



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

OS PROCESSOS DE TERCEIRIZAÇÃO NA PARAÍBA E SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA O MERCADO DE TRABALHO E PARA A AÇÃO SINDICAL: ALGUNS ELEMENTOS HISTÓRICOS E O QUADRO ATUAL

Jorge Souza Alves¹

jorge.alvesa69@gmail.com

Técnico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no Estado da Paraíba
Brasil

Pedro Jorge Holanda Alves²

pedrojorge_holanda@hotmail.com

Estudante: Universidade Federal da Paraíba
Brasil

Renato Silva de Assis³

renato086@gmail.com

Supervisor Técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
(DIEESE) na Paraíba
Brasil

Grupo de trabalho: 17 – Trabalho e Reestruturação Produtiva

¹ Graduado e Mestre em Economia e Doutor em Sociologia pela UFPB (Campus I).

² Graduando em Economia pela UFPB (Campus I).

³ Graduado em Ciências Econômicas pela UFPB e Mestre em Economia Regional pela UFRN.



RESUMO

Este artigo analisa criticamente os processos de terceirização ocorridos no Estado da Paraíba nos últimos anos, e suas consequências no mercado de trabalho e na ação sindical. Ele mostra como esses processos se intensificaram nos anos 1990, resultantes de modificações tanto da legislação que trata do assunto, quanto das estratégias empresariais, que implicaram nas tendências de flexibilização, desregulamentação e informalidade, passando pela investida patronal através do projeto de Lei 4.330/2004, que propunha uma nova regulação da terceirização, mais flexível e abrangente, de forma a contemplar as atividades finalísticas das empresas, chegando a análise aos anos mais recentes (2015-2016), marcados pelas crises econômica e política, que culminaram no golpe de Estado e no impedimento da Presidenta Dilma Rousseff, trazendo com isso, discussões, propostas e ações voltadas para a redução de direitos trabalhistas e individuais, incluindo aí as propostas de flexibilização da legislação trabalhista e das práticas de terceirização empresarial. Para ilustrar como os processos de terceirização ocorreram concretamente na Paraíba, procurou-se fazer um levantamento junto a diversas categorias profissionais do Estado, com o intuito de verificar as práticas engendradas e suas consequências para o mercado de trabalho e ação sindical trabalhista, como o aumento da precarização do trabalho e da pulverização da representação sindical que, por sua vez, proporcionam maiores dificuldades de mobilização e ação sindicais.

Palavras chave: Brasil; Paraíba; Terceirização; Flexibilização; Precarização; Ação Sindical.

ABSTRACT

This article critically analyzes the processes of outsourcing that occurred in the state of Paraíba in recent years, and its consequences on the labor market and union action. It shows how these processes intensified in the 1990s, resulting from changes in both the legislation dealing with the issue and the business strategies that led to the flexibilization, deregulation and informality tendencies, as well as to the bosses' a draft law 4.330 / 2004, which proposed a new regulation of outsourcing, more flexible and comprehensive, in order to contemplate the final activities of companies, arriving at the analysis of the most recent years (2015-2016), marked by economic and political crises, which culminated in the coup d'état and the impediment of President Dilma Rousseff, bringing with it discussions, proposals and actions aimed at the reduction of labor and individual rights, including there the proposals for flexibilization of labor legislation and business outsourcing practices. In order to illustrate how the outsourcing processes occurred concretely in Paraíba, a survey was made with several professional categories of the State, with the purpose of verifying the practices engendered and their consequences for the labor market and labor union



action, as the increase the precariousness of work and the pulverization of union representation, which, in turn, lead to greater difficulties of mobilization and union action.

Keywords: Brazil; Paraíba; Outsourcing; Flexibilization; Precariousness; Related searches.

RESUMEN

Este artículo analiza críticamente los procesos de externalización que se produjeron en el estado de Paraíba en los últimos años, y sus consecuencias en el mercado laboral y la acción sindical. Muestra cómo estos procesos se intensificaron en la década de 1990, como resultado de cambios tanto en la legislación que aborda el tema y las estrategias comerciales que llevaron a las tendencias de flexibilización, desregulación e informalidad, como a los patrones un proyecto de ley 4.330 / 2004, que propuso una nueva regulación de outsourcing, más flexible e integral, para contemplar las actividades finales de las empresas, llegando al análisis de los últimos años (2015-2016), marcado por crisis económicas y políticas, que culminaron en el golpe de estado d'état y el impedimento de la presidenta Dilma Rousseff, trayendo consigo debates, propuestas y acciones dirigidas a la reducción de los derechos laborales y los derechos individuales, incluidas las propuestas de flexibilización de la legislación laboral y las prácticas de subcontratación comercial. Para ilustrar cómo se concretó concretamente el proceso de tercerización en Paraíba, se realizó una encuesta con varias categorías profesionales del Estado, con el objetivo de verificar las prácticas engendradas y sus consecuencias para el mercado laboral y la acción sindical, como el aumento de la precariedad de trabajo y la pulverización de la representación sindical, que a su vez conduce a mayores dificultades de movilización y acción sindical.

