

A TERCEIRIZAÇÃO ENQUANTO DESAFIO CONCEITUAL E POLÍTICO

Sávio Cavalcante *
Paula Marcelino **

GT5: Reconfiguração do trabalho e formas de organização dos trabalhadores

Resumo

O leitor tem em mãos um texto cujo objetivo principal é, a partir de um balanço crítico da bibliografia, propor uma definição de terceirização que seja ao mesmo tempo rigorosa do ponto de vista analítico e útil do ponto de vista político. Defenderemos que a terceirização é *todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho*. Se a formulação parece e é simples, de maneira alguma ela é consensual. Tal como veremos ao longo do texto, a terceirização é objeto de estudo de várias disciplinas e, dentro de cada uma delas, muitas são as controvérsias em torno da sua definição. Esse texto é resultado de ampla pesquisa bibliográfica e de estudos de casos específicos realizados pelos autores ao longo de suas pesquisas de pós-graduação.

Abstract

From a critical review of the literature, the reader of this paper will find a proposal for a definition of outsourcing that intends to be both analytically rigorous and politically useful. We argue that outsourcing is the workers' hiring process that is done through interposed company, whose ultimate objective is to reduce costs in relation to workforce. Although this formulation seems simple, and in fact it is, it is not consensual. As indicated in these paper, outsourcing is an object of study of several disciplines and there are many controversies concerning its definition within each one. This text is the result of extensive literature research and case studies carried out by the authors throughout their postgraduate studies.

1. Introdução

Nos últimos vinte anos, os diversos ramos dos estudos do trabalho no Brasil deram origem a uma profícua produção sobre o tema da terceirização e seu lugar no processo de reestruturação capitalista. Contudo, é preciso ressaltar que a profusão de pesquisas não foi acompanhada por uma definição conceitual precisa que possibilite um consenso a respeito do que, em última instância, caracteriza o que se costumou chamar de terceirização. A proposta deste artigo é problematizar as análises existentes para, depois, propor uma alternativa de definição e, a partir dela, refletir brevemente sobre a terceirização no Brasil hoje

* Doutorando em Sociologia da Universidade Estadual de Campinas (IFCH/Unicamp), email saviomc@gmail.com.

** Professora do Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo (USP), email. prpmarcelino@gmail.com.

Não pressupomos que possa haver uma definição única ou “imparcial” sobre o tema. Há, por certo, diferentes interesses em choque, os quais resultam, de forma explícita ou implícita, em concepções também diferenciadas sobre a terceirização.

Sem pretender abarcar a totalidade do que tem sido produzido, exemplos significativos do que estamos afirmando podem ser vistos a partir das publicações em áreas como Administração, Direito, Economia, Sociologia e Ciência Política. Na Administração, os estudos concentram-se, basicamente, em teorias e manuais sobre como promover a terceirização de forma “adequada”, entendendo-a como uma “moderna forma (ou técnica) de gestão empresarial” que pode gerar resultados positivos a todas as partes, isto é, empresas, trabalhadores e consumidores. (Davis, 1992; Giosa, 1993; Pagnoncelli, 1993; Oliveira, 1994; Queiroz, 1995; Alvarez, 1996; Pinheiro, 1999). Já no Direito, há um contraste entre, de um lado, trabalhos dedicados a explicar como se terceirizar sem correr riscos legais e a enaltecer a “modernização das leis do trabalho” (via flexibilização de direitos), como em Leiria, Souto e Saratt (1992) e, de outro, uma preocupação em se problematizar criticamente as consequências sociais e jurídicas das novas regulamentações – preocupações presentes em autores como em Carelli, 2003 e Souto Maior, 2004).

Nas Ciências Sociais ou nas áreas institucionalmente demarcadas pela Sociologia, Política e Economia, encontram-se dezenas de dissertações, teses e pesquisas coletivas com o intuito de analisar as mudanças da organização do trabalho no país, nas quais é visivelmente destacado o forte impacto causado pelo crescimento das terceirizações nos mais variados ramos produtivos e suas consequências no que se refere à ação dos sindicatos e à precarização das condições de trabalho. Essa produção acadêmica foi se organizando a partir, principalmente, do início da década de 1990. Ainda na década anterior, em 1980, as primeiras experiências mais abrangentes de reestruturação produtiva começam a tomar forma em grandes empresas no Brasil. Assim, entre fins de 80 e começo dos 90, momento em que as reestruturações consolidam-se e avançam fortemente pelo país¹, já havia importantes estudos de caso e pesquisas sobre essas transformações, o que acabou por construir um campo variado de debate sobre o tema.

Um marco da bibliografia do período foi a coletânea de artigos organizada por Ramalho e Martins, *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho*, publicada em 1994, que continha colaborações de cientistas sociais e sindicalistas. As várias teses e propostas ali presentes reuniram importantes análises do período e acabaram por servir de base para muito do que foi desenvolvido nos anos posteriores². Passados quinze anos, uma nova coletânea com artigos de pesquisadores e análises de membros de sindicatos é lançada por Dau, Rodrigues e Conceição (2009). O livro nos permite visualizar que, nesse espaço de tempo, muito se acumulou na tentativa de compreensão das mudanças das relações de trabalho no país, assim como também passam os sindicatos a expor com mais experiência o diagnóstico das situações enfrentadas pelos trabalhadores bem como os prováveis caminhos pelos quais a luta sindical terá que trilhar. O nome da coletânea é bastante emblemático: *Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas)*.

¹ Processo discutido com enfoques diversos por autores como Antunes (2006), Braga (1996), Hirata (1993), Leite (1994), Teixeira e Oliveira (1998).

² Para se ter uma idéia da importância desse livro naquele contexto, a Súmula 331 do TST, que ainda hoje é a orientação dos tribunais para julgar questões relativas à terceirização e subcontratação, era ainda bastante recente, tendo sido formulada em dezembro de 1993.

Um dos pontos que parecem ser mais consensuais é a constatação, por esse conjunto de analistas, de que a terceirização modificou de forma estrutural o conjunto da base produtiva e de serviços no país nas últimas duas décadas. Os modelos organizacionais pautados pela produção “flexível” e “enxuta”, muitos derivados da experiência japonesa, criaram formatos de empresa e tipos de contratos de trabalho de natureza distinta daqueles que vigoravam na tradicional empresa fordista do século XX, ou seja, contratos de trabalho com jornada em tempo integral e com as garantias legais asseguradas, no caso do Brasil, pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Nessas duas décadas em que a terceirização alterou estruturalmente o mercado de trabalho, empresas e trabalhadores passaram a se relacionarem condições (econômicas, políticas e sociais) significativamente distintas.

Outra constatação bastante frequente, ainda que relativizada em certas análises, diz respeito aos resultados desse processo do ponto de vista dos trabalhadores, a saber, a *tendência* de precarização das condições de trabalho com o advento das terceirizações, o que se evidencia em perda salarial e de direitos, aumento da intensidade do trabalho e dos riscos à saúde do trabalhador, além de dificuldades enfrentadas pelos sindicatos para unificar as lutas comuns.

Porém, a despeito dessas preocupações compartilhadas por diversos autores, podemos ainda perceber uma dificuldade de definição do termo terceirização; uma dificuldade em caracterizar o *lugar* ocupado pela terceirização na fase de reestruturação neoliberal do capitalismo. A terceirização existiu desde sempre no capitalismo? Terceirização, externalização e subcontratação são diferentes nomes para um mesmo fenômeno? Deve-se defini-la de forma mais abrangente ou limitada? Há terceirizações “corretas” e outras “desvirtuadas”?

Ao tentar encontrar respostas a essas perguntas em meio ao debate bibliográfico, este artigo propõe-se a oferecer uma alternativa de definição com conseqüências analíticas e políticas não desprezíveis.

2. O dilema da dualidade

Segundo Leiria e Saratt (1995), o criador do termo “terceirização” foi Aldo Sani, engenheiro e diretor superintendente da Riocell – empresa de celulose de Guaíba (RS) – no início da década de 1970. A palavra “terceirização” é um neologismo; sua origem é o latim *terciariu*, derivada do ordinal *tertiariu*. Ao que tudo indica, esse neologismo é uma exclusividade brasileira; em todos os outros países o termo usado refere-se à relação entre as duas empresas, ou seja, é sempre a tradução da palavra subcontratação: em francês, *sous-traitance*, em italiano, *sobcontrattazione*, em espanhol *subcontratación*, nos inglês, *outsourcing*, em Portugal, *subcontratação*.

