

A lógica da terceirização e o capitalismo no Brasil:

precarização do trabalho na era do
neodesenvolvimentismo

The outsourcing logic and the Brazilian capitalism:
the precarious work in the neo-developmentalism
era

Giovanni Alves*

RESUMO: A terceirização tem sido no Brasil a principal forma de precariedade salarial. Com o novo modo de desenvolvimento capitalista na década de 2000, ela cresceu tanto na indústria, como na área de serviços e administração pública. Nosso objetivo é expor, num primeiro momento, a situação atual da terceirização no Brasil e seus impactos no mundo do trabalho; e depois, apresentar as raízes histórico-estruturais da terceirização, tanto na forma histórica de entificação do capitalismo no Brasil, quanto no estágio de desenvolvimento do capitalismo global em que o Brasil está inserido como a quinta maior economia do mundo capitalista.

Palavras-chave:
Trabalho; Brasil;
capitalismo; terceirização; precariedade salarial.

I ntrodução

Na era do neodesenvolvimentismo (2003-2013), sob os governos Lula e Dilma, aumentaram as modalidades flexíveis de contratação laboral no Brasil. Disseminaram-se novas formas atípicas de contratação salarial, como o contrato por prazo determinado, contrato por prazo parcial, suspensão de contrato, e, principalmente, as relações de emprego disfarçadas, tais como: contratação como pessoa jurídica (PJ), cooperativas de contratação de trabalho, trabalho-estágio, autônomos, trabalho em domicílio, teletrabalho e a terceirização. Interessa-nos tratar aqui da *terceirização*, que se manifesta de múltiplas formas, incluindo, por exemplo, algumas dessas formas de contratação atípicas (subcontratação por meio de agência de emprego, a PJ, o autônomo proletarizado, o trabalho em domicílio e a cooperativa para

empresa). Entretanto, a terceirização não se reduz a elas, tendo em vista que abarca todo o processo de externalização de atividades para outras empresas ou pessoas. Diz José Dari Krein: “Apesar das dificuldades em mensurá-la com as pesquisas disponíveis e de sua crescente complexidade, é possível afirmar que a terceirização se constituiu na principal forma de flexibilização da contratação, a partir dos anos 90, no Brasil” (KREIN, 2013).

Na verdade, nos últimos vinte anos, pelo menos, a terceirização tem sido vinculada à flexibilização das relações de trabalho e à precarização laboral. No começo da década de 2000, o então Presidente do TST, Francisco Fausto, observou que “a forma mais evidente de flexibilização da legislação trabalhista na jurisprudência do TST diz respeito à terceirização, que passou a ser admitida em atividades-meio. Foi essa a maneira que a mais alta corte trabalhista encontrou para compatibilizar o emprego com as necessidades mais prementes da moderna atividade” (*Apud* CONCEIÇÃO: 2005). Portanto, o crescimento da flexibilização trabalhista e a precarização das relações do trabalho que se inicia na década de 1990 – a “década neoliberal” – prosseguiu com vigor, na década de 2000, a “década do neodesenvolvimentismo”. Enquanto na década de 1990, as políticas neoliberais promoveram a *reestruturação* do capitalismo no Brasil, com impactos disruptivos no mundo do trabalho, principalmente com o crescimento abrupto do desemprego aberto nas metrópoles brasileiras; na década de 2000, ocorreu a *reorganização* do capitalismo na base da acumulação flexível (o que denominei de “toyotismo sistêmico”). Apesar da queda do desemprego aberto, a partir de 2003, ampliou-se a mancha de precariedade laboral (ALVES, 2000).

O “choque de capitalismo” promovido pelos governos Lula e Dilma contribuiu para a expansão da lógica do capital no plano da produção e reprodução social. Os governos neodesenvolvimentistas (2003-2014) não conseguiram romper o cerco do Estado neoliberal (sociedade política e sociedade civil). Pelo contrário, em nome da governabilidade, adequaram-se à lógica do capitalismo flexível. Um dos traços do *lulismo* foi não confrontar o capital, buscando, deste modo, garantir os investimentos necessários para o crescimento da economia brasileira (SINGER, 2010). Por isso, apesar do aumento do gasto público com as políticas sociais de transferência de renda (Bolsa Família, Minha Casa Minha Vida, etc) e a política de valorização do salário mínimo, que contribuirão para a redistribuição de renda e a diminuição da desigualdade social no Brasil, manteve-se e incrementou-se a nova dinâmica de acumulação capitalista baseada na acumulação flexível (ALVES, 2014).

Portanto, a expansão da terceirização na década do neodesenvolvimentismo é tão somente um traço candente (e quase irremediável) da nova ofensiva

