

Intermediação de Mão de Obra: análise crítica da dinâmica do mercado de trabalho temporário intermediado.

Marcio Moises de Souza Barbosa.

Cita:

Marcio Moises de Souza Barbosa (2016). *Intermediação de Mão de Obra: análise crítica da dinâmica do mercado de trabalho temporário intermediado. II Congreso de la Asociación Argentina de Sociología. Asociación Argentina de Sociología, Villa María.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-046/100>

Intermediação de Mão de Obra: análise crítica da dinâmica do mercado de trabalho temporário intermediado. Marcio Moises de Souza Barbosa (Universidad Fluminense)

O presente artigo pretende realizar uma análise crítica das instituições de intermediação de trabalho temporário a partir do debate teórico realizado sobre terceirização, redes interempresariais e interpessoais que conformam o mercado de trabalho atual. A partir da lei federal brasileira 6019/74 instituiu o trabalho temporário e com ele a caracterização de empresa intermediadora, responsável pela contratação e fornecimento de mão de obra para substituição de pessoal ou acréscimo extraordinário de trabalho. Tomando o debate sobre o status legal e social que se insere a intermediação de trabalho (se pode ser denominada terceirização/quarteirização ou não) pretendemos analisar as implicações ao nível das relações e conflitos estabelecidos por tal atividade, bem como sua posição no fluxo de informação entre demandantes de emprego e demandantes de mão de obra. A intermediação de trabalho, seja fornecendo diretamente a mão de obra, pela lei 6019/74, seja fornecendo informações, como sites de emprego, “balcões” de emprego tanto público como privado, para demandantes de emprego (trabalhadores) e demandantes de mão de obra (empresários) se insere num contexto maior de reestruturação produtiva e flexibilização do trabalho, cuja complexidade de tal fato pretendemos analisar neste artigo. Partimos dos resultados parciais de pesquisa em andamento para dissertação de mestrado sobre mercado de trabalho e intermediação de mão de obra nas paradas de manutenção da Usina Presidente Vargas pertencente a Companhia Siderúrgica Nacional – CSN, em Volta Redonda, município do Rio de Janeiro. A metodologia de construção deste artigo se deu através de levantamento bibliográfico das principais discussões sobre o tema comparando aos dados empíricos parciais encontrados em campo.

Palavras-chave: Terceirização, Intermediação de trabalho, trabalho temporário

Introdução

A intermediação de trabalho temporário se consolida no momento que o mercado de trabalho se torna mais complexo, fruto de todo um processo de reestruturação que se deu nos anos de 1970.

Na relação tradicional entre trabalhador e empresário surge, a partir desse processo, um ator intermediário que não só realiza o encontro entre demandantes e ofertantes de oportunidades ocupacionais como pode assumir, ele próprio, a figura de empregador.

O presente artigo trata justamente das implicações dessa figura no mundo do trabalho. Cabe ressaltar, que tal agente intermediador não é novo, porém sua utilização a partir da chamada “reestruturação” produtiva tem um novo significado no mundo do trabalho.

Como parte de pesquisa em andamento, o presente artigo pretende apresentar uma discussão que toma intermediação de trabalho temporário como elemento partícipe de um processo maior chamado de “terceirização” aqui no Brasil e como a dinâmica da terceirização implica em configurações complexas nas relações trabalhistas.

Terceirização: Subcontratação de serviços e Subcontratação de Mão de Obra

A centralidade do debate sobre “terceirização” surge a partir da reestruturação produtiva, que foi um processo que redefiniu o mundo do trabalho como um todo e o mercado de trabalho especificamente. Como aponta David Harvey (2014), a partir dos anos de 1970, há uma grave crise de “rigidez” do sistema fordista e que reelaborou sobre bases mais “flexíveis” a produção.

Uma dessas alterações foi a “flexibilização externa” que remete ao aumento ou diminuição do total de trabalhadores de uma empresa, seja usando uma flexibilização nos contratos contratação e dispensa ou através de empresas subcontratadas (Echeverriá, 2001). Um dos modelos de sucesso desse processo de flexibilização se encontrava na chamada “Terceira Itália”, uma região da Itália cuja a organização produtiva descentralizada e baseada em forma de rede de subcontratação de pequenas e médias era referência de ganhos de produtividade enquanto o mundo estava em “crise”. (Pike & Sengenberger, 2002).

