

RIQUEZA E MISÉRIA  
DO TRABALHO NO BRASIL

III

*organização*  
Ricardo Antunes

Alain Bihr • Arnaldo José França Mazzei Nogueira • Bruno Durães  
• Caio Antunes • Claudia Mazzei Nogueira • Danièle Linhart  
• Fábio Fernandes Villela • Giovanni Alves • Graça Druck •  
István Mészáros • Jesus Ranieri • Maria Aparecida Alves • Maria  
Aparecida de Moraes Silva • Maria Augusta Tavares • Maria  
Izabel da Silva • Nilo Silva Pereira Netto • Patricia A. Collado •  
Patricia Villen • Paula Regina Pereira Marcelino • Pietro Basso  
• Ruy Braga • Sávio Cavalcante • Selma Venco • Sidartha Sória

SP: **BOITEMPO**, 2014  
EDITORIAL

## Capítulo 1

### A epidemia da terceirização<sup>1</sup>

*Ricardo Antunes*

*Graça Druck*

O capitalismo, em suas décadas mais recentes, vem apresentando um movimento tendencial em que terceirização, informalidade, precarização, materialidade e imaterialidade são mecanismos vitais, tanto para a preservação quanto para a ampliação de sua lógica.

Em plena eclosão da mais recente crise global, a partir de 2007-2008, esse quadro se intensificou e assistimos a uma corrosão ainda maior do trabalho contratado e regulamentado, de matriz tayloriano-fordista, que foi dominante ao longo do século XX e vem sendo substituído pelos mais distintos e diversificados modos de terceirização, informalidade e precarização, ampliando os mecanismos de extração do sobretrabalho em tempo cada vez menor. Como o tempo e o espaço estão em frequente mutação nessa fase de mundialização do capital, presenciamos uma explosão de novas modalidades de trabalho, tanto na indústria quanto na agricultura e nos serviços.

Assim, a informalidade deixa de ser a exceção para tendencialmente tornar-se a regra e a precarização passa a ser o centro da dinâmica do capitalismo flexível, se não houver contraposição forte a esse movimento tendencial de escala global.

O texto que se segue é, portanto, uma contribuição da sociologia crítica do trabalho que visa uma compreensão mais profunda dos significados desse movimento e, em especial, uma melhor compreensão da chamada terceirização. Começemos por sua expansão recente. Que contexto histórico permitiu essa expansão?

<sup>1</sup> Este artigo foi escrito a pedido da *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 79, n. 4, out.-dez. 2013, e republicado neste livro com pequenas alterações.

## A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA GLOBAL E A ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL

A crise do padrão de acumulação taylorista/fordista, que aflorou em fins da década de 1960 e início da de 1970, levou o capital a desencadear um amplo processo de reestruturação produtiva que visava a recuperação de seu ciclo reprodutivo e, ao mesmo tempo, a retomada de seu projeto de hegemonia, então confrontado pelas forças sociais do trabalho que, especialmente em 1968, questionaram alguns dos pilares da sociedade do capital e de seus mecanismos de controle social (Antunes, 1999).

O capital iniciou várias transformações no próprio processo produtivo através da constituição de formas de acumulação flexível, *downsizing*, formas de gestão organizacional, avanço tecnológico e modelos alternativos ao binômio taylorismo/fordismo, no qual se destaca especialmente o “toyotismo” ou o modelo japonês.

Opondo-se à contra-hegemonia que florescia nas lutas sociais oriundas do trabalho, e buscando recuperar seu projeto de dominação societal, o capital deslançou os processos de acumulação flexível (Harvey, 1999), com base nos exemplos da Califórnia, Norte da Itália, Suécia, Alemanha e outros. Deu destaque, porém, ao chamado toyotismo ou modelo japonês, que, a partir dos anos 1980, expandiu-se e ocidentalizou-se, tendo enormes consequências no mundo do trabalho através da chamada *liofilização organizativa* da “empresa enxuta”.

Em seus traços mais gerais, é possível dizer que o padrão de *acumulação flexível* articula um conjunto de elementos de *continuidade* e *descontinuidade*, que acabam por conformar algo *relativamente* novo e bastante distinto do padrão taylorista/fordista de acumulação.

Ele se fundamenta num padrão produtivo organizacional inspirado na experiência japonesa do pós-guerra e associa-se ao avanço tecnológico, resultado da introdução de técnicas de gestão da força de trabalho próprias da fase informacional, bem como da introdução ampliada dos computadores no processo produtivo e de serviços. Desenvolve-se numa estrutura produtiva mais *flexível*, através da desconcentração produtiva, das redes de subcontratação (empresas terceirizadas), do trabalho em equipe, do salário flexível, das “células de produção”, dos “times de trabalho” e dos grupos “semiautônomos”, além de exercitar, ao menos no plano discursivo, o “envolvimento participativo” dos trabalhadores. O “trabalho polivalente”, “multifuncional”, “qualificado”, combinado com uma estrutura mais horizontalizada e integrada entre diversas empresas, inclusive nas empresas terceirizadas, tem como finalidade a redução do tempo de trabalho. Mais recentemente, as práticas das “metas”, das “competências” dos “colaboradores”, tornaram-se a regra no ideário empresarial.