do capital na produção nas condições históricas do capitalismo flexível. Nesse período, instaurou-se o que denominamos de “nova precariedade salarial” no País. Entendemos a “nova precariedade salarial” como sendo o novo modo de organizar o processo de trabalho e a produção do capital a partir da lógica do trabalho flexível, sendo ela caracterizada pela adoção das novas tecnologias informacionais, gestão toyotista e relações de trabalho flexíveis (contrato salarial, jornada de trabalho e remuneração flexível). Foi a “nova precariedade salarial” que deu novas roupagens à terceirização (como observou DRUCK, 1999 e COLLI, 2000, a terceirização não é um fenômeno novo na produção capitalista); entretanto, dentro do contexto da nova ofensiva do capital na produção com a vigência do capitalismo flexível, a terceirização tornou-se moda da administração empresarial, sendo importante elemento compositivo da nova precariedade salarial e das novas formas de gestão da produção capitalista inspirada no toyotismo (ALVES, 2011; 2013). A “nova precariedade salarial” – e com ela, a terceirização – disseminou-se não apenas pelo setor privado – indústria, comércio e serviços – mas também pelo setor público, incluindo a administração pública, alterando não apenas a morfologia social do trabalho, mas o sociometabolismo laboral no Brasil. A “nova precariedade salarial” constituiu novas dimensões da precarização do trabalho, como, por exemplo, o que denominamos “precarização do homem-que-trabalha”, que se manifesta pelo aumento dos casos de adoecimento laboral nos locais de trabalho reestruturados (ALVES, 2013).

A terceirização se manifestou, como elemento compositivo da “nova precariedade salarial” no plano da contratação salarial flexível, de forma bastante distinta em diversos segmentos econômicos: desde a subcontratação de uma rede de fornecedores com produção independente, passando pela contratação de empresas especializadas de prestação de serviços de apoio e pela alocação de trabalho temporário via agência de emprego; até a contratação de pessoa jurídica ou do autônomo nas áreas produtivas e essenciais da empresa; o trabalho domiciliar (que na maioria das vezes é informal); a organização de cooperativas de trabalho, o deslocamento de parte da produção ou setores para ex-empregados etc (KREIN, 2013). Deve-se observar ainda que o fenômeno da terceirização tornou-se tão complexo que se estabeleceu a “terceirização da terceirização”, onde a empresa terceirizada subcontrata parte do processo para outras empresas; e, em alguns casos, há o processo chamado de “quarteirização”, que “refere-se: ora à empresa intermediadora, aquela que se coloca entre a “empresa-mãe” e a empresa terceirizada, ou seja, aquela que gerencia os contratos com as prestadoras de serviços; ora trata de um desdobramento da terceirização, representada pelo momento em que a prestadora de serviços contratada pela “empresa-mãe” repassa para outra empresa, “cooperativa de trabalho” (trabalhadores

“autônomos”) ou prestador de serviços individual (Pessoa Jurídica- PJ), as atividades a serem realizadas” (SANCHES, 2006).

A terceirização aparece também como relação de *emprego triangular*, isto é, a locação de mão de obra por meio de empresa aluguel. Nesse caso, o contrato temporário é prestado por meio de empresa interposta (fornecedora de mão de obra, geralmente via agência de emprego), que seleciona e remunera trabalhadores com a finalidade de prestar serviços provisórios junto a empresas clientes. Por isso, estabelece uma relação triangular, em que o local de trabalho *não* tem relação direta com o empregador, mas com a agência de emprego. Teoricamente, o contrato temporário, que pode ser de até seis meses, seria uma “prestação de serviços para atender necessidade transitória de substituição de pessoal ou permanência da situação que gerou aumento de serviço e conseqüente realização de contrato temporário” (DIEESE, 1999). Mas, na prática, existem (em 2007) quase cinco mil empresas no Brasil que sublocam força de trabalho por meio de contratos temporários e trabalho-estágio. Elas têm um cadastro informatizado que permite mover os trabalhadores de uma tarefa ou empresa para outra, sem que estes estabeleçam qualquer vínculo de relações profissionais ou sociabilidade com o local em que executam a atividade. Diz Dowbor: “Os trabalhadores são simplesmente empurrados de um casulo de atividades para outro e perdem aos poucos todo o interesse pelo ambiente em que efetivamente atuam. Seu vínculo é apenas com o cadastro da empresa de aluguel” (DOWBOR, 2002). Nesse caso, a terceirização reforça aquilo que Richard Sennet denominou de corrosão da relação entre o trabalhador e a sua atividade profissional, que se torna cada vez mais diluída, fazendo com que a sua identidade com o trabalho fique secundarizada, o que dificulta a formação do caráter do trabalho (SENNET, 2002). Finalmente, outra questão é que a relação triangular permite às empresas estabelecerem uma estratégia de preservar os trabalhadores mais qualificados e realizarem um *turnover* com aqueles de menor qualificação, pagando-lhes menor salário e menos benefícios (KREIN, 2013).

Os números da terceirização

Em 2011, a CUT e o DIEESE publicaram um importante dossier, intitulado “Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha”, onde apresentam dados inegáveis do aumento da terceirização na década de 2000 no Brasil. O documento da CUT/DIEESE vincula a terceirização à questão do desenvolvimento capitalista no Brasil. Os apologetas da terceirização enfatizam os ganhos da especialização e cooperação advindos da nova relação entre empresas. Consultores apontam o “outsourcing” como o caminho

