

35°. Encontro Anual da ANPOCS

GT36 - Trabalho, ação coletiva e identidades sociais

Terceirização do trabalho: desigualdades entre empregados da  
contratante e terceirizados na indústria de tecnologia da  
informação na cidade do Rio de Janeiro

Carlos Roberto Rodrigues Batista

CAXAMBU

2011

Terceirização do trabalho: desigualdades entre empregados da contratante e terceirizados na indústria de tecnologia da informação na cidade do Rio de Janeiro

Carlos Roberto Rodrigues Batista<sup>1</sup>

prof.carlosroberto@yahoo.com.br

## 1. INTRODUÇÃO

Este texto aborda a terceirização do trabalho na indústria da Tecnologia da Informação e Comunicações, na cidade do Rio de Janeiro, tendo como objeto de estudo os empregados efetivos e terceirizados da Gerencia de Informática e Telecomunicações da PETROBRAS (TIC), uma das maiores empregadoras regionais desta indústria. A pesquisa está circunscrita à gerência regional de telecomunicações, e envolve um universo de 250 empregados, com cerca de 50% empregados terceirizados.

O que se apresenta aqui é a metodologia da pesquisa sobre desigualdade que vem sendo conduzida junto aos trabalhadores, cujos resultados farão parte de dissertação de mestrado a ser apresentada no segundo semestre de 2011, ao Programa Interdisciplinar de Pós-Graduação em Sociologia e Direito da Universidade Federal Fluminense (PPGSD-UFF).

## 2. O CENÁRIO DO MERCADO DE TRABALHO DE TIC E AS DESIGUALDADES

O crescente mercado de trabalho para mão-de-obra terceirizada é uma realidade em vários setores da economia brasileira. Segundo a CATHO, uma das mais tradicionais agenciadoras de empregos no Brasil, este mercado corresponde hoje a um terço das vagas criadas nas empresas privadas do país. Nos últimos

---

<sup>1</sup> Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Direito da Universidade Federal Fluminense. Professor da Universidade Estácio de Sá – UNESA.

dez anos, o crescimento da oferta deste tipo de emprego chegou a 127% (MÃO..., 2009).

A Pesquisa Anual de Serviços (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2008) chega à mesma conclusão: no período de 2003 a 2008, as despesas com pessoal terceirizado cresceram cerca de 60%, enquanto o crescimento da quantidade de empresas foi de apenas 44%. Segundo levantamento realizado em 2009 pela Confederação Nacional da Indústria, o serviço terceirizado já é utilizado por 54% das empresas industriais, percebendo-se firme intenção da maioria das empresas em continuar terceirizando, já que “79% das empresas industriais que utilizam este tipo de mão-de-obra deverão manter constante ou aumentar sua utilização nos próximos anos.” (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2009, p.1).

Este crescimento está ligado, segundo a pesquisa da CNI, aos menores custos deste tipo de mão de obra e, também, por implicar desoneração de atividades de gestão do contratante sobre pessoas. A terceirização fez surgir empresas especializadas exclusivamente no fornecimento de mão-de-obra, preparadas para assumir parte ou até mesmo todas as atividades de Telecom e Informática nas empresas contratantes.

No novo cenário de trabalho, onde convivem trabalhadores efetivos e terceirizados, chamados de “contratados”, florescem múltiplos aspectos da desigualdade. Muitos decorrem da diversidade inerente aos dois grupos de trabalhadores, outros constituem excrescências refletindo situações de inferioridade e de humilhação.

Dentre as dificuldades encontradas pelo empregado terceirizado no processo de inclusão na nova empresa está o relacionamento com a comunidade de trabalhadores próprios, muitas vezes mal informados e mal preparados para acompanhar o processo de terceirização de atividades. A terceirização costuma representar uma dupla ameaça para o pessoal efetivo: há o risco de ser comparado com outros parâmetros de eficiência e, ainda pior, existe o perigo de perder o emprego. A conjugação destes dois fatores tem potencial para criar

clima negativo interno a pairar sobre o trabalhador terceirizado no seu novo habitat (LEITE, 1994a).

Neste ambiente inicialmente hostil, ressaltam desigualdades entre os dois grupos de trabalhadores. Estes são claramente visíveis na disparidade salarial, ou no plano de carreira, na maioria das vezes inexistente para os terceirizados. Outras vezes, as desigualdades ficam implícitas nas questões relativas a direitos sociais, como gratificação de férias, participação nos lucros da empresa, uso de clubes destinados a trabalhadores, e até mesmo em regalias internas – como poder escolher o lugar onde se sentar para trabalhar. Some-se a estas diferenças, a ocorrência de sentimentos de baixa autoestima e de rejeição do status de empregado terceirizado observado, por exemplo, na ocultação do crachá de identificação profissional pelo empregado que não deseja ser reconhecido como pertencente ao grupo.