Palabras claves: Brasil; Paraíba; externalización; flexibilización; la precariedad; Acción Sindical.



INTRODUÇÃO

Este artigo possui o objetivo de analisar criticamente os processos de terceirização ocorridos no Estado da Paraíba nos últimos anos, e suas consequências no mercado de trabalho e na ação sindical.

Ele foi dividido em quatro seções distintas, sendo a primeira delas constituída desta introdução. A segunda seção é composta por uma breve reflexão conceitual e histórica dos aspectos relacionados à terceirização no Brasil, no período recente. A seção seguinte é destinada a avaliar o crescimento da terceirização na Paraíba, onde, no primeiro momento, analisa-se essa dinâmica no setor formal da economia paraibana, para, em seguida, avaliar os resultados de um levantamento feito junto à dirigentes de entidades sindicais de trabalhadores sobre a temática em tela. A quarta e última seção estão as conclusões gerais do estudo.

1. PARTE CONCEITUAL E HISTÓRICA

A terceirização pode ser definida como sendo o processo pelo qual a empresa transfere a execução de uma ou mais atividades suas, para uma ou mais empresas, sendo a primeira chamada de contratante ou “empresa mãe” e a(s) outra(s) chamada(s) de contratada(s) ou terceira(s). Essas atividades podem estar relacionadas ao propósito central das empresas, as chamadas atividades finalísticas da instituição, ou podem ser atividades de apoio à estas, as chamadas atividades-meio (limpeza, vigilância, transporte etc.).

Se é verdade que essa prática não é nova, pode-se dizer que sua intensificação, nas últimas décadas, está relacionada às transformações ocorridas no sistema capitalista mundial, em face de, pelo menos, quatro fatores: a) reestruturação empresarial a partir da III Revolução Industrial, que promoveu mudanças na organização da produção e do trabalho; b) a crise e o acirramento da concorrência inter-capitalista a partir dos anos 1970; c) a disseminação dos modelos norte-



americano e japonês de produção e gestão, que teve na terceirização uma de suas técnicas ou estratégias de atuação empresarial; e d) os processos de globalização das atividades econômicas (liberalização comercial-financeira, surgimento de empresas globais etc.

No caso do Brasil, a terceirização começa a tomar maiores dimensões a partir de final dos anos 1980 e início de 1990, em função da crise e instabilidade econômica e das mudanças institucionais, estruturais e conjunturais ocorridas, visando o controle da inflação e o equilíbrio das contas públicas. As medidas adotadas passaram pelas aberturas comercial e financeira, bem como pelas reformas patrimonial (privatizações), fiscal, monetária, cambial e trabalhista, dentre outras.

O conjunto desses fatores, aliados aos de caráter político e social, fizeram com que se desenhasse uma reestruturação empresarial, que ocorreu num cenário adverso, de acirramento da concorrência entre as empresas, desencadeado pela combinação entre forte crescimento das importações (que a abertura comercial produzira) e reduzido crescimento econômico. Face à esse contexto, boa parte das empresas reagiram com a adoção de medidas, geralmente de caráter defensivo, voltadas para a redução de custos, através da diminuição de gastos com inovação tecnológica, da concentração nas linhas de produtos/serviços mais competitivos, busca por economias de escala (quantidade), assim como pela adoção de inovações organizacionais, visando à redução de custos com pessoal, melhoria da qualidade e aumento de produtividade, a desconcentração espacial das atividades econômicas⁴, assim como a focalização, desverticalização e terceirização.

Em relação à terceirização, ressalte-se que os empresários já contavam com um ordenamento jurídico que permitiam tal prática, seja com leis que existiam antes mesmo dos anos 1990, como são os casos da *Lei do Trabalho Temporário nas empresas urbanas* (Lei nº 6.019/74)

⁴ No Nordeste, observou-se a migração intensiva de empresas do chamado Complexo Vestuário (calçados, têxteis etc.) nos anos 1980 e 1990, a vinda de empresas do setor automotivo em 2001 (Ford, na Bahia) e 2015 (FIAT, em Pernambuco), e mais recentemente, das Centrais de Tele-atendimento (*Call Centers*), dentre outros.



e a *Lei de Serviços de Vigilância Bancária* (Lei nº 7.102/83), seja através de leis aprovadas naquele período, como a que normatizou a *ampliação dos serviços de vigilância patrimonial para os setores público e privado* (Lei nº 8.863/94), a *Lei de Cooperativas de Trabalho* (Lei nº 8.949/94) e a *Lei dos Serviços de Telefonia* (nº 9.472/97).

Havia, ainda, o que dispunha o Código de Direito Civil (Parte Especial, Livro 1, Título VI, Capítulo VIII da lei nº 10.406/2002), tratando de empreitada de obras (alocação de mão de obra/subcontratação através de aquisição ou aluguel de trabalho), estando, portanto, relacionada ao segmento de construção civil.

