

**TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO:
METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DE DESIGUALDADES ENTRE
EMPREGADOS PRÓPRIOS E TERCEIRIZADOS**

Carlos Roberto Rodrigues Batista¹
Universidade Federal Fluminense – UFF

Patrícia Mendonça de Castro Maia²
Universidade Federal Fluminense – UFF

RESUMO

A utilização de mão-de-obra terceirizada vem crescendo em atividades econômicas ligadas a informática e telecomunicações na indústria brasileira. Com a terceirização surgem problemas de precarização do trabalho, um deles decorrente da desigualdade de condições de trabalhadores terceirizados e trabalhadores efetivos. São apresentadas considerações sobre o desenvolvimento de uma metodologia de pesquisa em campo para avaliação destas desigualdades. O objetivo final é elaborar uma relação, com base na “teoria da lista objetiva” de DEREK PARFIT, contendo aspectos positivos e negativos na vida do trabalhador. Como conclusão, apresenta-se proposta sucinta de plano de pesquisa para elaboração de uma teoria da desigualdade neste campo, com base em fatos concretos, tomando-se como referência dados pesquisados em entrevistas com os trabalhadores envolvidos.

Palavras-chave: terceirização; desigualdade; justiça social; pesquisa qualitativa

¹ Graduado em direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UNIRIO) e mestrando do Programa de Pós-Graduação em Direito e Sociologia (PPGSD) da Universidade Federal Fluminense.

² Graduada em direito pela Universidade Federal Fluminense (UFF) e mestranda do Programa de Pós-Graduação em Direito e Sociologia (PPGSD) na mesma universidade.

1. A QUESTÃO DA DESIGUALDADE NO TRABALHO TERCEIRIZADO

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 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 em quantidade de empresas ficou em 44%.

Segundo pesquisa concluída 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, uma vez 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 desonerar as atividades de gestão do contratante sobre pessoas.

A evolução histórica da demanda por este tipo de trabalho no país vem de longa data. Em 1980 surgiu 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 chegou ao país por volta de 1950 por obra das 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 referido autor, em torno de 1967, as empresas da atividade de limpeza e conservação se tornaram as pioneiras na terceirização de serviços no Brasil. Pode-se dizer que a partir desta época a

terceirização passou 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, utilizam 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, utilizada como base deste estudo, 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).

Apesar de solucionar algumas necessidades das empresas e representar uma nova modalidade de emprego, na terceirização está embutido o potencial de precarizar o trabalho, principalmente por acarretar a desigualdade entre empregados próprios da empresa e os terceirizados. Neste novo cenário de trabalho, onde convivem trabalhadores efetivos e terceirizados, chamados de “contratados”, florescem múltiplos aspectos de desigualdade. Muitos decorrem da diversidade inerente aos dois grupos de trabalhadores, outros constituem excrescências refletindo situações de inferioridade e de humilhação.

Segundo descreve JACI LEITE, 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 as desigualdades entre os dois grupos de trabalhadores. Estas 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 diferenças em questões de direitos sociais, como

gratificação de férias, participação nos lucros da empresa, uso de clubes destinados a trabalhadores, e até mesmo em regalias internas – como a possibilidade de escolher onde se sentar para trabalhar. Some-se a estas diferenças, a ocorrência de sentimentos de baixa auto-estima 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.

Este artigo discute questão adjacente a da desigualdade nas relações de trabalho de trabalhadores efetivos e trabalhadores terceirizados: uma vez constatadas desigualdades nas relações de trabalho, como avaliar a (in) justiça destas desigualdades? O que se pretende neste estudo é esboçar uma metodologia de identificação e de avaliação ponderada das desigualdades, a partir da percepção dos próprios empregados envolvidos.

Como objeto de estudo foi selecionado a área da tecnologia da informação e comunicações (TIC), termo utilizado para representar o ramo da informática e o das telecomunicações, hoje tecnologicamente um único campo. Esta indústria foi selecionada por representar uma das que mais utilizam mão de obra terceirizada, ficando atrás apenas do ramo de vigilância, limpeza e conservação. Além desta razão, pesou na escolha o fato da Tecnologia da Informação e Comunicações empregar maior percentual de pessoal altamente qualificado, geralmente com formação superior, o que tem como consequência maior capacidade de resistência e consciência do grupo quanto a eventuais explorações de seu trabalho.

