaram durante um longo período cercar-se de todos os serviços necessários a sua sobrevivência criando com isto inúmeras áreas, divisões, departamentos, entre tantos outros segmentos - com as novas estratégias competitivas, frente à crise estrutural iniciada em meados da década de 1970, a grande empresa (tipicamente fordista) perdeu espaço para a empresa enxuta e flexível.

Logo, a “técnica” da terceirização do trabalho não traz nenhuma novidade quanto a sua essência, isto é, o seu destaque ganha contornos, na atualidade, em função de sua *intensidade* e dos *novos tipos* de contratação e utilização do trabalho terceirizado, especialmente nas empresas de grande porte (Fontanella, Tavares e Leiria, 1995, p. 91-2). Cabe ressaltar que uma das formas mais recorrentes, datada desde os primórdios da Revolução Industrial no século XVIII, é o chamado *trabalho domiciliar*¹⁵⁰.

Nas palavras de Druck (1999a, p. 153), “é uma forma de trabalho que surge juntamente com o estabelecimento das grandes fábricas, utilizada naquelas atividades em que a indústria mais se desenvolve na época, a produção têxtil. Os trabalhadores realizam o trabalho em suas casas, com máquinas e ferramentas próprias ou alugadas e, em geral, são pagos por produção encomendada e realizada”.

No Brasil, ainda segundo esta autora (1999a, p. 153-7), este tipo de trabalho nunca deixou de ser utilizado, mesmo com a adoção de modernas tecnologias, embora

precário, temporário, terceirizado etc. (Alves, 1998, p. 137-149; Boito Jr., 1999, p. 86-110; Pochmann, 2001 e 2001a).

¹⁵⁰ O trabalho domiciliar, junto a outras formas de subcontratação/terceirização, sob nossa análise, e em consonância com outros autores, é parte do processo de descentralização das empresas, resultado da forte pressão por redução de custos e que vem crescendo, muito rapidamente, desde a década de 1970. Ver: Delgado, 1994; Paiva e Sorj, 1994; Thébaud-Mony e Druck, 2007.

de forma muito pontual e específica em algumas regiões do país. É o caso das chamadas indústrias tradicionais – destacando-se têxtil/confecções e calçados -, dentre os casos mais estudados recentemente. Portanto, o que muda é a generalização deste tipo de trabalho, tornando-se uma prática justificada pelas empresas como inserida no processo de reestruturação e modernização organizacional.

Por certo, o que se observou, nas últimas décadas, frente à necessidade de elevação da produtividade do capital, da mundialização dos mercados, das inovações tecnológicas, da exigência de novas práticas produtivas e organizacionais, entre tantos outros reflexos do receituário toyotista de produção em escala global¹⁵¹ (e que, naturalmente, salvo as suas particularidades, também afetou o Brasil), foi à redução do número de trabalhadores/as (modelo da empresa enxuta e flexível), a intensificação da jornada de trabalho (combinadamente, em muitos casos, com o seu prolongamento), o surgimento dos CCQ`s (Círculos de Controle de Qualidade) atrelado a produção, os sistemas de produção *just-in-time* e *kanban*, o aumento das formas de contratação via terceirização da força de trabalho etc.

Nesse âmbito, a contratação via terceirização - um neologismo criado para indicar, essencialmente, que se transfere a um “terceiro”, a um “outro”, uma atividade que vinha sendo feita pela empresa ou que poderia ser feita por ela – ganhou destaque; entre outros:

- (1) Pela velocidade com que veio se difundindo, em escala global, nos mais variados setores de atividades, tanto na esfera pública quanto na esfera privada;

¹⁵¹ Entre eles: programas de qualidade total e gestão participativa; programas de remuneração variável e distintos contratos de trabalho; rotação das funções que exigem maior polivalência do trabalhador para o exercício de múltiplas tarefas; combinação das atividades de execução com as de controle; constituição de grupos de trabalho com alguma capacidade de decisão sobre os problemas e as soluções no imediato desenvolvimento das operações; redução de níveis hierárquicos; adoção de programas voltados para o envolvimento do trabalhador com os interesses da empresa; diversificação dos produtos; flexibilidade produtiva; “focalização” das atividades; desmonte de parte da estrutura produtiva etc.

- (2) Porque deixou de ser realizada apenas nos serviços de apoio/áreas consideradas “periféricas” (alimentação, limpeza, transporte, vigilância etc.) para atingir a produção/áreas consideradas “centrais”/“nucleares” (produção/operação, manutenção etc.) – a atividade-fim - das empresas; e
- (3) Porque trouxe conseqüências políticas importantes, isto é, do enfraquecimento dos laços de solidariedade entre os trabalhadores a fragilidade de suas representações e práticas sindicais.¹⁵²

Assim sendo, e frente ao dinamismo desse fenômeno, inúmeras foram às definições que surgiram na literatura brasileira, segundo a visão administrativa e empresarial, a respeito da “técnica” da terceirização do trabalho; e é sobre esta visão, e definições, que iremos discorrer na parte seguinte.¹⁵³

Por fim, e antes de ingressar nas discussões acima referidas, é importante esclarecer que o termo *terceirização*, uma criação brasileira, foi pela primeira vez publicada pela revista Exame da segunda quinzena de janeiro de 1991. Esta matéria registrava as transformações ocorridas na forma de contratação da Riocell - empresa produtora de papel e celulose no RS que, através de seu diretor Aldo Sani, criou o neologismo.¹⁵⁴

¹⁵² Trataremos destes três pontos em destaque no transcorrer deste capítulo.

¹⁵³ É evidente que existem outras áreas do conhecimento (Direito, Ciências Sociais) que abordam a “técnica” da terceirização do trabalho em suas análises e pesquisas, entretanto optamos por iniciar a nossa explanação a partir da visão da área de Administração, especialmente porque esta área reproduz o maior número de conceitos referentes a este fenômeno, a partir dos quais, em geral, a área do Direito se apóia para problematizar ou legalizar tal prática.

¹⁵⁴ Em 1989, a Riocell tinha 3.600 funcionários, número que caiu para apenas 1.100 em menos de três anos depois. Dos 2.500 postos de trabalho desativados na empresa, neste período, cerca de 800 foram extintos e 1.700 absorvidos por empresas prestadoras de serviços e atividades à Riocell – esta transferiu para “terceiros” o transporte de funcionários, o transporte da madeira, a limpeza, o refeitório, a jardinagem, o corte da madeira, o plantador da árvore, o reflorestador etc. (DIEESE, 1993, p. 14; Leiria, 1992; Oliveira, 1994, p. 33).

E que o termo *subcontratação*, também utilizado no Brasil – embora secundariamente, é utilizado mundialmente para expressar tal fenômeno (cabe frisar que ambos os termos são retratados nesta dissertação enquanto sinônimos). Assim, nos Estados Unidos é entendido como *outsourcing*, na França como *sous-traitance*, na Itália como *subcontrattazione*, na Espanha como *subcontratación*, e em Portugal como *subcontratação* (Carelli, 2003; Fontanella, Tavares e Leiria, 1995; Leiria, 1992; Leiria, Saratt e Souto, 1992; Oliveira, 1994; Pagnoncelli, 1993).

3.2 – A visão empresarial e a terceirização no Brasil

O discurso hegemônico no meio empresarial tem como tema central a busca por competitividade/rentabilidade, a necessidade de inserção na nova ordem globalizada da economia, a sobrevivência e a superação das crises econômicas. Deste modo, e para atingir tais objetivos, define-se a urgência em *modernização organizacional*, através da adoção dos novos padrões de gestão, contratação e organização da produção, do trabalho e dos trabalhadores - influência do receituário toyotista de produção em escala global -, e que inegavelmente ganhou destaque nas últimas décadas.¹⁵⁵

É “natural”, portanto, observarmos que o empresariado em escala global sustenta esta “modernização” através do discurso da qualidade, da produtividade e da competitividade, que agora se combina, especialmente frente aos desdobramentos da crise experimentada pelo capital desde a década de 1970, com a eficiente redução da estrutura operacional, a economia de recursos e a diminuição de custos – modelo da empresa enxuta e flexível, capaz de absorver com um quadro reduzido de funcionários

¹⁵⁵ Ver: item II. 1 desta dissertação. Cabe destacar que embora a nossa exposição neste item tenha como referência o setor automotivo, isso em nada descaracteriza o processo de reestruturação produtiva que também atingiu, salvo as suas particularidades, outros setores da indústria (têxtil, calçados etc.), o setor de serviços etc.

as oscilações e inconstâncias do mercado cada vez mais dinamizado, globalizado, mundializado¹⁵⁶.

Para tanto, e é o que se tem observado nas últimas décadas, particularmente no Brasil – desde o final da década de 1980 e com mais vigor a partir da década de 1990, a eliminação das atividades (ditas não essenciais) que não agregam valor ao seu negócio, as *atividades-meio*, torna-se fundamental e passa a ser um dos procedimentos mais aceitos e utilizados, a chamada *terceirização de atividades e serviços*¹⁵⁷.

Este fenômeno que aparece como *técnica moderna administrativa* designa o *processo de descentralização das atividades* da empresa¹⁵⁸, sendo, estas, a partir de então e através de *parcerias* estabelecidas, desempenhadas em conjunto com diversas empresas (e/ou pessoas físicas) prestadoras de serviços e atividades e não mais de modo unificado em uma só instituição (Nascimento, 1993, p. 20-5).

Este crescente processo de descentralização, por sua vez, no Brasil, assume várias formas, lembrando-se que estas modificações no regime de contratação da força de trabalho enfatizavam o acirramento da competição intercapitalista, e que aqui retratamos em linhas gerais, entre elas: “[...] contratos de trabalho domiciliar, contratos de empresas fornecedoras de componentes, contratos de serviços de terceiros (empresas ou indivíduos) e contratos de empresas cuja mão-de-obra realiza a atividade produtiva ou serviço na planta da contratante” (Druck, 1999a, p.126).

¹⁵⁶ Optamos, nesta apresentação, por não diferenciar e/ou abordar possíveis diferenciações e distintas caracterizações referentes aos termos globalização e mundialização. No entanto, é importante indicar que, aqui, estes retratam o processo de expansão do capital para além das fronteiras nacionais; entre outros, no âmbito financeiro, através da abertura do mercado de créditos aos operadores estrangeiros, da abertura da Bolsa às empresas estrangeiras etc.; e no âmbito produtivo, através da concorrência entre as grandes corporações transnacionais por novos mercados. Ver: capítulo II desta dissertação.

¹⁵⁷ “Terceirização: ato ou efeito de terceirizar. 1- forma de organização estrutural que permite a uma empresa transferir a outra suas atividades-meio, proporcionando maior disponibilidade de recursos para sua atividade-fim, reduzindo a estrutura operacional, diminuindo os custos, economizando recursos e desburocratizando a administração. 2- contratação de terceiros, por parte de uma empresa, para a realização de atividades ger. não essenciais, visando à racionalização de custos, à economia de recursos e à desburocratização administrativa” (Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa, 2001, p. 700).

¹⁵⁸ Em outras palavras, observa-se a “[...] diminuição dos excessos de capital fixo das grandes estruturas produtivas por meio da descentralização produtiva, via redes de subcontratação [...]” (Colli, 2000, p. 110).

Pode-se dizer, portanto, que frente a esse processo de reestruturação produtiva nas empresas brasileiras, combinadamente com os impactos das políticas neoliberais - com destaque para o movimento de privatizações das empresas e serviços, desregulamentações (ou novas regulamentações cujo objetivo é a precarização das - já frágeis - proteções ao trabalho) dos mercados e flexibilizações nas relações e contratos de trabalho -, que ganhava espaço e força nos governos da América Latina, e diante um ambiente macroeconômico desfavorável, marcado pela estabilização monetária (Plano Real), e, em contrapartida, influenciado decisivamente pela abertura comercial e financeira, altas taxas de juros, valorização cambial e elevação da carga tributária, os empresários brasileiros (ratificando o discurso) justificaram a contratação da força de trabalho via terceirização como mecanismo necessário para enfrentar a concorrência interna e externa, manter os seus níveis de rentabilidade/produzitividade e, por conseguinte, a sua própria sobrevivência (Belluzzo e Batista Jr., 1994; Pochmann, 2008, 45-50; Fleury e Fleury, 2004, p. 113-5 e 118-120).

O resultado “natural” deste processo evidentemente é a tentativa, por parte dos empresários brasileiros, de sair ilesos diante a crise, utilizando-se de todo o tipo de recurso - inclusive o discurso - para transferir as perdas para os trabalhadores, aqueles que devem, de fato, sustentar os prejuízos decorrentes desta¹⁵⁹.

Logo, o que se evidencia nos últimos anos, no Brasil, é o avanço significativo deste *novo* fenômeno, e embora implementado em um período relativamente recente, os seus efeitos já são muito expressivos e demonstram a sua rápida generalização.

Nesse sentido, ao mesmo tempo em que assumiu o principal posto de geração de novas ocupações no país¹⁶⁰, a “técnica” da terceirização do trabalho trouxe consigo um interminável número de definições, cuja ênfase e recorte, aqui, serão dados a área de

¹⁵⁹ Ver: item 3.5 desta dissertação.

¹⁶⁰ Ver: Pochmann, 2008, especialmente cap. 1 e 2.

Administração de empresas, em outras palavras, a visão empresarial a respeito deste *novo* (e, ao mesmo tempo, *velho*) fenômeno.

Segundo Leiria (1992, p. 85), “[...] terceirização é a agregação de uma atividade de uma empresa (atividade-fim), na atividade-meio de outra empresa”. Nas palavras de Davis (1992, p. 11): “terceirização é a passagem de atividades e tarefas a terceiros. A empresa concentra-se em suas atividades-fim, aquela para a qual foi criada e que justifica sua presença no mercado, e passa a terceiros (pessoas físicas ou jurídicas) atividades-meio”.

Segundo definição de Fontanella, Tavares e Leiria (1995, p. 19): “a terceirização é uma tecnologia de administração que consiste na compra de bens e/ou serviços especializados, de forma sistêmica e intensiva, para serem integrados na condição de atividade-meio à atividade-fim da empresa compradora, permitindo a concentração de energia em sua real vocação, com intuito de potencializar ganhos em qualidade e competitividade”.

Para Queiroz (1992, p. 31), a terceirização “é uma técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio ao escopo das empresas que é a sua atividade-fim, permitindo a estas se concentrarem no seu negócio, ou seja, no objetivo final”. Walmir Costa (*apud* Cavalcante Junior, p. 72) define o processo de terceirização “(...) pelo qual a empresa tomadora contrata a empresa prestadora de serviço para executar uma tarefa que não esteja relacionada ao seu objetivo principal”.

Segundo Oliveira (1994, p. 13), “[...] a terceirização é um tipo de ação administrativa que busca reduzir custos e aumentar a eficiência nas operações das empresas, visando à competitividade num mundo em que a concorrência torna-se cada vez mais acirrada”.

