

TERCEIRIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

Fernanda Sousa Oliveira¹

Fecha de recibido: 10 de febrero de 2013

Fecha de aprobado: 23 de abril de 2013

Artículo de reflexión

Forma de citación: Sousa, F. (2013). Terceirização e flexibilização das normas trabalhistas. *Revista Prolegómenos. Derechos y Valores*, 16, 31, 189-201.

Resumo

As demandas do mercado passam a exigir um desempenho cada vez mais eficaz por parte das pessoas jurídicas. A terceirização passou a ser um instrumento importante para as empresas, para se adaptar às exigências impostas pelo mercado, e para proporcionar melhor organização das suas atividades e com isso adquirir melhor desempenho no processo de concorrência. O presente trabalho analisou a terceirização dentro do processo das transformações pelas quais vem passando a sociedade, no tocante à flexibilização das leis trabalhistas.

Palavras-chave:

Competitividade, Terceirização, Flexibilização

TERCIARIZACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES EN BRASIL

Resumen

Las demandas del mercado exigen un desempeño cada vez más eficaz por parte de las personas jurídicas. La tercerización o outsourcing se ha convertido en una herramienta importante para las empresas que se ajustan a las mismas exigencias que impone el mercado, además de proporcionar una mejor organización de sus actividades y conseguir así el mejor rendimiento en el proceso de competencia. Este estudio examinó el proceso de subcontratación en las transformaciones que ha experimentado la sociedad brasilera, en cuanto a la flexibilización de las leyes laborales.

Palabras clave:

Competitividad, Tercearización, Flexibilización

¹ Advogada. Professora de Direito Privado na Universidade Federal de Goiás (UFG), Brasil. Doutoranda em Direito Privado. Mestre em Sociologia. Estuda temáticas relativas ao Direito Civil Constitucional e Direito Societário. E-mail: solivergyn@gmail.com Este texto corresponde a uma revisão bibliográfica sobre terceirização e trabalho na contemporaneidade e, encontra-se concluído.

OUTSOURCING AND RELAXATION OF LABOR NORMS IN BRAZIL

Abstract

The market demands a more efficient performance from legal entities. Outsourcing or tertiarization has become an important tool for companies that adjust themselves to the requirements that the market imposes, it also grants a better organization of activities and achieves the highest performance in the competition process. This study analyzed the subcontracting process amidst the transformations that Brazilian society has experienced, regarding the relaxation of labor laws.

Key words:

Competitiveness, Outsourcing, Relaxation

INTRODUÇÃO

A nova gestão dos processos produtivos implica profundas transformações sociais e econômicas, que se materializam na necessidade de flexibilização das relações entre capital e trabalho ao mesmo tempo em que ampliam seus aparatos de manutenção do modo de produção capitalista. Entra em cena o fenômeno da terceirização das atividades empresariais.

Atingir vantagem competitiva é uma das metas principais das organizações modernas, que atuam num mercado globalizado. A terceirização aparece como um suporte de gestão e, é buscada cada vez mais com objetivos variados, tais como a redução de custos, a melhoria na qualidade e o aprimoramento da atividade fim, que está relacionada diretamente com o negócio da empresa, constituindo seu *know-how*.

As empresas precisam concentrar sua energia na sua atividade vocacional, naquilo que lhes gera lucro, aumentando sua eficácia, ser mais velozes menos burocráticos e fazer com que sua estrutura e seus processos sejam mais enxutos. Por isso as empresas vêm modificando suas estruturas, saindo do modelo vertical para horizontal, transferindo as atividades meio para outras empresas especializadas.

A terceirização se tornou um forte componente, ou melhor, passou a ser um desdobramento de um processo maior que vinha paulatinamente modificando o mundo do trabalho. O novo modelo de produção encontrou na terceirização uma forma de flexibilização, uma nova forma de exploração do trabalho, que além de se adequar ao discurso da modernidade, ampliava as formas de trabalho precário.

São constantes as manifestações de trabalhadores contrários à flexibilização destas garantias sociais, ocorridas em diversos países, inclusive países do primeiro mundo, estas manifestações devem ser compreendidas como uma resposta à pressão que o poderio econômico tem exercido sobre o Estado, procurando assegurar a supremacia de seus interesses e a consequente manutenção de seus lucros, relegando os direitos da classe trabalhadora a um segundo plano.

O propósito da flexibilização perpassa pela redução salarial, diminuição da jornada de trabalho e das contribuições sociais; gerando o que será um caminho que promoverá uma adaptação da legislação ao discurso econômico dominante. Funciona juntamente com o fenômeno da terceirização a precarização dos direitos trabalhistas conquistados e reconquistados em meio ao viés de degradação e depreciação do ser humano.

Este texto delinea um breve histórico das ideias que flexibilizam as leis trabalhistas e da relação de trabalho produzidas na contemporaneidade brasileira e, apresenta a terceirização em suas variadas formas como um elemento de manutenção da dominação de mercado hegemônica.

