

## **Terceirização do trabalho no Brasil e na França**

Paula Regina Pereira Marcelino (Doutoranda Ciências Sociais/Unicamp)  
[paula280874@yahoo.com.br](mailto:paula280874@yahoo.com.br)

A terceirização do trabalho é considerada por muitos como a principal estratégia da reestruturação produtiva, pois, ao mesmo tempo em que ela permite uma recomposição das taxas de lucro pelas empresas, oferece também aos capitalistas um maior controle sobre a força de trabalho.

Embora já existisse tanto na indústria como no setor de serviços, a terceirização ganha o patamar de estratégia fundamental do capital a partir da década de 1970, quando da expansão dos princípios toyotistas de gestão e organização do trabalho e da produção. Gestado no pós Segunda Guerra no Japão, o toyotismo se amplia no ocidente em resposta à crise nas taxas de lucro e no domínio sobre os trabalhadores, marcados, respectivamente, pelo choque do petróleo de 1973 e as manifestações de maio de 1968. Para além de uma simples introdução de novas tecnologias, o toyotismo reorganiza a produção e implementa uma nova forma de relação entre capital e trabalho. Seu sucesso depende, em grande medida, de um consentimento ativo dos trabalhadores com a empresa e a produção; além de não questionar, eles também participam, sugerem, e buscam a otimização da qualidade e da produtividade. Uma das consequências imediatas para a organização dos trabalhadores é que o toyotismo combate o sindicalismo classista ou qualquer forma de organização e mobilização que coloque em oposição trabalhadores e patrões.

Nesse sentido podemos compreender o alcance da terceirização no processo de reestruturação produtiva: ao mesmo tempo em que ela diminui os gastos com a força de trabalho, também promove a divisão entre os trabalhadores. Amparada por uma legislação ambígua (baseada nos vagos conceitos de atividade-fim e atividade-meio), a terceirização se amplia continuamente no Brasil desde a década de 1980. Em praticamente todos os ramos de trabalho (na indústria, no comércio e nos serviços) existem atividades que são realizadas por trabalhadores subcontratados.

A terceirização não é, contudo, uma estratégia importante somente para os capitalistas de países de economia dependente. De acordo com a posição de cada país na divisão internacional do trabalho, define-se o nível de sua inserção na reestruturação produtiva. No Brasil, o tripé neoliberal desregulamentação financeira e do mercado de trabalho, privatização e abertura comercial é seu alicerce.

Por compreender a importância da terceirização como um elemento estruturador de uma nova configuração do trabalho e, conseqüentemente, por entender que ela exerce uma influência considerável na organização dos trabalhadores, é que propomos o seguinte objetivo: analisar as similitudes e diferenças nos processos de terceirização no Brasil e na França como forma de compreensão ampliada da reestruturação produtiva como um todo e do papel das políticas neoliberais nas transformações do trabalho.

Este trabalho faz parte de uma pesquisa mais ampla, o doutorado em Ciências Sociais. Ele tem por base a leitura de bibliografia pertinente em português e francês, a realização de entrevistas com sindicalistas franceses e brasileiros e os resultados das pesquisas realizadas no mestrado – cujo tema foi a terceirização na Honda do Brasil. A escolha da França se deve à oportunidade que tivemos de recolher o material necessário durante um estágio de doutorado no exterior, financiado pela CAPES.

## Terceirização do trabalho no Brasil e na França

Paula Regina Pereira Marcelino\*

GT 5: Neoliberalismo e relações de trabalho

### Resumo:

O objetivo principal desse texto é analisar as similitudes e diferenças nos processos de terceirização no Brasil e na França. Embora não haja diferenças essenciais nas análises que se faz do fenômeno nos dois países (em todas as áreas), uma primeira comparação nos leva a conclusão que a subcontratação da força-de-trabalho é um processo bem mais intenso e importante Brasil. Na França ele é visto apenas como mais uma entre outras formas de precarização. Portanto, nesse país, ele não tem o caráter de elemento estruturador de uma nova configuração do mercado de trabalho, tal como identificamos no brasileiro.

### 1. A terceirização no Brasil: o debate nas diversas áreas<sup>1</sup>

Uma parcela da bibliografia – em especial aquela que adota uma postura mais crítica diante do fenômeno – trata a terceirização como uma das principais formas de precarização do trabalho. Dada a amplitude da inserção desse novo tipo de relação de trabalho, tanto no espaço produtivo industrial quanto no setor de serviços, diversas áreas do conhecimento têm na terceirização um objeto de estudos; entre elas o direito, a administração de empresas e a própria sociologia. Quando não adepta incondicional, parte dessa bibliografia restringe suas críticas aos aspectos considerados degenerados da chamada “terceirização à brasileira”, normalmente abordando a questão do ponto de vista do desrespeito à legislação e da forma predatória e imediatista com que os empresários estão implantando as terceirizações no Brasil. Vejamos os aspectos principais desse debate.

