

EMPREENDEDORISMO, TERCEIRIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Marina Pena Amaral
Faculdade de Direito Dom Hélder

Resumo: Crônica que apresenta uma reflexão teórica acerca da precarização do trabalho no Brasil decorrente dos movimentos de terceirização e empreendedorismo. A discussão apresenta um breve resumo dos direitos trabalhistas e os meandros do capital para retirá-los gradualmente do trabalhador.

Palavras-chave: empreendedor; terceirizado; capital.

1. INTRODUÇÃO

Conciliar o processo produtivo com a qualidade de vida dos trabalhadores é o grande desafio da sociedade contemporânea. Nem sempre os processos produtivos garantem ao trabalhador condições dignas de sobrevivência, dentro ou fora do ambiente de trabalho. Dentre as inúmeras inovações apresentadas neste último século, uma revolução nas relações de trabalho tem sido muito discutida no meio acadêmico. As novas relações entre trabalhadores e empresários surpreende advogados, juristas,

sociólogos, antropólogos e geógrafos, que analisam a partir de diferentes perspectivas os reflexos na sociedade. Os novos conceitos que são apresentados envolvem diferentes critérios para a contratação de funcionários e locação de mão de obra. Esta nova metodologia aplicada em grande escala está transformando a sociedade, e precarizando a economia. A terceirização é um inovador processo de produção, que gera enormes lucros para as empresas e transforma sistematicamente a classe operária, criando um trabalhador sem direitos. Desta forma apresentamos um ensaio que descreve a exploração do trabalhador.

2. PRECARIZANDO AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Para entender o processo de terceirização no Brasil é preciso conhecer o custo de um funcionário para uma empresa, avaliando os custos diretos da manutenção de um quadro de pessoal. Os custos diretos referem-se a salários e outros ganhos, como horas extras, gratificações e pagamentos por desempenho. Também devem ser acrescentadas férias, 13º salário e contribuições previdenciárias, assim classificadas: 20% do salário para a previdência como parcela da empresa, seguro contra acidentes do trabalho (2%, em média), contribuições de salário educação e sindicais - em torno de 5,8%, num total equivalente a cerca de 28% do salário. Somem-se ainda o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), correspondente a 8% do salário, férias, 13º salário para saque na aposentadoria e outras situações previstas por lei.

Um empregado que recebe salário mensal de R\$ 1.000,00 custa para a empresa inicialmente em torno de R\$ 1.620,00. A isto devem ser computados os custos dos dias não trabalhados (repouso semanal remunerado, férias e feriados), que reduzem de 365 para 275 os dias em que o empregado fica à disposição da empresa em um ano, o que elevaria o custo desse salário hipotético de R\$ 1.000,00 para cerca de R\$ 2.000,00. Ou seja, o empregado custa para a empresa exatamente o dobro do seu salário. Se forem consideradas outras horas não trabalhadas - faltas justificadas ou não, licença-maternidade, atrasos por problemas de transporte e tempo de preparação das máquinas, o custo de manutenção do quadro de funcionários se elevará ainda mais.

A partir destes cálculos, a empresa pode avaliar em bases concretas a conveniência para admitir outros trabalhadores ou utilizar formas alternativas de contratação de menor custo, como autônomos e pessoas jurídicas por meio de terceirização ou parcerias. O mais correto, no entanto, é investir em aumento de produtividade. Esse investimento concentra-se em treinamento de pessoal, prêmios por produtividade e outras iniciativas que melhoram o desempenho dos empregados.

A mais recente forma de trabalho é o condomínio de empregadores e está sendo adotada em municípios do interior de São Paulo, principalmente no setor agrícola. Por esse sistema, um grupo de profissionais atende vários patrões, membros do condomínio. A despesa com passivos trabalhistas é dividida entre todos os empregadores. A proposta prevê, portanto, o chamado

pacto de solidariedade entre os participantes, pois, ao mesmo tempo que a despesa pode ser dividida, o encargo de um empregador pode ser maior que o de outro, dependendo do número de trabalhadores utilizados por um deles, provocando o risco de um calote. Por exemplo, um condomínio formado por cinco empregadores contrata um grupo de 50 trabalhadores, que estarão disponíveis para todos. Caso um dos patrões requisite o trabalho de metade dos funcionários por determinado período, restarão apenas 25 empregados para os outros quatro condôminos, sendo que a despesa salarial será a mesma. Um forte agravante para o êxito dessa nova modalidade é o fato de o condomínio não constituir uma instituição jurídica.

As cooperativas são amparadas por lei e representam uma oportunidade de formação de empresas prestadoras de serviços, em que os trabalhadores são os próprios donos. Nas assembleias, em que são tomadas todas as decisões, cada membro tem direito a um único voto, independentemente do número de cotas que possui. Mas o modelo organizacional simples e a falta de fiscalização tornam a cooperativa alvo fácil de fraudes.

Muito utilizada por grandes companhias e indústrias, a contratação de terceiros, ou empreendedores individuais, é feita principalmente em áreas que não representem a atividade principal da empresa (setor de medicina do trabalho, transporte, entre outros). Uma fabricante de tênis ou sapatos, multinacional, pode utilizar mão de obra numerosa e barata em qualquer lugar do mundo, o que garante elevada competitividade, expressiva participação no mercado e bons lucros. A manufatura do seu

produto é feita mediante contrato pelos seus fornecedores espalhados pelo mundo. A empresa prefere deixar seus 18 mil funcionários para trabalhar com o desenvolvimento de produtos, fiscalizando a distribuição das mercadorias nos pontos de venda, no prazo combinado.