A pesquisa que deverá estar concluída no segundo semestre de 2011 e que faz parte de dissertação em desenvolvimento pelo autor, envolve o estudo da questão da desigualdade nas relações de trabalho de trabalhadores efetivos e trabalhadores terceirizados, e que exercem suas atividades numa mesma empresa, convivendo em ambiente de trabalho comum. O trabalho tem como objeto de estudo os empregados da Gerência de Telecomunicações, subordinada à Gerência de Tecnologia da Informação e Comunicações (TIC) da PETROBRAS, na cidade do Rio de Janeiro. A participação destes empregados é voluntária e autônoma, e está desvinculada do tratamento de questões profissionais ou trabalhistas envolvendo a PETROBRAS ou a própria empresa terceirizada, a qual o trabalhador terceirizado presta serviços.

A questão da terceirização, em seus dois ângulos: a relação do empregado terceirizado com a empresa que o contrata e a relação do empregado terceirizado com o empregado efetivo da empresa contratante, é abordada no seu segundo aspecto. O que nos interessa é observar como convivem empregados de duas categorias diferentes no mesmo ambiente, tendo cada um dos grupos características, direitos e deveres próprios. Esta abordagem proporciona maior flexibilidade ao pesquisador, pois isola eventuais questões trabalhistas ou de relacionamento empresarial tanto com a PETROBRAS como com a empresa

terceirizada, o que facilita a aceitação dos entrevistados e a mobilidade do pesquisador no seu campo de estudo.

Durante a pesquisa estão sendo investigados aspectos marcantes das desigualdades, tanto nas relações sociais desenvolvidas dentro da empresa, como nas que envolvem questões legais referente ao trabalho. A visão do grupo de trabalhadores terceirizados será cotejada com a avaliação das desigualdades percebidas pelos trabalhadores efetivos, possibilitando vislumbrar como um grupo de trabalhadores percebe e sente o outro.

Os recortes adotados são, no aspecto subjetivo, a pesquisa dentro da atividade econômica de informática e de telecomunicações e no aspecto temporal a abrangência das relações de emprego vigentes entre os anos de 1994 a 2010. No primeiro caso, a escolha é motivada pelo fato da indústria de Telecom e Informática representar hoje, depois dos serviços de limpeza, conservação e vigilância, a de maior índice de terceirização (LEITE, 1994a).

O recorte temporal 1994 a 2010 foi escolhido porque abrange um período de grandes modificações no mundo do trabalho. O ano de 1994 é caracterizado por importante fato no campo econômico, quando se inicia um bem sucedido plano de estabilização econômica. Começa com a publicação em 27 de fevereiro de 1994 da Medida Provisória nº 434, que instituiu a Unidade Real de Valor (URV), marco da desindexação da economia e do lançamento de uma nova moeda, o Real. O programa foi o mais amplo plano econômico já realizado no Brasil e visava o controle da hiperinflação que assolava o país. Diversos instrumentos econômicos e políticos, sob o comando do então Ministro da Fazenda FERNANDO HENRIQUE CARDOSO, foram utilizados para a redução da inflação que chegou a 46,58% ao mês em junho de 1994.

A reforma monetária que se seguiu com a substituição do cruzeiro real pelo real veio acompanhada por “três âncoras”: a monetária, a cambial e a salarial. A primeira delas consistiu no controle do crescimento da base monetária. A segunda, a cambial, estabeleceu “bandas de variação” para a cotação do dólar, iniciando pela paridade um para um da razão R\$/US\$, e deixando ao mercado de

divisas estrangeiras o estabelecimento futuro da taxa de câmbio (FERRARI FILHO, 1995).

As conseqüências do plano de estabilização econômica sobre o trabalho veio ligado à terceira âncora, a salarial. Os salários, até então reajustados mensalmente no período de vigência da URV, passou a ser corrigido anualmente na data-base pelo IPCr-IBGE, índice criado especificamente para representar a evolução dos gastos de famílias com renda de até oito salários mínimos. Neste momento, as autoridades monetárias estavam apostando no controle do processo inflacionário, única forma de ordenar reajustes com periodicidade anual, sem dar ensejo a reivindicações generalizadas. Dentro do planejamento da dissertação dedicamos espaço para identificar as conseqüências que de fato se seguiram ao processo de anualização dos salários e como isso influenciou na oferta de empregos para terceirizados.

Em 1º de Janeiro de 1995 inicia o primeiro dos dois mandatos de FERNANDO HENRIQUE CARDOSO, um governo marcadamente neoliberal que se prolonga até o final do ano de 2002. Neste período se dá o auge do processo de privatização, quando ocorreram importantes mudanças no mercado de trabalho, dentre elas a redução no emprego, compensada parcialmente com expansão no emprego terceirizado (ANUATTI-NETO et al, 2005) .

Com o governo Lula, nos seus dois mandatos de 2003 a 2010, são implantadas medidas importantes ligadas ao trabalho, como maior ação fiscalizadora sobre a sonegação de direitos trabalhistas dos trabalhadores ligados às Cooperativas de mão-de-obra (BORGES, 2006), já que a formação de falsas cooperativas foi durante muito tempo uma das formas de precarizar o trabalho. O impacto destas medidas é a redução da quantidade de cooperativas, substituídas por empresas de terceirização que adotam “carteira assinada” que, pelo menos contratualmente se dispunham a cumprir suas obrigações trabalhistas, praticamente inexistentes no regime das falsas cooperativas de trabalho. Um impacto negativo neste novo cenário é o aumento de competitividade entre empresas terceirizadoras de mão-de-obra, com redução dos lucros, quase sempre calcados na exploração do trabalhador terceirizado (SINGER, 2010).