Reengenharia, *lean production*, *team work*, eliminação de postos de trabalho, aumento da produtividade, qualidade total, envolvimento, terceirização ampliada, tudo isso passa a integrar a pragmática da empresa flexível. Como paralelo, vale a referência: se no apogeu do taylorismo/fordismo *mensurava-se a pujança de uma empresa pelo número de operários que nela exerciam sua atividade laborativa – a era do operário-massa –, pode-se dizer que, na era da acumulação flexível e da “empresa enxuta”, são merecedoras de destaque as empresas que mantêm menor contingente de trabalhadores e, apesar disso, aumentam seus índices de produtividade.*

Os resultados são alarmantes em relação ao mundo do trabalho: desregulamentação dos direitos do trabalho em escala global; terceirização da força de trabalho nos mais di-

versos setores e ramos produtivos e de serviços; derrota do sindicalismo autônomo e sua conversão num sindicalismo de parceria, mais negocial e menos conflituoso.

De modo sintético, podemos dizer que o toyotismo e a empresa flexível se diferenciam do fordismo basicamente pelos seguintes traços<sup>2</sup>:

1. trata-se de uma produção diretamente vinculada à demanda, diferenciando-se da produção em série e de massa do taylorismo/fordismo;
2. dependem do trabalho em equipe, com multivariada de funções, rompendo com o caráter parcelar típico do fordismo;
3. estruturam-se num processo produtivo flexível, que possibilita ao trabalhador operar *simultaneamente* várias máquinas, diferentemente da relação homem/máquina na qual se baseava o taylorismo/fordismo;
4. têm como princípio o *just in time*, isto é, a produção deve ser efetivada no menor tempo possível;
5. desenvolvem o sistema de *kanban*, senhas de comando para reposição de peças e estoque, uma vez que no toyotismo os estoques são os menores possíveis, em comparação com o fordismo;
6. têm uma estrutura horizontalizada, ao contrário da verticalidade fordista. Enquanto na fábrica fordista aproximadamente 75% da produção era realizada em seu interior, a fábrica toyotista é responsável por somente 25% dela e a terceirização/subcontratação passa a ser central na estratégia patronal. Essa *horizontalização* estende-se às subcontratadas, às firmas “terceirizadas”, *acarretando a expansão de seus métodos e procedimentos para toda a rede de subcontratação*. E essa tendência vem se intensificando cada vez mais nos dias atuais, pois a empresa flexível defende e implementa a terceirização não só das atividades-meio, mas também das atividades-fim;
7. criam os círculos de controle de qualidade (CCQs), visando a melhoria da produtividade e permitindo que as empresas se apropriem do *savoir-faire* intelectual e cognitivo do trabalho, que o fordismo desprezava.

Desse modo, flexibilização, terceirização, subcontratação, círculo de controle de qualidade total, *kanban*, *just in time*, *kaizen*, *team work*, eliminação do desperdício, “gerência participativa”, sindicalismo de empresa, entre tantos outros pontos, tornaram-se dominantes no universo empresarial.

Inspirando-se de início na experiência do ramo têxtil, na qual o trabalhador operava simultaneamente várias máquinas, e na experiência dos supermercados norte-americanos, que originaram o *kanban*, o toyotismo e mais amplamente a empresa flexível aumentaram significativamente a produtividade do trabalho, uma vez que os trabalhadores operam várias máquinas ao mesmo tempo, com maior ritmo e velocidade da cadeia produtiva; além disso, houve a decisiva apropriação das atividades *intelectuais* do trabalho, interagindo com uma maquinário automatizado, informatizado e digitalizado, que possibilitou a retomada do ciclo de valorização do capital em detrimento dos direitos do trabalho, que passaram a sofrer um significativo processo de erosão e corrosão. Esse processo foi responsável pela acentuação das formas de precarização do trabalho (Ichiyo, 1995, p. 45-6; Gounet, 1999, p. 41; Coriat, 1991, p. 60; Antunes, 2013a, p. 27-8).

<sup>2</sup> Ver, sobre o toyotismo, Antunes (1995 e 2013a), Druck (1999), Gounet (1999), Shimizu (1994), Ichiyo (1995), Coriat (1991), Sayer (1986) e Kamata (1982).

Uma fenomenologia preliminar dos *modos de ser* da precarização demonstra a ampliação acentuada de trabalhadores submetidos a sucessivos contratos temporários, sem estabilidade, sem registro em carteira, trabalhando dentro ou fora do espaço produtivo das empresas, quando não na condição de desempregados<sup>3</sup>. Crescentemente, a busca da “racionalidade instrumental” do capital vem impulsionando as empresas à flexibilização das relações de trabalho, da jornada, da remuneração, introduzindo novas relações e formas de trabalho que frequentemente assumem feição informal.