A “terceirização” pressupõe a formação de contrato civil ou comercial entre duas ou mais empresas onde, uma empresa principal, a “contratante”, subcontrata a empresa “terceira”, a “contratada”, em troca de serviços ou fornecimentos de mão de obra ou peças. Nesse sentido a terceirização engloba uma miríade de formas dinâmicas de se estruturar uma relação como esta.

Aparecido de Faria (1994), chamou de “outsourcing Tupiniquim” (utilizando o termo em inglês para terceirização), em contraposição ao “outsourcing Total” dos países industrializados, para caracterizar a situação brasileira frente ao processo de flexibilização da produção em âmbito mundial. Realiza uma comparação entre a terceirização na produção nacional a dos países industrializados. A terceirização no Brasil estaria sendo usado para resolver “problemas” dos fatores de produção, tendo como principalmente componente problemática a “mão-de-obra”, enquanto o de origem nos países industrializados pressuporia uma estratégia relacional e tem como objetivo a satisfação do cliente “através da revolução da qualidade”.

As análises que defendem o contrato de trabalho “padrão”¹, pelo menos nos limites do capitalismo e frente a uma onda de “precarização”, veem na “terceirização” um processo de dilapidação de direitos dos trabalhadores, formas de se contornar os vínculos empregatícios que geram o efeito protetor do direito do trabalho, etc., É o que verifica Antunes e Druck (2013, p.220):

No caso brasileiro, constata-se uma verdadeira epidemia nas últimas duas décadas, que contaminou a indústria, os serviços, a agricultura, o serviço público, generalizando-se também não só para as chamadas atividades-meio, mas também para as atividades-fim. Nesse campo – da organização do trabalho –, se evidencia, através da terceirização, condições de trabalho e salariais que definem trabalhadores de primeira e segunda categorias, como porta para o trabalho análogo ao de escravo, e em que a discriminação se dá não apenas por parte da empresa contratante, mas também entre os próprios trabalhadores contratados diretamente e os chamados “terceiros”, cuja denominação já revela a distinção ou a condição aparte, de fora, externa. As diferenças entre uns e outros se explicitam no tipo de treinamento, que, em geral, é menor para os terceirizados, no acesso limitado às instalações da empresa (a exemplo de refeitórios e vestiários), nas revistas na entrada e saída da empresa, nas jornadas mais extensas, na intensificação do trabalho, na maior rotatividade, nos salários menores, nas mais arriscadas condições de (in)segurança, dentre outras.

Uma longa literatura sobre o mesmo processo pode ser levantada. Todas elas variam entre posições: Apologistas – A terceirização é um elemento de “modernização” das empresas. Com a subcontratação de empresas para atividades que não são o “fim”, “core business”, “vocação” da empresa “principal” ou “contratante” – “donneur d'ordres” na França – ela, a contratante, pode focalizar no seu produto principal criando assim condições de entrar no mercado competitivo. Nesse sentido, tanto se contrato uma empresa “especialista” naquilo que foi terceirizado, como a própria empresa “contratante” se torna especialista no seu produto final. As consequências disso desaguam em uma maior produtividade e redução de custos.²

Críticos – A terceirização seria um elemento de “precarização” do trabalho, visando contornar as leis trabalhistas e a organização dos trabalhadores. Nesse sentido, a terceirização se torna um elemento importante em quebrar a identidade do trabalhador colocando, sob uma mesma condição de trabalho, trabalhadores com múltiplos empregados diferentes, muitas vezes com sindicatos e convenções/acordos coletivos diversos - e logo condições diversas – para realizar um mesmo fim econômico. Sob esse manto da terceirização promove-se então a precarização das condições de vida do trabalhador, de sua saúde, salário e direito – alguns dados em CUT (2014), bem como Krein (2007) e Druck (1999).