Para Vieira (*apud* Oliveira, 1994, p. 129), “terceirizar é buscar racionalmente os melhores resultados em escala de produção, a maior flexibilidade operacional e uma adequada redução de custos administrativos, juntamente com a concentração e a maximização de oportunidades para enfrentar o mercado. Terceirizar é uma escolha consciente, que leva a empresa a aumentar sua eficiência e a melhorar seus resultados”.

Segundo Giosa (1993, p. 14), terceirização “é a tendência de transferir, para terceiros, atividades que não fazem parte do negócio principal da empresa”, ou “é uma tendência moderna que consiste na concentração de esforços nas atividades essenciais, delegando a terceiros as complementares”, ou “é um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros – com os quais se estabelece uma relação de parceria – ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua”.

Em suma: a “técnica” da terceirização do trabalho é apresentada como sinônimo de eficiência, especialização, produtividade, redução de custos, competitividade, parceria, foco, flexibilidade, agilidade, qualidade, entre outros. Adotá-la, portanto, na lógica empresarial, é adequar-se a esse novo cenário, de novos tempos e novos ritmos. Este, por sua vez, corrobora com os apontamentos apresentados acima, e que, assim sendo, são respaldados neste leque de definições.

Nesse sentido, se, por um lado, as definições na área de Administração, majoritariamente, ressaltam o uso da terceirização do trabalho enquanto *técnica moderna administrativa*, cuja “[...] palavra de ordem é parceria em todo fluxo produtivo, nas relações para frente, com o mercado, [e] para trás com os fornecedores e também com os empregados. [No qual] o posicionamento comportamental adotado é o do ganha-ganha, [pensando-se sempre] no longo prazo. [E] [objetivando]

essencialmente a plena satisfação do cliente, através da revolução da qualidade” (Faria, 1994, p. 43).

Por outro lado, e as pesquisas e análises têm demonstrado, majoritariamente, que a terceirização do trabalho possui como foco a busca incessante por redução de custos, isto é, redução de custos com força de trabalho, o seu entrelaçar com a precarização e/ou flexibilização nas relações de trabalho e/ou contratuais, cujos antagonismos com os empregados e com o movimento sindical é sistemático, onde “imperava a desconfiança generalizada – desconfia-se dos empregados, dos fornecedores e do mercado” (Faria, 1994, p. 43). E no qual o posicionamento comportamental adotado é o do ganha-perde.

Em outras palavras, a chamada terceirização do trabalho “[...] tem sido apenas mais um expediente para reduzir custos ‘a qualquer preço’, em que ‘especialização e qualidade’ são retórica vazia, e a degradação do trabalho, do trabalhador, e também do produto se renovam como meios espúrios de ‘competitividade’ empresarial” (Bresciani *apud* Oliveira, 1994, p. 138).

Assim, concretamente, e por hora (abordaremos estes elementos com mais detalhes adiante), a “técnica” da terceirização do trabalho tem, entre outros, conduzido à redução salarial, à perda de benefícios sociais, à piora das condições de trabalho, à fragmentação da representação sindical, ao ataque às organizações e às conquistas sindicais (DIEESE, 1993, 1994 e 2007).

Simultaneamente, pode-se afirmar também que se, por um lado, o discurso inicialmente apresentado pelo meio empresarial, como destacado acima, era o de que tudo aquilo que não fosse atividade essencial/atividade-fim de uma empresa poderia e deveria ser transferido para “terceiros” (pessoas físicas ou jurídicas), isto é, os

responsáveis, a partir de então, pelas atividades de suporte/atividades-meio da empresa contratante¹⁶¹.

Por outro lado, foi justamente apegando-se nesta nebulosa distinção entre a atividade-fim e atividade-meio de uma empresa, que rapidamente as atividades ditas essenciais foram também transferidas às empresas (ou pessoas físicas) prestadoras de serviços, isto é, foram também terceirizadas¹⁶². Este movimento, por sua vez, proporcionou o desdobrar e a expansão deste *novo* fenômeno, cujos dados são impactantes.

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) entre 1995 e 2005, os postos de trabalho terceirizados formais¹⁶³ (com carteira de trabalho assinada) foram os que mais cresceram no total da ocupação do país. O seu ritmo de expansão médio anual foi quase quatro vezes maior que as ocupações como um todo¹⁶⁴.

Outro dado relevante, apontado em pesquisa realizada pelo Cesit (Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, da Unicamp)¹⁶⁵, a partir de informações da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) e do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), ambos do Ministério do Trabalho, indica que a força de trabalho terceirizada, entre 1995 e 2005, correspondeu a um terço das vagas criadas nas

¹⁶¹ “[...] Tudo o que não é vocação de uma empresa deve ser entregue para especialistas” (Leiria, Saratt e Souto, 1992, p. 19). Dito de outra maneira, “[...] tudo o que não constitui atividade essencial de um negócio pode ser confiado a terceiros” (Leiria, 1992, p. 22).

¹⁶² “[...] Verifica-se que muitas empresas não respeitam esse limite [isto é, transferir a terceiros as atividades-meio], ou seja, partilham com terceiros até mesmo suas áreas-fim” (Alvarez, 1996, p. 14).

¹⁶³ Pochmann (2008), nesta pesquisa, agrupou cinco categorias ocupacionais para classificar os trabalhadores terceirizados: serviços não especializados prestados às empresas especializadas; atividades prestadas por empresas de asseio e conservação; alocação temporária de mão-de-obra; serviços de segurança e vigilância e ocupados em empresas individuais.

¹⁶⁴ Ver, Pochmann, 2008, p. 18, Gráfico 11: Brasil: variação média anual das ocupações terceirizadas com carteira assinada, 1995 – 2005 (em %).

¹⁶⁵ Empregos terceirizados crescem 127% em dez anos. Folha de São Paulo (28/08/2006). Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u110555.shtml>; acesso: 12/09/2009.

empresas do país, ou seja, dos 6,9 milhões de postos de trabalho abertos pelo setor privado, neste período, 2,3 milhões foram ocupados por terceirizados.

O estudo indicou ainda que em 1995 o número de trabalhadores terceirizados formais no país chegava a 1,8 milhão; número que chegou a 4,1 milhões em 2005 – o que representa uma expansão de 127%. Cabe ressaltar que destes 4,1 milhões de terceirizados, 1,47 milhão de trabalhadores – o que corresponde a 36% - são microempreendedores, isto é, os chamados PJs (Personalidades Jurídicas), que prestam serviços às empresas contratantes - especialmente, voltado às atividades-fim – com destaque para as atividades de supervisão, inspeção de qualidade, analistas, técnicos, entre outros.

Hoje, o Brasil tem mais de 31 mil empresas de serviços terceirizáveis, sendo que 15,3 mil estão localizadas nos Estados de São Paulo, Paraná e Rio de Janeiro – é o que indica o levantamento realizado pela Associação Brasileira de Empresas de Serviços Terceirizáveis e de Trabalho Temporário (Assertem), a partir do estudo encomendado ao Instituto de Pesquisa Manager (Ipema), no período de abril de 2009 a abril de 2010¹⁶⁶. Em relação à “empregabilidade”, diz o estudo, o Brasil tem hoje mais de 8 milhões de trabalhadores terceirizados, o que representa quase 9% da população economicamente ativa (PEA); e que se comparado aos dados de 2005, representa uma expansão de 95%.

Em relação ao Estado de São Paulo, por exemplo, e de acordo com a pesquisa encomendada pelo Sindepres (Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra, Trabalho

¹⁶⁶ Setor de terceirização e trabalho temporário registra forte recuperação, revela pesquisa. O Globo (15/06/2010). Disponível em: <http://oglobo.globo.com/economia/boachance/mat/2010/06/14/setor-de-terceirizacao-trabalho-temporario-registra-forte-recuperacao-revela-pesquisa-916878102.asp>; Pesquisa setorial 2009/2010 - trabalho temporário e terceirização no Brasil. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/economia-e-financas/pesquisa-setorial-2009-2010-trabalho-temporario-e-terceirizacao-no-brasil/34537/>; acesso: 25/06/2010.

Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo)¹⁶⁷, o número de trabalhadores terceirizados aumentou sete vezes em 20 anos, isto é, entre 1985 e 2005, o total de trabalhadores terceirizados no Estado passou de 60,4 mil para 423,9 mil.

Só na região metropolitana de São Paulo, por exemplo, entre 1995 e 2005, o assalariamento direto aumentou 15,2%, enquanto a subcontratação da força de trabalho (terceirização) cresceu 82,8%, é o que diz Alexandre Loloian, coordenador da Fundação Seade (Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados – SEADE)¹⁶⁸. O estudo indicou ainda que, nestes 20 anos, o crescimento das empresas de terceirização aumentou quase 25 vezes, passando de 257 para 6.308¹⁶⁹.

Pode-se dizer, portanto, que é a partir da segunda metade da década de 1990 que a proliferação da terceirização do trabalho avançou significativamente. Localizada prioritariamente nas atividades (consideradas não essenciais) de limpeza, segurança, transporte, alimentação, entre outras (atividades-meio), a “técnica” da terceirização do trabalho, a partir de então, começou a se destacar por atingir especialmente as atividades centrais (operação, produção, manutenção etc. – atividades consideradas essenciais), isto é, as atividades-fim das empresas.

Se em 1985, por exemplo, as ocupações pertencentes à terceirização das atividades-meio respondiam por 97,1% do total de trabalhadores subcontratados no Estado de São Paulo, em 2005, este número caiu para 58,1%. Já em relação à terceirização das atividades-fim, os números indicam que em 1985 está correspondia a

¹⁶⁷ Número de trabalhadores terceirizados aumentou sete vezes em 20 anos em SP. Folha de São Paulo (16/04/2007). Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u116124.shtml>; acesso: 12/09/2009.

¹⁶⁸ Empregos terceirizados crescem 127% em dez anos. Folha de São Paulo (28/08/2006). Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u110555.shtml>; acesso: 12/09/2009.

¹⁶⁹ “Em 2005, por exemplo, quase 1/3 das empresas de terceirização de mão-de-obra não tinham empregados [PJs] [...]” (Pochmann, 2008, p. 61).

2,9%, e em 2005, atingiu 41,9% do total de trabalhadores subcontratados no Estado de São Paulo¹⁷⁰.

Em outras palavras, entre 1985 e 2005, constatou-se não somente o avanço da “técnica” da terceirização do trabalho no país, mas no transcorrer deste período, particularmente a partir da segunda metade da década de 1990, observou-se o avanço significativo da terceirização cada vez mais vinculada ao exercício de atividade-fim das empresas.

Frente a esta expansão cujo cerne encontra-se no entrelaçar das atividades-fim das empresas, combinadamente com a velocidade com que vem se difundindo, nos últimos anos, nos mais variados setores de atividades, e sob a luz dos processos de precarização e flexibilização que marcam as novas formas de organização e contratação deste trabalho, na chamada era do capitalismo globalizado/mundializado, observar as principais formas deste *novo* fenômeno, bem como alguns de seus impactos no cenário brasileiro é o que se pretende realizar a seguir.

3.3 – As principais formas de terceirização e os seus desdobramentos no cenário brasileiro

Observamos, acima, que dentre as novas estratégias utilizadas no competitivo mercado globalizado, a externalização de atividades, isto é, a descentralização das empresas¹⁷¹ ganhou destaque, pois esta, segundo o discurso empresarial, assegura o máximo de flexibilidade às grandes empresas, adequando-as às oscilações e incertezas

¹⁷⁰ Estes dados foram obtidos a partir de uma pesquisa realizada com 8.717 empresas identificadas com o segmento dos estabelecimentos formais envolvidos com atividades de terceirização no Estado de São Paulo (Pochmann, 2008, cap. 2).

¹⁷¹ Esta externalização assume várias formas, entre as quais podemos destacar: “[...] contratos de trabalho domiciliar, contratos de empresas fornecedoras de componentes, contratos de serviços de terceiros (empresas ou indivíduos) e contratos de empresas cuja mão-de-obra realiza a atividade produtiva ou serviço na planta da contratante” (Druck, 1999a, p. 126).

do mercado, permitindo, deste modo, a focalização nas atividades essenciais do processo produtivo, isto é, a concentração de esforços na atividade-fim¹⁷², e, por conseguinte, transferindo os riscos e as incertezas a “terceiros” (pessoas físicas ou jurídicas), isto é, aqueles, a partir de então, responsáveis pela realização das atividades-meio.

Ao mesmo tempo, foi justamente apegando-se nesta nebulosa distinção entre atividade-meio e atividade-fim das empresas que a “técnica” da terceirização do trabalho avançou significativamente – especialmente, no Brasil, a partir da segunda metade da década de 1990, proporcionando, deste modo, não somente a expansão deste *novo* fenômeno, mas a sua expansão combinado com o entrelaçar das atividades-fim das empresas.

Nesse sentido, Pochmann (2008, cap. 2), em estudo recente, apresenta a evolução e o perfil dos trabalhadores terceirizados formais, isto é, aqueles que têm contrato e carteira de trabalho assinada. E embora os dados desta pesquisa não abarquem a totalidade dos trabalhadores terceirizados, já que a informalidade não é contemplada nessas estatísticas, a evolução e as principais características deste segmento são fortes indicações do que ocorre no país – corroborando com os apontamentos anteriormente apresentados¹⁷³; dentre os quais podemos destacar, por um lado:

- 1- A difusão das ocupações no setor terciário das atividades econômicas. Esta difusão, entre outros, pode ser atribuída à expansão da terceirização do trabalho, uma vez que o movimento de terceirização sempre se encontrou

¹⁷² “[...] Focalizar é concentrar as atividades naquilo que é o segredo do negócio da empresa, no que ela faz bem, no que a diferencia frente à concorrência, frente aos consumidores, frente à população. O que estiver fora do ‘foco’, em princípio, pode ser terceirizado” (DIEESE, 1993, p. 6).

¹⁷³ Ver: item 3.2 desta dissertação.

fortemente concentrado no setor terciário das atividades econômicas¹⁷⁴. No Brasil, em 2005, os serviços e o comércio representavam 72,4% do total dos postos de trabalho abertos, enquanto em 1985 eram 63,8%. Já o setor primário e secundário juntos teve queda de 36,2% para 27,6% entre 1985 e 2005. Cabe destacar que na medida em que alguns trabalhadores deixam de ser empregados diretos (“efetivos”) de uma indústria, por exemplo, e passam a trabalhar (“terceirizados”) para uma empresa que fornece serviços para esta indústria (sejam estes serviços realizados dentro ou fora da planta da empresa contratante), via subcontratação, estes mesmos trabalhadores deixam de pertencer ao setor secundário e se integram ao setor terciário¹⁷⁵;

- 2- A perda de importância relativa da grande empresa em comparação com a pequena e micro empresa¹⁷⁶. Este movimento se evidencia frente ao forte impulso decorrente da abertura de empresas sem empregados, mais conhecidas como PJs (Personalidades Jurídicas), que passaram a realizar atividades anteriormente desenvolvidas por empregados assalariados formais. Trata-se, portanto, de uma forma de terceirização que tem ganhado importância no cenário brasileiro. Em 2005, por exemplo, quase 1/3 das empresas de terceirização não tinham empregados (PJs), enquanto em 1985, menos de 5% do total das empresas eram constituídas por PJs. Cabe destacar

¹⁷⁴ No Estado de São Paulo, por exemplo, a evolução da distribuição dos trabalhadores nas empresas de terceirização por setor de atividade econômica entre 1985 e 2005 são fortes indicadores que ratificam este perfil; em 2005, o setor terciário correspondia a 94,9% do total destes trabalhadores, enquanto em 1985 este segmento representava 94,7%. Já em relação ao setor primário e secundário juntos, indicavam 5,3% caindo para 5,1% entre 1985 e 2005 (ver: Pochmann, 2008, p. 73, Gráfico 23).