No setor público, a terceirização já estava prevista na Constituição Federal, em seus artigos 21º, 25º e 175º, que tratam da autorização, concessão e permissão de serviços para a iniciativa privada. Temos também o inciso XXI do artigo 37º dessa norma, estabelecendo que as obras, serviços, compras e alienações sejam contratados mediante processo de licitação pública, dispositivo esse regulamentado pelas Leis nº 8.666/1993 e nº 8.883/1994, que instituem normas para licitações e contratos da Administração Pública.

Na gestão de Fernando Henrique Cardoso, do PSDB (1994-1997 e 1998-2001), a prática da terceirização foi estimulada pela chamada Reforma do Estado, que previa a transferência dos serviços científicos (escolas, hospitais, entidades de assistência etc.) para organizações do chamado terceiro setor, ou instituições públicas não estatais, tais como as Organizações Sociais – OSs (Lei nº 9.637/98) e as Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público - OSCIPs (Lei nº 9.790/99)⁵, ideia essa baseada na experiência europeia. Além disso, promovia-se a terceirização

⁵ Segundo a Lei nº 9.790/99 (modificada pela Lei nº 13.019/14), OSCIPs são pessoas jurídicas de direito privado sem fins lucrativos (ou Organizações Não Governamentais - ONGs) que, ao comprovarem o cumprimento de certos requisitos, especialmente os derivados de normas de transparência administrativas, obtém um certificado do Ministério da Justiça do Brasil e, assim, podem celebrar termos de parceria e convênios com o poder público em seus três níveis de governo (federal, estadual e municipal).



para as “atividades ou serviços auxiliares” (limpeza, vigilância, transporte etc.) através de licitação pública, devendo as atividades de produção de bens e serviços para o mercado serem privatizadas.

Tem-se, também, a Lei Complementar nº 101/2000, a chamada Lei de Responsabilidade Fiscal, que instituiu normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal. Nesta norma, encontram-se dispositivos que impõem limites ao total dos gastos com pessoal, inclusive com redução de gastos com pessoal na administração direta, tendo estabelecido prazo para impor limites aos gastos com fornecedores, mas que, pelo fato de nunca ter sido regulamentado, abriu brechas que estimulam práticas de terceirização no setor público (DIEESE: 2008, p.p. 91-92).

É importante enfatizar que diante do crescimento dos processos de terceirização no país nos setores público e privado, assim como das ações do movimento sindical dos trabalhadores, no sentido de denunciar o caráter espúrio de tais práticas, levou o Tribunal Superior do Trabalho a aprovar uma jurisprudência sobre o assunto, o Enunciado nº 331/1993, de forma a esclarecer as situações em que esta prática poderia ser considerada irregular e especificar as implicações para estes casos. O referido enunciado considerou irregular a contratação de trabalhadores por empresa interposta⁶, esclarecendo que o vínculo destes trabalhadores ocorre diretamente com a empresa tomadora dos serviços, exceto no caso de trabalho temporário, serviços de vigilância, conservação e limpeza, serviços especializados e relacionados à atividades-meio, desde que inexistam pessoalidade e subordinação direta junto aos contratantes.

Para Pelatieri (2015, p. 49), na medida em que a terceirização se amplificava e se consolidava silenciosamente após os anos 1990, inclusive se confundindo com outras estratégias empresariais (contratações informais ou sem carteira de trabalho assinada; serviço temporário; contratações de Pessoas Jurídicas (PJs) para a execução de atividades-meio; dentre outras), fez com

⁶ Empresa interposta é aquela que assume o serviço ou a atividade terceirizada.



que suas diversas formas e seus efeitos significassem precarização do trabalho, ou seja, uma piora nas condições gerais de trabalho.

Ela afirma que este tema estava aparentemente adormecido, mas tinha voltado com força em 2004, com a investida de grandes grupos empresariais por uma regulamentação da terceirização no país, devido às investidas do movimento sindical de trabalhadores e do Ministério Público do Trabalho, muitas empresas públicas e privadas tinham sido condenadas por fraude, pela Justiça (com base neste Enunciado), a desterceirizar suas atividades, levando os representantes destes grandes grupos a se movimentarem no sentido de apresentar o Projeto de Lei (PL) nº 4.330/2004, no Congresso Nacional, para regulamentar os processos de terceirização no país.

Após ter assumido a Presidência da República, em 2003, Luiz Inácio Lula da Silva encaminhou solicitação à Câmara dos Deputados, para retirada do PL nº 4.302/1998, em atendimento ao pedido das Centrais Sindicais, de forma que o mesmo não fosse colocado em votação. Essa solicitação não foi lida e, portanto, não foi aprovada, ficando o referido projeto "adormecido" ou "engavetado" a partir dali.

