

# AFINAL, O QUE É TERCEIRIZAÇÃO? EM BUSCA DE FERRAMENTAS DE ANÁLISE E DE AÇÃO POLÍTICA

Paula Marcelino<sup>1</sup>

## Resumo:

O texto que segue é uma reflexão sobre a definição de terceirização a partir do debate e das leituras realizadas em três áreas do conhecimento: Direito, Administração e as chamadas Ciências Sociais. A definição que propomos também tem como pano de fundo a observação da realidade da terceirização feita por diversos estudiosos e sindicalistas no serviço público e nas empresas estatais e privadas. A partir desses elementos, podemos dizer que terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta. Esse artigo é parte de um trabalho de doutorado ainda em andamento.

**Palavra chave:** terceirização, trabalho, contratação.

---

<sup>1</sup> Doutoranda em Ciências Sociais pelo IFCH-Unicamp. Professora do Instituto Paulista de Ensino e Pesquisa (IPEP) Campinas (SP). Email: paula280874@yahoo.com.br

# SO, WHAT'S OUTSOURCING OF SERVICES? LOOKING FOR ANALYTICAL AND POLITICAL TOOLS

## **Abstract:**

The text that follows is a reflection on the definition of outsourcing from the discussion and readings accomplished in three areas of knowledge: law, administration and the social sciences. The definition that we also propose, has the background observation of the reality of outsourcing done by different scholars and trade unionists in public service and state and private companies. From these elements, we can say that outsourcing is all process of contracting workers by a third party company. This article is part of a doctorate thesis that still in progress.

**Key words:** terceirização, work, act of contract.

## Introdução:

Há duas tendências visíveis na bibliografia sobre terceirização no que diz respeito à definição do que ela venha a ser: a redução ou a ampliação do alcance do conceito. Na França, por exemplo, dá-se o nome de terceirização (*sous-traitance*) a um processo bem específico: é chamada terceirização apenas a situação em que há uma empresa subcontratada trabalhando dentro da empresa principal; se o trabalho for realizado fora, passa-se a chamar o processo de externalização (*externalization*). (Essa distinção não é feita no Brasil, normalmente, para distinguir dois processos diferentes, mas apenas para marcar duas formas distintas de terceirização.). Naquele país, tem-se uma tipologia muito clara de todas as formas de trabalho consideradas precárias, o que permite uma delimitação bem precisa e específica do que venha a ser a terceirização.

*a terceirização [...] nos últimos vinte anos da história do país, ela se tornou o mais importante recurso estratégico das empresas para gestão (e redução) dos custos com a força de trabalho.*

Embora haja diferenças importantes nas definições dos diversos autores de todas as áreas, no Brasil, de maneira geral, a palavra terceirização tem um significado mais abrangente que o dado pelos franceses. Na nossa compreensão, essa diferença se dá por um motivo fundamental: a terceirização nos parece ter no Brasil um outro lugar na estrutura do mercado de trabalho, pois, nos últimos vinte anos da história do país, 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 da terceirização e por reconhecer a importância política que ela tem na organização dos trabalhadores, optamos por uma definição abrangente: terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta. Ou seja, é a relação onde o trabalho é realizado para uma empresa, mas contratado de maneira imediata por outra. É esta definição ampla que defenderemos ao longo deste item.

Nesta definição de terceirização que propomos há uma clara opção por privilegiar a relação empregatícia estabelecida por essa forma de gestão da força de trabalho. O fato da terceirização se dar através de uma empresa privada ou uma empresa estatal ou de uma fundação pública de direito privado, não altera o cerne da definição. Isto porque, se não há um retorno imediato em lucros, como parece ser o caso de fundações públicas, há uma economia geral de gastos com força de trabalho pelo Estado<sup>2</sup>. Nossa opção por privilegiar as relações empregatícias na definição do que é terceirização se dá também por que procuramos analisá-la do ponto de vista do trabalho, mas, principalmente, porque é na natureza dos contratos firmados entre as empresas/fundações e os trabalhadores que encontramos o que há de mais estável dessas 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

---

<sup>2</sup> Quando o Sistema Único de Saúde deixa de colocar servidores concursados dentro dos hospitais universitários, por exemplo, e o faz através da contratação de trabalhadores via fundações, o que está em jogo é uma economia com os custos da força de trabalho através de um processo de subcontratação.