¹⁷⁵ Esta diferenciação também se evidencia no âmbito político-sindical, uma vez que na economia de serviços (onde majoritariamente encontram-se os trabalhadores terceirizados), os sindicatos são muito diferentes dos sindicatos de indústria (com destaque para os metalúrgicos). No Brasil, segundo Oliveira (1994), não raro aquelas são entidades muito novas, recentes, sem força junto à categoria, com poucos trabalhadores sindicalizados e sem maior expressão junto às centrais sindicais a que se filiam.

¹⁷⁶ No Brasil, em 2005, os estabelecimentos com 500 e mais empregados foram responsáveis por 33,7% do total dos postos de trabalho, enquanto em 1985 respondiam por 40,5%. No caso dos estabelecimentos com até 19 empregados, houve um aumento significativo na participação no total das ocupações de 17,5% para 26,5% entre 1985 e 2005 (Gráfico 2: Brasil - Composição do total dos postos de trabalho ocupados em 1985 e 2005 – em%; ver: Pochmann, 2008, p. 48).

que esta forma de contratação altera significativamente os custos com a força de trabalho. Segundo Pochmann (2008, p. 62), na comparação com o emprego assalariado formal (público ou privado), o peso da cunha fiscal do contrato PJ (empresa) chega a ser 56,5% inferior; e

- 3- A transformação no perfil educacional dos trabalhadores, isto é, o aumento da presença dos mais escolarizados no interior do conjunto dos trabalhadores ocupados¹⁷⁷. Este aumento, entre outros, pode ser atribuído à expansão (e incorporação) da terceirização do trabalho, sobretudo nos últimos anos, atrelada as atividades-fim das empresas – com destaque para as atividades de supervisão, inspeção de qualidade, logística, técnicos, gerentes, entre outros. Estas atividades, na maior parte das vezes, identificam-se com ocupações que exige maior escolaridade. No Estado de São Paulo, por exemplo, a evolução da distribuição dos trabalhadores nas empresas de terceirização por anos de estudos ratificam este perfil; em 2005, 54,7% destes trabalhadores apresentavam 9 e mais anos de estudos, enquanto em 1985 este segmento de escolaridade representava somente 11,1%. Já em relação a até 4 anos de estudos, os índices correspondiam a 72,2% caindo para 11,3% entre 1985 e 2005^{178 179}.

¹⁷⁷ No Brasil, em 2005, 42% dos ocupados apresentavam 9 e mais anos de estudos, enquanto em 1985 este segmento de escolaridade representava 19,8%. Já em relação a até 4 anos de estudos, os índices correspondiam a 59,3% caindo para 33,3% entre 1985 e 2005 (Gráfico 2: Brasil - Composição do total dos postos de trabalho ocupados em 1985 e 2005 – em%; ver: Pochmann, 2008, p. 48).

¹⁷⁸ No Estado de São Paulo, em 2005, 56,2% dos ocupados apresentavam 9 e mais anos de estudos, enquanto em 1985 este segmento de escolaridade representava 26,1%. Já em relação a até 4 anos de estudos, os índices correspondiam a 50,3% caindo para 21,2% entre 1985 e 2005 (Gráfico 4: Estado de São Paulo – Composição do total dos postos de trabalho ocupados em 1985 e 2005 – em %; ver: Pochmann, 2008, p. 56).

¹⁷⁹ Cabe destacar que esta pesquisa abarcou em sua totalidade a evolução da distribuição dos trabalhadores nas empresas por tipo de terceirização (atividade-meio ou atividade-fim); por tamanho de estabelecimento; por anos de estudos; por gênero; por faixa etária; por cor/raça; por remuneração; por tempo de serviço; e, por setor de atividade econômica (primário secundário ou terciário). Lembrando que destacamos no corpo do texto, alguns destes dados que indicam os desdobramentos da terceirização do trabalho no cenário brasileiro, para mais detalhes, ver: Pochmann, 2008.

Simultaneamente, por outro lado, o crescimento da contratação via terceirização do trabalho, neste período, foi acompanhado de uma massificação do desemprego¹⁸⁰ combinado com a generalização (e a criação, especialmente nos últimos anos) de ocupações precárias, dentre as quais a terceirização se enquadra; assim, podemos destacar, entre outros:

- 1- O salário médio de um trabalhador terceirizado formal é *inferior* ao salário médio de um trabalhador não terceirizado formal¹⁸¹. No Brasil, em 2005, a remuneração dos trabalhadores terceirizados formais representou, em média, cerca de 2/3 da remuneração dos empregados formais¹⁸². Esta diferença cresce quando se analisa o emprego feminino, pois as mulheres terceirizadas recebem 60,4% dos rendimentos médios das mulheres com emprego formal, enquanto os homens terceirizados recebem 64,6% dos rendimentos médios dos empregados masculinos formais¹⁸³. Nesse sentido, a expansão da contratação via terceirização do trabalho atrelada a baixos salários implica, evidentemente, na expansão dos postos de trabalho de baixa remuneração em relação à composição do total dos postos de trabalho no país. Em 2005, no Brasil, 66,5% dos ocupados recebiam até dois salários mínimos, enquanto em 1985 este segmento representava 57,7%;

¹⁸⁰ “O Brasil vive, a mais grave crise do emprego de sua história” (Pochmann, 2006, p. 59).

¹⁸¹ Um exemplo ilustrativo desta diferenciação salarial encontra-se, entre outras, na pesquisa realizada pelo Cesit em 2005. Para calcular quanto às empresas economizam com a terceirização, o estudo comparou a soma de salários pagos aos terceirizados (com base no salário médio pago a cada terceiro) com a soma de salários que eles receberiam se trabalhassem diretamente para as empresas (com base no salário médio pago ao não terceirizado), nas mesmas funções. O estudo mostrou que a diferença salarial pode chegar quase à metade entre um efetivo e um terceirizado. Um segurança contratado diretamente por uma empresa teve rendimento médio mensal de R\$ 1.692, em 2005. Um subcontratado, R\$ 789. Na área de limpeza, os salários eram de R\$ 670 (efetivo) e de R\$ 445 (terceirizado) (Empregos terceirizados crescem 127% em dez anos. Folha de São Paulo (28/08/2006). Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u110555.shtml>; acesso: 12/09/2009).

¹⁸² No Estado de São Paulo, por exemplo, esta diferença é ainda maior. Em 2005, segundo Pochmann (2008, p.76), o rendimento médio do trabalhador terceirizado formal foi de apenas 50% da remuneração média do conjunto dos empregados formais.

¹⁸³ Ver: Pochmann, 2008, p. 20, Gráfico 14: Brasil: remuneração média real em dezembro de 1995 e 2005 do total dos empregados formais e dos terceirizados (em R\$).

- 2- O indicador de rotatividade dos empregados chega a ser bem mais elevado para o empregado terceirizado formal do que para o empregado não terceirizado formal. Em 2005, no Estado de São Paulo, por exemplo, a taxa de rotatividade do empregado terceirizado correspondeu a 83,5%, enquanto a do trabalhador não terceirizado correspondeu a 49,1%¹⁸⁴. Este movimento de rotatividade se combina com os contratos de curto prazo (inferiores a um ano de serviço na empresa), majoritariamente ocupados por trabalhadores terceirizados. Em 2005, no Estado de São Paulo, por exemplo, 60,2% dos trabalhadores terceirizados possuíam menos de um ano de serviço na empresa, ao contrário dos trabalhadores não terceirizados que correspondiam a 32,1% deste segmento. Já em relação a 10 e mais anos de serviço, os índices indicavam 15,4% para os trabalhadores não terceirizados e somente 1,2% para os trabalhadores terceirizados¹⁸⁵; e
- 3- Os efeitos da terceirização sobre as condições de trabalho, para além dos baixos salários e os altos índices de rotatividade, indicam também: diminuição dos benefícios sociais; perda dos direitos trabalhistas; trabalho menos qualificado; aumento de acidentes; trabalho sem registro (informalidade); perda de representação sindical; jornada mais extensa, entre outros (DIEESE, 1993, 1994 e 2007).

Assim sendo, o que se evidencia a partir destes últimos dados é que o processo de precarização trazido pela terceirização do trabalho não se situa apenas no âmbito da informalidade, mas se difunde, também, nas atividades formais. Esta precarização, por

¹⁸⁴ Ver: Pochmann, 2008, p. 77, Gráfico 27: Estado de São Paulo – salário médio e taxa de rotatividade para trabalhadores terceirizados e não terceirizados em 2005 (em%).

¹⁸⁵ Ver: Pochmann, 2008, p. 79, Gráfico 31: Estado de São Paulo – tempo de serviço e remuneração dos trabalhadores terceirizados e não terceirizados em 2005 (em%).

sua vez, se agrava quando se refere às *trabalhadoras*, pois, como observado acima, o segmento feminino “vale” duplamente menos, como terceirizadas e como mulheres.

Cabe destacar que, segundo Thébaud-Mony e Druck (2007, P.42),

é dentro desta lógica e comportamento, no sentido de se desobrigar dos custos e da responsabilidade de gestão do trabalho, que a terceirização passa a ocupar, cada vez mais, um lugar central na organização do trabalho, reunindo o que há de pior em termos de precarização, seja no que é coberto pela nova legislação, seja no recurso às formas ilegais e à informalidade, contribuindo fortemente para aprofundar a flexibilização do mercado de trabalho no Brasil, no qual a informalização [...] passa a ser a regra não só demonstrada como tendência ou como horizonte, mas comprovada pelas estatísticas oficiais.

Essas estatísticas, assim como o seu crescimento no Brasil marcam o período caracterizado pelo receituário neoliberal e as suas principais diretrizes estratégicas, entre as quais podemos destacar as políticas de liberalização, desregulamentação (e/ou nova regulamentação cujo objetivo é a precarização das - já frágeis - proteções ao trabalho) e privatização¹⁸⁶, tendo em vista a expressão da “vitória” do projeto neoliberal através do resultado eleitoral para a presidência do país (Fernando Collor de Mello: 1990-92) e, em maior ou menor medida, dos governos seguintes (Fernando Henrique Cardoso: 1995-2002 e Luiz Inácio Lula da Silva: 2003-2010) ao ampliar estas políticas que, para serem sustentadas no âmbito das relações de trabalho, implementaram mudanças significativas na legislação trabalhista (e/ou ampliaram as já existentes)¹⁸⁷.

Estas alterações, por sua vez, tinham como objetivo “[...] garantir maior liberdade às empresas para admitir e demitir os trabalhadores conforme suas necessidades de produção. Ou seja, a ampliação da *flexibilização* da força de trabalho” (Thébaud-Mony e Druck, 2007, p. 41; grifo nosso). Tal dinâmica será efetivada

¹⁸⁶ Ver: item II. 2 desta dissertação.

¹⁸⁷ Ver: item 3.4 desta dissertação.

fundamentalmente através do recurso à *terceirização*, demonstrado - como observado até o presente momento - por seu expressivo crescimento e ampliação nas últimas décadas, apoiando-se nas formas de trabalho e de contrato já existentes, assim como no surgimento de novos formatos.

Nesse âmbito, as *principais formas de terceirização*, sob nossa análise, hoje, no Brasil, são:

- 1- As *Personalidades Jurídicas* (PJs): são empresas individuais, em geral, incentivadas pela ideologia do empreendedorismo, que, de fato, sustenta a liberdade das empresas de se desobrigar dos compromissos de gestão do trabalho, de encargos sociais e direitos trabalhistas, pois forçam os trabalhadores a alterar sua personalidade, registrando uma empresa em seu nome. Tal situação transforma o assalariado em empresário e, portanto, faz com que perca todos os seus direitos trabalhistas, sendo o contrato entre empresas regido pelo direito comercial, numa relação “entre iguais”. Trata-se, como observado anteriormente, de uma forma de terceirização que tem ganhado importância no cenário brasileiro;
- 2- O *trabalho domiciliar*, que recorre a trabalhadores/as autônomos, em geral, sem contrato formal, e que são remunerados por produção. Prática mais recorrente nas empresas dos setores mais tradicionais da produção industrial (têxtil/confecções e calçados), e que são constituídos em sua maior parte por mulheres;
- 3- As *empresas fornecedoras de componentes e peças*, que possuem as suas próprias instalações, máquinas e força de trabalho, cuja produção, quase exclusivamente, está voltada para as grandes empresas contratantes. Prática

mais recorrente no setor automotivo, em geral, constituído por empresas de pequeno e médio porte, mas também por transnacionais;

- 4- *As empresas de prestação de serviços de apoio e periféricos*, a exemplo do transporte, limpeza, jardinagem, alimentação, entre outros, e que são realizados no interior das plantas das empresas contratantes. Prática que pode ser encontrada no setor público ou no setor privado, na indústria ou no comércio;
- 5- *As empresas ou trabalhadores autônomos em áreas centrais*, a exemplo da produção, manutenção, operação, administração, entre outros, e que são realizados no interior das plantas das empresas contratantes, e, também, fora, nas empresas contratadas. Prática que pode ser encontrada no setor público ou no setor privado, na indústria ou no comércio, cuja expansão ocorreu, especialmente, a partir da segunda metade da década de 1990;
- 6- *As cooperativas* de trabalhadores que, em geral, realizam serviços dentro da planta da empresa contratante, mas que também podem realizá-los fora. Prática que pode ser encontrada no setor público ou no setor privado¹⁸⁸;
- 7- *A quarteirização*, constituída, em geral, por empresas contratadas para gerir os contratos da contratante com as subcontratadas, evidenciando a *terceirização em cascata* (Druck, 1999a, p. 153-7; Thébaud-Mony e Druck, 2007, p.46-7).

Consideramos, ainda, o *trabalho temporário*, Lei n° 6.019¹⁸⁹, de 03/01/1974, como uma forma de terceirização, independentemente do período estabelecido nestes

¹⁸⁸ Ver: Gimenez, Krein e Biavaschi, 2003; Lima, 2006 e 2007; Martins, 2005, cap. 10.

¹⁸⁹ Presidência da República Federativa do Brasil. Lei n° 6.019, de 03/01/1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm; acesso 07/05/2010.

contratos, e da especificidade de sua utilização¹⁹⁰. Bem como no caso da *empreitada* e *subempreitada*¹⁹¹, que também, sob nossa análise, caracterizam-se como formas de terceirização.

