



Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé

11-1 | 2009
Précarité

La sous-traitance au Brésil : un phénomène à la fois ancien et nouveau

Subcontracting in Brazil: a phenomenon both new and old

La subcontratación en Brasil : un fenómeno antiguo y nuevo a la vez

Graça Druck et Tânia Franco

Traducteur : Christine Nicole Zonzon et Michel Colin



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/pistes/2296>

DOI : 10.4000/pistes.2296

ISSN : 1481-9384

Éditeur

Les Amis de PISTES

Édition imprimée

Date de publication : 1 mai 2009

Référence électronique

Graça Druck et Tânia Franco, « La sous-traitance au Brésil : un phénomène à la fois ancien et nouveau », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 11-1 | 2009, mis en ligne le 01 mai 2009, consulté le 20 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/pistes/2296> ; DOI : 10.4000/pistes.2296

Ce document a été généré automatiquement le 20 avril 2019.



Pistes est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

La sous-traitance au Brésil : un phénomène à la fois ancien et nouveau

Subcontracting in Brazil: a phenomenon both new and old

La subcontratación en Brasil : un fenómeno antiguo y nuevo a la vez

Graça Druck et Tânia Franco

Traduction : Christine Nicole Zonzon et Michel Colin

NOTE DE L'AUTEUR

Graça Druck : Docteure en Sciences Sociales de l'Unicamp. Professeure du Département de Sociologie de la Faculté de Philosophie et Sciences Humaines et du Programme de Post-graduation en Sciences Sociales - FFCH/UFBA - Université Fédérale de Bahia, Chercheuse du Centre de Ressources Humaines /UFBA, Chercheuse du CNPq (Conseil National de la Recherche). Spécialiste dans les domaines de la Sociologie du Travail. Plusieurs travaux publiés dans des livres et revues scientifiques, parmi lesquels le livre *Terceirização : (Des)Fordizando a Fábrica* - une étude du complexe pétrochimique de Bahia, aux éditions Boitempo/Edufba, 1999 et 2001.

Tânia Franco : Docteure en Sciences Sociales, formation en Économie, Médecine et un Master en Sciences Sociales. Professeure du cours de Master Multidisciplinaire en DHRS de la Fondation Visconde de Cairú et Chercheuse du CRH/FFCH/UFBA dans le domaine thématique travail, santé et environnement, auteure de publications, livres et articles scientifiques, organisatrice du livre : *Trabalho, riscos industriais e meio ambiente : rumo ao desenvolvimento sustentável ?* (1997).

- 1 L'objectif de cet article est de discuter la sous-traitance dans le contexte du Brésil d'aujourd'hui, le parcours adopté étant le suivant : dans la première partie, on présente une synthèse des conceptions de la sous-traitance, ses nouvelles modalités et les

principales implications que révèlent un ensemble d'enquêtes menées au Brésil au cours de la dernière décennie. Dans la seconde partie, sont exposées certaines tendances du processus de sous-traitance à partir d'une enquête récente réalisée dans l'industrie pétrochimique de l'État de Bahia, au Brésil.

- 2 Il convient en premier lieu de situer le phénomène de la sous-traitance dans le contexte des transformations subies par le monde du travail lors des dernières décennies, marquées par la flexibilisation et la précarisation qui sont comprises comme de nouvelles stratégies de domination du travail. Même si ces processus ont un caractère mondial, ils se présentent de manière spécifique dans chaque pays et c'est du point de vue de ces particularités, dont traite la littérature, que le thème est ici abordé.
- 3 L'« accumulation flexible » (Harvey, 1992) caractérise une nouvelle phase du développement capitaliste, marquée par l'hégémonie de la logique financière qui domine la logique productive du capital. Dans le cadre des politiques de gestion du travail, cela entraîne la mise en place de changements inspirés du toyotisme, dont le principal objectif est la rationalisation de l'usage de la force de travail afin d'obtenir des gains de productivité et une réduction des coûts basée sur diverses modalités de flexibilisation.
- 4 Au Brésil, cette transition vers un nouveau modèle de gestion du travail, en réponse à la crise du fordisme, commence dès le début des années 1980, même si elle était alors restreinte à quelques industries dynamiques. Mais la généralisation du fordisme dans le cadre du processus de restructuration productive n'aura lieu que dans les années 1990, par suite de la mise en place dans le pays de politiques néolibérales et à l'insertion du Brésil dans la mondialisation de l'économie.
- 5 Il s'agit donc d'un nouveau moment dans le champ historique en général, et d'un nouveau modèle de développement du capitalisme, dans le cadre des nouvelles pratiques en matière d'organisation et de gestion du travail, pratiques parmi lesquelles la sous-traitance occupe une place principale. Une idée-force essentielle constitue donc notre point de départ : la flexibilisation du travail est un phénomène nouveau, étant donné ses dimensions quantitatives et qualitatives acquises dans le contexte de la mondialisation, des restructurations productives et de la mise en œuvre de politiques néolibérales. C'est justement ce qui est mis en avant dans les recherches en sociologie du travail lorsqu'on y discute, par exemple, le *nouveau* paradigme productif, les *nouveaux* modèles de gestion/organisation du travail, au sein du débat sur le « post-fordisme » ou « néo-fordisme », les *nouveaux* contenus du travail, les *nouvelles* institutionnalités, le *nouveau* travailleur, les *nouvelles* formes d'aliénation du travail, le *nouveau* capitalisme flexible, etc. (Druck, 2005)
- 6 Le processus de précarisation du travail présente ce même caractère de nouveauté puisque, même si on admet que le travail précaire a toujours existé au sein du capitalisme, surtout dans le travail féminin (Hirata, 1997), il faut prendre en compte que les récentes métamorphoses du travail dans le contexte actuel (Antunes, 1995) ont également eu pour effet de métamorphoser la précarité. Celle-ci commence dès lors à occuper une place stratégique et centrale dans la logique de domination capitaliste qui s'institutionnalise dans le monde entier, aussi bien dans les pays développés et centraux que dans des pays comme le Brésil.
- 7 C'est aussi dans cette perspective que s'inscrit le débat sur la sous-traitance comme le remarque si justement Araújo (2001) :

L'actualité imprime cependant à la sous-traitance des attributs tels qu'on peut affirmer, sans exagération, qu'il s'agit d'un phénomène nouveau. [Jadis] pièce accessoire, périphérique, complémentaire dans l'architecture productive, elle se

transforme en élément central, en condition de flexibilité, [devenant] donc fondamentale du point de vue de la productivité des entreprises. D'après un document du Syndicat des Métallurgistes de [la région] ABC (1993), ce qui marque la sous-traitance actuelle, c'est son rythme accéléré d'introduction, son extension et le fait qu'elle envahit la chaîne productive elle-même. (Araújo, 2001, p. 56)

- 8 Cette conclusion est confirmée par les enquêtes menées sur les diverses modalités de sous-traitance où elle apparaît - sur le plan empirique - comme un phénomène nouveau dès les premières études portant sur ce thème au début des années 1990 (Borges et Druck, 1993 ; Franco et Druck, 1997 ; Druck, 1999).
- 9 C'est dans cette mesure que l'on peut affirmer que la sous-traitance est une des principales formes ou dimensions de la flexibilisation du travail, car elle parvient à réunir et à synthétiser le degré de liberté dont dispose le capital pour gérer et, par là même, dominer la force de travail. Une liberté dont témoigne la flexibilisation des contrats et principalement le transfert de la responsabilité de la gestion et des coûts relevant de la relation d'emploi formel à un « tiers ». Cette pratique de gestion est renforcée par divers aspects et instruments limitant la régulation du marché du travail, comme l'illustrent les altérations de la législation du travail dont la flexibilisation renforce la liberté d'action entrepreneuriale, particulièrement en ce qui concerne la perte de droits subie par les travailleurs.

1. Quelques éléments clés de la discussion conceptuelle sur la « *terceirização* »¹

- 10 Pour aborder le débat autour du concept de « *terceirização* », il convient en premier lieu de situer l'origine du terme dans sa spécificité en tant que création brésilienne. C'est ce que démontre Carelli (2003), lorsqu'il compare les différentes dénominations en usage de par le monde² et qu'il fait référence au sens littéral du mot qui dévoile le contenu réel de la pratique, c'est-à-dire le passage ou transfert d'une activité à un « tiers », à un « autre », qui doit (ou devrait) assumer la responsabilité de la relation d'emploi et, donc, des charges et des droits prévus par la législation du travail. Ce transfert est réalisé par un « premier » acteur, d'où la question de Carelli (2003) : « Qui serait le second ? »
- 11 Dans une même perspective, on peut encore ajouter à ces considérations une interrogation sur le mot « tiers ». Ce terme est chargé d'une connotation indiquant une position périphérique et, dans le cadre des processus de « *terceirização* » dans les secteurs les plus divers, il suggère une qualification généralement plus basse, une condition plus précaire, moins centrale et de subordination aux « premiers »³.
- 12 Parmi les diverses définitions de la sous-traitance - dont les principaux apports sont issus du domaine de l'administration, de l'économie et de la sociologie, voire des innombrables manuels élaborés par des conseils d'entreprises (qui orientent leurs clients quant aux manières de pratiquer la sous-traitance sans enfreindre la législation en vigueur) - on constate que, bien que les référentiels d'analyse soient extrêmement différents, les concepts mis en œuvre partagent certains éléments, comme l'idée de « passage », de « transfert », de « spécialisation » et de « flexibilisation ».
- 13 Les définitions présentées par les apologistes de la sous-traitance visent essentiellement à en justifier l'application, en défendant son rôle d'instrument de focalisation. L'entreprise devrait se concentrer sur sa spécialité, sur son activité centrale - le « cœur du métier » -

en se consacrant à ce qu'elle exécute avec le plus de compétence, et transférer les autres activités à des tiers, dont la spécialisation permettra d'obtenir de meilleurs résultats en matière de productivité et de réduction des coûts. Il est intéressant de constater que dans ces définitions - issues de la perspective entrepreneuriale - il est question d'activités, d'affaires, de production, etc., mais jamais de travail et de travailleurs, bien que ceux-ci soient justement les sujets principaux sur lesquels reposeront les activités, les affaires et la production « transférées », « externalisées », c'est-à-dire « sous-traitées ». Pour certains auteurs, la sous-traitance est une technique administrative qui permet d'établir

