

TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR DE FERTILIZANTE: IMPACTOS SOBRE OS TRABALHADORES E OS SINDICATOS

Rosana Ribeiro

RESUMO

A indústria nacional, a partir dos anos 90, foi submetida a um intenso ajuste produtivo, sendo a terceirização um dos principais instrumentos adotados. Em várias empresas, a subcontratação atingiu desde as áreas periféricas até as nucleares do processo de produção. Neste artigo, por meio de uma pesquisa empírica, na principal unidade produtiva do setor de fertilizantes, são analisados os impactos da adoção da terceirização sobre os trabalhadores da área de manutenção industrial que foram admitidos pela empresa contratada. Conclui-se que a terceirização acarretou redução salarial indireta, degradação das condições de trabalho, perda de benefícios, menor segurança, maior jornada de trabalho e desmobilização sindical.

Palavras-chave: Terceirização, trabalhadores e sindicatos.

ABSTRACT

The national industry, starting in the 90's, was subject to an intense productive adjustment, of which outsourcing was one of the main instruments adopted. In many companies, outsourcing reached from peripheral areas to the core business of the productive process. In this article, through an empirical research in the main production unit of a fertilizer manufacturer, the impacts of outsourcing are studied in relation to the workers from the industrial maintenance which have been taken on by the studied company. We have concluded that the outsourcing process has led to indirect salary reduction, degradation of the working environment, loss of benefits, less security in the job, longer working ours and lack of participation in unions.

Keywords: Outsourcing, workers, unions.

No Brasil, a reestruturação industrial intensificou-se a partir dos anos 90. Na reformulação das estratégias empresariais passou a ocupar lugar de destaque a terceirização ou subcontratação, um instrumento rapidamente absorvido pelas companhias nacionais. A adoção de empresas subcontratadas acarreta um conjunto de impactos sobre custos, produtividade e qualidade do produto na empresa contratante e, além disso, fortes impactos para os trabalhadores.

No início dos anos 90, a subcontratação se reduz às áreas periféricas, como segurança e limpeza, mas com o transcorrer do tempo, estendeu-se para as atividades nucleares, acarretando a demissão de vários trabalhadores. Alguns deles permanecem empregados nas subcontratadas enquanto outros são inteiramente excluídos, impondo assim trajetórias ocupacionais distintas aos dois grupos. No passado, a demissão de uma determinada empresa e, portanto, o desemprego era considerado um fenômeno passageiro pois num breve espaço de tempo seria possível a reinserção na mesma ocupação e setor. Mais recentemente, a elevação das taxas de desemprego aberto e ampliação do desemprego de longa duração reverterão essas expectativas.

No caso das empresas de fluxo contínuo, a manutenção industrial é uma área chave, reunindo os trabalhadores mais qualificados do chão de fábrica. No Complexo Petroquímico da Bahia, o estudo de Druck (1999) evidencia a subcontratação de empresas nessa área. No setor de fertilizante, o principal grupo empresarial adotou essa estratégia apenas na sua maior unidade produtiva. Essa planta representa o maior parque industrial de fertilizantes da América Latina e localiza-se no Estado de Minas Gerais.

Alguns estudos realizados na indústria nacional observaram que a terceirização provocou precarização nas condições de trabalho, entretanto essa constatação necessita de estudos com evidências. Por essa razão, neste artigo a investigação empírica é o principal instrumento de pesquisa.

O texto apresenta os resultados de uma pesquisa sobre a trajetória ocupacional e dos salários dos trabalhadores desligados da área de manutenção industrial nessa unidade produtiva de fertilizante e admitidos pela empresa contratada, as condições de trabalho desses operários após a terceirização e as mudanças que esse processo ocasionou na representação sindical.

Foram realizadas entrevistas junto aos diretores da empresa de fertilizante e de suas contratadas, aos trabalhadores desligados da área de manutenção industrial no ano de 1997/98 e aos dirigentes sindicais. As pautas e os acordos e convenções coletivas dos sindicatos dos trabalhadores foram também analisadas.

O artigo é composto de seis seções. A primeira seção apresenta um retrospecto da difusão da terceirização no Brasil. Em seguida, apresenta-se um histórico do processo de terceirização na empresa de fertilizante investigada. A terceira seção busca caracterizar os trabalhadores demitidos da área de manutenção industrial dessa companhia e descreve a metodologia utilizada para definir a amostra de trabalhadores desligados entrevistados. Na quarta seção é realizado um balanço da trajetória ocupacional e dos rendimentos dos trabalhadores demitidos e empregados pela subcontratada. A quinta seção corresponde a uma análise das condições de trabalho desses operários após a terceirização. A sexta seção investiga os impactos da terceirização para a representação sindical.

A DIFUSÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

No Brasil, diferentemente dos países desenvolvidos, a reestruturação industrial ganhou relevância apenas na década de 90, quando a abertura comercial, associada à estabilidade econômica, pressionou as empresas nacionais a construírem novas vantagens competitivas. No intuito de responder à pressão concorrencial, as empresas intensificaram o ajuste produtivo ao longo desses anos, visando assegurar produtividade, qualidade e redução de custos. A adoção de inovações tecnológicas e a implementação de novas formas de gerenciamento inspiradas no modelo japonês são peças centrais do ajuste. A partir dessa década, uma prática desse modelo que se difundiu intensamente entre as empresas nacionais foi a subcontratação ou a terceirização. Trata-se de uma relação que oferece uma possibilidade de redução de custos e, portanto, de melhora das vantagens competitivas das empresas.