Segundo Martins (2005, cap.7), a empreitada – regulada no Código Civil, nos artigos 610 a 626¹⁹² - é o contrato em que uma das partes (empreiteiro; este pode ser pessoa física ou jurídica) obriga-se a realizar trabalho a outra (dono da obra), sem subordinação, com ou sem fornecimento de material, mediante pagamento de remuneração global ou proporcional ao serviço feito.

Cabe destacar que a empreitada é um contrato de resultado, pois envolve a construção de um muro, a pintura de uma casa etc. Assim sendo, e ainda segundo este autor, a empresa terceirizante poderá contratar um empreiteiro (neste caso, a terceirizada) para prestar serviços tanto por um prazo determinado, para a construção de uma obra, como apenas para um evento, como para consertar sua instalação elétrica, já que não possui eletricitistas como empregados. Fenômeno este que pode ser encontrado no setor público ou no setor privado.

Por fim, é importante destacar, conforme já apontado no texto, que apresentamos, em linhas gerais, as *principais formas de terceirização* que, sob nossa análise, hoje, se apresentam no Brasil. Estas formas, por sua vez, indicam que o leque do que pode ser chamado de terceirização é amplo e diversificado. O que,

¹⁹⁰ Esta lei permite às empresas contratarem outras empresas especializadas em trabalho temporário (isto é, fornecedoras de força de trabalho temporária), somente para situações justificadas, tais como a substituição de empregados regulares por motivo de afastamento (licença-maternidade, férias, entre outros) e em casos de necessário aumento de produção ou serviços em determinados períodos atípicos. Esse contrato não poderá exceder três meses, salvo autorização prévia do Ministério do Trabalho e Emprego; neste caso, a prorrogação poderá ocorrer para até seis meses, limitada a uma única vez.

¹⁹¹ “As empresas de construção civil [empreiteiros] costumam utilizar-se de outras empresas para fazer serviços na obra, principalmente de partes da obra ou em certos serviços. É o que ocorre quando do chamamento de terceiro para fazer serviços de fundações, hidráulica, colocação de azulejos, de pastilhas, pintura etc. Nesses casos, estaremos diante de subempreitada” (Martins, 2005, p. 54).

¹⁹² Presidência da República Federativa do Brasil. Código Civil. Lei nº 10.406, de 10/01/2002, Cap. VIII – Da Empreitada. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm; acesso 07/05/2010.

evidentemente, não descarta a existência de outras formas de terceirização¹⁹³, que venham a agregar a nossa lista ou a divergir de pontos acima apresentados.

Cabe, entretanto, não perder o foco, o objetivo e os impactos da terceirização - enquanto estratégia do capital - sobre as condições de trabalho e a organização dos trabalhadores. Assim sendo, abordaremos a seguir a terceirização e os aspectos jurídicos que permitem tal prática.

3.4 – O desdobramento das leis referentes a este novo (e, ao mesmo tempo, velho) fenômeno

Se, de fato, podemos afirmar que “[...] a precariedade é o produto de uma *vontade política*, e não de uma *fatalidade econômica* [...]” (Bourdieu, 1998, p. 123; grifos do autor); é correlato afirmar que as escolhas feitas pela patronal, evidentemente, são orientadas para preservar cada vez mais a sua dominação - e/ou tentativa - em relação ao trabalho e aos trabalhadores.

Essa dominação - e/ou tentativa - se evidencia, segundo Vasapollo (2006, p. 45-6), por exemplo, na liberdade da patronal para demitir centenas de milhares de trabalhadores (escala que chega aos milhões de desempregados), sem penalidades, quando a produção e as vendas diminuïrem; liberdade da patronal para reduzir ou aumentar a jornada de trabalho, repetidamente e sem aviso prévio, quando a produção necessite; liberdade da patronal para pagar os salários reais mais baixos do que a paridade de trabalho, seja para solucionar negociações salariais, seja para poder participar de uma concorrência internacional; liberdade da patronal para subdividir a jornada de trabalho em dia e semana de sua conveniência, mudando os horários e as

¹⁹³ Martins (2005, cap. 7, 8, 9 e 10), em sua pesquisa, por exemplo, nos apresenta um leque diversificado de formas de terceirização, entre os quais se destacam: empreitada, prestação de serviços, parceria, *engineering*, contrato de fornecimento, concessão mercantil, consórcio, assistência técnica, representação comercial autônoma, *franchising* e cooperativas.

características (trabalho por turno, por escala, em tempo parcial, horário flexível etc.); liberdade para destinar parte de sua atividade a empresas externas; liberdade de contratar trabalhadores em regime de trabalho temporário, de fazer contratos por tempo parcial, subcontratado/terceirizado, entre outras figuras emergentes do trabalho *atípico* (ou seja, *não* possuem um contrato por período indeterminado, com jornada de trabalho regular e por tempo integral – características, estas, típicas do padrão fordista. No mais, hoje, o *atípico* tornou-se o *típico*), diminuindo o pessoal efetivo da empresa.

Cabe destacar que estas formas *atípicas* de contratação da força de trabalho, por sua vez, encontram sustentação “[...] no respaldo do Estado, através dos governos que vêm aplicando as políticas de cunho neoliberal, ao tempo que reformam a legislação trabalhista para desregulamentar e liberalizar ainda mais o uso da força de trabalho” (Thébaud-Mony e Druck, 2007, p. 30).

Assim, no Brasil, especialmente a partir da década de 1990, observou-se

a contribuição do Estado para a ‘destruição criadora’ do frágil e incompleto Estatuto do Trabalhador [que] aparece em várias frentes: na ação do legislativo – retirando direitos e legalizando o ilegal e o ilegítimo, [nas] [...] interpretações do Judiciário – em sintonia com a inexorabilidade das imposições ‘do mercado’ – e, sobretudo, na fúria legisferante do Executivo, por meio de Medidas Provisórias, projetos de lei e de emendas à Constituição, que retiraram [e ainda retiram] direitos e flexibilizaram [e ainda flexibilizam] os contratos, buscando impor a ‘livre’ (e desprotegida) negociação entre o patronato e uma classe trabalhadora fragilizada e fragmentada pelo desemprego e por essa flexibilização. Além de tudo isso, a ativa contribuição do Estado brasileiro à destruição do Estatuto do Trabalhador nos anos 1990 foi visível na omissão da fiscalização do setor privado pelos órgãos responsáveis e também - exemplarmente - no tratamento dispensado pelo Estado à parcela dos trabalhadores que labutam na esfera pública/estatal [...] (Borges, 2004, p. 258).

Nesse âmbito, e com destaque, os *principais instrumentos* que legalmente permitem a contratação por meio da terceirização (seja na administração pública ou na iniciativa privada), no Brasil, são:

1- A Lei nº 6.019, de 03/01/1974, que dispõe sobre o *trabalho temporário* nas empresas urbanas¹⁹⁴. O *trabalho temporário* é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços (Art. 2º). Assim sendo, segundo Portaria nº 550¹⁹⁵, de 12/03/2010, Art. 2º, o contrato entre a *empresa de trabalho temporário* e a *empresa tomadora ou cliente*, em relação a um mesmo empregado, deve ser necessariamente por escrito e conter expressamente o prazo de duração, que não pode exceder três meses; salvo, em caso de autorização prévia do órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego, o prazo de vigência do contrato poderá ser ampliado para até seis meses, quando: I- houver prorrogação do contrato de trabalho temporário, limitada a uma única vez; e II- ocorrerem circunstâncias que justifiquem a celebração do contrato de trabalho temporário por período superior a três meses. Cabe ressaltar ainda que: a) considera-se *empresa tomadora de serviço ou cliente*, para os efeitos do decreto nº 73.841¹⁹⁶, de 13/03/1974, que regulamenta a Lei nº 6.019, de 03/01/1974; a pessoa física ou jurídica que, em virtude da necessidade ou acréscimo acima apresentados, *contrate locação de mão-de-obra com a empresa de trabalho temporário* (Cap. III, Art. 14); b) considera-se *trabalhador temporário* aquele *contratado por empresa de trabalho*

¹⁹⁴ Cabe indicar os números do trabalho temporário no país, assim como a sua significativa expansão no mundo. O Brasil, segundo a Confederação Internacional das Agências Privadas de Emprego (CIETT), é o *quarto* maior mercado para o trabalho temporário no mundo, com 875 mil contratações diárias. As três primeiras colocações são ocupadas, respectivamente, pelos Estados Unidos com 2,66 milhões; seguido pelo Japão com 1,4 milhão, e Reino Unido com 1,22 milhão de contratações diárias. De 1998 a 2008, ainda segundo esta instituição, o número de trabalhadores temporários no mundo praticamente dobrou. Em 2008, aproximadamente, 9,5 milhões de pessoas (base diária) foram empregadas pelo setor, enquanto em 1998, eram 4,8 milhões. Disponível em: <http://ciettbrazil2010.blogspot.com>; acesso: 18/08/2010.

¹⁹⁵ Ministério do Emprego e Trabalho. Portaria nº 550, de 12/03/2010. Disponível em: http://www2.mte.gov.br/trab_temp/leg_portarias_2010.asp; acesso 07/10/2010.

¹⁹⁶ Ministério do Emprego e Trabalho. Decreto nº 73.841, de 13/03/1974. Disponível em: http://www2.mte.gov.br/trab_temp/leg_decretos_1974.asp; acesso 07/10/2010.

temporário, para prestação de serviço destinado a atender a necessidade ou acréscimo acima apresentados (Cap. IV, Art. 16);

- 2- A Lei nº 8.949¹⁹⁷, de 09/12/1994, acrescenta parágrafo ao Art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados. Este diz: *“qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”* (Parágrafo Único; grifos nossos). Logo, a não existência de vínculo empregatício com a empresa tomadora de serviços e, também, com a cooperativa, implica, para esses trabalhadores, na perda do *status* formal de empregados, ao se tornarem “cooperados”, “sócios”, “associados”. Como “sócios/cooperados/associados”, segundo Gimenez, Krein e Biavaschi (2003), esses trabalhadores não possuem registro em suas carteiras de trabalho, portanto, não lhes são assegurados direitos básicos como: férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), previdência social, entre outros. Simultaneamente, estes deixam de pertencer à categoria profissional original, ou seja, com a supressão desse vínculo social básico, as vantagens decorrentes de negociações coletivas ou sentenças normativas não mais lhes são alcançadas. Isto, por sua vez, implica em um deslocamento que vai para além da condição de sujeito empregado e dos direitos decorrentes deste, de fato, é a própria organização dos trabalhadores que se fragiliza. Em contrapartida, para as empresas tomadoras dos serviços dos “cooperados”, a alteração representa uma possibilidade de contratar trabalhadores, cuja força

¹⁹⁷ Presidência da República Federativa do Brasil. Lei nº 8.949, de 09/12/1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8949.htm; acesso 08/10/2010.

de trabalho necessita, via interposta pessoa jurídica (a cooperativa), sem o custo dos encargos sociais decorrentes desta. Já para os trabalhadores é a continuidade, ou tentativa, da prestação dos serviços, mesmo que ocorra a supressão de direitos assegurados¹⁹⁸;

- 3- O Decreto-Lei n° 200¹⁹⁹, de 25/02/1967, que dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. No Cap. III – Da Descentralização, inciso 7°, este diz: “para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o *objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa*, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, *recorrendo*, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, *iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução*” (grifos nossos)²⁰⁰; e
- 4- O Enunciado n° 331 do Tribunal Superior do Trabalho²⁰¹, em especial o inciso III, que diz: “não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n° 7.102, de 20.06.1983)²⁰² e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a

¹⁹⁸ Há casos, segundo Gimenez, Krein e Biavaschi (2003), em que as próprias empresas beneficiárias dos serviços despedem seus empregados, mantendo-os, porém, como “cooperados”. Dessa forma, passam a contar com uma força de trabalho mais barata.

¹⁹⁹ Presidência da República Federativa do Brasil. Decreto-Lei n° 200, de 25/02/1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De10200.htm; acesso 08/10/2010.

²⁰⁰ Ver: Souto Maior, 2010. Terceirização na Administração Pública é prática inconstitucional

²⁰¹ Tribunal Superior do Trabalho. Enunciado n° 331, aprovado pela Resolução Administrativa n° 23, de 17/12/1993, sendo alterado o inciso IV por meio da Resolução Administrativa n° 96, de 11/09/2000. Disponível em: http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Index_Enunciados.html; acesso 08/10/2010.

²⁰² Presidência da República Federativa do Brasil. Lei n° 7.102, de 20/06/1983, que dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7102.htm; acesso 08/10/2010.

subordinação direta”. Em outras palavras, este permite a subcontratação de serviços nas áreas de vigilância, conservação e limpeza, e em todas as (consideradas) atividades-meio das empresas contratantes.²⁰³

Cabe frisar, ainda de acordo com o Enunciado n° 331, inciso IV, que “o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial”.

Em outras palavras, a empresa prestadora de serviços (terceirizada) é a principal responsável pelas obrigações trabalhistas. Entretanto, se esta não cumprir com tais obrigações, a empresa tomadora de serviços (seja na administração pública ou na iniciativa privada) será responsabilizada (portanto, subsidiariamente) pelo pagamento dos devidos direitos do trabalhador (terceirizado).²⁰⁴

É importante ressaltar que o TST (Tribunal Superior do Trabalho) “[...] manteve o entendimento de que não é possível declarar vínculo empregatício do terceirizado com o órgão da Administração Pública em razão da exigência constitucional de aprovação em concurso público. No entanto, impôs que a regra é a responsabilização subsidiária da Administração Pública” (Artur, 2007, p. 113).

Tal responsabilidade, segundo Carelli (2007, p. 65), foi declarada pelos tribunais com base na presunção de culpa das tomadoras de serviço (seja na administração pública ou na iniciativa privada), portanto eis que cabe a elas eleger uma empresa

²⁰³ Ver: Souto Maior, 2006. Pelo cancelamento da Súmula n. 331 do TST.

²⁰⁴ “Essa responsabilidade [subsidiária] é diferente da responsabilidade solidária, uma vez que esta determina que qualquer um dos devedores de uma determinada obrigação pode ser acionado, sem a necessidade de existir um principal e um subsidiário” (Artur, 2007, p. 110).

idônea para a realização dos serviços, bem como fiscalizar que a prestação de serviços está sendo realizada da forma legal.

Ademais, o critério jurídico que permite ao corpo de magistrados especializados “[...] caracterizar a relação de emprego estabelecida entre empregador e empregado, cuja definição está nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas [CLT], é: trabalho não eventual, prestado por uma pessoa física determinada (pessoalidade) em situação de subordinação, mediante uma contraprestação salarial” (Artur, 2007, p. 51).

Portanto, e ainda segundo esta autora, a subordinação, entre outros, é apresentada como um elemento objetivo de caracterização do contrato de trabalho e decorre da submissão do empregado ao poder de direção do empregador.²⁰⁵ Assim sendo, “[...] a existência de subordinação dos trabalhadores da terceirizada com a contratante, ou mesmo a falta de especialização das atividades terceirizadas, [acarretaria] a nulidade da contratação e [por conseguinte, se estabeleceria] a formação do vínculo empregatício diretamente entre o trabalhador e a tomadora de serviços” (Carelli, 2007, p. 65). Esta, por sua vez, seria, a partir de então, a responsável direta pelas obrigações trabalhistas do trabalhador.