Segundo Queiroz (1995), o início da terceirização tal como ela se configura na produção hoje, deu-se nos Estados Unidos da América por volta de 1940, quando esse país estabeleceu alianças industriais com países europeus para a produção de armamentos, com o objetivo de combater o nazismo. No Brasil, a terceirização começou a ser implantada com a vinda das empresas multinacionais, principalmente do setor

---

\* Doutoranda em Ciências Sociais pela UNICAMP. Autora do livro: “A Logística da Precarização: terceirização do trabalho na Honda do Brasil”. São Paulo: Expressão Popular, 2004. E-mail: paula280874@yahoo.com.br.

<sup>1</sup> Trata-se de uma pesquisa em andamento e, portanto, de um texto ainda bastante lacunar, com várias questões que serão aprofundadas na tese de doutorado. O primeiro item que segue é parte reduzida do já publicado “A Logística da Precarização”. Essa primeira síntese sobre a terceirização no Brasil servirá de base para as reflexões sobre o caso francês e para a conclusão, onde apontarei o futuro da pesquisa.

automobilístico. Para esse autor, os processos de terceirização ganharam impulso porque representam a postura do “ganha-ganha”, ou seja, todas as partes envolvidas tendem a ter vantagens. Para a empresa que contrata o serviço de uma terceira, a vantagem é ela poder focalizar sua produção de modo a concentrar seus investimentos, atenção e desenvolvimento tecnológico naquilo que é sua atividade-fim. Para os trabalhadores e para a economia em geral, o processo de terceirização significa um aumento no número de empregos decorrente do surgimento de várias pequenas empresas. Perfeitamente de acordo com a lógica de produtividade e competitividade do capital, o autor afirma que duas das principais vantagens da terceirização são a redução dos custos administrativos de pessoal e a criação de condições de desmobilização para movimentos grevistas. E de fato, do ponto de vista do capital, esse é um ganho em termos de recomposição do domínio sobre a classe trabalhadora.

Embora Queiroz faça um breve apanhado do que venha a ser terceirização, seu objetivo fundamental não é fazer uma análise dos impactos desse fenômeno na economia geral ou na vida dos trabalhadores. Assim como outros autores da área de administração de empresas – tais como Fontanella et. al. (1995) e Leiria (1992) – seu principal alvo são as considerações que podem ser úteis para a otimização dos lucros da produção dentro das empresas.

Nesses estudos, a terceirização é vista como uma estratégia de otimização da produção e da lucratividade que pode e deve ser adotada em diversas áreas; portanto, eles constituem-se, basicamente, em manuais de como terceirizar minimizando os efeitos negativos – como a necessidade de demissões – como preparar o público interno das empresas, como ver quando é necessário terceirizar, como estabelecer contratos que beneficiem a ambos. Faz-se necessário ressaltar aqui que todos esses autores não consideram uma maneira correta de terceirizar, quando o único objetivo é repassar custos para a subcontratada. Para essa parte da bibliografia, esse tipo de terceirização é uma degeneração da estratégia, encontrada de maneira muito localizada e pouco difundida.

A degeneração do conceito e da aplicação da terceirização é vista, por uma outra parte dos autores que estudam o assunto, muito mais como uma tendência da terceirização no Brasil, da forma geral como o mecanismo é implantado no país, do que como caso específico de algumas empresas. Faria (1994), por exemplo, afirma que existe um uma forma de terceirização bastante difundida no Brasil, o “*outsourcing*<sup>2</sup> tupiniquim”,

---

<sup>2</sup> Palavra em inglês que equivale ao termo terceirização. Ao pé da letra, *outsourcing* significa “fornecimento vindo de fora”. No entanto, a aplicação do termo foi ampliada e se refere tanto aos serviços terceirizados dentro da empresa contratante como fora dela.

ou o estilo “empresário fazendeiro” (oposto ao moderno, com visão de futuro), cujo único objetivo é a redução de custos.

Questionar a forma brasileira de terceirizar é não considerar o processo como um todo, ou seja, a própria lógica capitalista que move a utilização da terceirização. Embora em países como o Brasil esse tipo de estratégia do capital assuma dimensões mais perversas, por sua própria história de exploração colonial e imperialista, entendemos que fazer a crítica da terceirização apenas na sua forma de ser brasileira é estar preso aos limites mesmos do capital; assim, é uma crítica restrita.

Em uma outra linha de análise temos Druck (1999). Para essa autora, a terceirização ou a subcontratação é um dos componentes da via japonesa referentes à forma como se estruturam as relações interempresas no Japão. Trata-se de uma dinâmica de dependência mútua entre as empresas principais e as secundárias, fundamental para o sucesso do toyotismo. As empresas menores, no caso as subcontratadas, fornecem todo tipo de produtos às empresas contratantes, tais como: insumos, intermediários, embalagens, força de trabalho. Para atender às demandas das grandes empresas, as subcontratadas são obrigadas a fazer entregas em pouco tempo, aumentando a carga de trabalho dos seus funcionários. Também são forçadas constantemente a reduzir custos. Como resultado disso, é bastante nítida nessas empresas a intensificação do trabalho e a dificuldade de reação dos trabalhadores (Druck, 1999: 125) Além disso, a terceirização também promove a segregação entre os trabalhadores, cria disputas, divisões e dificulta a construção conjunta de ações.

