

REGULAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO E ESTRATÉGIAS EMPRESARIAIS: O APROFUNDAMENTO DA LÓGICA DESSE INSTRUMENTO DE GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO

Resumo

Este texto analisa a recente expansão das modalidades de denominadas formas de organização do trabalho no Brasil, particularmente por meio da terceirização, e sua relação com o processo de regulação, pelo Estado, da limitação da exploração do trabalho. O objetivo geral do artigo é discutir o processo de incremento das tentativas de externalização, pelos tomadores de serviços, da incidência da regulação protetiva do direito do trabalho. A regulação da terceirização do trabalho pelo Estado brasileiro, em que pese a flexibilização trazida pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, no início da década de 1990, impõe condições, ainda em vigor, que têm se mostrado como restrições muito superiores àquelas que os empregadores estão dispostos a cumprir. Nos últimos anos, tem crescido em modalidades e relevância a adoção de diferentes terminologias, pelas empresas, para definir suas relações produtivas: sistema de integração, contrato de compras, venda de frutas no “pé”, contrato de facção, incorporação, aluguel de cadeira, são algumas das designações utilizadas pelas empresas para

definir os arranjos formatados nos seus processos produtivos. Argumenta-se que a regulação do Estado, ao invés de apreender a terceirização como uma estratégia de gestão da força de trabalho, normalmente admite o pressuposto do aprofundamento da divisão social do trabalho e, conseqüentemente, a dicotomia entre boa e má terceirização; desse modo, as instituições estatais não apenas deixam de contribuir para eliminar a terceirização, como tendem a admitir os novos jogos de palavras dos empregadores, renovando ou radicalizando a externalização de responsabilidades.

Palavras-chave:Regulação. Terceirização. Novas formas de produção.

Vitor Filgueiras

Doutor em Ciências Sociais pela Universidade Federal da Bahia, Pós-doutorado em Economia pela Universidade Estadual de Campinas, Auditor Fiscal do Ministério do Trabalho (Brasil), E-mail: fvitor@hotmail.com

1INTRODUÇÃO

Este texto analisa a recente expansão das modalidades de denominação da organização do trabalho assalariado no Brasil, particularmente por meio da terceirização, e sua relação com o processo de regulação, pelo Estado, da limitação da exploração do trabalho.

A regulação da terceirização do trabalho pelo Estado brasileiro, em que pese a flexibilização trazida pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no início da década de 1990, impõe condições, ainda em vigor, que têm se mostrado como restrições muito superiores àquelas que os empregadores estão dispostos a obedecer. Evidência disso

são as reiteradas campanhas empresariais, em todos os Poderes do Estado, com o intuito de conseguir permissão para adotar a terceirização em todas as atividades das firmas.

As aspirações empresariais têm encontrado dificuldades para se consumir porque, dentre outros fatores, diferentes agentes sociais (como a academia) têm evidenciado, reiteradamente, que os trabalhadores terceirizados são vítimas preferenciais da sonegação de direitos, das formas extremas de exploração e dos acidentes¹. Nesse cenário, os casos concretos de terceirização analisados pelas instituições do Estado são muitas vezes considerados ilegais ou, no mínimo, são impostas às empresas contratantes, em maior ou menor medida, repercussões em termos de responsabilização frente às lesões sofridas pelos trabalhadores.

Concomitantemente, tem crescido em modalidades e relevância a adoção de diferentes terminologias, pelas empresas, para definir suas relações produtivas: sistema de “integração”, contrato comercial de compras, venda de produtos “em pé”, contrato de facção, são algumas das designações utilizadas pelas empresas para definir os arranjos formatados nos seus processos produtivos. Alguns termos não são novos, contudo, ganham outra dimensão na atual conjuntura. Em comum, eles têm como fundamento refutar não apenas a relação de assalariamento entre trabalhador e contratante, mas também a existência de terceirização.

O problema aqui analisado é: qual a relação entre a expansão do uso de diferentes terminologias, pelas empresas, para arranjos de organização do trabalho que se apresentam como distintos da terceirização e a regulação do direito do trabalho pelas instituições públicas no Brasil?

O objetivo geral do texto é discutir o processo de incremento das tentativas de externalização, pelos tomadores de serviços, da incidência da regulação protetiva do direito do trabalho. Os objetivos específicos são: 1) analisar como a ocultação da relação entre tomador e trabalhador se associa à lógica da terceirização, como estratégia de gestão do trabalho; 2) entender as contradições do padrão de atuação das instituições de regulação do direito do trabalho relativamente ao uso dessas estratégias precarizantes pelos empregadores.

¹ Ver, por exemplo, Coutinho (2015), Filgueiras (2015), Filgueiras e Druck (2014), Filgueiras e Dutra (2014), Filgueiras e Cavalcante (2015b), Silva (2013).

Argumenta-se que a regulação do direito do trabalho pelas instituições públicas, mesmo não sendo, geralmente, impositiva, tem colaborado para a mudança da denominação dos arranjos de contratação de força de trabalho, processo associado à atual aversão empresarial a qualquer limitação dos seus arbítrios sobre a acumulação do capital. Como a negação da condição de empregador é parte fundamental da lógica da terceirização, dar novos nomes à forma de organização do trabalho, distanciando ainda mais o trabalhador do tomador dos serviços, é coerente com esse processo. Assim, busca-se dar ares de legalidade aos arranjos e se desvencilhar das restrições regulatórias vigentes.

Como, ao invés de apreender a terceirização como uma estratégia de gestão da força de trabalho, a regulação do Estado normalmente admite o pressuposto do aprofundamento da divisão social do trabalho (e, conseqüentemente, a dicotomia entre boa e má terceirização), ela não apenas deixa de contribuir para eliminar a terceirização, como tende a admitir os novos jogos de palavras dos empregadores, renovando ou radicalizando a externalização de responsabilidades.

Não por acaso, as condições de trabalho desses arranjos de contratação são semelhantes ou piores do que as dos explicitamente terceirizados. Enquanto o Estado brasileiro regular o direito do trabalho, admitindo a retórica empresarial sobre a suposta fragmentação das empresas, tenderá a manter um círculo vicioso em sua atuação.

Para a construção do texto, foi analisado o comportamento empresarial concernente à organização e às designações da organização do trabalho em alguns setores e sua interação com a atuação das três instituições de regulação do direito do trabalho no Brasil (Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho (MPT) e Fiscalização do Trabalho), nos últimos anos. Este artigo é parte das atividades de um grupo de pesquisa que tem como um de seus eixos a regulação da contratação da força de trabalho (em particular, a terceirização) e aqui são brevemente aproveitados resultados de investigações nos setores de confecções, rural, automotivo e construção civil. São utilizados, também, alguns resultados de pesquisa efetuada no Reino Unido, em 2015, no setor de logística. Esses setores foram escolhidos porque têm sido pródigos na adoção de denominações para a organização do trabalho que buscam se afastar do enquadramento de terceirização.

Para analisar a dinâmica do comportamento empresarial e da regulação das instituições, foram utilizados relatórios da Fiscalização do Trabalho, Ações Cíveis Públicas do

MPT e decisões da Justiça do Trabalho. Esses documentos também ajudam a analisar como o discurso empresarial, em alguma medida, foi migrando da defesa da terceirização para a negação dessa forma de contratação nos últimos anos. Os casos estudados incluíram inspeções nos estabelecimentos empresariais e entrevistas com dezenas de trabalhadores e prepostos das empresas. As principais fontes utilizadas são, além dos documentos das instituições, o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT) do Ministério do Trabalho, informações dos sistemas informatizados Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Também foram analisados documentos de entidades empresariais e empregadores específicos, como agendas de proposições, notas à imprensa, contratos (com diferentes nomenclaturas), estatutos sociais, inscrições de pessoas jurídicas, entre outros.

Além desta introdução, este artigo é composto de mais cinco seções, quais sejam: 1) inicialmente, demarca-se o conceito de terceirização aqui adotado, apontando as contradições e consequências, para o debate, do conceito hegemônico na literatura; 2) a seguir, busca-se indicar como a regulação das instituições do direito do trabalho se associa à dinâmica da organização do trabalho que usa ente interposto, mas nega a terceirização; 3) abordam-se as condições de trabalho e a natureza desses arranjos que refutam a terceirização e as limitações da abordagem do Estado; 4) posteriormente, tenta-se demonstrar como a terceirização e as novas designações dadas aos formatos de organização do trabalho fazem parte de um movimento mais geral de busca por formas flexíveis de contratação; 5) e, finalmente, apresenta-se o “novo adeus” à classe trabalhadora como ápice da flexibilização e gancho que justifica todas as formas precarizantes de contratação de força de trabalho.