A substituição do trabalho contratado e regulamentado, dominante no século XX, pelas modalidades *atípicas* de trabalho, como o “empreendedorismo”, o “cooperativismo”, o “trabalho voluntário” etc., cada vez mais parece se configurar como uma forma de ocultar o trabalho que permite aumentar ainda mais as distintas formas de flexibilização salarial, de horário, funcional ou organizativa (Antunes, 2013b).

É nesse quadro, marcado por um processo tendencial de precarização estrutural do trabalho em todo o mundo, no qual a Europa e os Estados Unidos são exemplares, que os capitais transnacionais estão exigindo também o desmonte da legislação social protetora do trabalho. E flexibilizar a legislação social do trabalho significa, é imperioso dizer, quando se toma a sociologia do trabalho realizada com rigor, ampliar as formas de precarização e destruição dos direitos sociais que foram arduamente conquistados pela classe trabalhadora desde o início da Revolução Industrial, na Inglaterra, e especialmente após os anos 1930, quando se toma o exemplo brasileiro (Antunes, 2013b).

Estamos, portanto, diante de uma nova fase de desconstrução do trabalho, sem precedentes em toda a era moderna, que amplia os diversos modos de ser da informalidade e da precarização do trabalho, e estes, por sua vez, revelam um processo de metamorfose da velha e histórica precariedade. A informalidade não é sinônimo de precariedade, mas sua vigência expressa formas de trabalho desprovido de direitos e, por isso, encontra clara sintonia com a precarização. Apontar suas conexões, suas inter-relações e suas vinculações é, entretanto, imprescindível. Se no século XX presenciamos a vigência da *era da degradação do trabalho*, nas últimas décadas do século XX e início do XXI, estamos diante de novos modos de ser e modalidades da precarização, da qual a *terceirização* tem sido um dos elementos mais decisivos.

## A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

No quadro mais geral da dinâmica da acumulação flexível, a precarização social contemporânea do trabalho torna-se o centro das transformações produtivas do capitalismo em suas várias dimensões. Nesta última década no Brasil, o crescimento e a difusão da terceirização a reafirmam como uma modalidade de gestão, organização e controle do trabalho num ambiente comandado pela lógica da acumulação financeira que, no âmbito do processo, das condições e do mercado de trabalho, *exige total flexibilidade em todos os níveis*; ela institui um novo tipo de precarização que passa a dirigir a relação capital-trabalho em todas as suas dimensões. E, num quadro em que a economia é comandada pela lógica financeira sustentada

<sup>3</sup> Em *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil I e II*, há um desenho amplo das principais características da informalidade, bem como das diferentes dimensões do processo de precarização no Brasil (Antunes, 2006a e 2013a).

no curtíssimo prazo, as empresas do setor industrial buscam garantir seus altos lucros, exigindo e transferindo aos trabalhadores a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos com o trabalho e pela “volatilidade” nas formas de inserção e contratos. É o que sintetiza a terceirização, que, como nenhuma outra modalidade de gestão, garante e efetiva essa “urgência produtiva” determinada pelo processo de financeirização ao qual estão subordinados todos os setores de atividade, já que são também agentes e sócios acionistas do capital financeiro (Druck, 2011).

No plano do mercado de trabalho, no qual se estabelecem as relações de compra e venda da força de trabalho, as formas de inserção, os tipos de contrato, os níveis salariais e as jornadas de trabalho, definidos por legislação ou negociação, expressam uma recrudescimento da mercantilização: o capital reafirma a força de trabalho como mercadoria, subordinando os trabalhadores a uma lógica em que a flexibilidade, o descarte e a superfluidade são fatores determinantes para um grau de instabilidade e insegurança no trabalho, como nunca antes alcançado. Assim, a terceirização assume centralidade na estratégia patronal, já que suas diversas modalidades (tais como cooperativas, *pejotização*, organizações não governamentais, além das redes de subcontratação) concretizam “contratos”, ou formas de compra e venda da força de trabalho, em que as relações sociais entre capital e trabalho são disfarçadas ou travestidas de relações interempresas/instituições, além de estabelecer contratos por tempo determinado, flexíveis, de acordo com os ritmos produtivos das empresas contratantes e as quase sempre imprevisíveis oscilações de mercado que desestruturam o trabalho, seu tempo e até mesmo sua sobrevivência.

No âmbito do processo e organização do trabalho, as mudanças nas políticas de gestão, inspiradas no toyotismo e na acumulação flexível, conforme já referido, tem como uma das principais práticas o uso da terceirização.

No caso brasileiro, constata-se uma verdadeira epidemia nas últimas duas décadas, que contaminou a indústria, os serviços, a agricultura, o serviço público, generalizando-se também não só para as chamadas atividades-meio, mas também para as atividades-fim. Nesse campo – da organização do trabalho – evidencia-se, através da terceirização, condições de trabalho e salário que definem trabalhadores de primeira e segunda categorias, como porta para o trabalho análogo ao escravo, e a discriminação se dá não apenas por parte da empresa contratante, mas também entre os próprios trabalhadores contratados diretamente e os chamados “terceiros”, cuja denominação já revela a distinção ou a condição à parte, de fora, externa. As diferenças entre uns e outros se explicitam no tipo de treinamento, que em geral é menor para os terceirizados, no acesso limitado às instalações da empresa (como refeitórios e vestiários), nas revistas na entrada e saída da empresa, nas jornadas mais extensas, na intensificação do trabalho, na maior rotatividade, nos salários menores, nas mais arriscadas condições de (in)segurança, entre outras coisas.