Em 2011, a discussão sobre o marco regulatório da terceirização no Brasil volta a ser debatida com vigor, principalmente através do Projeto 4.330/2004, havendo forte mobilização do movimento sindical de trabalhadores em torno do assunto, como forma de ampliar a proteção e garantias aos trabalhadores terceirizados e restringir as possibilidades de terceirização, cujo projeto pretendia ampliá-las para as atividades fins, até então proibidas (DIEESE, 2017a).

Passado o resultado das eleições de 2014, quando Dilma Rousseff ganha as eleições por uma margem apertada de votos e perde de parte de sua bancada de sustentação parlamentar, as principais forças políticas opositoras (PSDB, Democratas etc.) se lançaram na estratégia de inviabilizar o 2º mandato da mesma. No plano político-parlamentar, o apoio e a articulação do grupo oposicionista e de outros grupos liberais e conservadores, elegem para a Presidência da



Câmara dos Deputados, o Deputado Federal Eduardo Cunha (PMDB/SP) que, juntos, adotam a tática de rejeitar todas as propostas do governo para solucionar os problemas econômicos e, ao mesmo tempo, aprovar medidas que impactavam as finanças públicas (a chamada “pauta-bomba”) ou que iam na contramão das propostas pretendidas pelo governo reeleito.

Dentre estas últimas, destaca-se a manobra do Deputado Eduardo Cunha em colocar rapidamente em votação o Projeto de Lei (PL) nº 4.330/2004, no plenário da Câmara dos Deputados em abril de 2015, e rapidamente aprová-lo, para, logo em seguida, enviá-lo para apreciação e aprovação do Senado, agora com a denominação de Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 30/2015 (Pelatieri, 2015) e tendo como relator o Senador Paulo Paim (PT-RS).

Após o Golpe de Estado de 2016, que depôs Dilma Rousseff, as forças liberais e conservadoras que até então estavam na oposição, junto com alguns ex-aliados (PMDB, PSD, SD etc.), agora sob o Governo Michel Temer, lançam mão de uma série de propostas de caráter ultra liberais, como a medida que congela os gastos na área social por vinte anos, assim como as propostas de reformas da previdência social e trabalhista, e de privatizações e concessões em escala ampliada.

Nesse contexto, a forte mobilização das entidades patronais e dos novos governistas conseguiu desarquivar e recolocar o PL nº 4.302/1998 na pauta da Câmara, pois estavam insatisfeitos com as mudanças ocorridas no PLC nº 30/2015, em tramitação no Senado. Tal projeto de lei buscava alterar dispositivos da Lei nº 6.019/1974, tendo sido aprovado no dia 23 de março de 2017, na Câmara dos Deputados, e sancionado pela presidência da República com três vetos, tornando-se a Lei nº 13.429/2017 (DIEESE, 2017c).

A regulamentação da terceirização almejada pelas entidades patronais, advinda da Lei nº 13.429/2017, foi incorporada à Lei 6.019/1974, que inicialmente tratava apenas trabalho



temporário⁷, ou seja, tornava possível a contratação de trabalho temporário apenas para casos extraordinários ou transitórios, com prazo limitado de 90 dias e somente para empresas urbanas, mas já autorizava a utilização dessa contratação do temporário para qualquer atividade (atividade-meio ou atividade-fim).

Com essa nova lei, o conceito de trabalho temporário passa a possibilitar também a contratação periódica, intermitente ou sazonal, se houver necessidade de pessoal, eliminando o caráter extraordinário desse tipo de contratação. Adicionalmente, a Lei nº 13.429 estende a duração dos contratos temporários para até 270 dias, permite a prestação de serviços à contratante por empresa formada por apenas uma pessoa física (liberação da “pejotização” de trabalhador), permite a formação de cadeias de subcontratação, tolerando que a pessoa física terceirize seus próprios serviços, não proíbe a mera intermediação de trabalhadores e institui a responsabilidade subsidiária da contratante em relação aos direitos dos trabalhadores da empresa terceira e trabalho temporário, dificultando assim a efetivação de direitos trabalhistas sonegados.

Essa nova regulamentação da terceirização se apresenta demasiadamente genérica e exclui inúmeros aspectos das relações de trabalho nas empresas que prestam serviços e suas contratantes, deixando lacunas que ocasionarão uma enorme insegurança jurídica e laboral.

Além do mais, essa nova Lei foi modificada pela Lei nº 13.467, em 13 de julho de 2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁸ e passou a vigorar em novembro. Ela provocou uma profunda reforma nas relações de trabalho do Brasil, modificando novamente o conceito de trabalho temporário, definindo a prestação de serviços a terceiros como “*transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, a pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução*” (DIEESE, 2017b).

⁷ Trabalho temporário é aquele prestado na empresa contratante por um(a) trabalhador(a) de empresa deste tipo de trabalho contratada com o objetivo de suprir necessidade não contínua de pessoal (DIEESE, 2017a).

⁸ Ver DIEESE, 2017b.