Ao longo de sua história, a terceirização assumiu formas diferenciadas. Uma das mais antigas é o trabalho doméstico ou domiciliar, isto é, as tarefas são realizadas nas casas dos trabalhadores, com ferramentas e máquinas próprias ou alugadas. Esse tipo de trabalho data do período da Revolução Industrial, em fins do século XVIII, e permanece presente até os nossos dias, ganhando força principalmente nas indústrias de microeletrônica e calçados. De maneira geral, esses trabalhadores são pagos por peças ou por encomenda realizada.

Outra forma bastante difundida de terceirização é a rede de fábricas fornecedoras, principalmente na indústria automobilística. A terceirização dos chamados serviços de apoio ou periféricos (limpeza, manutenção, alimentação, etc.) é uma terceira forma. Há também a terceirização da atividade-fim, das próprias áreas produtivas, tanto fora quanto dentro da planta fabril principal – externalização e internalização, respectivamente. Por último, ainda temos a quarteirização, ou seja, quando uma empresa

subcontratada ainda subcontrata outras empresas (terceirização em cascata).

A prática da terceirização é vista por Druck (1999) e por Alves (2000) – visão com a qual concordamos – como a dimensão central da via japonesa, sendo indispensável para sua plenitude. Para esses autores, a terceirização tem sido fundamental para garantir os níveis de produtividade e lucratividade alcançados pela produção toyotista, pois consegue otimizar as escalas produtivas; reduz significativamente os custos administrativos e com a força de trabalho; abre maiores possibilidades de determinação de custos e preços (em virtude da diminuição do número de processos e atividades); permite uma maior concentração em atividades consideradas pelas empresas como estratégicas; abre um novo leque de possibilidades de controle da gestão da produção, inclusive e, principalmente, sobre a força de trabalho, de forma a reduzir os potenciais de luta do trabalho assalariado em razão da menor concentração dos trabalhadores.

Para o capital produtivo, o que justifica a terceirização é a busca por competitividade, a necessidade de inserção na ordem econômica mundial globalizada e, para que isso ocorra, é fundamental que a empresa fixe seus esforços apenas na atividade principal da sua produção, por isso também o nome de focalização utilizado como sinônimo de terceirização. Do ponto de vista do capital, trata-se de uma necessidade para a superação das crises nacionais e para a sua própria sobrevivência. Tais objetivos só serão atingidos caso haja a “modernização organizacional” e sejam adotados os padrões de gestão e organização do trabalho e da produção cujos pilares estão assentados na qualidade total e na terceirização.

Seguindo o princípio de que “tudo o que não é vocação da empresa deve ser entregue aos especialistas”, chega-se a afirmar que a terceirização pode abrir novas portas da economia e de empregos, fazendo com que cresçam as pequenas e médias empresas, bem como oferecendo a oportunidade aos trabalhadores de tornarem-se empresários. Na verdade, esse discurso também presume um controle impossível de se estabelecer no capitalismo: um sistema de parcerias no qual um não busque tirar vantagens sobre o outro.

Outro pilar do discurso toyotista, que também dá sustentação à terceirização, é a necessidade de cooperação e a livre iniciativa de organização dos trabalhadores. Na prática, há um impedimento concreto para que isto ocorra, não há mesa de negociação tal como promete a administração participativa e cooperativa. A ameaça constante de desemprego funciona quase que como uma camisa de força para

os trabalhadores subcontratados, no sentido deles terem muitas dificuldades de reivindicar o que consideram direitos. Assim como lembra Martins (1994: 19), a terceirização tem duas conseqüências fundamentais: provoca a diminuição do número de empregos sem, entretanto, afetar a produtividade e faz com que uma parcela dos trabalhadores tenha seu salário achatado, pois eles são sempre menores do que os daqueles das empresas que terceirizam.<sup>3</sup> Ao contrário do que diz o discurso empresarial, a terceirização não afeta simplesmente a transferência de postos, mas aumenta o desemprego, pois o trabalho é organizado de forma a não necessitar do mesmo número de trabalhadores.

As experiências de terceirização e as próprias condições a que são submetidos as subcontratadas e seus trabalhadores mostram que o objetivo central desse procedimento, num balanço final de seus resultados, é a redução de custos. É ela que torna a contratação do trabalho de terceiros uma estratégia fundamental do padrão produtivo toyotista. O aumento no ritmo de trabalho, a concentração de tarefas e responsabilidades, a precarização das condições de trabalho e emprego, são as principais conseqüências desse novo projeto capitalista.

A lógica da terceirização não escapa, assim, da lógica que move o capitalismo como um todo: as empresas principais buscam superar a crise transferindo o ônus para os “parceiros”; o que, em última instância, recai sobre os ombros da classe trabalhadora. Nos países periféricos, a adoção da terceirização vem acentuar o caráter excludente do padrão de acumulação, tornando mais visíveis a precarização do trabalho e o desemprego, diminuindo o núcleo de trabalhadores com vínculo empregatício e todos os direitos trabalhistas garantidos.

