

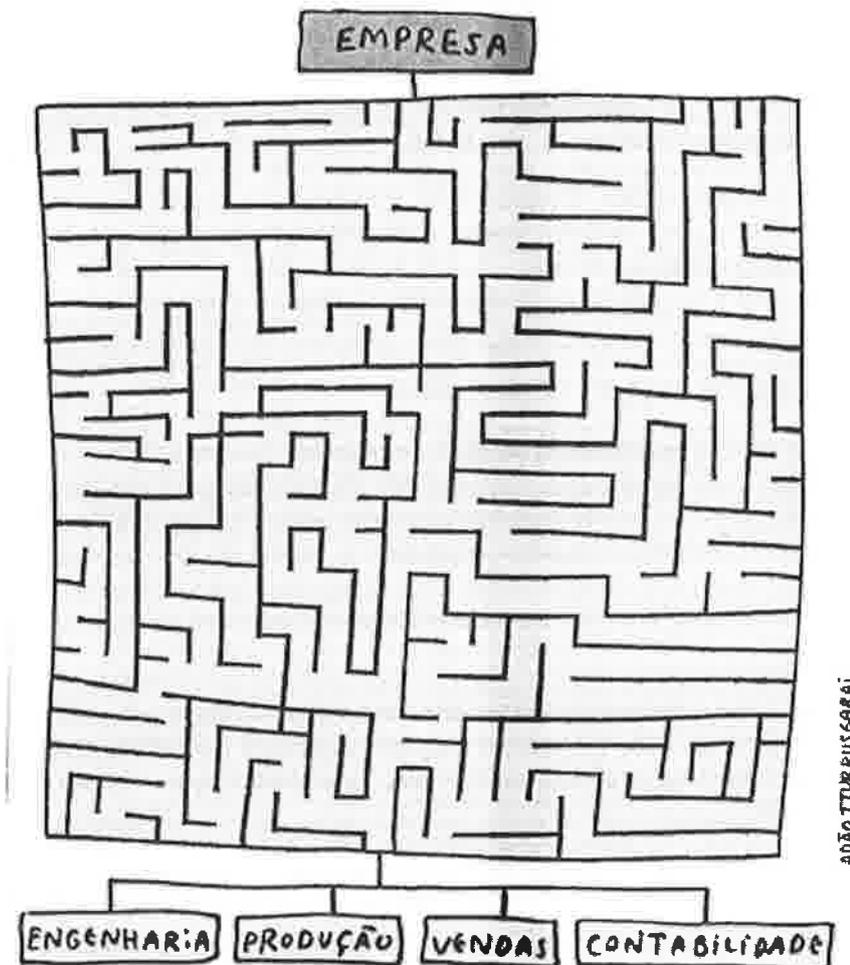
06/01/2015

GOLPES CONTRA O TRABALHO

Terceirização: um problema conceitual e político

Forças empresariais atacam em diversas frentes para legitimar um novo ciclo generalizante da terceirização no Brasil. Mas, afinal, o que é terceirização? Quais são as reais consequências desse fenômeno que provoca grande celeuma em todos os campos em que é tratado?

por Vitor Filgueiras e Sávio Machado Cavalcante



Desde o início da reorganização capitalista da produção, globalmente desencadeada no último quarto do século passado, a terceirização tem sido utilizada, por todos os tipos de empresa, como um dos instrumentos centrais de suas estratégias de acumulação.

Trata-se da forma de contratação laboral que melhor tem se ajustado ao formato neoliberal imposto aos mercados de trabalho, concedendo às empresas uma série de benefícios, como a flexibilidade de manejar força de trabalho a um custo econômico e político reduzido. As consequências podem ser ainda mais amplas: internalizar nas mentes e corpos – e, é claro, positivar no direito – um novo valor e um novo discurso que eliminem o fundamento da regulação social anterior do capitalismo, isto é, que possam dissociar – ideológica, política e juridicamente – a empresa de seus trabalhadores; algo que possa quebrar, portanto, a noção de que há *qualquer vínculo* entre os lucros auferidos e

os trabalhadores necessários à reprodução dessa riqueza.