De acordo com Chahad e Zockun (2003: 106/107):

Do ponto de vista jurídico, a terceirização representa a contratação de serviços por meio de uma empresa intermediária entre o tomador do serviço e a mão-de-obra ... Sob a ótica econômica representa uma estratégia por meio da qual um terceiro, em condições de parceria, produz bens ou presta determinados serviços-com competência, especialidade e qualidade- para a empresa que o contrata.

Segundo Ferraz, Kupfer, Serrano (1997), no período entre 1990 e 1994, as atividades terceirizadas são da área de alimentação, limpeza e segurança. Em 1994, com o Plano Real, estabilidade da economia deu maior transparência aos preços relativos praticados pelas empresas bem como o seu efetivo grau de eficiência. No período inflacionário, a falta de transparência e de confiança no mercado facilitava a transferência de custos (incluindo custos de ineficiência), pelas empresas por meio

de seus canais de comercialização. Mas a estabilidade dos preços e a valorização cambial do período acirraram as pressões competitivas sobre as empresas locais; por consequência, o ajuste produtivo foi aprofundado. A subcontratação atingiu atividades nucleares, que exigem trabalhadores qualificados, como a área de manutenção industrial.

Gitahy (1989) estudou a subcontratação, ocorrida ainda nos anos 80, nas empresas dos setores de autopeças, máquinas-ferramenta e computadores localizadas na Região Metropolitana de Campinas, e constatou a presença de emprego estável e o uso de mão-de-obra qualificada nas pequenas empresas terceirizadas.

Ruas (1994) analisou a terceirização na indústria de calçados do pólo gaúcho, por meio da contratação do trabalho de ateliês domiciliares. O autor não encontrou entre as empresas contratantes e as contratadas nenhuma parceria ou um programa comum de melhorias.

As pesquisas de Abreu, Sorj (1993 e 1994), no setor de confecção do Rio de Janeiro, identificaram expansão da subcontratação e do trabalho a domicílio. De acordo com essas pesquisas, a terceirização é um elemento das estratégias empresariais que visam reduzir custos elevando as vantagens competitivas. Com base nesses estudos, as autoras concluíram que:

Os resultados mais evidentes da atuação das ideologias de gênero sobre as práticas de subcontratação é que para os homens esta forma de emprego adquire um padrão mais próximo ao do artesão autônomo, ao passo que para as mulheres as condições de subordinação se aproximam de um típico emprego assalariado. Abreu e Sorj (1994:74).

Na perspectiva de Martins (1994), os efeitos da terceirização para os trabalhadores são a redução salarial, principalmente para a área técnica das empresas terceirizadas; a redução do número de empregados diretos na estrutura produtiva; a degradação de trabalho nas empresas subcontratadas, há empresas que estão terceirizando setores perigosos e insalubres, que oferecem riscos, com o objetivo de se eximir de culpa em casos de acidentes e doenças profissionais; o combate às organizações e conquistas sindicais e ampliação do controle da produção e do trabalho; a redução do espaço para a democracia no chão da fábrica pela diminuição dos coletivos, pela atomização dos fornecedores; a desmobilização sindical com os trabalhadores saindo de categorias mais mobilizadas para categorias menores e desmobilizadas; e a diminuição do número de associados e menor participação na vida sindical.

Borges, Druck (1992/1993) estudaram os impactos da subcontratação sobre as prática de gestão e relações de emprego. Segundo Borges, Druck (1993: 39):

A terceirização “à brasileira” reduz não apenas o emprego no conjunto da economia, mas também leva à eliminação exatamente de postos de trabalho melhor remunerados (salários e benefícios) nas grandes empresas e à sua substituição por empregos menos importantes ou de pior qualidade nas terceiras. Os resultados da pesquisa do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC medem a extensão destas perdas no núcleo dinâmico da indústria brasileira: num total de doze empresas pesquisadas, a terceirização implicou, para os trabalhadores: a redução de salários em 92% dos casos; a perda de benefícios (58%); menor segurança (42%) e maiores jornadas (33%).

O estudo de Druck (1999) sobre o complexo petroquímico na Bahia verificou que as áreas mais atingidas pela terceirização foram, em primeiro lugar, os serviços de limpeza, alimentação e vigilância e segurança. Logo em seguida, a área mais atingida foi a de manutenção industrial, considerada chave em uma indústria de fluxo contínuo e cujos os trabalhadores dessa atividade compõem o núcleo mais qualificado do chão de fábrica, tais como eletricitas, mecânicos, técnicos em eletrônica, etc. No caso dessa indústria, inclusive tais trabalhadores são mais qualificados que os operadores. O estudo constatou, portanto, a subcontratação de empresas nas atividades de manutenção corretiva, preventiva, predial, geral e outras.

De acordo com Druck (1999:195):

Uma prática que tem sido freqüentemente utilizada pelas empresas em geral e que também aparece no Complexo Petroquímico é o incentivo por parte das gerências e, em alguns casos, até o financiamento, a empresas criadas por ex-funcionários. Na perspectiva das grandes empresas, trata-se de uma prática extremamente positiva, pois ao mesmo tempo que as desobrigam dos custos de mão-de-obra e da própria gestão permite-lhes continuar contando com empregados experientes, que já conhecem o trabalho e sabem das necessidades e exigências da empresa.