## 2. DIVERSIDADE NAS RELAÇÕES ENTRE EMPREGADOS EFETIVOS E TERCEIRIZADOS

Como hipótese de trabalho, foi considerado que existe de fato diversidade de tratamento, de condições de trabalho, e de aceitação social, dentre outras, quando comparamos trabalhadores efetivos e os terceirizados, denominados também de “contratados”.

Esta diversidade implica desigualdade econômica e social, já que as diferenças entre as classes de trabalhadores acabam ampliadas pela ausência na sociedade de uma cultura referenciada à justiça, à solidariedade e aos direitos. Segundo o autor “a injustiça multiplica-se em várias esferas: renda, recursos, saúde, educação, raça, gênero, idade, etc. São as injustiças nossas de cada dia” (FARIAS, 2004, p.131).

Como premissa, partimos da necessidade de haver o “reconhecimento social” do grupo de trabalhadores terceirizados como elemento facilitador de redistribuição de direitos. Ambos, o reconhecimento e a redistribuição, constituem forças da política progressista, conforme observa NANCY FRASER:

De algum tempo para cá, as forças da política progressista dividiram-se em dois campos. De um lado, encontram-se os proponentes da ‘redistribuição’ [...] alinhados a essa orientação buscam uma alocação mais justa de recursos e bens. No outro lado, estão os proponentes do ‘reconhecimento’. Apoiando-se em novas visões de uma sociedade ‘amigável às diferenças’, eles procuram um mundo em que a assimilação às normas da maioria ou da cultura dominante não é mais o preço do respeito igualitário. (FRASER, 2007, p. 101-102)

O resultado a ser obtido com esta pesquisa é a identificação de elementos de diversidade e desigualdade nas relações trabalhistas e sociais, quando comparados empregados efetivos e terceirizados. Resultados preliminares obtidos permitem construir uma lista de aspectos distintivos entre as duas classes de trabalhadores como, por exemplo, estabilidade no emprego, diferenças salariais, formas de tratamento social, perspectiva de treinamento contínuo, dentre outras várias. Pretendemos que esta “lista de diferenças” receba tratamento teórico a partir da teoria de DEREK PARFIT. Desta forma, está sendo abordada a possibilidade de construção de lista, aderente à “teoria da lista objetiva” de PARFIT, contendo coisas boas e coisas ruins à vida do trabalhador,

independente destes terem uma preferência pelas boas e evitarem as ruins (VITA, 2007, p.160-164; PARFIT, 1984, p.493-502; KYMLICKA, 2006, p.20). A partir desta perspectiva, as entrevistas têm estimulado a produção desta lista, com base na experiência de cada um dos trabalhadores entrevistados.

### 3. BREVE PANORAMA SOBRE O ESTADO DA ARTE

Sobre o Estado da Arte que, no caso desta pesquisa, envolve questões de desigualdade, reconhecimento e terceirização do trabalho é conveniente relembrar o conceito na expressão de NORMA FERREIRA:

Nos últimos quinze anos, no Brasil e em outros países, tem se produzido um conjunto significativo de pesquisas conhecidas pela denominação “estado da arte” ou “estado do conhecimento”. Definidas como de caráter bibliográfico, elas parecem trazer em comum o desafio de mapear e de discutir uma certa produção acadêmica em diferentes campos do conhecimento, tentando responder que aspectos e dimensões vêm sendo destacados e privilegiados em diferentes épocas e lugares, de que formas e em que condições têm sido produzidas certas dissertações de mestrado, teses de doutorado, publicações em periódicos e comunicações em anais de congressos e de seminários. (FERREIRA, 2002, p.257)

No campo da justiça social, enfocando a questão da igualdade e a ausência na sociedade brasileira de uma cultura sedimentada de valores de justiça, solidariedade e direitos, encontramos estudos de JOSÉ FERNANDO DE CASTRO FARIAS, da Universidade Federal Fluminense. Para ele, o aspecto formal da igualdade perante a lei não pode ser dissociado do aspecto material – o da igualdade econômica e social. Suas pesquisas discutem a relação entre a desigualdade econômica e social e a ausência na sociedade de uma cultura referenciada à justiça, à solidariedade e aos direitos (FARIAS, 2004). Na Universidade de São Paulo, ÁLVARO DE VITA, docente do departamento de Ciência Política, é reconhecido por suas pesquisas de teoria política contemporânea, focadas nas linhas de pesquisa de justiça social e política em âmbito nacional e internacional; além de direitos humanos; liberalismo político e tolerância. Seus trabalhos e reflexões constituem parte do referencial teórico adotado na dissertação.



No campo internacional, o estado da arte é a teoria da justiça de JOHN RAWLS (2008) que estabeleceu o ponto de partida para a discussão de seus adeptos e opositores. Como complemento à teoria de RAWLS, consideraremos a teoria de AMARTYA SEN (2008), especialmente nos seus aspectos voltados à decisão social e ao welfare state. Outros autores internacionais abordam questões de justiça, dentre eles, ROBERT NOSICK e RONALD DWORKIN. E, não poderíamos encerrar o assunto sem falar em MICHAEL SANDEL, da Universidade de Harvard, com suas teorias sobre a justiça, igualdade, democracia e cidadania (SANDEL, 2009).