A terceirização no Brasil tem sido bastante favorecida por alguns fatores, em especial: pelo Mercosul, pois ele elimina, progressivamente, as restrições às importações, o que permite que haja um intercâmbio de peças e componentes; pela recessão, tendo em vista que ela força as empresas a uma redução de custos e que favorece uma desmobilização do movimento sindical, deixando a resistência dos trabalhadores debilitada; por um conjunto de políticas de cunho neoliberal que permitem, entre outras coisas, a desregulamentação do mercado de trabalho e tornam a legislação um tanto quanto permissiva. Vejamos como isso se dá do ponto de vista jurídico.

Através dos textos que se produz nessa área, é possível observar que existe

---

<sup>3</sup> Pesquisa do DIEESE aponta que em aproximadamente 68% dos casos de terceirização registrados em 40 empresas houve degradação salarial. No setor automotivo, por exemplo, o salário pago pelas autopeças costuma ser 2/3 do salário pago nas montadoras (DIEESE, 1993: 15).

uma tendência forte entre os juristas brasileiros em considerar a nossa legislação atrasada em relação ao fenômeno. Mesmo a legislação trabalhista como um todo é caracterizada por alguns deles como conservadora e não adequada à realidade brasileira. Isto, não porque lhe faltam considerações sobre direitos trabalhistas e ampliação dos benefícios sociais, mas, pelo contrário, porque é exageradamente protetora; porque tem formulações muito rígidas herdadas do positivismo (Cavalcante Jr., 1996: 20 e Barros Jr., 1999: 85)

As modificações das normas laborais surgem, segundo essa visão, para acompanhar as modificações ocorridas na realidade econômica e social. Assim, seria um passo importante dotar a legislação trabalhista de flexibilidade para que esta não seja um empecilho ao desenvolvimento. Cavalcante Jr (1996) até reconhece que os atuais direitos do trabalho são uma conquista da luta de classes; no entanto, não vê as modificações que estão sendo introduzidas na legislação como mais uma etapa dessa luta, como uma ofensiva do capital sobre o trabalho.

Para esse conjunto de autores – Barros Jr. (1999), Nascimento (1993), Vidal Neto (1992), Robortella (1994), Leiria (1992) – os custos com a força de trabalho são excessivos no Brasil. Tal hipertrofia, ao invés de proteger o trabalhador, acaba dificultando a administração dos contratos de trabalho no mercado formal e mesmo impedindo que as condições sejam negociadas livremente. A terceirização seria, dessa forma, um mecanismo das empresas para transferir atividades a outras subcontratadas e, com isso, reduzir seus custos fixos com força de trabalho. Contudo, para esses autores, ela também tem suas restrições legais.

O artigo 455 da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) é a lei máxima que regula as decisões quanto às questões referentes à terceirização. Ele estabelece a responsabilidade do empreiteiro principal pelas obrigações trabalhistas do subempreiteiro que não as cumpra. Esse dispositivo, no entanto, não é muito claro sobre a extensão dessas responsabilidades. Assim, várias brechas ficam abertas para que enunciados, incisos, instruções normativas, casos de jurisprudência e outros instrumentos jurídicos, regulem essas relações de subcontratação.

A Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, sobre a locação de mão-de-obra, foi a primeira lei criada no sentido de regulamentar esse tipo de uso da força de trabalho numa compreensão mais contemporânea.<sup>4</sup> Essa lei prevê que a locação de força de trabalho

---

<sup>4</sup> Dizemos aqui “mais contemporânea” tendo em vista que o Código civil previa a legalidade de contratos de prestação de serviços desde 1917, considerada, de maneira genérica, também como uma forma de terceirização (Blanco, 1994: 84).

deve ser restrita apenas ao preenchimento de cargos vagos quando, por exemplo, um funcionário está de férias ou quando há um aumento na demanda de serviços em certas épocas do ano. O texto é claro no sentido de permitir tal tipo de contrato somente para atender necessidades transitórias do empregador. Segundo essa lei, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, pois isso torna o vínculo empregatício dependente diretamente da empresa contratante. Segundo Vidal Neto (1992: 27), no entanto, “a autêntica terceirização implica a existência de empresas de prestação de serviços e não, simplesmente, de fornecimento de mão-de-obra”.

Esta não é, entretanto, uma compreensão comum entre os autores aqui abordados. Nascimento (1993: 21), por exemplo, acredita que a terceirização é um tipo de locação permanente de força de trabalho, que consiste na contratação de empresas prestadoras de serviços por prazos longos, superiores a três meses. Assim, as empresas contratantes devem tomar certos cuidados para não serem responsabilizadas pelos trabalhadores da subcontratada, sendo o mais importante deles a não subordinação direta dos trabalhadores da subcontratada, pois isso as torna responsável legal por eles.