No Brasil, a terceirização é regulamentada por meio de vários preceitos normativos inseridos em sua maioria na legislação trabalhista (ver CHAHAD e ZOCKUN, 2003).¹ O Tribunal Superior do Trabalho (TST) diante da expansão da terceirização, ainda nos anos 80, tentou regulamentá-la através da Resolução 4/86 o Enunciado nº 256 que afirmava o seguinte: *Salvo os casos de vigilância, previstos nas Leis 6.019, de 3 de janeiro de 1974, e 7.102, de 20 de junho de 1983, é ilegal a contratação de empresa insterposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços* (CHAHAD e ZOCKUN, 2003: 111). Esse enunciado proibia a terceirização nos demais setores da atividade e criava espaço para que no caso de falência da empresa contratada a empresa tomadora de serviços arcasse com a dívida trabalhista. Ao longo

¹ Segundo esses autores, a legislação corresponde aos seguintes itens: art. 455 da CLT; Lei nº 6.019/74; Lei nº 7.102/83; Instrução Normativa nº 07, de 21/2/90, do Ministério do Trabalho; Lei nº 5.645/70; Lei nº 8.666/93.

da década de 90, a subcontratação de empresas em várias áreas intensificou-se o que acarretou pressões sobre o TST, a fim de solucionar a polêmica o Enunciado Número 331 orientando os tomadores de serviços foi expedido com a seguinte redação:

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalhos temporários.

II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresas interpostas, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional.

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador, a contratação de serviços de vigilância de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados, ligados à atividade-meio tomador, desde que inexistente a personalidade e a subcontratação direta.

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

Segundo uma Cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego intitulada Terceirização: trabalho temporário: orientação ao tomador de serviços, pode-se, em princípio, definir como atividade-meio aquela não-representativa do objetivo da empresa, desfragmentada, portanto, de seu processo produtivo, configurando-se como serviço necessário, porém não essencial. A atividade-fim é aquela que compreende as atividades essenciais e normais para as quais a empresa se constituiu.

Em que pese a proibição da subcontratação de empresas para atuarem em atividades-fins o estudo de Druck (1999) aponta a terceirização na área de manutenção industrial que muitos analistas considera como atividade-fim. Mas as empresas que optaram pela contratação de firmas nessa área alegam que é atividade-meio.

Há poucos trabalhos dedicados à análise da trajetória ocupacional e dos rendimentos dos demitidos das áreas terceirizadas das empresas e empregados pelas subcontratadas. Este artigo investiga essa trajetória desses operários da área de manutenção industrial do setor de fertilizantes. O setor foi escolhido pois uma empresa do principal grupo do setor de fertilizantes terceirizou toda sua atividade de manutenção industrial implementando o denominado modelo *full-service*. O artigo também analisa a possibilidade de deterioração das condições de trabalho após a terceirização e seus impactos sobre a representação sindical.

BREVE HISTÓRICO DE UMA TERCEIRIZAÇÃO

A empresa de fertilizantes fosfatados estudada, localizada no Estado de Minas Gerais, é a de maior capacidade produtiva da América Latina e de suas linhas de produção saem ácido sulfúrico, ácido fosfórico, Superfosfatado Simples (SSP), Superfosfatado Triplo (TSP) e fosfatado de monoamônio (MAP).

Graças a um Programa de Melhoria Contínua da Qualidade (PMCQ), seus processos produtivos foram certificados pela ISO 9002. Dentre as inovações organizacionais, a empresa adota o programa 5S, grupos de melhoria da qualidade e ações voltadas para obtenção da Certificação ISO 14001.

No início da segunda metade dos anos 90, a companhia empregava diretamente em torno de 1.100 pessoas; em 2002 esse número caiu para 450 pessoas. O enxugamento e a terceirização são elementos-chaves na explicação dessa redução do número de trabalhadores. Atualmente, os trabalhadores terceirizados perfazem 500 funcionários.

O processo de terceirização na empresa começou pelas áreas de alimentação, segurança, limpeza, transporte, recrutamento, seleção e manutenção elétrica da parte administrativa. Na área de manutenção industrial, os primeiros setores a serem terceirizados foram os de caldeiraria e de recuperação de válvula, em 1993. No ano seguinte foi a vez dos setores de revestimento antiácido, de refratários, de revestimento de borracha, de isolamento, de tubulação de fibra, de lubrificação industrial e de obras civis. Ainda nesse ano, outra empresa foi contratada para atuar na manutenção industrial, na logística e na construção de andaimes. No ano de 1997, a direção estendeu a terceirização aos demais setores da manutenção industrial. Venceu a licitação uma empresa que denominaremos de CC. Essa empresa, foi adquirida pela empresa KK, em 1999, que concentra seus serviços de manutenção nas áreas: preventiva, preditiva, corretiva, elétrica, de instrumentação, caldeiraria de campo e engenharia. A KK, por sua vez, contrata atualmente os serviços das empresas JJ e LL. A firma JJ presta serviços em caldeiraria, levantamento de carga, recuperação de válvula e manutenção de equipamentos de transporte de sólidos. A LL é responsável pela manutenção industrial em jato e pintura industrial, isolamento térmico, revestimento de borracha, tubulações de fibra de vidro, isolamento refratário e obras de construção civil.

Toda a manutenção industrial da empresa foi terceirizada, tendo sido implementado um modelo de terceirização denominado de *full-service*.

Desse modo, a terceirização nessa empresa atingiu uma área que como indicado anteriormente emprega profissionais extremamente qualificados. Em janeiro de 1997,

foram demitidos 93 operários da área de manutenção da empresa de fertilizantes e, no ano de 1998, outros 4 operários dessa área foram desligados. A pesquisa empírica concentra-se numa amostra desses trabalhadores.

CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DEMITIDOS E METODOLOGIA DA AMOSTRA

Entre os trabalhadores demitidos em 1997/98, predominava o gênero masculino (98%) e 51% recebiam entre 5 a 10 salários mínimos (Tabela 1). No caso dos demitidos da indústria mineira, no ano de 1997, 70% ganhavam entre 0 e 3 salários mínimos (RAIS/MIGRA-Indústria Mineira), um diferencial que pode ser explicado pelo fato de que a indústria de fertilizantes emprega mão-de-obra qualificada e, portanto, melhor remunerada. Quanto à variável tempo de permanência na empresa, 78% dos demitidos aí estavam empregados há 9 anos ou mais. No caso dos demitidos da indústria mineira em 1997, 75% estavam no emprego há 3 anos ou menos, o que demonstra a baixa rotatividade da empresa de fertilizantes. Grande parte dos trabalhadores demitidos (90%) possuía mais de 30 anos de idade, ao passo que, entre os demitidos da indústria mineira, em 1997, 53% tinham idade inferior a 30 anos. Na empresa de fertilizantes, o maior percentual de pessoas com 30 anos ou mais entre os demitidos também se deve ao baixo índice de rotatividade.

TABELA 1

Distribuição dos Trabalhadores Demitidos Segundo Faixas de Salários Mínimos, Tempo de Permanência na Empresa e Faixas Etárias (1997/98)

Faixas de Salários Mínimos	%	Tempo de Permanência na Empresa	%	Faixas Etárias	%
De 3,5 a 5	5	Mais de 8 meses a 1 ano	4	De 20 a 24 anos	4
De 5,01 a 7	23	Mais de 1 a 3 anos	18	De 25 a 30 anos	5
De 7,01 a 10	28	Mais de 3 a 9 anos	0	De 31 a 40 anos	40
De 10,01 a 15	34	Mais de 9 a 15 anos	30	De 41 a 50 anos	45
Acima de 15,01	11	Mais de 15 anos	48	Acima de 50 anos	5

Fonte: Homologações dos Contratos de Trabalho.

Para formular uma conclusão sobre a trajetória ocupacional e dos salários dos 97 trabalhadores desligados da empresa de fertilizantes, sobre suas condições de trabalho após a terceirização e o impacto desse processo sobre a representação sindical optou-se pela estimativa de uma proporção populacional. No caso de estudos de proporção,

a fórmula $\hat{p} = x/n$, indica a proporção amostral de x sucessos em uma amostra de tamanho n . Define-se $\hat{q} = 1 - \hat{p}$. Neste trabalho, x = número de trabalhadores desligados da empresa de fertilizante e empregados pela empresa contratada. Não se podem fazer estimativas razoáveis de \hat{p} . A opção foi atribuir o valor 0,5 tanto para \hat{p} quanto \hat{q} , de forma que a amostra obtida seja no mínimo tão grande quanto deveria ser. Como a população é relativamente pequena e a amostragem é feita sem reposição, o tamanho da amostra é definido pela fórmula abaixo:

$$n = \frac{N \cdot \hat{p} \cdot \hat{q} [Z_{\alpha/2}]^2}{\hat{p} \cdot \hat{q} [Z_{\alpha/2}]^2 + (N - 1)E^2}$$

Onde: n = tamanho da amostra; N = tamanho da população; \hat{p} = proporção amostral de x sucessos em uma amostra de tamanho n ; $\hat{q} = 1 - \hat{p}$; $Z_{\alpha/2}$ = valor crítico; E = margem de erro.

Nessa amostra, o grau de confiança escolhido foi 90%, e, portanto, $\alpha = 0,10$. A partir desses parâmetros, a tabela da distribuição normal padronizada fornece $Z_{\alpha/2} = 1,645$. A margem de erro eleita foi de 0,10 e os valores de \hat{p} , \hat{q} é 0,5.

Com base nesses dados, o tamanho da amostra foi definido em 41 trabalhadores. Em seguida, foi realizada a extração de uma amostra aleatória da população finita. Os trabalhadores que compuseram a amostra foram, então, entrevistados. O período de realização das entrevistas foi entre agosto e dezembro de 2002, sendo que o questionário incluía perguntas fechadas e abertas.

TRAJETÓRIA OCUPACIONAL E DOS SALÁRIOS DOS TRABALHADORES DA AMOSTRA

No que tange à escolaridade, 80% dos entrevistados possuem o segundo grau completo, 12% o primeiro grau incompleto ou completo e 7% curso superior. A maioria dos trabalhadores entrevistados é casada e todos são chefes de família. A elevada escolaridade observada entre os trabalhadores entrevistados justifica-se por ser bastante comum o segundo grau completo profissionalizante entre operários qualificados da indústria de fluxo contínuo e pela pressão das empresas contratadas para que seus funcionários tivessem, no mínimo, o segundo grau.

Dos 41 trabalhadores da amostra 21 são aposentados, mas a exceção de 1 deles, todos trabalham eventual ou permanentemente em função dos baixos rendimentos

provenientes da aposentadoria. O elevado número de aposentados pode ser explicado pelo fato de que muitos trabalhadores desligados (50%) da empresa de fertilizante, em 1997, apresentavam 41 anos ou mais.

No grupo entrevistado, 33 operários desligados foram empregados imediatamente pela empresa contratada, 3 trabalhadores não foram indicados para trabalhar na subcontratada e 6 desligados não desejaram permanecer na outra empresa.

Para confrontar os impactos da terceirização nos limitamos nesse trabalho a analisar o grupo de trabalhadores demitidos da empresa de fertilizante e admitidos pela empresa contratada que correspondem a 33 trabalhadores.

Atualmente, 30 continuam vinculados à prestadora de serviço (KK), como assalariados com carteira, na mesma ocupação e sem perdas no salário direto. Os outros 3 trabalhadores após um transcurso de tempo demitiram-se da contratada e migraram para outro Estado em busca de melhores oportunidades. Outras pesquisas indicam resultados diferentes para a maioria dos demitidos.