Sobre o mundo do trabalho, constituem referências as pesquisas de MARIA DA GRAÇA DRUCK, professora do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal da Bahia. No seu trabalho sobre terceirização DRUCK analisa as implicações da reestruturação produtiva no Brasil e as formas que o taylorismo e fordismo assumiram no Brasil. Também são analisadas as iniciativas governamentais e as novas práticas de gestão adotadas pelo patronato no âmbito do trabalho. Foram pesquisadas pela autora 39 empresas do setor de indústria química e petroquímica da Bahia, concluindo que a terceirização leva à precarização do trabalho, da saúde do trabalhador, do emprego e das ações coletivas. O processo de terceirização reforça a identidade corporativa em contraposição à identidade de classe, levando os sindicatos a atuarem cada vez mais dentro de uma “legalidade industrial” (DRUCK, 1999).

Também são referencias os estudos sobre trabalho conduzidos pelo professor da UNICAMP, RICARDO ANTUNES que analisa a centralidade do trabalho na sociedade capitalista, o sindicalismo, as questões de gênero e o impacto das transformações trazidas pela globalização. Atualmente coordena a pesquisa Para onde vai o mundo do trabalho, um diagnóstico da reestruturação produtiva no Brasil.

Por último, porém não menos importante, citamos a pesquisa sobre a desigualdade na terceirização do trabalho conduzida por PAULA MARCELINO, professora da Universidade da Bahia. Sua dissertação de mestrado intitulada A logística da precarização: terceirização do trabalho na Honda do Brasil apresentada em 2002 ao Departamento de Sociologia do Instituto de Filosofia e

Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, sob a orientação do Prof. Dr. RICARDO ANTUNES (ANTUNES, 2006). Nesta pesquisa, a autora estuda o papel da terceirização na precarização do trabalho, a partir da experiência dos trabalhadores subcontratados na Honda do Brasil. Os resultados da pesquisa mostram que a precarização do trabalho é uma face da reestruturação produtiva capitalista (MARCELINO, 2002).

No campo internacional, importante pesquisa foi conduzido por HIJZEN, GÖRG e HINE (2004) sobre terceirização e estrutura de demanda do trabalho no Reino Unido. A pesquisa investiga empiricamente a conexão entre a terceirização internacional e a estrutura da demanda por trabalho. Suas conclusões mostram que a terceirização internacional exerce forte impacto negativo na demanda por trabalho não qualificado, sendo componente importante na mudança das exigências por qualificação em indústrias do Reino Unido.

Não poderíamos deixar também de citar como referência a obra de DAVID HARVEY. Em *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre a origem da mudança cultural* ressalta que a compreensão da história constitui a fonte primordial de discernimento emancipatório e consciência política prática. Seu trabalho apresenta pistas para reconhecer a gravidade dos problemas trazidos pela era moderna, o maior deles a desigualdade social. Em torno deste problema, o Estado trabalha na montagem de novas formas de regulação, cujo resultado tem sido o de caminhar na direção de um regime flexível, fruto de um modelo de desenvolvimento liberal-produtivista que abandona o trabalhador à mercê de sua própria sorte.

Sobre a *Ética do Reconhecimento*, esta constitui uma nova possibilidade de interpretação dos movimentos sociais e representa uma forma de compreensão dos conflitos sociais derivados da busca por recursos e bens escassos. Se a justiça redistributiva é forte suficiente para mover indivíduos em busca de seus espaços e quinhões próprios, é necessário algo mais além dela para despertar nos indivíduos o sentimento de unidade e compartilhamento da experiência da redistribuição. A fundamentação moral da redistribuição pode ser este elo. Neste sentido, a ética do Reconhecimento promete novas interpretações, diagnoses e formulações para os problemas das sociedades

contemporâneas, sendo que os trabalhos internacionais mais fecundos nesta área provêm de três autores centrais que trabalham, cada um a seu modo, o tema do reconhecimento social - o filósofo CHARLES TAYLOR, o sociólogo AXEL HONNETH e a cientista política NANCY FRASER. No Brasil, nesta área citamos a pesquisa de PATRÍCIA MATTOS, professora da Universidade Federal de São João Del Rey em torno dos três autores centrais (MATTOS, 2006; HONNETH, 2009; FRASER, 2007).

#### 4. OBJETIVOS E FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O objetivo geral da pesquisa é comparar o trabalhador terceirizado e o trabalhador efetivo, dentro da atividade de informática e telecomunicações, identificando diversidades nas suas relações sociais e trabalhistas. O trabalho será conduzido na holding do grupo PETROBRAS, na cidade do Rio de Janeiro.

Os critérios de comparação partem dos elementos das teorias de justiça de RAWLS e SEN. Como premissa, está sendo admitido que a comparação exige o efetivo reconhecimento social do grupo de trabalhadores terceirizados, que a despeito de sua diversidade, aspira pela justa redistribuição de recursos. (HONNETH, 2009; FRASER, 2007).