para a modernidade empresarial. Sublinham também a vantagem que a terceirização traz na transformação de gastos fixos em variáveis (e nesse caso, os trabalhadores também são transformados em custo variável...). Entretanto, o dossiê salienta que “a realidade imposta pela terceirização não é a da modernidade, mas a de um país com relações arcaicas de trabalho, que fere os preceitos de igualdade”. O documento lamenta que as empresas, de acordo com pesquisa realizada pela FUP (Federação Única dos Petroleiros) em 2010, foram motivadas a terceirizar *não* devido à especialização técnica, busca do crescimento da produtividade, desenvolvimento de produtos com maior valor agregado, ou maior tecnologia ou ainda devido à especialização dos serviços ou produção (2%), mas sim visando à otimização dos seus lucros, em especial, através de baixíssimos salários, altas jornadas e pouco ou nenhum investimento em melhoria das condições de trabalho (98%). Por isso, terceirização no Brasil, diz o dossiê, implica desrespeito aos direitos dos trabalhadores, criando, deste modo, uma clivagem no mundo do trabalho formal, com o surgimento da figura do “cidadão de segunda classe”, vivendo com uma espada de Damôcles, à mercê dos golpes das empresas que fecham do dia para a noite e não pagam as verbas rescisórias aos seus trabalhadores empregados e às altas e extenuantes jornadas de trabalho.

O dossiê nos apresenta números impressionantes sobre a terceirização no Brasil. As empresas terceirizadas abrigam as populações mais vulneráveis do mercado de trabalho: mulheres, negros, jovens, migrantes e imigrantes. Esse “abrigo” não tem caráter social, mas é justamente porque esses trabalhadores se encontram em situação mais desfavorável, e, por falta de opção, submetem-se a esse emprego. O documento afirma que “não é verdade que a terceirização gere emprego. Esses empregos teriam que existir, para a produção e realização dos serviços necessários à grande empresa”.

Não podemos esquecer que as *empresas terceiras* são produtos do modo de organização da *grande empresa capitalista*, verdadeiros demiurgos da terceirização. Perguntemos: por que a grande empresa capitalista – como a Petrobrás, por exemplo – terceiriza para uma empresa terceira os serviços necessários à produção de suas atividades? Este é “x” da questão. No caso do Brasil, a *grande empresa capitalista*, imersa na voraz concorrência do mercado global, torna-se obrigada a incorporar, por um lado, a ideologia orgânica da produção do capital nas condições do capitalismo global (o toyotismo); e por outro lado, assume culturalmente o traço ontogenético do *ethos* capitalismo no Brasil: a *superexploração da força de trabalho*, articulando o historicamente *novo* – novas tecnologias e modernos métodos de gestão – e o historicamente *arcaico* (relações de trabalho espúrias com rebaixamento de salário e espoliação de benefícios trabalhistas).

A *empresa terceira*, como veículo de afirmação da lógica de valorização do grande capital oligopólico, gera trabalho precário; e pior, com jornadas maiores e ritmo de trabalho exaustivo. Essa intensificação do trabalho decorre dos novos métodos de gestão acoplado às novas tecnologias informacionais, um dos traços candentes da “nova precariedade salarial” sob o espírito do toyotismo, sendo também traço compositivo da *síndrome da superexploração da força de trabalho* no Brasil (ALVES, 2014). Portanto, a empresa terceira incorpora os novos métodos de gestão toyotista, sob pressão da grande empresa capitalista, reduzindo, deste modo, os postos de trabalho e produzindo mais com menos pessoal. Portanto, a externalização das atividades para empresas ou pessoas – a terceirização – representa mera afirmação da lógica organizacional da *empresa-rede*, a grande empresa capitalista nas condições históricas do capitalismo global.

A terceirização representa a lógica organizacional do *capitalismo em rede*. No caso do setor privado, *a rede funciona como circuito de valorização* operando a transferência de valor das empresas terceiras para a grande empresa tomadora; no caso do setor público, quando a União, Estados e municípios terceirizam suas atividades para empresas e pessoas, *a rede funciona como veículo de contenção do gasto público* nas condições históricas do capitalismo predominantemente financeirizado e do Estado neoliberal (na era do neoliberalismo, União, Estados e municípios encontram-se constringidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal sob a espada de Damocles da dívida pública). Portanto, tanto *a rede como circuito de transferência de valor da empresa terceira para a grande empresa* quanto *à rede como contenção do gasto público* articulam o regime de acumulação flexível com o regime de acumulação por espoliação. Deste modo, temos, por um lado, a predação de direitos dos trabalhadores e benefícios trabalhistas; e por outro lado, a corrupção da coisa pública que prolifera nos contratos de terceirização do setor público no Brasil.

No limite, a sociedade em rede, organizada em torno da grande empresa (pública e privada) externaliza suas atividades para empresas e pessoas, aumentando os custos para a sociedade – não apenas devido à espoliação de direitos e benefícios trabalhistas, empobrecendo trabalhadores e reforçando a concentração de renda no País; e com o desvio de dinheiro do fundo público, as fraudes em licitações, evasão fiscal, focos de corrupção, aumento das demandas trabalhistas e previdenciárias, entre outros custos, como a tão propagada competitividade, mas com a perda da qualidade de serviços e produtos,

Apesar das dificuldades das estatísticas oficiais sobre os efeitos da terceirização, dificilmente captada pelas pesquisas vigentes, o dossiê da

CUT/DIEESE nos apresenta números impressionantes que demonstram o avanço da terceirização no Brasil na década de 2000. Por exemplo, na Tabela 1 é possível observar que *os trabalhadores terceirizados perfazem cerca de 25,5% do mercado formal de trabalho*. Entretanto, deve-se salientar que esse número está subestimado, tendo em vista que, parte considerável dos trabalhadores terceiros está alocada na informalidade – além disso, não estão contidos os setores da agricultura.