Essas condições mais precárias de trabalho determinam uma outra dimensão, que também expressa a discriminação e a inferioridade dos trabalhadores subcontratados: o campo da saúde e segurança no trabalho, pois todas as diferenças referidas anteriormente têm graves implicações para as situações de riscos a que são submetidos esses trabalhadores. O adoecimento ocupacional carece de um acompanhamento regular, dada a instabilidade e a rotatividade dos terceirizados, que “saltam” de uma para outra empresa ou setor de atividade, impedindo que se identifique o tipo de ambiente de trabalho que gerou o adoecimento e dificultando, dessa forma, o nexos causal entre a doença e o trabalho. Ao lado

do adoecimento, a taxa de acidentes de trabalho é, invariavelmente, maior entre os trabalhadores terceirizados, assim como a de vítimas fatais (Seligman-Silva, 1994, Franco, 2003, Druck, 2011, Sampaio, 2000, Dieese-CUT, 2011).

No que se refere ao coletivo de trabalhadores, a terceirização fragmenta, divide, aparta, desmembra as identidades coletivas, individualiza e cria concorrência entre os que trabalham muitas vezes no mesmo local, nas mesmas funções, mas estão separados de fato e simbolicamente pelo crachá diferente e pelos diferentes uniformes, que identificam os de primeira e segunda categoria<sup>4</sup>.

Um *apartheid* que tem implicação direta na potencialidade da ação coletiva e sindical, como um outro campo do trabalho, à medida que a terceirização impõe uma pulverização dos sindicatos – muitas vezes, numa mesma empresa, os diferentes setores terceirizados, como limpeza, vigilância, alimentação, manutenção etc., congregam trabalhadores enquadrados e representados por diferentes sindicatos.

Por fim, uma dimensão da precarização do trabalho revelada pela terceirização é o modo como ela encobre e oculta as relações de trabalho entre a empresa contratante e os trabalhadores subcontratados, intermediadas por uma terceira, seja na forma de empresa, cooperativa, PJ (empresa do eu sozinho) ou ONG: a contratante exime-se da responsabilidade formal pelos trabalhadores e, dessa forma, burla a legislação trabalhista, seja descumprindo o Enunciado 331, seja transferindo os custos do trabalho (dos direitos sociais e trabalhistas regidos pela CLT) para a terceira, que frequentemente está ali apenas intermediando a contratação dos trabalhadores, pois é a contratante que de fato gere, organiza e controla o processo de trabalho dos terceirizados.

Nesse último campo ou dimensão, trata-se da regulação dos direitos trabalhistas, para a qual o Estado e as instituições que operam o direito do trabalho no Brasil (auditores fiscais do trabalho, promotores do Ministério Público do Trabalho e juizes da Justiça do Trabalho) cumprem um papel essencial na garantia do respeito à CLT e outros instrumentos de regulação: eles têm a função de manter vivo o direito do trabalho, cujo objetivo é colocar limites ao processo de exploração capitalista do trabalho diante da relação assimétrica e desigual entre empresários e empregados. E é isso que está sendo colocado em xeque hoje em nosso país, através do Projeto de Lei 4.330, proposto e defendido pelo empresariado, para a total liberalização da terceirização, bem como as 101 propostas para modernização trabalhista da Confederação Nacional da Indústria, que, em síntese, defende o fim da CLT.

#### UMA BREVE RADIOGRAFIA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

As pesquisas mais recentes sobre terceirização, em várias regiões do Brasil, têm chegado, invariavelmente, aos mesmos resultados, confirmando uma epidemia sem controle<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Pesquisa realizada nas empresas petroquímicas e químicas da Bahia, onde foram entrevistados 358 trabalhadores diretamente contratados por 52 empresas do setor; em 2000, revelou como a terceirização é vista pelos trabalhadores desse segmento industrial. Perguntados se gostariam de ser terceirizados, 93% respondeu que não. As principais justificativas foram: para 47%, a perda de direitos, benefícios, recompensa e salários; para 11%, instabilidade e insegurança; para 7%, faltam condições de trabalho. Os demais entrevistados indicaram motivos diversos, que podem ser sintetizados em: discriminação, desvalorização e humilhação. Ver Druck, Relatório de pesquisa: Campanha Salarial 2000, Sindicato dos Químicos e Petroleiros e Centro de Recursos Humanos/UFBA (2000).

<sup>5</sup> Ver o amplo leque de pesquisas sobre diversos ramos de atividade em Antunes (2006a e 2013b). Ver também Pochmann (2012), Dieese-CUT (2011), Filgueiras (2012) e Souza (2012).