2 DA TERCEIRIZAÇÃO À DIVISÃO SOCIAL DO TRABALHO: O “NÓ” A SER DESATADO

A terceirização é generalizadamente conceituada como a externalização de parte do processo produtivo de uma empresa, a contratante, que transferiria essa atividade para outra organização (normalmente classificada como pessoa jurídica): a contratada ou “terceirizada”. A ideia é que a contratante passaria a se focar nas atividades em que seria especializada, deixando de realizar aquelas menos fundamentais aos seus propósitos. As contratadas teriam justamente o seu foco nessas áreas, ou seja, seriam supostamente especializadas nas atividades sujeitas à terceirização.

Em suma, supõe-se que a terceirização seria a radicalização da divisão do trabalho numa economia capitalista “pós-fordista”. Ou seja, se a figura de empresa típica do fordismo foi caracterizada como extremamente vertical, com a reestruturação produtiva e a globalização adveio um formato de empresa mais horizontalizada, que exigiria a fragmentação do processo produtivo.

Com base nesse conceito, quando há precarização do trabalho, trata-se de má gestão ou do desvirtuamento do caso concreto, já que a divisão social do trabalho, se corretamente conduzida, pode trazer ganhos para todos os envolvidos. Esse conceito de terceirização está longe de ser ingênuo e seu corolário é a restrição ao contraditório. Mesmo a literatura crítica, ao assumir o conceito, tem caído na armadilha analítica criada pela noção hegemônica de terceirização, pois, a despeito de identificar as consequências nefastas do fenômeno, tem extrema dificuldade para demonstrar que ele não é inevitável.

Temos denunciado seguidamente a inconsistência empírica do conceito hegemônico de terceirização e as contradições teóricas derivadas das ações dos empregadores e da própria estrutura empresarial (FILGUEIRAS, 2015a, 2015b; FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2015a, 2015b.). Centenas de casos estudados, inclusive os que nós temos pesquisado desde a década passada, de empresas de todos os portes, setores, nacionais e transnacionais, demonstram que terceirização é algo muito diferente do que normalmente se divulga (FILGUEIRAS, 2012, 2013, 2015; FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2015a; FILGUEIRAS; SOUZA, 2011). Empiricamente, a terceirização está distante do aprofundamento, de fato, da divisão social do trabalho nas empresas capitalistas. Ela não implica a externalização das atividades, apesar de reivindicar e procurar vestir esse traje. Pelo contrário, a essência do controle do processo produtivo das atividades terceirizadas não muda, continua sendo da empresa contratante. O que se efetiva é uma contratação diferenciada da força de trabalho por parte da tomadora de serviços. Com isso, busca-se a redução de custos e/ou a externalização de conflitos trabalhistas, aumento de produtividade espúria, recrudescimento da subfunção do trabalho, flexibilidade e externalização de diversos riscos aos trabalhadores. Em suma, com maior ou menor intencionalidade, as empresas buscam diminuir resistências da força de trabalho e limitações exógenas ao processo de acumulação, como a atuação sindical e a regulação por algumas instituições do Estado.

A divisão do trabalho sempre existiu e continuará existindo no capitalismo. Por isso, confundir-la com a terceirização apenas serve para fortalecer o argumento da sua

inevitabilidade. Todavia, o próprio caráter do capitalismo global comprova a diferença entre elas. Afinal, se os defensores da terceirização estivessem corretos, isto é, se ela representasse transferência de partes do processo produtivo para redes de empresas especializadas e autônomas, o resultado seria uma crescente pulverização dos capitais. Porém, presenciamos exatamente o inverso, isto é, o acirramento da centralização de capital em escala global.

Ademais, no Brasil, ao se lançarem numa ampla cruzada para remover os obstáculos à terceirização em atividades-fim, os grupos empresariais apenas comprovam que a luta diz respeito à flexibilização da contratação de trabalhadores. Ora, como as empresas poderiam auferir lucros abdicando de todas as suas atividades, inclusive o que elas próprias alegam ser o “principal” de sua produção? Durante décadas, as empresas defenderam a retórica de que precisariam externalizar para se concentrar no essencial. Se agora querem terceirizar tudo, simplesmente confirmam que o conceito defendido é inconsistente. Na verdade, elas querem fazer com a atividade-fim o que já fazem com as atividades-meio: gerir sua força de trabalho, com o uso de um ente interposto, obtendo todos os benefícios que essa forma de contratação tem lhes propiciado.

Ao se aceitar o conceito hegemônico, para o qual terceirização é divisão social do trabalho, não apenas se restringe o debate, mas é restringida a regulação pelas instituições que existem para limitar o arbítrio patronal. Se a terceirização é divisão do trabalho, o objetivo da regulação passa a discriminar tipos de terceirização, como “verdadeira” ou “falsa”, “boa” ou “má”, ignorando a própria lógica do fenômeno e viabilizando sua reprodução, mesmo que com outra aparência. Mira-se o efeito (a precarização), ao invés da causa (a forma de contratação), que busca meios de se perpetuar e se legitimar. Não com exclusividade, o Brasil vive esse drama, como veremos ao longo do texto.

Assim, ao passo que luta para legalizar a terceirização sem limites, o empresariado também radicaliza sua lógica ao negá-la, numa contradição apenas aparente, pois em ambos os casos se busca potencializar as condições de exploração do trabalho.

Para desatar esse nó, é necessário rever o próprio conceito de terceirização, que pode ser conceituada como o processo de valorização do capital através de organização e gestão do trabalho, sem admissão da relação contratual com os trabalhadores em atividade, com o uso de um ente interposto (seja ele apresentado como pessoa jurídica, cooperativa, agência de emprego, entre outros).

Ao redor do mundo, a terceirização tem tido papel extremamente importante entre as atuais formas flexíveis (precarizantes) de contratação da força de trabalho. Contudo, essas estratégias antecedem e transcendem a terceirização. Sem negar o *status* de empregador, há décadas têm se espalhado modalidades flexíveis de contratos diretos de emprego (prazo determinado, sazonal etc.). Já entre as formas de gestão baseadas na suposta nova divisão do trabalho e negativa da condição de empregador, há um movimento cujo ápice reivindica um “novo adeus” à classe trabalhadora (que pode ou não se organizar por meio da terceirização), estratégia que, no limite, busca decretar o fim do direito do trabalho, pressionando o conjunto da população trabalhadora a aceitar as diversas formas precarizantes de contratação.

3 DA TERCEIRIZAÇÃO AOS CONTRATOS COMERCIAIS

Nas últimas décadas, a terceirização tem se disseminado no mercado de trabalho brasileiro. Inicialmente, ela foi mais adotada em alguns setores e tarefas, ou atividades mais sazonais, espreado-se depois por toda a economia e atividades das empresas. Algumas estimativas apontam que, atualmente, até 25% da população ocupada no Brasil é terceirizada (CUT; DIEESE, 2014).

Paralelamente à expansão da terceirização, foram se alastrando inúmeros prejuízos aos trabalhadores terceirizados, como a discrepância salarial em comparação aos empregados diretamente contratados, piores condições de trabalho, maiores rotatividade e acidentalidade, entre outros. A precarização relacionada à terceirização tem sido abundantemente demonstrada na academia:

A relação entre terceirização e precarização do trabalho é direta e demonstrada fartamente pelas pesquisas em todo país, envolvendo diversas abrangências, setores, funções e aspectos da relação de emprego, caracterizando uma verdadeira epidemia (DRUCK; FILGUEIRAS, 2014).

Parte substancial dessas evidências tem como fontes de informação os sindicatos de trabalhadores e as instituições públicas, pois esses têm sido canais de escoamento dos problemas decorrentes da terceirização. Não por acaso, nos últimos anos, com o agravamento crescente dos danos sociais causados pela terceirização, as instituições de vigilância têm produzido, sistematizado e incorporado conhecimento sobre o tema, processo que tem condicionado seu tratamento. Talvez o exemplo mais sintomático dessa dinâmica seja a audiência pública promovida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 2011, da qual participaram representantes das empresas, dos trabalhadores e pesquisadores. Apesar do

espaço igualitário concedido aos participantes, foi flagrante a demonstração do caráter deletério da terceirização, com base em pesquisas científicas oriundas de várias partes do país, contrapostas a retóricas desprovidas de amparo empírico do empresariado (DRUCK; FILGUEIRAS, 2014).

Ao mesmo tempo em que se difundiu o consenso da relação entre terceirização e precarização do trabalho, a Súmula 331 do TST permaneceu como principal instrumento de regulamentação dessa forma de contratação no Brasil. Apesar de ter sido fruto das reivindicações patronais, com base na retórica da externalização e especialização produtiva, essa Súmula manteve limites para a legalidade da terceirização, quais sejam: ela não pode ocorrer na atividade-fim; não pode haver pessoalidade ou subordinação direta dos trabalhadores em relação à empresa contratante; e o serviço contratado deve ser especializado. Quando desrespeitado algum desses requisitos, há a descaracterização da contratação do trabalhador pela empresa interposta e o reconhecimento do vínculo entre empregado e empresa contratante. Nos casos considerados lícitos, o tomador dos serviços, se incluído na ação judicial, responde subsidiariamente pelos direitos do reclamante, ou seja, deve assumir os ônus se, ao fim do processo, o ente terceirizado não cumprir as determinações judiciais.