¹ A forma de trabalho surgido no pós-Segunda Guerra cujos elementos principais são a indeterminação do prazo de cessão do contrato, subordinação por aquele que é a figura do empregador, negociação coletiva via sindicatos e organização do trabalho, e as várias formas de proteção social advindas dessas relações contratuais.

² Careli (2014) critica justamente essa visão de utilização da terceirização para “reduzir os custos” com a mão de obra. Só poderia ocorrer tal se alguma parte os contratos de trabalho fossem “precarizados”, pois, a empresa contratante, embutido no valor do contrato, paga tanto os salários e os custos como o lucro auferido para a empresa contratada.

Assim, para a definição que nos cabe neste texto, concordamos com Paula Marcelino (2007 p.57) ao definir a terceirização como “todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta”, ou seja, “é a relação onde o trabalho é realizado para uma empresa, mas contratado de maneira imediata por outra.”

Desta forma a autora privilegia a relação empregatícia, pois coloca a sua preocupação do ponto de vista do trabalho. E também porque ela vê que dessa perspectiva se encontra aquilo que é mais estável nesse tipo de relação. Como afirma “Todo o resto é fluido: a definição de atividade-fim e atividade-meio, a real capacidade técnica das empresas subcontratadas, a noção de parceria, a ideia de que a terceirização garante qualidade.” (Marcelino, 2007, p.58).

Nesse caso, para Marcelino a terceirização e subcontratação são sinônimos. Essa relação então independeria do tempo de relação entre contratada e contratante. Nesse sentido, Paula Marcelino acredita que a forma do vínculo se mantém independente da empresa contratada ser especialista ou não. Na relação terceirizada, partindo da perspectiva do trabalho, se substitui um contrato trabalhista (que passa a ser da contratada com o empregado) para uma relação de contrato civil ou comercial (entre as empresas contratada e contratante na relação de subcontratação).

Dessa forma, a “subcontratação de serviços” e a “subcontratação de pessoas” é entendida como “terceirização”. Compreendemos então que o trabalho temporário via empresa intermediadora é uma das diversas formas de terceirização.

Nesse sentido, a intermediação do trabalho temporário é um fenômeno compreendido dentro do processo de reestruturação produtiva, seja visto como forma de dilapidar os direitos trabalhistas ou seja como elemento de “especialização flexível”, visando ganhos de produtividade com a rede interempresarial formada.

Intermediação de Trabalho Temporário

Podemos verificar que a primeira forma de terceirização, tal como definimos aqui, presente e legitimada no ordenamento do direito do trabalho no Brasil é a Intermediação de mão de obra temporária. Paula Marcelino (2007), citando Martins, aponta que em 1973 (um ano antes da promulgação da lei que regula a atividade no Brasil) era estimado que 50 mil trabalhadores estavam sob o regime de locação de força de trabalho.

A estrutura que se organiza as relações de trabalho temporário se dá em forma triangular. Nesse caso, uma determinada empresa “A” solicita a uma determinada empresa de trabalho temporário (ETT) um ou mais trabalhadores. A ETT irá realizar a busca e a seleção desses trabalhadores requisitados pela empresa “A”. Esta e a ETT formam um contrato de prestação de serviços para o fornecimento de determinado(s) trabalhador(es). Outras atividades podem ser inclusas como a seleção desses

trabalhadores, algum tipo de supervisão, em alguns casos fornecendo treinamento, etc. A relação da ETT com o trabalhador se dá através de um contrato trabalhista, sendo a ETT a empregadora formal deste trabalhador, responsável pela remuneração e demais questões trabalhistas e sociais. Nesse sentido, forma-se uma triangulação conforme a Figura 1:

FIGURA 1



Adaptado de Echeverría (2001)

Nesse sentido, não são apenas agências de emprego, como coloca Echeverría (2001, p.7):

Las empresas de empleo temporal (ETT), que son empresas constituidas con la finalidad de proveer personal a otras. No se trata de meras colocadoras, sino de entidades que asumen la condición de empleador de aquellos que trabajan para un tercero. Estas se hacen cargo de administrar la relación de trabajo que se realiza en la empresa donde el personal presta efectivamente sus servicios, suscriben y ponen término al contrato de trabajo, pagan las remuneraciones y las cotizaciones previsionales.