Essa norma também modificou o conceito de empresa contratante, como aquela que transfere parte de sua atividade à uma empresa de prestação de serviços determinados e específicos, alterando o termo “determinados e específicos”, pela expressão “*relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive na atividade principal*”. Essas modificações serviram para sanar imprecisões e fragilidades que a Lei 13.429/2017 tinha sobre a segurança jurídica dos que terceirizam a atividade fim, tornando expressamente legal a terceirização em todas as atividades das empresas.

2. A Terceirização na Paraíba

Para analisarmos os processos de terceirização ocorridos na Paraíba, procuramos verificar a dinâmica das atividades formais de prestação de serviços às empresas nos últimos anos, bem como fazer um levantamento junto aos dirigentes de entidades sindicais de trabalhadores no Estado, visando compreender as práticas de terceirização ali engendradas, bem como as ação sindicais empreendidas.

2.1. O crescimento no setor formal da economia

Para analisarmos o crescimento da terceirização no setor formal da economia paraibana, usamos os dados da Pesquisa Anual de Serviços (PAS), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e referentes ao número de empresas e de pessoal ocupado, compreendendo o período que vai de 2002 a 2015. Optou-se por desmembrar a análise em dois subperíodos específicos, em função de mudanças na classificação das atividades econômicas, onde o primeiro subperíodo vai de 2002 a 2007, em que se usa a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) 1.0, ficando o segundo com os anos de 2007 a 2015, que é estruturado com base na CNAE 2.0. Apesar disso, os resultados são baseados na classificação da CNAE 1.0, pela mesma dispor de



informações para o segmento de serviços prestados às empresas⁹ e por termos uma série analítica mais abrangente.

No primeiro subperíodo (2002 a 2007), observou-se um crescimento de 39,1% no número de empresas prestadoras de serviços às empresas na Paraíba (passou de 944 empresas, em 2002, para 1.313 empresas, em 2007), e de 26,3% na quantidade de pessoas ocupadas (de 11.258 pessoas, para 14.213 pessoas, respectivamente), um ritmo superior ao verificado no total das atividades de serviços não-financeiros (9,7% e 16,3%, respectivamente). Com isso, a participação relativa desse segmento em relação ao total dos serviços elevou-se em 4,7 pontos percentuais - p.p. (passou-se de 17,5%, em 2002, para 22,2%, em 2007), no caso da variável número de empresas, continuando como o segundo maior segmento do Setor de Serviços não-financeiros. Em relação ao pessoal ocupado, o crescimento foi de 2,1 p.p. (de 25,3%, para 27,4%, respectivamente), contribuindo para que o segmento passasse da 2ª para a 1ª colocação em termos de tamanho.

No que se refere aos dados entre 2007 e 2015, constatou-se também um maior crescimento do segmento de serviços prestados às empresas, em relação ao verificado no Setor de serviços não-financeiros: a quantidade de empresas cresceu 101,6% (passou de 1.615 empresas, para 3.256 empresas, respectivamente), e o contingente de ocupado elevou-se em 165,2% (de 16.935 pessoas, em 2007, para 44.908 pessoas, em 2015), enquanto a média estadual do Setor de serviços elevava-se em 87,5% e 93,3%, respectivamente.

Com esses resultados, o segmento de serviços prestados às empresas não só permanecia como o maior dentre todos os segmentos de Serviços, mas também contribuía para que as participações desse segmento no total do Setor de serviços se elevassem: em relação à variável

⁹ De acordo com a CNAE 1.0, os Serviços prestados principalmente às empresas, envolvem os Serviços técnico-profissionais, a Seleção, agenciamento e locação de mão de obra temporária, os Serviços de investigação, segurança, vigilância e transporte de valores, os Serviços de limpeza em prédios e domicílios, assim como os Outros serviços prestados às empresas.



quantidade de empresas, o crescimento foi de 2,5 p.p. (passou de 32,7%, para 35,2%, respectivamente), enquanto que no item pessoal ocupado, a participação subiu 12,1 p.p. (de 32,6%, em 2007, passou para 44,7%, em 2015).

Analisando-se o comportamento do segmento de serviços prestados às empresas na Paraíba, dentro dos contextos nacional e regional, observamos que no subperíodo 2002/2007, o crescimento do número de empresas (39,1%) foi superior ao verificado no país (18,9%) e no Nordeste (20,8%). No que diz respeito ao número de ocupados, a variação verificada no Estado (26,3%) foi inferior às taxas médias nacional (39,5%) e regional (39,9%). Já em relação ao subperíodo 2007/2015, observamos que as variações ocorridas na Paraíba, tanto na quantidade de empresas (101,6%), quanto na de pessoal ocupado (165,2%), foram superiores às verificadas em níveis nacional (73,9% e 51,9%, respectivamente) e regional (88,1% e 86,3%, respectivamente).