Foram focados os seguintes objetivos específicos:

- a) Conceituação da justiça distributiva, com aplicação ao campo do mercado de trabalho terceirizado;
- b) Comparação dos conceitos de (des) igualdade nas concepções teóricas de JOHN RAWLS e AMARTYA SEN, aplicadas ao caso concreto da terceirização de mão-de-obra;
- c) Análise da aplicação da Ética do Reconhecimento na configuração de uma identidade própria dos trabalhadores terceirizados;
- d) Análise de situações concretas envolvendo tratamentos diferenciados de trabalhadores próprios e terceirizados, da área de Tecnologia da Informação e Comunicação, de empresas do Grupo PETROBRAS, na cidade do Rio de Janeiro.

Sobre o último dos objetivos específicos, enfatizamos tratar-se do ponto focal da dissertação. As situações concretas analisadas em busca das diferenças entre trabalhadores próprios e terceirizados dizem respeito às questões trabalhistas relacionadas com salários e benefícios sociais. Outro aspecto pesquisado é o da identidade do grupo. Teria o grupo de terceirizados uma identidade própria, capaz de ser relacionada com os parâmetros da ética do reconhecimento? Ou seria o grupo desestruturado em relação a uma coesão interna em busca de objetivos comuns?

A estruturação da dissertação, em torno dos objetivos específicos, foi direcionada para os seguintes eixos:

1. Terceirização e mudança da estrutura produtiva do trabalho;
2. Terceirização e desigualdade: Teoria da Justiça e Ética do Reconhecimento;
3. Pesquisa empírica em torno do tema desigualdade no trabalho: Empresas do Grupo PETROBRAS.

Iniciaremos a fundamentação teórica contextualizando o aparecimento da terceirização no país. Em 1980 surge no Brasil um neologismo que logo se firmou como uma das palavras da moda: “terceirização”. A expressão, que corresponde a uma tradução livre da expressão em inglês outsourcing, tem como significado a transferência para terceiros de parte das atividades de uma empresa (SARATT, 2008). O termo terceirização foi utilizado pela primeira vez no Brasil pela Riocell, uma fábrica de papel e celulose de Guaíba-RS que teve a necessidade de buscar serviços fora (SARATT, 2008; LEITE, 1994b).

Antes de 1980, não se falava de terceirização no Brasil, embora esta já fosse praticada. Esta modalidade de emprego foi trazida ao Brasil por volta de 1950 por multinacionais, cujo “interesse era o de focar exclusivamente na essência de seu negócio, repassando atividades de apoio para terceiros” (CASTRO, 2000, p.75). Segundo o autor, as empresas da atividade de limpeza e conservação foram, por volta de 1967, as pioneiras na terceirização de serviços

no Brasil. A partir desta época a terceirização passa a interferir na sociedade e na economia, ensejando seu estudo pelo Direito Social.

No Brasil, os exemplos de terceirização se repetem. A indústria automobilística é dominada pelas chamadas montadoras, empresas multinacionais que, desde sua instalação, vêm empregando largamente a terceirização em peças e componentes adquiridos de centenas de fornecedores contratados principalmente junto ao mercado local. Outro exemplo de campo de terceirização de mão-de-obra é a atividade empresarial de informática:

Os anos 90 apresentam duas tendências: a primeira é a terceirização em larga escala e a segunda é a conscientização quanto ao valor da informação. Da combinação destas tendências surgiu algo aparentemente irreversível: a terceirização na informática. Embora traga grandes benefícios para as empresas, a terceirização em informática é complexa e difere substancialmente de terceirização dos serviços como limpeza e vigilância (LEITE, 1994b, p.112).

No contexto da terceirização não há de se negar que a desconstrução do mundo do trabalho vem ocorrendo em escala globalizada. As relações sociais estão passando por “deslocamentos”, denominados “desencaixes” na linguagem de GIDDENS (1991), que retiram as relações sociais do contexto local de interação, e facilitam maior grau de colaboração dos trabalhadores, seja devido ao estímulo de diferenças, seja por medo do desemprego:

A maioria destes deslocamentos implicou na recuperação do controle das empresas favorecida pela cooperação de assalariados tratados separadamente, como indivíduos capazes de apresentar desempenhos diferentes e desiguais; estes graças a um misto de vantagens diferenciais e medo do desemprego, foram induzidos a assumir, livre e plenamente, as tarefas que lhes eram prescritas. (BOLTANSKI, CHIAPELLO, 2009, p.239)

A instabilidade gerada nos atuais regimes trabalhistas, segundo BOLTANSKI e CHIAPELLO, tem por objetivo “obter a colaboração dos assalariados para realização do lucro capitalista” (2009, p.239), o que muitas vezes assume a forma de coerção. A consequência é uma inevitável precarização do emprego manifestada, dentre outros motivos, pelo medo de ficar desempregado, pela alta rotatividade de pessoal (turnover), e pelos menores salários dos terceirizados. Aos trabalhadores efetivos é

concedido atuar na posição de fiscais dos contratos de terceirização, incentivados por melhor remuneração, numa ampliação da desigualdade.