Segundo a pesquisa de Magalhães² (1998), no grupo de trabalhadores desligados da Acesita, 24,4% dos que tiveram reinserção produtiva têm trabalhado exclusivamente na sua profissão, após terem deixado a empresa. Nesse grupo, 80% declararam renda menor à época da coleta de dados do que quando empregados da Acesita. A perda de renda foi menor para os que, à época da pesquisa mantinham negócios próprios, seguindo-se os assalariados e finalmente os trabalhadores com inserção precária (vivendo de bicos).

De acordo com a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS/MIGRA – do Ministério do Trabalho e Emprego, a indústria mineira, no ano de 1997, demitiu 101.614 trabalhadores, sendo que apenas 36.582 (36%) retornaram ao mercado formal, em 1998: 68% na indústria; 5% na construção civil; 11% no comércio; 15% no serviço e 2% na agropecuária. Esses dados indicam a dificuldade, para trabalhadores desligados em determinados setores econômicos, de obter um novo emprego formal no mesmo setor.

Os dados da amostra confirmam a informação de um dirigente da empresa de fertilizantes, de que grande parte dos trabalhadores demitidos no ano de 1997 foram absorvidos pela empresa contratada. Segundo ele, houve solicitação à firma contratada, mas esse pedido não foi, certamente, um mero “ato de bondade”, pois esses trabalhadores possuem um saber-fazer técnico e organizacional crucial para as atividades da empresa.

² A pesquisa “Trajetórias dos Desempregados do Vale do Aço Mineiro” foi iniciada em dezembro de 1997 e concluída um ano depois.

que os demitiu. Sua contratação pelo fornecedor de manutenção industrial asseguraria que tal saber-fazer não estaria perdido, o que poderia comprometer o funcionamento da unidade fabril. Por esse motivo, a maioria deles foi contratada novamente para trabalhar no mesmo setor, diferentemente da trajetória, predominante entre os desligados da indústria mineira e da Acesita. Além disso, esse grupo de trabalhadores manteve o vínculo de emprego estável, em uma economia que apresenta elevados índices de rotatividade, o que pode ser explicado pela política de emprego da empresa e pela ausência de oportunidades de trabalho na mesma ocupação e com melhores salários e benefícios na cidade que residem.

Do ponto de vista da ocupação e do salário direto, ao contrário de outras experiências de terceirização (Chahad e Zockun, 2003), não se registrou perdas para os trabalhadores absorvidos pela empresa contratada.

ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO APÓS A TERCEIRIZAÇÃO

Na avaliação da maioria dos trabalhadores desligados da empresa de fertilizantes que permaneceram empregados na empresa contratada, as condições de trabalho se deterioraram após a terceirização. E essa deterioração pode ser apreendida por meio da intensificação do trabalho, da perda de benefícios, da ampliação da jornada de trabalho, da redução das horas de treinamento, do relacionamento com as chefias e das dificuldades de relacionamento com os colegas da empresa de fertilizantes.

A ampliação da intensificação do trabalho decorre da redução do número de funcionários ao longo dos anos, desde a privatização, o que impôs a cada um volume maior de tarefas. Após a terceirização da manutenção industrial, a empresa de fertilizantes ampliou sua capacidade produtiva, mas a empresa contratada, segundo os trabalhadores entrevistados, não aumentou seu número de funcionários na proporção adequada. Além disso, por contrato a empresa deve cumprir um conjunto de metas econômicas, o que estabelece um clima de forte pressão sobre os trabalhadores. Um dos trabalhadores entrevistados, por exemplo, acumula duas funções ocupacionais sem nenhuma contrapartida salarial.

A empresa de fertilizantes oferece aos seus trabalhadores auxílio-alimentação, participação nos lucros e resultados (PLR), auxílio-creche, assistência médica e odontológica, assistência ao pré-escolar, seguro de vida em grupo, transporte pessoal, financiamento de kit-escolar, auxílio-farmácia, auxílio-doença e cooperativa de crédito. Já a empresa contratada KK concede auxílio-alimentação, transporte, plano de assistência médica e odontológica, PLR, cooperativa de crédito e previdência privada.

Para os trabalhadores, a maior perda nos benefícios foi a que resultou da redução no valor do PLR recebido, pois a empresa de fertilizantes paga 3,5 salários ao ano, enquanto a KK paga um valor entre R\$ 200,00 e R\$ 300,00 no mesmo período, o que representa uma diferença substancial no rendimento total dos trabalhadores, ao longo do ano. A situação constatada com a pesquisa confirma a análise de Krein (2001): a partir da segunda metade dos anos 90, o rendimento obtido pelo PLR tornou-se crucial para diversas categorias de trabalhadores que encontravam dificuldades para assegurar a recomposição dos salários.

As empresas JJ e LL, fornecedoras de serviços para a firma KK, por sua vez, oferecem aos seus trabalhadores alimentação, transporte e convênio médico e também pagam salários menores que a KK, para o mesmo título ocupacional (para caldeireiro, por exemplo). A empresa contratada KK também busca reduzir custos, portanto, o diferencial de salários e de benefícios estimula a contratação de trabalhadores, no caso de vários títulos ocupacionais, por meio das prestadoras de serviços.

Outra perda apontada pelos trabalhadores é referente à extensão da jornada de trabalho. Na empresa de fertilizantes, os funcionários trabalham 40 horas semanais, ao passo que na KK a jornada atinge 44 horas semanais. Quando os trabalhadores da empresa de fertilizantes foram absorvidos pela contratada, o salário direto recebido foi mantido, mas a jornada de trabalho foi estendida, o que acarretou perda salarial. Nesse caso, a redução de custos por meio da empresa contratada não ocorreu através de uma queda imediata no salário direto, porém por meio da redução do valor da PLR e da extensão da jornada de trabalho. Os trabalhadores alegaram que, nas paradas das plantas, é muito comum a realização de horas extras; entretanto, em função do banco de horas, eles não recebem integralmente o valor dessas horas. Uma das cláusulas do acordo coletivo estabelece que ficam creditadas nesse banco 50% de todas as horas trabalhadas de segunda a sábado que excedam a jornada normal semanal, sendo pagas as restantes no mês da sua realização.