Tabela 1 - Distribuição dos trabalhadores entre setores tipicamente terceirizados e setores tipicamente contratantes (BRASIL - 2010)

Setores	Número de trabalhadores	%
Setores tipicamente terceirizados	10.865.297	25,50
Setores tipicamente contratantes	31.740.392	74,50
Total	42.605.689	100,00

Fonte: Rais, 2010. Elaboração DIEESE/CUT Nacional, 2011. Nota: setores agregados segundo Classe/CNAE 2.0. Não estão contidos os setores da agricultura.

Depois de constatar que pouco mais que $\frac{1}{4}$ do mercado de trabalho formal no Brasil está terceirizado, a pesquisa da CUT/DIEESE verificou os impactos da terceirização sobre o mundo do trabalho, analisando a *remuneração salarial, jornada de trabalho e tempo de emprego*, elementos cruciais para aferir a qualidade do emprego nas empresas terceiras. A Tabela 2 expõe traços de degradação do trabalho indiscutíveis que demonstram a terceirização com precarização salarial.

Por exemplo, no tocante à *remuneração salarial*, a pesquisa demonstrou que, em dezembro de 2010, ela foi de menos 27,1% para os trabalhadores terceirizados. A tabela 2 demonstrou uma concentração nas faixas de 1 a 2 salários mínimos; e de 3 a 4 salários mínimos. Por outro lado, os trabalhadores diretos estão mais distribuídos nas diversas faixas salariais.

Em relação à *jornada de trabalho* contratada, esse grupo de trabalhadores realizou uma jornada de 3 horas a mais semanalmente, isso sem considerar as horas extras ou banco de horas realizadas, que não são objeto do levantamento realizado pelo MTE (Ministério do Trabalho e Emprego).

O *tempo de emprego* demonstra uma diferença ainda maior entre trabalhadores diretos e terceiros. Enquanto a permanência no trabalho é de 5,8 anos para os trabalhadores diretos, em média, para os terceiros é de 2,6 anos. Desse fato decorre a *alta rotatividade dos terceirizados* – 44,9% contra 22% dos diretamente contratados. Esse caso tem uma série de consequências para o trabalhador terceirizado, que alterna períodos de trabalho e períodos de desemprego,

resultando na falta de condições para organizar e planejar sua vida, inclusive para projetos pessoais, como formação profissional; mas tem também um rebatimento sobre o FAT (Fundo de Amparo do Trabalhador), uma vez que essa alta rotatividade pressiona para cima os custos com o seguro desemprego. Perguntemos: deste modo, a terceirização não se configura como *dano existencial*, na medida em que as relações de trabalho acima descritas submetem os empregados a jornadas excessivas de trabalho, causando abalo físico e psicológico, impedindo-o da fruição do direito ao lazer e ao convívio social?

Tabela 2 - Condições de trabalho e terceirização - BRASIL - 2010

Condições de trabalho	Setores tipicamente Contratantes	Setores tipicamente Terceirizados	Diferença Terceirizados/ Contratante
Remuneração de dezembro (R\$)	1.824,2	1.329,4	-27,1
Tempo de emprego (anos)	5,8	2,6	-55,5
Jornada semanal contratada (horas)	40h	43h	7,1

Fonte: Rais, 2010. Elaboração DIEESE/CUT Nacional, 2011. Nota: setores agregados segundo Classe/CNAE 2.0. Não estão contidos os setores da agricultura. Esses dados foram obtidos na RAIS 2010 *On line*.

Quanto à distribuição dos trabalhadores subcontratados por setores de atividade, observa-se uma concentração grande e crescente no setor de serviços ao longo da década (o que se explica também pelo crescimento deste setor na década de 2000). Destaca-se que, apesar de executar tarefas predominantemente em outros setores de atividade, as empresas buscam classificar suas atividades no segmento de serviços, dado o caráter de prestação de serviços, desconsiderando sua atividade final, tendo como um dos benefícios menores salários do que, por exemplo, no setor industrial, que teve o número de terceirizados reduzido em quatro pontos percentuais; mas isso não se reflete no número de trabalhadores que continuam exercendo atividades nas unidades industriais.

Tabela 3 - Distribuição dos subcontratados segundo setor de atividade econômica

Distrito Federal e Regiões Metropolitanas – Brasil (1999-2009)

Forma de Inserção Ocupacional e Setor de Atividade	Total (1)	
	1999	2009
Emprego subcontratado	100,0	100,0
Indústria	17,9	13,9
Comércio	14,6	10,0
Serviços	60,1	69,1
Construção Civil	5,6	6,1
Outros(2)	(3)	(3)

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego. Elaboração: DIEESE. (1) Corresponde ao total das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e o Distrito Federal. (2) Incluem agricultura, pecuária, extração vegetal, embaixadas, consulados, representações oficiais e outras atividades não classificadas. (3) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

A Tabela 4 desconstrói argumentos que afirmam que os baixos salários dos terceirizados ocorrem em função de estarem alocados em pequenas empresas, e que estas não têm possibilidade de pagar melhores salários. Pelo que podemos perceber nos dados da tabela 4, 53,4% dos trabalhadores terceirizados trabalham em empresas com mais de 100 empregados contra 56,1% dos trabalhadores diretos, percentuais bastante próximos.