O setor público, alinhado com o mercado, também utiliza funcionários sem vínculo empregatício. Os bancos públicos recorrem à contratação crescente de empresas de mão de obra terceirizada para burlar a exigência constitucional de concurso público, enquanto candidatos de reserva aguardam uma oportunidade. Os sindicatos denunciam os bancos públicos que empregam mais de 30 mil funcionários terceirizados em todo o país e mais 10.200 estagiários e 3.500 menores aprendizes. Juntos, esses cargos somam 43.700 funcionários, que correspondem a 80% do quadro de pessoal, que é atualmente de 55.300 funcionários.

Do segmento de tecidos até os grandes bancos, a exploração alcançou a logística de produção dentro da casa do trabalhador, compartilhando apenas os custos com os empreendedores, sem nenhum vínculo direto com lucros ou direitos. Os comerciantes encomendavam de artífices quantidades pré-determinadas de produtos, e esses, se incumbiam de entregar em um prazo determinado, imaginando estarem independentes a qualquer patrão. Contudo, não sabem que indiretamente fazem parte de um sistema produtivo, que evoluiu e expandiu com o uso da tecnologia.

3. EMPREENDEDORES DA PRECARIZAÇÃO

A atividade de empreendedores individuais cresceu e passou a ser considerada uma alternativa interessante para empresas que não tinham como reduzir os custos de sua força de trabalho através dos meios formais. O pseudo autônomo, ou empreendedor individual é considerado uma evolução precarizada da classe operária. A independência e o discurso de modernização das relações de trabalho são estímulos para exploração no capitalismo.

O discurso de crescimento econômico defende que o empreendedor depende de esforço próprio para alcançar sua independência financeira, porém sem dizer que sua capacidade produtiva é limitada. A remuneração, conseqüentemente, segue padrões proporcionais a sua capacidade produtiva. A desigualdade econômica e social é natural neste sistema. Para o empreendedor tempo é dinheiro: não é permitido perder tempo com férias, licença etc. O resultado de seu trabalho estará condicionado a seu comportamento, por isso deve estar sempre acompanhando o mercado, investindo por sua conta em seu desenvolvimento, pois isso é necessário para manter seus padrões de produção, estar sempre disponível “no que” e “para que” o mercado lhe exigir.

A vida social também deve seguir os padrões exigidos para sua posição social como pequeno burguês, deve aceitar e colaborar quando necessário. Seu comportamento e sua consciência de classe deixam de ser operárias. Para sua sobrevivência harmônica é imprescindível a liberdade e a concorrência. Algumas empresas encontram-se impedidas até mesmo na utilização destas forma de relacionamento com o trabalhador, isto devido ao número elevado

de profissionais a ser utilizado ou de sua aplicação em determinadas áreas, onde encontram na contratação de outras empresas para a execução de uma determinada atividade, uma solução interessante.

Quando a empresa delega a outra à responsabilidade para a execução de uma tarefa, está transferindo a ela toda a responsabilidade para com a obtenção do lucro estimado no processo produtivo, mesmo que seja necessário a subestimar o custo da força de trabalho empregada. Assim, o terceiro também lucra, e neste círculo vicioso o trabalhador tem seu produto, a mão de obra, desvalorizado.

Na relação com o terceiro, a empresa que delega a atividade ou serviço exige os resultados esperados, normalmente firmados em contrato. O terceiro tem uma responsabilidade jurídica, sua margem de lucro está limitada ao que a outra empresa está disposta a pagar pelo seu serviço, não importando se o trabalhador, quem realmente executa a tarefa contratada, estará de férias, licença ou doente. Do trabalho executado surgem lucros que são compartilhados apenas entre as empresas controladoras do mercado, conforme observado no segmento de aplicativos. O crescimento nesta atividade é inevitável e só lucram as empresas responsáveis pelo controle das plataformas digitais.

As multinacionais encontram nesta subcontratação uma solução para a redução dos custos de sua linha de produção, porque precisam ter competitividade em um nível global. Os mercados instáveis exigem uma relação flexível com a força de

trabalho. Utilizar o serviço temporário é uma necessidade, onde o contrato com uma empresa terceira viabiliza estas condições.

Apesar destes exemplos de processos de terceirização e empreendedorismo, não existe recuperação do rendimento real dos trabalhadores. Mesmo com o aquecimento da atividade econômica e a redução do desemprego em função destes novos contratos de trabalho, ainda existem motivos para o ceticismo de considerável parcela da população em relação aos rumos da economia brasileira.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A fragilidade que surge da relação com trabalhador empreendedor cria instabilidade social e o proletário perde sua identidade. O empreendedorismo no Brasil é mais um componente que viabiliza as desigualdades na sociedade. Os trabalhadores são expostos em um ambiente predatório, em que não há limites para a obtenção de lucros. As empresas, que são as detentoras dos meios de produção digitais, definem o modelo de sociedade a ser seguido. O discurso neoliberal alimenta a alienação da força de trabalho e legitima o processo de dominação ideológica.