2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS NA AVALIAÇÃO DA DESIGUALDADE

Há o entendimento de que as diferenças entre empregados próprios e terceirizados são cultivadas pelo capital. Segundo BOLTANSKI e CHIAPELLO, por razões intimamente ligadas ao incentivo de acumulação de capital, a instabilidade gerada nos atuais regimes trabalhistas tem por objetivo “obter a colaboração dos assalariados para realização do lucro capitalista” (2009, p.239), muitas vezes assumindo a forma de coerção. A consequência desta instabilidade é uma inevitável precarização do emprego manifestada, dentre outras formas, pela ameaça de desemprego, pela alta rotatividade de pessoal (*turnover*), e pelos menores salários pagos, em geral, aos terceirizados. Numa ampliação da desigualdade, os empregados efetivos são galgados

para a posição de gerentes e fiscais de contratos de terceirização, incentivados por melhor remuneração, aumentando o fosso que os separa dos trabalhadores terceirizados.

No contexto da terceirização não há como negar que está ocorrendo uma desconstrução do mundo do trabalho em escala globalizada, com alcance mundial. As relações sociais estão passando por “deslocamentos”, denominados “desencaixes” na linguagem de GIDDENS (1991, p.29), que retiram as relações sociais do contexto local de interação, e facilitam maior grau de colaboração dos trabalhadores, ou por meio do estímulo de diferenças, ou pela ameaça de 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)

Quando se compara empregados próprios com empregados terceirizados, as vantagens diferenciais usufruídas por empregados próprios se manifestam na diversidade de tratamento, de condições de trabalho, e de aceitação social, dentre outras. Segundo FARIAS, a 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 referido 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).

A questão de como avaliar as desigualdades necessariamente deve estar ligada a um parâmetro ético-normativo como, por exemplo, uma das várias teorias da justiça - estas estabelecem parâmetros comparativos adequados. Conforme AMARTYA 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”. 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 entre empregados próprios e terceirizados, sem perder de vista o conceito de diversidade de condições descrito por SEN (2008, p.29)? Segundo este, 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.

O caminho para avaliar eventuais desigualdades entre empregados próprios e contratados varia conforme o autor da teoria da justiça escolhida. O primeiro passo é o da escolha de “variáveis focais” (SEN) ou de “bens primários” (RAWLS), a partir dos quais se iniciará as comparações. Estes parâmetros de comparação serão obtidos em entrevistas com os trabalhadores – próprios e terceirizados, em que se discutirão questões de convivência social e respeito aos direitos trabalhistas.

A partir da identificação destes parâmetros, a proposta da metodologia é verificar a possibilidade de construção de lista, aderente à “teoria da lista objetiva” de DEREK 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 pesquisa pretende estimular a produção desta lista, com base na experiência de cada um dos trabalhadores a ser entrevistado.

Continuando o processo de avaliação das desigualdades entre empregados próprios e terceirizados, em etapa a ser desenvolvida em posterior pesquisa, 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 a formação de um juízo de avaliação necessário na 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”. Este é o fundamento para buscar em entrevista junto aos próprios empregados a “verdade” dos males que os afligem no dia a dia do trabalho.

3. ESTUDO DE CASO

METODOLOGIA PARA AVALIAÇÃO DA DESIGUALDADE NA TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO

A indústria de informática e telecomunicações, denominada de tecnologia da informação e comunicações (TIC), é uma das maiores empregadoras de mão-de-obra terceirizada no país, superada apenas pelo ramo de vigilância, conservação e limpeza. Em algumas empresas a terceirização em TIC atinge a totalidade do pessoal empregado na atividade.

Na instituição a ser pesquisada, em 2010, o percentual de terceirização atingiu 42% da mão-de-obra empregada. Uma das razões deste percentual de terceirização está nas restrições legais de contratação de empregados próprios – por se tratar de empresa de economia mista, a admissão somente se dá por processo seletivo público, ficando este restrito por políticas e estratégias empresariais ligadas ao crescimento do quadro funcional.

Na empresa o quadro de empregados terceirizados cresceu muito em decorrência da não realização de concursos públicos durante muitos anos, devido a política governamental anterior ao governo Lula. Atualmente os atuais processos seletivos públicos, apesar de mais frequentes, se mostram lentos para reverter este quadro.