« un processus d'externalisation des activités non essentielles menant les entreprises à se concentrer sur le cœur de leur métier. » (Queiroz, 1998, p. 53)

- 14 Dans le domaine des études universitaires, et donc en partant d'une autre perspective, la sous-traitance est analysée en tant que partie du nouveau modèle d'organisation du travail inspiré du toyotisme. Druck (1999) relève deux lignes d'analyse dans la littérature examinée à l'époque : l'une prend pour référence le paradigme de la « spécialisation flexible » (Piore et Sabel, 1984), les études soulignent le partenariat entre entreprises et la flexibilité productive comme facteur d'appui aux micro et petites entreprises (Gitahy, 1994, Gitahy et Rabelo, 1989) en mettant l'accent sur les études de cas qui montrent la « bonne » ou « vraie » sous-traitance. Dans l'autre ligne d'analyse - qui regroupe la plupart des travaux -, des études empiriques démontrent que, en tant que politique de gestion flexible du travail, la sous-traitance a invariablement conduit à une précarisation des conditions du travail, de l'emploi et de la santé (Ruas, 1993 ; Rangel et Sorj, 1994 ; Borges et Druck, 1993 ; Franco et collab., 1994), et que parallèlement, les rapports entre entreprises - donneurs d'ordre et sous-traitants - révèlent une subordination de ces dernières. En effet, sous la pression d'une concurrence intensifiée, celles-ci utilisent les formes de travail précaire les plus diverses (absence de contrat, bas salaires, allongement des journées de travail, etc.) afin de garantir leur insertion sur le marché.
- 15 Les études plus récentes consacrées à l'expérience de la nouvelle sous-traitance des années 1990 tendent de plus en plus souvent à démontrer l'association entre sous-traitance et précarisation du travail, en s'intéressant particulièrement aux nouvelles formes de sous-traitance que sont les coopératives. (Carelli, 2002 ; Lima, 1997, 2002, 2004 ; Piccinini, 2004 ; Krein et collab., 2003)
- 16 En ce qui concerne les conseils d'entreprises, l'alerte porte sur les limites de la réduction « aveugle » des coûts, comme objectif exclusif de la sous-traitance, et les risques de pertes subies à moyen et long terme.
- 17 Dans cette perspective, il faut citer l'analyse de Rezende (in : Araújo, 2001). Tout en reconnaissant la prédominance de la sous-traitance comme élément fondamental de la production flexible, l'auteur considère qu'il peut être nécessaire, dans certaines circonstances, de « primeirizar », c'est-à-dire, de rapatrier dans l'entreprise des activités qui étaient en sous-traitance. Un cas illustre bien cette possibilité. Il s'agit de celui de la Caraiba Metais dans l'État de Bahia, qui a choisi de « primeirizar » des secteurs de maintenance électrique, informatique, etc., en raison de l'importance des coûts occasionnés par la sous-traitance et de l'augmentation de la fréquence des accidents du travail subis par des travailleurs extérieurs (Lima Neto et collab., 2005).

2. Les anciennes et nouvelles modalités de sous-traitance

- 18 À l'appui du débat conceptuel, les études empiriques réalisées au cours des dernières années tendent à expliciter les nouvelles modalités de la sous-traitance. Dans la littérature et dans le cadre d'une enquête menée dans l'industrie pétrochimique de Bahia en 1995, Druck (1999) a relevé les types de sous-traitance suivants : i) travail domestique ou travail à domicile - sous-traitance de travailleurs autonomes en général, sans contrat formel -, une pratique qui est des plus fréquentes dans les entreprises des secteurs traditionnels de l'industrie ; ii) réseaux d'entreprises fournisseurs de composants et pièces (typiques de l'industrie automobile) ; iii) sous-traitance de services d'appui et périphériques ; iv) sous-traitance d'entreprises ou de travailleurs autonomes dans des branches productives et leurs fonctions annexes (maintenance) et v) « *quarteirização* », entreprises sous-traitantes qui confient elles-mêmes le travail à une autre entreprise sous-traitante, caractérisant ainsi la sous-traitance en cascade. Ces deux derniers cas représentaient, à l'époque, une nouveauté en matière de sous-traitance, car il ne s'agissait plus pour l'entreprise de se recentrer sur le cœur de son métier. La pratique se diffuse dorénavant dans tous les domaines de l'entreprise, principalement dans les secteurs clés et leurs fonctions annexes, comme le travail de maintenance dans l'industrie, par exemple, ce processus tendant actuellement à se confirmer et à se propager.
- 19 Au cours des quinze dernières années, on a pu observer une forte expansion de la sous-traitance dans plusieurs directions. Elle s'est en premier lieu disséminée dans le secteur public et au sein des entreprises d'État, ce qui est dû principalement aux politiques néolibérales adoptées par les gouvernements successifs qui ont suspendu les concours publics, au nom de l'excédent fiscal recommandé par le Fonds monétaire international, et qui ont cherché à remédier à leurs besoins en fonctionnaires par le biais de diverses modalités de sous-traitance : embauche de stagiaires (principalement dans les entreprises d'État et dans les banques publiques) ; coopératives, particulièrement dans le domaine de la santé, et externalisation ou transfert de services publics au secteur privé.
- 20 Dans ce cas, le rôle du ministère public du Travail a été fondamental, non seulement de par les enquêtes et dénonciations qu'il a menées mais encore en obligeant l'État à redéfinir les relations établies par suite du processus de sous-traitance. Le procureur général près le Tribunal du travail de la 10^e région - District fédéral et État de Tocantins -, M^e Ronaldo Curado Fleury, apporte son témoignage :
- Il a été remédié à l'insuffisance évidente en fonctionnaires par l'embauche d'employés par le biais d'entreprises tierces, opération appelée à tort sous-traitance, c'est-à-dire qu'on a passé des contrats auprès d'entreprises qui mettent des travailleurs à disposition des entités publiques pour réaliser des tâches pour lesquelles il n'y a pas de fonctionnaires. C'est ce qui a été fait, et on a même [recouru] à des coopératives de location de main-d'œuvre, à des organismes internationaux et à des organisations sociales d'intérêt public - ce que l'on appelle le secteur tertiaire (...).
- Nos investigations ont prouvé que les organismes publics preneurs de service indiquent aux entreprises de location de main-d'œuvre quels sont les travailleurs qu'ils veulent embaucher, c'est-à-dire qu'ils enfreignent de manière flagrante les principes constitutionnels d'impersonnalité et de moralité (...).
- Reconnaissant les irrégularités signalées, l'État fédéral est en train de s'adapter aux normes, dans la mesure où il y est obligé, et il remplace les sous-traitants par des

fonctionnaires admis par concours, comme c'est le cas dans les accords de coopération internationale. De la même manière, certaines entreprises publiques du District fédéral, comme le métro et la Caesb⁴ ont signé un code de conduite visant à remplacer la main-d'œuvre sous contrat irrégulier par des fonctionnaires admis suite à un concours public externe (Fleury, 2005, p. 1 et 2).

- 21 En second lieu, dans le secteur privé, outre les domaines de production et leurs fonctions annexes, la sous-traitance s'est étendue à des domaines qui étaient restés jusqu'au début des années 1990 sous la responsabilité de l'entreprise, comme la sécurité et la santé au travail, deux secteurs clefs en matière de contrôle des risques d'accidents et de suivi de l'état de santé des travailleurs, qui sont dès lors explicitement considérés comme des « services périphériques ».
- 22 Enfin, on voit apparaître de nouvelles modalités de sous-traitance, dont les plus importantes sont : i) le travail à domicile ; ii) la « microfilialisation » et iii) les coopératives.
- 23 Au niveau international, le travail à domicile a subi des transformations importantes. Il n'est désormais plus utilisé exclusivement par les industries traditionnelles et devient « (...) le centre des nouvelles stratégies de gestion de la force de travail ». Il s'étend au-delà des frontières nationales car il est alors partie prenante de la flexibilisation nécessaire aux chaînes productives internationales (Lavinás et collab., 1998, p. 1, 2). L'exemple le plus clair de ce processus est le *télétravail*⁵, terme qui désigne, d'après les auteurs, des « occupations qui absorbent des travailleurs qualifiés, dotés d'une capacité de production de revenus élevés et capables d'introduire des formes novatrices de contrat entre clients et fournisseurs, qu'il s'agisse d'individus ou de microentrepreneurs. » (Lavinás et collab., 1998, p. 4)
- 24 Dans le cas du Brésil, bien que les enquêtes constatent des innovations concernant le travail à domicile, principalement dans le secteur informatique et dans certains autres cas spécifiques d'entreprises⁶, Lavinás et collab. (1998) démontrent, grâce à l'analyse des données de la PNAD⁷ portant sur l'année 1995, que parmi les travailleurs réalisant des activités à domicile, 50 % d'entre eux travaillent dans les services de réparation, les services auprès des personnes, les services domiciliaires ou de loisir ; 12 % d'entre eux travaillent dans l'industrie de transformation traditionnelle et 1 % seulement dans des industries plus modernes. Cela veut dire que le travail à domicile prédominant concerne encore les services les plus traditionnels. Il est effectué dans des conditions précaires, par des femmes dans la grande majorité des cas (78,5 %).
- 25 Le second cas - la « microfilialisation » - concerne la croissance d'un emploi salarié déguisé. Il s'agit d'instituer des contrats auprès de travailleurs qui sont poussés à redéfinir leur personnalité juridique, c'est-à-dire qu'ils enregistrent une entreprise sous leur nom, en assumant toutes les charges, et se transforment ainsi en une entreprise sous-traitante individuelle. Les raisons sous-jacentes à cette modalité particulière de la sous-traitance sont évidentes. Il s'agit ainsi d'abolir la relation d'emploi, et du même coup, de transférer au travailleur lui-même tous les coûts économiques, sociaux et politiques. Ainsi, disparaissent également tous les droits garantis par la législation du travail, ce qui permet de traiter le nouveau travailleur-entreprise « d'égal à égal ». Cette forme de sous-traitance explique la croissance rapide de microentreprises dans le pays, malgré la conjoncture critique du marché.