Os limites remanescentes na Súmula 331 e a forte percepção da relação entre terceirização e precarização provocaram alguma resistência a essa forma de contratação nas instituições, trazendo certos percalços para as empresas. Apesar de não desejada, a subsidiariedade não é o principal fator de incômodo, já que normalmente há um longo período a transcorrer entre o início do processo e a cobrança final do tomador (em caso de inadimplemento da terceirizada). Tanto assim que nos projetos patronais sobre o tema a subsidiariedade não é excluída. Mais importante, para os empregadores, têm sido as iniciativas institucionais que indicam o vínculo de emprego dos trabalhadores diretamente com o contratante. Por exemplo, em levantamento de decisões do TST apresentado por Filgueiras (2012), cobrindo os anos de 1999 a 2011, e segmentos da indústria, dos serviços e das atividades rurais, dos 65 processos que requeriam o vínculo direto entre trabalhador e tomador dos serviços, 83% dos acórdãos julgaram os pedidos procedentes. A Fiscalização do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, quando concluem pela ilegalidade da terceirização, também costumam imputar ao tomador dos serviços a condição de empregador e de responsável pelo cumprimento das obrigações trabalhistas. O Ministério Público do

Trabalho, inclusive, tem se manifestado publicamente contra as iniciativas que buscam liberar completamente a terceirização (BRASIL. Ministério Público do Trabalho, 2014).

É verdade que a atuação das instituições de vigilância do direito do trabalho é normalmente conciliadora com a ilegalidade, evitando impor o cumprimento das normas sobre os empregadores que desobedecem à legislação e colaborando, desse modo, para a perpetuação da evasão do direito do trabalho (FILGUEIRAS, 2012). Entretanto, ao impor restrições à terceirização, mesmo que pequenas, as instituições têm provocado grande reação empresarial, em particular na atual conjuntura de ofensiva contra qualquer limite à exploração do trabalho. É ampla e crescente a pressão patronal pela liberação geral da terceirização no Brasil, em todos os campos, como evidenciam as ações com repercussão geral que tramitam no Supremo Tribunal Federal (STF) e a aprovação do Projeto de Lei (PL) 4330 na Câmara dos Deputados, em 2015, cuja votação no Senado é iminente.

Ao mesmo tempo em que lutam intensamente para legitimar a terceirização, empregadores de diferentes setores vão distanciando sua gestão do trabalho dessa designação. Nas últimas décadas, e especialmente nos últimos anos, formas da organização do trabalho que negam a condição de terceirização têm crescido, a despeito de, nesses arranjos, haver um ente interposto entre empresas e trabalhadores. Muitos arranjos adotados pelas empresas passaram a optar por nomes como: contratos de compra (indústria), contrato de facção (setor têxtil), sistema de “integração” (agroindústria, especialmente fumo, aves e suínos), venda “no pé” (frutas e reflorestamento). Alguns desses arranjos não são novidades, sendo utilizados há muito tempo por empresas de determinados segmentos, contudo, eles parecem ganhar outra dimensão na atual conjuntura. O número de “integrados”, por exemplo, tem aumentado significativamente no Brasil, e seu uso se expandiu da produção fumageira para outros setores, como avícola, suinocultura e até na produção de pimenta².

A empresa “compradora”, “integradora”, só para citar algumas, tende a não adotar contratos de prestação de serviços com o ente interposto (agora não mais considerado

² No setor do fumo, em 2009, segundo o SINDITABACO (2009), 186 mil famílias plantavam tabaco, ou cerca 800 mil pessoas, sendo 70 mil novos integrados em 20 anos. No setor avícola, apenas no Paraná, o número de integrados cresceu 50% entre 2000 e 2008 (<http://www.aviculturaindustrial.com.br/imprensa/sistema-integrado-de-frango-cresce-50-em-oito-anos/20080611-142208-3415>). No Brasil, apenas a BRF possui 13 mil produtores integrados de aves e suínos e a tendência sugere crescimento dessa estratégia, como indica o convênio de R\$ 4 bilhões firmado com o Banco do Brasil, em 2015, para financiar essas atividades (<http://www.istoedinheiro.com.br/noticias/financas/20150219/banco-brasil-brf-ampliam-parceria-bilionaria/234374.shtml>).

terceirizado), preferindo dispositivos com outros nomes (contratos de “integração” com produtores, de fornecimento de roupas com oficinas) ou mesmo sem nenhuma formalização específica, como *e-mails* ou pedidos de compra.

Essa alteração na designação dos arranjos empresariais é um processo semelhante ao que ocorreu com as cooperativas no final da década passada, quando elas deixaram de ser utilizadas pela maioria dos contratantes, após celeumas com as instituições de regulação, sendo trocadas por formas menos contestadas de terceirização. A diferença é que, atualmente, as empresas negam o próprio processo de terceirização. O cerne da ideia por elas propalada, contudo, é a mesmo: o aprofundamento da divisão social do trabalho. Na narrativa da terceirização isso já é explícito, mas, agora, busca-se apresentar os trabalhadores ainda mais distantes do destinatário do seu labor. Ao invés de contratar serviços, as empresas estariam “comprando produtos”, relações puramente comerciais entre agentes completamente independentes. Assim, busca-se afastar ao máximo a ideia da vinculação entre os agentes envolvidos no negócio, em particular, trabalhadores e empresa contratante.

Ou seja, como em outros campos da regulação do trabalho, as empresas lutam concomitantemente em várias frentes, para aumentar as chances de sair ganhando em uma ou em todas elas. Seja legalizando totalmente a terceirização ou evitando sua designação, buscam-se formas mais eficientes de gestão do trabalho na visão empresarial.

Dentre as questões que surgem, estão: de fato, há mudança na forma de organização da produção? Existe afinidade entre essa estratégia e o padrão de atuação das instituições?

DA PRECARIZAÇÃO À PRECARIZAÇÃO

Apesar da mudança de nome, a situação dos trabalhadores nesses arranjos que negam a terceirização é tão ou mais precarizada do que nos casos em que as empresas admitem como terceirização.

O setor de confecções é provavelmente o exemplo mais notório. Inúmeros têm sido os resgates de trabalhadores em situação análoga à de escravos nas atividades de costura desde a década passada (MERCANTE, 2015). As empresas investem na retórica de que a organização do trabalho não seria terceirizada, mas constituiria uma cadeia de produção por agentes independentes, dos quais as roupas seriam encomendadas, sendo elas apenas as gestoras das marcas.

Um episódio ocorrido em 2016, na confecção de roupas, é sintomático. Foram resgatados, em condições análogas à de escravos, cinco bolivianos que trabalhavam ao menos 12 horas por dia, sete dias por semana, e moravam, em péssima situação de higiene e segurança dentro do local de trabalho (LOCATELLI, 2016). Após o resgate, a empresa contratante, responsabilizada pela Fiscalização do Trabalho, divulgou nota em que nega explicitamente a existência de terceirização no arranjo por ela organizado para o seu negócio:

A empresa não terceiriza a prestação de serviços e seus fornecedores são empresas certificadas. A empresa cumpre regularmente todas as normas do ordenamento jurídico que lhe são aplicáveis. Esclarece, ainda, que não mantém e nunca manteve relações com trabalhadores eventualmente enquadrados em situação análoga a de escravos pela fiscalização do trabalho. Por fim, informa que sempre esteve à disposição de todos os órgãos públicos para prestar todos esclarecimentos necessários à correta apuração dos fatos³ (grifo nosso).

Nos setores que adotam o chamado sistema de integração, a situação não parece melhor. O “integrado” é a pessoa jurídica que figura como ente interposto entre trabalhador(es) e empresa “integradora”. Na narrativa das empresas, há fornecimento de bens por um produtor (em geral, pequeno proprietário de terra), que faria um contrato de exclusividade para fornecer o produto demandado pela empresa contratante. Os “integrados” (trabalhadores) têm remuneração totalmente flexível (dependem exclusivamente da produção) e dividida por suas famílias, sem garantia de salário-mínimo, concessão de férias, descanso semanal, nem pagamento das horas extras, mesmo havendo trabalho todos os dias da semana. Em estudo efetuado no setor avícola baiano (FILGUEIRAS, 2013), o trabalho infantil era generalizado, mecanismo adotado pelos “integrados” para evitar a corrosão da renda familiar já escassa, o que parece ser comum na produção de fumo na região sul do país (BRASIL. Ministério Público do Trabalho, 2007). Detectou-se, *in loco*, nos galpões de produção de ovos e criação de frangos, total desrespeito aos parâmetros mínimos de proteção ao trabalho, realidade que também parece ser frequente no resto do país, inclusive com casos de flagrante de trabalhadores em condições análogas à de escravos⁴.