Muitas funções estratégicas como, por exemplo, a formulação de políticas de condução do negócio e de consultorias para seleção de estratégias empresariais são desempenhadas por pessoal pertencente a uma terceira empresa. A crescente “complexidade” das atividades terceirizadas torna a manutenção de parte desta mão de obra

imprescindível no atingimento dos fins da empresa, a ponto de se considerar inviável a continuidade do negócio sem a presença de alguns dos empregados terceirizados.

A relevância numérica de empregados terceirizados, aliado a complexidade do trabalho que executam, é fonte de preocupação para alguns empregados do quadro de pessoal efetivo, acomodados no desinteresse em adquirir novos conhecimentos e melhorar seu “grau de empregabilidade”. Apesar de auto-alijados da participação em trabalhos mais complexos, seja por inaptidão para novas tarefas, seja por obsolescência de conhecimentos tecnológicos, o pessoal efetivo menos interessado conserva a sensação de garantia de emprego devido à estabilidade trabalhista implicitamente concedida aos concursados. Em determinados casos, empregados terceirizados detém alta qualificação, comprovada na obtenção de certificações oficiais em fabricantes de equipamentos e softwares. Muitos deles executam atividades com base em altos parâmetros de eficiência, o que lhes garante status interno de plena empregabilidade, semelhante a de um concursado.

Dentro do ambiente de trabalho e também fora nos contatos sociais, está sempre presente a questão básica da desigualdade entre empregados efetivos e terceirizados. A garantia de emprego é um dos principais fatores de desigualdade: os primeiros possuem a estabilidade empregatícia de um concursado, os segundos dependem para trabalhar de um contrato entre a empresa de economia mista e a empresa terceirizada. A cada renovação de contrato ressalta o aspecto da instabilidade e da insegurança no seio dos empregados terceirizados. Como será com a nova empresa? “Manterão todos nós, ou haverá dispensas?”, “e os atuais salários? Serão mantidos?” Estas questões são fontes de grandes inquietações no seio do grupo terceirizado.

Neste freqüente conflito as empresas terceirizadas se sucedem. Permanecem, entretanto, quase sempre os mesmos empregados, alguns já com mais de 15 anos de trabalho na mesma função. As situações de desigualdade entre próprios e contratados acabam se evidenciando nesta longa e contínua convivência: diferenças de remuneração, dificuldade de escolha de período de férias, ascensão profissional, reconhecimento da chefia.

A questão de pesquisa gira em torno destas diferenças. Algumas delas são conjunturais e quando submetidas aos critérios avaliativos de teorias de justiça são consideradas justas, sendo aceitas por ambas as categorias de empregados. Outras diferenças são excrescências decorrentes de autoritarismos, de desmandos e até de assédio moral, não

resistindo ao leve toque de uma análise com base nos critérios estabelecidos em teorias de justiça, como a de RAWLS e de AMARTYA SEN.

Se ambas as categorias de empregados, próprios e terceirizados, pudessem construir uma lista objetiva de coisas boas e de coisas ruins acerca de sua posição como empregados, o que relacionariam nesta lista? É dentro desta perspectiva que serão realizadas entrevistas com os empregados, visando identificar e priorizar estes elementos de percepção. Entende-se que a teoria da lista objetiva de DEREK PARFIT é adequada a este tipo de experimento no campo da terceirização do trabalho, e por isso foi escolhida como plataforma de estudo.

4. TEORIA DA LISTA OBJETIVA DE DEREK PARFIT

A implantação da justiça igualitária nos ambientes de trabalho exige das instituições que empregam pessoas uma constante preocupação por igual bem-estar de todos os trabalhadores. Esta busca por melhor ambiente de trabalho depara-se, no entanto, com a dificuldade de identificar claramente quais os aspectos da vida do trabalhador lhe proporcionam bem-estar no ambiente de trabalho.

Dentro da “economia do bem-estar”¹, uma resposta bastante influente para esta questão é a que JOHN HARSANYI, citado por VITA (2007, p.143), denominou “princípio de autonomia das preferências”. Partindo deste princípio, somente o indivíduo pode julgar o que é bom ou ruim para si mesmo². A crítica para este tipo de escolha é a da existência de subjetivismo. “Como agradar a todos, atendendo a cada um”? Entende-se que o subjetivismo da resposta elimina qualquer possibilidade deste critério vir a ser adotado na avaliação do bem-estar e condições de trabalho do empregado terceirizado.