PROBLEMA E METODOLOGÍA

Estamos vivendo em meio a um processo de alterações bastante perversas, que, se assim podemos dizer, decorrem da crise do Capitalismo que mais uma vez tenta recuperar seus padrões de acumulação através de formas de gestão e organização mais flexíveis. Tal crise tem afetado o mundo inteiro, sendo os seus efeitos mais visíveis em países pobres ou chamados Países do Terceiro Mundo, cuja economia caminha associada aos grandes donos do poder e do capital, sendo os mesmos submetidos às pressões e ordens das grandes potências, conforme explicita Santos (1999, p. 23), a nova economia global e a desenfreada concorrência que lhe está associada impõem novas formas de organização do trabalho. De modo que, a terceirização perfaz um caminho contributivo para garantir eficiência e produtividade sem desfigurar os direitos dos trabalhadores?

A construção de um trabalho com estas características e objetivos requer o desenho preciso do horizonte metodológico onde ele está inserido. Inicialmente, buscou-se orientação por meio dos conceitos acerca do tema em questão, objetivando facilitar sua compreensão e desenvolvimento.

Ademais, o método de trabalho compreendeu a utilização dos métodos histórico-comparativo, conceitual-dedutivo e empírico-indutivo, na busca dos subsídios necessários, para o seu desenvolvimento.

O levantamento bibliográfico consistiu em pesquisa na literatura disponível sobre o tema, sendo que todo o material coletado e analisado foi interpretado à luz do enfoque do estudo

proposto. A metodologia utilizada restou produtiva na medida em que possibilitou mapear algumas vantagens no fenômeno da terceirização. Contudo, demonstrou também a existência de algumas desvantagens da terceirização, sobretudo no que diz respeito ao processo de gestão da mesma por parte da empresa.

1. IDEIAS FLEXIBILIZADORAS DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O direito do trabalho é uma obra inacabada, desde o começo, é sua função, a tentativa de reduzir as desigualdades sociais. Os direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador são, cada vez mais, protegidos. A defesa da vida, da saúde, da integridade física e da dignidade do trabalhador torna-se tão importantes quanto à dos direitos econômicos.

Esses aspectos vêm transformando a fisionomia do direito do trabalho, numa demonstração de que nada permanece estático para sempre. Com as leis, nesse caso mais especificamente a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), modifica-se, transforma-se de acordo com o aparecimento de novas necessidades para que haja uma competitividade justa com os funcionários, todos com os mesmos direitos e condições.

A necessidade de proteger o trabalhador vem sendo defendida ao longo dos tempos:

[...] desde Robert Owen, autor de “New View of Society” (1812), que implantou reformas sociais em sua própria fábrica; passando pela *Primeira Internacional Socialista* (1864) em que atuaram Marx e Engels; pela *Encíclica Rerum Novarum* (1891) do Papa Leão XIII; até a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), constituída em 1919 pelo Tratado de Versalhes - vinte e sete anos antes de se vincular à própria ONU (Gois, 2013).

No entanto, com o passar dos tempos, devido à rigidez das normas de proteção ao trabal-

hador, tornou-se necessária flexibilizar alguns direitos objetivando combater o desemprego.

A flexibilização pode ser referente ao salário, ao mercado de trabalho, e às contribuições sociais ou à jornada de trabalho. Trata-se de uma forma de adaptabilidade das leis trabalhistas devido às transformações e dificuldades econômicas, devido ao entendimento de que o excesso de rigidez aumentaria o desemprego. No Brasil, de acordo com a Constituição Federal de 1988, pode proceder-se à redução de direitos trabalhistas em três hipóteses, quais sejam:

[...] redução do salário (art. 7º, VI); redução da jornada de oito horas diárias (art. 7º, XIII) ou da jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV). Constitucionalmente, pois, apenas esses três direitos podem ser flexibilizados, cabendo às partes determinar as normas que passarão a reger suas relações, de acordo com seus interesses, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho – entendida aqui como misto de contrato e lei (Salvador, 2002).

Assim, admite-se a redução salarial, ou a diminuição da jornada de trabalho, muitas vezes em troca de garantias que, por força das circunstâncias aferidas, são mais vantajosas para determinada categoria de trabalhadores.

2. A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O mundo do trabalho apresenta três importantes atores que interagem de modo importante, sendo eles: os trabalhadores e os empregadores, pessoalmente ou por meio de órgãos ou instituições que os representam, e o Estado.

Igualmente, o modo como esses atores interagem é de grande importância, quer seja para o funcionamento da economia, quer seja para o funcionamento da sociedade de determinado país (Dunlop, 1978).

A relação de trabalho é a relação jurídica central do direito do trabalho. Firmada ao longo dos séculos XVIII e XIX, apresenta como elemento central o conceito de subordinação jurídica, enquanto situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado comprometer-se-ia a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços (Delgado, 2001, p. 302).

De acordo Fábria Tuma (1999, p. 140), a caracterização de um sistema de relações de trabalho implica inicialmente a compreensão da forma com que agem e interagem seus atores: trabalhadores, empregadores e o Estado.

Por outro lado, nos últimos anos, o novo contexto de produção do sistema capitalista acarretou verdadeira necessidade de reformulação dos impactos da subordinação sobre o trabalho. Atualmente, a subordinação opera por outras vias que não só a direta e incisiva.