- 26 La troisième nouvelle modalité de sous-traitance, la plus importante, concerne les « coopératives ». Les enquêtes en révèlent la présence au sein de toutes les activités, de tous les secteurs de production et de travail, dans toutes les régions du pays.
- 27 Les analyses de Borges et Druck (2002) portant sur les données de l'*Enquête sur la sous-traitance de Bahia 2000*⁸ mettent en relief l'importance prise par les coopératives comme nouvelle forme de sous-traitance. Dans cette enquête, elles étaient utilisées par 21 % de toutes les entreprises ayant fait l'objet de l'enquête, 27 % des entreprises du secteur industriel et 40 % de l'industrie pétrochimique de Bahia.
- 28 Ce qui différencie les coopératives des types antérieurs de sous-traitance, c'est la définition formelle/légale qui garantit aux grands donneurs d'ordre, sous couvert d'une législation spécifique, l'utilisation d'un contrat les dispensant de tous les coûts associés aux droits relevant de l'emploi salarié formel. Autrement dit, dans la structure des coopératives, les travailleurs n'étant pas salariés, ils ne bénéficient pas de la protection sociale de l'État, puisqu'ils seraient, en théorie, censés « s'autogérer » et par conséquent « s'autoprotéger », selon Borges et Druck (2002).
- 29 À partir d'une enquête menée par le CESIT/Unicamp, Krein, Gimenez et Biavashi (2003) constatent l'expansion des coopératives au Brésil, et plus particulièrement des coopératives de travail, opérant comme intermédiaires de main-d'œuvre. Cette étude, basée sur une typologie construite par Perius (1996), différencie les *coopératives de travail* et les coopératives de main-d'œuvre. Les premières sont définies comme celles
 « (...) qui disposent d'un capital, d'équipements et d'installations industrielles propres, produisant dans leurs installations des biens et des services, sans dépendre d'un preneur spécifique. Elles entretiennent des rapports avec le marché afin de vendre les biens ou les services produits : les marchandises (...) ». (Krein, Gimenez et Biavashi, 2003, p. 9)
- 30 Quant aux coopératives de main-d'œuvre, ce sont celles :
 « ... qui opèrent dans les installations d'autres entreprises qui se constituent comme preneurs de service. Elles n'entretiennent pas de rapports avec le marché car elles ne produisent pas de biens et de services propres, mais transfèrent la force de travail de leurs travailleurs associés aux coopératives auprès des preneurs, qui sont les bénéficiaires directs des services. Ex. : coopératives de ramassage et recyclage d'ordures, de jardiniers, d'ouvriers saisonniers, etc. C'est ce type [de coopératives] qui engendrent le plus de problèmes. Elles ont en réalité agi comme intermédiaires de main-d'œuvre. » (Krein, Gimenez et Biavashi, 2003, p. 9)
- 31 Ce sont justement ces dernières dont le nombre s'accroît le plus au Brésil. Entre 1998 et 2001, leur nombre est passé de 1334 à 2391⁹. Parallèlement à cette croissance, on voit se multiplier les dénonciations de coopératives illégales¹⁰, où l'action du ministère public du Travail est notable. Une modification de l'art. 442 de la CLT (Consolidation des lois du travail), par la loi 8.949/94, a établi que « (...) quel que soit le type de coopérative, il n'existe pas de relation d'emploi *entre celle-ci et ses associés* ». Une définition qui a permis aux entreprises d'user et d'abuser des coopératives, puisque celles-ci inaugurent une possibilité légale de déresponsabilisation à l'égard du droit du travail et des charges sociales. En effet :
 Beaucoup de travailleurs ont perdu le *statut* formel d'employés en devenant « associés » de coopératives. En tant qu' « associés », ils n'ont plus droit à [des contrats] enregistrés sur leurs cartes de travail, et les droits fondamentaux comme les congés payés, le 13^e mois, le jour de repos rémunéré, le FGTS (Fonds de garantie par temps de service), la sécurité sociale ne leur sont plus assurés. Par ailleurs, ils perdent leur appartenance à la catégorie professionnelle d'origine. Suite

à la suppression de ce lien social fondamental, les avantages provenant des négociations collectives ou de décisions normatives ne leur sont plus accessibles. Ce que ce changement entraîne, outre la perte de la condition d'employé et des droits légaux, c'est une fragilisation de l'organisation même des travailleurs. (Krein, Gimenez et Biavashi, 2003, p. 12)

- 32 Plusieurs études mettent en évidence ce processus de précarisation du travail. L'étude de Piccinini (2004) sur les coopératives de l'État de Rio Grande do Sul, révèle le point de vue des dirigeants de coopératives. Il s'agit, selon eux, de la meilleure forme de flexibilisation, puisque « (...) il est possible d'ajuster les travailleurs aux besoins du marché » au moyen d'horaires flexibles, de rémunérations flexibles, de contrats flexibles avec les entreprises. Dans l'un des cas étudiés, la direction de la coopérative considère que :
- (...) la sous-traitance, par le biais des coopératives, est la meilleure alternative pour le mûrissement des relations de travail au Brésil, sans les actuelles restrictions de la CLT, car le travailleur commence à s'autogérer, devenant donc plus responsable et productif, conscient du fait que son gain dépend directement de son effort. (Piccinini, 2004, p. 89)
- 33 Selon les travailleurs associés des coopératives, celles-ci ont représenté une solution au chômage. Ils déclarent toutefois qu'ils auraient préféré une relation d'emploi salarié, leur donnant droit à la protection de la CLT.
- 34 Les études sur les coopératives de la région nord-est réalisées par Lima (2001, 2004) révèlent l'importance que les coopératives « pragmatiques »¹¹ ont acquise dans le contexte de la guerre fiscale entre les gouvernements des États fédérés et des municipalités, car ceux-ci incluaient dans « (...) le lot d'incitations proposées aux entreprises qui s'installeraient sur leur territoire, la sous-traitance industrielle en coopératives de production organisées par des institutions gouvernementales » (Lima, 2004, p. 51). Les secteurs industriels les plus favorisés sont ceux qui utilisent le travail intensif, comme le textile, l'habillement et les chaussures, même si cette déconcentration industrielle atteint également d'autres secteurs tels que les boissons, la sidérurgie, les aliments industriels, les bicyclettes, etc. Les entreprises s'alignent sur la recherche des bas salaires, des exonérations fiscales et de la flexibilisation des contrats, configurant une stratégie au sein de laquelle la sous-traitance sous forme de coopératives devient la règle.
- 35 Selon Lima (2004), les coopératives travaillent pour la plupart en sous-traitance. Elles sont subordonnées à la hiérarchie, à l'organisation et aux demandes du donneur d'ordre par une relation de dépendance, ce qui soumet le travailleur associé à la coopérative à une situation de contrôle et non d'autonomie. Il s'agit, de fait, d'une précarisation de l'emploi, puisque le travailleur de coopérative est à la merci des demandes du donneur d'ordre. Outre le fait qu'il perd le statut de salarié et tous les droits qui en découlent, il est obligé, pour respecter les (courts) délais exigés, d'intensifier sa journée de travail. (Lima, 2001)
- 36 Dans le secteur textile de l'État du Ceará, la rémunération moyenne des travailleurs associés des coopératives dépasse rarement 1,5 salaire minimum. Ces faibles rémunérations entraînent une réduction des coûts si brutale qu'elle permet actuellement de concurrencer la production chinoise de t-shirts dont le coût était jusqu'alors le plus bas du monde. Soulignons le cas d'un des grands groupes étudiés (dont le siège est à Taiwan). La production de ce groupe est sous-traitée par 20 coopératives brésiliennes de couturières, réunissant 1600 travailleuses, avec un financement de la Banque du Nord-est et du gouvernement de l'État. Les statuts et règlements des coopératives sont « suggérés » par le donneur d'ordre, qui définit les normes et les règles d'embauche, de licenciement,

de discipline, de hiérarchie, de rémunération et de congés payés. C'est dire que non seulement les coopératives sont complètement subordonnées aux entreprises, mais que c'est aussi la gestion du travail qui se trouve effectivement assumée par le donneur d'ordre, ce qui caractérise, en somme, un salariat déguisé. Le cas de l'entreprise de Taiwan a donné lieu à une enquête du procureur de l'État. (Lima, 1997, Lavinias et collab., 1998)

- 37 En réalité, et c'est ce que montrent les enquêtes, on peut considérer les coopératives comme la forme de sous-traitance la plus perverse qui se soit répandue au cours de cette décennie, en ceci qu'elle précarise le travail de manière légale - sous couvert de la législation - et induit en erreur les travailleurs qui pensent y trouver, outre une solution au chômage, une alternative d'autogestion et de travail solidaire.