Em decorrência da diversidade de preferências individuais não é possível viabilizar um fundamento único aceitável para se oferecer ao empregado um elenco de condições que possibilitem a melhoria de seu bem-estar. É preciso, portanto, identificar princípios objetivos para escolha do que oferecer ao empregado terceirizado, ao mesmo tempo satisfazendo o desejo coletivo sem deixar de considerar as preferências individuais.

Uma resposta para a busca de tal princípio é considerar as preferências individuais, como “*inputs* do processo político”, na denominação dada por VITA (2007, p. 145). Na definição do que é melhor para o grupo, serão formuladas questões para os indivíduos versando sobre formas de organização, preferências individuais, processos de revisão de

escolhas, dentre outras. O resultado deste exercício, entretanto, terá mais conteúdo democrático do que elementos de uma teoria de justiça, pois como afirmou VITA “A democracia e a justiça, infelizmente, nem sempre caminham juntas” (2007, p.145).

Do ponto de vista de decisões de políticas públicas aplicadas ao ambiente empresarial, pesquisas voltadas a identificação das preferências individuais do trabalhador terceirizado necessariamente adotam alguma métrica não-subjetiva capaz de mensurar a “razoabilidade” das exigências. Dentro do campo das teorias de bem-estar, encontram-se as concepções que DEREK PARFIT denominou de “teoria da lista objetiva”. De acordo com este ponto de vista, a vida seja ela pessoal ou profissional, é recheada de coisas boas e de coisas ruins, independente da vontade individual de preferir as boas e rejeitar as ruins.³ A proposta de pesquisa em busca da identificação e ponderação das desigualdades entre trabalhadores efetivos e terceirizados parte da necessidade de se seguir um processo político na identificação daquilo que o trabalhador considera bom e o que ele considera ruim. Para isto a pesquisa adotará *inputs* dos próprios pesquisados: “o que há de bom na sua vida de trabalhador terceirizado?”, “quais são seus aborrecimentos, queixas e causas de inquietação?”. Basicamente este será a linha das entrevistas.

Para atender a este objetivo, acredita-se que a construção de uma lista objetiva, conforme teoria de DEREK PARFIT seja capaz de satisfazer o requisito de eliminar a subjetividade dos interesses individuais, ao mesmo tempo proporcionando um exercício de escolha democrático que atenda a coletividade.

5. ESTUDOS DA DESIGUALDADE ENTRE EMPREGADOS PRÓPRIOS E TERCEIRIZADOS: METODOLOGIA

O objetivo da metodologia é o de estabelecer uma lista objetiva de coisas boas e coisas ruins, relacionadas às relações sociais do trabalho, na visão de empregados efetivos e de empregados terceirizados da empresa campo de estudo.

Ressalta-se que a validade de tal lista leva em conta consideração o aspecto temporal – a cada novo contrato de terceirização e conseqüente troca de empresa terceirizada mudam as condições de bem estar do empregado terceirizado. Este, prestando serviços a longo tempo na mesma empresa contratante, convive com diversas empregadoras e as mais variadas condições de emprego.

Sobre a validade universal da lista objetiva resultante, os autores somente podem assegurar ser ela válida para as condições específicas do momento da pesquisa. Acredita-se, entretanto, que a extensão deste tipo de pesquisa com outros grupos e, até mesmo em outras épocas, terá como resultado itens de lista recorrentes, talvez com priorização distintas. Esta crença é empírica, devendo sua validade ser testada experimentalmente.

De forma sumarizada, as etapas da metodologia proposta para elaboração de uma lista objetiva, na teoria de DEREK PARFIT, são as seguintes:

- Definição do universo a ser pesquisado
- Decisões relativas à amostragem
- Entrevistas
- Análise e interpretação dos resultados

5.1. DEFINIÇÃO DO UNIVERSO A SER PESQUISADO

O primeiro passo da metodologia é o de definição do universo a ser pesquisado. Há algumas possibilidades de estratificação de dados na pesquisas envolvendo trabalhadores terceirizados: por gênero (masculino/feminino); por grau de escolaridade (nível superior/médio); faixa de tempo de trabalho como terceirizado; tipo de atividade, dentre outras combinações destas.