Principalmente durante os anos de 1990, várias publicações da área de Administração foram lançadas e consistiam, na sua grande maioria, em manuais sobre como implementar o chamado “mecanismo de gestão” ou “técnica moderna de administração”. O tom fortemente pragmático desse discurso em direção aos benefícios para as empresas tem como pano de fundo uma vaga idéia das noções de modernidade e globalização. A palavra modernidade é usada no sentido dado pelo senso-comum: a inovação constante, tanto do ponto de vista técnico quanto do organizacional. Nessa acepção de modernidade, só há positividade; posicionar-se contra qualquer iniciativa “modernizadora” significa, portanto, contrariar os princípios da lógica. Quanto ao termo globalização, seu emprego nessa bibliografia também é vago, sem muito rigor conceitual. De maneira geral, tratam-na como uma palavra neutra, cuja positividade ou negatividade é definida pelo evento que se analisa.

Ainda que notadamente distinto das abordagens “empresariais”, alguns valores e percepções desse pano de fundo podem ser encontrados nos debates que tomaram conta de outros ambientes acadêmicos e sindicais.

Uma forma de raciocínio bastante presente pode ser identificada na maioria dos estudos sobre a terceirização do período. Apresentado em formas diferentes, o essencial do argumento pode ser assim formulado: dadas as condições básicas de funcionamento de qualquer economia capitalista e da produção complexa em larga escala em um contexto de globalização, as empresas tenderão a buscar serviços cada vez mais especializados para incremento da sua produtividade e da “qualidade” dos seus produtos. Elas passam, assim, a subcontratar força de trabalho, deixando de ser responsáveis, diretamente, por parte da produção ou dos serviços a ela ligados. Essas relações seriam baseadas na cooperação entre empresas e seriam simétricas, sem necessariamente existir a subordinação de uma em relação à outra. Porém, como toda empresa capitalista precisa sobreviver no mercado, algumas acabam se valendo do artifício das subcontratações para simplesmente reduzir seus custos, pouco ou nada se importando como e sob que condições esse trabalho subcontratado será desempenhado. Assim, ao invés de o resultado ser a proliferação de empresas “modernas” e pautadas pela qualidade do processo produtivo, criam-se várias formas de burla à legislação trabalhista, o que faz aumentar a precarização do trabalho.

Diversas pesquisas empíricas orientaram-se por esse raciocínio. Ao apresentarem casos específicos da realidade brasileira, os estudos encontravam consequências negativas para os trabalhadores e para os sindicatos, mas, em muitos desses trabalhos, quando se apontavam críticas à terceirização, subentendia-se que essas seriam apenas formas distorcidas – sobretudo devido a questões culturais do país – de uma tendência mundial que pode acarretar melhorias ao processo produtivo, ao criar redes especializadas nas quais se encontram trabalhos mais criativos e autônomos. Algo semelhante, por exemplo, à situação analisada por M. Piore e C. Sabel (1984) de “especialização flexível”. A idéia subjacente dessas visões é a de que a crescente “modernização” das relações de trabalho no país diminuiria os aspectos “negativos” da terceirização.

Dava-se forma ao que muitos chamavam de “as duas modalidades de terceirização”. Um exemplo claro é visto no artigo de Abreu e Sorj sobre formas distintas de subcontratação (1994, p. 64):

A primeira [modalidade de subcontratação] (...) envolve uma terceirização da produção motivada pelas necessidades de alcançar níveis de qualidade e produtividade superiores. As inovações tecnológicas e de gestão da produção obtida ao nível da empresa subcontratante são transferidas para as empresas subcontratadas. O segundo caso que pode ser chamado de “terceirização por contingência” significa a externalização da produção como mecanismo de redução de custos de produção. Transferir para o trabalhador os custos de energia, equipamento e espaço e apoiar-se numa força de trabalho sem o ônus da legislação trabalhista, são as motivações principais da subcontratação no segundo modelo.

Na mesma coletânea, Faria (1994) utiliza uma lógica de análise semelhante. A primeira modalidade de terceirização seria aquela que vem “dos países industrializados”, chamada, segundo o autor, de *outsourcing* total, que gira em torno da busca do aumento de produtividade e qualidade a partir de um novo “posicionamento comportamental”, o “ganha-ganha”, baseado na parceria e satisfação das partes. Para a segunda modalidade, no entanto, ele dá outro nome – por sinal, recorrente em análises subseqüentes –: “*outsourcing tupiniquim*”, isto é, a terceirização predominante, aquela “ao gosto do atrasado empresarial

brasileiro”, na qual o objetivo é a obtenção de lucros em curto prazo, reduzindo-se custos de forma generalizada. Somente esta última levaria a uma situação de antagonismo entre os interesses empresariais e os trabalhadores e sindicatos.

Ainda em meados da década, uma proposta diferente de compreensão foi apresentada por Druck (1999)³. Sem desconsiderar a diversidade das experiências realizadas no país, a autora negava a possibilidade de separar o que seria uma técnica “moderna” e uma versão “à brasileira”. O argumento, em sentido metodológico e teórico, dizia respeito à impossibilidade de se analisar o processo pela identificação de formas “ideais” contrastando com práticas distorcidas. Pelo contrário, em sua opinião, a terceirização precisava ser vista como uma estratégia inclusa num programa maior de reestruturação produtiva; programa esse que visava, sobretudo, novas fontes de acumulação de capital e contornar as barreiras a essa acumulação criadas pelos custos da força de trabalho e pelas resistências dos trabalhadores. Para Druck (1999), ao se postular uma suposta “terceirização à brasileira”, ignorava-se um complexo movimento econômico e político que atingia todos os países do mundo. Assim,

Não há como contrapor ‘redução de custos’ *versus* ‘qualidade, produtividade, competitividade’, pois, para se atingir os novos padrões de competitividade, exigidos pela reordenação do mercado internacional, o ‘tripé’ custos, qualidade e produtividade é o principal sustentáculo não somente da terceirização, mas do modelo japonês no seu conjunto; até porque o processo de melhoria de qualidade significa, geralmente, redução de custos (Druck, 1999, p. 149).

A referência ao “modelo japonês” se explica pelo fato de que as inovações da indústria daquele país, principalmente na Toyota, influenciaram significativamente projetos de reestruturação em várias empresas de outras partes do mundo, isto é, serviram de base a muito do que se projetava como “moderno”. A questão era justamente mostrar que não havia tal dualidade para esse projeto. Como já havia ressaltado Chesnais (1996, p. 53), o objetivo, para os grandes grupos japoneses, do uso de transferências de atividades para redes de subcontratação, foi o de fazer “recair sobre firmas ‘terceiras’ os imprevistos conjunturais e para impor aos assalariados dessas firmas o peso da precariedade contratual, combinado com níveis de salariais bem inferiores”.

Já na década de 2000, uma nova proposta de análise alternativa ao dualismo a que nos referimos (entre boa e má terceirização) é feita por Rudit-Garcia (2002). Para o autor, seria preciso superar teses que visavam, *a priori*, concluir se a terceirização é positiva ou negativa. O argumento principal do autor é de que as relações entre empresas são multiformes, sem tender, necessariamente, a um ou outro lado. Ao tomar como exemplo seu estudo no setor de telecomunicações, Rudit-Garcia conclui que se a empresa central estabelece vínculos baseados em “estratégias competitivas”, de cooperação, sobre produtos técnicos mais complexos, haverá melhores condições para existência de formas estáveis e não-precárias de emprego. Por outro lado, se a relação é de subordinação e as intenções somente giram em torno da redução de custos, os contratos de trabalho geralmente têm sido precários. O autor ainda afirma que “quanto mais próxima da empresa central estiver a empresa contratada, maiores seriam as chances de práticas não-precárias de emprego”.

Com essa proposta em mente, ao construir os verbetes sobre subcontratação e terceirização em Catani e Holzmann (2006), Rudit-Garcia busca diferenciar os dois termos.

³ Em livro publicado em 1999, fruto de tese de doutoramento de 1995.