Diante esse contexto, pode-se afirmar que *não existe uma lei específica* que regulamente a terceirização no Brasil, e tal *ausência* já indica o grau de *liberdade que o empresariado tem para recorrer ao seu uso*. É importante ter em mente que o Enunciado nº 331, inciso III, que trata da terceirização propriamente dita, traz consigo, apenas, uma orientação para nortear futuras decisões entre os magistrados

²⁰⁵ Presidência da República Federativa do Brasil. Decreto-Lei nº 5.452, de 01/05/1943, aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço; Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm; acesso 08/10/2010.

especializados e responsáveis por julgar cada caso, isto é, definir a licitude e ilicitude da terceirização.

Assim,

a normatização da terceirização ocorreu por meio da jurisprudência do TST, a qual procurou atender duas demandas: uma que pleiteia a responsabilidade dos tomadores e dos prestadores de serviços que contratam trabalhadores terceirizados e que, depois, deixam de cumprir [com as] suas obrigações trabalhistas; e outra que pressiona por meio de interpretações [...], utilizando-se de argumentos econômicos como ‘terceirizar gera empregos’, ‘modernização’, ‘competitividade’ para defender a ampliação das possibilidades de terceirização lícita [etc.]. [...] Atualmente, *as pressões pela ampliação continuam*. Existe uma tendência doutrinária e jurisprudencial que pleiteia a *licitude da terceirização para atividades fim* (Artur, 2007, p. 18; grifos nossos).²⁰⁶

Frente às decisões dos órgãos da Justiça do Trabalho, bem como das interpretações reunidas e consolidadas pelo Tribunal Superior do Trabalho, é evidente, ou assim compreendemos, que o julgamento dos casos de licitude e ilicitude da terceirização do trabalho (como, também, definir o que deve ou não ser considerado atividade-meio ou atividade-fim de uma empresa) traz consigo as polêmicas decisões dos magistrados especializados e responsáveis.²⁰⁷

²⁰⁶ Cabe indicar a existência de alguns Projetos de Lei que se encontra em tramitação e que têm como objetivo ampliar a precariedade já existente ou limitar-se a sua regulação; temos, portanto: o Projeto de Lei nº 4.302/1998, que dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário e na empresa de prestação de serviços a terceiros, e dá outras providências; o Projeto de Lei nº 4.330/2004, que dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações dele decorrentes; e o Projeto de Lei nº 1.621/2007, que dispõe sobre as relações de trabalho em atos de terceirização e na prestação de serviços a terceiros no setor privado e nas sociedades de economia mista. Sendo que os dois primeiros projetos, em maior ou menor medida, propõem flexibilizar as - já frágeis - limitações existentes à terceirização, e o último, sob nossa análise, propõe regulamentar a terceirização sem “abusos”. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/>; acesso 22/11/2010.

²⁰⁷ Dois casos são ilustrativos e retratam, entre outros, a interpretação que paira sobre as decisões do TST: a) 12/11/2010 – *Terceirizado consegue vínculo de emprego com a Telemar* (Oi – Telecomunicações). É ilícito utilizar mão de obra de trabalhador terceirizado para prestar serviços em atividade-fim da empresa tomadora do serviço. Com esse entendimento, a Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho deu provimento a recurso de um empregado terceirizado que pediu o reconhecimento de vínculo empregatício com a Telemar Norte Leste S. A., em Minas Gerais. Ele atuava na área de reparo, manutenção e instalação de linhas telefônicas e internet – área fim da empresa – e entendia que deveria ter o vínculo de emprego reconhecido judicialmente. Como o Tribunal Regional da 3ª Região (MG) decidiu pelo indeferimento do seu pedido, recorreu à instância superior e conseguiu a reforma da decisão; b) 23/06/2010 – *Terceirização em atividade-fim de telecomunicação: trabalhador não consegue vínculo de*

Debate, este (como dito, polêmico), que também se encontra na literatura que retrata tal fenômeno. Carelli (2003 e 2007), por exemplo, entre outros autores, faz uma diferenciação entre a terceirização lícita e a terceirização ilícita. Para este autor, a terceirização é, na maioria das vezes, confundida com intermediação de mão-de-obra (terceirização ilícita), com a conseqüente utilização desta como mera forma de redução de custos por meio da eliminação ou diminuição de direitos dos trabalhadores e fuga das normas coletivas estabelecidas pelos sindicatos.

Conceitualmente, entretanto, este diz: “[...] a terceirização seria a entrega de determinada atividade periférica para ser realizada de forma autônoma por empresa especializada, não podendo ser confundida com fornecimento de mão-de-obra, abominada por todo o mundo do trabalho [...]” (Carelli, 2007, p. 59).

Contudo, a dificuldade em diferenciar a terceirização de intermediação de mão-de-obra, no Brasil, sob nossa análise, remete os casos, como observado acima, novamente à interpretação, cabendo, assim, aos órgãos (e autoridades) responsáveis ora avaliar a terceirização como lícita ora como ilícita, bem como da dificuldade em avaliar o nível de especialização da prestação de serviços realizados, por exemplo, dentro da planta da empresa contratante, assim como a fiscalização diária e sistemática das tarefas realizadas por esses trabalhadores terceirizados ao que corresponde a sua real função, a

emprego. A terceirização de atividades inerentes aos serviços de telecomunicações é autorizada por lei, informou a Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao rejeitar recurso de um empregado da Telemont – Engenharia de Telecomunicações, que pretendia vínculo empregatício com a Telemar Norte Leste, em Minas Gerais, para a qual prestava serviços. A compreensão do empregado era de que, por ter trabalhado na atividade-fim da Telemar, especificamente na reparação e instalação de linhas telefônicas de clientes da empresa, teria direito ao vínculo empregatício. Mas não foi assim que entendeu o Tribunal Regional da 3ª Região, ao fundamento de que a Lei 9.472/97 ampliou as hipóteses de terceirização e tornou possível a contratação de empresa interposta para prestação de serviços inerentes às suas atividades. Contrariado com a decisão regional, o empregado interpôs recurso de revista no TST. A relatora na Oitava Turma do TST ministra Maria Cristina Peduzzi, explicou que a decisão regional estava correta, pois o artigo 94, II, da Lei 9.472 “autoriza a terceirização das atividades-fim elencadas no § 1º do artigo 60”, que dispõe sobre a organização dos serviços do setor. Ela citou vários precedentes e concluiu que “mesmo que as tarefas desempenhadas pelo trabalhador sejam atividade-fim, é lícita sua terceirização, ante a previsão contida na Lei Geral de Telecomunicações (Lei 9.472/97)”. (RR-39500-20.2008.5.03.0023). Disponível em: <http://www.tst.gov.br/>; acesso 22/11/2010.

existência ou não de subordinação (destes trabalhadores) com a tomadora de serviços, entre outros.

Diante essa contextualidade, não são raros os casos de abusos cometidos pelos empresários por meio da contratação de trabalhadores via terceirização. Assim, abordaremos, a seguir, a correlação entre precarização, flexibilização e terceirização. Para, por fim, abordar a terceirização do trabalho enquanto estratégia política do capital.

3.5 - Terceirizar significa flexibilizar, flexibilizar significa precarizar; logo: terceirização significa precarização

Já se tornou lugar-comum dizer que a classe trabalhadora vem sofrendo inúmeras e profundas transformações, tanto nos países centrais quanto nos países periféricos. Estas transformações, por sua vez, sobretudo nas últimas décadas, podem ser sintetizadas nos processos de flexibilização e precarização que marcam tal época em todo o mundo. E no interior destes processos de flexibilização e precarização da organização, contratação e gestão do trabalho, da produção e dos trabalhadores, podemos afirmar que a “técnica” da terceirização do trabalho representa a sua forma principal.

Por um lado, nas palavras de Franco e Druck (2007), frente à facilidade de se adaptar às novas exigências produtivas e do mercado, consideradas como inexoráveis e definitivas pelas estratégias empresariais, ao imprimir um caráter flexível à gestão, que se desobriga de tudo que é “fixo”, “rígido” ou “estável” através dos diferentes “usos” da força de trabalho. Daí a transferência das responsabilidades de gestão para um “terceiro”.

E, por outro lado, “[...] essa transferência desresponsabiliza a empresa contratante quanto aos direitos dos trabalhadores em todos os níveis, ao mesmo tempo em que fragmenta os coletivos de trabalho e joga-se em condições precárias de trabalho, de saúde e de emprego, instituindo estatutos diferentes e, em geral, criando um manto de invisibilidade sobre esses trabalhadores” (Franco e Druck, 2007, p. 7).

Nesse sentido, frente a um cenário marcado pela exacerbada concorrência - irracional e destrutiva - intercapitalista, e onde as estratégias empresariais encontraram respaldo na estrutura legal do Estado (burguês) que viabiliza a flexibilização das legislações trabalhistas, quanto maior é o destaque, no plano das empresas, da necessidade intrínseca de racionalizar seu *modus operandi*, de implementar o receituário e a pragmática da empresa enxuta, da “qualificação”, das “competências”, entre tantos outros termos que visam “aperfeiçoá-las” diante o competitivo mercado globalizado/mundializado, mais intenso parece tornar-se os níveis de degradação e destruição do trabalho (Antunes, 2005a e 2007).

Cabe ressaltar que, segundo dados da OIT (Organização Internacional do Trabalho), cerca de um terço da força humana disponível para o trabalho, em escala global, ou se encontra exercendo trabalhos parciais, precários, temporários, ou já vivenciando a barbárie do desemprego²⁰⁸; em outras palavras, mais de 1 bilhão (aproximadamente) de homens e mulheres vivem, hoje, com a sua capacidade de trabalho subutilizada²⁰⁹.

Pode-se dizer, portanto, que há um movimento pendular estruturado “[...] na divisão entre aqueles que, cada vez mais numerosos, não trabalham e aqueles que, cada

²⁰⁸ Sobre uma análise em relação ao desemprego e as suas manifestações no Brasil e no mundo, ver: Pochmann 2001a, especialmente os cap. 3 e 4; Pochmann, 2006.

²⁰⁹ Segundo a OIT, em um universo de 3 bilhões de pessoas que compõem a população economicamente ativa (PEA), cerca de 1 bilhão encontra-se desempregada ou subempregada, isto é, exercendo atividades de sobrevivência, com jornadas de trabalho insuficiente e baixa remuneração. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/emprego.php>; acesso 8/12/2010.

vez menos numerosos, trabalham, mas trabalham cada vez mais” (Bourdieu, 1998, p. 125). Em outras palavras, “[...] cada vez *menos* homens e mulheres *trabalham muito*, em ritmo e intensidade que se assemelham à fase pretérita do capitalismo, quase similarmente à época da Revolução Industrial. E, na marca da superfluidade, cada vez *mais* homens e mulheres encontram *menos trabalho*, espalhando-se à cata de trabalhos parciais, temporários, sem direitos, ‘flexíveis’, quando não vivenciando o flagelo dos desempregados” (Antunes, 2005a, p. 17; grifos nossos).

Se, de fato, “atingimos uma fase do desenvolvimento histórico do sistema capitalista em que o desemprego [combinado ao subemprego] é a sua característica dominante” (Mészáros, 2006, p. 31), é correlato afirmar que a flexibilização, combinado as condições precárias de trabalho, corrobora e apresenta-se como uma imposição à força de trabalho, submetendo a classe trabalhadora a salários reduzidos, a extensas jornadas e ao alto grau de periculosidade/insalubridade nos ambientes de trabalho.

Esta flexibilização pode ser entendida, entre outros, como:

- 1- Liberdade da empresa para despedir parte de seus empregados, sem penalidades, quando a produção e as vendas diminuem;
- 2- Liberdade da empresa para reduzir ou aumentar a jornada de trabalho, repetidamente e sem aviso prévio, quando a produção necessite;
- 3- Faculdade da empresa de pagar os salários reais mais baixos do que a paridade de trabalho, seja para solucionar negociações salariais, seja para poder participar de uma concorrência internacional;
- 4- Possibilidade de a empresa subdividir a jornada de trabalho em dia e semana de sua conveniência, mudando os horários e as características (trabalho por turno, por escala, em tempo parcial, horário flexível etc.);
- 5- Liberdade para destinar parte de sua atividade a empresas externas;

- 6- Possibilidade de contratar trabalhadores em regime de trabalho temporário, de fazer contratos por tempo parcial, de um técnico assumir um trabalho por tempo determinado, subcontratado, entre outras figuras emergentes do trabalho atípico, diminuindo o pessoal efetivo da empresa (Vasapollo, 2006, p. 45-6).

Diante esse contexto, com destaque para a subcontratação, é evidente que “as empresas que terceirizam tendem a ter mais fôlego para sobreviver às crises econômicas, pois é mais fácil cortar encomendas que se desfazer de ativos. [...] O capital fixo (investimentos) passa a ser variável (compras) do ponto de vista da empresa que terceiriza” (DIEESE, 1993, p. 7). Assim, transferem-se os riscos e as incertezas do mercado às empresas contratadas, isto é, as empresas prestadoras de serviços e atividades.

O que “naturalmente” implica, também, em transferir tais riscos e incertezas aos trabalhadores terceirizados. Sendo assim, as empresas podem manter um quadro reduzido (*fixo*) de trabalhadores, utilizado *intensa e continuamente*, pois estas recorrem, quando necessário, *sistematicamente* as atividades e serviços de “terceiros” (pessoas físicas ou jurídicas). Além disso, essas empresas (contratantes) economizam com os custos da contratação e treinamento de novos empregados, combinado com os encargos sociais decorrente deste processo (Robortella, 1994, p. 237).²¹⁰

Simultaneamente, são inúmeras as pesquisas que evidenciam os efeitos (a precarização) da terceirização sobre as condições de trabalho, entre as quais se destacam: diminuição dos benefícios sociais; salários mais baixos; ausência de

²¹⁰ A terceirização, segundo pesquisa realizada pelo Cesit, em 2005, resultou em uma economia de R\$ 26 bilhões por ano para as empresas - R\$ 20 bilhões deixam de ir para os bolsos dos trabalhadores, e R\$ 6 bilhões para os cofres do governo (Empregos terceirizados crescem 127% em dez anos. Folha de São Paulo (28/08/2006). Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u110555.shtml>; acesso: 12/09/2009).

equipamento de proteção/falta de segurança/insalubridade; trabalho menos qualificado; trabalho sem registro; perda de representação sindical; jornada mais extensa, entre outros (DIEESE, 1993, 1994 e 2007).

Cabe destacar que para “além da perda de direitos – por poucos que sejam os direitos de um contrato formalizado no Brasil – e da perda material-financeira, há uma perda moral, à medida que eles reconhecem, na condição de terceirizado, a ‘perda de respeito’, ‘perda de auto-estima’, e ‘é muito sofrimento’” (Druck e Borges, 2002, p. 122).