Para Barros Jr. (1999: 91), o Enunciado 331 do TST iniciou uma nova etapa no desenvolvimento da jurisprudência sobre o assunto, pois seu conteúdo expressa claramente a possibilidade de terceirização das atividades-meio da empresa. Assim como Barros, Vidal Neto acredita que o que ele chama de verdadeira terceirização não pode ser restrita e nem pode ser alcançada pelo Enunciado 256 do TST, pois ela não visa fraudar ou abusar do direito. Para Vidal Neto,

*[...] Pode-se concluir que a terceirização real: a) é uma forma moderna e aperfeiçoada de organização empresarial, permitindo maior eficiência administrativa e maior aprimoramento qualitativo; b) não é uma espécie de marchandage ou de contratação de mão-de-obra por meio de interposta pessoa; c) não logra aviltar a remuneração ou deteriorar as condições de trabalho e não tem esse objetivo. Trata-se, portanto, de uma atividade econômica normal, que pode ser desenvolvida livremente, com respaldo nas disposições do parágrafo único do art. 170 da CF [Constituição Federal]: “É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.” (Vidal Neto, 1992: 28).*

Mesmo que o Enunciado 331 tenha deixado clara a possibilidade de terceirização das atividades-meio das empresas, a questão não está completamente resolvida do ponto de vista jurídico. Isto porque, como os autores consultados apontam, não há uma definição clara entre atividades-meio, aquelas que apresentam um grau de autonomia e especialização suficientes para justificar a sua terceirização, e atividades-fim dentro das empresas. Para Vidal Neto (1992: 29), inclusive, não parece ser possível tal distinção; não há como discriminar quais são as atividades que comportam terceirização e



aquelas que devem ser desenvolvidas pela própria empresa. Assim, segundo Robortella (1994: 259): “a proibição da subcontratação na atividade-fim, admitindo-a só na atividade-meio, não se afigura aceitável [...]”.<sup>5</sup>

Embora esse seja um ponto de disputa entre sindicatos e empresas e a justiça emita pareceres diversos sobre o assunto, todas essas incertezas sobre o tema contribuem, na verdade, para que cada vez mais sejam repassadas atividades para as empresas terceiras. Com um enquadramento profissional distinto dos trabalhadores da empresa contratante, com a não caracterização de serviços prestados como sendo para a mesma empresa, estão abertas as portas para o rebaixamento salarial. A justiça oferece, dessa forma, uma contribuição importante para a precarização do trabalho.

## 2. Terceirização na França: um dentre vários mecanismos de precarização do trabalho

O subtítulo desse item parece sintetizar com precisão a forma como a terceirização do trabalho é vista pela parcela crítica dos estudiosos do trabalho e pelo conjunto do movimento sindical francês: trata-se de uma dentre várias outras formas de contrato que precariza as condições de trabalho. Até onde nosso esforço de compreensão pôde alcançar, a terceirização não possui nesse país o mesmo peso que possui no nosso; ou seja, não é estruturadora de uma nova configuração do mercado de trabalho; não é o seu espectro que dá o norte para as relações entre trabalhadores, sindicatos, Estado e patrões<sup>6</sup>. Tal como no Brasil, a terceirização (*sous-traitance*) do trabalho é tema de estudos em diversas áreas. Também como no nosso país, a avaliação mais crítica dessa forma de forma de contratação e gestão do trabalho pode ser encontrada nas formulações sindicais ou nos estudos de sociologia e política. Mas, ao contrário daqui, o tema é pouco presente no debate público, bastante exíguo como objeto de pesquisa e de atenção

---

<sup>5</sup> Pesemos no caso das indústrias automobilísticas: hoje elas se configuram mais como empresas montadoras de veículos a partir de peças fabricadas por outras, do que como produtoras diretas. Portanto, essa distinção entre atividade-fim e atividade-meio torna-se mais nebulosa. Qual parte do carro a ser montada deve ser considerada como atividade-fim? A montagem dos pneus, caixas de transmissão e de direção – atividades que estão progressivamente sendo integradas ao leque de funções dos operadores logísticos subcontratados – podem ser consideradas atividades-meio de uma indústria cuja atividade fundamental é **montar** veículos? Ou mesmo o trabalho, tradicionalmente, considerado como sendo logístico, o de fazer toda a movimentação de peças, não é parte dessa montagem dos carros?

<sup>6</sup> Essa forma de pensar a terceirização será mais explorada na tese de doutorado.

menor no discurso sindical<sup>7</sup>. A ameaça que ronda os trabalhadores franceses é, antes, o conjunto de formas de trabalho consideradas atípicas.

Segundo Frisulli e Demarcq (2006), é considerado um contrato normal de trabalho aquele que é com duração indeterminada (CDI), em tempo integral, com horários regulares durante a semana e a jornada legal de trabalho de 35h semanais. Assim, o trabalho atípico é toda forma de contrato que viola essa definição, ou seja, em contrato com duração determinada (CDD) menor que 18 meses, contratos sazonais, tempo parcial e/ou meio período (à revelia), trabalho interino (com CDD, mas exterior aos efetivos da empresa – ou seja, subcontratado), teletrabalho, trabalho a domicílio, tempo repartido (mesma atividade em várias empresas), contratos ajudados (em que as empresas recebem algum tipo de incentivo estatal), estágios em alternância com formação, falsos independentes (onde a subcontratação escamoteia a relação de subordinação e dependência da subcontratada em relação à contratante), contratos a missão, etc. Vejamos como a terceirização se encaixa nesse quadro.

Segundo Remoinville (2003: 1), a terceirização é uma modo de organização do trabalho que tem por base um diferencial econômico e social entre as empresas, que se reflete numa relação desigual entre as contratantes e as subcontratadas. Tais ligações interempresas consolidam a precarização dos empregos, geram uma fragmentação das relações sociais como um todo e proletárias em particular. Isto porque, a maioria das empresas que apelam para a subcontratação buscam, principalmente, transformar custos fixos em custos variáveis.