Já no setor automobilístico, em uma fábrica de veículos pesquisada por Filgueiras e Souza (2011), a relação entre a empresa fabricante e pessoas jurídicas instaladas no interior do

³ <http://reporterbrasil.org.br/2016/06/nota-da-via-veneto/>

⁴ Num dos casos, envolvendo apanha de frango no oeste baiano, em 2013, a empresa contratante afirmou que “repudia veementemente qualquer forma de trabalho e que possa ser equiparado à condição análoga à de escravo” e que a “referida fiscalização não aconteceu na Granja da Mauricea e sim na propriedade de um Integrado da Empresa, parceiro na criação de frangos” (disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2013/05/mauricea-alimentos-nota-de-esclarecimento/>)

estabelecimento era regida por “pedidos de compra”, documentos com vago conteúdo e que continham objetos como: “seleção e retrabalho em motores, transmissões, peças e componentes na fábrica”. O que efetivamente se constatou foi um leilão de trabalhadores intermediados pelas empresas interpostas, selecionadas a partir de uma cotação, por *e-mail*, dirigida pela empresa fabricante dos veículos. Os trabalhadores, a despeito de trabalharem lado a lado em atividades similares ou idênticas aos trabalhadores formalmente registrados pela empresa tomadora, percebiam salários muito inferiores aos colegas, com piores acordos coletivos, maior rotatividade e sonegação dos direitos trabalhistas (FILGUEIRAS: SOUZA, 2011).

A manutenção ou aprofundamento de péssimas condições de trabalho nesses arranjos produtivos decorre do fato de que, em nossa avaliação, eles não apenas não mudam, mas radicalizam a terceirização, que constitui a gestão da força de trabalho, negando a condição de empregador, por meio de ente interposto. Nessa radicalização da terceirização, as empresas podem buscar se afastar mais dos trabalhadores ao se distanciarem do ente interposto (mudando a designação no arranjo) e/ou afastando diretamente o trabalhador (dizendo que ele agora não é sequer assalariado do interposto, como ocorre com o “integrado”). Contudo, o conteúdo da organização do trabalho permanece o mesmo do conceito de terceirização discutido no início deste texto.

Por exemplo, no setor de confecções, é comum que as grandes empresas reivindicuem apenas realizar a “gestão da marca”. Mercante (2015) conduziu pesquisa baseada em diversos Relatórios de Fiscalização do Ministério do Trabalho e concluiu que:

Contrariamente ao argumento empresarial, constata-se que os subcontratados, sejam fornecedores ou oficinas de costura, mantêm intenso grau de dependência em relação às empresas que se intitulam varejistas, pois são elas que estabelecem os modelos das peças, o prazo de entrega, o preço a ser pago por peça, o material utilizado, e os critérios de avaliação de qualidade do produto (...) valores, prazos, procedimentos de pagamento, são todos absolutamente controlados pela empresa tomadora: O relatório de fiscalização abaixo apresenta “ordens de compra” acompanhadas de detalhadíssimas fichas técnicas, demonstrando que o know how é da tomadora. (MERCANTE, 2015).

Mercante (2015) afirma que a organização da produção e do trabalho ocorre numa espécie de “leilão de trabalhadores”, sendo o intermediário interposto escolhido de acordo com o menor preço ofertado à empresa contratante. É um sistema parecido com o “leilão” de

trabalhadores apurado por Souza e Filgueiras (2011) numa fábrica de veículos da Bahia, porém ampliado, dado o número de figuras interpostas envolvidas.

No caso dos “integrados”, o sistema adotado não é meramente um monopólio, pois há ingerência do suposto comprador único em todo o processo produtivo dos supostos vendedores. A produção dos bens é aspecto constituinte do empreendimento das empresas “integradoras”. Elas financiam, são proprietárias dos insumos, detêm o *know how* da atividade e determinam a técnica adotada no processo produtivo. O produto, em si, já é propriedade da empresa contratante, recebendo o “integrado” apenas a diferença relativa ao trabalho agregado, de acordo com preços impostos pelas contratantes (FILGUEIRAS, 2013).

Já na supracitada fábrica de veículos, da seleção dos terceirizados, passando pelos instrumentos de trabalho, até as instruções das tarefas eram determinadas pela empresa contratante. Para se ter uma ideia, a montadora submetia os trabalhadores sugeridos pelas interpostas a uma prova de conhecimentos e exigia que o candidato obtivesse nota 8, de 10 pontos possíveis, para poder ingressar no estabelecimento, conforme depoimento de preposta de uma das interpostas (FILGUEIRAS; SOUZA, 2011).

A negação da terceirização, como arranjo de organização da produção e do trabalho, tem também sido verificado na construção civil. Empresários que efetivamente gerem a atividade, comumente formam “contratos de empreitada” e se apresentam como donos das obras, meros negociadores que não teriam nenhuma ingerência no desenvolvimento das atividades, muito menos sobre o processo e as condições de trabalho. A venda de produtos “no pé”, como frutas ou madeira, é outra designação utilizada por empresas para arranjos que negam a condição de terceirização e o envolvimento com o processo produtivo.

Mas, por que, mesmo com o consenso, no interior das instituições de regulação do direito do trabalho, da relação entre terceirização e precarização, o problema não se reduz e ainda migra para outras designações? É verdade que há casos de eliminação da terceirização em situações admitidas pelas empresas como tal, bem como em arranjos que negam essa condição. Entretanto, a expansão da terceirização, nas suas diferentes formas, evidencia que o problema tem se ampliado no conjunto do mercado de trabalho. Penso que há dois fatores essenciais para entender essa dinâmica: - primeiro, o Estado é predominantemente conciliador com as práticas ilícitas e as chances de flagrantes são reduzidas, incentivando a ilegalidade, como já discutido em Filgueiras (2012); segundo, mesmo que o Estado adotasse uma postura

impositiva, mas mantivesse a perspectiva da divisão social do trabalho na abordagem sobre a terceirização, as empresas não teriam razões para cessar essa empreitada, já que ela permaneceria sobre a premissa da legitimidade. Não se trata da análise caso a caso do artigo 9º da Consolidação das Leis d Trabalho (CLT), mas da concepção que sustenta a abordagem do Estado sobre esses arranjos, portanto, as expectativas que os empregadores têm em mente para adotar suas estratégias. A contradição central da atuação do Estado, que mina sua efetividade, é tentar compor com a terceirização (seja lá como for designada), sem entender e combater seu cerne, que, do ponto de vista da regulação do direito do trabalho pelo Estado, é justamente reduzir sua efetividade.

O Estado, absorvendo a retórica da divisão do trabalho, viabiliza ou mesmo incentiva essa migração, já que parte do caso concreto para apurar a precarização, e não entende que a precarização é objetivo da própria lógica do arranjo.

Isso já tinha acontecido com as cooperativas que passaram a ser questionadas e deixaram de ser ente interposto preferencial das empresas. A terceirização não diminuiu, apenas passou a evitar usar entes interpostos no formato de “cooperativa”. Não se entendeu que o problema não era o formato de cooperativa, mas o fenômeno terceirização. Dentro dessa lógica, cumpre papel importante a retórica da terceirização “à brasileira”, como se a precarização fosse uma questão específica do Brasil, não da lógica dessa forma de contratação de trabalhadores.

Agora, o mote é evitar a designação terceirização e para legitimar isso e fugir das responsabilidades trabalhistas (neste caso, mesmo subsidiariamente), as empresas usam brechas que o próprio Estado abriu (ao assumir as premissas empresariais), ou tentam criar novas. Arranjos denominados como “contratos comerciais” e “contratos de facção” têm precedentes favoráveis até no TST, como demonstram os exemplos a seguir:

Por sua vez, o contrato de natureza civil, equivalente ao firmado na presente hipótese, destina-se ao fornecimento de produtos prontos e acabados entre empresários, a fim de que o destinatário se utilize de tais bens em sua cadeia produtiva. Percebe-se que, ao contrário da terceirização analisada acima, o contrato de natureza civil não visa à obtenção de mão de obra com intermediação de empresa prestadora de serviços, mas, tão somente, o fornecimento de matéria-prima necessária à exploração do objeto social de uma das partes da avença. Assim, em virtude da inexistência da relação triangular de intermediação de mão de obra, estando ausentes as figuras do prestador e do tomador dos serviços, a responsabilidade subsidiária não tem aplicação. Aquele empresário que somente adquire os bens necessários para a consecução de seu objeto social não pode ser responsabilizado

subsidiariamente pelos créditos trabalhistas devidos aos empregados de seu mero parceiro comercial. (PROCESSO Nº TST-AIRR-79-10.2014.5.15.0013)

RECURSO DE REVISTA – CONTRATO DE FACÇÃO – RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. INEXISTÊNCIA. O contrato de facção destina-se ao fornecimento de produtos por um empresário a outro, a fim de que deles se utilize em sua atividade econômica. O referido ajuste, ao contrário da terceirização a que alude a Súmula nº 331, IV, do TST, não visa à obtenção da mão de obra necessária à realização de atividades meio de uma das partes da avença, mas, tão somente, da matéria prima necessária à exploração do objeto social, motivo pelo qual, aquele que adquire os bens em comento não pode ser responsabilizado subsidiariamente pelos créditos trabalhistas devidos aos empresários de seu parceiro comercial. (RR-17000-27.2009.5.15.0140).