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, como há vários casos, a terceira seja contratada por mais de uma tomadora) e cujos lucros são auferidos a partir da intermediação de força de trabalho. Nessa relação importa pouco, portanto, se a empresa terceirizada tem ou não maior capacidade técnica que a contratante.

De maneira geral, as definições de terceirização oferecidas pelas áreas de direito e administração de empresas privilegiam o aspecto da organização do trabalho com ênfase na natureza das atividades terceirizadas. Com exceção de alguns autores da área do direito (Carelli, 2002 e 2003, por exemplo), usa-se como

suporte fundamental da definição de terceirização os conceitos ambíguos de atividade-fim e atividade-meio, ou seja, no tipo de atividade que é repassada. Quando esse não é o aspecto central da definição, faz-se alusão às relações interempresariais recorrendo-se à noção de parceria e à opção por uma empresa que detenha maior capacidade técnica para executar determinada atividade. Nesta última referência ainda há o agravante da falta de historicidade do processo no Brasil: uma boa parte das empresas de terceirização do país surgiram fundadas por antigos trabalhadores das empresas principais, em processos individuais ou coletivo (as cooperativas, por exemplo). Outras tantas surgem meteoricamente por ocasiões de editais públicos e desaparecem na mesma velocidade (vide o caso das “gatas” nas refinarias brasileiras). Em outras palavras, uma definição de terceirização não pode basear-se na especialização da terceira. Certamente isso não é o fator determinante

*uma boa parte das empresas de terceirização do país surgiram fundadas por antigos trabalhadores das empresas principais, em processos individuais ou coletivos*

para se subcontratar trabalhadores no Brasil.

Num outro flanco de análise, também nos parece impossível concordar com Martins (2005: 25) que a terceirização se caracterizaria apenas quando há uma relação duradoura entre duas empresas, de contanto constante entre o funcionário da subcontratada e a contratante. Para esse autor, a terceirização não se confunde com a subcontratação; o que as diferiria seria o fato de que na terceirização o contrato seria permanente e não ocasional, em picos de aumento de demanda ou de produção. 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) e de maior organização no local de trabalho. Mas, definir terceirização pela longevidade da

relação entre duas empresas seria ignorar uma gama imensa de relações interempresariais no contexto brasileiro; inclusive as numerosas subcontratações realizadas pelas refinarias brasileiras para sua ampliação e manutenção.

De acordo com a definição que propomos, subcontratação e terceirização são sinônimos. 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 subcontratar, 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, se a relação entre contratante e subcontratada é ou não duradoura.

A opção 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 constrói as ações públicas e se organiza trabalhadores e empresários em suas entidades classistas; c) toda a bibliografia sobre o tema está assentada nesse termo; d) último e mais importante, ele expressa com exatidão a ênfase que demos em nossa definição: a condição de terceiro do trabalhador no contratado entre duas empresas.<sup>3</sup>

Diante da definição de terceirização a que chegamos, não há como deixar de considerar o trabalho temporário, tal como regulamentado pela Lei no. 6.019 de 3-1-1974, como uma forma de terceirização. Trabalho temporário<sup>4</sup>, numa parte expressiva dos casos, é contratação de trabalhadores por empresa interposta. Nele o vínculo do trabalhador é com uma empresa e quem paga seu salário indiretamente é outra, mesmo que o contrato de trabalho seja diferente dos

---

<sup>3</sup> As empresas subcontratadas também são chamadas, normalmente, no Brasil de “terceiras”. Aqui, pode-se entender que ela é terceira à relação entre a empresa contratante e seus próprios trabalhadores.