O importante a se destacar em relação a todas as demais formas de trabalho “atípico” e terceirizado é que o trabalho temporário via ETT é o único que explicitamente pode se colocar como intermediador de mão de obra no Brasil e na maior parte do mundo.

A história da ETT no mundo

A história das ETTs, na forma como ela se encontra, pode ser encontrada, pelo menos seu estabelecimento no mercado de trabalho de forma definitiva, em paralelo a todo o processo do fordismo pós-Segunda Guerra, e a formação da forma de trabalho “padrão” consequente. Moore (1965), verifica que o conceito de ETT³ pode ter sido encontrado primeiramente na Inglaterra antes da Primeira Guerra e bem estabelecida no final dos anos 30, porém de forma diversa pois lá não existiria a ETT neta época, mas sim agências de colocação permanente (agências de emprego)

³ O autor chama de “Temporary Help Service” (THS).

fornecendo trabalhadores temporários como questão de prática rotineira. Porém, o autor verifica que nos Estados Unidos da América a referência para a criação da ETT foi Samuel L. (Sam) Workman no final dos anos 20 em Chicago fornecendo operadores de máquinas de calcular. Logo em seguida Workman passou a contratar mulheres também, e coloca-las principalmente em serviços de digitação e demais serviços de escritório.

Outras agências surgiram no período, mas é nos anos de 1940 e 1950 que as ETT se estabelecem com a criação da Manpower e da Kelly Girl Service, entre outras.

Tanto a Manpower quanto a Kelly Girl Service são hoje transnacionais com histórias parecidas. Segundo Moore (1965) a Manpower inicia quando em 1948 seus futuros criadores Elmer Winter e Aaron Scheinfeld praticavam advocacia em Milwaukee e Chicago. Eles tinham problemas com o pessoal de apoio regular que não estavam aptos a ajudar. Mesmo procurando em agências de emprego não achavam pessoas para suprir suas necessidades. Eles então ligaram para uma ex-funcionária os ajudar com a digitação. Ela veio e trabalhou algumas horas e “salvou o dia”. No dia seguinte eles discutiram sobre o assunto e pensaram que esse problema poderia ocorrer em vários escritórios. Então eles simplesmente deixaram de lado a advocacia e iniciaram a Manpower em Milwaukee e Chicago em 1948.

Hoje em dia, tanto a Manpower como a Kelly Service são corporações transnacionais, com empresas inclusive no Brasil, especializadas em fornecimento de trabalhador temporário porém com um portfólio grande de outros serviços como recrutamento e seleção, colocação permanente, gerenciamento de operação, etc.

A legitimidade conquistada na execução do negócio da ETT é exatamente sua característica transitória, passageira, temporal. É o que afirma Echeverriá (2001, pp.7-8):

El adjetivo "temporal" o "transitorio" no es banal. Donde este sistema se ha institucionalizado las legislaciones respectivas han tomado las precauciones para que se trate efectivamente de "misiones" temporales y no se convierta en la forma habitual de contratación. Sea que este carácter eventual esté dado por límites en el tiempo, en algunas partes (no puede durar más de tres o hasta seis meses) o por las causas del contrato (para reemplazos por licencias médicas, vacaciones, para peaks de producción o la ejecución de una obra o servicio extraordinario), o por ambas.

As ETT se estabelecem justamente no período Pós-Segunda Guerra onde diversos elementos podem ser elencados para a sua manutenção nos países industrializados, Moore(1965) e Echeverriá(2001) destacam algumas como:

1. A reconversão produtiva pós-Segunda Guerra das empresas que deixavam o setor voltado para a guerra para se dedicar a bens e serviços próprios de tempos de paz. Isso gerou uma necessidade de emprego específico, por exemplo no setor administrativo, que com uma

relativa taxa baixa de desemprego gerava dificuldade a esses setores para manter a ampliação da demanda neste período.