Com base em percepções empíricas, entende-se que o tempo de vinculação do empregado em empresas terceirizadas representa fator relevante no teor dos resultados. Assim, optou-se por adotar este tipo de estratificação.

Outro elemento a ser considerado é o grau de escolaridade exigido pelo cargo. Geralmente cargos que exigem maior grau de escolaridade e/ou capacitação do empregado oferecem maior pacote de benefícios, a começar pela remuneração que em alguns poucos casos supera a de pessoal próprio, devido à exigência de o empregado possuir certificação do fabricante de informática.

A questão de gênero possui influência nos resultados, especialmente em situações em que o gênero feminino é discriminado. Pela metodologia a ser adotada (*Grounded theory*), a coleta inicial de dados fornecerá indícios suficientes para se analisar a ocorrência ou não de diferenciação de gênero na indústria de Tecnologia da Informação.

Pode-se concluir afirmando que a definição do universo será um exercício de experimentação, especialmente dentro da metodologia a ser adotada, na qual não há definição *a priori* das entrevistas a se realizar. Estas se sucederão até que se tenha dados suficientes para elaboração de uma teoria aderente aos fatos observados.

5.2 DECISÕES RELATIVAS À AMOSTRAGEM

A amostragem constitui uma das questões básicas a ser definida na elaboração do plano de pesquisa. Por constituírem o insumo da metodologia de avaliação da desigualdade na terceirização, as entrevistas devem receber uma atenção especial quando da seleção dos métodos de amostragem. Esta questão estará presente desde a preparação para as entrevistas até a interpretação final dos dados:

Em um estudo de entrevistas, ela está associada à decisão sobre quais pessoas entrevistar (amostragem de casos) (...). Além disso, essa questão suscita, ainda, a decisão sobre quais entrevistas devam receber um tratamento adicional, ou seja, transcritas e analisadas (amostragem do material). (...) Ao final, quando da interpretação das descobertas, surge outra questão: quais casos (...) revelam-se melhores para a demonstração das descobertas” (FLICK, 2009, p.117).

Dentre as várias alternativas para a seleção do método de amostragem, a escolha recaiu na “amostragem teórica”, utilizada na metodologia de GLASER e STRAUSS⁴. A metodologia de pesquisa qualitativa utilizada pelos “Glaserianos”, denominada em inglês de *Grounded Theory*, coleta os dados e os agrupa sob a classificação de conceitos chaves, visando tornar sua interpretação mais racional. P.ex., 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 conceito chave a ser considerado na formulação da teoria. O método de GLASER e STRAUSS, ao revés do método científico tradicional, parte dos dados para chegar a uma teoria. A teoria que explica os dados surge somente ao final da interpretação destes, numa espécie de “engenharia reversa”.

A metodologia de avaliação das desigualdades prevê que se adote uma estratégia gradual de amostragem, aderente a teoria Glaseriana. As entrevistas com os trabalhadores vão sendo realizadas até que se tenha uma massa de dados suficiente para estabelecer uma

teoria. A questão é até quando prosseguir neste processo de amostragem de casos? GLASER e STRAUSS sugerem o critério da “saturação teórica”:

O critério para a avaliação sobre quando interromper a amostragem de diferentes grupos pertinentes a uma categoria é a saturação teórica da categoria. A saturação significa que não estão sendo encontrados dados adicionais por meio dos quais o sociólogo possa desenvolver as propriedades da categoria (1967, p.61).

É importante ressaltar o conceito de que não há uma quantidade de entrevistas pré-determinada na realização da coleta de dados para a pesquisa. A quantidade irá depender dos resultados parciais obtidos. Optou-se, portanto, por adotar nesta metodologia o critério da “saturação teórica” para definição do ponto de encerramento de novas entrevistas com os trabalhadores.

5.3 ENTREVISTAS

Conclui-se da descrição em 5.1 *Definição do universo a ser pesquisado*, que se podem atingir inúmeros objetivos distintos na pesquisa, dependendo da estratificação feita nos dados obtidos. Entretanto, o sucesso ou o fracasso da pesquisa estarão intimamente ligados as entrevistas realizadas. A forma como são formuladas as questões deve ser clara e a mais precisa possível. Pela metodologia de GLASER e STRAUSS as questões apresentadas ao trabalhador entrevistado vão se tornando cada vez mais concretas e enfocadas no decorrer do desenvolvimento da pesquisa.