Além disso, no caso das confecções, o MPT vem propondo às grandes empresas a assinatura de termos de ajuste de conduta em que elas se responsabilizam pelas condições de trabalho, na suposta cadeia produtiva, mas sem o reconhecimento de vínculo de emprego entre trabalhadores prejudicados e empresa tomadora. Quando há recusa de celebração do acordo, a instituição ministerial ajuíza ações civis públicas com idêntica diretriz, como evidenciou Mercante (2015).

No caso dos “integrados”, há várias decisões judiciais que negam a responsabilidade das empresas integradoras, além de acordos firmados pelo MPT que não questionam a condição de empregador dos tomadores. Na construção civil, empresários se apoiam na Orientação Jurisprudencial 191 para se apresentar como “donos das obras” e se eximir de qualquer responsabilidade trabalhista. Mesmo empresas de outros setores, como o petroquímico, buscam se amparar nesse precedente para se enquadrar como “donas das obras” nos contratos de manutenção dos equipamentos que constituem o próprio processo produtivo.

Nesses arranjos, como já acontecia quando admitiam a terceirização, as empresas buscam sistematicamente culpar o interposto pela precarização perpetrada. Agora, afirmam que sequer se trata de terceirização, ou seja, que não têm qualquer relação com os fatos, tentando manter-se o mais longe possível do trabalhador. As brechas abertas pelo próprio Estado são usadas para legitimar e manter os arranjos, quando há apuração de ilegalidades. A M. Officer, por exemplo, emitiu nota para negar responsabilidade pelo segundo flagrante de trabalho análogo ao escravo na confecção de suas roupas:

A relação jurídica que a M5 tem com o Empório Uffizi não envolve um contrato de prestação de serviços, mas um contrato mercantil, com cláusula que expressamente proíbe a subcontratação, a qual foi violada por exclusiva

e reconhecida iniciativa do contratado. Por outro lado, não há qualquer indício de ingerência da M5 na atividade produtiva do contratado para além da verificação de qualidade e a personalização das roupas por meio de botões e etiquetas, o que exclui a ideia de “subordinação estrutural” defendida pelo Ministério Público do Trabalho. A iterativa jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho afasta a responsabilidade da M5 em situação como a examinada, como mostram as seguintes ementas colhidas entre 2006 e 2013 [...]. (NOTA DA M. OFFICER ..., 2014)

A situação em termos de regulação desses arranjos pelas instituições é pior do que a da terceirização admitida pelas empresas, porque, antes, a forma de contratação era questionada e a responsabilidade poderia cair diretamente sobre o tomador. Agora, além dos precedentes judiciais (que excluem até a responsabilidade subsidiária das tomadoras), diversos acordos têm sido firmados pelo Estado sem atacar os formatos dos arranjos, reforçando a condição de não empregador dos agentes protagonistas de todo o processo. Não por acaso, ocorrem reincidências de condições de exploração extrema, esses acordos retroalimentam as interpretações empresariais presentes no Estado e as empresas usam a própria postura estatal para se defender, como no caso das confecções.

No sistema “integrado”, a situação é ainda mais drástica, pois foi sancionada a Lei nº 13.288, de 16 de maio de 2016, que estabelece que não forma vínculo de emprego a relação entre “integrados” e empresas contratantes. Ou seja, se consolida um forte instrumento para a precarização.

A relação entre estratégias empresariais e regulação das instituições do direito do trabalho criou um círculo vicioso de difícil superação e muita precarização. As formas de gestão flexível em busca da otimização da exploração parecem não apenas ser incrementadas, mas também aprofundadas. E esse itinerário não para por aí. Partindo da fragmentação da produção e da negação da condição de empregador, caminha-se para a negação do próprio assalariamento, como no caso do trabalhador “integrado”.

5 DO TRABALHO ASSALARIADO ÀS “NOVAS FORMAS” DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Há décadas, com o avanço da reestruturação produtiva e da globalização, muito tem se falado, no meio empresarial, sobre as mudanças nas formas de competição e organização da produção. Elas estariam associadas a alterações no escopo e na flexibilidade das ações empresariais, baseadas nos avanços das tecnologias de informação e comunicação (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2010).

No campo do trabalho, passou-se a praticar e a pregar a necessidade de formas flexíveis de contratação, antes consideradas atípicas. Segundo esse discurso, é preciso “[...] aceitar que as empresas se adaptem ao novo modelo de gestão empresarial imposto pelas novas exigências de um mercado global e cada vez mais competitivo” (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2014).

Esse quadro é sistematicamente reiterado nos documentos das entidades empresariais brasileiras nas últimas décadas – como as Agendas Legislativas e as Propostas aos Presidenciáveis da Confederação Nacional da Indústria (CNI) e Confederação Nacional da Agricultura (CNA) – e com base nele reivindicam mudanças na regulação do direito do trabalho pela legislação.

Nesse contexto, o mundo do trabalho teria evoluído, mas a legislação trabalhista não, permanecendo “antiga”, “extensa” e “engessada”, comprometendo a competitividade e desestimulando o mercado formal. A modernização da legislação do trabalho seria fundamental para a expansão dos empregos, o aumento da produtividade e da indústria brasileira e da sua participação no mercado global (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2016). A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não teria acompanhado o avanço dos processos produtivos e a dinâmica tecnológica (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2010, p.124):

Grande parte das leis do trabalho foi criada em uma conjuntura na qual uma legislação rígida era a alternativa para reger as relações do trabalho e garantir direitos trabalhistas. Contudo, a legislação não acompanhou a evolução do mundo do trabalho. [...] hoje, a legislação é inadequada para o processo produtivo moderno, com leis disfuncionais, incapazes de atender às necessidades de empresas e trabalhadores. Legislação antiquada, engessada, burocrática, complexa e que gera altas despesas na contratação do trabalho, prejudicam o ambiente de negócios e a produtividade.

No Brasil, demandas por alterações na regulamentação da contratação de empregados diretamente contratados aparecem desde a década de 1990. Reivindicam-se mais modalidades e possibilidades de realização de contratos, entre patrões e empregados, por prazos determinados, sazonais, por tempo parcial (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 1998).

Mas as aspirações empresariais vão muito além da necessidade de maior flexibilidade nos contratos de trabalhadores diretamente admitidos. Com base na premissa de que as mudanças produtivas implicariam novas formas de organização das empresas, elas

contemplam, mas transcendem a flexibilização da contratação. A empresa estaria se fragmentando:

A legislação trabalhista brasileira, cuja base foi criada na década de 1940, nem sequer cogitava a mudança da estrutura produtiva. Ela nasceu em um mundo do trabalho de empresas verticalizadas, que tudo faziam, longe da realidade atual de um mundo interconectado, com cadeias de produção horizontalizadas. (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2014).

A terceirização, como visto, encaixa-se no bojo dessa retórica. Entretanto, uma vez mais, a narrativa vai além. Essas mudanças nas estruturas empresariais implicariam não apenas a fragmentação das empresas, mas a expansão de novas formas de relação de trabalho, que não mais se enquadrariam na condição de emprego e que seriam uma tendência crescente no mundo atual, mudando o padrão de organização da produção e dos mercados de trabalho.

Considerando todas as modalidades de formas “atípicas” de contratação de trabalhadores (que não se enquadram na contratação direta por tempo indeterminado), no capitalismo em escala global, é possível fazer um mapeamento do quadro atual dessas estratégias.

A primeira grande divisão está entre modelos nos quais as empresas contratantes admitem a condição de empregador e aqueles que negam. Os tipos de contrato que admitem a relação direta de emprego entre empresas e trabalhadores se subdividem em contratos com prazos determinados de vigência (como sazonal e obra certa) e contratos cuja demanda para o trabalho é incerta (jornadas móveis).