Tabela 4 - Distribuição dos trabalhadores em empresas tipicamente terceirizados e tipicamente contratantes, por tamanho de estabelecimentos – Brasil - 2010

Tamanho dos estabelecimentos	Setores tipicamente terceirizados		Setores tipicamente contratantes		Total	
	Número de trabalhadores	%	Número de trabalhadores	%	Número de trabalhadores	%
Até 4 vínculos ativos (VA)	787.926	7,25	2.499.879	7,88	3.287.805	7,72
De 5 a 9 VA	866.786	7,98	2.484.540	7,83	3.351.326	7,87
De 10 a 19 VA	914.651	8,42	2.932.543	9,24	3.847.194	9,03
De 20 a 49 VA	1.389.192	12,79	3.607.502	11,37	4.996.694	11,73
De 50 a 99 VA	1.101.061	10,13	2.424.008	7,64	3.525.069	8,27
De 100 a 249 VA	1.455.468	13,40	3.047.757	9,60	4.503.225	10,57
De 250 a 499 VA	1.103.591	10,16	2.663.471	8,39	3.767.062	8,84
De 500 a 999 VA	1.004.847	9,25	2.680.488	8,45	3.685.335	8,65
1000 ou mais VA	2.241.775	20,63	9.400.204	29,62	11.641.979	27,32
Total	10.865.297	100,0	31.740.392	100,0	42.605.689	100,0

Fonte: Rais, 2010. Elaboração DIEESE/CUT Nacional, 2011.
Nota: setores agregados segundo Classe/CNAE 2.0. Não estão contidos os setores da agricultura.

Finalmente, outro argumento comumente difundido é que estes trabalhadores recebem menos porque possuem menor escolaridade. De fato, os terceiros possuem uma escolaridade menor, mas não é um hiato gigante: 61,1% dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados possuem ensino médio ou formação superior, enquanto entre os trabalhadores dos setores tipicamente terceiros esse percentual é de 75,7%.

Tabela 4 - Distribuição dos trabalhadores em empresas tipicamente terceirizados e tipicamente contratantes, por tamanho de escolaridade

Escolaridade	Setores tipicamente terceirizados		Setores tipicamente contratantes		Total	
	Número de trabalhadores	%	Número de trabalhadores	%	Número de trabalhadores	%
Até 5º ano do ensino fundamental	1.160.067	10,68	2.040.422	6,43	3.200.489	7,51
Ensino fundamental completo	3.062.716	28,19	5.681.954	17,90	8.744.670	20,52

Ensino médio completo	5.448.456	50,15	16.168.017	50,94	21.616.473	50,74
Mais que ensino médio completo	1.194.058	10,99	7.849.999	24,73	9.044.057	21,23
Total	10.865.297	100,00	31.740.392	100,00	42.605.689	100,00

Fonte: Rais, 2010. Elaboração DIEESE/CUT Nacional, 2011

Nota: setores agregados segundo Classe/CNAE 2.0. Não estão contidos os setores da agricultura.

Portanto, apesar dos indicadores positivos do mercado do trabalho na era do neodesenvolvimentismo, verificamos a ampliação da “nova precariedade salarial”, caracterizada pelo aumento da flexibilidade laboral e aumento da rotatividade de mão de obra no Brasil (ALVES, 2014). Nesse caso, a terceirização ocupa um lugar de destaque na nova degradação do trabalho no Brasil, tendo em vista a ocorrência, pelo menos na última década, de espoliação de direitos trabalhistas e precarização do homem-que-trabalha expressa pelo crescimento de adoecimentos laborais. Como o dossiê da CUT/Dieese aponta, tornou-se corriqueiro calotes das empresas terceirizadas aos direitos dos trabalhadores terceirizados, além do crescimento de acidentes de trabalho nas empresas terceiras. Inclusive, estudos constam o vínculo entre terceirização com o trabalho análogo à escravidão (por exemplo, 90% dos 40 maiores resgates em todo o Brasil nos últimos 4 anos terem trabalhadores terceirizados¹). Finalmente, a terceirização contribui para a persistência da informalidade. Diz Krein: “O processo de terceirização baseado na redução de custos tende a fortalecer as relações de trabalho mais heterogêneas, incluindo o trabalho por conta própria sem proteção social e a contratação de trabalhadores sem registro como forma de obter competitividade para sobreviver no mercado” (KREIN, 2013).

Terceirização e a miséria brasileira

A expansão da terceirização é apenas a “ponta do iceberg” da reorganização capitalista ocorrida no Brasil na perspectiva da afirmação do capitalismo flexível. Ao intitularmos o artigo “Terceirização e capitalismo no Brasil: um par perfeito”, buscamos resgatar, por um lado, o vínculo orgânico entre terceirização e nova dinâmica do capitalismo global baseada no regime de acumulação flexível (HARVEY, 1992); e por outro lado, a simbiose entre terceirização e superexploração da força de trabalho, traço ontogenético do capitalismo brasileiro (MARINI, 1973; CHASIN, 1979). Nesse caso, o conceito de capitalismo significa não apenas modo de produção de mercadorias, mas inclui também um ethos particular – no caso do Brasil – de valorização do capital e exploração da força de trabalho. O capitalismo brasileiro constituiu-se como um capitalismo hipertardio, dependente, de extração colonial-escravista e via prussiana, onde historicamente o moderno