2. Outra questão foi a reinserção dos retornados da Guerra como bem analisa Echeverría (2001)
3. Moore (1965) verifica que os custos do emprego da contratação direta já se intensificavam, e a busca pela utilização do serviço ETT propiciaria essa flexibilização frente aos contratos de trabalho “padrão” fordistas.
4. A utilização do emprego temporário como meio de “avaliar” o desempenho e as características do trabalhador antes de contrata-lo de forma indeterminada.
5. A adequação de picos de demanda em determinados setores, como já foi exposto acima.

Como mostramos, foi durante os anos de 1960 e 1970 que o mundo passou a regulamentar a utilização do trabalho temporário. Magdalena Echeverría (2001) verifica que no mundo o trabalho temporário foi regulado primeiro na Holanda em 1965, Irlanda em 1971, França e Alemanha em 1972, Inglaterra em 1973, Bélgica em 1976, Portugal em 1989, Argentina em 1991 e Colômbia em 1990.

A história da ETT no Brasil

No Brasil, a regulação da atividade de trabalho temporário e da ETT se deu em 1974 pela lei 6019/74⁴ (a lei francesa de 1972 serviu de modelo para a brasileira) e, posteriormente, no mesmo ano, regulamentada pelo Decreto nº 73841. Porém, sua existência é datada antes, segundo a ASSERTTEM (2016), pode ser datada pela fundação da Gelre em 1963, primeira ETT do Brasil. Essa empresa foi fundada por Jan Wiegerinck, holandês que foi naturalizou como brasileiro:

Na época, não existia legislação específica sobre a modalidade, e Jan se amparou no conceito de “eventual” previsto na CLT ou de “trabalho avulso” para oferecer os serviços, mas esse embasamento foi posteriormente abandonado porque o conceito “avulso” passou a ser utilizado nas atividades portuárias. (ASSERTTEM, 2016, p.19)

A Gelre junto com outros empresários funda a Associação Brasileira das Empresas de Serviços Terceirizáveis e de Trabalho Temporário – ASSERTTEM em 17 de Março 1970. Inspirados pelo projeto de lei enviado pela Associação Comercial do Rio de Janeiro ao o Ministério do Trabalho e Previdência Social, no mesmo ano, com o fito de regularizar a atividade, a ASSERTTEM foi fundada, em São Paulo, justamente por um grupo de 12 empresário para “para organizar, legalizar e representar o segmento do Trabalho Temporário”.

A lei que regulariza a atividade do trabalho temporário traz um elemento importante pois, é ele que introduz no direito do trabalho brasileiro um elemento novo, como afirma Carelli (2004), em 1974 o reconhecimento jurídico do “trabalho temporário” sofreu a primeira rachadura quando criou uma

⁴ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm

categoria de trabalhador que não se encaixava na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela subordinação a outro que não seu real empregador.

No artigo 2º desta lei é definido que o trabalho temporário só pode ser prestado por pessoa física para substituição de pessoal regular e permanente e acréscimo extraordinário de serviços.

Ou seja, existem limites para a sua utilização. Esse foi uma das condições sob o qual o trabalho temporário adquire certa legitimidade como trabalho “atípico”. A sua utilização serve a substituição ou acréscimo extraordinário de serviço, não como substituição de trabalho sob condições “habituais”. Exatamente para se reduzir seu uso como forma de triangular a relação de emprego jogando o risco para a empresa intermediadora e evadindo da relação de trabalho e seus custos.

Segundo Krein (2007), das formas de contratos “atípicos”, o contrato temporário no Brasil é o que tem maior incidência na RAIS⁵ e teve entre 1990 e 2005 crescimento de 166%. Segundo reportagem no site G1⁶ de 2012, o Brasil havia alçado de 3º maior contratante de trabalho temporário do mundo, perdendo apenas para Estados Unidos e África do sul, segundo Confederação Internacional de Trabalho Temporário e Terceirização (Ciett).