Quando fazemos o cotejamento entre as Grandes Regiões do país, percebemos uma grande hegemonia da Região Sudeste no segmento de empresas prestadoras de serviços às empresas, apesar de ter tido uma grande perda de importância relativa: a participação das empresas que operam-na Região Sudeste, em relação ao total do país, teve redução de 10 p.p. (passou de 69,5%, em 2002, para cerca de 61,0%, em 2007, e 59,4%, em 2015), enquanto que sua participação no total dos ocupados caía em quase 8 p.p. (de 65,7%, para cerca de 63,4%, em 2007, e 57,8%, em 2015).

Essa redução da importância relativa da Região Sudeste ocorreu simultaneamente ao aumento da importância relativa das Regiões Nordeste e Sul, e, em grau menor, do Centro-Oeste. No caso da Região Nordeste, sua participação no total das empresas prestadoras de serviços às empresas elevou-se em 2,6 p.p. (de 8,7%, para 10,5% e 11,3%, respectivamente), e, em relação ao total dos ocupados, o aumento de participação foi de 3,8 p.p. (passou de 13,2%, em 2002, para 13,9%, em 2007, e 17,0%, em 2015). Na a Região Nordeste, os Estados que possuíam mais empresas e ocupações neste segmento eram Bahia, Pernambuco e Ceará, mas os maiores



crescimentos foram verificados nos Estados com economias menores, como Piauí, Paraíba, Maranhão, Alagoas, e Rio Grande do Norte.

2.2. Análise da pesquisa junto aos dirigentes sindicais de trabalhadores

Em 2015, o Escritório Regional do DIEESE na Paraíba fez um levantamento junto à vinte e oito dirigentes de sindicatos de trabalhadores no Estado, visando avaliar a percepção do movimento sindical paraibano sobre a terceirização nas atividades econômicas. Estes dirigentes representam sindicatos de base estadual e/ou intermunicipal, fazendo parte dos principais segmentos da atividade econômica estadual (agropecuária, indústria, construção civil, comércio, serviços, administração pública).

Foram aplicados questionários semi-estruturados, com perguntas abertas sobre o tema em tela, onde os resultados revelaram que 89,3% das pessoas entrevistadas convivem com o fenômeno da terceirização, sendo que 57% delas afirmou que os sindicatos não representam os trabalhadores terceirizados no dia a dia, cabendo a outros sindicatos a representação desses trabalhadores.

Quando questionado se havia terceirização no segmento de atividade em que o dirigente sindical atuava, 89,3% dos informantes (25 pessoas) responderam que sim e 10,7% (3 pessoas) responderam que não. No caso deste último, sabíamos que havia duas categorias profissionais em que havia situações de terceirização em atividades-meio, sendo que essas respostas podem ser atribuídas ao desconhecimento dos informantes sobre tais práticas, sejam por serem dirigentes sindicais novatos, seja por acharem que a prática da terceirização só pode ser considerada se for realizada nas atividades finalísticas da(s) empresa(s).

Em relação às atividades e/ou setores em que as empresas contratavam serviços de terceiros, observou-se uma generalização dessas práticas nas atividades-meio, como limpeza, segurança e/ou



vigilância e portaria, assim como jardinagem e elaboração/fornecimento de refeições, em algumas indústrias de transformação. Constatou-se ainda o avanço da terceirização em atividades finalísticas das empresas, como nos ramos pertencentes às atividades industriais, de serviços (incluindo aí o setor público) e na atividade agrícola canavieira.

No que diz respeito às diferenças (ou não) nas condições ambientais (iluminação, ventilação, utilização de equipamentos de proteção etc.) e de salário entre as empresas contratantes (empresas-mãe) e contratadas (empresas terceirizadas), quase todos os informantes afirmaram os primeiros auferirem salários maiores, receberem benefícios, salários indiretos ou variáveis (como a PLR, o 14º salário ou o adicional sobre as vendas), ou ainda estarem acobertados por Planos de Cargos, Carreiras e Salários.

Em relação às condições ambientais, percebeu-se que 78,6% dos entrevistados (22 pessoas) afirmou que os trabalhadores terceirizados usam o mesmo local e/ou as mesmas instalações destinadas aos das empresas contratante. Ressalte-se, neste particular, o fato de que trabalhadores terceirizados e da empresa contratante estarem trabalhando no mesmo local de trabalho, não significa que possuíam as mesmas condições de trabalho, pois geralmente as instalações e o acesso à equipamentos de proteção (EPIs/EPCs), bem como à fardamento, alojamento, banheiro, vestiário etc., eram diferenciados entre si. Foi mencionado também situações em que um mesmo segmento de atividade ser composto por mais de uma empresa, onde os terceirizados trabalhavam em locais e ambientes diferentes dos trabalhadores pertencentes às empresas contratantes.