<sup>4</sup> 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).

chamados “terceirizados estáveis”. Nas palavras de Belkacem (2000: 140):

*A forma do elo contratual é uma relação triangular, onde intervêm três atores: um trabalhador, uma empresa de trabalho temporário e uma empresa utilizadora. O trabalhador (aqui temporário) aluga a sua força de trabalho para uma empresa de trabalho temporário, que, por sua vez, aluga a força de trabalho do trabalhador para uma empresa terceira.*

Ou seja, no trabalho temporário, a ênfase da terceirização é no que Carelli (2002 e 2003) define como intermediação de força de trabalho<sup>5</sup>, mais que em outras formas de terceirização. Se do ponto de vista legal o estatuto desse tipo de contrato de trabalho é diferente do que se reconhece como terceirização – pois é contrato com tempo determinado e que pode ser utilizado, a princípio, somente em situações bastante específicas –, do ponto de vista prático, as relações que se estabelecem entre as duas empresas e o trabalhador contratado são da mesma natureza que

---

<sup>5</sup> Para esse autor, há terceirização lícita e terceirização ilícita; somente nessa última caberia ação do Direito o Trabalho. A ilícita seria aquela onde o principal elemento é a intermediação da força de trabalho, sem que a empresa terceirizada tenha know-how específico, pessoal permanente, material de trabalho próprio, entre outros fatores. De fato, na nossa compreensão, não há como separar terceirização de intermediação de força de trabalho no Brasil. Estudos de Pochmann (2007) apontam que um trabalhador terceirizado ganha, em média, a metade que um não-terceirizado.

aquelas dos trabalhadores interpostos entre cooperativas, subcontratadas fixas ou não e contratantes. A importância da subcontratação através do contrato de trabalho temporário pode ser observada por meio do número elevado de empresas desse tipo: cinco mil em todo o Brasil no início dos anos 2000.

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 subcontratados, cremos que uma lista do que é e do que não é terceirização pode clarear a definição dada, pode exemplificá-la e explicá-la. O primeiro passo é compreender o que significam os termos acompanhados do sufixo em inglês “*sourcing*”. Normalmente esses termos são usados por consultorias empresariais e pela literatura da área de administração para classificar e hierarquizar as formas de terceirização.

É comum encontrar-se nos textos brasileiros a palavra terceirização como sinônimo do termo em inglês *outsourcing*. Entretanto, segundo Oliveira (1994: 28), “a palavra significa a prestação de serviços por terceiros a alguma entidade cuja atividade

principal não é aquela”. Ou seja, terceirização de atividades centrais, tal como acontece em várias empresas brasileiras, não poderiam ser chamadas de *outsourcing*. Há variações das palavras, neologismos retirando-se o *out*, para qualificar outros processos: *dumbsourcing*: terceirização de serviços que não são finalidade da empresa: limpeza, vigilância, etc.; *multisourcing*: o departamento da empresa é terceirizado aos pedaços, para várias subcontratadas; *co-sourcing*: uma forma de parceria na qual a terceirização abrange não apenas a prestação de serviços específicos, mas vai desde a definição de projetos, consultoria e desenvolvimento de sistemas, até a definição de estratégias para o uso da tecnologia da informação; *smartsourcing*: terceirização praticada através da formação de alianças, visando a atuação no mercado com os melhores produtos, aplicada em atividades importantes de negócio; *global sourcing*: o mais importante deles, fornecimento global, diretamente relacionado com a internacionalização dos mercados. O *global sourcing* foi bastante facilitado pela diminuição dos custos de importação nos governos neoliberais (de Collor à Lula). O mercado fornecedor da

empresa passa a ser, virtualmente, todas as empresas do mundo. Ocorre a especialização dentro de uma mesma empresa: uma se torna fornecedora das outra.

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, os seus trabalhadores passam a receber por produção.
- b) Empresas externas que pertencem a uma rede de fornecedores para uma empresa principal (exemplo: fornecedores de autopeças para as montadoras). 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, no caso das maiores, com participação de capitais multinacionais. Essa é uma forma de terceirização mais difícil de ser caracterizada como tal; principalmente pela importância que as

empresas de autopeças têm no mercado de trabalho brasileiro. Mas trata-se, numa cadeia ampla de trabalho subcontratado convergindo para o produto final de uma ou mais empresas principais. No caso do setor automotivo, principal nicho desse tipo de terceirização, houve um processo posterior de transferência e/ou externalização de setores da produção; mas, em larga medida, ele já nasceu estruturado em redes de subcontratação. Aqui a terceirização em cascata é freqüente.

c) Empresas externas(s) à contratante(s), subcontratadas para tarefas específicas, tais como as centrais de atendimento.

d) Empresas de prestação de serviços internos à contratante: limpeza, manutenção, montagem, jardinagem, segurança, logística, recursos humanos, etc. Essa é a forma, digamos, 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 e pode estar presente tanto

nas atividades consideradas secundárias quanto nas principais. Também é bem comum na iniciativa privada e nos serviços públicos.