Esse discurso aportou no Brasil durante a década de 1980. Buscando um lugar na nova ordem econômica, a terceirização vem sendo, desde então, crescentemente utilizada e ferrenhamente defendida pelo empresariado e seus representantes. Em 1993, essas forças obtiveram uma significativa vitória, pois lograram a liberalização dessa forma de contratação por meio da edição da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que permitiu a contratação de trabalhadores por empresa interposta desde que a atividade em questão não atingisse o que se denominou de “atividades-fim” da empresa contratante. Todavia, hoje nos encontramos diante de uma nova ofensiva patronal no Legislativo e no Judiciário, que tem por objetivo superar qualquer obstáculo jurídico às possibilidades de terceirização, permitindo sua utilização em todas as atividades das empresas.

Mas, para entender o ponto a que chegamos e o horizonte que se apresenta, é preciso resgatar uma discussão mais conceitual e analítica. Afinal, o que é, efetivamente, terceirização? Quais são suas reais consequências? Esse fenômeno provoca grande celeuma em todos os campos em que é tratado. A própria definição de terceirização não é gratuita, o que é, evidentemente, expressão de interesses opostos e em conflito.

Convidamos o leitor, portanto, a discutir o que está em jogo.

A luta pelo conceito

Nas ciências sociais em geral, afirmar que os conceitos não são neutros não é nenhuma novidade. Qualquer discussão só pode começar a partir dessa constatação, o que significa, sobretudo, identificar os interesses subjacentes a cada tipo de formulação com pretensões analíticas. Por exemplo, isso já se faz, de longa data, com os conceitos de globalização e flexibilização do trabalho, formulados nos marcos de uma visão de modernidade acrítica, segundo a qual só existiriam progresso e ganhos econômicos para todos.

O conceito de terceirização está igualmente longe de ser ingênuo. É reproduzido, comumente, como se fosse algo inexorável e positivo. O corolário, assim, é a restrição ao contraditório. Mesmo a literatura crítica, ao assumir o conceito, tem caído na armadilha analítica criada pela noção hegemônica de terceirização, pois, a despeito de identificar consequências nefastas do fenômeno, acaba por admitir sua inevitabilidade, mesmo que a negue retoricamente.

Vejamos em que ponto está o atual consenso, suas contradições e inconsistência.

A terceirização é generalizadamente conceituada como a transferência de parte do processo produtivo de uma empresa, a contratante, que passaria a ser feita por outra organização (normalmente classificada como pessoa jurídica) – a contratada ou “terceirizada”. A ideia é que a contratante passaria a focar as atividades em que seria especializada, deixando de realizar aquelas menos importantes para seus propósitos. A contratada, por sua vez, teria justamente nessas áreas o seu foco, ou seja, seria supostamente especializada nas atividades que foram sujeitas à terceirização. Quando bem realizada, os resultados dessa reengenharia seriam o aumento na qualidade de produtos, serviços e maior eficiência.

É esse, em linhas gerais, o argumento empresarial. Ele é sustentado por estudiosos da administração que enfatizam a necessidade de a empresa definir seu foco de ação, seu *core business*, e transferir as demais para terceirizadas – luta vitoriosa, como apontamos, pois a ideia foi incorporada por súmula do TST que criou, dentro dessa lógica, os termos jurídicos de “atividade-fim” e “atividade-meio”.

Em suma, supõe-se que a terceirização seria a radicalização da divisão do trabalho numa economia capitalista “pós-fordista”. Ou seja, se a figura de empresa típica do fordismo foi caracterizada como extremamente vertical, com a reestruturação produtiva adveio um formato de empresa mais horizontalizada, que exigiria a fragmentação do processo produtivo.

Contudo, empiricamente, a terceirização está distante dessa imagem. Ela não implica a externalização das atividades nem a radicalização da divisão social do trabalho das empresas capitalistas, apesar de reivindicar e procurar vestir esse traje.

Esse fato pode ser apurado nos resultados concretos de centenas de pesquisas sobre o tema. Um olhar mais atento às atividades empresariais – o qual adentra o interior das empresas, analisa os contratos que firmam, a organização do trabalho, seu *modus operandi*– demonstra que, nos casos estudados, inclusive os que nós pesquisamos, de empresas de todos os portes, setores, nacionais e transnacionais, *as empresas contratantes não deixam de comandar a atividade terceirizada*.

É importante que esse ponto seja destacado: a terceirização aparentemente divide e fragmenta o processo, podendo haver, eventualmente, segregação espacial de atividades, mas a relação não se efetiva entre empresas "autônomas". Pelo contrário, a essência do controle de fato do processo produtivo das atividades terceirizadas não muda, continua sendo da empresa contratante. Esse controle pode ser feito por diferentes métodos (até insidiosamente), mas invariavelmente inclui a detenção do know-how da atividade e a gestão da força de trabalho empregada.