Temos que salientar ainda as diferenças existentes nos tipos de contratos de trabalho, principalmente no setor público (administração direta e estatais), onde os trabalhadores das empresas contratantes geralmente possuem contratos formais, por tempo indeterminado e com estabilidade no emprego, o mesmo não acontecendo com os contratos dos trabalhadores terceirizados. Nos casos de terceirização envolvendo apenas empresas privadas, havia situações em que os terceirizados não possuíam vínculos formais de trabalho.



Perguntou-se também aos informantes acerca do(s) principal(ais) problema(as) enfrentado(os) pelos trabalhadores terceirizados, cujas respostas iam dos aspectos econômicos e contratuais, aos ambientais. No bloco dos aspetos econômicos, 50% dos entrevistados (14 pessoas) informou os salários baixos um dos problemas dos terceirizados, seguindo-se pelo item “atraso nos salários” (quatro informantes), pela ausência de Plano de Cargos, Carreiras e Salários, assim como de benefícios indiretos.

Outro problema levantado, referenciado por 28,6% dos informantes, diz respeito à falta de estabilidade no emprego, que acarretava maior rotatividade dos postos de trabalho terceirizados. Dois entrevistados reportaram situações diferenciadas em relação aos contratos de trabalho, sendo que o primeiro deles, pertencente ao segmento de saúde privada, informava casos de empresas terceirizadas que abriam falência e faziam “acordo” com grande desvantagem para seus trabalhadores, e às vezes abriam outra empresa e contratavam os mesmos trabalhadores. Outro sindicalista, do segmento de hotelaria, afirmava algo semelhante: problemas na rescisão de contrato de trabalho, em função do sumiço das empresas e/ou de seus proprietários.

Ainda em relação à contratos de trabalho, dirigentes sindicais das categorias dos médicos e jornalistas informam de problemas advindos da pressão empresarial para que os trabalhadores a se constituírem em Pessoas Jurídicas para fazer contratos de trabalho, a chamada “Pejotização”.

Foram reportados, ainda, problemas relacionados às condições de trabalho, que envolve aspectos como o excesso de jornada laboral, o trabalho em lugares insalubres, falta de material de trabalho adequado, insegurança, falta de treinamento/reciclagem/qualificação, insegurança, situações de assédio, imposição de metas abusivas, segmentação dos trabalhadores no interior das empresas e falta de legislação específica para regular os processos de terceirização.

Nos casos em que havia terceirização no segmento em que o dirigente sindical atuava, perguntou-se aos mesmos se “seus” sindicatos representavam os trabalhadores das empresas



terceirizadas, 53,6% responderam negativamente (15 sindicalistas) e 42,9% responderam positivamente (12 pessoas), sendo que em um deles confirmou sua assertiva anterior, de que não havia terceirização em sua base sindical de atuação.

A pesquisa procurou saber dos dirigentes sindicais se os sindicatos em que eles atuavam desenvolviam ações voltadas para esses trabalhadores., seus resultados e/ou consequências das mesmas, como a celebração de acordos trabalhistas, por exemplo. 35,7% do total dos entrevistados disse que os sindicatos não desenvolviam ações voltadas para a resolução dos problemas, em função de dificuldades provocadas pelos contratos de trabalho diferenciados (caso do setor público – administração direta), do medo dos terceirizados em perder o emprego (caso se aproximassem do sindicato), assim como pela recusa das empresas terceirizadas em negociar com o sindicato.

Em relação às ações empreendidas, seis entrevistados informaram possuir pelo menos uma ação voltada para os terceirizados, passando pela conversa informal com os terceirizados, realização de reuniões e palestras com os mesmos, no sentido de dar orientação quanto aos seus direitos previdenciários e trabalhistas, até chegarmos em ações como a realização de cursos de qualificação e formação sindical, a extensão dos benefícios conseguidos pelos trabalhadores das empresas contratantes, e a realizados de acordos coletivos junto às empresas terceirizadas, sendo que, nesta última situação, só há um sindicato que desenvolvia tal prática.



Quadro Síntese - Levantamento de informações através de entrevistas com sindicalistas paraibano, sobre os processos de terceirização