Ademais, diante da nova conjuntura econômica imposta, cada vez mais se tem uma desconstrução das normas regulatórias do mercado de trabalho, vistas como obstáculo para a evolução da economia.

Assim, pode-se dizer que paralelamente à flexibilização, tem-se a desregulamentação de direitos trabalhistas enquanto fenômenos correlatos e submetidos a um mesmo contexto econômico e político.

A desregulamentação exige que o Estado deixe de regular as questões sociais, inclusive de cunho trabalhista, em prol da regulação autônoma privada, individual ou coletiva.

Nas palavras de Franco Filho, para desregular é preciso preservar o mínimo, adotando com a necessária cautela o chamado neoliberalismo, que preconiza o afastamento do Estado como gestor do desenvolvimento econômico e social (Franco Filho, 1999, p. 73).

A flexibilização, por sua vez, exprime o processo de ajustamento das instituições jurídicas

às novas realidades da sociedade capitalista. Vinculam-se às questões do desemprego, novos processos de administração de produção, dentre outros. Por meio dela empresa ajusta-se a sua produção, mão-de-obra e condições de trabalho às flutuações do sistema econômico (Mannrich, 1998, p. 75).

3. EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

No Brasil, as relações de trabalho têm sua origem histórica com a abolição da escravidão no ano de 1888, sendo que a partir desse momento, Estado, empregadores e trabalhadores livres passaram a conviver e a se relacionar no plano econômico nacional.

Num primeiro momento, o Estado brasileiro caracterizou-se pela ausência da regulação pública no mercado de trabalho, em função da visão liberal predominante, sendo que, foi somente no início do Século XX, com o surgimento das primeiras leis sindicais, que surgiu no Brasil um sistema nacional de relações de trabalho regulado e institucionalizado (Dunlop, 1978).

No final do século XIX e início do século XX, em razão do movimento de imigração de mão-de-obra europeia para as cafeicultoras do Brasil, passou-se a ter a influencia do sindicalismo livre sobre o movimento operário, sobretudo de inspiração anarquista, deflagrando na época várias greves, tendo sido, contudo, fortemente reprimido e contido pelo Estado.

A industrialização tardia do Brasil, assim como a presença de problemas estruturais no mercado de trabalho, tais como abundância, desagregação e baixa qualificação da mão-de-obra existente, contribuiu para o retardamento da organização da classe operária e com isso da sua influencia sobre as condições de trabalho (Dunlop, 1978).

No ano de 1930, surge o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio que tinha como

principal função a administração da política trabalhista corporativa do governo, objetivando formar um proletariado cooperativo com os propósitos do Estado. Dentre os anos de 1930 e 1937 surgiram vários regulamentos, decretos e leis, buscando regulamentar as relações de trabalho.

Nesse mesmo período, a Constituição Federal de 1934 consagra a pluralidade sindical e a autonomia dos sindicatos, sendo, contudo, que tal consagração jamais se concretizou na prática, tendo em vista que a nova ordem constitucional de 1937 consagrou de modo cabal o corporativismo no Brasil, afirmando em seu Artigo 138:

(...) somente o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para a qual foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas do poder público.

No ano de 1943 surge então a Consolidação das Leis do Trabalho, a qual vigora até hoje.

As características autoritárias e corporativas do sistema de relações de trabalho brasileiro passaram a sofrer críticas e questionamentos a partir dos anos 70, em meio ao movimento sindical que lutava pela reestruturação do modelo vigente (Dedecca, 1998, p. 178).

Todavia, a crise econômica enfrentada pelo Estado, o arrocho salarial, o desemprego e ainda as altas taxas de inflação redirecionaram as lutas operárias para a busca de recomposição salarial, retardando com isso as mudanças no sistema de relações de trabalho.

Outrossim, apesar dos problemas econômicos vivenciados pelo país, é durante a década de

1980 que se consolida o poder político do movimento sindical, ampliando-se as negociações coletivas de trabalho, além do aumento da taxa de sindicalização.

Contrariamente à tendência desreguladora e flexibilizadora presente nos países de economia avançada, a Constituição Federal de 1988 elevou à categoria de direitos sociais importantes direitos trabalhistas.

Por outro lado, ao mesmo tempo em que a Constituição Federal de 1988 trouxe importantes conquistas para as relações de trabalho no Brasil, errou pela timidez com que reestruturou as relações de trabalho, sobretudo no que se refere ao movimento sindical, tendo em vista manter intactos vários mecanismos que desestimulam a negociação coletiva e a atividade sindical (Dedecca, 1998).

Desta forma, pode-se afirmar que as relações de trabalho no Brasil sempre foram marcadas pela forte ausência ou presença do Estado, sendo que no século XIX e início do século XX, o Estado brasileiro manteve-se praticamente ausente das relações de trabalho, em uma atitude liberal típica do momento histórico e político da época, e posteriormente, com o avanço do processo de industrialização, sobretudo a partir da década de 1930, o Estado modifica seu comportamento passando a interferir ativamente nas relações de trabalho por meio da organização, legalização e custeio do movimento sindical, avocando assim a solução de conflitos coletivos e individuais de trabalho (Dedecca, 1998).