Portanto, a terceirização não significa externalização de fato de atividades da produção. O que se efetiva é uma contratação diferenciada da força de trabalho por parte da empresa tomadora de serviços. Com isso, procura-se redução de custos e/ou externalização de conflitos trabalhistas, aumento de produtividade espúria, recrudescimento da subsunção do trabalho, flexibilidade e externalização de diversos riscos aos trabalhadores. Em suma, com maior ou menor intencionalidade, as empresas buscam diminuir as resistências da força de trabalho e as limitações exógenas ao processo de acumulação.¹

A divisão do trabalho sempre existiu e continuará existindo no capitalismo. Por isso, confundi-la com a terceirização apenas serve para fortalecer o argumento da inevitabilidade. Todavia, o próprio caráter do capitalismo global comprova essa diferença. Afinal, se seus defensores estivessem corretos, ou seja, se a terceirização representasse transferência de partes do processo produtivo para redes de empresas especializadas e autônomas, o resultado seria uma crescente pulverização de capitais. No entanto, presenciamos exatamente o inverso, isto é, o acirramento da centralização de capital em escala global.

Por isso talvez seja interessante repensar o próprio conceito de terceirização, que poderia ser conceituada como o processo de valorização do capital por meio de organização e gestão do trabalho em que não há admissão da relação contratual com os trabalhadores em atividade e que se utiliza, para tanto, de um ente interposto (seja pessoa jurídica, cooperativa etc.).

Resultados empíricos:

precarização do trabalho

Estamos diante, portanto, de uma forma específica de contratação de trabalhadores, que se vale de figuras interpostas (normalmente pessoas jurídicas) para atingir seus objetivos. Mas poder-se-ia objetar: isso é necessariamente ruim? Não seria apenas o modelo de contratação mais adequado aos novos tempos e a novos padrões de consumo, os quais exigem rapidez e qualidade na produção de mercadorias e prestação de serviços?

Ocorre que o sentido histórico da terceirização é outro. Se o assalariamento em si desconhece limites à exploração, a terceirização potencializa esse processo. Não por acaso, o uso desse mecanismo tem um efeito visível, identificado pelas pesquisas sobre o tema: a precarização do trabalho.

O grau de atrelamento das terceirizadas em relação às contratantes e a precarização do trabalho que é gerada podem ser demonstrados de diversos modos e por meio de vários indicadores. O caso emblemático discutido pelos estudos do trabalho é o chamado "modelo japonês", formulado originalmente pela empresa automobilística Toyota, que, para promover uma forma de produção com ampla redução de custos, criou uma rede extensa de pessoas jurídicas terceirizadas totalmente vinculadas à empresa central. A diferença essencial era que os direitos e benefícios atrelados à empresa principal não se estendiam à rede de subcontratação.

Para o capitalista individual, a intenção imediata da terceirização comporta alguma variação, o que quase sempre inclui corte de custos. Mas essa forma de contratação também acarreta redução dos limites impostos à exploração do trabalho, mesmo quando tal consequência não se insere deliberadamente nos cálculos empresariais.

No Brasil, as implicações deletérias da terceirização, fartamente apontadas, não são meras contingências ou desvios, mas derivam da redução ou ausência de limites à acumulação na vigência desse mecanismo de contratação. Os trabalhadores terceirizados recebem salários menores, têm jornadas mais extensas e menor resguardo de direitos e benefícios.

E, sobre um aspecto ainda mais grave, segundo dados do Ministério do Trabalho, a terceirização tende a promover o trabalho análogo ao escravo mais do que uma gestão do trabalho estabelecida sem a figura de ente interposto, o que a vincula às piores condições de trabalho apuradas em todo o país (degradantes, exaustivas, humilhantes etc.).

Considerando os dez maiores resgates de trabalhadores em condições análogas às de escravos no Brasil em cada um dos últimos quatro anos (2010 a 2013), em 90% dos flagrantes os trabalhadores vitimados eram terceirizados. Poder-se-ia objetar que são casos apenas de terceirizações informais, realizadas por empresas fraudulentas. No

entanto, mesmo em situações plenamente formalizadas, ou seja, em que os trabalhadores têm carteira de trabalho assinada, a maioria dos resgates ocorre com terceirizados formalizados por empresas interpostas. Entre esses resgates com terceirizados formalizados, figuram desde médias empresas desconhecidas até gigantes da mineração e da construção civil, do setor de produção de suco de laranja, fast-food, frigorífico, multinacional produtora de fertilizantes e obras de empresas vinculadas a programas do governo federal.