A negação da condição de empregador cobre um grande acervo de possibilidades que resumimos, ao final, em seis grupos mais específicos. A primeira divisão, entre os que negam ser empregadores, ocorre na utilização ou não da terceirização. No âmbito da terceirização, há uma subdivisão entre os que aceitam ou não a condição de terceirização. Por fim, admitindo-se ou não a condição de terceirização, há uma última subdivisão, entre os arranjos que consideram os trabalhadores empregados do ente interposto e aqueles que os consideram não assalariados.

Entre os arranjos nos quais as empresas negam a condição de empregador, mas mantêm relação direta com os trabalhadores (não empregam ente interposto), há dois subgrupos: formas de contratação tradicionais, que ganham outras proporções e novas

roupagens; e novas formas de contratação, que muitas vezes sequer admitem se tratar de relação de trabalho.

A síntese desse mapeamento segue ilustrada no quadro abaixo.

Quadro 1 - Formas de contratação flexível de força de trabalho

Formas de contratação flexível de força de trabalho	Admite ser empregador	Prazo para o tempo da relação	Contrato com prazo	Tempo determinado, sazonal, obra certa, etc.
		Flexível para o uso	Sem prazo	Zero hour, jornada móvel
	Nega ser empregador	Por meio da terceirização	Aceitando a designação de terceirização	Terceirização por meio de pessoas jurídicas com empregados admitidos
				Sem assalariados admitidos: cooperativa, PJ, MEL, couriers, avulsos
			Negando a terceirização	Com assalariados admitidos: facções, fornecimento, franquias
				Sem assalariados admitidos: integrados
	Relação direta entre empresa e trabalhador		Velhas novas formas	Autônomos, em geral, pareceria na pesca, Venda direta, intermediários no beneficiamento da castanha
			Novas novas formas de organização	UBER, aluguel de cadeira, teletrabalho,

Fonte: Elaboração própria.

Essa miríade de formas de contratação tem como ponto em comum o incremento da flexibilidade das condições de gestão pela empresa contratante, quando comparadas às do contrato padrão de emprego. Essa flexibilidade implica maior liberdade para dispensar, trocar, arbitrar formas de remuneração, jornadas, condições de trabalho e (ausência de) direitos, variando de acordo com a forma de contratação adotada. Estas, a despeito de serem cercadas de muita retórica por parte das empresas, são todas, de fato, formas de gestão do trabalho assalariado que buscam otimizar a exploração do trabalho. Otimizar significa reduzir tempos mortos e limites à exploração.

A tendência atual é que as empresas busquem levar ao extremo a flexibilidade em todos esses modelos de contratação, mesmo nos casos em que admitem a condição de empregador. Evidência disso, por exemplo, é a proliferação, na Inglaterra, do chamado contrato de zero hora (ONS, 2015), que não garante qualquer jornada de trabalho e, por conseguinte, qualquer renda ao trabalhador, mesmo quando não nega o caráter assalariado da relação.

Mas jogam papel central nesse quadro as formas de contratação e a narrativa associadas ao aprofundamento da divisão social do trabalho e a fragmentação da produção, que justificam a negação da condição de empregador pelas empresas. Esses são os principais pressupostos para praticar e requerer mudanças na regulação do trabalho, inclusive para justificar e pressionar os trabalhadores que ainda são admitidos como assalariados diretos.

Hegemonizar a retórica sobre a organização da produção e do trabalho é essencial para instituir as formas flexíveis de contratação. É ela que viabiliza a negativa da condição de empregador, que, com o uso de ente interposto, reduz os limites à exploração do trabalho, ao diminuir chances de resistência individual e regulação coletiva (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2015a). Mais do que negar a condição de empregador do contratante, essa retórica contribui para defender a negação da própria condição de assalariado aos trabalhadores. Para negar o assalariamento, é preciso dar outro nome à relação de trabalho, num exercício minimamente convincente de afirmação do “novo” caráter da relação entre trabalhador e empresa. A retórica, nesse caso, é mais importante do que nunca (vale para arranjos com ou sem terceirização) e as supostas mudanças na organização da produção servem como base de apoio para o argumento do desassalariamento⁵.

Nessas “novas formas” de organização do trabalho, os trabalhadores se tornam ainda mais instáveis, pois sequer possuem a expectativa de direitos que o interposto traria enquanto empregador. Às empresas, além da redução de custos pela eliminação completa de direitos, fica a flexibilização absoluta da remuneração, dispensa, jornada e demais condições de trabalho. Ademais, a precarização engendrada por esses arranjos colabora para o exercício mais incontestado da dominação do capital.

A terceirização, admitida ou não pelas empresas, possibilita tanto arranjos em que os trabalhadores são considerados assalariados (empregados do ente interposto), quanto aqueles em que os trabalhadores não são admitidos como empregados sequer por parte do ente interposto. Na segunda hipótese, a terceirização tende a potencializar seus efeitos, já que ela é, por definição, a negação da condição de empregador. Se o trabalhador deixa de ser admitido como assalariado, tem-se uma dupla negativa da sua condição de emprego.

⁵ Ainda mais porque, dentre essas formas de contratação em que o trabalho assalariado é negado, muitas são procedimentos antigos de contratação apenas apresentados como modernos (avulsos, integrados, parceiros, etc.).

A dinâmica das mudanças de designação da terceirização, que debatemos neste texto, se insere numa conjuntura mais geral, em escala mundial, de um avanço generalizado das formas flexíveis de contratação da força de trabalho, mas ao mesmo tempo, mais especificamente, de mudanças nas chamadas novas formas de organização, não apenas da produção, mas também do trabalho. Está em pauta radicalizar a negação do assalariamento, processo encampado e defendido pelas empresas e mais ou menos deliberadamente fomentado ou repercutido pela literatura no Brasil, em outros países e por organismos internacionais.

Isso afeta não apenas os “novos” trabalhadores, mas também os velhos, que são impelidos a se adaptar e a aceitar o novo contexto, leiam-se, a precarização e a perda de direitos.

6 NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E O NOVO “ADEUS À CLASSE TRABALHADORA”

Essa estratégia mais radical de flexibilização da contratação de força de trabalho, que nega a condição de assalariamento dos trabalhadores (e pode adotar ou não a terceirização em seu arranjo), é a base do que denominamos como novo “adeus” à classe trabalhadora.

O discurso das “novas formas” de organização do trabalho advoga a emergência de uma mudança qualitativa e quantitativa na estrutura do mercado de trabalho, que estaria experimentando o incremento de relações não assalariadas nas últimas décadas. Segundo essa narrativa, encontrada com diferentes roupagens em documentos oficiais, em relatórios de organismos internacionais (ver OIT, 2015) e na academia, novas formas de organização do trabalho estariam se alastrando, implicando a redução da relevância do trabalho assalariado, em contraposição à expansão do trabalho autônomo, de relações de produção de difícil classificação (“zonas cinzentas”) ou mesmo de uma nova classe social (o precariado).

O fim da norma fordista de trabalho – como norma, o que não impede a existência de trabalhos caracterizáveis como fordistas – obriga a reflexão sobre as várias formas e diferenciações que o trabalho e o emprego assumem. Essas diferenciações se encontram na origem do

“embaralhamento” das fronteiras salariais e da constituição de uma “zona cinzenta” relativa às novas relações de trabalho e emprego. Essa “zona cinzenta” exige tanto a revisão quanto a criação de novos conceitos no âmbito da sociologia do trabalho. (...) Entre as formas emergentes de inserção pelo trabalho, destaca-se o autoempreendedorismo como objeto emblemático de uma relação de trabalho em substituição a uma relação de emprego, uma vez que se tornar empreendedor de si significa uma forma de distensão da relação de emprego (ROSINFELD, 2015, p. 116).

Dentre os exemplos mais conhecidos, em escala mundial, do que são essas novas modalidades de organização do trabalho, estão o UBER e a contratação de trabalhadores supostamente autônomos por empresas internacionais, pela internet, para execução de tarefas digitais (como tradução de textos). No Brasil, diversas iniciativas (novas ou velhas) dessa natureza têm se espalhado. Além dos casos citados que envolvem entes interpostos, há outros, como o aluguel de cadeiras em salões de beleza e as “consultoras de venda direta” e o próprio UBER, que têm se expandido no país.

Em comum, todas essas “novas” formas de organização têm a deliberada rejeição, pelas empresas, da natureza assalariada da relação com os trabalhadores. Supostamente, esses trabalhadores não seriam subordinados, nem receberiam ordens. Em alguns casos, seriam proprietários dos meios de produção e seu trabalho estaria vinculado a uma infinidade difusa de tomadores (o chamado *crowd labour*). Pode-se chegar ao ponto de negar a própria vigência de uma relação de trabalho, já que o UBER se apresenta como aplicativo de comunicação entre clientes e motoristas⁶ e as locatárias de cadeiras seriam clientes dos salões de beleza e não ofertantes de força de trabalho.