A princípio, as empresas buscam a terceirização quando se deparam com dois tipos de problemas: um de ordem conjuntural, quando a empresa não dispõe dos meios materiais e/ou de recursos humanos adequados para responder às necessidades da demanda; outro de ordem estrutural: dificuldade de reunir na sua estrutura as múltiplas competências necessárias ao seu funcionamento. Disso têm origem as três principais formas de terceirização: 1- a de capacidade ou concorrencial, ou seja, aquela onde, exposta a um aumento repentino da demanda, a empresa contratante recorre de maneira temporária a uma subcontratada do mesmo ramo de atividade; 2- a comunitária, onde são responsáveis várias subcontratadas, cada uma na sua especialidade, para a entrega de um único trabalho (caso mais comum na construção civil); 3- a de especialidade, na qual

---

<sup>7</sup> Embora centrais como a CGT (Confédération Général du Travail) tenha bandeiras de luta razoavelmente formuladas no que diz respeito à terceirização, em nenhuma das manifestações sindicais das quais participei ao longo do ano de 2005 pude ver ou ouvir tais bandeiras anunciadas.

se recorre de maneira mais ou menos permanente às subcontratadas que realizam tarefas para as quais a contratante não quer se equipar nem se especializar. A tendência desse processo é que as relações de terceirização tomem cada vez mais a forma de parcerização, ou seja, de uma integração permanente das subcontratadas nas diversas etapas do processo de produção.

Em geral, na França, são dois os tipos de atividades terceirizadas: os serviços gerais, tais como limpeza, restaurante, segurança, atendimento, informática, e os serviços que compõe mesmo o produto final. Nesse segundo caso, a fronteira que distingue uma empresa fornecedora e uma subcontratada pode ser bastante tênue; tal é o caso, por exemplo, das indústrias automobilísticas. Quando a subcontratação é externa à planta da contratante, usa-se antes a designação “externalização”<sup>8</sup> do que “terceirização”. Assim, nos deparamos com uma primeira explicação para a pouca presença do termo terceirização no debate público francês: a palavra *sous-traitance* nomeia apenas as subcontratações internas às plantas produtivas. Há, portanto, uma diluição do termo terceirização em outras formas de gestão dos contratos de trabalho e da organização produtiva.

Tal acontece também, por exemplo, com empresas de contrato temporário. O que no Brasil seria rapidamente caracterizada como empresa de terceirização, na França é identificada apenas como empresa de trabalho temporário (*intérimaire*). Embora a maioria dos trabalhos temporários sejam feitos em regime de subcontratação entre empresas, o destaque da designação é dado para o tipo de contrato que o trabalhador assina: temporário. O que diferencia o contrato de trabalho temporário do contrato com duração determinada é, justamente, o fato de que no segundo não existe outra empresa interposta entre o trabalhador e a empresa contratante.

Segundo Rachid (2000), as empresas especializadas em trabalho temporário, ou seja, em subcontratar força-de-trabalho, assumem importância crescente na França; entre 1982 e 1998 seu número se multiplicou por 3. Como afirma Faure-Guichard (2001), nas suas estratégias de expansão, elas não mais esperam que as possíveis contratantes venham até elas; elas oferecem seus serviços. Reflexo das diferenças entre os mercados de trabalhos de um país de capitalismo dominante, como a França, e um país de economia dependente, como o Brasil, é que essas empresas disputam força-de-trabalho, buscando fidelizar os trabalhadores temporários. De qualquer

---

<sup>8</sup> Em correspondência direta à literalidade do termo inglês *outsourcing*.

forma, de acordo com Faure-Guichard, as empresas de trabalho temporário se aproveitam da discriminação contra trabalhadores mais velhos, menos qualificados e de origem estrangeira para abaixar o preço da força-de-trabalho e para perenizar sua disponibilidade. Sensível ao panorama do trabalho temporário, Richard (2000: 139) levanta a hipótese de que assistimos à emergência de novas relações salariais que convivem e se chocam com as fordistas, com o contrato de trabalho típico.

Bem mais que o trabalho temporário, um outro fenômeno que tem chamado bastante a atenção dos franceses e que pode ser uma das razões para a aparente pouca importância que se dá à terceirização nesse país, são os deslocamentos das empresas (*délocalisations*). Para Chanteau (2001: 88), o deslocamento pode ser “[...] definido como uma decisão microeconômica que conduz uma empresa a transferir uma atividade produtiva para outro país e importar para o país de saída toda ou parte da produção dessa atividade.” Assim, nos parece que os capitalistas franceses (e também os de alguns outros países europeus) dispõem de uma ferramenta bastante eficiente na redução de custos fixos que, por vezes, pode substituir a terceirização da força-de-trabalho. Tendo em vista os custos que decorrem da contratação de um trabalhador francês, mesmo que em regime de subcontratação, talvez seja mais econômico deslocar parte da produção para países como a China, os do leste europeu ou a Índia, normalmente os países de destino dessas empresas. (Numa primeira análise, a diferença que podemos notar entre os deslocamentos franceses e a guerra fiscal para atração das indústrias no Brasil, é a presença de força-de-trabalho qualificada e barata fora da França (como os milhares de técnicos e engenheiros de computação da Índia). Ademais, com a ampla utilização da terceirização em qualquer estado brasileiro, garante-se tanto a redução de custos quanto a manutenção da proximidade da produção e dos mercados consumidores).