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), o que faz diminuir sensivelmente os custos com a força de trabalho (a sua própria) e a carga tributária que recai sobre as contratantes.<sup>6</sup>

f) Quarteirização ou quartização ou terceirização delegada ou terceirização em cascata. Muitos autores dizem que há um

---

<sup>6</sup> Mudar as formas de contratação altera significativamente os custos com a força de trabalho no Brasil. Como aponta Pochmann, 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: 15).

processo de terceirização 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 empresa já subcontratadas. Tal processo é comum nas redes de subcontratação e, como vemos no item seguinte, nos processos de terceirização dentro das refinarias. Se o objetivo da subcontratação é sempre 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 dela.

Conforme já apontado ao longo do texto, uma das principais características da terceirização, que a torna um poderoso instrumento de redução dos custos com a força de trabalho, é o fato de que os contratos deixam de ter natureza trabalhista e passam a serem *civis* ou *mercantis*. As formas de terceirização apontadas acima enquadram-se em contratos de uma ou outra natureza. Segundo Martins (2005: 53-54), os principais contratos de natureza civil empregados na 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 em ambas haja, 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: 1) *engineering*: o objetivo desse tipo de terceirização é a obtenção de uma indústria construída, instalada e em funcionamento; 2) contrato de fornecimento: ambas as partes pactuam a entrega de alguma coisa, sendo que contrato cessa no momento dessa entrega; 3) concessão mercantil: onde a montadora procura terceiros para ajudá-la na comercialização de veículos e na prestação de serviços de assistência técnica ao adquirente do veículo; 4) consórcio: pactuação de consórcio para a produção de

bens ou serviços; 5) assistência técnica: terceirização, pois uma empresa treina outra para o fornecimento de assistência técnica de manutenção e conservação de seus produtos; 6) 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 franquia – é uma forma de se contratar terceiros para a prestação de serviços. O *franchising* faz parte de 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, ingerindo sobre administração e controle de pessoal. Como para Martins há formas corretas de terceirização e outras condenáveis, ele vê que a grande questão no *franchising* é saber se o seu contrato não é de trabalho; ou seja, é preciso verificar se a franquia é realmente lícita ou se não representa uma forma de mascaramento da relação de emprego. A fixação de preço e

estimativa de lucros das mercadorias vendidas, determinadas pela franqueadora, podem evidenciar a ocorrência de uma relação de emprego.

Segundo Krein (2007: 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 se há ou não uma empresa interposta na relação entre o trabalhador e a contratante, é fundamental. Nesse sentido, não constitui caso de terceirização:

a) Trabalho domiciliar. Se não há uma empresa ou uma cooperativa interpostas 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 caracteriza a relação de terceirização.

b) Trabalhador autônomo: essa é a condição de muitos trabalhadores de domicílio, mas de vários outros que podem também prestar serviços internos às empresas. Pode-se considerá-lo uma forma de assalariamento disfarçada, mas não terceirização. Os rendimentos desses trabalhadores 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: 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 há um processo de produção cuja base de funcionamento é a divisão capitalista do trabalho entre empresas.

*a terceirização se constituiu na principal forma de flexibilização da contratação, a partir dos anos 90, no Brasil*

Fazer uma classificação dessa natureza não é uma coisa 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 um trabalhador dono e único na sua própria empresa (PJ) como terceirizado 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. Parece-nos que esse é 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). Definir qual é o valor do salário e as condições de trabalho minimamente dignas numa determinada formação social e brigar por elas é bem mais simples do que categorizar as relações de trabalho e tê-las como objeto de ataque.

Nos parece importante salientar, ainda uma vez, o fato de que a terceirização é, no Brasil, um elemento fundamental na definição dos rumos do mercado de trabalho, mas não é o único leão contra qual há que se brigar. Aliás, se as relações de terceirização funcionassem com os objetivos e as conseqüências que a literatura da área de administração de empresas diz que funciona, não haveria, nessa relação de trabalho, problemas maiores que em qualquer outra forma de assalariamento – em si, sempre precária, pois fruto da exploração de uns sobre outros.