Inicialmente as questões das entrevistas devem ser abertas de forma a estimular o trabalhador a se manifestar sobre os pontos positivos e negativos na sua relação trabalhista. “Como é tratado por seu empregador?” “Como você avalia a empresa contratante?”; “Sua remuneração é justa?”; Em que situações você se sente explorado?”; Estas e outras questões semelhantes são colocadas na primeira fase de entrevista com o objetivo de possibilitar ao pesquisador encontrar conceitos chaves que possam ser codificados e auxiliar na busca de uma teoria que expresse os sentimentos, expectativas e aspirações do empregado terceirizado.

Numa segunda fase de entrevistas, os conceitos chaves obtidos nas entrevistas preliminares serão submetidos à avaliação do grupo de trabalhadores a ser pesquisado.

Estes apreciaram agora de forma objetiva, semi-estruturada, uma série de proposições relacionando os aspectos positivos e negativos encontrados na primeira bateria de entrevistas. Suas respostas, depois de tabuladas, deverão ser suficientes para estabelecer uma lista objetiva, dentro da teoria de DEREK PARFIT, que traduza as coisas boas e ruins na vida de um trabalhador terceirizado.

Cabe ressaltar mais uma vez que não há definição prévia da quantidade de entrevistas a se realizar em cada uma das fases. São as respostas encontradas que apontarão para a saturação dos resultados, definindo o momento de encerrar a entrevista. Na hipótese de não se chegar a “saturação teórica” dentro do grupo pesquisado, GLASER e STRAUSS (1967, p.47) sugerem a adoção da “integração gradual” de grupos e casos que, na prática, no exemplo aqui desenvolvido, significa continuar a pesquisa envolvendo um segundo grupo de empregados terceirizados, lotados em outra empresa e executando tarefas semelhantes. Este processo deve continuar indefinidamente até se atingir a saturação.

5.4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A fase final de análise dos resultados representa o coroamento do trabalho de pesquisa. É a partir dela que o pesquisador definirá a teoria que se propôs a desenvolver. Duas observações devem ser feitas sobre esta etapa.

A primeira diz respeito à avaliação dos resultados obtidos na segunda fase das entrevistas. Como se trata de entrevistas semi-estruturadas, a ponderação das respostas será essencial na definição do resultado consolidado. Suponha-se, por hipótese, que as questões estruturadas de entrevista admitam cinco gradações de respostas, indo desde “discordo totalmente” até “concordo plenamente” com a proposição apresentada na questão pesquisada. O pesquisador deverá, então, atribuir pesos para cada uma das cinco opções e tabular o resultado ponderado das respostas. O peso a ser atribuído a cada alternativa de dependerá da natureza e da importância da resposta na composição do resultado, sempre na ótica do conceito chave que estiver sendo testado. Esta é uma das fases que requererá maior experiência do pesquisador.

A segunda observação diz respeito à necessidade de testar uma resposta quanto à validade da opinião do entrevistado. Para isto usa-se o conceito de “ambivalência atitudinal”, definida como a presença de componentes favorável e desfavorável numa

mesma atitude. Fundamentando a conceituação, pode-se dizer que o indivíduo pesquisado pode avaliar simultaneamente uma proposição tanto positiva como negativamente. Assim, as questões de entrevista devem estar dotadas de mecanismos que possibilitem testar se a resposta fornecida pelo pesquisado é atitudinalmente ambivalente. Consegue-se isto incluindo na mesma pesquisa, em instantes diferentes, questões que se excluam e reclamem uma coerência de resposta. P.ex., numa questão a respeito do trabalho extra em finais de semana uma das questões poderia ser “Gosto de trabalhar em finais de semana, pois recebo remuneração extra”. A testagem da validade da resposta obtida requererá uma questão adicional do tipo “Nada compensa o trabalho nos finais de semana, longe da família.”. Analisando respostas dadas a pares de questões desta natureza, o pesquisador poderá determinar o grau de ambivalência atitudinal da resposta e, conseqüentemente, optar por considerá-la ou não na tabulação dos resultados.