Em seguida, a década de 1990 vivenciou as mudanças cujos pressupostos básicos consistiam na redução intervenção do Estado na economia, na abertura e na desregulamentação dos mercados, buscado com isso constituir e desenvolver um mercado financeiro alinhado com os países de capitalismo avançado.

Tais mudanças, por sua vez, geraram mudanças significativas para a sociedade brasi-

leira, sobretudo para as relações de trabalho, com forte impacto no movimento sindical na década de 1990 (Oliveira, 2002, p. 296).

No âmbito das relações de trabalho, tais mudanças levaram a disseminação de ideias acerca da flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho.

4. A TERCEIRIZAÇÃO

Um dos determinantes deste processo de transformação no mercado de trabalho é o fenômeno da terceirização, que segundo Martins e Ramalho (1994, p. 114): “trata-se de uma estratégia do capital para aumentar a produção, melhorar a qualidade, reduzir custos e desorganizar os trabalhadores”.

Silva (1997) conceitua a terceirização como a transferência de atividades para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que tenha esta atividade terceirizada como sua atividade-fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e ganhando competitividade.

Giosa (1997) diz que a terceirização é um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros, com os quais se estabelece uma relação de parceria, ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua.

A terceirização pressupõe um contrato de prestação de serviços ou transferência de atividades e tecnologia, cujas características devem ser diferentes do contrato de emprego. A terceirização vem sendo utilizada pelas empresas em maior escala principalmente após a II Guerra Mundial, quando a indústria bélica dos Estados Unidos percebeu a necessidade de se concentrar na produção de armamentos e passou a delegar algumas atividades de suporte a empresas prestadoras de serviços mediante contratação. Desde então vem sendo incorporada pelas or-

ganizações como uma prática corrente, principalmente nos países desenvolvidos. A partir da segunda metade do século passado, o cliente passou cada vez mais a ocupar um lugar de destaque para as organizações, considerado como o “centro das atenções”. As empresas deixaram de impor produtos, serviços e preços ao mercado e passaram a “voltar-se ao cliente”. Neste contexto a terceirização auxiliou as empresas a concentrar seus esforços nas suas atividades principais e mais focadas ao cliente (Giosa, 1997).

Com o aumento da competição no mundo cada vez mais globalizado as empresas tendem a se concentrar na sua atividade-fim, delegando as atividades-meio para parceiros estratégicos ou meros fornecedores de serviços, dependendo da importância da atividade para os resultados da organização. Este processo de desverticalização ou terceirização exige uma análise de cada situação específica e a adequada decisão quanto à sua execução ou não.

Segundo Giosa (1997), no final da década de 1980, o mercado sinalizou novas mudanças para as empresas, onde o cliente se tornava cada vez mais o centro das atrações, fazendo com que as organizações, acostumadas a ditar as regras do mercado, começassem a ter que conhecer o perfil do consumidor. Com uma resposta mais lenta que pequenas empresas, as grandes organizações perderam uma fatia significativa do mercado, forçando-as a pensar em novas e diferentes estratégias. Como consequências, a terceirização começou a se tornar uma prática constante nas empresas.

Mas foi, sem dúvida, esta nova realidade econômica que motivou as empresas a buscar, urgentemente, maneiras de melhorar seu desempenho e minimizar gastos, utilizando a filosofia de “fazer melhor com menos dinheiro”. Por isto, apesar da terceirização ser uma técnica que inicialmente sofreu grande resistência, hoje ela se encontra entre as mais utilizadas.

Apesar disto, a terceirização não é algo novo. A terceirização corresponde a um fenômeno

com bastante tempo de existência, não podendo ser considerada como algo que é totalmente novo, ou em outras palavras, uma forma de exploração típica das sociedades modernas.

Segundo Carelli (2003, pp. 74-75):

A terceirização não é um fenômeno recente [...]. Robert Castel conta que na Europa, entre os séculos XVI e XVIII, praticava-se o “putting-outsystem” sistema de subcontratação onde o comerciante fornecia a lã, o tecido de lã ou o metal, e às vezes até as ferramentas, a trabalhadores habitantes no meio rural, retornando estes o material acabado ou semiacabado. O interessante é que, ainda segundo Castel, a subcontratação teve como móvel contornar as regras da organização tradicional das profissões (Corporações de Ofício), já que os subcontratados (ou terceirizados da época) eram camponeses, fora do âmbito da estruturação urbana dos ofícios.

Contudo, mesmo sendo um fenômeno tipicamente antigo e tão presente nas sociedades passadas, é a partir da década de 1970 do século XX, que o mesmo alcança níveis elevados de ampliação, se tornando um fenômeno marcante no que diz respeito à exploração, alcançando nos nossos dias uma amplitude jamais vivida. Nas palavras de Carelli: “(...) a amplitude de sua utilização é realmente recente, decorrente da já estudada, reestruturação produtiva, sendo uma das suas bases” (2003, p. 74).