Entretanto, um olhar mais atento a essas “novas formas” de trabalho permite perceber que elas não são nada novas em termos de conteúdo. Uma análise das condições concretas desses arranjos demonstra que essas “novas formas” não são, de fato, nada além do trabalho assalariado⁷. Eles são instrumentalmente constituídos para subordinar os trabalhadores, empregando instrumentos e procedimentos que podem variar entre si, mas

⁶ Num processo judicial no Reino Unido, a advogada dos trabalhadores afirma que “Uber’s argument was that it was a technology company and that it did not provide a transport service to customers – it merely put them in touch with drivers” (<https://www.theguardian.com/business/2016/jul/20/uber-driver-employment-tribunal-minimum-wage>”).

⁷ As “novas formas” que estamos abordando não se confundem com estratégias de sobrevivência em situações de trabalho efetivamente por conta própria, que não constituem qualquer novidade e sempre existiram em todos os mercados de trabalho, como vendedores em feiras livres, pintores e marceneiros prestadores de serviços domiciliares etc.

sempre assentando e radicalizando a dominação por meio da precarização social e do trabalho. Negar a condição de assalariamento e imputar outro nome à relação (“trabalho autônomo”, “integração” etc.) é um elemento essencial nesse processo, pois nega, *a priori*, qualquer direito ao trabalhador, que se vê sem qualquer garantia de renda e estabilidade no trabalho. Assim, com o objetivo de sobreviver, atenuar sua precarização e manter seu vínculo de trabalho, ele é obrigado a trabalhar por longas horas, suprimir descansos, intensificar suas atividades e agir em estrito acordo ao que é determinado pela empresa. Relógio de ponto e ordens pessoais são substituídos por *softwares* e outros dispositivos comumente mais eficientes de controle do trabalho.

Os motoristas do UBER, por exemplo, não possuem qualquer espécie de contrato com a empresa, mas têm que seguir uma série de exigências para serem admitidos. Apesar do discurso da autonomia de horário, no início da relação eles recebem pagamentos fixos para cumprir determinadas jornadas. Aliado a isso, as taxas pagas aos motoristas variam segundo o horário e os locais das cidades, induzindo os trabalhadores a laborar de acordo com as demandas da empresa. O UBER impõe unilateralmente o percentual que se apropria de cada corrida, dependendo também da cidade, época do ano, entre outros fatores. Todo o comportamento dos motoristas deve seguir as determinações da empresa, seja na relação com o cliente ou nas condições do carro. Todo pagamento é feito diretamente ao UBER, nunca aos trabalhadores. Os motoristas não podem combinar viagens, receber diretamente dos clientes, recusar animais de serviço, estar com outra pessoa no veículo, realizar outros serviços enquanto estiver com passageiros, compartilhar o carro para usar seu cadastro e trabalhar, solicitar informações particulares dos passageiros, entre várias outras exigências a serem cumpridas no processo de trabalho. Os motoristas são permanentemente avaliados pelo UBER por meio dos clientes, que dão uma nota pelo aplicativo ao final da corrida. A empresa deixa claro que, mesmo que não listadas, “[...] atitudes que prejudiquem a plataforma, os usuários ou outros parceiros também podem ser motivo de desativação”⁸, ou seja, o trabalhador pode ser dispensado por qualquer razão que o UBER bem entender.

Outro bom exemplo das supostas novas formas de organização do trabalho são os trabalhadores no setor de logística do Reino Unido. Empresas contratantes (como grandes bancos) utilizam pessoas jurídicas interpostas para contratar força de trabalho ao menor custo e com maior flexibilidade. Entrevistamos trabalhadores vinculados a seis diferentes

⁸Informações obtidas em entrevista com motorista e por meio do site do UBER no Brasil: <http://www.parceirosbr.com/politicas-e-regras/>

intermediários, quando também analisamos documentos (folhas de pagamento) e equipamentos (rádios e equipamentos de controle). Nesse setor, praticamente todos os trabalhadores são formalmente contratados como se fossem autônomos, sem receber direitos trabalhistas, além de serem obrigados a pagar taxas para os intermediários e sem nenhuma garantia de pagamento mínimo (nos períodos de baixa oferta de mão-de-obra, empresas pagam valores para os trabalhadores ficarem fixos nos pontos de chamada por 10 horas diárias, 5 dias por semana). Ao invés de ter mais flexibilidade, os *couriers*, como são conhecidos, parecem trabalhar mais e descansar menos do que a média dos trabalhadores ingleses, pois não têm qualquer segurança no trabalho e precisam compensar os baixos rendimentos que obtêm nas corridas. Não há rendimento quando eles tiram alguma espécie de férias, descanso semanal, quando estão doentes ou se acidentam⁹. Para se ter uma ideia, a primeira demanda do sindicato formado pelos *couriers* é que as taxas pagas aos motoristas se equiparem ao salário-mínimo.

Nesses arranjos, em muitos casos, como os do UBER, dos *couriers* e dos “integrados”, as empresas transformam os instrumentos de trabalho (veículo, terra etc.) em seu capital, sem precisar da propriedade formal sobre eles, reduzindo o capital fixo investido e o capital imobilizado, ao mesmo tempo em que pulverizam e transferem o risco do negócio a cada trabalhador, recrudescendo a espiral de pressão sobre o indivíduo. Ademais, esta situação facilita a legitimação do discurso de “autonomia”, “flexibilidade” e “empreendedorismo” entre os trabalhadores, reduzindo sua propensão à contestação e à ação coletiva.

Não bastasse, constata-se a criação de mercados de trabalho internos para enfraquecimento do poder de barganha dos trabalhadores. O papel que os intermediários têm no leilão de trabalhadores na fábrica de automóveis (FILGUEIRAS; SOUZA, 2011) e nas confecções (MERCANTE, 2015), concorrendo pelos contratos por meio do rebaixamento dos salários e condições de trabalho, agora também passa a incidir diretamente sobre os trabalhadores. No caso do UBER e do teletrabalho (como tradutores de textos), as empresas buscam formar um estoque de trabalhadores à disposição, para competir entre si, e elas assim pagar os menores salários possíveis. Os pagamentos por peça (corrida, tradução) estão sempre

⁹ Os indicadores da Labour Force Survey demonstram que os trabalhadores classificados como autônomos, no Reino Unido, trabalham mais horas e recebem menos do que os empregados, também parando muito menos dias por motivos de saúde. A contratação de trabalhadores na condição de autônomos tem crescido em vários setores além dos couriers, e tem sido motivo de preocupação por parte de sindicatos e instituições do Estado britânico.

variando, sob a égide das empresas, a depender da oferta de trabalho disponível para mobilização, no sistema de “quem aceitar primeiro o preço, leva o serviço”.

Além de dificultar a resistência individual e a ação coletiva, arranjos como esses têm embaraçado a regulação protetiva do trabalho pelo Estado. A narrativa dessas “novas formas” de trabalho se consubstancia num novo “adeus” à classe trabalhadora, em outro patamar, mas com o mesmo cerne da profecia de décadas atrás: o trabalho assalariado perderia sua relevância na nossa sociedade. Antes, as previsões focavam o trabalho industrial, agora, o trabalho assalariado em geral. O mundo do trabalho estaria caminhando para formas diferentes de organização, expansão do trabalho autônomo, zonas cinzentas, situações complexas e completamente flexíveis.

Esse novo “adeus” à classe trabalhadora divulga (mesmo que não apoie) o desaparecimento da regulação protetiva do trabalho como inevitável, pleiteando ser inaplicável ou impossível efetivar direitos trabalhistas para os “novos” tipos de trabalho. Os trabalhadores seriam autônomos, empreendedores de si mesmos ou formariam um precariado sem vínculos com um ente específico que pudesse responder por seus direitos¹⁰, cabendo a cada um cuidar do seu negócio e sobreviver nesse cenário inescapável:

A disseminação do uso de tecnologias de informação criou um novo mundo para o trabalho. Existem atividades intensivas em conhecimento, que podem ser desenvolvidas por um grupo de pessoas espalhado por diversos lugares do país ou do mundo. Por ser especializado, esse tipo de trabalhador pode compatibilizar o atendimento a demandas de diferentes empresas. Pode trabalhar em casa, sem perder tempo no trânsito, determinando seus horários da forma que melhor o convier. Entretanto, as modernas relações de trabalho do século 21 ainda são reguladas por normas obsoletas da primeira metade do século 20. (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2010, p. 109)

Como o “novo” adeus à classe trabalhadora faz parte das formas flexíveis de contratação, não coincidentemente, essa ideia de anacronismo da legislação trabalhista é pregada para todos, não apenas para “não” assalariados. É em nome dessas “novas formas” de organização ou da “modernização do capitalismo globalizado” que se nega o papel protetivo do Estado e de limites postos por uma legislação trabalhista e social também para os trabalhadores das “velhas formas de trabalho”. Para a CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (2012), por exemplo, nesta era do capitalismo, a hipossuficiência do trabalhador

¹⁰ Partindo de uma abordagem bastante diversa da ótica empresarial em relação à problemática do trabalho, Standing (2014), que debate a emergência do precariado, advoga a completa mercantilização do trabalho, que seria compensada pela renda mínima universal.

perderia sentido e os direitos deveriam ser negociados, eufemismo comumente utilizado para suprimi-los, já que a legislação trabalhista é, por definição, negociável para ampliar direitos.