Subcontratação seria um termo genérico para toda transferência de atividades e tarefas de uma empresa a outra unidade empresarial, o que pode se referir tanto à atividade-fim de uma empresa, quanto a atividades “de suporte ou de apoio”. As modalidades de subcontratação seriam diversas: trabalho em domicílio, cooperativas, autônomo, por empreitada, franquias, tele-trabalho, por projetos, etc. Já a terceirização expressaria “o recurso gerencial pelo qual uma empresa transfere parte de sua atividade-fim – industrial, de serviços ou agrícola – para outra unidade empresarial, tendo em vista flexibilizar a organização e as relações de trabalho e focar esforços em atividades com mais especialização e maior valor agregado”. A terceirização seria, assim, um “método gerencial que se distingue das antigas práticas de subcontratação, posto que busca instituir organizações horizontais” (Ruduit-Garcia, 2006, p. 311).

A questão principal é que tanto no tocante ao que ele considera ser subcontratação quanto terceirização, Ruduit-Garcia afirma que não é possível entender o processo de forma única, pois o fenômeno seria diverso e cada modalidade comportaria consequências distintas aos trabalhadores. Assim, “a subcontratação não se limita necessariamente a práticas precárias de trabalho” (p. 276) e a terceirização pode também significar oportunidades para pequenas empresas de ter acesso a capital e novos mercados, o que levaria a maior capacitação de empresas e trabalhadores. Os resultados de cada processo dependeriam de como os “atores” interagem em cada local, de acordo com especificidades sociais e econômicas.

Estudando a ação sindical diante da terceirização em dois grandes sindicatos da região de Campinas (SP), Marcelino (2008) buscou uma definição de terceirização – aquela que defenderemos neste trabalho – que combina elementos dos trabalhos de Druck e Ruduit-Garcia. De um lado, tal definição incorpora a inexistência de uma dualidade entre terceirização e precarização do trabalho advindas de “boas” ou “más” terceirizações, tal como nos aponta Druck. De outro, essa definição de terceirização converge com a de Ruduit-Garcia quando afirma que nem toda subcontratação é, necessariamente, terceirização. Na nossa leitura, ao tentar superar o dualismo de visões necessariamente “positivas” ou “negativas”, Ruduit-Garcia acaba por construir outro, que defende que o processo pode ser tanto uma coisa quanto outra. A insuficiência é a mesma apontada por Druck (1999), qual seja, a de que é possível pensar, *de forma separada*, em processos estratégicos de busca de qualidade e eficiência, por um lado, e simples tentativas de redução de custos, por outro.

Dessa forma, consideramos que é possível sim traçar certas *tendências* gerais da acumulação capitalista que irão fundamentar qualquer processo de reestruturação produtiva. Não se trata de um “a priori” arbitrário, mas do próprio movimento econômico que é, em última instância, o que condiciona as variações existentes⁴. Em segundo lugar, ainda que concordemos que é necessário encontrar diferenças entre subcontratação de terceirização, os critérios de atividades auxiliares ou atividades-meio e atividades-fim não tem como servir a esse propósito. Voltaremos a esse ponto ao fim do artigo, mas seria preciso já resgatar uma questão fundamental: foram os empresários, nas décadas de 1980 e início de 1990, que buscaram legitimar as terceirizações a partir do argumento de que, subcontratando atividades-meio, as empresas poderiam ficar mais bem focadas em suas finalidades. A Súmula 331 do TST, de fato, incorporou esse ideário. Porém, na atualidade, *é do próprio setor empresarial* que surgem reivindicações para legalização da “terceirização total”, até para atividades-fim

⁴ Na verdade, esse argumento comporta ainda outro, mais de “fundo”, que é a recusa da possibilidade de existência de análises cujo ponto de partida é totalmente “livre” ou “neutro”, tal como seria expresso num viés positivista.

(Conceição e Lima, 2009). Do lado do Direito, também passa a se questionar crescentemente a indefinição do que seria cada tipo de atividade. Isso nos parece um bom indicativo de que o critério “meios e fins” para a análise da subcontratação/terceirização é fluido e limitador do alcance de análise.

Concordamos com Ruduit-Garcia (2002) no sentido preciso de que somente com a compreensão das relações concretas estabelecidas entre empresas e trabalhadores é possível extrair um entendimento do processo de terceirização. Isto é, independentemente do que queriam os idealizadores do “modelo japonês” ou se existe ou não uma dualidade entre formas de terceirização, caberia às análises acadêmicas pesquisar as tendências e os rumos tomados pelos programas de reestruturação produtiva e, por conseguinte, pelas terceirizações. Dito de outro modo, caberia apresentar dados empíricos, estudos de casos e de setores econômicos que pudessem indicar as reais condições de trabalho nas empresas que compunham as redes de subcontratação e terceirização. Estariam elas realmente se especializando em atividades mais complexas e diferenciadas, preservando direitos trabalhistas das categorias em questões e aumentando o dinamismo das economias nacionais? Ou seriam as terceirizações as melhores formas encontradas para quebrar resistências e diminuir os custos gerais com a força de trabalho, por meio de diminuição de salários, perda de direitos, piora nas condições de trabalho?

Não há condições, nesse espaço, de proporcionar um levantamento sobre a totalidade do que foi até aqui produzido em termos de conseqüências da terceirização para as condições de emprego e trabalho⁵. Contudo, é possível dizer, com boa segurança, que a grande maioria das pesquisas revelou claros indícios que comprovam a segunda tendência, isto é, que as terceirizações levam à precarização (em maior ou menor grau) das relações de trabalho e emprego. Na verdade, seria interessante mudar a própria pergunta: nos casos em que é possível comparar situações anteriores de enquadramento ocupacional e resultados posteriores devidos a processos de subcontratação/terceirização, houve em algum lugar do país *melhorias das condições de trabalho e emprego* (salários, direitos, segurança e vínculos sindicais) em relação à condição anterior? Até o presente momento, desconhecemos casos em que a resposta a essa pergunta seja claramente positiva.

3. Terceirização e divisão do trabalho: como se posiciona a bibliografia

Os estudos de caso e os relatos dos sindicatos na coletânea de artigos de 2009 (Dau, Rodrigues e Conceição, 2009), ao atualizarem o debate, concedem fortes indícios de que a resposta à pergunta acima é, de fato, negativa. Para os organizadores, “a terceirização, além de ter piorado as condições do emprego, aumentado o trabalho precário e informal – sempre ressalvadas as exceções –, contribuiu também para promover uma espécie de polarização entre os assalariados” (p. 1). Polarização caracterizada entre um núcleo relativamente estável de trabalhadores e a zona cada vez mais expandida de trabalhadores que são submetidos a formas precárias de emprego e trabalho.

Mas ao longo das intervenções dessa coletânea e em outras produções contemporâneas, não se encontram muitos esforços conceituais explícitos para especificar *o lugar* da terceirização no processo de reestruturação do mercado de trabalho no Brasil⁶. A

⁵ Poderíamos, contudo, citar alguns exemplos, como Marcelino (2004) na indústria metalúrgica e Marcelino (2008) na Petrobras e no serviço público dentro da universidade; Amorim (2003), Colli (2000), Jinkings e Amorim (2006) sobre a indústria têxtil; Cavalcante (2009 e 2010) sobre o setor de telecomunicações.

⁶ Uma tentativa, nesse sentido, pode ser vista no trabalho de Pochmann (2007).

regra é que o termo terceirização seja usado como sinônimo de subcontratação (terceirizados podem ser assalariados de empresas interpostas ou indivíduos em tarefas informais) e que, do ponto de vista de sua origem, seja tratado como um desdobramento natural da divisão de trabalho no capitalismo. Vejamos alguns exemplos a partir da coletânea organizada por Dau, Rodrigues e Conceição (2009), em que se desenvolvem uma variedade de argumentos.

Para Teixeira e Pelatieri (2009, p. 19), “terceirização ou subcontratação” é uma “estratégia mundial amplamente utilizada em quase todos os setores da economia”. Pode se expressar “tanto como um fenômeno interno ou externo ao contrato de trabalho como é o caso de um contrato de compra e venda de serviços, regido pelo código civil”. Ademais, é “frequentemente confundido com outras estratégias empresariais como desverticalização e descentralização da produção” (p. 20). As autoras assinalam um fator importante, a saber, a dificuldade de mensuração do trabalho terceirizado, já que esse se reveste de formas bastante variadas. Contudo, elas deixam uma lacuna significativa ao não apresentarem o que, então, diferencia uma forma terceirizada de uma estratégia de “descentralização” da produção.