Sendo um fenômeno tão presente e amplo a partir dos anos 70, a tentativa de conceituá-lo parece ser algo um tanto complexo. Várias denominações são utilizadas para identificar a contratação de terceiros pela empresa para prestação de serviços ligados pela sua atividade-meio, argumentando-se que o correto seria a utilização do termo terceirização, em função de que o setor terciário na atividade produtiva seria o setor de serviços, pois o primário corresponderia à agricultura e o secundário à indústria.

No entanto, Martins admite que o uso da denominação terceirização:

(...) poderia ser justificado como decorrente da palavra latina *tertius*, que seria o estranho a uma relação entre duas pessoas. No caso, a relação entre duas pessoas poderia ser entendida como a realizada entre o terceirizante e seu cliente, sendo que o terceirizado ficaria de fora dessa relação, daí, portanto ser terceiro. A terceirização, entretanto, não fica restrita a serviços, podendo ser feita também em relação a bens ou produtos (2000, p. 160).

Assim sendo, a terceirização consiste na possibilidade de contratar terceiro para a realização das atividades que não constituem o objeto principal da empresa, podendo esta contratação envolver tanto a produção de bens, como serviços especializados e serviços temporários.

Todavia, apesar da sua presença acentuada na atualidade, a terceirização teve na realidade o seu auge a partir do movimento de reestruturação produtiva e da assunção da acumulação flexível como um novo modelo de produção. Pautado na flexibilidade, este novo padrão de acumulação abriu portas para que a terceirização adentrasse no polo industrial e logo após, tomasse conta de outras áreas, se expandindo e ocupando espaço em todo âmbito do trabalho.

A terceirização se tornou um forte componente, ou melhor, passou a ser um desdobramento de um processo maior que vinha paulatinamente modificando o mundo do trabalho. O novo modelo de produção, encontrou na terceirização uma forma de flexibilização, que na realidade escamoteava seus reais interesses e a verdadeira exploração. Este fenômeno tornava-se então, uma nova forma de exploração do trabalho, que além de se adequar ao discurso da modernidade, ampliava as formas de trabalho precário.

Hoje a terceirização é vista como uma técnica administrativa moderna amplamente utilizada

no ambiente empresarial brasileiro e mundial, principalmente nos países do primeiro mundo, sendo encarada não como modismo, mas sim como um enfoque estratégico capaz de melhorar a competitividade empresarial.

5. A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

No Brasil, o fenômeno da terceirização encontrou espaço considerável para a sua inserção. Contando com o apoio da frágil legislação trabalhista brasileira, a terceirização adentrou as áreas industriais, passando nas décadas seguintes (80/ 90) a se expandir por outras áreas do mundo do trabalho brasileiro.

De acordo com Antunes (2001, p. 44), a terceirização se configurava no Brasil como: “(...) uma nova forma de envolvimento e de exploração do trabalho, que usa cada vez menos trabalho estável e intensifica a exploração no tempo de trabalho”.

Podendo ser demonstrada por intermédio de dois fenômenos observáveis que são: a fragmentação da classe trabalhadora e a degradação do meio ambiente laboral, a terceirização causou e vem causando no Brasil efeitos destrutivos para os trabalhadores, que no contexto atual são submetidos a “flexploração”, expressão utilizada por Bourdieu para designar o novo modelo de dominação que é fundado na: “(...) instituição de uma situação generalizada e permanente de insegurança, visando obrigar os trabalhadores à submissão, à aceitação da exploração” (1998, p. 124).

Tendo sido um processo intensificado na década de 70, a terceirização vem no Brasil crescendo a passos largos, trazendo consigo novas relações de trabalho que são marcadas pela insegurança e instabilidade.

Os trabalhadores submetidos à terceirização vivem diariamente o terror do desemprego, podendo ser considerados, indubitavelmente como: “o mais precário de todos no sentido etimológico, pois, como vimos, pode ser-lhe

tirado o trabalho a qualquer momento” (Carelli, 2003, p. 220).

De acordo com Borges e Druck (1993, p. 41), todo este contexto de flexibilização e precarização causado pela terceirização leva a seguinte constatação:

Com efeito, a forma que vem esse processo (de terceirização), bem como as consequências negativas que ele engendra sobre o mercado de trabalho, evidencia fragilidade de regulação (nos planos jurídicos, político e institucional) do uso da força de trabalho pelo capital, no Brasil. Com isto, expõe a incapacidade do Estado brasileiro para proteger, minimamente, os trabalhadores dos padrões de exploração adotados pelo capital e que, neste âmbito, goza de quase absoluta liberdade.

Considerada como uma forma de acompanhar uma tendência internacional, a terceirização se apoia numa legislação que ao invés de priorizar os direitos dos trabalhadores, favorece os patrões e aqueles que detêm os meios de produção, o que acaba por lançar os trabalhadores numa condição de insegurança, afirmando Carelli (2003, p. 157) que:

Descartáveis para os tomadores, que, conforme vimos [...], podem ser dispensados sem ônus para os contratantes, os seres humanos trabalhadores são descartáveis também para o intermediador, que sempre encontrará no mercado outros tantos trabalhadores dispostos (lembre-se do exército industrial de reserva, figura tão atual a cederem sua força laboral para serem alugadas).