Conforme observado por Druck e Franco (2007), nos anos 2000 a terceirização cresceu em todas as direções, destacadamente no setor público e nas empresas estatais. No caso do setor privado, atingiu as áreas nucleares das empresas e passou a usar novas modalidades, como cooperativas, empresas *pejotizadas* e trabalho em domicílio, também chamado de teletrabalho. Os diversos setores pesquisados nesses anos, como bancários, telemarketing, petroquímico, petroleiro, além das empresas estatais e privatizadas de energia elétrica, comunicações e serviços públicos de saúde, revelam, além do crescimento da terceirização, as múltiplas formas de precarização dos trabalhadores terceirizados em todas essas atividades: nos tipos de contrato, na remuneração, nas condições de trabalho e saúde e na representação sindical.

É sabido que não há estatísticas precisas sobre a terceirização no Brasil, dada a dificuldade de captá-las nas empresas; porém, o Dieese, através da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), estimou para as principais regiões metropolitanas que, em 2009, 11,6% dos empregados urbanos eram subcontratados em serviços terceirizados e autônomos que trabalhavam para empresas. E estudo mais recente (Dieese-CUT, 2011) registrava que, em 2010, os setores “tipicamente terceirizados” correspondiam a 25,5% dos empregos formais no Brasil. Nesse mesmo estudo, um conjunto de indicadores revelam as desigualdades entre trabalhadores terceirizados e os demais: a remuneração dos empregados em setores tipicamente terceirizados é 27,1% menor do que a dos demais empregados; a jornada de trabalho dos terceirizados é três horas superior; o tempo de permanência dos terceirizados no emprego é 55,5% menor do que o dos demais empregados e a taxa de rotatividade nas empresas tipicamente terceirizadas é de 44,9%, enquanto nas demais empresas é de 22,0%.

Para o Estado de São Paulo, Pochmann (2012) mostra a evolução do número de trabalhadores formais em atividades tipicamente terceirizáveis: de 110 mil em 1995 para mais de 700 mil em 2010. No período de 1996 a 2010, o crescimento médio do emprego formal terceirizado foi de 13,1% ao ano e o aumento médio anual do número de empresas foi de 12,4%.

Em pesquisa realizada em 2004 no Polo Petroquímico de Camaçari, na Bahia<sup>6</sup>, essas tendências também se confirmaram, pois houve difusão e generalização da terceirização para todas as áreas de atividade das empresas. A proporção de trabalhador terceirizado/subcontratado por trabalhador contratado diretamente cresceu: para 10 empresas que forneceram essas informações, constatou-se uma relação de 63,7% de trabalhadores terceirizados contra apenas 36,3% de trabalhadores contratados diretamente. Também houve diversificação e implementação de novas modalidades: empresas prestadoras de serviços especializados não industrial, locadoras de mão de obra, cooperativas, prestador de serviços/firma individual (empresa filhote) e ONG/Entidades Sem Fins Lucrativos. Para um subconjunto de seis empresas que forneceram informações sobre remuneração de trabalhadores contratados e terceirizados, o custo do trabalhador subcontratado é de 1,4 a 5 vezes menor do que o do trabalhador contratado.

No que concerne às condições de saúde e segurança no trabalho, as informações de estudos de casos revelam que os terceirizados estão mais vulneráveis, dadas as condições

<sup>6</sup> Ver análise apresentada em Druck e Franco (2007).

mais precárias de trabalho, e os riscos e acidentes têm sido maiores. É o caso de setores estratégicos e também considerados perigosos, como o de energia elétrica, extração e refino de petróleo e siderurgia. Um estudo da subseção do Dieese do Sindieletrô Minas Gerais, realizado em 2010, com base em dados da Fundação Coge, revelou que entre 2006 e 2008 morreram 239 trabalhadores por acidente de trabalho, dos quais 193 (ou 80,7%) eram trabalhadores terceirizados. A taxa de mortalidade média entre os trabalhadores diretos no mesmo período foi de 15,06, ao passo que entre trabalhadores terceirizados foi de 55,53 (Dieese-CUT, 2011).

Para o caso da Petrobras, dados da Federação Única dos Petroleiros da CUT (FUP) mostram que de 1995 até 2010 foram registradas 283 mortes por acidente de trabalho, das quais 228 ocorreram com trabalhadores terceirizados. Números que, por um lado, mostram a proporção entre trabalhadores contratados diretamente pela empresa e o número de terceirizados (em 2012, ela era de quatro terceirizados para cada funcionário efetivo)<sup>7</sup> e, por outro, revelam que há diferenças no tipo de treinamento, nas políticas de segurança e saúde e nas jornadas de trabalho, que variam de acordo com o “crachá” da empresa<sup>8</sup>. O crescimento da terceirização na Eletrobras também é alarmante: em 2011 ela contava com 8.248 terceirizados e, em 2012, com 12.815 (um aumento de 55% no período de um ano); já o número de empregados cresceu apenas 13%<sup>9</sup>.