Silva (2009) centra seu artigo na relação entre terceirização e informalidade. Embora não sejam sinônimos, a terceirização teria, segundo esse autor, impulsionado a “mobilização de trabalho à margem das garantias dos direitos trabalhistas”. O autor também comenta um aspecto essencial, por sinal, apontado anteriormente na pesquisa de Marcelino (2008): as consequências jurídicas dos contratos de terceirização, que saem da esfera do Direito do Trabalho rumo ao Direito Civil. Fazendo uso dos estudos de Supiot (2001), Silva comenta sobre a “desconstrução da relação de trabalho assalariado pautado num contrato publicamente regulado” (p. 35), já que a relação que se estabelece, com a terceirização, não mais reside entre empregador e empregado, mas entre empresas supostamente autônomas.

Outras colocações nesse sentido aparecem no artigo de Lima (2009). Segundo o autor, a “subcontratação se constitui como uma prática empresarial de transferir atividades ou tarefas para outras unidades produtivas, domiciliares, grupos de empreita, coletivos de trabalho ou mesmo para trabalhadores individuais, com o objetivo de redução de custos” (p. 73). A terceirização se constitui como o termo “representativo desse novo momento das práticas de subcontratação” (p. 74), que seria marcado por redes empresariais. A idéia do tipo de rede que o autor usa vem das considerações de Rudiut-Garcia (2006), ou seja, de que as relações entre empresas dentro de cadeias produtivas tendem a ser simétricas ou assimétricas de acordo com a posição frente à empresa principal. De qualquer forma, o resultado, segundo Lima, é a precarização não só das relações de trabalho, mas da própria vida dos trabalhadores.

Ramalho e Rodrigues (2009), por sua vez, afirmam que a terceirização faz parte de um projeto de flexibilização por meio da “descentralização e horizontalização das empresas”⁷. A conjuntura dos anos 2000 mostra, para os autores, a contradição entre o discurso de inevitabilidade e positividade e a realidade marcada pela “redução de custos e do poder de intervenção sindical” (p. 86). Contudo, como o debate entre trabalhadores, governos e empresas se torna cada vez mais amplo e generalizado, a terceirização representaria vários tipos de preocupações. Vemos aqui, também, a preocupação em apontar que a terceirização não é somente redução custos: “além do tema da precarização de direitos, pode envolver estratégias empresariais, relações entre médias e pequenas empresas etc.”

Araújo e Ferreira (2009), ao discutirem terceirização e relações de gênero, oferecem exemplos de análises estrangeiras para o processo. As autoras citam os trabalhos de Young (2000) e Ypeij (1998), que buscam, de certa forma, também conceituar modalidades distintas de terceirização. Ypeij faz uma distinção análoga àquelas aqui apresentadas anteriormente

⁷ O que nos faz notar uma possível divergência, nesse ponto, com a afirmação de Teixeira e Pelatieri (2009).

entre formas de subcontratação parcial, completa, simétrica ou assimétrica. Já Young diferencia os conceitos de *outsourcing* de *subcontracting*. O primeiro, traduzido como terceirização, estaria ligado a transferências de atividades produtivas e de serviços de uma empresa para uma terceira, a qual assumiria responsabilidade de execução sob determinadas condições contratuais. A empresa terceira pode estar dentro ou fora da contratante, mas o que importa é que seus empregados estão em condições diferenciadas de trabalho. Já a subcontratação consistiria nas relações entre empresas em que há contratação de fornecedores de produtos ou serviços completos. É importante ressaltar esse aspecto da análise de Young, que reaparecerá em nossa discussão a seguir. Seria essa subcontratação de “fornecedores de produtos e serviços completos” nada mais do que a divisão do trabalho entre empresas capitalistas? Seria correto continuar a chamar esse processo de “subcontratação”?

Antes de avançarmos na tentativa de respostas, resta ainda indicar o artigo de Conceição e Lima (2009), no qual essa questão aparece de forma ainda mais explícita. Os autores discutem as reivindicações atuais de organizações patronais e sindicatos a respeito de uma nova legislação referente à terceirização no país. Antes de apresentá-las, afirmam que a terceirização não é uma novidade, pois está presente desde os primórdios da Revolução Industrial no sistema de *putting out*. De forma que:

de uma maneira abrangente, pode-se afirmar que o ato de terceirizar é indissociável do próprio processo de divisão social do trabalho. Em qualquer sistema econômico baseado na divisão social do trabalho – seja ele capitalista ou não – a terceirização será elemento constitutivo, já que a divisão do trabalho resulta sempre em especialização e troca (Conceição e Lima, 2009, p. 188).

Mas, segundo Conceição e Lima (2009), nas últimas três décadas a terceirização toma um formato distinto por ser difundida em meio à abertura de mercados vinda com a globalização. Desse contexto decorre a emergência de aspectos negativos presenciados no Brasil, ou seja, num contexto de concorrência intensa, as empresas buscam aumentar flexibilidade e causam sérios prejuízos aos trabalhadores.

Enfim, do que foi apresentado até aqui, percebe-se que, a despeito dos consensos sobre o tema, persistem indefinições sobre as relações entre subcontratação, terceirização e a própria divisão do trabalho capitalista. E essa lacuna não é um mero detalhe. Afinal, se terceirização for sinônimo de subcontratação e consistir, em última instância, na especialização inerente à divisão do trabalho capitalista, teria sentido – teórico, mas também político – questionar se ela gera necessariamente redução de custos e precarização do trabalho? Seria possível conceituar o *lugar* que a terceirização ocupa nas relações de trabalho no país?

A seguir, buscamos mostrar que a terceirização é uma forma de subcontratação (há outras) e que ela não pode ser confundida com a divisão capitalista do trabalho em si.

4. Uma proposta de definição: o critério da intermediação da força de trabalho

Nossa definição parte do pressuposto de que a terceirização no Brasil parece ter um lugar preciso na estrutura do mercado de trabalho: nos últimos vinte anos de nossa história, ela se tornou o mais importante recurso estratégico das empresas para gestão (e redução) dos custos com a força de trabalho. Assim, para sermos rigorosos com a amplitude da utilização do termo “terceirização” e por reconhecer a importância política que ela tem para a

organização dos trabalhadores, optamos por uma definição abrangente: *terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho.* Ou seja, é a relação na qual o trabalho é realizado para uma empresa, mas contratado de maneira imediata por outra. Na realidade brasileira, a terceirização é inseparável da ampliação da exploração do trabalho, da precarização das condições de vida das classes trabalhadoras. E, certamente, ela não teria a abrangência que tem hoje se não fosse a sua capacidade de reduzir custos, de servir como poderoso instrumento para a recomposição das taxas de lucro. É esta definição ampla que defenderemos aqui.

Quando dizemos que terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresas interposta, há uma clara opção por privilegiar a relação empregatícia estabelecida por essa forma de gestão da força de trabalho. Isto porque é na natureza dos contratos firmados entre as empresas e os trabalhadores que encontramos o que há de mais estável nessas relações. Todo o resto é fluido: a definição de atividade-fim e atividade-meio, a real capacidade técnica das empresas subcontratadas, a noção de parceria, a idéia de que a terceirização garante qualidade. E quando falamos de relação empregatícia não estamos nos referindo ao tipo de contrato que o trabalhador estabelece (temporário ou por tempo indeterminado) nem às condições de remuneração e proteção desse trabalho (presença de mais ou menos direitos trabalhistas, maior ou menor salário). Referimo-nos sim, ao fato de que, entre o trabalhador e a atividade que ele desenvolve para benefício da produção ou do serviço de uma empresa, há outra empresa, cujos recursos provêm da primeira (mesmo que a empresa terceira seja contratada por mais de uma tomadora) e os lucros são auferidos a partir da intermediação da força de trabalho. Nessa relação importa pouco, portanto, se a empresa terceirizada tem ou não maior capacidade técnica que a contratante.

Assim, nos distanciamos de duas acepções comuns nos debates sobre terceirização aqui citados. A primeira é aquela que afirma ser possível analisar a terceirização pelo prisma da atividade que vem a ser terceirizada, o que leva a discussões sobre a existência ou não de “parcerias” ou “competência técnica”. Não se trata de requestrar, aqui, o argumento da “terceirização tupiniquim”, mas é preciso reconhecer que boa parte das empresas terceiras no país foi fundada por antigos trabalhadores das empresas principais, em processos individuais ou coletivos (as cooperativas, por exemplo). Outras tantas surgem meteoricamente por ocasião de editais públicos e desaparecem na mesma velocidade (vide caso das “gatas” nas refinarias brasileiras). Em outras palavras, uma definição de terceirização não pode basear-se na especialização da terceira. Certamente, *como tendência*, esse não é o fator determinante para se subcontratar trabalhadores no Brasil.