3. Une décennie de sous-traitance : principales tendances au sein d'entreprises industrielles de la région métropolitaine de Salvador/BA

- 38 Prenant comme point de départ une étude sur la sous-traitance et les conditions de travail menée entre 1993 et 1995 dans 44 entreprises donneurs d'ordre appartenant au complexe d'industries de la RMS/BA (région métropolitaine de Salvador de Bahia), une nouvelle étude a été réalisée entre 2004/05¹² afin d'observer les changements et les persistances du processus de sous-traitance au long de cette décennie, à partir d'un échantillon actualisé de donneurs d'ordre.¹³
- 39 Il s'agit de 19 entreprises industrielles¹⁴ - chimiques, pétrochimiques, pétrolières et sidérurgiques -, 11 d'entre elles ayant commencé à opérer dans la RMS pendant la décennie 1970 et une d'entre elles à une époque antérieure. Les autres entreprises se sont implantées entre les années 1980 et 1990. Entre 1993 et 2004, 15 d'entre elles ont fait l'objet d'un processus de restructuration patrimoniale, comprenant des fusions, des incorporations, des changements d'actionnaires, etc. Ces restructurations se sont intensifiées entre 2002 et 2004 et ont provoqué des altérations de la configuration et des formes de gestion et d'organisation du travail par l'inclusion de programmes de qualité totale, des restructurations administratives, des pratiques participatives, des sous-traitances, etc. Ces changements ont mené à une flexibilisation du travail et ont entraîné des répercussions évidentes quant au recrutement des travailleurs par l'entreprise.
- 40 En ce qui concerne le contingent d'employés, l'enquête précédente (1993-1995) avait confirmé une caractéristique typique de ces branches industrielles, soit leur capacité réduite d'absorption de travailleurs, du fait de leur haut niveau technologique, par sujet d'une automatisation croissante. En 1993-95, la moyenne d'employés par entreprise était de 353. Une décennie plus tard, on constate que si la moyenne reste la même, on y remarque deux aspects distinctifs importants : i) aucune des entreprises ne compte plus de 2000 employés au sein de ses effectifs « permanents », comme c'était autrefois le cas ; ii) les entreprises industrielles situées dans le pôle pétrochimique de Camaçari - plus audacieuses en matière de restructuration au cours de cette décennie et dont le processus de réduction et de sous-traitance d'employés est plus avancé - présentent une moyenne inférieure, soit 282 employés par entreprise.

4. Les principales tendances : changements et persistances au sein du processus de sous-traitance

- 41 L'observation de l'évolution de la sous-traitance dans cet ensemble d'entreprises permet de saisir les éléments qui persistent depuis la fin des années 1980 : i) une des caractéristiques de ces branches industrielles est leur économie en main-d'œuvre ; ii) le processus de licenciement y atteint les catégories professionnelles les plus diverses ; iii) une simplification et une réduction des niveaux hiérarchiques sont associées à la réduction de l'emploi ; iv) l'« externalisation » croissante des activités, transférées à des tiers et réalisées, de manière prédominante, dans les dépendances mêmes des entreprises donneurs d'ordre.
- 42 Depuis la décennie 1990 et le début des années 2000, les tendances citées ci-dessus tendent à s'accroître et s'y ajoutent également de nouvelles nuances et des phénomènes sociaux sur lesquels il convient de s'arrêter : i) une persistance du processus de réduction d'employés « permanents » des entreprises ; ii) une diffusion et une généralisation de la sous-traitance dans divers domaines d'activité des donneurs d'ordre ; iii) une accentuation du degré de sous-traitance des donneurs d'ordre (croissance de la proportion de travailleurs en sous-traitance par rapport aux effectifs de travailleurs « permanents ») ; iv) une extension du segment de sous-traitants sous diverses modalités de contrat ; v) une diversification des types de contrats de travail qui s'éloignent du cadre de régulation relevant du droit du travail ; vi) des indices de précarisation des relations de travail (la différence entre le coût moyen d'un travailleur salarié des effectifs « permanents » et celui d'un travailleur extérieur est marquante) ; vii) une persistance des plaintes auprès de la Justice du travail, bien que les entreprises déclarent contrôler et respecter la législation.
- 43 Parmi ces aspects, il faut souligner la persistance du processus de réduction des effectifs « permanents » au long des années 1990 et au début des années 2000 comme politique de gestion des entreprises. L'étude des cinq entreprises qui ont fourni des données complètes sur la période étudiée révèle une réduction constante du nombre d'employés des effectifs « permanents » entre 1993 et 2001, avec des oscillations et une légère augmentation en 2003 et 2004. Le résultat est néanmoins une réduction de 1072 employés, soit une perte de 32,9 % au sein de l'emploi « permanent ». Si l'on observe ce phénomène dans les grands domaines d'activité des entreprises, on constate une réduction dans le domaine administratif et financier de 50,6 % des emplois administratifs par rapport à 1993 (en tenant compte de tous les domaines, et de l'extinction de certains d'entre eux, comme les ressources humaines). Durant cette période, dans le domaine technique, on a observé une réduction de 28,8 % des effectifs, qui a atteint plus particulièrement les employés du secteur de la maintenance, d'opération/production et du laboratoire. En réalité, au cours de cette dernière décennie, la réduction qui affectait déjà l'emploi, et plus particulièrement le domaine technique, depuis les années 1980, s'est maintenue et elle s'est intensifiée dans le domaine administratif.
- 44 Il existe deux mouvements simultanés au sein du processus de sous-traitance des années 1990 et du début des années 2000 : i) croissance et diffusion de la sous-traitance dans la plupart des sous-domaines d'activités administratives et techniques des entreprises, c'est-à-dire que l'éventail de types/domaines et sous-domaines d'activités exécutées par des travailleurs extérieurs s'élargit ; ii) augmentation de la fraction de travailleurs

extérieurs dans la composition totale des travailleurs de l'entreprise, c'est-à-dire une augmentation du degré de sous-traitance des entreprises.

- 45 L'enquête révèle une élévation du degré de sous-traitance des donneurs d'ordre (proportion croissante de travailleurs extérieurs par rapport au nombre de travailleurs « permanents »). Si l'on considère un sous-ensemble de dix entreprises, à peine 36,3 % des travailleurs sont employés dans les effectifs « permanents », le reste relevant de la sous-traitance. Il faut souligner qu'aucune de ces entreprises n'avait interrompu sa production pour motif de maintenance au moment de l'enquête. Ces entreprises se différencient en matière de degré de sous-traitance : dans seulement deux d'entre elles, plus de la moitié des travailleurs sont des salariés « permanents ». Pour les autres, la force de travail est composée d'une majorité de travailleurs extérieurs, les salariés « permanents » ne représentant qu'une proportion de 49,1 % à 28,5 % des effectifs. Ceci confirme les conclusions de Araújo (2001),
- « de pièce accessoire, périphérique, complémentaire dans l'architecture productive, (la sous-traitance) se transforme en élément central »
- de la gestion du travail/production au sein de l'accumulation flexible.
- 46 Le processus de sous-traitance est accompagné d'une diversification des modèles de contrats. Les principaux types de sous-traitance qui ont été recensés vont des formes les plus typiques des années 1980, telles que : i) entreprise prestataire de services spécialisés non industriels ; ii) autre entreprise industrielle et iii) location de main-d'œuvre ; à des *types émergents* qui apparaissent dans l'enquête 2003-05, tels que iv) coopératives ; v) prestataire de services/firme individuelle et vi) ONG/organismes sans but lucratif.
- 47 Cette diversification des types de contrats de travail est révélatrice du fait que les donneurs d'ordre s'éloignent de plus en plus du cadre de régulation sociale de la législation du travail. Parmi les 19 entreprises, 17 déclarent passer des contrats avec des coopératives, ce qui représente environ 89,5 % des entreprises interrogées. Quinze entreprises affirment que les coopératives sous contrat prêtent leurs services à d'autres entreprises ; deux entreprises affirment que les entreprises sous contrat ne prêtent pas leurs services à d'autres entreprises et sept entreprises indiquent explicitement l'utilisation d'ex-employés du cadre « permanent » dans les coopératives sous contrat.
- 48 L'enquête met en évidence la précarisation des relations de travail associée au processus de sous-traitance. En ce qui concerne la question salariale, on note, même si ce n'est qu'à partir d'indicateurs ponctuels et restreints à un ensemble de six entreprises, une différence significative des coûts moyens unitaires entre travailleurs appartenant aux effectifs « permanents » et travailleurs des entreprises sous-traitantes. On constate ainsi que ces derniers « valent » entre 5 et 1,4 fois moins que les employés appartenant aux effectifs permanents.
- 49 Au vu de ces considérations, la persistance des recours à la justice du travail, aussi bien à l'initiative des employés des effectifs permanents que des travailleurs extérieurs, n'a donc rien de surprenant.
- 50 Les types de réclamations les plus fréquentes de la part des salariés permanents en 2003 ont été, entre autres : i) équivalence salariale/différence salariale ; ii) valeurs du FGTS (qui correspond aux indemnités en cas de licenciement) ; iii) heures supplémentaires ; iv) préjudices moraux et matériels ; v) régime de retraite complémentaire. Dans tous ces cas, l'enjeu concerne les questions salariales et la journée de travail (heures supplémentaires)

des salariés permanents des entreprises, ce qui indique une précarisation des conditions de travail.