Totalmente livre de pressões, tanto do Estado como da legislação, podendo-se citar como exemplo a promulgação Lei 9.601/98, que estabelece o Contrato por prazo determinado, como um veículo facilitador para a expansão do fenômeno da terceirização, constata-se que o fenômeno da terceirização, vem assumindo

números alarmantes no cenário brasileiro, podendo ser classificada como uma estratégia de redução de custos de produção que atinge o mundo do trabalho, trazendo efeitos perversos sobre as condições de trabalho do povo brasileiro, demonstrando na verdade, a real intenção de precarização que está por trás da chamada terceirização.

Nos dias atuais, tal fenômeno não se restringe mais aos limites das empresas e grandes indústrias, atingindo também uma gama de profissões, afetando a vida daqueles que vendem sua força de trabalho: “e neste processo de horizontalização recorre-se à terceirização dentro da fábrica, a terceirização fora da fábrica, trazendo efeitos diretos sobre as condições de trabalho da classe trabalhadora do Brasil” (Antunes, 2001, p. 40).

De acordo com Alves (2000), ocorre uma diminuição dos benefícios sociais para grande parte dos profissionais terceirizados, os salários se diferenciam e se tornam mais baixos, há uma gradativa perda de representação sindical, devido ao fato de que a terceirização fragmenta o coletivo dos trabalhadores e a jornada de trabalho intensifica-se para estes profissionais que se encontram na situação de terceirização.

Na tentativa de compreender a inserção deste fenômeno no cenário brasileiro, parte-se de um conjunto de hipóteses e, ao mesmo tempo, justificativas que são enunciadas da seguinte forma por Druck (2001, p. 128):

- I. É a prática que mais tem se difundido na atividade industrial e também em outras áreas (serviços, comércio, setor público e outros) nestes últimos anos;
- II. Além da rapidez no seu crescimento, detecta-se uma mudança qualitativa fundamental, qual seja: intensifica-se a terceirização não somente nos serviços de apoio, considerados como atividades periféricas (alimentação, transporte, vigilância etc.), mas também atingindo as atividades nu-

- cleares/centrais das empresas, como a produção e manutenção;
- III. É o processo que torna mais visíveis as transformações do espaço fabril e da cultura fabril, por meio de um movimento de desintegração dos coletivos de trabalho;
- IV. As implicações para o mercado de trabalho já começaram a ser observadas, agravando as suas características estruturais, como segmentação, fragmentação, desorganização, informalização.

6. FORMAS DE TERCEIRIZAÇÃO

Dentre as formas de terceirização pode-se destacar:

- a) Franquia: uma empresa concede a terceiros o uso de sua marca, em condições preestabelecidas, para a comercialização dos produtos ou serviços;
- b) Consultoria: É a forma de prestação de serviços altamente especializados;
- c) Concessões: A delegação contratual ou legal da execução do serviço, na forma autorizada e regulamentada pelo governo, no qual se fixam as condições de prestação de serviço;
- d) Autônomos: É a contratação de pessoa física para funções especializadas, sendo exercidas com completa autonomia e utilizando suas próprias instalações.
- e) Contratação de serviços gerais ou auxiliares: É quando o terceiro exerce atividades auxiliares do tomador, executando o seu trabalho onde for determinado, inclusive nas instalações da contratante. Os serviços executados poderão ser de caráter permanente (limpeza e conservação) ou temporário.

7. RESULTADOS DA PESQUISA SOBRE TERCEIRIZAÇÃO: VANTAGENS E DESVANTAGENS

Kling (2000, p. 37) afirma que a “decisão pela terceirização de determinado tipo de atividade é, com certeza, um momento crítico do pro-

cesso”. É preciso observar a atividade principal da organização para se conduzir um processo competente e responsável de terceirização.

Para Santos e Oliveira (2000), a decisão sobre terceirizar ou não é hoje uma questão crucial com que se deparam os diretores de empresas, principalmente quando não possui relação com a atividade-fim.

McFarlan e Nolan (1995) afirmam que as empresas optam por terceirizar por diversos motivos, como custo e qualidade, receio de não acompanhar o desempenho das novas tecnologias, pressão dos fornecedores e outros fatores financeiros.

Outro ponto é apresentado por Porter (1989) que defende que a empresa deve maximizar aquilo que faz bem ou que lhe proporciona uma importante capacidade, podendo ser uma habilidade, uma perícia, um recurso organizacional, terceirizando, conseqüentemente as atividades que não representam um diferencial, que não são uma *core competence*.

De acordo com Franceschini et al (2004, p. 3), dentre os principais motivos que levam as empresas a terceirizar pode-se destacar a racionalização dos custos e a reestruturação da produção.

Prado e Takaoka (2001) também estudaram os motivos que levam as empresas a terceirizar. Ele comenta que muitas organizações têm um alto grau de expectativa em relação à terceirização, alimentada tanto pela propaganda quanto por fornecedores dos serviços terceirizados.