Inclusive pelo impacto desse tipo de iniciativa industrial junto à opinião pública francesa, Chanteau acredita que é necessário desmistificar o alcance dos deslocamentos. Em primeiro lugar, o autor levanta que eles são menos comuns do que se imagina e não tendem a se banalizar. Por conseqüência, seu impacto sobre o emprego é insignificante, mesmo quando compreendidos num quadro mais geral de multinacionalização das trocas comerciais e financeiras internacionais. Em crítica direta ao senador Jean Arthuis que, em 1993, publicou um relatório alarmante (ou alarmista) sobre o assunto, Chanteau afirma que os deslocamentos foram instrumentalizados no decorrer dos anos 1990 – inclusive com dados que podem ser questionados – para

justificar políticas neoliberais de austeridade salarial e desregulamentação do trabalho por parte dos governos e das empresas. Além disso, na sua opinião, foram negligenciados os processos de terceirização internacional, também usados em substituição da produção interna<sup>9</sup>.

Essa crítica nos parece procedente tendo em vista que Arthuis (2003) afirma que a solução para esse problema passa pela amenização dos custos sociais do trabalho, por uma melhor coordenação econômica européia, pelo desenvolvimento de políticas de atração fiscal por parte do governo francês e por uma reforma desse Estado. Questionados sobre o teor desse debate, os sindicalistas do SUD-PTT, Frisulli e Demarcq, afirmaram tratar-se de um fenômeno que não pode ser negligenciado, principalmente porque os deslocamentos têm alcançado setores fora dos tradicionalmente atingidos por ele (eletrônico, vestuário e calçados); em especial, os serviços.<sup>10</sup> De qualquer forma, os deslocamentos se prestam à instrumentalização e estruturam o debate social por alguns motivos pontuais: 1- mesmo se pouco utilizados, são sempre uma estratégia possível nos meios patronais; 2- eles têm um forte apelo midiático, pois se associam ao medo da internacionalização da economia e à idéia de empobrecimento ligada à mundialização presentes no imaginário francês; 3- existe uma dificuldade concreta em delimitá-lo empiricamente, pois, além de não ser um dado óbvio da realidade, há muitas forças sociais com projetos distintos envolvidas neles (Chanteau, 2001).

No que tange à legislação sobre a terceirização, as diferenças em comparação ao Brasil são pequenas. A mais importante delas é que não há limites quanto à utilização desse recurso no que é considerada atividade-fim da empresa. Nesse país, é considerada válida a terceirização desde que o poder de direção seja efetivamente do terceirizado. De maneira geral, a terceirização ocorre em forma de empreitada, onde uma empresa subcontrata realiza, em geral, parte da produção e dentro da empresa contratante. O ponto mais forte da legislação francesa é a delimitação dos casos em que os vários contratos de trabalho podem ser usados. Os contratos temporários (legalizados na França desde 1972), por exemplo, que formam uma parcela importante da força-de-trabalho subcontratada, a princípio, só são permitidos em casos de substituição por doença, acidentes de trabalho, maternidade, formação profissional ou sindical e demais

---

<sup>9</sup> A exportação de produtos semiprontos e a importação dos produtos finais depois do trabalho nos países estrangeiros são beneficiados por regimes aduaneiros específicos desde 1976 em vários países europeus, de forma a evitar a dupla taxação (Chanteau, 2001: 91).

<sup>10</sup> Segundo Arthuis (2003), entre março de 2002 e março de 2003, 89 mil postos de trabalho desapareceram na França por conta de deslocamentos.

licenças do gênero – nunca para substituir grevistas.

Como no Brasil, a legislação francesa responsabiliza economicamente as contratantes em caso de falência das subcontratas. Na França é interdita a subcontratação em atividades que envolvem riscos industriais. No entanto, na opinião da CGT, falta controle sobre as práticas da terceirização; e a principal consequência disso é a terceirização em cascata e a ocorrência de um número maior de acidentes entre os trabalhadores subcontratados. O acidente em 2001 na AZF, em Toulouse, é um exemplo disso: numa empresa onde havia nessa data cerca de 25 empresas subcontratadas, a contratante perdeu o controle da manutenção de suas instalações; numa explosão provocada por depósito em condições irregulares de nitrato de amônia, morreram 30 pessoas, dos quais 13 eram trabalhadores subcontratados. Numa dura crítica à terceirização, Jean (2003: 18) afirma:

*O desengajamento da contratante, o desconhecimento da realidade que ela induz, a opacidade das atividades recíprocas, as dificuldades de cooperação e comunicação, a falha de interesse comum geradora do conflito que se pode constatar nesse caso não são fenômenos específicos da empresa em questão, ele são, na verdade, inerentes a esta forma específica de divisão do trabalho que é a relação de terceirização.*

Segundo Nanteiul (2002), embora haja casos em que a terceirização não significa precarização do trabalho, essa é a sua tônica. Há um sentimento claro de insegurança dos terceirizados devido à situação da empresa que os emprega. Para o autor, a terceirização coloca às claras a porosidade das relações de trabalho. Nos documentos sindicais da Força Ouvrière (FO) é possível identificar que essa central classifica a terceirização como uma das formas de precarização do trabalho porque, em comum com as outras, ela coloca o trabalhador à disposição do mercado sem garantias para o futuro, mais vulnerável frente às mudanças e não dá a ele as condições para suprir suas necessidades. Os franceses vêm surgir com essas formas de trabalho precarizado um tipo de trabalhador que há muito conhecemos no Brasil: o trabalhador pobre.