1 REPÓRTER BRASIL, “Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?”. In: <http://reporterbrasil.org.br/2014/06/terceirizacao-e-trabalho-analogo-ao-escravo-coincidencia/>. Acesso em 31 de julho de 2014.

se articulou com o arcaico; e o primado da iniciativa privada se impôs sobre a dignidade da pessoa humana e os direitos sociais dos trabalhadores. Na verdade, está inscrito no DNA do capitalismo brasileiro o modo oligárquico-patrimonialista de organização da exploração da força de trabalho, com a “Casa Grande”, que continua sendo movida insaciavelmente pela busca desenfreada de lucros (o que explica a ânsia da terceirização como estratégia de rebaixamento salarial e espoliação de benefícios trabalhistas). Ao mesmo tempo, a nova etapa histórica do capitalismo flexível reforça – afirma e valida – o traço estrutural do capitalismo brasileiro salientado acima.

No decorrer da década de 2000, tivemos em torno do tema da terceirização, uma candente luta política e ideológica, com propostas em disputas, inclusive dentro do Direito do Trabalho, entre aqueles que querem regulamentar e aqueles que querem abolir a terceirização. Apesar disso, o avanço da terceirização no Brasil foi quase irremediável por conta da correlação de forças sociais e políticas; e também devido – como salientamos acima – à adequação estrutural da terceirização com a nova lógica do capitalismo global na qual o Brasil se inseriu com vigor na década do neodesenvolvimentismo. A terceirização tornou-se o *Zeitgeist* do capitalismo flexível. Na verdade, abolir a prática da terceirização significa ir contra natureza do capitalismo brasileiro e o espírito do regime de acumulação flexível imposto pela mundialização do capital. A persistência do Estado neoliberal no Brasil contribui não apenas para a sua expansão como modo de organização empresarial, mas também para seu reconhecimento jurídico-institucional pela alta corte constitucional do País. As condições de combate contra a terceirização são bastante adversas: por um lado, temos uma sociedade política hegemônica pelos interesses empresariais; e por outro lado, uma sociedade civil manipulada midiaticamente e hegemônica pelos princípios liberais da livre iniciativa, mantendo-se, deste modo, apática e alienada ao desmonte da cidadania salarial decorrente da legalização da terceirização como estratégia de flexibilização das relações de trabalho no Brasil.

Portanto, a terceirização no Brasil não é um traço meramente contingencial por conta da lei ou inescrupulosidade de maus capitalistas. Ela é um traço orgânico do capitalismo brasileiro. Ela é um modo de reafirmar a forma de ser de entificação do capitalismo brasileiro baseado na *superexploração da força de trabalho* (exploração da força de trabalho que articula intensificação do trabalho, alongamento da jornada laboral e rebaixamento salarial). Ao mesmo tempo, a vigência do capitalismo flexível e a constituição da “nova precariedade salarial” contribuem para a reafirmação do modo de entificação do capitalismo no Brasil – hipertardio, dependente, extração escravista-colonial de via prussiana – aprofundando, deste modo, os traços históricos da

miséria do trabalho no Brasil no interior do próprio núcleo da modernidade salarial. Portanto, a terceirização não é a afirmação do *arcaico* nas relações de trabalho no Brasil, mas sim a reposição histórica da dialética entre o moderno e o *arcaico* que caracterizou o desenvolvimento do capitalismo no Brasil.

Foi a hegemonia liberal – de extração oligárquico-política – presente na institucionalidade jurídico-política brasileira, que contribuiu para que se aceitasse a terceirização como princípio da livre iniciativa. Reduzir o combate à terceirização a discussão sobre atividade-fim e atividade-meio, como observa com pertinência Sanches, significa permanecer no campo do inimigo de classe, tendo em vista que a discussão sobre atividade-fim e atividade-meio *não* se trata de procedimento técnico, mas, sim, de afirmação política. Diz ele: “[...] as fronteiras do que ‘pode ou não pode’ estão indefinidas, pesquisadores do tema seguem um critério autoral de classificação do que entendem por ‘atividade-meio’ ou ‘fim’, ora indo de acordo com o entendimento de um determinado ator social, ora de acordo com outro” (SANCHES, 2006, p.138).

Na verdade, a controvérsia tem relação com o disposto no Enunciado 331 do TST que, cedendo aos interesses da grande empresa capitalista, num cenário de ofensiva neoliberal, legitimou a terceirização para inúmeras atividades “tipicamente terceirizáveis” e abriu a brecha para atividades de especialização, favorecendo, deste modo, a redução de custos salariais e de benefícios conferidos pelas conquistas sindicais do segmento mais estruturado. O problema é quem tem a prerrogativa de definir o que é, ou não, “atividade-meio” e “atividade-fim”, num contexto de complexificação da externalização da atividade econômica. No caso brasileiro, com a fragilidade da organização dos trabalhadores no local de trabalho, as empresas têm grande poder para definir o processo de produção e de trabalho. Dada a complexidade técnica, muitas vezes as próprias instituições estatais têm dificuldade de compreender e decidir sobre as controvérsias que aparecem em relação a esses conceitos (KREIN, 2013). Para Sanches, “o que será considerado estratégico dependerá do observador, de seus objetivos, que estão para além da disputa sob os termos jurídicos. No fundo, o debate sobre “atividade-meio” versus “atividade-fim” reflete uma disputa política acerca dos direitos trabalhistas e sociais, podendo inclusive, de forma tangível, interferir na relação com o consumidor final de produtos e serviços” (SANCHES, 2006).