- 51 En ce qui concerne les travailleurs extérieurs, 16 des 19 entreprises soumises à l'enquête affirment avoir fait l'objet de réclamations auprès de la Justice du travail. Parmi les réclamations jugées en 2003, on remarque : i) 213 actions de responsabilité subsidiaire ou solidaire ; ii) 5 actions de reconnaissance de contrat formel d'emploi.

5. Sécurité et santé au travail

- 52 Dans le cadre du processus de sous-traitance des années 1990 et du début des années 2000, parallèlement aux restructurations patrimoniales, ont lieu des changements au sein des formes d'organisation et de gestion du travail qui atteignent les secteurs de la sécurité industrielle et de la santé, comme d'autres enquêtes l'ont déjà démontré.
- 53 Parmi les divers changements observés et les conséquences qui en découlent, on peut noter : i) une externalisation croissante des services médicaux des entreprises ; ii) des avancées au sein des propositions formelles de programmes de prévention et d'amélioration en matière de santé, de sécurité et d'environnement, et des certifications délivrées. Dans le cas des entreprises du pôle pétrochimique de Camaçari, il convient de mentionner la restructuration du PAME - Plan d'assistance médicale d'urgence ; et iii) un accroissement des difficultés d'obtention des données concernant les accidents du travail et les cas de maladie chez les travailleurs permanents et/ou extérieurs, entre autres. Comme des enquêtes précédentes permettaient déjà de le prévoir, la sous-traitance a pour effet d'occulter le monde réel du travail en brouillant la visibilité des problèmes de santé qui y sont associés, et plus particulièrement de ceux qui affectent les travailleurs extérieurs.¹⁵
- 54 Les *problèmes généraux de santé* affectant les salariés « permanents » et les travailleurs extérieurs le plus souvent cités par les entreprises sont : i) les maladies de l'appareil respiratoire ; ii) les troubles et les lésions ostéomusculaires ; iii) les troubles de l'appareil digestif et iv) les troubles cardiovasculaires.
- 55 En ce qui concerne plus spécifiquement les travailleurs extérieurs, il faut souligner l'importance des traumatismes et des brûlures ainsi que des lésions dermatologiques, lesquelles témoignent, tout comme les problèmes respiratoires, d'un accroissement des risques associé à l'insécurité des conditions de travail.
- 56 En dernier lieu, il convient de rappeler que la catégorie « troubles et lésions ostéomusculaires » (spécialement LER/DORT) est devenue le second problème de santé, en ce qui concerne la fréquence, chez les travailleurs - salariés permanents ou extérieurs -, ce qui contraste avec les résultats d'une enquête antérieure de 1993-1995 où ces maladies n'arrivaient qu'en cinquième position dans le classement.

6. Les effets pervers de la sous-traitance

- 57 Dans les études académiques portant sur la sous-traitance au Brésil, dont certaines ont déjà été citées ici, la précarisation est invariablement abordée. Dans une enquête du début des années 1990, Druck (1999) conclut que la sous-traitance est à l'origine d'une quadruple précarisation : i) de l'emploi (et du marché du travail), ii) des conditions de travail (de par l'intensification du travail et des risques), iii) de la santé du travailleur

(intensification de l'exposition aux accidents et aux maladies) et iv) des syndicats (par la fragmentation et la pulvérisation des organisations syndicales et leur affaiblissement).

- 58 Au cours des quinze dernières années, le développement de la sous-traitance et son expansion sous de nouvelles modalités ont non seulement confirmé ces effets, mais le processus s'est accru de manière aussi bien qualitative que quantitative, et les thèmes et champs de recherches mis en œuvre ont permis de confirmer les évidences de la précarisation dans chaque champ d'étude particulier, comme l'illustrent les résultats de l'enquête - encore en cours et commentée ci-dessus - menée dans l'industrie pétrochimique de Bahia .
- 59 Les analyses portant sur les changements qui affectent le marché du travail dans le pays (Pochmann, 1998, 1999 ; Borges, 2003 ; Dedecca, 1998, entre autres) mettent l'accent sur l'accélération du processus d'« informalisation » du travail au cours de cette période, et sur l'augmentation du nombre des contrats précaires (à durée déterminée, temporaire, au forfait, travail au noir, etc.), c'est-à-dire des formes typiques associées à la sous-traitance. On y met en garde quant à un accroissement de la sous-traitance - expansion des services - qui, dans le cas de l'industrie, entraîne une distorsion des informations et une surestimation de ce secteur des services, dans la mesure où les « prestataires de services » ou sous-traitants continuent à exercer un travail industriel bien qu'ils soient classés dans le secteur tertiaire.
- 60 Les études de Carelli (2002, 2003) dans le domaine du droit du travail sont exemplaires, car elles démontrent l'illégalité de la sous-traitance en tant qu'intermédiation de main-d'œuvre, modalité qui est interdite par la loi, et signalent la perversité des coopératives frauduleuses et le rôle du ministère public du Travail quant au contrôle et à la redéfinition des relations précaires et illégales de travail. Outre la mise en évidence des infractions aux lois, voire de leur fragilité et de leur ambiguïté, ces études mettent plus particulièrement l'accent sur la flexibilisation/fragilisation qui affectent la législation du travail dans les années 1990, tout en soulignant l'importance de certains acteurs, comme le ministère public du Travail, dont la volonté politique et l'autonomie face à l'État et aux gouvernements sont les garants d'une possibilité d'intervention indispensable sur la scène nationale de la précarité du travail.
- 61 Il faut aussi évoquer, dans le domaine de la législation, la polémique et le débat interminable concernant l'interprétation du droit quant à la légalité des instruments suivants. Primo, l'ancienne loi (6.019) de 1974, qui établissait le contrat temporaire de travail (afin de répondre aux besoins transitoires de substitution de main-d'œuvre régulière), continue actuellement à être utilisée de manière abusive, laissant la voie libre à la sous-traitance. Secundo, plus récemment, la « *jurisprudence* »¹⁶ 331 du TST (Tribunal supérieur du travail), de 1993, par suite du nombre croissant de cas jugés par le Tribunal, a défini les résolutions suivantes :
- « I- l'embauche de travailleurs par le biais d'entreprises intermédiaires est illégale, la relation s'établissant directement avec le preneur de services, sauf dans le cas de travail temporaire... » et (...) III- Il n'y a pas de relation d'emploi avec le preneur pour l'embauche de services de surveillance (loi n° 7.012/83), d'entretien et nettoyage, ainsi que de services spécialisés liés à l'activité auxiliaire du preneur, à condition que la personnalité et la subordination directe soient inexistantes » (Carelli, 2003, p. 109).
- 62 Il convient de souligner que Carelli a démontré, à partir de cette « *jurisprudence* », l'illégalité de la sous-traitance en tant qu'intermédiation de main-d'œuvre.

- 63 En effet, on peut affirmer qu'il n'existe aucune loi qui interdise clairement la sous-traitance. Sans aucune protection claire de la justice, les travailleurs demeurent donc à la merci des interprétations des tribunaux à chaque jugement.
- 64 Les études portant sur les implications de la sous-traitance sur la santé et la sécurité au travail depuis le début des années 1990 (Thébaud-Mony, 1990 ; Franco et collab., 1994 ; Freitas, 1996 ; Franco, 1997) jusqu'à une époque plus récente (Miranda, s.d. ; Freitas et Souza, 2001 ; Araújo, 2001 ; Amânio et Khoury, 2001 ; Souza et Freitas, 2002 ; Grusenmeyer, 2007 ; Vidal-Gomel et collab. 2007) présentent les conclusions suivantes :
1. Les statistiques officielles sur les accidents du travail et les maladies professionnelles présentent des limites principalement dues à une sous-notification et à un sous-recensement des cas, ceci étant d'autant plus accentué par le développement de la sous-traitance qui produit l'externalisation des risques, concernant les travailleurs sous-traités internes et extérieurs. En effet :
 2. « Le processus de sous-traitance a renforcé l'invisibilité des accidents et des maladies professionnelles et le manque de protection aux travailleurs qui en sont victimes. Il se révèle ainsi comme étant non seulement un processus de transfert d'activités entre entreprises et secteurs de l'économie, à l'intérieur d'une nouvelle division du travail, mais également un transfert de risques et de responsabilités - concernant la sécurité et la santé des travailleurs - des entreprises pétrochimiques vers les sous-traitants. » (Borges et Franco, 1997, p. 106)
 3. La sous-traitance constitue la principale pratique de gestion du travail qui crée, accroît et transfère les risques encourus par les travailleurs, en raison de l'instabilité et de la rotation de ceux-ci, outre le manque de contrôle, de sécurité, d'entraînement et de qualification des travailleurs sous-traités internes et extérieurs.
 4. Les accidents mortels, dans leur immense majorité, ont pour victimes des travailleurs extérieurs.¹⁷
 5. Les normes de réglementation (NR) de la sécurité et de la santé au travail ne sont pas respectées par les entreprises sous-traitantes, comme l'illustre l'absence de ces dispositifs : CIPA (Commission interne de prévention des accidents), SESMT (Service spécialisé en ingénierie de sécurité et en médecine du travail), PPRA (Programme de prévention de risques environnementaux), PCMSO (Programme de contrôle médical de santé professionnelle). Dans tous ces cas, les NR se réfèrent explicitement à la situation des entreprises sous-traitantes et à leurs responsabilités quant à la garantie et à l'exécution de ces programmes. Cependant, les inspections et les enquêtes révèlent une négligence absolue et un non-respect de ces normes et dévoilent également des conditions sanitaires et d'hygiène précaires dans les locaux de travail des travailleurs extérieurs. (Miranda, s.d. ; Franco et collab., 1997)
- 65 En ce qui concerne les effets explicitement politiques de la sous-traitance, on remarque les aspects suivants : i) le processus de discrimination entre travailleurs salariés permanents et travailleurs extérieurs (Godinho, 2003 ; Miranda, s.d.) ; ii) la discrimination des travailleurs extérieurs est le fait de l'entreprise elle-même, par le biais d'espaces démarqués et de zones interdites, le travailleur extérieur étant souvent considéré comme un « étranger gênant » dont la présence dérange l'entreprise (Araújo, 2001) ; iii) une pulvérisation et un affaiblissement des syndicats, dont la représentation est menacée par la division croissante entre les diverses catégories professionnelles, chacune ayant son syndicat, et les comportements compétitifs les opposant.
- 66 Ces effets pervers réaffirment la sous-traitance comme étant l'une des principales formes de flexibilisation et de précarisation du travail, suivant l'orientation des nouvelles politiques de domination du capital et d'aliénation du travail.