Como dito em nota no início desse texto, trata-se de uma primeira comparação entre a terceirização no Brasil e na França. Visivelmente privilegiamos aqui o fenômeno no Brasil pelo próprio caráter do seminário. A intenção agora é avançar a pesquisa na seguinte direção: 1- discutir as várias definições de terceirização dadas nas áreas do direito, da administração e das ciências sociais de modo a propor uma definição que seja abrangente; 2- estudar mais a fundo o papel das políticas neoliberais nos dois países e sua relação com a terceirização; 3- ampliar a análise do caso francês a partir de materiais que já foram colhidos e que não puderam ser incorporados nesse texto por questões de espaço e tempo. Isso significa: falar da representação sindical de

terceirizados nesse país, discutir mais detalhadamente as várias formas de contrato de trabalho, analisar exemplos de terceirização e levantar as bandeiras de luta do sindicalismo nesse campo.

## BIBLIOGRAFIA

- ALVES, G. (2000). *O Novo (e Precário) Mundo do Trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- ARTHUIS, J. (2003). Une tendance lourde: les délocalisations. *Futuribles*. Paris. n° 289. p. 65-84.
- BARROS JR, C.M. (1999). A Terceirização. *Trabalho e Doutrina*. São Paulo, n° 22, p. 85 – 94,
- BELKACEM, R. (2000). La normalization du recours au travail intérimaire en France et en Allemagne ou l'émergence d'une forme nouvelle de rapport salarial. *TEF. Travail-Emploi-Formation*. Bruxelles. n°1-2. p. 139-151.
- CAVALCANTE JR. O. (1996). *A Terceirização das Relações Laborais*. São Paulo: LTr.
- CHANTEAU, J. (2001). Délocalisations et emploi: faux débats et vrais enjeux. *Innovations*. Dunkerque. n° 13, p. 87-110.
- DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos. (1993). *Os Trabalhadores Frente à Terceirização*. São Paulo, n° 7.
- DOCUMENTOS SINDICAIS. disponíveis em: CFDT: <http://www.cfdt.fr/edito.htm>; CGT: <http://www.cgt.fr/internet/>; FO: <http://www.force-ouvriere.fr/>; SUD-PTT: <http://www.sudptt.fr/>. Acesso entre setembro de 2005 e janeiro de 2006
- DRUCK, M. G. (1999). *Terceirização (des) fordizando a fábrica*. São Paulo: Boitempo.
- FARIA, A. (1994). Terceirização: Um desafio para o movimento sindical. In: MARTINS, Heloísa de Souza e RAMALHO, José Ricardo (1994). *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo: Hucitec - CEDI/NETS. p. 41 - 61.
- FAURE-GUICHARD, C., FOURNIER, P. (2001). L'intérim, creuset de main-d'oeuvre permanente ?. *Genèses*. Paris. n° 42, p.26-46.
- FONTANELLA, D., TAVARES, E., LEIRIA, J. S. (1995). *O Lado (des) Humano da Terceirização*. Salvador: Casa da Qualidade.
- FRISULLI, J. L. e DEMARCQ, S. (2006). Entrevista com sindicalistas do SUD-PTT (Solidaire, Unitaire Democratique –France Telecom e La Poste) em 17/01/2006.
- JEAN, R. (2003). La sécurité au travail écartelée (entre hyperprescription procédurale et dperéglementation sociale. *Analyses et Documentation Economiques*. N° 92/93, pp. 16-20.

MARCELINO, P. R. P. (2004). *A Logística da Precarização : terceirização do trabalho na Honda do Brasil*. São Paulo; Expressão Popular.

NANTEIUL, M. (2002). Vers de nouvelles formes de vulnérabilité sociale ? Réflexion sur les rapports entre flexibilité et précarité. *Travail et Emploi*. Paris. n° 89, p. 65-80.

NASCIMENTO, A. M. (1993). Subcontratação ou Terceirização. *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo, n° 83, p. 5 - 25.

QUEIROZ, C. A. R. S. [1995?]. *Manual de Terceirização*. São Paulo: STS.

REMOINVILLE, A. (2003). Sous-traitance: diviser pour mieux régner. *Rouge*. Paris. p 1-5.

ROBORTELLA, L. C. A. (1994). Desconcentração Produtiva. Terceirização. In: ROBORTELLA, L. C. A. (1994). *O Moderno Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr. p. 236 - 267.

VIDAL NETO, P. (1992). Aspectos Jurídicos da Terceirização. *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo, n° 80, p. 23 – 30.