No Brasil, as terceirizações também elevam a probabilidade média de morrer trabalhando. Com base em dados da Rais, pudemos identificar fortes indícios da relação entre setores econômicos com maior incidência de mortes e o predomínio maciço de terceirizados entre as vítimas.²

Interessante observar que as empresas não apresentam em suas pesquisas as comprovações de seu discurso e ignoram, ou não reconhecem, os inúmeros estudos acadêmicos das organizações sindicais e das instituições do direito do trabalho.

Conjuntura

O cenário atual é desanimador, mas ainda pode piorar muito, pois há vasto espaço para o crescimento da terceirização, cujas estimativas de existência no país apontam para algo em torno de um quarto da força de trabalho contratada.

Na prática, as terceirizações muitas vezes acontecem mesmo nas chamadas atividades-fim, a despeito da proibição jurídica. Justamente por isso, a nova ofensiva empresarial procura acabar com essas amarras. O empresariado agora quer anular quaisquer limites e controles sociais existentes.

A luta mais avançada nesse sentido concentra-se hoje em dois flancos. No Legislativo, com a tentativa de aprovação do Projeto de Lei n. 4330. No Judiciário, a ofensiva reside no Supremo Tribunal Federal (STF), onde tramita um processo específico de terceirização ao qual foi atribuído um caráter de repercussão geral e que, se a Corte Suprema considerar, por meio dele, inconstitucional a Súmula n. 331 do TST, vai agora permitir, na prática, a terceirização indiscriminada.

Após mais de vinte anos, paradoxalmente, as entidades e os movimentos dos trabalhadores contrários à terceirização são forçados a se amparar nos termos criados pelo próprio discurso empresarial. Mesmo que as noções de atividade-meio e atividade-fim sejam apenas construções jurídicas que podem amenizar a tendência predatória que decorre da verdadeira finalidade das empresas – isto é, seu fim é a busca de lucro, e as próprias mercadorias e serviços são apenas meios para tanto –, o fato é que, na atual conjuntura, essas noções ainda permitem colocar um freio às tendências precarizantes, especialmente se vigorar a responsabilidade solidária das empresas contratantes e a prevalência da norma coletiva mais favorável entre os sindicatos de trabalhadores envolvidos.

Qual futuro?

Ao se lançarem numa ampla cruzada para demolir os obstáculos à terceirização em atividades-fim, os grupos empresariais apenas comprovam que a estratégia diz respeito à flexibilização da contratação de trabalhadores. Ora, como poderiam auferir lucros abdicando de todas as atividades, inclusive o que eles próprios alegam ser o “principal” de sua produção?

Durante décadas, as empresas defenderam a retórica de que precisariam externalizar para se concentrar no essencial. Se agora querem terceirizar tudo, simplesmente confirmam que o conceito defendido é inconsistente. Na verdade, querem fazer com a atividade-fim o que já fazem com as atividades-meio: gerir sua força de trabalho, com o uso de um ente interposto, obtendo todos os benefícios que essa forma de contratação lhes propicia.

A terceirização, se liberada ainda mais, será um grande golpe contra o direito do trabalho. A história, contudo, já nos dá subsídio para desmascará-la, com base na realidade concreta exposta nas diversas pesquisas sobre o tema e na própria retórica daqueles que se beneficiam dessa forma destrutiva de gestão do trabalho.

Vitor Filgueiras e Sávio Machado Cavalcante

Vitor Filgueiras é auditor fiscal do trabalho, pós-doutorando em Economia no Instituto de Economia da Unicamp e pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (Cesit); e Sávio Machado Cavalcante é professor do Departamento de Sociologia (IFCH-Unicamp).

1 Para uma definição que enfatiza essas características, ver Paula Marcelino e Sávio Cavalcante, "Por uma definição de terceirização", *Caderno CRH*, Salvador, v.25, n.65, 2012.

2 Para uma descrição detalhada desses pontos, ver Vitor Filgueiras, "Terceirização e os limites da relação de emprego: trabalhadores mais próximos da escravidão e morte", Campinas, 2014. Disponível em: <http://indicadoresderegulacaodoemprego.blogspot.com.br/2014/08/terceirizacao-e-os-limites-da-relacao-de.html>

Palavras chave: Terceirização, direitos trabalhistas, Brasil, mercado de trabalho, precarização