Ademais, são inúmeros os casos que retratam o desvio e o acúmulo de funções sem treinamento adequado, diferenciação entre os trabalhadores (desde a cor dos uniformes, ao uso de alas diferentes nos restaurantes, vestiários etc.; mecanismo, este, que dificulta a *convivência social* e mesmo de *identidade de classe* entre os trabalhadores²¹¹. Cria-se uma *divisão* entre eles, os de *primeira* e os de *segunda categoria*), além do assédio moral (isto é, exposição dos/as trabalhadores/as a situações humilhantes e constrangedoras, repetidas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e/ou no exercício de suas funções), desmandos e perseguições de chefias e supervisores etc.²¹²

Nesse âmbito, e com destaque para a redução de custos com ênfase nos salários dos trabalhadores, nos encargos sociais (previdenciários e trabalhistas) e nos benefícios trabalhistas (além dos impactos políticos causados por este fenômeno, e que abordaremos a seguir), torna-se evidente que a *terceirização do trabalho* sempre se apresentou como sinônimo de *precarização* dos vínculos e das condições de trabalho

²¹¹ Ver: Druck 1997, 1999, 1999a; Druck e Borges, 2002; Druck e Franco, 2008; Franco e Druck, 2007.

²¹² Podemos apresentar, entre outros, alguns relatos que retratam esta situação: “[...] Vigilantes terceirizados [...] foram transferidos de seus antigos postos [de trabalho] no Instituto de Matemática e Estatística (IME/USP), após apoiarem denúncias de falta de pagamento e assédio moral” (Publicado em 17.09.2009). “Constantes transferências, assédio moral e falta de material são as principais denúncias [feitas pelas trabalhadoras terceirizadas do setor de limpeza da USP]” (Publicado em 04.06.2009). Disponível em: <http://www.jornaldocampus.usp.br>; acesso 15/12/2010.

(além das inúmeras exposições discriminatórias, humilhações, perseguições etc.) e risco de *desemprego*.

Ou seja, a empresa enxuta, flexível, segundo Bourdieu (1998), explora, deliberadamente, essa situação de insegurança que ela contribui para reforçar: ela procura baixar os custos, mas também torna possível essa baixa, pondo o trabalhador em risco permanente de perder o seu trabalho.

Por certo, quando o desemprego atinge taxas muito elevadas e a precariedade atinge uma parte significativa da população, “[...] o trabalho se torna uma coisa rara, desejável a qualquer preço, submetendo os trabalhadores aos empregadores e estes, como se pode ver todos os dias, usam e abusam do poder que assim lhes é dado. A concorrência pelo trabalho é acompanhada de uma concorrência no trabalho, que ainda é uma forma de concorrência pelo trabalho, que é preciso conservar, custe o que custar, contra a chantagem da demissão. Essa concorrência, às vezes, tão selvagem quanto a praticada pelas empresas, está na raiz de uma verdadeira luta de todos contra todos, destruidora de todos os valores de solidariedade e de humanidade [...]” (Bourdieu, 1998, p. 122-3).

Em suma, “[...] a precariedade atua diretamente sobre aqueles que ela afeta (e que ela impede, efetivamente, de serem mobilizados) e indiretamente sobre todos os outros, pelo temor que ela suscita e que é metodicamente explorado pelas estratégias de *precarização* [...]” (Bourdieu, 1998, p. 123; grifo do autor).

Este movimento clarifica, por sua vez, que as motivações pelas quais se adotam determinadas estratégias no meio empresarial não estão somente vinculadas a *fatores econômicos*, mas também são motivadas por *fatores políticos*. E são sobre essas motivações políticas que iremos abordar a seguir.

3.6 – A terceirização enquanto estratégia política do capital

Vimos, acima, entre outros, que “[...] a precariedade é o produto de uma *vontade política*, e não de uma *fatalidade econômica* [...]” (Bourdieu, 1998, p. 123; grifos do autor). Portanto, é evidente que as escolhas feitas pela patronal são orientadas para preservar cada vez mais a sua dominação – e/ou tentativa – em relação ao trabalho e aos trabalhadores.

Assim sendo, e frente a um cenário marcado pelas transformações que impactaram o mundo do trabalho, e que, em linhas gerais, retratamos ao longo desta pesquisa, com destaque para a *terceirização do trabalho*, podemos indicar algumas das principais conseqüências desta no plano político-sindical, entre elas:

- 1- Fragmentação da representatividade sindical, pois, mediante a redefinição legal do enquadramento, os trabalhadores terceirizados passam a constituir categorias diversas dos demais companheiros de fábrica;
- 2- Precarização dos direitos, pois a lei especifica quais são os direitos do trabalhador temporário (na prática, terceirizado), restringindo-os em relação às garantias contidas na CLT (...);
- 3- Passa a existir um maior controle da empresa tomadora (para a qual, de fato, o empregado trabalha) sobre o empregado terceirizado, o que facilita a repressão de sua ação sindical. Ademais, é preciso reconhecer que o empregado está evidentemente fragilizado pelas condicionantes mencionadas nos itens acima; e
- 4- Desconcentração do número de empregados num mesmo local de trabalho, face à descentralização da atividade produtiva das empresas. Possibilidade de aumento da rotatividade de mão-de-obra e negação, na prática, dos

direitos sindicais (...) (Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Rumo à Unificação *apud* Marcelino, 2004, p. 207-8).

Cabe indicar, também, que “[...] a magnitude do desemprego [em escala global e, sobretudo, nas últimas décadas] permitiu às empresas utilizar o medo da perda do emprego para fazer aceitar a intensificação do trabalho e a degradação das condições para o seu exercício” (Hirata e Préteceille, 2002, p. 62).

Bem como, por outro lado, e combinadamente, como estamos observando, o crescimento das formas *atípicas* de trabalho, flexíveis, parciais, subcontratados, terceirizados, temporários, entre outros, imprimiu - e, assim, vem ocorrendo - novo desafio a organização e a mobilização do movimento operário (afetando seus organismos de representação, dos quais os sindicatos e os partidos são expressão).

Por certo, a diferenciação (e as particularidades) existente nos estatutos de contrato de trabalho acaba por tornar mais difícil (inviabilizando em muitos casos, seja no aspecto jurídico e/ou no aspecto político) a mobilização e a ação coletiva dos trabalhadores, bem como a integração, em distintos níveis, entre *efetivos* e *terceirizados* (e/ou qualquer outra forma *atípica* de trabalho).

Cabe destacar, em um primeiro momento, que as possíveis conquistas reivindicativas de uma determinada categoria profissional (*efetivos*)²¹³, e de seu respectivo sindicato, de forma alguma contemplam os trabalhadores *terceirizados*²¹⁴ que realizam suas atividades, muitas vezes, no mesmo local de trabalho (DIEESE, 1993 e 2007).²¹⁵

²¹³ Refiro-me a categoria preponderante; por exemplo, na indústria automotiva, são os metalúrgicos; na UNICAMP, são os servidores públicos não docentes.

²¹⁴ As últimas greves realizadas nas três universidades estaduais paulistas (USP, UNESP e UNICAMP) ratificam estas afirmações.

²¹⁵ “No plano do espaço fabril, a terceirização, ao dividir, desintegrar, diferenciar e fragmentar o trabalho e a própria fábrica vai criando um ‘fosso’ entre uma cultura dos trabalhadores que permanecem

Assim sendo, pode-se afirmar que a ação sindical encontra-se limitada diante do trabalhador *terceirizado* que exerce, neste exemplo, atividade dentro da planta da empresa contratante (seja na administração pública ou na iniciativa privada), tendo em vista que o sindicato da respectiva categoria profissional não tem representação jurídica sobre os trabalhadores “externos” (terceirizados).²¹⁶

Estes, por sua vez, encontram (ou, assim, deveriam) respaldo em seus respectivos sindicatos. O que, no mínimo, proporciona situações conflituosas entre os dois sindicatos (quando não há mais), dificultando (e, muitas vezes, inviabilizando), evidentemente, a unidade em torno de mobilizações e reivindicações conjuntas (*efetivos e terceirizados*).²¹⁷ Em outras palavras, observa-se um movimento de enfraquecimento dos sindicatos, com fissura na representatividade e dificuldade para unir as demandas dos trabalhadores.²¹⁸

As centrais sindicais, como, por exemplo, a CUT (Central Única dos Trabalhadores) e a Força Sindical, por sua vez, partem da inexorabilidade das transformações no mundo do trabalho, entre as quais a “técnica” da terceirização do trabalho se encontra, e, portanto, apresentam este fenômeno como algo inevitável²¹⁹; cabendo, assim, aos sindicatos as restritas ações para interferir na maneira pela qual este

contratados como efetivos na empresa – cada vez em menor número – e uma cultura dos subcontratados, fortemente caracterizados pela informalidade dada às condições precárias a que são submetidos. Trabalhadores que são apartados dos demais, com os quais trabalham lado a lado e, muitas vezes, realizando a mesma função, mas que são considerados de segunda categoria (os desclassificados), desprovidos de um estatuto e de direitos elementares que o trabalho assalariado deveria garantir” (Druck, 1997, p. 153).

²¹⁶ Sobre as regulamentações jurídicas em relação aos sindicatos, ver: Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Título II, Capítulo II, Art. 8º (Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm; acesso 8/10/2010); Decreto-Lei nº 5.452, de 01/05/1943, aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Título V (Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm; acesso 8/10/2010).

²¹⁷ Ver: Druck, 1999a; Druck e Franco, 2008; Marcelino, 2004, 2008 e 2008a.

²¹⁸ A representação dos trabalhadores “[...] é ameaçada pela crescente divisão entre as diversas categorias profissionais, cada uma com o seu sindicato, com atuações competitivas entre si” (Druck e Franco, 2008, p. 95). Entre outros, como, por exemplo, a disputa entre os sindicatos pela manutenção e/ou ampliação de suas respectivas bases.

²¹⁹ Cabe mencionar que ao abordar a postura política das entidades sindicais fazemos, também, alusão aos partidos políticos cuja força majoritária influencia o programa e a estratégia destas centrais. Naturalmente, este debate é permeado pela disputa de correntes político-partidárias.

está se processando²²⁰. Em outras palavras, “[...] para ambas [CUT e Força Sindical] a luta possível e desejável é pela regulação desse mecanismo de gestão da força de trabalho, não pela sua extinção” (Marcelino, 2008a, p.1).²²¹

Pode-se dizer, portanto, que, nas últimas décadas, expressões como *confronto* e *resistência*, traços estes marcantes de um sindicalismo combativo, cederam espaço para expressões como *negociação* e *participação*, traços estes que marcam o “sindicalismo de resultados” (permeado pelas negociações pactuadas com o empresariado e o Estado). Antunes (1995, p. 53; grifos do autor) ao retratar a mudança de postura da CUT, ao longo das últimas décadas, sintetiza bem este cenário, quando diz: “é uma postura cada vez menos respaldada numa política de classe. E cada vez mais apoiada numa política ‘para o conjunto do país, o país integrado do capital e do trabalho’”.²²²

Assim, “[...] esta ação negociada, *por estar atada a um acordo e a um projeto com o capital*, o impede de oferecer uma *alternativa* duradoura e inspirada em elementos estratégicos, que efetivamente represente o *conjunto* dos trabalhadores” (Antunes, 1995, p. 51; grifos do autor). Em outras palavras, definiu-se como uma “[...] postura de abandono de concepções socialistas e anticapitalistas, em nome de uma acomodação dentro da ordem, daquilo que, dizem, é o possível” (Antunes, 1995, p. 53).

Entretanto, se, por um lado, é correto afirmar que “[...] um largo espectro do sindicalismo brasileiro abandonou a representação do sindicato como ‘*escola da luta de classe*’ [...]” (Alves, 2006, p. 469; grifos do autor), postura, esta, que “[...] caminha no sentido de suprimir a idealização de classe e as bases subjetivas de uma identificação

²²⁰ Para maiores detalhes sobre a origem e o ideário (a postura atrelada às políticas neoliberais, a defesa da modernização da economia, a parceria entre capital e trabalho etc.) da Força Sindical, ver: Trópia, 2004. Para maiores detalhes sobre a origem e o ideário da CUT, bem como a mudança de postura (programática e estratégica) desta central, nas últimas décadas, ver: Antunes, 1995; Boito Jr., 1991 e 1999.

²²¹ Para maiores informações sobre a atuação das centrais sindicais (CUT e Força Sindical) frente ao fenômeno da terceirização do trabalho, ver: Marcelino, 2008 e 2008a.

²²² Analisar o sindicalismo no Brasil, dada sua enorme complexidade, foge aos objetivos desta pesquisa. Deste modo, a sua apresentação neste capítulo ganha contornos mais gerais. Para uma análise mais detalhada ver: Alves, 2006; Antunes, 1995 e 2006; Boito Jr., 1991 e 1999.

com um projeto antagônico para além da lógica (e dos ideais) do capital (Alves, 2006, p. 469).

Por outro lado, existem exemplos significativos que representam o contraponto desta postura, tal como as recentes greves, paralisações, piquetes e mobilizações, em maior ou menor medida, na Argentina com os trabalhadores terceirizados do setor ferroviário (Roca)²²³ e no Brasil com os trabalhadores terceirizados da Replan (Refinaria de Paulínia)/Petrobrás²²⁴; bem como o exemplo do SINTUSP²²⁵; expressões, estas, de resistência e organização desses trabalhadores mesmo diante de todas as dificuldades apresentadas nesta pesquisa.

É diante essa contextualidade, que ao abordar a “sua extinção”, isto é, o fim da terceirização como mecanismo de gestão da força de trabalho, deve-se lutar, ao mesmo tempo, e sob nossa análise, pela incorporação, frente à categoria preponderante, de todos/as os/as trabalhadores/as terceirizados/as. Cabe pontuar que esta postura, mesmo entre as organizações e os partidos de esquerda (PSTU - Partido Socialista dos Trabalhadores Unificado; PSOL - Partido Socialismo e Liberdade; LER-QI – Liga

²²³ Disponível em: <http://www.pts.org.ar>; acesso 29/12/2010.

²²⁴ Ver: Marcelino, 2008.

²²⁵ Em seu 5º Congresso, realizado em novembro de 2009, o SINTUSP aprovou, entre outros: 1- *Incorporação* ao quadro de trabalhadores da USP os funcionários terceirizados, precários e temporários que já desempenham funções na universidade, *sem a realização de concurso público*; 2 – [Enquanto houver prestação de serviços terceirizados] Lutar para que os funcionários terceirizados, precários e estagiários tenham salários, benefícios sociais e direitos trabalhistas iguais aos dos funcionários efetivos (Disponível em: <http://www.sintusp.org.br>; acesso 15/10/2010). Por certo, não se pode descartar que entre o discurso e a prática possa haver uma distância considerável. Segundo Marcelino (2008), os documentos da CUT, por exemplo, elaborados em congressos e plenárias onde há disputa de tese, são bem mais à esquerda do que de fato é o comportamento da central (ver, por exemplo, o Seminário - “Terceirização e os Trabalhadores” – do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, filiado à CUT, de 1992. In: DIEESE, 1993, p. 31-2; CUT: Campanha de Combate a Terceirização, 2009. Disponível em: <http://www.cut.org.br/campanhas/13/combate-a-terceirizacao-en>; acesso 08/12/2010). Nesse sentido, apresentar algumas das resoluções congressuais dos trabalhadores da USP, frente ao fenômeno da terceirização do trabalho, e juntamente com o retrospecto de luta e atuação do SINTUSP, ratificados nas últimas greves vivenciadas pelas três Universidades Estaduais Paulistas, indica que, neste caso, o discurso e a prática caminham juntos.