Mas como avaliar estas desigualdades? Conforme SEN (2008, p.30) “O julgamento e a medição das desigualdades são completamente dependentes da escolha da variável (renda, riqueza, felicidade, etc.) em cujos termos são feitas as comparações”. AMARTYA SEN chama este parâmetro de “variável focal”. Já para JOHN RAWLS (2008, p.15), com base numa “posição original” em que busca a justiça como equidade, “os princípios de justiça são definidos por acordo em uma situação inicial que é equitativa”. Para avaliar as diversidades existentes nos dois grupos de trabalhadores que, por definição, são descritivamente diferentes, ÁVILA (2008, p.24) considera inviável avaliar causas de desigualdade, “sem a razão justificadora, sem a consideração adequada das diferenças relevantes, ou com a consideração de diferenças irrelevantes”.

Até que ponto se deve aspirar tratamento igualitário, sem perder de vista o conceito de diversidade humana descrito por SEN (2008, p.29)? Segundo o autor, a diversidade entre os seres humanos implica entender que os homens são diferentes nas suas características externas “(p.ex., nas riquezas herdadas, no ambiente social e natural em que vivemos)” e também nas suas características pessoais “(p.ex., idade, sexo, propensão à doença, aptidões físicas e mentais)”. Por isso “A avaliação das demandas de igualdade tem de ajustar-se à existência de uma diversidade humana generalizada”.

A pergunta central na avaliação da desigualdade é a sentença clássica formulada por AMARTYA SEN “igualdade de quê? A resposta será completamente dependente da escolha da variável em cujos termos serão feitas as comparações. Um das questões desenvolvidas durante a pesquisa é a escolha de “variáveis focais” (SEN) e “bens primários”(RAWLS) para fazer as comparações. Uma pista para a escolha destes parâmetros esta nas próprias características inerentes aos trabalhadores – próprios e terceirizados, como por exemplo maior ou menor facilidade do exercício de direitos sociais e trabalhistas.

Em seguida, deve-se avaliar a motivação do tratamento diferenciado e a forma como esta diferenciação ocorre na prática. A igualdade pressupõe a

existência de critério de diferenciação verificável por meio da análise da relação entre os dois sujeitos (empregado efetivo e empregado terceirizado). As dificuldades desta verificação, segundo ÁVILA (2008, p.24-25), começam quando são feitas as perguntas em busca da verificação da (des) igualdade: “como saber se a finalidade utilizada como justificativa para o tratamento diferenciado foi corretamente manipulada? Como aferir se o critério de diferenciação foi devidamente usado? Quais são as propriedades individuais relevantes para uma diferenciação?”.

Deve-se ter em mente que um juízo de avaliação necessário para a busca de respostas, dependerá sempre da verdade de alguma informação, sendo independente da verdade ou falsidade de outras informações. Conforme SEN (2008, p.126-127): “A ‘base informacional de um juízo’ identifica a informação da qual o juízo é diretamente dependente e [...] afirma que a verdade ou falsidade de qualquer outro tipo de informação não pode influenciar diretamente a correção do juízo”.

Ter este critério em mente será especialmente útil, uma vez que abordamos a ótica de pelo menos dois diferentes juízos de justiça (RAWLS e SEN). Estes juízos de justiça poderão até se mostrar internamente contraditórios sem que, contudo, qualquer deles possa ser desqualificado pelo outro, dado que partiram de premissas distintas.

A ética do reconhecimento fornece a pista para entender muito do comportamento defensivo, em geral, assumido pelo trabalhador terceirizado frente a uma desigualdade. Neste sentido, HONNETH (2009, p.201), entende que “As propriedades da personalidade pelas quais a avaliação social de uma pessoa se orienta [...] são as de um grupo determinado por status e culturalmente tipificado”. Como há sentimentos de rejeição e baixa estima, estes passam a ser as propriedades da personalidade que orientam o comportamento defensivo do empregado terceirizado.

A reversão do comportamento defensivo, que apenas amplia o fosso das desigualdades, é obtida a partir do reconhecimento social dos trabalhadores terceirizados como grupo sujeito a limitações decorrentes da sua condição de

trabalho. Surgindo como uma das demandas das sociedades ocidentais, a necessidade de inclusão na esfera pública como um grupo distinto, aspirada pelos trabalhadores terceirizados, é atendida pelo reconhecimento social. Justamente com a valorização do princípio da dignidade do indivíduo, o reconhecimento constitui uma das “forças motrizes para as várias mudanças sociais ocorridas ao longo do século XX” (MATTOS, 2006, p.11).

## 5. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Descrevemos a seguir as linhas básicas da metodologia adotada no desenvolvimento da pesquisa. Inicialmente, com finalidade de estabelecer marco teórico, realizamos pesquisa bibliográfica envolvendo a identificação e detalhamento dos conceitos de justiça e da Ética do Reconhecimento. No aspecto trabalhista, envolvendo a terceirização, encontramos os referenciais teóricos da precarização do trabalho, especialmente os aspectos ligados à acumulação flexível.

O trabalho de campo está sendo desenvolvido com trabalhadores terceirizados e efetivos da PETROBRAS envolvidos em atividades de informática e telecomunicações. Com estes empregados, estão sendo realizadas entrevistas e aplicados questionários semi-estruturados, visando a obter informações sobre regime de trabalho e relações sociais envolvendo a comunidade.