A segunda acepção da qual nos distanciamos é aquela que define terceirização somente se houver relação duradoura entre empresas, como, por exemplo, em Martins (2005). O contrato duradouro entre uma contratante e uma subcontratada é, na nossa compreensão, apenas um dos tipos de terceirização possível. Talvez ele seja menos precário do ponto de vista do trabalhador, pois tem mais chances de propiciar vínculos trabalhistas mais sólidos (com os direitos que um contrato por tempo indeterminado garante), de interferir na definição de acordos coletivos cumulativos e de propiciar maior organização no local de trabalho. Mas, definir terceirização pela longevidade da relação entre duas empresas seria ignorar uma gama imensa de relações interempresariais que se verificam no contexto brasileiro como, por exemplo, as numerosas subcontratações realizadas pelas refinarias brasileiras para sua ampliação e manutenção (Marcelino, 2008).

Assim, de acordo com a definição que propomos, subcontratação e terceirização não são sinônimos. Terceirização é uma das formas de subcontratação; há outras, tais como: o

repassa de tarefas pelo trabalho domiciliar, os trabalhadores autônomos, etc. O que interessa reter aqui é o que vários autores (Morin, 2004; Carelli, 2002 e 2003, entre outros) apontaram como *externalização da contratação de trabalhadores*. Toda vez que uma empresa resolve terceirizar, o que ela faz é transferir para outra os riscos e parte dos custos com a contratação da força de trabalho (os trabalhadores, os terceiros). Isso porque o contrato deixa de ser trabalhista (empresa x trabalhador) e passa a ser comercial ou civil (empresa x empresa). Tal acontece se a empresa subcontratada é ou não especialista na função, se o contrato dela com seus trabalhadores é ou não por tempo indeterminado e se a relação entre contratante (ou tomadora) e subcontratada (ou terceira) é ou não duradoura.

A opção neste texto pelo uso da palavra *terceirização*, ao invés de *subcontratação*, se dá por vários motivos: a) esse é o termo consagrado no Brasil; b) é sobre ele que se constroem as ações públicas e se organizam trabalhadores e empresários em suas entidades classistas; c) toda a bibliografia sobre o tema está assentada nesse termo; d) último e mais importante motivo, ele expressa com exatidão a ênfase que demos em nossa definição: a condição de terceiro do trabalhador no contratado entre duas empresas.

Diante da definição que propomos, não há como deixar de considerar o trabalho temporário, tal como regulamentado pela Lei nº 6.019/74, como uma forma de terceirização. Trabalho temporário⁸, numa parte expressiva dos casos, é contratação de trabalhadores por empresa interposta. Nele, o trabalhador está vinculado a uma empresa e quem paga seu salário, indiretamente, é outra, mesmo que o contrato de trabalho seja diferente dos chamados “terceirizados estáveis”.

A gama do que pode ser chamado de terceirização é ampla e variada. Sem querer esgotar todas as relações possíveis entre duas empresas e trabalhadores terceirizados, cremos que uma lista do que é e do que não é terceirização pode clarear a definição dada, ou seja, pode exemplificá-la e explicá-la. Seguindo nossa definição, as principais formas de terceirização hoje, no Brasil, são:

- a) Cooperativas de trabalhadores que prestam serviço para uma empresa contratante. Normalmente são ex-trabalhadores demitidos e incentivados a montar uma cooperativa. A cooperativa é contratada pela empresa principal e os seus trabalhadores passam a receber por produção – ou hora/aula, no caso de cooperativas de professores em escolas e faculdades particulares.
- b) Empresas externas que pertencem a uma rede de fornecedores para uma empresa principal como, por exemplo, os fornecedores de autopeças para as montadoras, principal nicho desse tipo de terceirização. Possivelmente a forma de subcontratação mais organizada, menos precária e que sofre menos pressões contrárias à sua existência. É constituída por empresas de tamanho variado e, no caso das maiores, com participação de capitais multinacionais. Essa é uma forma de terceirização mais difícil de ser caracterizada como tal devido à importância que as empresas de autopeças têm no mercado de trabalho brasileiro. Trata-se, entretanto, de uma cadeia ampla de trabalho subcontratado que converge para o produto final de uma ou mais empresas principais. No caso do setor automotivo, houve um processo posterior de transferência e/ou externalização de setores da produção, mas, em larga escala, ele já nasceu estruturado em redes de subcontratação. Aqui a terceirização em cascata é freqüente.

⁸ Em 1973, um número estimado de 50 mil trabalhadores estava sob regime de locação de força de trabalho. Ou seja, quando surge a primeira norma sobre o tema (em 3/1/1974), o trabalho temporário já era largamente utilizado (Martins, 2005).

- c) Empresas externas à(s) contratante(s), subcontratadas para tarefas específicas, tais como as centrais de tele-atendimento e construtoras.
- d) Empresas de prestação de serviços internos à contratante: limpeza, manutenção, montagem, jardinagem, segurança, logística, recursos humanos, etc. Essa é a forma clássica de terceirização, sobre a qual não pairam dúvidas da natureza das relações estabelecidas. São empresas contratadas de maneira exclusiva ou não, permanente ou não para desenvolvimento de atividades dentro da contratante. Esse tipo de terceirização acontece no setor produtivo e no de serviços, na iniciativa privada e nos serviços públicos, e pode estar presente tanto nas atividades consideradas secundárias quanto nas principais.
- e) As chamadas Personalidades Jurídicas (PJs): são empreendimentos sem empregados, que passaram a realizar atividades que eram desenvolvidas por trabalhadores assalariados formais. Trata-se de uma forma de terceirização que tem ganhado importância no cenário brasileiro. Embora seja constituída por um trabalhador apenas, há uma empresa interposta (a dele) que faz diminuir sensivelmente os custos com a força de trabalho (a sua própria) e a carga tributária que recai sobre as contratantes⁹.
- f) Quarteirização ou terceirização delegada ou terceirização em cascata. Muitos autores dizem que há um processo de quarteirização somente quando existe uma empresa que gerencia os contratos da principal com as subcontratadas. Na nossa opinião, o termo “terceirização em cascata” define melhor o processo e abarca várias possibilidades de subcontratação por empresas já subcontratadas. Tal processo é comum nas redes de subcontratação e nos processos de terceirização dentro das refinarias brasileiras, por exemplo (Marcelino, 2008). Se o objetivo da subcontratação é sempre a diminuição dos custos com a força de trabalho, é fácil imaginar as conseqüências da terceirização em cascata na precarização das condições de utilização e remuneração da força de trabalho.

Uma das principais características da terceirização, como já apontamos, é o fato de que os contratos deixam de ter natureza trabalhista e passam a ser civis ou mercantis, o que a torna um poderoso instrumento de redução dos custos com a força de trabalho. As formas de terceirização apontadas acima se enquadram em contratos de uma ou outra natureza. Segundo Martins (2005, p. 53-54), os principais contratos de natureza civil aplicados aos processos de terceirização são a empreitada e a subempreitada, a prestação de serviços e a parceria. A empreitada – ou locação da obra – distingue-se da locação de serviços pelo fato de, na primeira, contratar-se um resultado e, na segunda, uma atividade, embora haja em ambas, a princípio, independência e autonomia na prestação de serviços. Na empreitada, o empreiteiro pode ser pessoa física ou jurídica, mas o empregado só pode ser pessoa física (art. 3º da CLT). No contrato de trabalho desse empregado não consta o resultado, mas a atividade; o empreiteiro é autônomo para gerenciar esse trabalho.

Ainda segundo Martins, há a terceirização por contratos mercantis, por exemplo: a) *engineering*: o objetivo desse tipo de terceirização é a obtenção de uma indústria construída, instalada e em funcionamento; b) contrato de fornecimento: ambas as partes pactuam a

⁹ Mudar as formas de contratação altera significativamente os custos com a força de trabalho no Brasil. Contratar um autônomo ou uma cooperativa é bem mais barato que gerar um emprego interno. “Na comparação com o emprego assalariado formal (público ou privado), o peso da cunha fiscal o contrato PJ (empresa) chega a ser 56,5% inferior e o do autônomo de 11,7% inferior. Não foi por outro motivo que a explosão da abertura de novos negócios no Brasil se deu, em grande parte, devido ao surgimento das empresas sem a presença de empregados, modificando significativamente a natureza e composição dos custos de contratação dos trabalhadores.” (Pochmann, 2007, p. 15).

entrega de algum produto, sendo que o contrato cessa no momento dessa entrega; c) concessão mercantil: onde um fabricante procura terceiros para ajudá-lo na comercialização de seus produtos e na prestação de serviços de assistência técnica; d) consórcio: pacto para a produção de bens ou serviços; e) assistência técnica: uma empresa treina outra para o fornecimento de assistência técnica de manutenção e conservação de seus produtos; f) representação comercial autônoma: o autônomo nunca pode ser pessoa jurídica; ele nunca é subordinado à direção do empregador.