Estratégia Revolucionária), não é consensual, pelo contrário, ela ainda causa polêmicas.²²⁶

Em outras palavras, e concernente com a postura apresentada acima pelos trabalhadores da USP, deve-se *lutar*, combinadamente, *pelo fim da terceirização do trabalho, pela imediata efetivação dos trabalhadores terceirizados* (seja na administração pública ou na iniciativa privada)²²⁷ e, por conseguinte, *pela unificação das fileiras da classe trabalhadora*. Especialmente, tendo clareza de que o trabalho é central no processo de produção de mercadorias, e que *a classe trabalhadora é a única classe* capaz de tomar em suas mãos o rumo da história, tornando-se o sujeito capaz de “varrer o velho e criar o novo”.

Portanto, é evidente que a luta pela isonomia salarial e igualdade de direitos entre os trabalhadores *efetivos* e *terceirizados*, incluindo, aqui, o direito de organização sindical, segurança no ambiente de trabalho, qualificação e capacitação profissional, denúncias sobre as ilegalidades, humilhações e perseguições, entre outros, não deve ser esquecida (e/ou deixada em ‘segundo plano’), pois “se em seus conflitos diários com o capital cedessem covardemente, ficariam os operários, por certo, desclassificados para empreender outros movimentos de maior envergadura” (Marx, 1982, p. 184).

Ao mesmo tempo, os sindicatos, bem como os partidos de esquerda (e/ou qualquer outra forma assemelhada de representação dos trabalhadores), não devem se limitar a uma luta de guerrilha contra os efeitos do sistema existente²²⁸; devem, sim, e combinadamente, se esforçar para mudá-lo, portanto, devem, *como primeiro passo*, empregar suas forças para lutar pelo *fim da terceirização do trabalho*, pela extinção de qualquer forma assemelhada de trabalho flexível, parcial, subcontratado, temporário,

²²⁶ Para maiores detalhes, ver o Caderno de Teses do 1º Congresso da CONLUTAS (Coordenação Nacional de Lutas), realizado em julho de 2008, disponível em: http://www.pstu.org.br/cont/2008jun19_CadernoTeses_CongressoCONLUTAS.pdf; acesso 12/01/2011.

²²⁷ Ver: nota 6 desta dissertação.

²²⁸ Ver: Marx, 1982, p. 181-5.

terceirizado. Mas, e como dito acima, esta luta deve estar combinada com a luta pela *imediata efetivação dos trabalhadores terceirizados* (pois, hoje, são milhões de trabalhadores e trabalhadoras terceirizados/as que se encontram no exercício diário de suas respectivas atividades).

Conclusão:

Se, por um lado, já se tornou lugar-comum dizer que a classe trabalhadora vem sofrendo inúmeras e profundas transformações, tanto nos países centrais quanto nos países periféricos - reflexos das mutações vivenciadas no mundo do trabalho, das quais a reestruturação produtiva e o programa neoliberal são expressão; respostas, estas, a crise estrutural do capital – iniciada em meados da década de 1970.

Por outro lado, não se pode negar que tais transformações, por sua vez, sobretudo nas últimas décadas, podem ser sintetizadas nos processos de flexibilização e precarização que marcam tal época. E no interior destes processos de flexibilização e precarização da organização, contratação e gestão do trabalho, da produção e dos trabalhadores, podemos afirmar que a “técnica” da terceirização do trabalho representa a sua forma principal.

Nesse âmbito, e frente à centralidade, a sua expansão e o seu dinamismo, o que se evidencia é que a *terceirização do trabalho* traz consigo não somente a perda material-financeira, com redução nos salários dos trabalhadores e nos encargos sociais (previdenciários e trabalhistas), mas, também, uma perda moral, à medida que diferenciada os trabalhadores, em seus respectivos locais de trabalho, desde a cor dos uniformes, ao uso de alas diferentes nos restaurantes, vestiários etc.; mecanismo, este, que se torna um obstáculo a mais para a *convivência social* e a *identidade de classe* entre os trabalhadores.

Cria-se uma *divisão* entre eles, os de *primeira* e os de *segunda categoria*; os *efetivos* e os *terceirizados*; além disso, inúmeros são os casos de assédio moral (isto é, a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetidas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e/ou no exercício de suas funções), desmandos e perseguições de chefias e supervisores etc.

Ao mesmo tempo, essa diferenciação entre os trabalhadores (*efetivos* e *terceirizados*) trouxe conseqüências políticas importantes, à medida que estabelece uma fragmentação objetiva e subjetiva entre os trabalhadores de “segunda categoria” (os trabalhadores terceirizados), que se distanciam dos trabalhadores de “primeira categoria” (os trabalhadores efetivos). Fragmentação objetiva frente à dificuldade de participação e atuação conjunta com os trabalhadores efetivos em greves e assembléias, diminuindo, portanto, a força política desses trabalhadores; e fragmentação subjetiva frente ao próprio não reconhecimento diante de seus pares, isto é, dos trabalhadores efetivos²²⁹.

Entretanto, se, por um lado, esta diferenciação compõe um quadro desfavorável para o movimento operário - afetando seus organismos de representação, dos quais os sindicatos e os partidos são expressão; por outro lado, de forma alguma ela corresponde a um impedimento (intransponível) para a luta. No mais, os sindicatos (bem como os partidos políticos; e/ou qualquer outra forma assemelhada de organização dos trabalhadores) devem romper com a enorme barreira social que separa os trabalhadores “estáveis” dos trabalhadores “não estáveis”, entre empregados e desempregados, superar a barreira entre *efetivos* e *terceirizados*; romper com a diferenciação entre luta econômica e luta política, entre outros. Ações, estas, que *reunifiquem, reintegrem* e *reconstruam* a identidade e a unidade do conjunto da classe trabalhadora, que responda a partir de um programa e uma estratégia que rompa com a lógica (e os ideais) do capital.

Em suma: se o nosso objetivo nesta pesquisa foi empreender um estudo crítico sobre o fenômeno da terceirização do trabalho; buscamos, também, e espero que tal objetivo tenha sido alcançado, não nos restringir a apresentar a dura realidade da

²²⁹ Em pesquisa anterior (ver: nota 2 desta dissertação), não eram raros os casos de trabalhadores terceirizados que, ao se referir a um funcionário (servidor público não docente) da Unicamp, diziam: “eu não sou um Unicamp, eu sou um terceirizado”.

terceirizado do trabalho – em seus aspectos materiais e morais, econômicos e políticos, mas, sim, buscar elementos, a partir da realidade observada, que nos incentive a lutar contra tal prática (a exemplo dos trabalhadores da USP, junto ao seu sindicato – o SINTUSP).

Bibliografia:

ALVAREZ, Manuel S. B. **Terceirização: parceria e qualidade**. Rio de Janeiro: Campus, 1996.

ALVES, Giovanni. “Nova ofensiva do capital, crise do sindicalismo e as perspectivas do trabalho – o Brasil nos anos noventa”. In: TEIXEIRA, Francisco José Soares & OLIVEIRA, Manfredo Araújo de (Org.). **Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez; Fortaleza: UECE, 1998.

_____. ALVES, Giovanni. “Trabalho e sindicalismo no Brasil dos anos 2000: dilemas da era neoliberal”. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

AMIN, Ash. “Post-Fordism: models, fantasies and phantoms of transition”. In: AMIN, Ash (Org.). **Post-Fordism: a Reader**. Oxford: Blackwell, 1996.

ANDERSON, Perry. “Balanço do neoliberalismo”. In: SADER, Emir & GENTILI, Pablo (Org.). **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez/Unicamp, 2005.

_____. “Construção e desconstrução da legislação social no Brasil”. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. “Dimensões da precarização estrutural do trabalho”. In: FRANCO, Tânia & DRUCK, Graça (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

_____. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho.** São Paulo: Boitempo, 2005a.

_____. **O novo sindicalismo no Brasil.** Campinas: Pontes, 1995.

_____. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho?. Rio de Janeiro: **Revista Praia Vermelha**, v. 20 n° 1, 2010.

_____. **Os sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo: Boitempo, 2005b.

ARACIL, Rafael; OLIVER, Joan; SEGURA, Antoni. **El mundo actual: de la segunda guerra mundial a nuestros días.** Barcelona: Universitat de Barcelona, 1998.

ARTUR, Karen. **O TST frente à terceirização.** São Carlos: EdUFSCar, 2007.

BACH, Paula. “El boom de la posguerra”. In: **Estrategia Internacional**, n° 7, 1998. Disponível em: <http://www.ft-ci.org>; acesso: 17/04/2009.

BATISTA, Paulo Nogueira. **O Consenso de Washington: a visão neoliberal dos problemas latino-americanos.** São Paulo, 1994. Disponível: http://www.fau.usp.br/cursos/graduacao/arq_urbanismo/disciplinas/aup0270/4dossie/nogueira94/nog94-cons-washn.pdf; acesso 07/03/2009.

BELLUZZO, Luiz Gonzaga de Mello e BATISTA Jr., Paulo Nogueira. **Riscos da Valorização Cambial** (1994). Disponível em: <http://www.eco.unicamp.br/artigos/belluzzo/artigo1.htm>; acesso: 12/03/2010.

BERNARDO, João. **Transnacionalização do capital e fragmentação dos trabalhadores: ainda há lugar para os sindicatos?.** São Paulo: Boitempo, 2000.

BEYNON, Huw. **Trabalhando para Ford: trabalhadores e sindicalistas na indústria automobilística.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

BIHR, Alain. **Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise**. São Paulo: Boitempo, 1998.

BOITO JR., Armando. “A hegemonia neoliberal no governo Lula”. In: **Crítica Marxista**, nº17, 2003.

_____. **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

_____. **Política neoliberal e sindicalismo no Brasil**. São Paulo: Xamã, 1999.

BORGES, Ângela Maria Carvalho. Reforma do Estado, emprego público e a precarização do mercado de trabalho. Salvador: **Cadernos CRH**, n. 41, 2004.

BORÓN, Atílio. “A sociedade civil depois do dilúvio neoliberal”. In: SADER, Emir & GENTILI, Pablo (Orgs.). **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

_____. “Os ‘novos Leviatãs’ e a pólis democrática: neoliberalismo, decomposição estatal e decadência da democracia na América Latina. In: SADER, Emir & GENTILI, Pablo (Orgs.). **Pós-neoliberalismo II: que Estado para que democracia?**. Petrópolis: Vozes, 1999.

BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: LTC, 1987.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

_____. “Terceirização e direitos trabalhistas no Brasil”. In: FRANCO, Tânia & DRUCK, Graça (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

CASTRO, Nadya Araújo de. “Modernização e Trabalho no complexo automotivo brasileiro: reestruturação industrial ou japonização de ocasião?”. In: CASTRO, Nadya Araújo de (Org.). **A máquina e o equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

CAVALCANTE JUNIOR, Ophir. **A terceirização das relações laborais**. São Paulo: LTr, 1996.

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

CHINGO, Juan. “Crisis y contradicciones del “capitalismo del siglo XXI””. In: **Estrategia Internacional**, n° 24, 2008. Disponível em: <http://www.ft-ci.org>; acesso: 17/04/2009.

_____. “El capitalismo mundial en una crisis histórica”. In: **Estrategia Internacional**, n° 25, 2009. Disponível em: <http://www.ft-ci.org>; acesso: 26/01/2010.

CHINGO, Juan; SOREL, Julio. “Elementos para una explicación marxista de la crisis del capitalismo imperialista”. In: **Estrategia Internacional**, n° 7, 1998. Disponível em: <http://www.ft-ci.org>; acesso: 17/04/2009.

CIETT. Disponível em: <http://ciettbrazil2010.blogspot.com>; acesso: 18/08/2010.

CLARKE, Simon. Crise do fordismo ou crise da social-democracia?. **Lua Nova**, n° 24. São Paulo: Cedec, 1991.

COELHO, Roseli Martins. **Social-democracia: formas e reformas**. São Paulo: USP/ FFLCH, 2001.

COLLI, Juliana. **A trama da terceirização: um estudo do trabalho no ramo da tecelagem**. Campinas: Ed. Unicamp, 2000.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm; acesso 8/10/2010.

CORIAT, Benjamin. “Ohno e a escola japonesa de gestão da produção: um ponto de vista de conjunto”. In: HIRATA, Helena (Org.). **Sobre o “modelo” japonês: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho**. São Paulo: USP, 1993.

_____. **Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização**. Rio de Janeiro: Revan/UFRJ, 1994.

DAVIS, Frank Stephen. **Terceirização e multifuncionalidade: idéias práticas para a melhoria da produtividade e competitividade da empresa**. São Paulo: STS, 1992.

DELGADO, Maria Berenice Godinho. “Terceirização e trabalho feminino”. 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.

Dicionário de Ciências Sociais. Instituto de Documentação; Benedicto Silva, coordenação geral; Antonio Garcia de Miranda Netto et. al. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1986.

Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Objetiva Ltda., 2001.

Dicionário Político. Disponível em: <http://www.marxists.org>; acesso: 22/03/2009.

DIEESE. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2007. Disponível: <http://www.dieese.org.br/projetos/MTE/SACC/METAI/terceirizacao.pdf>; acesso: 08/06/2010.

_____. **Os trabalhadores frente à terceirização.** São Paulo, n° 7, 1993.

_____. **Terceirização e reestruturação produtiva do setor bancário no Brasil.** São Paulo, n° 2, julho, 1994.

_____. **Trabalho e reestruturação produtiva: 10 anos de linha de produção.** São Paulo: DIEESE, 1994a.

DRAIBE, Sônia Miriam. O “Welfare State” no Brasil: características e perspectivas. **Cadernos de Pesquisa NEPP.** Campinas, UNICAMP/NEPP, n° 8 [5], 1993 [1988]. Disponível em: <http://www.nepp.unicamp.br>; acesso: 21/04/2009.

DRUCK, Maria da Graça. “Flexibilização, terceirização e precarização: a experiência dos sindicatos”. In: FRANCO, Tânia (Org.). **Trabalho, riscos industriais e meio ambiente: rumo ao desenvolvimento sustentável?**. Salvador: UFBA, 1997.

_____. **Globalização e reestruturação produtiva: o fordismo e/ou japonismo.** Revista de Economia Política, v° 19, n° 2 (74). São Paulo: Ed. 34, 1999.

_____. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica – um estudo do complexo petroquímico.** São Paulo: Boitempo, 1999a.

DRUCK, Graça & BORGES, Ângela. Terceirização: balanço de uma década. **Cadernos CRH.** Salvador, jul./dez., n 37, 2002.