7. La résistance et les contre-pouvoirs

- 67 Le processus de flexibilisation et de précarisation du travail révélé par la sous-traitance, malgré des relations de force défavorables aux travailleurs, n'a pas consolidé un état de précarité et n'a pas établi de « consensus de flexibilité » comme unique alternative à la crise du capitalisme. Nous en avons pour preuve les différentes formes de résistance et de contre-pouvoirs qui ont fait reculer, même si de façon ponctuelle, ce processus.
- 68 Dans ce mouvement, la défense de la santé des travailleurs - individuelle et collective - est l'une des sources les plus radicales de contre-pouvoirs face à l'impérialisme économique de la dite « mondialisation ». La résistance des victimes de cette politique économique, que ce soit sous l'aspect de la santé ou celui de l'exclusion sociale, a commencé à se manifester par de nouvelles formes de mobilisation sociale, donnant ainsi une visibilité aux contradictions entre cette politique et les droits fondamentaux : droit à la santé, droit à la sécurité financière, droit à la retraite, droit à la dignité. (Thébaud-Mony et Druck, 2007)
- 69 Dans le cas du Brésil, soulignons trois exemples qui expriment la résistance au processus de précarisation du travail ces dernières années. En premier lieu, et c'est la plus éminente, l'action du ministère public du Travail (MPT), dont l'autonomie et l'indépendance, établies par la Constitution de 1988, ont permis la réalisation d'un infatigable travail de contrôle et de dénonciation des injustices, de l'illégalité et de l'abus de pouvoir dans les relations de travail. Pour ce qui a trait à la sous-traitance, l'action du MPT a connu d'excellents résultats, par exemple le recul de l'usage de coopératives et d'ONG, sous-traitants de l'État et des entreprises publiques. S'appuyant sur la (fragile) législation, le MPT a dénoncé l'illégalité de ces contrats et a exigé la substitution des travailleurs sous-traitants par des concours publics, ce qui a bien eu lieu¹⁸.
- 70 En second lieu, la lutte menée conjointement par des leaders syndicaux, des inspecteurs du travail, des professionnels du ministère du Travail, des travailleurs malades et leurs parents contre la précarisation de la santé au travail, en s'organisant nationalement pour réagir aux offensives de privatisation des organes de contrôle et de recherche sur les accidents de travail et les maladies professionnelles. Ainsi, soulignons l'action pour l'interdiction de l'usage de l'amiante au Brésil et la campagne « sus au benzène ». L'Association brésilienne des personnes exposées à l'amiante (ABREA), créée en 1995 et le Réseau virtuel-citoyen pour la prohibition de l'amiante, constitué en 1994, sont les résultats d'une lutte qui a avancé et s'est popularisée, dénonçant à la société brésilienne les maléfices de l'amiante qui a conduit des travailleurs à la mort, à la maladie et les a rendus inaptes au travail. À partir de l'action de ces associations, 12 municipalités brésiennes et 5 États ont édicté des lois interdisant l'usage de l'amiante. En outre, il y a aujourd'hui, de la part des institutions publiques, y compris du ministère de la Santé, la reconnaissance de la dangerosité de l'amiante, selon un arrêt de 2006, qui établit le suivi, par le Système unique de santé (SUS), des travailleurs exposés à l'amiante.
- 71 Outre ces actions, l'ABREA et les syndicats mènent une véritable guerre d'actions pénales et civiles, en exigeant la condamnation des entreprises qui utilisent l'amiante et en revendiquant des indemnités et la prise en charge de la santé des travailleurs malades. Ces procès, qui ont reçu un accueil favorable du ministère public du Travail, ont

apporté des gains importants aux travailleurs atteints par les maladies provoquées par l'amiante¹⁹.

- 72 En troisième lieu, la lutte des syndicats contre la sous-traitance et la dénonciation de l'utilisation des coopératives comme intermédiaires de main-d'œuvre. Bien qu'en étant sur la défensive face aux processus de restructuration productive, les syndicats ont manifesté leur opposition à la sous-traitance en dénonçant systématiquement les préjudices et les pertes dont ont souffert les travailleurs. Parmi les actions des syndicats, citons la création de départements responsables du suivi des sous-traitants, comme le Syndicat des chimistes et pétroliers de Bahia, dont le département Entreprises

« concentre son attention spécialement sur la lutte des sous-traitants qui travaillent dans des entreprises de la branche chimique et pétrolière. Il mène une politique d'appui aux sous-traitants en essayant de réduire l'exploitation, principalement de ceux qui n'ont pas de syndicats organisés. Les activités du secteur sont fréquemment réalisées conjointement avec d'autres secteurs comme ceux de la formation et la mobilisation. »

- 73 Plus récemment, la Centrale unique des travailleurs - CUT a annoncé le lancement d'une campagne nationale contre la sous-traitance, en réponse au projet de loi 4330/2004, approuvé à l'unanimité par la Commission de développement économique, industrie et commerce du Parlement en mai 2006. Ce projet a pour but d'éliminer tous les fragiles instruments qui limitent la sous-traitance, en matière de législation, comme la Jurisprudence 331, qui interdit la sous-traitance de l'activité principale de l'entreprise, outre qu'il admet la sous-traitance en cascade et qu'il exclut quelque lien formel d'emploi entre les travailleurs sous-traitants et les entreprises donneurs d'ordre. Selon le Secrétariat national d'organisation de la CUT,

« principal objectif de réglementation de la sous-traitance dans le projet de loi (PL) en question est de protéger les entreprises face au grand nombre de procès intentés contre elles, en transformant la relation emploi en relation commerciale, donc exempte de quelque responsabilité que ce soit par rapport aux droits des travailleurs. »

- 74 Ce sont de nouvelles formes de mobilisation et de nouveaux acteurs politiques faisant la preuve que la volonté et l'action collectives, exercées par des associations de la société civile, des institutions du pouvoir public et des organisations des travailleurs peuvent s'ériger en contre-pouvoirs et faire reculer la précarisation du travail, indiquant ainsi qu'il n'y a pas là un processus irréversible.

BIBLIOGRAPHIE

Abreu, A. P., Sorj, B. (1993). *Relações entre trabalho a domicílio e redes de subcontratação (orgs.)*, *O Trabalho Invisível. Estudos sobre Trabalhadores a Domicílio no Brasil*, Rio de Janeiro, Rio Fundo Editora.

Amancio, V. M. A. ; Khouri, M. A. (2001). *Efeitos da terceirização nas condições de segurança e saúde dos trabalhadores do setor elétrico do Ceará*. In : SINAIT - Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho. *A Flexibilização das Normas Trabalhistas e a Atuação dos Auditores Fiscais do*

Trabalho - Resultado do Concurso do 19º ENAFIT (São Luís do Maranhão, 2000). Brasília : SINAIT, p. 10-26.

Antunes, R. (1995). *Adeus ao trabalho ? - ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo : Cortez.

Appay, B. (1997). *Précarisation sociale et restructurations productives*. In : Appay, B. ; Thébaud-Mony, A. *Précarisation sociale, travail et santé*. Paris : IRESCO, p. 509-553.

Appay, B. (2005). *La Dictature du succès - le paradoxe de l'autonomie contrôlée et de la précarisation*. Paris, L'Harmattan.

Araujo, A., da Silva, J. (2001). *Paradoxos da Modernização : Terceirização e Segurança dos Trabalhadores em uma Refinaria de Petróleo*. Tese de Doutorado defendida na Fiocruz-Rio de Janeiro, Orientador : Prof. Dr. Marcelo Firpo de Souza Porto.

Borges, A., Franco, A. (1997). *Mudanças de Gestão : para além dos muros da fábrica*. In Franco, T (org) *Trabalho, riscos industriais e meio ambiente : rumo ao desenvolvimento sustentável ?*, Salvador, EDUFBA.

Borges, A., e Druck, G. (2002). *A Terceirização : Balanço de uma década*, Caderno CRH, Salvador, nº 37, dez.

Borges, A., Druck, G. (1993). *Crise global, terceirização e a exclusão no mundo do trabalho* . Caderno CRH, nº19.

Borges, A., (2003). *Desestruturação do Mercado de Trabalho e Vulnerabilidade Social : a Região Metropolitana de Salvador na década de 90*, Tese de Doutorado em C. Sociais, PPGCS/FFCH/UFBA, Salvador, 376 p., mimeo.