A construção argumentativa dos representantes empresariais evidencia que todas as formas de contratação flexível e suas demandas contra o direito do trabalho se inserem num mesmo “pacote”, como se vê nas propostas para as eleições, da CNI, em 2010 e 2014:

A atuação em rede é um fenômeno gerencial associado à emergência de novos padrões de produção, baseados nos avanços das tecnologias de informação e comunicação. Em um contexto marcado por movimentos de desintegração vertical, multiplicam-se atividades antes consideradas atípicas, como a terceirização, o trabalho temporário, o trabalho a distância e o trabalho autônomo.

[...]

Além de ser extensa e complexa, a legislação trabalhista brasileira – ancorada na Consolidação das Leis do Trabalho – não acompanhou o avanço dos processos produtivos e a dinâmica tecnológica. (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2010)

A regulação do trabalho tem sido construída em torno da hipossuficiência do trabalhador e da antiquada premissa do conflito entre capital e trabalho. Todavia, essa premissa não mais se sustenta. O modelo da legislação trabalhista exige inúmeras adaptações para atender aos novos modelos de produção e novas formas de trabalho (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2014, 62).

[...]

No Brasil, quase tudo é definido por lei e quase nada por negociação. Em razão do momento histórico e social em que foi instaurada, essa estrutura básica está fundada na ideia de hipossuficiência do trabalhador [...] é possível avançar para um novo modelo ancorado no diálogo social e em processos de negociação coletiva. (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2014, P. 72).

Está em vigência um processo de disputa pela regulação do trabalho e não uma dinâmica natural decorrente de fatores econômicos ou de qualquer outra ordem. A despeito da conjuntura extremamente desfavorável à regulação protetiva do trabalho, o desfecho desse processo não é inexorável. Parte essencial da resistência contra as formas flexíveis/precarizantes de contratação da força de trabalho reside na alteração da assimilação acrítica da retórica empresarial, que precisa se tornar uma reflexão crítica da narrativa e das designações sobre a organização da produção e do trabalho no capitalismo atual.

REGULATION OF OUTSOURCING AND COMPANIES' STRATEGIES: INCREASING THE LOGIC OF THIS INSTRUMENT TO MANAGE LABOUR POWER

Abstract

767

This paper analyzes the recent spread of different terminologies to identify types of work organization in Brazil, particularly through outsourcing, and its relationship to the State regulation to limit the exploitation of labour. The main aim is to discuss the increase in attempts, undertaken by the principal companies, to externalize the incidence of protective regulation of labour law. The regulation of outsourcing by the Brazilian State, despite the flexibility brought by Precedent 331 of the Superior Labour Court in the early 1990s, impose conditions, still in force, which have been shown to be restrictions far beyond to those that employers are willing to comply with. In recent years, there has been a growth in modalities and relevance of different terminologies adopted by companies to define their productive relations: integration system, purchasing contract, selling fruit at the "foot", faction contract, are some of the names used by companies to designate the arrangements formatted in their production processes. It is argued that the state regulation, rather than limiting outsourcing as a strategy to manage workforce, usually admits the assumption of the deepening of social division of labour (and hence the dichotomy between good and bad outsourcing); thus, state institutions not only fail to contribute to eliminate outsourcing, as they tend to admit the new rhetorical games of employers, renewing or radicalizing the externalization of responsibilities.

Keywords: Regulation. Outsourcing. New ways of production.

REFERÊNCIAS

CASALI, Emerson (Coord.). **101 propostas para modernização trabalhista**. Brasília, DF: Confederação Nacional da Indústria, 2012.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Competitividade e crescimento: a agenda da indústria**. Brasília, DF, 1998.

_____. **A indústria e o Brasil: uma agenda para crescer mais e melhor**. Brasília, DF, 2010.

_____. / Emerson Casali (Coord.). Brasília: CNI, 2012.

_____. **Propostas da indústria para as eleições 2014**. Brasília, DF, 2014.

_____. Unidade de Assuntos Legislativos. **Agenda legislativa da indústria 2016**. Brasília, DF, 2016.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora**. São Paulo: LTR, 2015. p. 207-216.

CUT; DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos**. São Paulo, 2014.

DRUCK, Graça; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. A epidemia da terceirização e a responsabilidade do STF. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 106-126. 2014

FILGUEIRAS, Vitor. Novas/velhas formas de organização e exploração do trabalho: a produção "integrada" na agroindústria. **Revista Mediações**, Londrina, v.18, n. 2, p.230-245, 2013.

_____. Terceirização e acidentes de trabalho na construção civil. In: FILGUEIRAS, V. (Org.). **Saúde e segurança do trabalho na construção civil brasileira**. Aracaju: J. Andrade, 2015. p. 61-86.

_____; CAVALCANTE, Sávio. Terceirização: debate conceitual e conjuntura política, 06/2015. **Revista da ABET** [Online], v. 14, n. 1, p.15-36, 2015a.

_____; CAVALCANTE, Sávio. Terceirização: um problema conceitual e político. **Le Monde Diplomatique Brasil**, n. 90, p. 26-27, 2015b. Disponível em: <http://diplomatique.org.br/terceirizacao-um-problema-conceitual-e-politico/>

_____; DUTRA, Renata Queiroz. O Supremo e a repercussão geral no caso da terceirização de atividade-fim de empresas de telecomunicações: o que está em jogo? **Indicadores de Regulação do Emprego no Brasil**, Campinas, 25 jun. 2014b. Disponível em: <<http://indicadoresderegulacaodoemprego.blogspot.com.br/2014/06/o-supremo-e-repercussao-geral-no-caso.html>>.

FILGUEIRAS, Vitor; SOUZA, Ilan Fonseca. Criatividade do capital e exploração do trabalho no bojo da acumulação flexível: o esquema de intermediação da força de trabalho numa fábrica de veículo. In: ENCONTRO NACIONAL DA ABET, João Pessoa. **Anais...** João Pessoa, 2011.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Estado e direito do trabalho no Brasil: regulação do emprego entre 1988 e 2008**. 2012. 481 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. Disponível em: <<http://www.ppgcs.ufba.br/site/db/trabalhos/2632013090916.pdf> >.

MERCANTE, Carolina Vieira. A terceirização na indústria de confecções e a reincidência do trabalho análogo ao escravo. In: Encontro Nacional da ABET, 15., Campinas. Campinas, 2015.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Atuação do Ministério Público do Trabalho contra fraudes nas relações de emprego: 50 exemplos de ações para proteção do emprego na atividade-fim da empresa**. Brasília, DF, 2014.

LOCATELLI, Piero. Brookfield Donna, marca da Via Veneto, é flagrada com trabalho escravo. **Repórter Brasil**, 20 jun. 2016. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2016/06/brookfield-donna-marca-da-via-veneto-e-flagrada-com-trabalho-escravo/>>.

NOTA DA M. OFFICER sobre o segundo flagrante de trabalho escravo na confecção de peças da grife [...] **Repórter Brasil**, 16 maio 2014. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014/05/nota-da-m-officer-sobre-o-segundo-flagrante-de-trabalho-escravo-na-confeccao-de-pecas-da-grife/>>.

Office for National Statistics - ONS. Analysis of employee contracts that do not guarantee a minimum number of hours, London, 2015.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE – ILO. The changing nature of jobs. Geneva, 2015.

ROSENFELD, Cinara. Autoempreendedorismo: forma emergente de inserção social pelo trabalho. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 30, n. 89, out. 2015.

SILVA, Luís Geraldo Gomes. Os acidentes fatais entre os trabalhadores contratados e subcontratados do setor elétrico brasileiro. **Revista da RET - Rede de Estudos do Trabalho**, Marília - SP, v. 6, n. 12, 2013.

SINDITABACO. **Anuário brasileiro do tabaco**. Santa Cruz do Sul . Disponível em: <<http://sinditabaco.com.br/wp-content/uploads/2012/05/2009.pdf>>.

SINDITABACO . **A cultura do tabaco no Sul do Brasil**. Santa Cruz do Sul , 2009. Disponível em: <http://sinditabaco.com.br/wp-content/uploads/2012/08/2989_tabaco09.pdf>.

STANDING, Guy. Understanding the precariat through labour and work. **Development and Change**, The Hague (Haia), International Institute of Social Studies, v. 45, n.50, p. 963–998, 2014.