Mas, porque dizemos que a terceirização é um elemento definidor dos rumos do mercado e das relações de trabalho hoje no Brasil? Desde a pesquisa de mestrado (Marcelino, 2004) apontávamos para a importância desse mecanismo de gestão da força de trabalho pela amplitude que ele vinha tomando no país e pela sua eficiência em contornar os dois problemas que se impunham também para as empresas brasileiras: a diminuição das suas taxas de lucros – bastante afetadas pelas crises econômicas da década de 1980 – e a necessidade de recomposição do domínio sobre as classes trabalhadoras. Krein (2007: 180) aponta que, “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”.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Na região metropolitana de Campinas, o trabalho terceirizado cresceu 30,7% em cinco anos. Hoje essa modalidade de contrato representa 1/3 dos 667 mil postos no mercado formal de trabalho. A média anual de crescimento é de 5%, mais que a dos outros setores que viram em torno de 3% ao ano. Dados da ACIC (Associação Comercial e Industrial de Campinas apontam que, em 2006, na Região Metropolitana de Campinas, havia 219, 5 mil trabalhadores terceirizados. Em 2001 esse número era de 167,9 mil (Correio Popular, 19/03/2007).

Na pesquisa já mencionada ao longo deste capítulo, Pochmann chega a mesma conclusão a respeito e explica os fatores – com os quais concordamos – que convergem para tornar a terceirização um fenômeno crucial na definição das relações de trabalho no Brasil<sup>8</sup>:

*O movimento de terceirização da mão-de-obra está impondo uma nova dinâmica no interior do mercado de trabalho brasileiro. Embora venha sendo implementada no período relativamente recente no país, seus efeitos são expressivos e de rápida generalização nos contratos de trabalho, o que permite equivaler à força de uma verdadeira reforma trabalhista e sindical. Isso porque o tipo de terceirização da mão-de-obra que se expande no país implica constituir um novo padrão de emprego para o conjunto dos trabalhadores. Em síntese, o sentido da difusão do emprego de tipo asiático, simplificado no contrato de trabalho de elevada rotatividade, contida remuneração e longa jornada de trabalho. Não obstante o conjunto de avanços da escolaridade dos trabalhadores ocupados e desempregados, os níveis de remuneração permanecem extremamente contidos. Mesmo que a terceirização tenha se alastrado para além da atividade-meio, compreendendo cada vez mais a atividade fim do processo produtivo, acentua-se a precarização dos empregos (Pochmann, 2007: 28).*

---

<sup>8</sup> Em virtude da taxa de crescimento elevada da terceirização, pesquisa da *Global Outsourcing Report*, revela que em 2015 o Brasil saltará da 15<sup>a</sup> para a 4<sup>a</sup> posição dessa atividade no mundo. No grupo CPFL (Companhia Paulista de Força e Luz), por exemplo, 36% dos seus “colaboradores”, 9.142 ao total, são terceirizados (Correio Popular, 19/03/2007).

Segundo Pochmann, o avanço da terceirização no Brasil se deu já na década de 1990, depois do Plano Real e encontra-se intimamente associada com o ambiente de semi-estagnação da economia, de baixos investimentos e incorporação de novas tecnologias e pela abertura comercial e financeira dos mercados nacionais. Nesse sentido, a terceirização se consolida como estratégia de minimização de custos e define ajustes no padrão de emprego formal.

A terceirização não se configurou como estratégia de redução de custos, entretanto, apenas no setor privado. Para Pochmann (2007) e Krein (2007), a chamada Lei de Responsabilidade Fiscal<sup>9</sup>, contribuiu enormemente para a expansão da terceirização no serviço público. Como parte do ajuste fiscal imposto pelo Fundo Monetário Internacional (FMI),

*[...] ela coloca limites para as despesas com pessoal e impede que aumentos de gastos sejam feitos sem que se aponte a origem dos novos recursos, com comprovação de que a despesa criada terá seus efeitos compensados por aumento permanente de receita. A lógica é fazer o superávit primário para viabilizar o pagamento da dívida. Ela tem duas conseqüências nas formas de contratação. Em primeiro lugar, inibe*

---

<sup>9</sup> Lei Complementar 101, de 4 de maio de 2000.