Para Alvarez (1996), o principal cuidado no processo de terceirização é a definição das atividades-fim. Este cuidado se deve ao fato de que não é bom para a organização começar sua terceirização por este tipo de atividade e, sim, pelas atividades de apoio. Além disto, Alvarez (1996) sugere que sejam criados projetos de conscientização dos funcionários e

métodos de avaliação dos ganhos de qualidade e eficiência.

Quanto aos cuidados externos, a contratante deve exigir a qualificação da parceria, que se dá por meio de confiança, justiça, concorrência leal e valorização dos indivíduos, superando-se assim questões de natureza técnica e fazendo a solidariedade entre as partes transcender cláusulas contratuais, associando o sucesso à mudança no estilo de gestão e não a estrutura (Álvarez, 1996).

Santos (1998) afirma que existe a possibilidade do subcontratado se revelar mais ineficaz e ineficiente do que o subcontratante, risco de surgirem, num futuro próximo, subcontratados mais eficientes e com maior diversidade de soluções, ou de surgirem melhores alternativas em relação ao desempenho das atividades, ou ainda da organização se encontrar numa situação fragilizada e sem competências internas para se adaptar à mudança.

Já os aspectos internos que podem levar ao fracasso dizem respeito às variáveis internas capazes de afetar de alguma forma o processo de terceirização, como a resistência interna, desemprego, êxodo, benefícios pecuniários, necessidade de participação, visão global, treinamento, capacitação, bem como a própria previsibilidade.

Ao terceirizar, as empresas brasileiras costumam pensar que não terão que pagar os impostos trabalhistas e treinamentos, por exemplo, porém esquece-se de fatores importantes como custo mais alto por hora dos consultores, custo de ter um terceiro não treinado pelas consultorias e, acima de tudo, alguém que não terá tanto compromisso com a empresa.

Contudo, todos os problemas que podem advir da opção pela terceirização como estratégia, muitas vantagens também são obtidas. Giosa (1997) ressalta apenas algumas, tais como: o acesso a novos recursos tecnológicos, agilidade na implantação de novas soluções, previsi-

bilidade dos gastos/custos e prazos, aumento de especialização e liberação da criatividade.

Na realidade atual, marcada por uma sociedade globalizada e cada vez mais volátil, a terceirização apresenta algumas vantagens:

- Perspectiva econômica-contábil: transformação de custos fixos em variáveis e disponibilização de recursos financeiros;
- Competências essenciais: foco sobre a atividade-fim da empresa;
- Eficiência operacional: maior flexibilidade de produção e acesso às melhores tecnologias disponíveis;
- Custos de transação: melhor eficiência por meio da escolha da forma organizacional adequada à redução dos custos de transação.

Além destas, outras vantagens podem ser destacadas no processo de terceirização, dentre as quais: especialização do serviço, maior produtividade, comprometimento com resultados e qualidade, diminuição do tempo de implementação, permite maior agilidade das decisões. Apesar das inúmeras vantagens, existem algumas desvantagens da terceirização, sobretudo no que diz respeito ao processo de gestão da mesma por parte da empresa.

De acordo com Giosa (1997, pp. 84-85), constituem-se desvantagens da terceirização: o desconhecimento sobre o assunto por parte da alta administração, o que se reflete nas demais áreas da organização; a dificuldade de se encontrar parceiros que possam atender às condições de qualidade e produtividade, definidas no contrato; o risco de coordenar as atividades de terceiros, com perda do poder de execução; o desconhecimento da legislação trabalhista; a falta de atenção adequada aos impactos na cultura organizacional; a visão de curto prazo na expectativa de resultados; contratos incompletos ou pouco detalhados; falta de parâmetros de preço nas contratações iniciais; resistências e conservadorismo; risco de coordenação dos contratos; falta de parâmetros de custos inter-

nos; dificuldade de encontrar a parceria ideal; falta de cuidado na escolha dos fornecedores; mudanças na estrutura do poder; aumento da dependência de terceiros; perda da identidade cultural da empresa, a longo prazo, por parte dos funcionários.

A terceirização também se apresenta como uma questão social uma vez que a sua implantação pode levar à necessidade de dispensa de pessoal por parte da empresa, ocorrendo com isso um processo de precarização do trabalho. Antunes afirma que “pode-se ver, [...] que para numerosos autores, o processo de precarização, levando em conta a transformação das formas de organização do trabalho, não atinge só o grupo operário, que foi afetado em primeiro lugar, mas vai bem além” (2002, p. 54).

Segundo Antunes (2002, p. 55), dentre as principais desvantagens e custos sociais, pode-se destacar: risco de desemprego e não absorção da mão-de-obra na mesma proporção, perda do vínculo para com o empregado e demissões na fase inicial.

CONCLUSÃO

As empresas vêm passando por mudanças devido às exigências da Globalização que as fazem, por sua vez, muito mais exigentes no que diz respeito às estratégias de competitividade. O atual cenário competitivo demanda respostas e soluções cada vez mais rápidas por parte das empresas. Nesse contexto, a administração eficaz das empresas passa a adquirir grande importância em virtude das novas exigências e obstáculos enfrentados.