Martins acredita que o *franchising* – que foi traduzido para o português como franquias – é uma forma de se contratar terceiros para a prestação de serviços. Dele faz parte um conjunto de contratos mercantis que não possuem legislação específica. Em tese, o franqueado é independente e autônomo em relação ao franqueador, com pessoal e administração próprios. Na prática, as franqueadoras exercem um grande poder sobre os franqueados, delimitando sua forma de organização e interferindo sobre administração e controle de pessoal. Como, para Martins, há formas corretas de terceirização e outras condenáveis, ele vê que a grande dificuldade no *franchising* é saber se o contrato não seria, na verdade, um contrato de trabalho; ou seja, é preciso verificar se a franquias é realmente lícita ou se não representa uma forma de mascarar a relação de trabalho. A fixação de preço e estimativa de lucros das mercadorias vendidas, determinadas pela franqueadora, pode evidenciar a ocorrência de um vínculo empregatício.

Segundo Krein (2007, p. 154), na terceirização através de PJs, a relação de trabalho também é pautada por um contrato de natureza mercantil (ou comercial). Os custos da empresa contratante limitam-se ao pagamento e à gestão de um contrato comercial. “Por esse expediente, as empresas economizam em torno de 60%, considerando as contribuições sociais e os direitos trabalhistas (incluindo o salário indireto e deferido)”.

No esforço de compreender as formas que a terceirização assume no nosso país, devemos também dizer que tipo de relação entre trabalhador e empresa(s) não é terceirização. Aqui, de maneira ainda mais concreta, o critério de haver ou não uma empresa interposta na relação entre o trabalhador e a contratante é fundamental. Nesse sentido, não constituem casos de terceirização:

- a) Trabalho domiciliar: se não há uma empresa ou uma cooperativa interposta entre os trabalhadores e a contratante, não há como definir o trabalho domiciliar como terceirização. Pode-se entendê-lo como uma forma de precarização do trabalho bastante acentuada, em especial nos casos de trabalhadores do setor têxtil e de calçados, pagos de acordo com a produção. Mas, não há uma relação de dupla subordinação (ordens e orientações da empresa subcontratada e financeira da contratante) que caracterize a relação de terceirização;
- b) Trabalhador autônomo: essa é a condição de muitos trabalhadores em domicílio, mas também de vários outros que podem prestar serviços internos às empresas. Pode-se considerá-lo uma forma de assalariamento disfarçado, mas não terceirização. Os rendimentos desse trabalhador podem ser baixos, mas são pagos diretamente pela empresa contratante. A não ser que o trabalhador autônomo preste serviços para uma empresa que é subcontratada de outra, não é possível caracterizá-lo como terceirizado;
- c) *Joint ventures*: também não são terceirização, pois duas ou mais empresas se envolvem em igualdade de condições, partilhando interesses similares na operação que empreendem. Elas são sócias; uma não é subordinada a outra (Oliveira, 1994, p. 68);

- d) Não devem ser confundidos com terceirização também os processos de fornecimento de insumos e matérias-primas de uma empresa para outras. Aqui não há contratação de trabalhadores por empresa interposta, mas sim, um processo de produção cuja base de funcionamento é a divisão capitalista do trabalho entre empresas.

5. Terceirização e a empresa neoliberal

Fazer uma classificação da natureza da que fizemos acima não é tarefa simples, mesmo porque há um hibridismo nas relações entre empresas e trabalhadores que tornam as fronteiras dos contratos de trabalho, por vezes, pouco claras. Por exemplo: caracterizar uma pessoa dona e única trabalhadora na sua própria empresa (PJ) como terceirizada e um autônomo como não terceirizado é quase uma questão puramente formal – o que faz bastante diferença nas conseqüências legais, mas pouca no que se refere às condições de trabalho. Outro exemplo é o caso do pagamento por peça, onde é comum que uns trabalhadores repassem parte das tarefas para outros. Aqui também há uma relação de intermediação de força de trabalho, embora muito distinta da terceirização mais comum que descrevemos, com a presença de duas empresas¹⁰.

Outra dificuldade da definição que propomos é apontar a diferença entre a terceirização e a situação, exposta no item d, de simples transferências de insumos e matérias-primas de uma empresa a outra¹¹. A complexidade da produção industrial e de serviços contemporânea impede, por certo, um critério de separação puramente objetivo. A alternativa parece ser, em nossa visão, privilegiar a dimensão processual em detrimento de uma tentativa de classificação técnica. Dito de outro modo, é preciso entender o processo pelo qual se desestrutura a norma de contratação formal rumo a novas estratégias de uso da força de trabalho, ou seja, como foi feita a “desverticalização” em cada setor ou em cada empresa. Assim, a idéia de “especialização flexível” de redes empresariais pode ser vista como a superfície de um processo muito mais abrangente que carrega, em seu núcleo, uma tentativa de reduzir os custos da força de trabalho.

Nesse sentido, são importantes os dados levantados por Duménil e Lévy (2004), cujo maior mérito do trabalho foi o de ter articulado as transformações da organização empresarial com movimentos econômicos relacionados à distribuição da renda entre as classes. Mostram os autores que as mudanças gerenciais e o rebaixamento dos custos com a força de trabalho são aspectos de um projeto geral que visa assegurar o poder e a renda das classes capitalistas, que foram ameaçados, de certa forma, pelos desequilíbrios e instabilidades dos anos de 1960 e 1970.

Estamos tratando, então, de um novo formato de empresa, de cunho neoliberal, capitaneada pelas frações financeiras do capital internacionalizado. Segundo Duménil (2007, p. 186), as políticas neoliberais implicaram em: “1) novas formas de gestão das empresas voltadas aos acionistas; 2) políticas econômicas visando à estabilidade dos preços e taxas de juros reais elevadas; e 3) abertura das fronteiras comerciais (livre mercado) e financeiras (livre circulação de capitais) entre países de níveis de desenvolvimento muito desiguais”. O

¹⁰ Parece-nos que essa dificuldade de delimitar claramente as relações é o motivo pelo qual na França há um esforço muito maior em mapear o que é o trabalho precário de maneira geral, do que em lutar contra essa ou aquela forma de contratação específica (terceirização, trabalho temporário, contratos subsidiados).

¹¹ Como visto no item 3, trata-se do mesmo dilema que fez Young (2000 apud Araújo e Ferreira, 2009) tentar diferenciar o que chamou de processo de terceirização e outro de subcontratação.

efeito mais visível foi a fragmentação *política* das classes trabalhadoras, com contornos mais acentuados que em épocas anteriores, pois colocou em concorrência trabalhadores de todo o mundo e possibilitou a redução de salários e a quebra de direitos e garantias trabalhistas conquistados anteriormente.

De acordo com Braga (2009, p. 68), seguindo o conceito de T. Coutrot, a empresa neoliberal é aquela que se baseia num modelo que generaliza os processos de terceirização, promove uma compressão dos níveis hierárquicos e se guia por estratégias gerenciais que “mobilizam permanentemente a força de trabalho, pela cooperação constrangida dos assalariados, pela administração por metas, assim como pela fragmentação da relação salarial”

Não se trata, contudo, de idealizar a produção fordista anterior, como se ela representasse um modelo supostamente correto de produção verticalizada ou um “trabalho decente” em face de uma precarização atual, mas sim ter em consideração que, naquele contexto, havia fortes obstáculos (legais e políticos) que impediam a dissociação, nesses termos, entre as empresas que comercializavam os produtos (seja produtos finais ao consumidor ou insumo para as indústrias) dos trabalhadores que o fabricavam. Pretendemos chamar a atenção para um processo oposto, o da desvinculação do trabalhador com a empresa que lucra com a venda de produtos ou serviços criados por seu trabalho. Em que pese a “busca por especialização e qualidade” aparecer em discursos e projetos, não é esse o elemento central que condiciona a ação das empresas.