Portanto, a repercussão geral que obriga o STF a discutir o conceito de atividade-fim é a síntese concreta da disputa política – ou luta de classes – que ocorre hoje na sociedade brasileira. A crise do capitalismo global e a pressão do mercado mundial exige efetivamente uma Reforma Trabalhista

no Brasil que reduza o custo do trabalho. Não se trata de discussão técnica, muito menos de disputa sob os termos jurídicos. O deslocamento da discussão da terceirização do Congresso Nacional – onde se debatia, por exemplo, o Projeto de Lei 4330 – para o Supremo Tribunal Federal, corte constitucional de feição historicamente liberal-conservadora na discussão trabalhista, é um “golpe político” não apenas contra a Justiça do Trabalho, mas contra a democracia brasileira, tendo em vista que tema de tal relevância social deveria ser discutido com a sociedade e com o parlamento brasileiro. Na medida em que se legitima a terceirização de modo irrestrito, contribuiu-se para ampliar mais ainda o precário mundo do trabalho no Brasil, corroendo, deste modo, as perspectivas de inserção digna das gerações futuras no mercado de trabalho.

Terceirização e capitalismo global

A expansão da terceirização no Brasil vincula-se à fase histórica de desenvolvimento do capitalismo global imerso na crise estrutural do capital. Por “crise estrutural do capital”, entendemos a incapacidade candente do sistema de controle do metabolismo social realizar suas promessas civilizatórias. O desmonte do Estado de bem-estar social no polo mais desenvolvido da civilização do capital – União Europeia, por exemplo – é o exemplo-mor da mutação estrutural do sistema produtor de mercadoria incapaz de afirmar e ampliar direitos dos trabalhadores.

A partir de 1990, o Brasil integrou-se no processo de mudança histórica maciça da organização do capitalismo num plano mundial (a dita “globalização”). Na presente temporalidade histórica do capital, existe uma tendência de *precarização estrutural do trabalho* que faz parte da nova dinâmica do sistema do capital global, articulando, por um lado, *acumulação flexível*; e, por outro lado, *acumulação por espoliação*. Com o neoliberalismo, a lógica autoexpansionista do capital imprimiu sua marca nas instituições jurídico-políticas da ordem burguesa, tornando-as insensíveis aos argumentos humanísticos e valores sociais. Os Sumos Sacerdotes do mercado clamam pelo princípio da iniciativa privada. Predomina no discurso das personificações do capital o pragmatismo de ocasião, que reitera, como um destino irremediável, a adaptação à nova ordem global. A palavra de ordem é flexibilizar as relações de trabalho.

O desenvolvimento da acumulação flexível/acumulação por espoliação nos “trinta anos perversos” (1980-2010) de capitalismo global ocorre no bojo das pressões estruturais para a redução de custos das grandes empresas capitalistas. Está ocorrendo aquilo que István Mészáros denominou de *tendência à*

equalização descendente da taxa diferencial de exploração (MÉSZÁROS, 2002; 2009). Nos países capitalistas do Ocidente, as classes trabalhadoras puderam, por muito tempo, gozar dos benefícios da “taxa diferencial de exploração”, inclusive construirão um Estado social democrático de direitos trabalhistas e cidadania salarial para maioria da população trabalhadora. Suas condições de vida e de trabalho eram incomensuravelmente melhores do que as encontradas nos “países subdesenvolvidos” (como o Brasil, por exemplo). Os países capitalistas do Ocidente eram modelo social de regulação do trabalho e muitos juristas e estudiosos do mundo do trabalho tomam como exemplo os países do capitalismo social-democrata. Entretanto, com o desenvolvimento do capitalismo global, percebemos, no plano mundial, a deterioração dos direitos trabalhistas – e do próprio Direito do Trabalho – sob a ameaça da flexibilização laboral.

No Brasil, como vimos, a “nova precariedade salarial” é efetivamente um elemento das condições de deterioração do trabalho, expressando aqui a “equalização descendente” da taxa de exploração (por exemplo, o fenômeno do “preariado” salientado por Guy Standing é o resultado social, no plano da estrutura de classes, da “equalização descendente da taxa de exploração” nos países capitalistas europeus) (STANDING, 2014). Percebe-se, assim, no plano mundial, que os trabalhadores estão ameaçados em suas mais básicas condições de existência, não apenas devido ao desemprego, mas, como vimos no caso do Brasil da era do neodesenvolvimentismo, em relação à vigência da “nova precariedade salarial”, caracterizada pela expansão de relações de trabalho flexíveis. Os investidores lamentam o Custo Brasil e clamam pela Reforma Trabalhista. Como personificações do capital, expressam em si e para si tão somente a tendência de equalização descendente do diferencial das taxas de exploração. O ideal para eles seria aproximar as taxas de exploração do Brasil das taxas de exploração da China.