Diferenças nas condições de trabalho e de salário entre empresas contratantes e contratadas	Opiniões sobre as práticas de terceirização	Existência (ou não) de problema(s) enfrentado(s) pelos trabalhadores terceirizados	Ações voltadas para aos trabalhadores terceirizados: resultados e consequências
- Alta rotatividade; - Jornada de trabalho geralmente é mais elevada; - Falta de treinamento e qualificação; - Grande diferencial de salários (muitos ganham salário mínimo); - São mais explorados e não tem direito a auxílios e benefícios; - No caso do setor público, "não possuem vínculo estatutário" (estabilidade); - Alguns são contratados por tempo determinado e os salários são acertados pelo período de trabalho; - Alguns não usam as instalações da empresa contratante que são melhores; - São submetidos à ambientes insalubres, devido às especificidades das ocupações; - Muitos trabalham sem requisitos de segurança (EPI's precários ou ausentes); - Em alguns casos, os fardamentos são diferentes; - Sofrem de assédio moral	- Processo que leva à perda de conquistas históricas dos trabalhadores e piora as condições de trabalho em todos os segmentos; - Traz prejuízo à instituição e servidores, inviabiliza os concursos públicos; - Dificulta a progressão na carreira profissional dos trabalhadores; - Precariza o serviço prestado e leva o trabalhador a se submeter a qualquer tipo de trabalho; - É ruim para prestação do serviço e para população em geral; - Prática utilizada no setor público como "cabide de emprego"; - Muda as relações de trabalho, mascarando-a. Ex.: transformação dos jornalistas e médicos de pessoa física em pessoa jurídica. - Fragmenta a categoria e dificulta a organização do sindicato na defesa dos trabalhadores;	- Não existe estabilidade para estes trabalhadores; - Atraso de salários benefícios diferenciados para os trabalhadores da empresa a contratantes - Aumento da Jornada de Trabalho; - Empresas terceirizadas abrem falência e não fazem acordo justo com o terceirizado. Às vezes, contratam o mesmo trabalhador em uma empresa de nome diferente; - Não valorização dos trabalhadores e falta de incentivo à qualificação; - São submetidos a metas abusivas e assédio moral; - Baixa autoestima dos terceirizados - Fragmentação da categoria através de práticas antisindicas que impedem a filiação do trabalhador ao sindicato da categoria; - Falta de uma lei que regulamente os terceirizados.	- A precarização das relações de trabalho, a pressão realizada pelas empresas e a própria instabilidade causada pela terceirização, impedem os trabalhadores de se aproximarem do sindicato; - Sindicato representa os terceirizados, mas as empresas se recusam a negociar, - No geral, as dificuldades de mobilização e filiação dos terceirizados contribuem para aqui muitos sindicatos não desenvolvam ações ou consigam negociar melhorias específicas para eles; - Reuniões para esclarecer sobre a efetivação do emprego, mas os terceirizados receiam perder o emprego caso participem dessas reuniões; - Alguns dão orientação aos trabalhadores terceirizados sobre seus direitos; - Existência de Acordos Coletivos de Trabalho diferenciados por empresa a (terceirizados e contratantes), dificultando assim a uniformização das conquistas; - Atuação das centrais sindicais para enfrentamento dos problemas causados pela terceirização.

Fonte: Jorge Alves e Renato Silva de Assis (2015).



3. Observações Finais

A análise das investigações realizadas mostrou que as práticas de terceirização foram verificadas com mais intensidade na Região mais desenvolvida economicamente do país, a Região Sudeste, sendo disseminadas posteriormente nas Regiões Nordeste, Sul e Sudeste. No caso do Nordeste, vimos que seu crescimento ocorreu em todos os Estados, mas teve mais intensidade nas economias menores, como Piauí, Paraíba, Maranhão, Alagoas, e Rio Grande do Norte.

A pesquisa realizada pelo Escritório Regional do DIEESE na Paraíba em 2015, por sua vez, mostrou a amplitude e profundidade com que as práticas da terceirização ocorriam no Estado, de forma semelhante à realidade verificada nos grandes centros econômicos do país.

Mostrou, da mesma forma, as dificuldades dos trabalhadores e suas representações, em engendrar ações voltadas para a resolução dos problemas enfrentados, desafios esses que tendem a aumentar, em função da recente ofensiva patronal decorrente do golpe de Estado ocorrido em 2016, que resultou na aprovação de leis que permitem maior ampliação da flexibilização da produção, através da terceirização, assim como pela continuidade da crise econômica e política, que ocorre simultaneamente às investidas pela redução de direitos humanos, sociais e trabalhistas.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Jorge Souza; ASSIS, Renato Silva de (2015). Processos de Terceirização e Suas Consequências no Brasil: Alguns Elementos Históricos e Recentes. In: *Terceirização e Sindicalismo*. João Pessoa: Ed. Ideia, p.p. 40-47.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS (2007). O Processo de Terceirização e Seus Efeitos Sobre os Trabalhadores no Brasil. In: *Relações e Condições de Trabalho no Brasil*. São Paulo: DIEESE, p.p. 73-147.

DIEESE. *Impactos da Lei 13.429/2017*. São Paulo, (2017). (Nota Técnica, 175). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/NotaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>.

DIEESE. *A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil*. São Paulo, (2017). (Nota técnica, 178). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.html>

DIEESE. *Relações de trabalho sem proteção: de volta ao período anterior a 1930?* São Paulo, (2017). (Nota técnica, 179). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec179ConjunturaReforma.pdf>



PELATIERI, Patrícia (2015). Quadro Atual e Desdobramentos do Projeto de Lei nº 4.330/2004 que prevê mudanças na Regulação da Terceirização no País. In: *Terceirização e Sindicalismo*. João Pessoa: Ed. Ideia, p.p. 48-66.

Tribunal Superior do Trabalho (TST). *Enunciado nº 331/1993*.