Os ônibus utilizados no transporte dos operários da empresa de fertilizantes e das contratadas circulam em horários diferenciados, em razão dos distintos períodos de duração das jornadas de trabalho, reduzindo o contacto com os colegas da empresa de fertilizantes, fora do local de trabalho, por meio desse expediente.

Os trabalhadores entrevistados declararam que na empresa KK praticamente inexistia um programa de qualificação ou capacitação da mão-de-obra. Segundo eles, a empresa de fertilizantes promovia vários programas de treinamento e capacitação que não foram mantidos pela empresa contratada. Todo processo de automação ou de

modificação da tecnologia adotada pela empresa de fertilizantes é aprendido na prática pelos trabalhadores, sem nenhum treinamento teórico ou prático.

Quantos às ordens e tarefas, vários operários informaram que as recebem das chefias das duas empresas e, em caso de algum problema na fábrica, fora de seus horários de trabalho, a gerência da empresa de fertilizantes aciona-os diretamente. Nas palavras de muitos deles: “*Agora temos dois patrões*”. Como foi visto anteriormente, pelo Enunciado 31 do TST na há “*vínculo de emprego com o tomador ... desde que inexistente a pessoalidade e a subcontratação direta*”, mas como se depreende das declarações obtidas o relacionamento direto entre chefias da empresa de fertilizante e os trabalhadores da empresa contratada contraria esse texto.

Muitos entrevistados sentem-se discriminados pelos colegas da empresa de fertilizantes, que agora se consideram como seus patrões e muitas vezes os humilham. Também se sentem discriminados nas festividades da empresa de fertilizantes, para as quais apenas alguns são convidados, mas, diferentemente dos trabalhadores da empresa de fertilizantes, não podem ser acompanhados de suas famílias. Em algumas plantas da unidade produtiva os trabalhadores das contratadas não têm acesso aos banheiros ou às copas utilizados pelos trabalhadores da empresa de fertilizantes. Além disso, esta última desenvolve um programa de integração das famílias com a fábrica do qual os empregados das empresas contratadas são excluídos. Alguns operários argumentaram que, no período em que trabalhavam para a empresa de fertilizantes, havia identidade entre os colegas da operação e da manutenção, pois todos eram ligados à mesma empresa e, portanto, solidários. No presente, essa identidade coletiva foi quebrada: de um lado estão os operários da operação e, de outro lado, os operários da manutenção. Embora permaneçam inseridos no mesmo local de trabalho e na mesma função, mas a troca nas “cores do uniforme” transformou a relação que anteriormente existia entre eles.

Hirata (s/d) ressalta que, no Japão, a relação de subcontratação criava uma divisão entre trabalhadores, os de primeira e os de segunda categoria, impossibilitando a convivência social e mesmo a identidade entre os operários, desestruturando os coletivos de trabalho e excluindo muitos deles de vários privilégios. A pesquisa realizada reafirma as conclusões dessa autora (Druck, 1999).

Grande parte dos trabalhadores entrevistados, ainda empregados na empresa KK, considera, portanto, que a terceirização acarretou uma precarização de suas condições de trabalho. Do ponto de vista da trajetória ocupacional e dos rendimentos, não se registrou perdas diretas para a maioria dos trabalhadores, no entanto, houve

intensificação do trabalho, ampliação da jornada de trabalho, redução no valor do PLR e deterioração na relação com os colegas da empresa de fertilizantes.

Apesar do quadro de deterioração das condições de trabalho e de perdas, o maior receio dos entrevistados é a perda do emprego, pois na cidade de médio porte e fortemente dependente da atividade agropecuária em que residem, as possibilidades de obter um emprego na mesma ocupação com igual remuneração e benefícios são reduzidas.

TERCEIRIZAÇÃO E IMPACTOS SOBRE A REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Alguns autores (Martins 1994) apontam que a terceirização impõe aos trabalhadores uma mudança na representação sindical inteiramente desfavorável. Em geral, os trabalhadores deixam categorias mais mobilizadas e se integram a categorias menos mobilizadas. Do ponto de vista da atividade sindical, a relação de subcontratação acarreta diminuição do número de sindicalizados e de participação na vida sindical. Foram encontradas, na pesquisa evidências empíricas que reforçam essas conclusões.

No período que antecedeu a terceirização, os trabalhadores da área de manutenção industrial eram representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas, filiado à Central Única dos Trabalhadores, que dispõe de um acordo coletivo junto à empresa de fertilizantes com cláusulas relativas a salários, vantagens, benefícios, segurança no emprego, a segurança industrial e saúde ocupacional e relações sindicais. Os trabalhadores da empresa de fertilizantes sempre compuseram a diretoria desse sindicato.

Desde o início do processo de terceirização na empresa de fertilizantes, o sindicato dos trabalhadores optou por uma estratégia propositiva. Um dos instrumentos dessa estratégia foram as correspondências aos diretores da empresa de fertilizantes, reivindicando a abertura de diálogo sobre o processo de terceirização. Os dirigentes sindicais não obtiveram êxito em suas tentativas.

As correspondências foram redigidas e enviadas quando o processo de terceirização já estava em curso. Os dirigentes sindicais, portanto, elaboraram alguma estratégia somente após o deslanche do processo, o que indica uma postura meramente reativa. As pautas dos acordos coletivos dos anos 90 não apresentam nenhuma cláusula relativa à terceirização. Segundo Noronha (1999), nas negociações, as diretorias sindicais muitas vezes apresentam uma pauta contendo inúmeras cláusulas, mas apenas algumas são de “fato para valer”. Apesar desse limite apontado pelo autor, a presença de cláu-

sulas referentes à terceirização demonstraria que os sindicalistas exerceram alguma pressão no que tange a esse tema.