Ainda que por vias diferentes daquelas que nos pautamos, um dos aspectos da questão do funcionamento da empresa neoliberal foi captado pelo trabalho de Klein (2006). A autora descreve o processo, paralelo à mundialização do capital com predominância financeira, pelo qual o êxito do *branding* (gestão da marca) tornou-se o grande objetivo de empresas de todo os segmentos, de calçados e vestimentas a carros e computadores. Para tanto, busca-se construir uma identificação dos consumidores com os valores que as marcas representariam. A consequência dessa conexão direta entre consumidores e valores simbolizados pelas marcas é o fato de a produção física das mercadorias passar a ser vista como externa ao “negócio” dessas marcas. Com esse intuito, os discursos de gerentes e acionista tentam fazer crer que se tornou “obsoleta” a idéia segundo a qual uma empresa é responsável pela sua força de trabalho. Ou seja, toda atividade produtiva passa a ser “terceirizável”. Nos termos que aqui estamos tratando, significa dizer que, *do ponto de vista das empresas (ou marcas)*, se existe uma atividade-fim ela tem muito pouco a ver com qualquer tipo de trabalho vivo que essa empresa demande. Não é esse o *negócio* delas. Alguns exemplos já são bem conhecidos: Nike, Benetton, etc. Poderíamos citar apenas alguns casos no Brasil.

Um caso bastante típico é o processo de fabricação de produtos do setor têxtil e de confecções. São vários estudos que demonstram a precariedade do trabalho e do emprego trazida pela proliferação das terceirizações por grandes marcas internacionais, que se valem de cooperativas e/ou subcontratação de trabalho domiciliar para reduzir custos de produção (Amorim e Jinkings, 2006). Outro caso é o modelo de “consórcio modular” na Volkswagen (VW) de Resende-RJ. Segundo Conceição e Lima (2009 p. 203), a montagem de caminhões é totalmente feita, nessa fábrica, por empresas terceiras na própria linha de produção. A VW teria como função “supervisionar o processo, garantir qualidade e por sua marca no veículo”. Como citam os autores:

em várias oportunidades, diretores da empresa alemã argumentaram inclusive que o core business da empresa não era mais propriamente produzir ou montar veículos, mas sim comercializá-los a partir da garantia de qualidade que sua marca proporcionava (Conceição e Lima, 2009 p. 203).

Por fim, outro exemplo é o que está em vias surgimento nos serviços de telecomunicações, as chamadas operadoras virtuais. Trata-se de empresas não relacionadas com o setor de telecomunicações que passam a colocar sua “marca” nesses serviços. Não há qualquer relação com aspectos técnicos, seja de redes físicas ou desenvolvimento de projetos, que são deixados a cargo de empresas terceirizadas.

6. Considerações finais: tendências do processo de terceirização no Brasil

Embora os estudos relatem os diversos prejuízos ao trabalhador acarretados pelas terceirizações, algumas pesquisas também têm se proposto a identificar mudanças que estariam ocorrendo no sentido contrário.

No setor de telecomunicações, num dos quais mais se generalizou a terceirização ao longo da década de 1990 e início de 2000, algumas mudanças em relação às consequências da terceirização têm sido discutidas. Oliveira (2009), por exemplo, ao analisar o setor na Paraíba, estado em que somente 25% dos trabalhadores estão diretamente nas operadoras, enquanto os outros 75% espalham-se por terceirizadas, indica que há um movimento não de diminuição da terceirização, mas de alteração do perfil das empresas terceirizadas, que seriam agora em menor quantidade, mais especializadas e com atuação nacional ou internacional. Guimarães (2007) vai além e afirma que o processo é indicador da mudança de postura das empresas e dos sindicatos. Se anteriormente as empresas subcontratadas eram hostis aos sindicatos, agora elas, por se tornarem poucas, “são organizadas em princípios de gestão moderna, distante das empresas que, muitas vezes, sobreviviam graças ao trabalho informal” (p. 15). Seriam “poucas e modernas empresas” que redefinem seus papéis “trazendo um ambiente distinto ao local de trabalho, o qual de alguma maneira não deixa de ser favorável aos trabalhadores, à medida que os mesmos tornam-se mais qualificados, autônomos e satisfeitos no desempenho de suas funções” (p. 21). Porém, a autora ressalta que esses aspectos não eliminam um cenário de intensificação do trabalho, o que gera insegurança e outros problemas ao trabalhador. Mesmo assim, tais conclusões carecem de uma definição mais precisa de qualificação, autonomia e satisfação no trabalho. Como indicamos, “modernidade” da gestão das empresas não implica em nada de necessariamente positivo, pelo contrário, a modernização tem na redução dos custos com a força de trabalho sua marca fundamental.

Poderiam outros setores da economia estarem se voltando a uma direção semelhante a essa? Do ponto de vista da diminuição da “pulverização” empresarial, parece sim ser possível uma reorganização em torno de empresas maiores, nas quais, a princípio, seriam mais altas as chances de se encontrar melhores condições de trabalho. Também passa a ser um caminho natural o fato de que empregos informais e com poucas garantias sejam substituídos por formas mais protegidas, devido ao trabalho de já uma década dos sindicatos para ampliar as negociações para todo o ramo, e não ficar restrito somente às principais empresas e ao fato que o sindicalismo brasileiro se encontra numa fase ofensiva em termos de conquistas salariais (Boito e Marcelino, 2010). A ação do sindicato da construção civil, manutenção e montagem industrial (de Campinas e região), que representa os trabalhadores terceirizados da Petrobras, em Paulínia (SP), é um exemplo disso. Anualmente, há mais de uma década, esse sindicato logra aumentos reais de salários e ampliação dos benefícios trabalhistas para trabalhadores terceirizados. Isso, mesmo para aqueles que não pertencem legalmente à sua base (tal como os técnicos em segurança do trabalho)

Contudo, parece não se tratar de “amadurecimento” das relações entre empresas e sindicatos, nem uma “modernização” da gestão. Esse movimento expressa, segundo nossa

hipótese, as mudanças mais gerais pelas quais passou o país nos últimos anos. É fundamental considerar que houve uma retomada da ação sindical em vários setores, cujas ações lograram não somente defesa de direitos, mas também conquistas reais em salários e condições de trabalho. Boito *et al.* (2009) esboçam esses índices e levantam algumas causas como a retomada do crescimento econômico, a diminuição do desemprego, a concorrência entre as centrais sindicais, a existência de lideranças sindicais dentro do governo Lula e o desgaste de partes da ideologia neoliberal.

De qualquer forma, são ainda necessários dados mais abrangentes para atestar qualquer mudança de direção efetiva. Trabalhos como o de Pochmann (2007) indicam como é falacioso o argumento de que a flexibilidade trazida pela terceirização aumentaria empregos e salários. Salários médios menores, rotatividade maior, dificuldades de representação sindical são constantes nesse cenário.

Enfim, a terceirização do trabalho no Brasil ganhou contornos diferenciados no que respeita à constituição das empresas, mas continua sendo um processo de desconstrução da proteção ao trabalhador e às suas conquistas históricas; permanece como a mais importante forma de redução de custos com a força de trabalho das últimas décadas; não mudou sua configuração de maneira suficiente para deixar de ser um processo em que há uma empresa interposta entre o trabalhador e outra empresa, aquela que lhe paga o salário de maneira indireta e reduzida. Entretanto, esse processo não acontece sem que algum tipo de resistência por parte das organizações dos trabalhadores aconteça. Parece-nos que, depois de duas décadas de reestruturação produtiva pesada, os trabalhadores descobrem suas brechas de resistência e, numa conjuntura política e econômica mais favorável, conseguem impor algumas perdas aos patrões.

Bibliografia

ABREU, A. e SORJ, B. (1994) “Subcontratação e trabalho a domicílio”, In MARTINS, Heloísa Helena Teixeira de Souza, RAMALHO, José Ricardo. (1994). (orgs.). *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo: Hucitec: CEDI/NETS. 236 p.

ALVAREZ, Manuel S. B. (1996). *Terceirização: parceria e qualidade*. Rio de Janeiro: Campos.

AMORIM, Elaine Regina Aguiar. (2003). *No Limite da Precarização? Terceirização e Trabalho Feminino na Indústria de Confecção*. Campinas. 245 p. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Estadual de Campinas.

ANTUNES, Ricardo (org.) (2006). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 527 p.