Em contraposição ao discurso empresarial que justifica a terceirização como parte da modernização das empresas na era da globalização e como expressão da especialização e da focalização dos negócios, as investigações de instituições acadêmicas e sindicais, assim como os registros de experiências e estudos de operadores do direito do trabalho no Brasil, atestam que as empresas terceirizam porque realizam a transferência de riscos para os trabalhadores, desobrigando-se em relação aos direitos trabalhistas, em nome da redução de custos. Assim, transfere para uma terceira a responsabilidade pelo cumprimento da legislação do trabalho, enquanto a gestão do processo do trabalho é feita em geral pela própria tomadora. Ou seja, ela repassa a responsabilidade legal, mas não a gestão. Isso explica o número de processos na Justiça do Trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho contra as empresas tomadoras, conforme justificativa do edital de convocação da Audiência Pública sobre Terceirização convocada pelo Tribunal Superior do Trabalho em 2011.

Em síntese, a terceirização é o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil. E constitui-se num fenômeno onipresente em todos os campos e dimensões do trabalho, pois é uma prática de gestão, organização e controle que discrimina; é, ao mesmo tempo, uma forma de contrato flexível, sem proteção trabalhista, e sinônimo de risco para a saúde e a vida. Ela é responsável pela fragmentação das identidades coletivas dos trabalhadores, com a intensificação da alienação e da desvalorização humana do trabalhador, assim como

<sup>7</sup> De acordo com o *Relatório de sustentabilidade da Petrobras* (2012, p. 160), a estatal contava com 85.065 empregados e 360.372 terceirizados.

<sup>8</sup> Conforme depoimentos de dirigentes sindicais: “É bem conhecida pelo conjunto dos trabalhadores a desigualdade das condições de segurança nas empresas da categoria [...] Frequentemente os terceirizados, embora em uma mesma planta industrial, por vezes desenvolvendo as atividades com maior exposição ao risco, estão completamente desprotegidos coletiva e individualmente. Quando da ocorrência de acidentes, tem sido habitual a omissão das empresas principais contratantes, alegando que não têm nada a ver com o trabalhador e que o contrato é de serviço e não de pessoal. [...] o número de vítimas é crescente entre os trabalhadores terceirizados (Sindiquímica, 2001, p. 7, citado em Druck e Franco, 2007).

<sup>9</sup> Segundo Eletrobras, 2012, p. 184.

um instrumento de pulverização da organização sindical, que incentiva a concorrência entre os trabalhadores e seus sindicatos. A terceirização, como facilitadora do descumprimento da legislação trabalhista e forma ideal de romper os limites (regulados pelo Estado) do uso da força de trabalho e de sua exploração como mercadoria, ainda põe um “manto de invisibilidade” sobre os trabalhadores em sua condição social.

#### PROJETO DE LEI 4.330: A TERCEIRIZAÇÃO COMO REGRA?

Mais recentemente, sem a existência de uma legislação específica que a limite ou proíba, a terceirização tem sido debatida numa perspectiva de liberação total. Está para ser votado no Congresso Nacional o Projeto de Lei n. 4.330, de 2004, que dispõe sobre o contrato de prestação de serviços a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes, de autoria do deputado Sandro Mabel, empresário do setor de alimentação.

O Enunciado 331 de 1993 do Tribunal Superior do Trabalho, apesar de estabelecer alguns limites, ainda é impotente para balizar os julgamentos das diversas modalidades de terceirização e não impediu seu brutal crescimento nos últimos dezessete anos, mesmo que, em algumas situações pontuais, tenha propiciado a condenação de empresas públicas e privadas e a administração direta do Estado.

No que se refere à atuação do poder público, especialmente do Ministério Público do Trabalho (MPT) e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), através da fiscalização dos auditores do trabalho, inúmeras são as notícias de processos, condenações e sanções em curso nessas instituições que envolvem a terceirização, quando considerada ilícita (de acordo com o Enunciado 331).

No caso do MPT, há uma definição de setores/empresas prioritárias a serem investigadas que toma como base as denúncias de trabalhadores e entidades de representação. Nos últimos anos, são os centros industriais mais importantes de cada região do país que têm sido objeto de denúncia e investigação, como é o caso das siderúrgicas e da terceirização do processo produtivo de carvão e reflorestamento em Minas Gerais. Nos últimos oito anos, o órgão ajuizou 23 ações civis públicas contra cerca de 40 empresas da área. No interior de São Paulo, que abrange 599 municípios, o MPT da 15ª Região propôs 24 ações civis públicas e firmou 104 termos de ajustamento de conduta (TAC) nos últimos dois anos. Os municípios de Campinas, São José dos Campos e São Carlos, que abrigam diversas multinacionais, foram alvo das principais ações.