Do ponto de vista da metodologia qualitativa para a coleta e interpretação de dados, optou-se pela Teoria Fundamentada (Grounded Theory). Dentro desta metodologia, o pesquisador aproxima-se do assunto a ser investigado sem uma teoria a ser testada. O que ele procura é entender determinada situação. Nesta pesquisa, parte-se da premissa da existência de desigualdade entre duas categorias de trabalhadores, os próprios e os terceirizados. A teoria em desenvolvimento pretende descrever a natureza destas desigualdades.

Através de coletas de dados, feitas por entrevistas, são reunidas as informações sobre as desigualdades percebidas pelos trabalhadores. As



hipóteses vão surgindo a partir do processo da coleta e análise dos dados, e não antes do pesquisador entrar em campo. Os dados são coletados e analisados concomitantemente, permitindo reflexões ao longo da pesquisa. Por ser uma metodologia circular, o pesquisador consegue mudar o foco de atenção, buscando outras direções, reveladas pelos dados na medida em que estes vão sendo coletados e analisados. Pode ocorrer, até mesmo, mudança no foco das perguntas, no intuito de explorar melhor a realidade que está sendo investigada. As informações são registradas em memos, uma forma de registro de onde derivará reflexões dirigidas ao entendimento de quais são as desigualdades percebidas pelo trabalho quando este se compara com a outra categoria de empregado.

Não houve necessidade de definição prévia sobre a dimensão da amostra de indivíduos a serem pesquisados. As entrevistas serão conduzidas até atingirem a saturação teórica, situação em que os dados obtidos se tornam recorrentes. Analisando-se os dados, chega-se a um critério de codificação, a partir do qual ficam visíveis as regularidades de ocorrências. É com base nestas regularidades que o pesquisador tira suas conclusões e formula uma teoria capaz de explicar o objeto (CHRISTIANSEN, 2009). Por exemplo, se no conjunto de entrevistas com os empregados, o pesquisador identificar a recorrência de referências a exploração da mão-de-obra terceirizada pelo uso sistemático de banco de horas, “rejeição ao uso de banco de horas” passa a ser “categoria” a ser considerado na formulação da teoria. O quantitativo de entrevistados será, portanto, determinado pelo conteúdo e consistência dos dados oriundos dos depoimentos.

Para o tipo do problema estudado – levantamento da desigualdade do trabalho terceirizado, a justificativa para a utilização da teoria fundamentada (Grounded Theory) (STRAUSS, CORBIN, 2008) é sua possibilidade de sistematizar entendimentos novos e teoricamente expressos a respeito do significado do que é representativo de desigualdade para os indivíduos entrevistados.

Considerações sobre ética – por envolver seres humanos, o protocolo de pesquisa necessitou ser submetido, a um Comitê de Ética, na forma da

Resolução 196 do CNS (Conselho Nacional de Saúde), antes dos levantamentos de dados e realização das entrevistas.

## 6. CONCLUSÃO

Os resultados preliminares da pesquisa apontam para o que se esperava encontrar: desigualdades entre empregados efetivos e empregados terceirizados. Aliás, para isto nem seria necessário entabular a pesquisa descrita neste trabalho. No entanto, o que pretendíamos, era avançar além desta natural constatação. Quais são estas desigualdades? São realmente desigualdades ou apenas diferenças decorrentes da categoria do trabalhador? como é o caso, por exemplo, da estabilidade no trabalho, presente na situação funcional dos empregados concursados, e completamente inexistente na vida dos terceirizados.

Não resta dúvida que a terceirização, como forma de precarização do trabalho, tem muitas consequências indesejáveis para o trabalhador. Mas o que representa hoje a terceirização para aqueles que não tiveram a oportunidade de conseguir um posto de trabalho estável, seja por meio de concurso público ou pelo ingresso em empresas sólidas, com planos de carreira? Ouvimos nas nossas entrevistas que o emprego terceirizado constitui uma saída, na falta de um emprego melhor. A postura da PETROBRAS, com seus programas de responsabilidade social, no qual se compromete a garantir relações de trabalho decentes e não discriminatória, tem contribuído para isso, ao estabelecer critérios contratuais de garantia do empregado terceirizado.

Outro aspecto resultante da pesquisa é a descrição de como um grupo de trabalhadores enxerga e sente o outro. Apesar de trabalharem no mesmo ambiente, cada empresa com suas regras, direitos e deveres é um território distinto. O trabalho se desterritorializa dentro da empresa. São tantos territórios quanto são as empresas envolvidas, às vezes, duas, três ou quatro. Os trabalhadores, de maneira geral, aceitam esta diversidade como inerente a sua

condição. “A cada um, seja dado o que é seu”, parece ser uma forma de sentir de muitos, independente de estar em desvantagem em relação a outros.

O que se espera no término das pesquisas é construir um conjunto de informações que possibilitem ao gestor de contratos, ao empresário de empresas terceirizadas e até ao próprio trabalhador entender melhor sua posição, e que o trabalhador tenha mais subsídios para buscar seus direitos, em direção a uma vida digna.