*a realização de concurso público, pois o funcionário contratado torna-se uma despesa permanente. Com isso, estimula a contratação temporária, emergencial, de comissionados etc. Em segundo lugar, estimula a terceirização, pois a contratação de outra empresa não é considerada despesa de pessoal (Krein, 2007: 120).*

Para Krein (2007: 182), o crescimento da terceirização no setor público está ligado a três fatores: a) é uma forma de driblar a Lei de Responsabilidade Fiscal para manter os serviços públicos; b) a existência de uma certa mentalidade onde acredita-se que a o setor privado é mais eficiente e, portanto, deve ser imitado, ignorando-se a especificidade do setor público; c) há um uso político da força de trabalho terceirizada no sentido de aproveitar-se de contratações e demissões visando os pleitos eleitorais.

Embora a terceirização seja, mais do que qualquer outro mecanismo de gestão empresarial, amplamente difundida em todos os setores econômicos, desde a produção até os serviços, sua definição não é tão evidente quanto possa parecer e tem, sem dúvida alguma, implicações políticas importantes para a organização dos trabalhadores. Isto porque, não só define um enquadramento sindical específico, mas

também porque cria ou quebra identidades de luta.

Dizemos isso pelo seguinte motivo: não se identificar como terceirizado, mesmo o sendo, evita determinados “problemas” para as empresas subcontratante<sup>10</sup> e subcontrada, tais como, a percepção pelo trabalhador da condição de explorado em maior escala, a luta por isonomia salarial nas mesmas funções, a possibilidade de reivindicações conjuntas com as categorias preponderantes<sup>11</sup>. Se o trabalhador assume que, simplesmente, trabalha numa outra empresa com políticas diferentes e que essa empresa não é uma terceirizada, seus vínculos com a subcontratante e a possibilidade de

---

<sup>10</sup> Também chamada de empresa contratante ou tomadora ou principal.

<sup>11</sup> A noção de categoria preponderante diz respeito à atividade principal da empresa. Por exemplo, na indústria automobilística, a categoria preponderante é a metalúrgica; mesmo que haja secretárias, desenhistas, engenheiros, etc. e independentemente de sua forma de contratação, isto é, sejam eles terceirizados ou não. Então, a empresa geralmente negocia com o sindicato da categoria preponderante e aplica o mesmo índice de reajuste salarial para os demais sindicatos. Os trabalhadores das categorias diferenciadas até podem se filiar ao sindicato da categoria preponderante, mas suas contribuições compulsórias são obrigatoriamente descontadas em favor do sindicato da categoria que lhe é correspondente e que lhe representa legalmente.

mobilizações amplas se tornam muito mais débeis.

A situação descrita acima não é hipotética. Esse é caso dos trabalhadores da Funcamp (Fundação de Desenvolvimento da Unicamp), por exemplo, cuja confusão em torno da condição de terceirizados os impede de sequer pensar em ter os mesmos direitos que um trabalhador concursado da Unicamp, mesmo realizando, boa parte das vezes, as mesmas funções que eles. Evidentemente, a representação sindical desses trabalhadores tem algum papel nisso, visto que ela não se vê como representante de trabalhadores terceirizados. Mas, essa visão se apóia de maneira evidente na indefinição que impera no contexto brasileiro em torno do conceito de terceirização

### **Bibliografia**

BELKACEM, Rachid. (2000). “La normalization du recours au travail intérimaire en France et en Allemagne ou l'émergence d'une forme nouvelle de rapport salarial”. **TEF. Travail-Emploi-Formation**. Bruxelles. n°1-2. p. 139-151.

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.

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.

CORREIO POPULAR. (2007). Terceirização já representa 33% da mão-de-obra da RMC: modalidade de contratato apresentou um crescimento de 30% na região nos últimos cinco anos. 19/03/2007.

KREIN, José Dari. (2007). Capítulo II: As formas de contratação flexível no Brasil. **Tendências Recentes nas Relações de Emprego no Brasil. 1990-2005**. Campinas. 319 p. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) – Universidade Estadual de Campinas.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. (2004). **A Logística da Precarização: terceirização do trabalho na Honda do Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 238 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.

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.