No caso estudado, os sindicalistas não utilizaram outros canais de pressão e mobilização quando o processo de terceirização era implementado. Em que pese as limitações da estratégia sindical, os dirigentes se posicionaram contrários à terceirização.

Transcorrido algum tempo após a conclusão da terceirização na área de manutenção industrial, os dirigentes sindicais entraram com uma denúncia na Procuradoria Regional do Trabalho, mais especificamente em julho de 2000, alegando irregularidade na contratação de empresas para prestação de serviços nessa área, considerada atividade-fim.

O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas requer, por meio da denúncia:

a) que a empresa denunciada seja compelida a novamente contratar todos os empregados demitidos e atualmente prestando serviços para as empresas terceirizadas, notadamente aqueles que executavam e ainda executam atividade fim, recolocando-se nas mesmas funções e condições em que se encontravam quando foram demitidos, pois que as demissões são de todo ilegais, voltando a integrarem a categoria a qual sempre pertenceram, ou seja, a representada pelo sindicato denunciante; b) ... seja concedido a todos os empregados, ainda que prestando serviços para empresa terceirizada, porém, junto a empresa denunciada, de integrarem a categoria representada pelo sindicato denunciante .

A denúncia encontra-se em tramitação no Tribunal Regional do Trabalho. Os sindicalistas admitem a possibilidade de derrota e tentam assegurar o direito de representarem os empregados das empresas terceirizadas na área de manutenção industrial. No presente, a estratégia do sindicato é inteiramente baseada em ações legais.

A terceirização na área de manutenção industrial da companhia de fertilizantes alterou a representação sindical dos trabalhadores. Vários trabalhadores entrevistados alegaram que a empresa de fertilizantes orientou as subcontratadas a buscarem uma representação sindical menos combativa. Os funcionários das empreiteiras que atuam nessa área foram inicialmente representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil. Depois de alguns meses, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, filiado à Força Sindical, entrou na Justiça e reivindicou a representação desses trabalhadores. Segundo o dirigente desse sindicato, a principal prestadora de serviços à empresa KK atua na indústria metalúrgica, portanto, os

funcionários da empresa estão vinculados à categoria dos metalúrgicos. O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas obteve êxito em sua ação e, portanto, o direito de representá-los. Deve lembrar que, no Brasil, a legislação sindical assegura a contribuição sindical³, recolhida de todos os trabalhadores da categoria. Os dirigentes sindicais muitas vezes almejam ampliar sua base, no intuito de aumentar o volume de recursos financeiros destinado ao sindicato. O dirigente entrevistado do Sindicato dos Metalúrgicos reafirmou essa motivação em sua ação na justiça.

A maioria dos trabalhadores desligados da empresa de fertilizantes e admitidos pela contratada declarou que foi associada ao Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e considerou negativa a mudança de representação sindical. Eles argumentaram que aquele sindicato era mais atuante na defesa de interesse dos trabalhadores, informando que conheciam os dirigentes sindicais, pois vários deles trabalhavam na empresa de fertilizantes. No presente, poucos dos trabalhadores entrevistados são associados ao Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas. Nenhum dirigente desse sindicato trabalha na empresa KK, e de acordo com os trabalhadores, o presidente desse sindicato somente se dirige a eles no período da convenção coletiva, quando os convoca de última hora para as assembléias. O dirigente desse sindicato entrevistado afirmou ser contrário à terceirização, porém, não apresenta uma estratégia de atuação condizente com essa postura.

Para os trabalhadores, os atuais dirigentes sindicais jamais se envolveram em suas questões. Eles nunca iniciaram negociações que buscassem assegurar o retorno à jornada de trabalho de 40 horas e o presidente, apesar de reconhecer que a extensão da jornada de trabalho é uma perda para esses trabalhadores, alegou que as 44 horas semanais prevalecem desde longa data entre os metalúrgicos da cidade. Não são realizadas campanhas de sindicalização, e não há acordo coletivo com cláusulas relativas aos salários, benefícios, etc., apenas cláusulas sobre o banco de horas, que, deve-se registrar, são mais favoráveis que as negociadas entre o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e a empresa de fertilizantes. Segundo os trabalhadores, a negociação e a barganha do banco de horas foi liderado por eles próprios. O dirigente sindical simplesmente assinou o acordo, como reza a lei. Grande parte dos trabalhadores gostaria de ser representado pelo antigo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas, pois consideram sua atuação mais próxima de seus interesses.

³ A contribuição sindical é o recolhimento de 3,33% do salário mensal, arrecadado uma vez ao ano de todos os trabalhadores da categoria, independentemente do vínculo associativo. Do total da arrecadação: 60% vai para o sindicato, 20% para o Ministério do Trabalho, 15% para as federações e 5% para confederações.

NOTAS CONCLUSIVAS

Do ponto de vista da função ocupacional, a maior parte dos trabalhadores demitidos da empresa de fertilizantes e admitidos pela empresa contratada mantém seu título ocupacional e, portanto, executa tarefas que requerem a mesma qualificação. Para aqueles que permaneceram na empresa contratada não houve redução de seus salários diretos. Alguns deles, inclusive, obtiveram suas aposentadorias o que promoveu uma ampliação nos rendimentos totais. Esse grupo conseguiu exercer a mesma ocupação e se manter no mercado formal de trabalho. Foi observado um elevado percentual de trabalhadores admitidos pela empresa contratada, o que se justifica pelo conhecimento técnico e organizacional desses operários, crucial para o funcionamento do chão de fábrica. Segundo informa muitos trabalhadores, o enxugamento ao longo dos anos reduziu significativamente o quadro funcional. No período em que ocorreu a finalização do processo de terceirização, durante o ano de 1997, os trabalhadores que permaneciam empregados eram considerados estritamente necessários; no entanto, a empresa contratada reduziu ainda mais o número de funcionários, na medida em que não contratou todos os trabalhadores demitidos.