Outrossim, impacto que as grandes transformações ocorridas na sociedade mundial, tem produzido e ainda produzirá no futuro, reformulações no direito do trabalho. A importância crescente do chamado fator econômico reflete a influência causada pelas razões de política econômica em matéria de relação de trabalho.

Tais transformações e suas conseqüências vêm proporcionando a incorporação de elementos de reflexão de ordem econômica no campo da disciplina legal, nas decisões judiciais e também na análise doutrinária do direito.

Neste processo, ganha espaço no Brasil, novas tendências de organização do trabalho, assim como novas formas de gestão. Assim, expandiram-se no país, várias formas de trabalho precarizado que se expressam, principalmente, via terceirização. Tal fenômeno alcançou nos anos 90 uma amplitude jamais esperada, estando presente em quase todas as áreas do mundo do trabalho.

Assim sendo, o presente texto procurou analisar a terceirização, enfocando as vantagens e desvantagens da terceirização de atividades não ligadas a atividade-fim. Para tanto se analisou inicialmente a atividade empresarial num ambiente de acirrada competitividade para com isso identificar no decorrer do trabalho as motivações da terceirização.

Procurou-se ainda compreender as modificações ocorridas no mundo do trabalho e seus reflexos sobre as relações trabalhistas e com isso analisou-se as vantagens e desvantagens da terceirização de atividades não ligadas a atividade-fim. Neste ponto, é necessário limitar-se o uso da terceirização às chamadas áreas-meio, ou seja, aquelas que fogem a finalidade específica da empresa, mas que pelo seu grau de especialidade permitem a prestação de um serviço de maior qualidade técnica.

A terceirização da área fim, além de fugir aos seus objetivos, configura verdadeira fraude trabalhista, prevista no artigo 9 da CLT, facilmente desconfigurada nos Tribunais, já, que, normalmente, oculta interesses estranhos ao desenvolvimento válido e eficaz das relações de trabalho dentro das entidades.

Tendo em vista a amplitude e complexidade do tema, o presente trabalho não teve como meta o esgotamento do assunto, mas tão so-

mente uma tentativa de abordar a questão a partir de alguns parâmetros escolhidos, sem deixar de reconhecer a existência de inúmeras outras possibilidades de análise do mesmo.

REFERÊNCIAS

- Antunes, R. (2001). *Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Bom tempo.
- Antunes, R. (2002). As novas formas de acumulação do capital e as formas contemporâneas de estranhamento (alienação). In: *Caderno CRH. Nº 1*. Salvador: Centros de Recursos Humanos/ UFBA.
- Borges, A.; Druck, M. G. Crise Global, terceirização e exclusão no mundo do trabalho. In: *Caderno CRH*, 19. Salvador, 1993. p. 22-43.
- Bourdieu, P. (1998) *Contrafogos*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed.
- Carelli, R. de L. (2003). *Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social*. Rio de Janeiro: Renovar.
- Catharino, J. M. (1997). *Neoliberalismo e Seqüela: privatização, desregulação, flexibilização, terceirização*. São Paulo: LTr.
- Dedecca, C. S. (1998). Reestruturação produtiva e tendências do emprego. In: Oliveira, M. A. (org.). *Economia e Trabalho*. Campinas: Unicamp-IE.
- Delgado, M. G. (1996). *O Poder Empregatício*. São Paulo: LTr.
- Delgado, M. G. (2001). *Introdução ao Estudo do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr.
- Dunlop, T. J. (1978). *Sistemas de relaciones industriales*. Barcelona: Ediciones Península.
- Franco, G. de S. (1999). *Globalização & De-semprego: mudanças nas relações de emprego*. São Paulo: LTr.
- Giosa, L. A. (1997). *Terceirização: uma abordagem estratégica*. São Paulo: Pioneira.
- Gois, A. C. L.; Paiva, M. A. L. & Sardegna, M. A. (n. d.). *O Novo do Direito do Trabalho*. Disponível em 22 fev 2013 em http://www.editorada-ulbra.com.br/catalogo/periodicos/pdf/periodico16_5.pdf.
- Mannrich, N. (1998). *A modernização do contrato de trabalho*. São Paulo: LTr.
- Martins, S. P. (2003). *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Martins, S. P. (2000). *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Martins, H. H. T. de S. & Ramalho, J. R. (1994). *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo: Hucitec, CEDI/NETS.
- Melhado, R. (1996). Globalização, Terceirização e Princípio da Isonomia Salarial. *Revista Ltr*, 60, 10, 1322-1330.
- Oliveira, M. A. (2002). *Política trabalhista e relações de trabalho no Brasil: Da era Vargas ao governo FHC*. Tese (doutorado). Campinas: Unicamp-IE, 2002.
- Rudiger, D. S. (1999). *Tendências do Direito do Trabalho Para o Século XXI*. São Paulo: LTr.
- Salvador, L. (2002). CLT: colisão de interesses. *Jus Navigandi*, 6, 59. Disponível em 23 fev. 2013 em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3321>.
- Silva, C. P. da. (1997). *A Terceirização Responsável: Modernidade e Modismo*. São Paulo: LTr.
- Vilhena, P.E.R.de.(1975). *Relação de Emprego: estrutura legal e suportes*. São Paulo: Saraiva.