6. CONCLUSÃO

A questão das desigualdades entre empregados efetivos e terceirizados, uma das causas de precarização do trabalho, deve ser avaliada cuidadosamente pelos empregadores e sindicatos, na busca do bem-estar dos trabalhadores.

Disto decorre a importância de identificar, avaliar e tomar medidas corretivas frente a estas desigualdades, especialmente as que não se justificarem sob o ponto de vista de uma teoria da justiça.

Não há, entretanto, como tratar das desigualdades entre empregados efetivos e terceirizados sem envolvê-los na discussão de quais seriam estas desigualdades. Assim, qualquer metodologia para avaliação e ponderação destas deverá ter sua origem em *inputs* provenientes dos próprios empregados, numa espécie de processo político democrático.

O presente trabalho lançou idéias sobre este processo de avaliação e sugeriu a adoção da amostragem teórica de GLASER e STRAUSS para a obtenção de dados que possibilitem a construção de uma lista objetiva segundo a teoria de DEREK PARFIT. Os autores acreditam que a concretização desta lista relacionando aspectos positivos e negativos das relações trabalhistas, vivenciada por um grupo de terceirizados, seja um dos caminhos para o entendimento entre patrões e trabalhadores em busca do bem-estar de todos.

NOTAS EXPLICATIVAS

¹ “A economia do bem-estar oferece uma visão holística da contribuição feita por pessoas, famílias, empresas e comunidades para uma sociedade economicamente saudável. Ela permite descrever esta contribuição em termos de produção, salários e lucros. A economia do bem-estar identifica insumos que indivíduos e grupos podem produzir para a saúde econômica, e os resultados sociais positivos e negativos e ambientais desses insumos. A economia do bem-estar representa perspectiva mais ampla do que a prevista pela economia tradicional, que visa basicamente o aumento da produtividade. Ela reconhece que não apenas os indivíduos empregados ou os empresários contribuem para a economia. Os consumidores de bens e serviços também contribuem para o bem-estar geral” (COMMISSION FOR RURAL COMMUNITIES, 2010, P.3)

² “Para julgar o que é bom ou ruim para determinado indivíduo, somente seus próprios desejos e suas próprias preferências podem constituir o critério último”. HARSANYI, J. *Morality and the theory of moral behavior* in SEN, A., WILLIAMS, B. (orgs.) **Utilitarianism and beyond**. Cambridge: Cambridge University Press, 1982, p. 55 *apud* Vita (2007, p.144).

³ “As coisas boas podem incluir a bondade moral, a atividade racional, o desenvolvimento das próprias capacidades, ter filhos e ser um bom pai ou uma boa mãe, o conhecimento, a percepção da verdadeira beleza. As coisas ruins podem incluir ser traído, manipulado, difamado, privado da liberdade ou da dignidade e gostar seja do prazer sádico, seja do prazer estético naquilo que de fato é feio”. (PARFIT, 1984, p.499).

⁴ GLASER E STRAUSS utilizaram a amostragem teórica na obtenção de dados dentro da sua **Grounded theory**, metodologia sistemática utilizada em pesquisa qualitativa, particularmente em ciências sociais. Por esta metodologia, uma teoria é gerada a partir de dados colhidos durante, p.ex., o processo de entrevistas. Assim, o ponto de partida do pesquisador deixa de ser uma teoria previamente estabelecida e passa a ser os próprios dados coletados, a partir dos quais o pesquisador construirá sua hipótese.

Artigo apresentado em 20/04/2010

REFERÊNCIAS

ÁVILA, Humberto. **Teoria da igualdade tributária**. São Paulo: Malheiros. 2008.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Eve. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

CASTRO, Rubens Ferreira de. **A terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2000.

COMMISSION FOR RURAL COMMUNITIES. **Understanding economic well-being**. Januar 2010. Disponível em <http://www.ruralcommunities.gov.uk/files/understandingeconomicwellbeing.pdf>, acessado em 18/04/2010.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Sondagem Especial**. Ano 7, nº 02, Brasília, Abril de 2009.

FARIAS, José Fernando de Castro. **Ética, Política e Direito**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3.Ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

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.

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

JEWELL, Robert D. The effects of deadline pressure on attitudinal ambivalence. **Marketing Letters** 14:2; 83-95. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers. 2003

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; Acessado em 26 de junho de 2009.

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

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

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.

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