DRUCK, Graça & FRANCO, Tânia. A terceirização no Brasil: velho e novo fenômeno. **Laboreal**, Vol. IV, n° 2, 2008. Disponível em: <http://laboreal.up.pt/media/artigos//198/88-99.pdf>; acesso 12/10/2010.

Empregos terceirizados crescem 127% em dez anos. **Folha de São Paulo** (28/08/2006). Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u110555.shtml>; acesso: 12/09/2009.

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.

FERREIRA, Cândido Guerra et al. “Alternativas sueca, italiana e japonesa ao paradigma fordista: elementos para uma discussão sobre o caso brasileiro”. In: **Modelos de Organização Industrial, Política Industrial e Trabalho**. São Paulo: ABET/USP, 1991.

FERREIRA, Cândido Guerra. O fordismo, sua crise e o caso brasileiro. Campinas: **Cadernos do CESIT**, n° 13, 1993.

FIORI, José Luís. **60 lições dos 90: uma década de neoliberalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2002.

_____. Estado do Bem-Estar Social: padrões e crises. Rio de Janeiro: **PHYSIS - Revista de Saúde Coletiva**, v° 7, n° 2, 1997. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/physis/v7n2/08.pdf>; acesso: 26/03/2009.

FLEURY, Afonso. “Novas tecnologias, capacitação tecnológica e processo de trabalho: comparações entre o modelo japonês e o brasileiro”. In: HIRATA, Helena (Org.). **Sobre o “modelo” japonês: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho**. São Paulo: USP, 1993.

FLEURY, Maria Tereza Leme. “Mudanças e persistências nos modelos de gestão de pessoal em setores de tecnologia de ponta: o caso brasileiro em contraponto ao japonês”. In: HIRATA, Helena (Org.). **Sobre o “modelo” japonês: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho**. São Paulo: USP, 1993a.

FLEURY, Afonso e FLEURY, Maria Tereza Leme. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. São Paulo: Atlas, 2004.

FONTANELLA, Denise; TAVARES, Eveline; LEIRIA, Jerônimo Souto. **O lado (des) humano da terceirização**. Salvador: Casa da Qualidade, 1995.

FORD, Henry. **Os princípios da prosperidade**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos: 1964.

FRANCO, Tânia e DRUCK, Graça. “Apresentação”. In: FRANCO, Tânia & DRUCK, Graça (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

FRIEDMAN, Milton. **Capitalismo e Liberdade**. São Paulo: Abril Cultural, 1984.

GIMENEZ, Denis Maracci; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda B. “As cooperativas de mão-de-obra e os tribunais regionais do trabalho”. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, n° 23, 2003. Disponível em: <http://bdjur.stj.gov.br/dspace/handle/2011/18643>; acesso 04/05/2010.

GIOSA, Lívio Antônio. **Terceirização: uma abordagem estratégica**. São Paulo: Pioneira, 1993.

GORDON, David M.; EDWARDS, Richard; REICH, Michael. **Trabajo segmentado, trabajadores divididos: la transformacion historica del trabajo en los Estados Unidos**. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 1999.

GRAMSCI, Antonio. “Americanismo e Fordismo”. In: **Maquiavel, a Política e o Estado Moderno**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1976.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola: 1993.

HAYEK, Friedrich August von. **O caminho da servidão**. São Paulo, Globo, 1977.

HIRATA, Helena (Org.). **Sobre o “modelo” japonês: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho.** São Paulo: USP, 1993.

HIRATA, Helena & PRÉTECEILLE, Edmond. Trabalho, exclusão e precarização socioeconômica: o debate das ciências sociais na França. **Cadernos CRH.** Salvador, jul./dez., n. 37, 2002.

História: A crise de 29 e a depressão do capitalismo. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/folha/educacao/ult305u11504.shtml>; acesso: 20/04/2009.

HOBBSAWM, Eric J. **A era do capital: 1848-1875.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

_____. **Era dos extremos: o breve século XX - 1914-1991.** São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

HOUNSHELL, David A. **From the American system to mass production: 1800-1932.** Londres: J. Hopkins Univ., 1984.

HUMPHREY, John. “O impacto das técnicas ‘japonesas’ de administração sobre o trabalho industrial no Brasil”. In: CASTRO, Nadya Araújo de (Org.). **A máquina e o Equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

JUDT, Tony. **Pós-Guerra: uma história da Europa desde 1945.** Rio de Janeiro: Objetiva, 2008.

KATZ, Claudio. “Evolução e crise do processo de trabalho”. In: BRAGA, Ruy; COGGIOLA, Osvaldo; KATZ, Claudio. **Novas tecnologias: crítica da atual reestruturação produtiva.** São Paulo: Xamã, 1995.

LEIRIA, Jerônimo Souto. **Terceirização: uma alternativa de flexibilidade empresarial.** Porto Alegre: Sagra/DC Luzzatto, 1992.

LEIRIA, Jerônimo Souto; SARATT, Newton Dorneles; SOUTO, Carlos Fernando. **Terceirização passo a passo: o caminho para a administração pública e privada.** Porto Alegre: Sagra/DC Luzzatto, 1992.

LENIN, V. **O Imperialismo: fase superior do capitalismo.** São Paulo: Global, 1979.

LIMA, Jacob Carlos. “O trabalho em cooperativas: dilemas e perspectivas”. In: FRANCO, Tânia & DRUCK, Graça (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização.** São Paulo: Boitempo, 2007.

_____. “Trabalho, autogestão e mercado”. **Cadernos CRH.** Salvador, v.19, n. 46, 2006.

LOCKE, John. “Segundo tratado sobre o governo”. In: **Os Pensadores.** São Paulo: Abril Cultural, 1973.

MANDEL, Ernest. **A crise do capital: os fatos e sua interpretação marxista.** São Paulo: Ensaio/Ed. da Unicamp, 1990.

_____. **O capitalismo tardio.** São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. **A logística da precarização: terceirização do trabalho na Honda do Brasil.** São Paulo: Expressão Popular, 2004.

_____. **Terceirização e ação sindical: a singularidade da reestruturação do capital no Brasil.** Campinas: Tese (Doutorado), Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH), Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), 2008.

_____. **Enfrentamento, conciliação e resistência na CUT e na Força Sindical: como as centrais enfrentam a terceirização.** Londrina: III Simpósio Lutas Sociais na América Latina, UEL, 2008a. Disponível em: <http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/terceirosimposio/paulamarcelino.pdf>; acesso 20/10/2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2005.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política**. Vol. I. Livro I. Tomo I e II. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

_____. **O Capital: crítica da economia política**. Vol. III. Livro II. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

_____. **Para a crítica da economia política; Salário, preço e lucro; O rendimento e suas fontes: a economia vulgar**. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

MARX, Karl & ENGELS, Friedrich. **Manifesto Comunista**. São Paulo: Boitempo, 2005.

MÉSZÁROS, István. “Desemprego e precarização: um grande desafio para a esquerda”. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. **O século XXI: socialismo ou barbárie?**. São Paulo: Boitempo, 2003.

_____. **Para além do Capital**. São Paulo: Boitempo/Unicamp, 2002.

Ministério do Emprego e Trabalho. Portaria nº 550, de 12/03/2010. Disponível em: http://www2.mte.gov.br/trab_temp/leg_portarias_2010.asp; acesso 07/10/2010.

_____. Decreto nº 73.841, de 13/03/1974. Disponível em: http://www2.mte.gov.br/trab_temp/leg_decretos_1974.asp; acesso 07/10/2010.

MONDEN, Yasuhiro. **Produção sem estoques: uma abordagem prática ao sistema de produção da Toyota**. São Paulo: IMAM, 1984.

Montadoras americanas: ascensão e queda. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/cronologia/industria-automobilistica>; acesso: 20/04/2009.

MORAES, Reginaldo C. Correa de. **Hayek e a teoria política do neoliberalismo econômico (I)**. São Paulo: UNICAMP/IFCH, 1999.

_____. **Neoliberalismo: de onde vem, para onde vai?**. São Paulo: Senac, 2001.

MORAES NETO, Benedito Rodrigues de. **Marx, Taylor, Ford: as forças produtivas em discussão**. São Paulo: Brasiliense, 1989.

_____. **Século XX e trabalho industrial**. São Paulo. Xamã, 2003.

MOURA, Reinaldo A. **Kanban: a simplicidade do controle da produção**. São Paulo: IMAM, 1989.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Subcontratação ou terceirização**. Revista de Direito do Trabalho, n° 83, 1993.

Número de trabalhadores terceirizados aumentou sete vezes em 20 anos em SP. **Folha de São Paulo** (16/04/2007). Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u116124.shtml>; acesso: 12/09/2009.

OHNO, Taiichi. **O sistema Toyota de produção: além da produção em larga escala**. Porto Alegre: Bookman, 1997.

OICA - Organização Internacional dos Construtores de Automóveis, 2007. Disponível em: <http://carplace.virgula.uol.com.br/fiat-entra-na-lista-das-10-maiores-montadoras-do-mundo-veja-o-ranking>; acesso: 25/05/2009.

OIT. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/emprego.php>; acesso 8/12/2010.

OLIVEIRA, Eurenice de. **Toyotismo no Brasil: desencantamento da fábrica, envolvimento e resistência**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

OLIVEIRA, Marco A. (Coord.) **Terceirização: estruturas e processos em xeque nas empresas**. São Paulo: Nobel, 1994.

OSAWA, Machiko. “Transformação estrutural e relações industriais no mercado de trabalho japonês”. In: HIRATA, Helena (Org.). **Sobre o “modelo” japonês: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho**. São Paulo: USP, 1993.

PAGNONCELLI, Dernizo. **Terceirização e parcerização: estratégias para o sucesso empresarial**. Rio de Janeiro: D. Pagnoncelli, 1993.

PAIVA, Alice Rangel de; SORJ, Abreu e Bila. “Subcontratação e trabalho a domicílio – a influência do gênero”. 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.

Pesquisa setorial 2009/2010 - trabalho temporário e terceirização no Brasil. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/economia-e-financas/pesquisa-setorial-2009-2010-trabalho-temporario-e-terceirizacao-no-brasil/34537/>; acesso: 25/06/2010.

PINTO, Geraldo Augusto. “Uma introdução à indústria automotiva no Brasil”. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

POCHMANN, Marcio. **A década dos mitos: o novo modelo econômico e a crise do trabalho no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2001.

_____. **A superterceirização do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

_____. “Desempregos do Brasil”. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. **O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu.** São Paulo: Boitempo, 2001a.

Presidência da República Federativa do Brasil. Código Civil. Lei n° 10.406, de 10/01/2002, Cap. VIII – Da Empreitada. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm; acesso 07/05/2010.

_____. Decreto-Lei n° 200, de 25/02/1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del0200.htm; acesso 08/10/2010.

_____. Decreto-Lei n° 5.452, de 01/05/1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm; acesso 08/10/2010.

_____. Lei n° 6.019, de 03/01/1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm; acesso 07/05/2010.

_____. Lei n° 8.949, de 09/12/1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8949.htm; acesso 08/10/2010.

_____. Lei n° 7.102, de 20/06/1983. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7102.htm; acesso 08/10/2010.

Projeto de Lei n° 4.302/1998; Projeto de Lei n° 4.330/2004; Projeto de Lei n° 1.621/2007. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/>; acesso 22/11/2010.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual de terceirização: quais são os caminhos do sucesso e os riscos no desenvolvimento e implantação de projetos.** São Paulo: STS, 1992.

REZENDE FILHO, Cyro de Barros. **Historia econômica geral**. São Paulo: Contexto, 1991.

RIBEIRO, Paulo Décio. **Kanban: resultados de uma implantação bem sucedida**. Rio de Janeiro: COP, 1984.

RICARDO, David. “Princípios de economia política e tributação”. In: **Os Pensadores**. São Paulo: Abril Cultural, 1978.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

SALERNO, Mário Sérgio. “Produção, trabalho e participação: CCQ e kanban numa nova imigração japonesa”. In: FLEURY, Maria Tereza Leme & FISCHER, Rosa Maria (Coord.) **Processo e relações do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 1985.

Setor de terceirização e trabalho temporário registra forte recuperação, revela pesquisa. **O Globo** (15/06/2010). Disponível em: <http://oglobo.globo.com/economia/boachance/mat/2010/06/14/setor-de-terceirizacao-trabalho-temporario-registra-forte-recuperacao-revela-pesquisa-916878102.asp>; acesso: 25/06/2010.

SHINGO, Shigeo. **O sistema Toyota de produção do ponto de vista da engenharia de produção**. Porto Alegre: Bookman, 1996.

SILVA, Elizabeth Bortolaia. Pós-fordismo no Brasil. **Revista de Economia Política**, vol. 14, n° 3 (55), 1994.

SMITH, Adam. “Investigação sobre a natureza e as causas da riqueza das nações”. In: **Os Pensadores**. São Paulo: Abril Cultural, 1978.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Pelo cancelamento da Súmula n. 331 do TST**. XIII Congresso Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho, 2006. Disponível em:

http://www.anamatra.org.br/hotsite/conamat06/ag_noticias/noticias_int.cfm?cod_conteudo=508; acesso 12/11/2010.

_____. Terceirização na Administração Pública é prática inconstitucional. **Revista ADUSP**, jan., 2010. Disponível em: <http://www.adusp.org.br/revista/46/r46a03.pdf>; acesso 12/11/2010.

SOUZA, Ângela Tude de. **Sobre o americanismo e fordismo de Antonio Gramsci**. Campinas: UNICAMP/IFCH, 1992.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de Administração Científica**. São Paulo: Atlas, 1972.

TEIXEIRA, Francisco José Soares. “O neoliberalismo em debate”. In: TEIXEIRA, Francisco José Soares & OLIVEIRA, Manfredo Araújo de (Org.). **Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez; Fortaleza: UECE, 1998.

Terceirizado consegue vínculo de emprego com a Telemar (12/11/2010). Disponível em: <http://www.tst.gov.br/>; acesso 22/11/2010.

Terceirização em atividade-fim de telecomunicação: trabalhador não consegue vínculo de emprego (23/06/2010). Disponível em: <http://www.tst.gov.br/>; acesso 22/11/2010.

THÉBAUD-MONY, Annie & DRUCK, Graça. “Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil”. In: FRANCO, Tânia & DRUCK, Graça (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

Tribunal Superior do Trabalho. Enunciado n° 331. Disponível em: http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Index_Enunciados.html; acesso 08/10/2010.

TRÓPIA, Patrícia Vieira. **O impacto da ideologia neoliberal no meio operário – um estudo sobre os metalúrgicos da cidade de São Paulo e a Força Sindical**. Tese (Doutorado), Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH), Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), 2004.

VASAPOLLO, Luciano. “O trabalho atípico e a precariedade: elemento estratégico determinante do capital no paradigma pós-fordista”. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

WOMACK, James P.; JONES, Daniel T.; ROOS, Daniel. **A máquina que mudou o mundo**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

WOOD, Stephen. O modelo japonês em debate: pós-fordismo ou japonização do fordismo. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, n° 17, 1991; disponível em: <http://www.anpocs.org.br/portal/content/view/125/54/>; acesso: 13/04/2009.