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro e FERREIRA, Verônica Clemente (2009). Terceirização e relações de gênero DAU, Denise Motta; RODRIGUES, Iram Jácome e CONCEIÇÃO, Jefferson José da. (Orgs.) (2009) *Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas)*. São Paulo: Annablume, CUT, pp. 129-147.

BOITO, Armando; GALVÃO, Andréia e MARCELINO, Paula (2009). Brasil: o movimento sindical e popular na década de 2000. *OSAL*, Año X, n. 26. Buenos Aires: CLACSO.

- BOITO, Armando e MARCELINO, Paula (2010). “O sindicalismo deixou a crise para trás? Um novo ciclo de greves na década de 2000. *Cadernos CRH*. vol. 23, nº 59, pp. 323-338.
- BRAGA, Ruy (1996). *A Restauração do Capital: um estudo sobre a crise contemporânea*. São Paulo: Xamã. 298 p.
- BRAGA, Ruy (2009). A vingança de Braverman: o infotaylorismo como contratempo. In: BRAGA, Ruy e ANTUNES, Ricardo (orgs.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda (2003). *Terceirização e Intermediação de Mão-de-Obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social*. Rio de Janeiro: Renovar. 231 p.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. (2002). Terceirização e Intermediação de mão-de-obra na administração pública. Seminário de Integração do Ministério Público Federal e Ministério Público do Trabalho. Goiânia, 12 p., mimeo.
- CAVALCANTE, Sávio (2009). *Sindicalismo e privatização das telecomunicações no Brasil*. São Paulo: Expressão Popular.
- CAVALCANTE, Sávio (2010). “Tendências da configuração do trabalho no setor de telecomunicações no Brasil”. *Lutas Sociais*. São Paulo, nº 24, pp.44 – 59.
- CHESNAIS, François (1996). *A Mundialização do Capital*. São Paulo: Xamã. 335 p.
- COLLI, Juliana. (2000). *A Trama da Terceirização*. Campinas: Unicamp. 132 p.
- CONCEIÇÃO, Jefferson José e LIMA, Claudia Rejane (2009). Empresários e trabalhadores diante da regulamentação da terceirização: é possível um acordo mínimo? In DAU, RODRIGUES e CONCEIÇÃO (orgs.) (2009), op. cit., pp. 187-213.
- DAU, Denise Motta; RODRIGUES, Iram Jácome e CONCEIÇÃO, Jefferson José da. (Orgs.) (2009) *Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas)*. São Paulo: Annablume, CUT. 301 p.
- DAVIS, Frank Stephen (1992). *Terceirização e Multifuncionalidade: idéias práticas para a melhoria da produtividade e competitividade da empresa*. São Paulo: STS. 104 p.
- DRUCK, Maria da Graça (1999). *Terceirização: (des) Fordizando a Fábrica: um estudo do complexo petroquímico*. São Paulo: Boitempo. 271 p.
- DUMÉNIL, Gérard e LÉVY, Dominique (2004). “O imperialismo na era neoliberal”. *Crítica Marxista*. Rio de Janeiro. Nº 18. pp. 11-36, maio.
- DUMÉNIL, Gérard (2007). Neoliberalismo e dominação de classe: uma análise marxista do capitalismo contemporâneo. *Lutas Sociais*, n. 16/17, São Paulo: Neils.
- FARIA, Aparecido (1994). “Terceirização – Um desafio para o movimento sindical”, in Ramalho & Martins (Orgs.), op. cit.
- GIOSA, Lívio Antônio (1993). *Terceirização: uma abordagem estratégica*. São Paulo: Pioneira. 107 p.
- GUIMARÃES, Sônia (2007). Telecomunicações: mudanças nas mudanças – sub-contratação e sindicatos. Paper, *Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (ALAST)*, Montevideo.
- HIRATA, Helena (Org.) (1993). *Sobre o “Modelo” Japonês*. Automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho. São Paulo: Edusp. 312 p.

- JINKINGS, Isabela e AMORIM, Elaine Regina Aguiar (2006). Produção e desregulamentação na indústria têxtil e de confecção. In: ANTUNES, Ricardo (org.) (2006). op. cit., p.337-385.
- KLEIN, Naomi (2006). *Sem logo*. São Paulo: Boitempo.
- KREIN, José Dari (2007). *Tendências Recentes nas Relações de Emprego no Brasil. 1990-2005*. Campinas. 319 p. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) – Universidade Estadual de Campinas.
- LEIRIA, Jerônimo Souto e SARATT, Newton (1995). *Terceirização: uma alternativa de flexibilidade empresarial*. 8a edição. São Paulo: Gente. 146 p.
- LEIRIA, Jerônimo Souto, SOUTO, Carlos Fernando e SARATT, Newton Dornelles (1992). *Terceirização Passo a Passo: o caminho para a administração pública e privada*. Porto Alegre: SAGRA-DC Luzzatto. 136 p.
- LEITE, Márcia de Paula (1994). *O Futuro do Trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária*. São Paulo. Scritta. 331 p.
- LIMA, Jacob Carlos (2009). A terceirização e seus espaços: os territórios da precariedade – a experiência da indústria de confecção e calçados. In DAU, RODRIGUES e CONCEIÇÃO (orgs.) (2009), op. cit., pp. 69-84.
- MARCELINO, Paula (2004). *A logística da precarização*, São Paulo, Expressão Popular.
- MARCELINO, Paula (2008). *Terceirização e Ação Sindical: a singularidade da reestruturação do capital no Brasil* Campinas. 373 p. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Campinas.
- MARTINS, Heloísa Helena Teixeira de Souza, RAMALHO, José Ricardo (1994). (orgs.). *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo: Hucitec: CEDI/NETS. 236 p.
- MARTINS, Sérgio Pinto (2005). *A Terceirização e o Direito do Trabalho*. 7a edição. São Paulo: Atlas, 179 p.
- MORIN, Marie-Laure (1994). Sous-traitance et relations salariales.Aspects de droit du travail. *Travail et Emploi*. Paris. n° 60, pp. 23-43.
- OLIVEIRA, Marco A. (1994). *Terceirização: estruturas e processos em cheque nas empresas*. São Paulo: Nobel. 174 p.
- OLIVEIRA, Roberto Vêras (2009). Novo padrão de relações de trabalho e de ação sindical no setor de telecomunicações na Paraíba. Paper. *XIV Congresso da Sociedade Brasileira de Sociologia (SBS)*, Rio de Janeiro.
- PAGNONCELLI, Dernizo (1993). *Terceirização e Parceirização: estratégias para o sucesso empresarial*. Rio de Janeiro: D. Pagnoncelli. 190 p.
- PIORE, Michael J. e SABEL, Charles F. (1984). *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*. New York: Basic Books.
- POCHMANN, Márcio. (2007). Sindeepres 15 anos – a superterceirização dos contratos de trabalho. Disponível em: <http://www.sindeepres.org.br/v01/index/Pesquisa%20Marcio%20Pochman.pdf>. 31p. Acesso em 29/07/2007.
- RAMALHO, José Ricardo e RODRIGUES, Iram Jácome (2009). Trabalho, flexibilidade e terceirização: o caso da indústria automotiva. In DAU, RODRIGUES e CONCEIÇÃO (orgs.) (2009), op. cit., pp. 85-99.

RUDUIT-GARCIA, Sandro (2002). Relações interfirmas e emprego na rede de empresas: a experiência de externalização de uma empresa no setor de telecomunicações. *Sociologias*, ano 4, n. 8, Porto Alegre.

RUDUIT-GARCIA, Sandro (2006). “Subcontratação” e “Terceirização”. In CATTANI, A. Davi e HOLZMANN, Lorena (orgs). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Ed. Da UFRGS. 358 p.

SILVA, Carlos (2009). Terceirização e trabalho informal. In DAU, RODRIGUES e CONCEIÇÃO (orgs.) (2009), op. cit., pp. 29-48.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (2004). “Trabalho descentralizado”, *Revista Consultor Jurídico*, julho/2004.

TEIXEIRA, Francisco José Soares (1993). *Terceirização: os terceiros serão os últimos*. SINE/CE.

TEIXEIRA, Francisco José Soares e OLIVEIRA, Manfredo Araújo de. (orgs). (1998). *Neoliberalismo e Reestruturação Produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: Cortez; Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará. 252 p.

TEIXEIRA, Marilane e PELATIERI, Patrícia (2009). Terceirização e precarização do mercado de trabalho brasileiro. In DAU, RODRIGUES e CONCEIÇÃO (orgs.) (2009), op. cit., pp. 19-28.