Campos, G.L.R. (2004). *Cooperativas de Trabalho e Flexibilização Produtiva : quando »estar juntos« transforma-se em uma estratégia perversa de exclusão*, Caderno CRH nº 41, mai/ago.

Carelli, R. (2003). *Terceirização e Intermediação de mão-de-obra- ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social*, RJ, Ed. Renovar, 2003.

Carelli, R. (2002). *Cooperativa de Mão-de-obra : manual contra a fraude*, LTR.

Deddeca, C. S. (1998). *Reorganização das relações de trabalho no Brasil. A flexibilidade é a única alternativa ?* Em Carvalho Neto, A. M. ; Carvalho ; R. A. A. (orgs.), *Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90*. Belo Horizonte : IRT.

Druck, G. (2001). *Terceirização : (Des)Fordizando a Fábrica - um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia*, SP, Salvador, Boitempo/Edufba.

Druck, G. (2005). *Flexibilização e Precarização do Trabalho - um estudo comparativo França-Brasil plano de estudos/Estagio Pos doutoral*. Paris, Centre de recherche sur les enjeux contemporains en santé publique - Université Paris XIII / EHESS / INSERM, France.

Daubas-Letournaux, V, Thébaud-Mony, A. (2002). *Work organization and Health at Work*. www.fr.eurofound.eu.int/publications/EF0206.htm

Fleury, R. C. (2006). *Terceirização no Serviço Publica : a falácia da modernização e a porta para o nepotismo*. www.pgt.mpt.gov.br/noticias.

Franco, T., Druck, G., Borges, A., Franco, A. (1994). *Mudanças de gestão, precarização do trabalho e riscos industriais*. Caderno CRH, Salvador, nº 21, p. 68-89, jul-dez.

Franco, T. (1997). *Trabalho, Riscos Industriais e Meio Ambiente : rumo ao desenvolvimento sustentável ?*, Salvador, Edufba.

- Freitas, C., Souza, C. A. V., Machado, J. M. H., Porto, M. (2001). Acidentes de trabalho em plataformas de petróleo da Bacia de Campos, Rio de Janeiro, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, v.17 n° 1, Rio de Janeiro, jan./fev.
- Freitas, C. (1996). Acidentes químicos ampliados - incorporando a dimensão social nas análises de riscos. Tese de doutorado, ENSP-FIOCRUZ, CESTEH, Rio de Janeiro.
- Krein, J. D., Gimenez, D. M. ; Biavaschi, M. B. (2003). *As Cooperativas de Mão de Obra e os Tribunais Regionais do Trabalho*. Revista da ABET, São Paulo, v. III, n° 1, p. 3-28.
- Gitahy, L., Rabelo, F., Costa, M. (1989). Inovação Tecnológica, relações industriais e subcontratação. Campinas, Instituto de Geociências - IG Unicamp, mimeo.
- Gitahy, L. (1994). Inovação Tecnológica, subcontratação e mercado de trabalho. São Paulo em Perspectiva, São Paulo, v.8, n° 1, Jan/mar, p. 144-153.
- Godinho, L.F. (2003). Um Mosaico de classe - A Terceirização na Rlam. Dissertação de Mestrado PPGCS/UFBA, Orientadora: Graça Druck. A Terceirização na Petrobrás: o perfil e as condições de trabalho dos terceiros e dos Petroleiros.
- Grusenmeyer, C. (2007). Sous-traitance et accidents. Exploitation de la base de données EPICEA. Actes du 43° Congrès de la SELF, 615-624, www.ergonomie-self.org/self2007/ACTES2007.pdf
- Harvey, D. (1992). *A condição pós-moderna*. São Paulo : Loyola.
- Hirata, H. (1997). *Crise econômica, sous-traitance et division sexuelle du travail : réflexions à partir du cas japonais*, In : Appay, B. ; Thébaud-Mony, A. Précarisation sociale, travail et santé. Paris : IRESO.
- Huez, D. et collab. (1997). *Conditions de travail et santé des sous-traitants dans la maintenance des centrales nucléaires : résultats de l'enquête STED*. In : Appay, B. ; Thébaud-Mony, A. Précarisation sociale, travail et santé. Paris : IRESO, p. 435-448.
- Lavinas, L., Sorj, B., Linhares, L., Jorge, A. (1998). Trabalho a Domicílio: novas formas de contratação, Departamento de Políticas de Desenvolvimento, OIT, Genebra, 54 p.
- Lima, J. C. (1998). Trabalho assalariado e trabalho associado: experiências de terceirização da produção, *XXIII Reunião Nacional da ANPOCS, GT: Trabalho e Sociedade*.
- Lima, J. C. (1997). O Custo Nordeste: flexibilização produtiva e trabalho na indústria do vestuário » apresentado no seminário « Produção flexível e novas institucionalidades na América Latina » Rio de Janeiro, 18 a 20 de setembro.
- Lima, J. C., Soares, M.J. (2002). Trabalho Flexível e o Novo Informal, Caderno CRH 37, jul-dez.
- Lima, J. C. (2004). O Trabalho autogestionário em cooperativas de produção : o paradigma revisitado. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, vol. 19, n° 56, p. 45-62.
- Lima, N., W., Cardoso, M de O., Oliveira, L. L. de, Ribeiro, C. P. (2005). Primeirização : solução para a flexibilização e precarização ? - um estudo de caso. Curso de Psicologia Organizacional/Unifacs.
- Miranda C. R. (2006). Ataque ao Mundo do Trabalho: Terceirização e seus Reflexos na Segurança e Saúde do Trabalhador. www.saudeetrabalho.com.br.
- Paiva, Abreu, A. Jorge, A. E., Sorj, B (1994). Desigualdade de Gênero e Raça : o Informal no Brasil em 1990. In *Estudos Feministas* - Rio de Janeiro : CIEC/ECO/UF RJ, número especial, 2o semestre.
- Piccinini, V. C. (2004). Cooperativas de trabalho de Porto Alegre e flexibilização do trabalho. *Sociologias*, jul./dez., n° 12, p. 68-105.
- Piore, M., Sabel, C. (1984). *The second industrial divide*. New York: Basic Books.

- Pochmann, M. (1999). *O Trabalho sob fogo cruzado: desemprego e precarização no final do século*. São Paulo: Contexto.
- Pochmann, M. (1998). Velhos e novos problemas do mercado de trabalho no Brasil. In: *Indicadores Econômicos FEE*, v. 26, n° 2, p. 103 - 118. Fundação de Economia e Estatística - FEE, Porto Alegre.
- Ruas, R. (1993). Relações entre trabalho a domicílio e redes de subcontratação. In Abreu, Alice, R.P. e Sorj, Bila (orgs.), *O Trabalho Invisível. Estudos sobre Trabalhadores a Domicílio no Brasil*, Rio de Janeiro, Rio Fundo Editora.
- Souza, C. A. V., Freitas, C. M., (2002). Perfil dos acidentes de trabalho em refinaria de petróleo. *Revista de Saúde Pública*, vol. 36 n° 5, São Paulo, Outubro.
- Thébaud-Mony, A. (1990) *L'envers des sociétés industrielles - Approche comparative franco-brésilienne*, Paris, Ed. L'Harmattan.
- Thébaud-Mony, A. (2000). *L'industrie nucléaire. Sous-traitance et servitude*. Paris : Inserm/EDK, collection Questions en santé publique, 272 p.
- Thébaud-Mony, A, Druck, G. (2007). Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: Druck, G. Franco, T. (org) *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*, SP, Boitempo, Coleção Mundo do Trabalho.
- Vidal-Gomel, C.; Olry, P.; Lanoe, D.; Jeanmougin, H. (2007). La livraison de béton : système de travail et prévention des risques professionnels. ACTES du 42^{ème} Congrès de la SELF, 655-665. www.ergonomie-self.org/self2007/ACTES2007.pdf
- www.flexibilizacao.ufba.br
- www.pgt.mpt.gov.br/noticias

NOTES

1. « Terceirização » signifie littéralement l'action de faire faire par un tiers. Ce terme est devenu au Brésil, dans la décennie 80, l'expression consacrée pour désigner la sous-traitance comme phénomène structurel d'organisation du travail dans l'univers productif.
2. Aux États-Unis, le terme est outsourcing, en France sous-traitance ou externalisation ; en Italie subcontrattazione, en Espagne subcontratación (Carelli, 2003). Au Brésil, on utilise aussi, mais plus rarement, le terme subcontratação.
3. Annie Thébaud-Mony (2000) développe une très bonne discussion sur l'emploi du mot « extérieurs » pour désigner les travailleurs sous-traitants qui s'occupent de la maintenance de l'industrie nucléaire en France. Elle pose à ce propos la question suivante : « Pourquoi désigner comme 'extérieurs' des travailleurs qui participent pleinement au processus de production nucléaire, en le rendant possible par des interventions de maintenance aussi régulières dans le temps que nécessaires pour le maintien en état de marche des installations ? » (p. 2)
4. « Companhia de Saneamento Ambiental do Distrito Federal » (Régie d'assainissement du District fédéral).
5. Lavinias et collab. (1998), se basant sur une étude de Breton portant sur le cas de la France, informe : « (...) Trois éléments caractérisent le télétravail : - le télétravail est une activité réalisée à distance. C'est-à-dire, en dehors du périmètre où ses résultats sont attendus ; - celui qui donne les ordres n'est pas à même de contrôler physiquement l'exécution de la tâche. Le contrôle étant réalisé sur la base des résultats, il n'est par conséquent pas direct ; - cette tâche est effectuée moyennant l'utilisation d'ordinateurs ou d'autres équipements informatiques et de télécommunications. » (Lavinias et collab., 1998, p. 4)