Na verdade, o acirramento da concorrência mundial por conta da entrada da China no mercado mundial, fez com que o capital social total, nas condições históricas da crise estrutural de valorização (ALVES, 2013), se impusesse sobre a totalidade do trabalho, obrigando, deste modo, o capital global a promover em cada país, nas últimas décadas, processos intensos de reestruturação produtiva visando desvalorizar a força de trabalho e impulsionar a ofensiva contra direitos dos trabalhadores, buscando, em última instância, equalizar as taxas diferenciais de exploração. A fragilização do Estado-nação diante do capital global e a correlação de forças sociais e políticas, com a crise do sindicalismo e a corrupção dos partidos de esquerda – principalmente da esquerda social-democrata que incorporou a agenda neoliberal (o que se tornou visível na União Européia), colocam definitivamente o trabalho organizado na defensiva.

A tendência de equalização descendente da taxa diferencial de exploração leva ao rebaixamento civilizatório. Para um país capitalista como o Brasil, isto assume dimensão de perversidade social tendo em vista o cenário histórico de desigualdades social no País. Na era da terceirização aprofunda-se, por um lado, a crise do Direito do Trabalho e o declínio da instituição Justiça do Trabalho e das cortes constitucionais (como o TST). Caso o STF libere a terceirização como almejam o empresariado, a Justiça do Trabalho receberá um golpe histórico. A expansão das relações de trabalho flexíveis, como ocorreu na década de 2000, torna mais opaca a luta de classes com a invisibilização das *personas* do capital. O disfarce da relação de emprego oculta a subalternidade estrutural do trabalho ao capital e reforça a concorrência entre os próprios trabalhadores. Portanto, a terceirização não se restringe a ser um mecanismo de rebaixamento salarial, mas é um mecanismo de ocultação ideológica que descaracteriza o conflito antagônico capital versus trabalho.

Nas condições históricas de equalização descendente da taxa diferencial de exploração, inaugura-se a era do declive civilizatório do capital, que contém em si e para si não apenas a corrosão de direitos dos trabalhadores, mas a degradação da consciência de classe. É por isso que hoje, mais do que nunca, a luta de classe se impõe – no plano ideológico – como elemento de resistência estratégica visando desmontar, no plano do pensamento, as ilusões liberais ou social-democratas que imaginam ser possível um capitalismo humanizado. Na era da crise estrutural de civilização do capital, urge afirmar os valores do socialismo e resgatar a tarefa política de democratização radical da sociedade capaz de resgatar efetivamente a dignidade pessoa humana que trabalha.

ABSTRACT: Outsourcing has been in Brazil the main form of wage precariousness. With the new capitalist mode of development in the 2000s, it grew both in industry, services and public administration. Our goal is to expose, at first, the current state of outsourcing in Brazil and its impacts on the world of work; and then present the historical and structural roots of outsourcing, both in historical form of capitalism entification in Brazil, as in the global capitalist stage of development in which Brazil is inserted as the fifth largest economy in the capitalist world.

Keywords work, Brazil, capitalism, outsourcing, wage insecurity.

Artigo

Recebido: 12/05/2014

Aprovado: 13/03/2015

Referências

ALVES, Giovanni. O novo e precário mundo do trabalho no Brasil. Editora Boitempo: São Paulo, 2000.

_____. Trabalho e subjetividade. Editora Boitempo: São Paulo, 2011.

_____. Dimensões da precarização do trabalho. Editora Praxis: Bauru, 2013.

_____. Trabalho e neodesenvolvimentismo. Editora Praxis: Bauru, 2014.

COLLI, J. A trama da terceirização: um estudo do trabalho no ramo da tecelagem. Campinas: Editora Unicamp, 2000.

CHASIN, José. A miséria brasileira. Ensaios/Ad hominem: São Paulo, 1999.

CONCEIÇÃO, M. da C. V. da. A jornada de trabalho e o ordenamento jurídico brasileiro, Propostas para um novo modelo de normatização. Jus Navigandi, Teresina, a. 9, n. 805, 16 set. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7277>>. Acesso em: 5 jan. 2006.

DRUCK, M. da G. Terceirização: (des)fordizando a fábrica: um estudo do complexo petroquímico. São Paulo: Boitempo, 1999.

DOWBOR, L. O que acontece com o trabalho? São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2002.

DIEESE. O comportamento das negociações coletivas de trabalho nos anos 90: 1993-1996. Pesquisa DIEESE, n.15. São Paulo: DIEESE 1999,

DIEESE/CUT. Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha. Dossier sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e proposta para garantir a igualdade de direitos. São Paulo, 2011.

HARVEY, David. Condição pós-moderna. Uma pesquisa sobre as origens da mudança de cultura. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

KREIN, José Dari. As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil. Debates Contemporâneos 8, Cesit/UNICAMP/LTr, Campinas, 2013.

MARINI, Ruy Mauro. Dialéctica de la dependência. México: Era, 1973.

MÉSZÁROS, István. A Crise Estrutural do Capital. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____. Para além do capital: Rumo a uma teoria da transição. Campinas/São Paulo: Editora da UNICAMP/Boitempo Editorial, 2002.

SINGER, André. Os sentidos do lulismo: Reforma Gradual e Pacto Conservador. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

SANCHES, A. T. Terceirização e terceirizados no setor bancário: Relações de emprego, condições de trabalho e ação sindical. Dissertação. Mestrado em Ciências Sociais. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2006.

SENNET, Richard. A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Editora Record, 1999.

STANDING, Guy . The Precariat: The new dangerous class. London: Bloomsbury, 2011.