## REFERÊNCIAS

- ANUATTI-NETO, Francisco et al . Os efeitos da privatização sobre o desempenho econômico e financeiro das empresas privatizadas. Rev. Bras. Econ., Rio de Janeiro, v. 59, n. 2, June 2005 . Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-71402005000200001&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71402005000200001&lng=en&nrm=iso)>. acesso em 11 Aug. 2009.
- ANTUNES, Ricardo (org.). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2006.
- ÁVILA, Humberto. Teoria da igualdade tributária. São Paulo: Malheiros. 2008.
- BECKER, Howard. Falando da Sociedade: ensaios sobre as diferentes maneiras de representar o social. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2009.
- BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Eve. O novo espírito do capitalismo. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.
- BORGES, Altamiro. O pacote sindical do governo Lula. América Latina em movimento. Quito, 26 maio 2005. Agencia Latinoamericana de Informacion. Disponível em <[http:// //alainet.org/active/11444&lang=PT](http://alainet.org/active/11444&lang=PT)>. Acesso em 11 ago.2009
- CASTRO, Rubens Ferreira de. A terceirização no Direito do Trabalho. São Paulo: Malheiros, 2000.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. Sondagem Especial. Ano 7, nº 02, Brasília, Abril de 2009.
- CHRISTIANSEN, Olavur. What is Grounded Theory? 2009. Grounded Theory Institute. Disponível em: <<http://www.groundedtheory.com>>. Acesso em: 23 jun. 2010.
- FARIAS, José Fernando de Castro. Ética, Política e Direito. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

FERREIRA, Norma Sandra de Almeida. As pesquisas denominadas “Estado da Arte”. Educação & Sociedade, ano XXIII, nº 79, Agosto/2002, p.257-272.

FERRARI FILHO, Fernando. O Plano FHC: Da estabilização de curto prazo às reformas estruturais. Indicadores Econômicos – FEE, Vol.22, nº 4, 1995, p. 56-62.

FRASER, Nancy. Reconhecimento sem ética? . Lua Nova, São Paulo, 70, p.101-138, 2007.

GIDDENS, Anthony. As conseqüências da modernidade. Tradução de Raul Fiker. São Paulo: Editora UNESP, 1991.

GLASER, B.G., STRAUSS, A.L. The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research. New York: Aldine, 1967.

HARVEY, David. Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 6. Ed. São Paulo: Loyola, 1996.

HIJZEN, Alexander; GÖRG, Holger; HINE, Robert C. International outsourcing and the skill structure of labour demand in the United Kingdom in Research paper series (2004/24) – Globalisation and Labour Markets. Nottingham: The University of Nottingham, 2004.

HONNETH, Axel. Luta por reconhecimento: A gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo: Ed.34, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – Pesquisa Anual de Serviços 2008. Rio de Janeiro: IBGE, 2008.

KYMLICKA, Will. Filosofia política contemporânea. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

LEITE, Jaci C. Terceirização em Informática. Rio de Janeiro: FGV. Disponível em <http://www.sit.com.br/SeparataGTI007.htm> . Julho 1994(a), acessado em 26/06/2009.

\_\_\_\_\_. Terceirização em informática. São Paulo: Makron Books, 1994(b)

Mão-de-obra terceirizada. Catho online; c1996-2009. Disponível em [http://www.cathonoticias.com.br/leia.php?offset=315&story\\_id=6918](http://www.cathonoticias.com.br/leia.php?offset=315&story_id=6918); Acessado em 26 de junho de 2009.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. A logística da precarização: terceirização do trabalho na Honda do Brasil. 2002. Dissertação (mestrado em sociologia). Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, Campinas.

MATTOS, Patrícia. A sociologia política do reconhecimento: as contribuições de Charles Taylor, Axel Honneth e Nancy Fraser. São Paulo: Annablume, 2006.

MORAES, Renato. Teoria do reconhecimento e movimentos sociais: o potencial de transformação de ações coletivas moralmente motivadas. Interações – Cultura e Comunidade. V.1 n.1, 2006. p.66-80.

PARFIT, Derek. Reasons and Persons. New York: Oxford University Press. 1987.

RAWLS, John. Uma teoria da Justiça. 3.ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

SANDEL, Michael. Harvard University's justice with Michael Sandel. A co-production WGBH Boston and Harvard University. Disponível em <http://www.justiceharvard.org>. Acessado em 12/09/2009.

SANTOS, Boaventura de Sousa; NUNES, João Arriscado. Introdução: para ampliar o cânone do reconhecimento da diferença e da igualdade. In SANTOS, Boaventura de Sousa (organizador). Reconhecer para Libertar – os caminhos do cosmopolitismo multicultural. (Reinventar a emancipação social: para novos manifestos, vol.3). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003, p.25-68.

SARATT, Newton. Terceirização: gerenciar bem é diminuir riscos in Posto Avançado nº 214, Junho 2008, disponível em <http://www.coopetrol.com.br/novo/sulpetro/jornal/pa214/1.htm>, acessado em 27/06/2009.

SEN, Amartya. Desigualdade reexaminada. Rio de Janeiro: Record, 2008.

SINGER, Paul. Cooperativas de Trabalho. Economia Solidária. Disponível em [http://www.mte.gov.br/ecosolidaria/prog\\_cooperativatrabalho2.pdf](http://www.mte.gov.br/ecosolidaria/prog_cooperativatrabalho2.pdf), acesso em 25/11/2010.

STRAUSS, Anselm; CORBIN, Juliet. Pesquisa Qualitativa: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada. 2.ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

VITA, Álvaro de. A justiça igualitária e seus críticos. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007.