A Intermediação de Mão de Obra

As Empresas de Trabalho Temporário (ETT) se encontram num setor maior, que opera no mercado de trabalho, combinando agentes públicos e privados, com ou sem fins lucrativos, que funcionam como intermediadores entre demandantes e ofertantes de oportunidade ocupacionais: o Mercado de Intermediação de Mão de Obra ou Mercado de Intermediação de Oportunidade Ocupacionais. E para que esse mercado funcione é necessário, como aponta Guimarães (2009b, p.48):

Contudo, no que concerne ao mercado de intermediação de força de trabalho, uma condição adicional é igualmente requerida, a de que ofertantes e demandantes convirjam seus esforços para uma rede institucionalizada de agentes que faça a interface, funcionando como mediador dessa relação.

Nadya Guimarães (2009a;2009b;2012) empreendeu estudos na região de São Paulo, o maior mercado de intermediação do país e demonstrou como diversos agentes atuam na busca da realização do “matching” entre demandantes e ofertantes de oportunidades ocupacionais. Diversos elementos foram encontrados atuando no processo de intermediação como agências de emprego de diversos portes, site, ETT, sindicatos, agência públicas e privadas de emprego, “homens-placa” que anunciam em seus corpos as oportunidades de emprego. Etc. Nesse sentido, verificou a busca do emprego como uns lócus sociologicamente ricos para a análise, cuja a construção social do “bom demandante de emprego” depende muito mais do que a simples “voluntariedade” para buscar emprego. Ela exige

⁵ Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho que reúne diversas informações sobre o mercado de trabalho no Brasil.

⁶ Disponível em: <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2012/07/brasil-e-3-maior-contratante-de-trabalho-temporario-no-mundo.html> ultimo acesso: 04/07/2007

uma aquisição de uma série de códigos que denunciam o “bom demandante” bem como a forma como se utiliza a sua rede de relações pessoais, e qual a capacidade que essa rede tem em fazer correr as informações de emprego.

Como aponta a autora, os intermediários, de um ponto de vista ideal-típico podem assumir a forma de “agência de emprego” fazendo circular apenas as informações sobre vagas ou sobre demandantes de emprego – ou os dois. Teria como negócio reduzir tornar transparente a iniciativa dos dois atores principais do mercado de trabalho (trabalhador e empresário) favorecendo a ambos melhores acessos a informação. Mas também pode assumir a forma de “empresa de trabalho temporário” e nesse caso, além de circular a informação ele faria circular a própria força de trabalho mediante agenciamento de trabalhadores.

E como modelos ideias-típicos, quando confrontados na realidade se verificam um gradiente onde a fronteira entre um e outra é sempre muito difusa onde o tipo de demandante e o tipo de vaga iriam ser variáveis que promovem a diversidade de serviços desses intermediadores.

Como aponta Echeverriá (2001, p.20), a maior especialização de uma ETT pode gerar uma maior opacidade nas fronteiras entre a prestação de serviços e o simples fornecimento de pessoal, como é o caso do fornecimento de pessoal especializado em T.I

Nesse sentido, a intermediação da força de trabalho e seus agentes, a ETT inclusa, se estabelecem e desenvolvem, principalmente, no processo de exteriorização das empresas. Muitas empresas contratam o serviço de intermediadores para realizar a “análise e seleção” de funcionários, que antes era executada somente pelo setor interno de “Recursos Humanos”. Porém, como demonstra Guimarães (2009a), as empresas podem externalizar esse serviço e deixar ao “core” do RH da empresa somente dar a aprovação final.

De fato, num mercado opaco e com um índice de alto desemprego e volatilidade no emprego, selecionar um funcionário ou encontrar uma oportunidade demanda tempo e tem um custo. As intermediadoras funcionam exatamente nesse vácuo, fazendo a informação correr de um polo a outro, no caso da ETT, se colocando como empregador. Diversos outros agentes podem se combinar nesse processo, como é o caso das agências públicas de emprego e os sindicatos com as empresas privadas de intermediação (tanto agências de emprego pura e simplesmente como de trabalho temporário).

O mercado de trabalho se tornou mais complexo, com uma série de serviços que cobrem a procura e oferta de oportunidade ocupacional. A história da ETT e demais intermediadoras se dá num marco legal extremamente complicado no século XX e XXI com a proibição do trabalho enquanto mercadoria - como afirma o princípio da OIT em 1944 na Filadélfia.