6. Voir Lavinas et collab. (1998) « Trabalho a Domicílio : novas formas de contratação ». Les auteurs présentent des études de cas sur les nouvelles formes de travail à domicile qui diffèrent des formes traditionnelles, comme par exemple une microentreprise d'informatique où tous les employés travaillent chez eux, ou une industrie d'appareils électroniques qui offre à ses employées l'option du travail à domicile pour les tâches de montage. Ils se réfèrent également au cas de la Kodak du Brésil, qui « (...) reconnaît le succès de sa stratégie consistant à tabler sur le travail des employés qui font de la vente et de l'assistance technique à leur domicile au lieu d'utiliser les locaux de la firme. Les employés continuent à être des salariés de l'entreprise, c'est-à-dire qu'ils conservent leur lien d'emploi, et ils poursuivent les objectifs que celle-ci établit. Les gains en productivité obtenus sont, selon les témoignages de cadres de Kodak, évidents et incontestables. Cependant, des plaintes contre l'entreprise ont été déposées par certains de ces travailleurs à domicile qui revendiquent le paiement des heures supplémentaires ou une prise en charge des dépenses et une restitution du loyer correspondant à l'espace du domicile du travailleur que l'entreprise ne paie pas. Ce sont d'ailleurs là les allégations qui finissent par être négociées auprès de la Justice du travail par les employés qui travaillaient à domicile au moment de leur licenciement. » (Lavinas et collab., 1998, p. 5)

7. « Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios » (Enquête domiciliaire par échantillonnage).

8. Enquête réalisée par la Gazeta Mercantil en 2000 et publiée sous forme de CD.

9. Selon l'OCB - Organisation du coopérativisme du Brésil.

10. Selon les données obtenues auprès de la 4e région (Rio Grande do Sul) du Tribunal régional du travail, des 150 accords signés en 2001, qui concernaient la reconnaissance de la relation d'emploi de travailleurs associés des coopératives, dans les procès jugés, 67 ont reconnu la relation d'emploi, les autres cas ont donné lieu à des jugements divers, dans 64 d'entre eux, la condition d'employé n'a pas été reconnue et dans 14 cas seulement, la condition de travailleur associé de coopérative a été confirmée, selon Krein, Gimenez et Biavashi (2003).

11. Selon Lima (2004), par « pragmatiques » on désigne les coopératives qui se sont tournées vers la sous-traitance des activités visant à réduire les coûts en main-d'œuvre. L'acceptation de la part des travailleurs est également « pragmatique », en ceci qu'elle vise le maintien de l'emploi. (Lima, 2004, p. 51)

12. Il s'agit de l'enquête « Sous-traitance : une décennie de changements dans la gestion du travail - Module 1 : une décennie de sous-traitance dans les entreprises donneurs d'ordre », réalisée par le CRH/UFBA entre 2004/2005, en coopération avec la DRT/BA pour l'exécution du travail de terrain auprès des entreprises, avec le soutien de la Petrobrás. (Contrat de Sponsoring entre la Petrobrás et la FAPEX-Fondation d'appui à la recherche et à l'extension). Le point de départ est l'enquête développée par le CRH/UFBA, entre 1993 et 1995, sur la sous-traitance à Bahia, également menée avec la coopération technique de la DRT-BA, et faisant partie du Projet MTb/PNUD BRA 91/013.

13. Les instruments d'enquête suivants ont été utilisés : i) questionnaire composé de 94 questions ouvertes et fermées ; ii) informations actuelles et iii) tableaux, afin de reconstruire des informations relatives à la période comprise entre 1993 et 2003. On a de plus consulté divers documents des entreprises et leurs sites.

14. Il convient de préciser que la mise à jour de l'échantillon de 44 entreprises qui avaient fait l'objet de l'enquête précédente (en 1993-1995) a abouti à un échantillon de 35 entreprises pour l'enquête de 2004/2005. La banque de données a été alimentée par les informations de 21 de ces 35 entreprises, et les informations validées concernent un échantillon de 19 entreprises, ce qui correspond à 54,3 % de l'ensemble des entreprises étudiées en 2004/05.

15. Tous ces aspects méritent une analyse plus détaillée qui excède cependant les dimensions de cet article.

16. « Une "jurisprudence" est le substrat de la compréhension dominante de la Cour dans un contexte historique et social donné, qui lui sert d'orientation ainsi qu'à d'autres instances de la Justice du travail. » (Carelli apud Carrion, 2000)

17. En 2003, les journalistes Cássia Almeida/Ramona Ordoñez/Geralda Doca du journal O Globo ont réalisé une série de reportages intitulée La Sous-Traitance qui tue, qui présentait des informations sur les accidents survenant dans l'industrie du pétrole et dans les entreprises de télécommunications. Dans l'industrie du pétrole (« parmi les 133 vies perdues au service de la Petrobrás de 1998 à nos jours [2003], 102 étaient des travailleurs extérieurs, soit 76 %, selon la Fédération unique des pétroliers (FUP) et l'entreprise d'État elle-même. Cette année, il y a eu dix morts - et un seul était salarié de la Petrobrás »).

18. En 2006, l'Entreprise bahianaise de développement agricole S/A (EBDA), à Bahia, « ...a été l'objet d'une action intentée par le ministère public du travail et sera obligée de démettre des travailleurs engagés irrégulièrement, en réalisant un concours public pour l'attribution des postes vacants de l'institution. (...) L'action civile publique (ACP) a été jugée partiellement fondée (...) par la 18e Chambre du travail de Salvador. Elle garantit non seulement le libre accès des travailleurs moyennant concours, mais elle assure aussi que l'EBDA ne renouvellera pas ou ne fera pas de nouveaux contrats temporaires sans fondement dans la Constitution fédérale. Dans le cas de contrats signés pour une durée déterminée (après le 5/10/1998), l'ACP ordonne la démission des travailleurs en situation irrégulière, donnant un délai de six mois, après la décision finale, pour la réalisation d'un concours public. Elle prévoit de plus une amende de cinq mille reals, pour chaque travailleur qui serait maintenu en contradiction avec la condamnation. (...) Les sous-traitances ont également été l'objet de l'action du MPT. Les contrats avec la Coopérative de travail, appui et services limitée - Cooptrab et avec la Coopérative de travail des professionnels de traitement de données limitée - Tecnocoop ont révélé qu'il s'agissait d'une simple médiation de main-d'œuvre, le sens du coopérativisme y étant dénaturé. » (www.prt5.mpt.gov.br)

19. Par exemple, la condamnation de l'entreprise Eternit, en 2004, pour avoir « exposé ses travailleurs à la manipulation et à l'exposition à l'asbeste », par le ministère public de l'État de São Paulo, déterminant le paiement d'indemnités, de pensions à vie, de mutuelles à des ex-employés malades et au registre de tous les travailleurs se trouvant sous traitement et qui y seront soumis, outre le paiement des frais du procès. (www.abrea.com.br)

RÉSUMÉS

L'objectif de l'article est de discuter la sous-traitance aujourd'hui au Brésil. Nous discutons dans l'article le processus de flexibilisation et de précarisation du travail au Brésil, en prenant comme objet d'étude la sous-traitance, en tant qu'une des principales politiques de gestion et d'organisation du travail dans le cadre de la restructuration productive. Nous présentons une synthèse du processus de sous-traitance observé ces dernières années dans le pays, sous ses anciennes et nouvelles modalités, et nous analysons les résultats empiriques récents sur la sous-traitance dans des entreprises industrielles à haut risque pour l'environnement et la santé des travailleurs, dans la Région Métropolitaine de Salvador/Bahia/Brésil, de même que nous indiquons les principales formes de résistance et de contre-pouvoirs construits contre la précarisation du travail et la sous-traitance.

The purpose of the article is to discuss current subcontracting in Brazil. Our study subject « subcontracting as one of the main work management and organization policies in the framework of productive restructurings » used to discuss the work flexibilization and precarization process in Brazil. We present a synthesis of the subcontracting process observed in recent years in this country, under its old and new conditions, and we analyze the recent empirical results on subcontracting in industrial enterprises at high risk to the environment and workers' health, in the metropolitan region of Salvador/Bahia, Brazil. We also identify the main forms of resistance and the counterbalances developed against work precarization and subcontracting.

El objetivo de este artículo es discutir la tercerización en el Brasil contemporáneo. Se discute el proceso de flexibilización y de precarización del trabajo en Brasil, tomando como objeto de estudio la subcontratación como una de las principales políticas de gestión y de organización del trabajo en el marco de la restructuración productiva. Se presenta una síntesis del proceso de subcontratación/tercerización observado durante los últimos años en el país, bajo sus modalidades antiguas y nuevas. Se analizan los recientes resultados empíricos sobre la subcontratación en empresas industriales de alto riesgo para el medio ambiente y la salud de los trabajadores, en la región metropolitana de Salvador, Bahía, Brasil. De igual manera se indican las principales formas de resistencia y de contrapoderes contruidos contra la precarización del trabajo y la tercerización.

INDEX

Mots-clés : travail, précarisation, sous-traitance

Palabras claves : trabajo, precarización, tercerización

Keywords : work, precarization, subcontracting

AUTEURS

GRAÇA DRUCK

CRH/FFCH/UFBA - Université Fédérale de Bahia, Brésil, druckg@gmail.com

TÂNIA FRANCO

CRH/FFCH/UFBA - Université Fédérale de Bahia, Brésil, franctania@gmail.com