Na Bahia, o Polo Petroquímico de Camaçari tem sido objeto de investigação e, de 2008 até o início de 2010, o MPT firmou 23 TAC com empresas e ajuizou 6 ações. Em 2008, o órgão ajuizou ação civil pública contra a Empresa Baiana de Águas e Saneamento S/A (Embasa) por terceirizar mão de obra para a prestação de serviços ligados a sua atividade-fim. A Justiça do Trabalho julgou procedente a ação e determinou a realização de concurso público para a contratação de mão de obra no prazo máximo de quinze dias, indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 400 mil e, em caso de descumprimento das obrigações, multa diária de R\$ 5 mil, por trabalhador encontrado em situação irregular.

No âmbito das fiscalizações do Ministério do Trabalho, são encontradas as mesmas tendências, isto é, a terceirização ilícita via intermediação de mão de obra, contratação de empresas fantasmas e atividades nucleares desenvolvidas por trabalhadores terceirizados sob a gerência da contratante.

Quando se analisam as decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Tribunal Regional do Trabalho (TRT), encontram-se, para a região da Bahia, 61 processos com sentenças definidas somente em 2010, contra 53 em 2009, 48 em 2008 e 44 em 2007<sup>10</sup>.

Mais recentemente, em agosto de 2010, o Tribunal de Contas da União (TCU) recomendou o fim da contratação de terceirizados nas empresas estatais, sugerindo um prazo de cinco anos para substituição desses empregados por concursados. Isso porque foram identificadas várias irregularidades, com um grande número de terceirizados exercendo funções previstas em planos de carreiras, conforme afirmou o ministro relator.

Assim, é possível afirmar que, apesar da limitada legislação em vigor em relação à terceirização, algumas iniciativas do poder público em suas diversas instituições tentam contornar ou limitar a epidemia da terceirização no país. As notificações, recomendações, ajustamentos de conduta e condenações, mesmo que determinem tipos de penalidade diversos, mais ou menos graves, indicam o reconhecimento de que a terceirização não só cresce, mas cria um ambiente favorável à precarização do trabalho e à burla dos direitos dos trabalhadores.

Entretanto, essas iniciativas estão sendo fortemente questionadas e deverão perder força se o Projeto de Lei 4.330 for aprovado. As justificativas para as principais proposições do Projeto de Lei estão em perfeita sintonia com as “101 propostas para a modernização trabalhista”, apresentadas pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) em 2012, pois o espírito que as ilumina retira qualquer limite e regulação do Estado no que se refere às formas de uso da força de trabalho, isto é, confere liberdade para o capital terceirizar sem limites. No plano mais geral, a CNI formula 101 proposições de modificação na legislação trabalhista, cuja síntese é estabelecer o “negociado sobre o legislado”, isto é, a negação e anulação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O Projeto de Lei 4.330 libera a terceirização para qualquer tipo de atividade, ou seja, nenhuma diferenciação entre atividade-meio e atividade-fim, como hoje é estabelecido pelo Enunciado 331. É o que diz o relatório: “j) estabelece que o contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante” (CCJD, 2013, p. 2). Isto é, qualquer atividade, inclusive aquela que é própria ou especialidade da contratante, o que joga por terra o (falso) argumento do patronato de que uma das principais justificativas para a terceirização é a especialização ou focalização.

Ele também libera e legaliza a cascata de subcontratação, o que tem sido objeto de denúncia e de fiscalização do Grupo Móvel de Erradicação do Trabalho Escravo, criado pelo MTE e formado por auditores fiscais, procuradores do MPT e Polícia Federal. Pois é exatamente através da ilimitada cadeia de subcontratação que se encontra o uso do trabalho análogo ao escravo, conforme divulgado na imprensa e pelo MTE, para o setor têxtil, construção civil, agronegócios e outros. Conforme consta no relatório: “O Substituto prevê, ademais, que a empresa prestadora de serviços é a responsável pelo planejamento e pela execução dos serviços, nos termos previstos no contrato entre as partes, e que ela contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outra empresa ou profissionais para realização desses serviços” (CCJD, 2013, p. 21).

<sup>10</sup> Conforme informações disponíveis no site do Tribunal Regional do Trabalho, 5ª Região.

Isto implica a total liberalização da terceirização, tão desejada pelo empresariado brasileiro, e agora com a segurança jurídica tão reivindicada pelo patronato e seus “legisladores”.

Uma das principais propostas defendidas pela maioria dos sindicatos e agentes do direito do trabalho para limitar a terceirização – a responsabilidade solidária – é negada pelo projeto de lei para as empresas contratantes, mas ele a defende para o caso de terceiras que subcontratarem outras empresas. Ou seja, a terceirização é válida para as empresas menores e subordinadas às contratantes que, teoricamente, estabelecem uma relação contratual entre empresas, mas não aceita que a mesma relação contratual realizada entre a contratante e a contratada – isto é, também entre empresas – estabeleça a responsabilidade solidária. É o que diz o relatório: “q) dispõe que, no caso de subcontratação de outra empresa para a execução do serviço, a empresa prestadora de serviços a terceiros é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas assumidas pela empresa subcontratada” (CCJD, 2013, p. 3). Para as contratantes, o projeto de lei define a responsabilidade subsidiária (hoje já existente), acrescentando o direito de “ação regressiva contra a devedora”.