Assim, a Empresa de Trabalho Temporário se encontra numa posição no mercado de trabalho onde é muito difícil delimitar onde começa e termina seus serviços, quais são seus limites de uso. O mercado de trabalho passa por um processo de flexibilização onde essas empresas passam a desempenhar cada vez mais um papel mais forte como diversificado.

Intermediação de Mão de Obra temporária nos “Paradões” da CSN

Minha pesquisa está centrada num estudo das dinâmicas do mercado de trabalho temporário no município de Volta Redonda a partir dos “paradões” de manutenção da Usina Presidente Vargas da Companhia Siderúrgica Nacional – CSN em Volta Redonda.

A CSN é a maior indústria siderúrgica da América Latina e uma das maiores do mundo. Ainda que ao passar dos anos tenha diminuído sua influência, ainda assim, a cidade de Volta Redonda tem grande parte de sua dinâmica econômica girando em torno dessa siderúrgica, e conseqüentemente seu mercado de trabalho.

O processo siderúrgico, devido a suas dimensões e particularidade, pressupõe um processo ininterrupto de produção. Nesse sentido, a realização da manutenção (preventiva, preditiva e corretiva), se realiza através paradas planejadas de determinados setores da siderúrgica, e se segue um cronograma rigoroso de trabalho (muitas vezes ininterruptos). Essas paradas de manutenção, chamados de “paradões”, exigem um acréscimo de força de trabalho na realização de tal empreitada. Como aponta Sabrina Dias (2010) em sua dissertação de Mestrado sobre a terceirização na CSN, os “paradões” a extensão da jornada diária é negociada para 10 ou 12 horas, porém, já teve relato de trabalhadores de jornadas chegando a 18 horas. Ou seja, geram um pico de demanda de trabalho que necessita tanto da ampliação da quantidade de mão de obra, como a intensificação da quantidade de horas de trabalho – e claro, a ponderação entre custo x benefício entre a quantidade de mão de obra contratada e o tempo máximo de execução da parada.

Como toda grande empresa em âmbito global atual, cujo os efeitos do paradigma da reestruturação produtiva pairam sobre, a CSN terceiriza boa parte das suas funções como a manutenção. Os “paradões” também são alvos de subcontratação de empresas. Porém, como afirma Zeomar Tessaro, diretor do sindicato da construção civil em volta redonda, os “paradões” variam conforme a área da siderúrgica e complexidade da atividade. Assim, dependendo do tipo do paradão uma exigira um tipo de empresa especializada ou não (Z. Tessaro, comunicação pessoal, 01 de dezembro de 2015). Assim, dependendo do tipo de parada e do local da siderúrgica uma empresa que já presta serviços para a CSN pode pegar o contrato para efetivar o “paradão”

O trabalho temporário ou a prazo determinado são as escolhas empresariais mais comuns para a solução desse “acréscimo extraordinário”. A partir dessa ação empresarial, se organiza todo uma rede

de relações interempresariais e interpessoais que dinamizam o mercado de trabalho. Os intermediadores de mão de obra temporária, nesse caso propriamente uma ETT, funcionam como atores importantes no rápido recrutamento de trabalhadores especializados (pedreiro, marceneiro, marleteiro, soldador, etc.) e com o ônus de todas as questões formais como empregador.

Os “paradões” duram em geral 10 a 30 dias e demanda uma quantidade considerável de trabalhadores. A empresa que consegue o contrato de “paradão” supre esse aumento da demanda de trabalho que a parada de manutenção gera através de uma ETT – nesse caso vislumbramos uma relação “losangular” ou “duplo triangular” ao invés da clássica relação “triangular” que apresentamos acima. A figura 2 expõe justamente essa perspectiva:



Elaboração própria

A relação constitutiva que apresentamos pode ser entendida como “quarteirização” ou “terceirização em cascata”, nesse sentido há uma dupla “terceirização” na relação. Como afirma E.⁷, que já trabalhou em diversos “paradões” dentro da CSN, em seu último trabalho ele foi contratado pela Nacional RH, E.T.T. que atua em Volta Redonda e tem mais 7 filiais pelo Brasil, para trabalhar como empregado temporário da CBSI, utilizar o uniforme dessa empresa e estar sob seu comando, num paradão dentro da CSN (E., comunicação pessoal, 05 de fevereiro de 2016).