Focalizando as condições de trabalho, a pesquisa constatou que se deterioraram para os trabalhadores demitidos da empresa de fertilizantes e contratados pela prestadora de serviços. A intensidade do trabalho tornou-se ainda maior, houve acúmulo do volume de serviços e prolongamento da jornada de trabalho, de 40 para 44 horas semanais, o que significou redução relativa dos rendimentos, diminuição no valor da PLR recebido, aumento na cobrança das chefias, pois eles se defrontam com uma chefia da empresa de fertilizante e outra da empresa contratada, e quebra da identidade entre os colegas da operação e da manutenção. Os demais trabalhadores que não estão empregados na contratada também relataram uma piora em suas condições de trabalho, apenas aqueles que estão inseridos como conta própria ou empregador apontaram para uma relativa melhora dessas condições por meio da elevação dos rendimentos e da autonomia em relação aos seus horários.

Apesar de não ocorrer uma perda no salário direto, a redução no valor da PLR e a extensão da jornada de trabalho são expedientes que reduziram os rendimentos dos trabalhadores. Além disso, a empresa KK para reduzir seus custos contrata mais 2 empresas (JJ e LL) que pagam salários diretos abaixo dos pagos por essa empresa.

Os trabalhadores consideraram negativa a mudança na representação sindical, pois passaram de um sindicato mais combativo para um sindicato pouco mobilizado. Os diretores do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas, que representavam

os trabalhadores da manutenção industrial na empresa de fertilizantes, entraram com uma ação na Justiça do Trabalho alegando ilegalidade na terceirização dessa área, por eles considerada atividade-fim. No presente, o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas representa os operários da área de manutenção empregados nas empresas contratadas. Esse sindicato não apresenta nenhuma ação contrária à terceirização. Os operários dessas empresas relataram que os diretores desse sindicato não buscam estabelecer um contato permanente com eles. O único contato ocorre nas assembleias, avisadas de última hora, no período da negociação coletiva. Os dirigentes sindicais não se envolvem com as questões de interesse desses trabalhadores, como o retorno à jornada de trabalho de 40 horas semanais.

Os resultados da pesquisa comprovam que a terceirização acarretou redução salarial indireta, degradação das condições de trabalho, perda de benefícios, menor segurança, maior jornada de trabalho e desmobilização sindical.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABREU, A. R. P.; SORJ, B. Subcontratação e trabalho a domicílio – a influência do gênero. In: MARTINS, H. S, RAMALHO, J. R. (Orgs.). **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1994. p. 43-61.
- BORGES, A.; DRUCK, M. G. Terceirização e mercado de trabalho: notas exploratórias. **Revista Bahia Análise & Dados**. Salvador v. 2, n. 3, 1992. p. 37-42.
- BORGES, A.; DRUCK, M. G. Crise global, terceirização e exclusão no mundo do trabalho. **Cadernos CRH**. Salvador, n. 19, jul/dez, 1993. p. 22-43.
- CHAHAD, J. P. Z.; ZOCKUN, M. H. A terceirização do trabalho no Brasil: um estudo de caso. **Mercado de trabalho no Brasil: novas práticas, negociações coletivas e direitos fundamentais no trabalho**. CHAHAD, J. P. Z.; CACCIAMALI, M. C. (Orgs.). São Paulo: LTR, 2003. p. 105-124.
- CORIAT, B. **Pensar pelo Averso**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 1994. 209 p.
- DREIN, J. D. A reforma trabalhista de FHC: efetividade e conseqüências. In: VII Encontro Nacional de Estudos do Trabalho, 2001. **Anais do VII Encontro Nacional de Estudos do Trabalho**. Salvador: CD-ROM, 2001. 22 p.

- DRUCK, M. G. **Terceirização**: desfordizando a fábrica. São Paulo: Boitempo, 1999. 271 p.
- FERREIRA, C. G.; HIRATA, H.; MARX, R.; SALERNO, M. S. **Alternativas sueca, italiana e japonesa ao paradigma fordista**: elementos para discussão sobre o caso brasileiro. Cadernos do CESIT, Campinas, n. 4, abril, 1991. 23 p.
- GITAHY, L.; RABELO, F.; COSTA, M. **Inovação tecnológica, relações industriais e subcontratação**. Campinas: IG – Unicamp, 1989. (Mimeo). 30 p.
- HIRATA, H. **Crise econômica, organização do trabalho e subcontratação**: reflexões a partir do caso japonês. [entre 1980 e 1995]. (Mimeo). 35 p.
- MARTINS, H. S. Os dilemas do movimento sindical em face da terceirização. In: MARTINS, H. S.; Ramalho, J. R. (Orgs.). **Terceirização**: diversidade e negociação no mundo do trabalho. Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1994. p. 13-40.
- MAGALHÃES, E. P. **Trajetórias dos desempregados do Vale do Aço**. Belo Horizonte: Relatório de Pesquisa, Instituto de Relações do Trabalho, PUC-MG, 1998. 69 p.
- RAPPEL, E.; LOIOLA, E. **Competitividade da Indústria de Fertilizantes**. Campinas: Nota Técnica Setorial do Complexo Químico do Estudo de Competitividade da Indústria Brasileira, 1993. 25 p.