Em resposta a essa iniciativa, desencadeou-se uma ampla mobilização nacional contrária ao projeto. Através de cartas, manifestos e abaixo-assinados, as principais instituições que congregam os operadores do direito do trabalho no Brasil condenaram a proposta, considerando-a uma das principais formas de precarização e desrespeito aos direitos dos trabalhadores. Manifestaram-se pela rejeição do Projeto de Lei 4.330 a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra), a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), o Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (Sinait), o Fórum Permanente em Defesa dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização, que congrega pesquisadores, estudiosos do tema e entidades representativas que atuam no mundo do trabalho, a Asociación Latinoamericana del Abogados Laboralistas (Alal), entre outros. Além disso, assinaram uma carta contra o projeto 19 dos 26 ministros que compõem o TST, instituição máxima do poder da Justiça do Trabalho que tem uma visão nacional do que ocorre com a terceirização no país e julga processos das mais diferentes áreas.

Diversas centrais sindicais, ainda que com significativas diferenças, posicionaram-se contra o projeto. Afirmam que ele reúne proposições que incrementam o processo de terceirização, instituindo a rotatividade da força de trabalho e acentuando ainda mais a precarização das condições de trabalho; sublinham a discriminação sofrida pelos trabalhadores subcontratados, institucionalizados como profissionais de segunda categoria; desmistificam que a terceirização, ao contrário do que é veiculado, não gera emprego ou, muito menos, implica alocação de força de trabalho especializada; ressaltam que o projeto libera a terceirização em todos os setores das empresas, sem limites para sua adoção; e defendem que um “projeto de lei que garanta ‘segurança jurídica às empresas’ deve também garantir ‘segurança social’ aos trabalhadores e estar assentado na isonomia de direitos, de salário e de tratamento dos terceirizados” (ver, por exemplo, a Carta Aberta das Centrais, s. d., p. 2). A Conlutas e o movimento Intersindical, que estão mais à esquerda do movimento sindical, têm se definido claramente contra o processo de terceirização.

Entretanto, às vésperas da votação do Projeto de Lei 4.330 no Congresso Nacional, foi criada uma Comissão Tripartite, constituída por representantes do governo, dos empresários, dos trabalhadores e do Parlamento, para tentar chegar a um consenso em torno

do projeto. Em outras palavras, a estratégia das principais centrais sindicais passou a tomar esse projeto de lei como passível de negociação. Mas o que era possível negociar nos termos das proposições ali contidas, conforme já comentado anteriormente, já que suas principais proposições confluem para a liberalização total da terceirização, aumentando ainda mais a precarização do trabalho? Como se poderia prever, não houve consenso na comissão, ela se dissolveu.

Diante desse quadro, houve mobilizações (Dia Nacional de Paralisação), chamada pela maioria das centrais sindicais brasileiras, acampamento em frente ao Congresso Nacional e tentativa de participar da reunião da Comissão de Constituição e Justiça e da Comissão de Cidadania da Câmara de Deputados, organizados pela Central Única dos Trabalhadores, cujos dirigentes foram violentamente reprimidos pela polícia.

A campanha desenvolvida pelas principais instituições representantes dos operadores do direito do trabalho (coordenados pelo Fórum Permanente em Defesa dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização) e associada às iniciativas de mobilização das centrais sindicais e inúmeros sindicatos teve uma importante repercussão social e política, conseguindo adiar sistematicamente a votação do Projeto de Lei 4.330, apesar da enorme pressão dos empresários sobre o Congresso Nacional.

## CONCLUSÃO

No momento em que finalizamos este artigo, a questão ainda está em aberto, em disputa intensa e em fase decisiva. Resta saber se prevalecerá a terceirização como regra, que será legalizada com a aprovação do Projeto de Lei 4.330, como deseja o patronato, ou se a classe trabalhadora e seus aliados conseguirão impedir o alastramento da epidemia da terceirização, através de uma luta mais profunda contra a liberalização do capital no uso predatório e sem limites da força de trabalho.

Suas conhecidas falácias – a “terceirização cria empregos”, os “terceirizados percebem salários” e são “providos de direitos”, a “terceirização é positiva”, pois permite a “especialização e qualificação das empresas” – escondem o fundamental: a terceirização tem como objetivos centrais a redução dos salários, a retração crescente dos direitos do trabalho e – o que é também de enorme relevância – o aumento da fragmentação, procurando desorganizar ainda mais a classe trabalhadora tanto na esfera sindical como nas distintas formas de solidariedade coletiva que florescem no espaço produtivo.

Percebendo salários menores, enfrentando jornadas de trabalho bem maiores do que o conjunto dos assalariados contratados sem tempo determinado, sofrendo cotidianamente as vicissitudes decorrentes da burla da legislação social e das altas taxas de rotatividade, a terceirização vem se assumindo como modalidade dominante no processo de corrosão do trabalho que se expande em escala universal. Mas que, exatamente por isso, está no centro dos levantes e rebeliões que também já estão presentes em todos os quadrantes do mundo.