Vemos a partir desses casos, que a intermediação de trabalho temporário pode se combinar com outras formas de flexibilização produtiva. As consequências dessas formas mais complexas que combinam formas diferentes de “terceirização” apontam a urgência em análises desses atores e suas consequências tanto no plano material como no simbólico para o mundo do trabalho.

⁷ Ocultamos o nome do trabalhador como forma de anonimato requerido pelo entrevistado.

Conclusão

A partir do que foi apontado acima, a intermediação do trabalho, no geral, e a intermediação de trabalho temporário via E.T.T., no particular, apontam estarem inseridos num processo de maior complexidade do mercado de trabalho, chamado de “reestruturação produtiva” que tem exteriorização e desverticalização industrial um dos elementos centrais – e com isso a importância da “terceirização” com novo elemento de organização produtiva. Nisso, a E.T.T. que tradicionalmente se configura numa relação “triangular”, sob a complexificação e desenvolvimento de outras modalidades de “terceirização”, pode se combinar com estas formando novos arranjos cuja a complexidade apontam para um campo rico de estudos sociológicos.

Bibliografia

- Antunes, R., & Druck, M da G. (2013). A Terceirização Como Regra?. *Revista TST*, 79(4), 214-31
- ASSERTTEM. (2016). 40 anos de ASSERTTEM:A História do Trabalho Temporário e dos Serviços Terceirizáveis no Brasil. Disponível em: http://www.sindeprestem.com.br/pdf/Livro_%20Asserttem_40_anos.pdf (ultimo acesso em 13/05/2016)
- Carelli, R. L. (2004). Formas Atípicas de Trabalho. São Paulo: LTr.
- Dias, S. O. M. (2010). Dentro Da Usina Mas Fora Da “Família”: trabalhadores e terceirização na Companhia Siderúrgica Nacional (CSN) (Dissertação de Mestrado). Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, Universidade Federal do Rio de Janeiro, UFRJ. Rio de Janeiro.
- Echeverriá, M. (2001). Empresas De Empleo. Temporario, Mercado Laboral Y Formación Para El Trabajo. CEPAL. Santiago de Chile.
- Faria, A. (1994). Terceirização: um desafio para o movimento sindical. In: MARTINS, Heloísa de S. e RAMALHO, José R. (orgs.). Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho. São Paulo: Hucitec, p. 41-61.
- Guimarães, N. (2009a). A. À Procura de Trabalho: Instituições de Mercado e Redes. Belo Horizonte: Argymentvm.
- Guimarães, N. A. (2009b). Flexibilizando o flexível: mercado de intermediação e procura de trabalho em São Paulo. In: Guimarães, N. A. Trabalho Flexível, Empregos Precários?: Uma Comparação Brasil, França, Japão. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo.
- Guimarães, N. A. (2012). A procura de trabalho: uma boa janela para mirarmos as transformações recentes no mercado de trabalho? *Novos Estudos/Cebrap*, 93, 9-21.
- Harvey, D. (2014). A Condição Pós-moderna. São Paulo: Loyola.

- Krein, D. (2007). Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil (1990-2005) (Tese de Doutorado em Economia Aplicada). Universidade Estadual de Campinas, Campinas.
- Marcelino, P. (2007). Afinal, O Que É Terceirização? Em Busca De Ferramentas De Análise E De Ação Política. *Revista Pegada*, 8(2), 55-70.
- Moore, M. (1965). The Temporary Help Service Industry: Historical Development, Operation, And Scope. *Revista Industrial Labor Review*, 64.
- Pike, F. & Sengenberger, W. (2002). Distritos Industriais E Recuperação Econômica Local: questões de pesquisa e de política. In: Cocco, G.; Urani, A.; Galvão, A. (orgs.). *Empresários e empregos nos Novos Territórios Produtivos – o caso da Terceira Itália*. Rio de Janeiro: DP&A Editora.