

A TERCEIRIZAÇÃO COMO REGRA?

Ricardo Antunes*
Graça Druck**

INTRODUÇÃO

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 da sua lógica.

Em plena eclosão da mais recente crise global, a partir de 2007/2008, esse quadro se intensificou ainda mais e nos faz presenciar uma corrosão ainda maior do trabalho contratado e regulamentado, que foi dominante ao longo do século XX, de matriz tayloriano/fordista, e que 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, estamos presenciando 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 este movimento tendencial de escala global.

* *Professor titular de Sociologia do Trabalho no IFCH/UNICAMP; autor, dentre outros livros, de “Os Sentidos do Trabalho” (12ª edição, revista e ampliada, Boitempo, publicado também nos EUA, Inglaterra/Holanda, Itália e Argentina), “Adeus ao Trabalho?” (15ª edição, revista e ampliada, Ed. Cortez, publicado também na Itália, Espanha, Argentina, Venezuela e Colômbia); e “Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil”, Vol. I e II, (organização, Boitempo); coordena as coleções “Mundo do Trabalho” (Boitempo) e “Trabalho e Emancipação” (Ed. Expressão Popular); colabora em revistas acadêmicas no país e exterior.*

** *Professora do Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal da Bahia; pesquisadora do CRH/UFBA e do CNPq; estudiosa na área de sociologia do trabalho, autora do livro “Terceirização: Desfordizando a Fábrica” (Ed. Boitempo e Edufba) e coorganizadora do livro “A Perda da Razão Social do Trabalho: Terceirização e Precarização” (Ed. Boitempo).*

O texto que segue é, portanto, uma contribuição da sociologia crítica do trabalho visando uma compreensão mais profunda dos significados deste movimento, em especial procurando uma melhor compreensão da chamada terceirização.

Começemos por sua expansão recente. Qual foi a contextualidade histórica que permitiu sua expansão?

A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA GLOBAL E A ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL

A crise do padrão de acumulação taylorista/fordista, que aflorou no fim dos anos 1960 e início dos anos 1970, fez com que o capital desencadeasse um amplo processo de reestruturação produtiva, visando à recuperação do seu ciclo reprodutivo e, ao mesmo tempo, repor seu projeto de hegemonia, que fora 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, 2010).

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

Opondo-se à contra-hegemonia que florescia nas lutas sociais oriundas do trabalho, buscando recuperar seu projeto de dominação societal, o capital deslanchou os processos de acumulação flexível (HARVEY, 1992), com base nos exemplos da Califórnia, Norte da Itália, Suécia, Alemanha, dentre tantos outros, com destaque para o chamado toyotismo ou o modelo japonês, que se expandiu e se ocidentalizou, a partir dos anos 1980, em escala global, 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 de *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 no pós-guerra e associado 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 em uma 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”, 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”, realizadas pelos “colaboradores”, tornou-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 a pujança de uma empresa mensurava-se 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 diversos setores e ramos produtivos e de serviços; derrota do sindicalismo autônomo e sua conversão num sindicalismo de parceria, mais negocial e menos conflitivo.

De modo sintético, podemos dizer que o toyotismo e a empresa flexível se diferenciam do fordismo basicamente nos seguintes traços¹:

1) é uma produção diretamente vinculada à demanda, diferenciando-se da produção em série e de massa do taylorismo/fordismo;

2) depende do trabalho em equipe, com multivariabilidade de funções, rompendo com o caráter parcelar típico do fordismo;

3) ela se estrutura num processo produtivo flexível, que possibilita ao operário operar *simultaneamente* várias máquinas, diferentemente da relação homem/máquina em que se baseava o taylorismo/fordismo;

1 Ver, sobre o toyotismo: ANTUNES, 2010 e 2013; DRUCK, 1999; GOUNET, 1999; SHIMIZU, 1994; ICHIYO, 1995; CORIAT, 1991; SAYER, 1986; KAMATA, 1985.

4) tem como princípio o *just in time*, isto é, a produção deve ser efetivada no menor tempo possível;

5) desenvolve-se o sistema de *kanban*, senhas de comando para reposição de peças e de estoque, uma vez que no toyotismo os estoques são os menores possíveis, em comparação ao fordismo;

6) as empresas do complexo produtivo toyotista têm uma estrutura horizontalizada, ao contrário da verticalidade fordista. Enquanto na fábrica fordista aproximadamente 75% da produção era realizada no seu interior, a fábrica toyotista é responsável por somente 25% e a terceirização/subcontratação passa a ser central na estratégia patronal. Essa *horizontalização* estende-se às subcontratadas, às firmas “terceirizadas”, *acarretando a expansão dos métodos e procedimentos para toda a rede de subcontratação*. E essa tendência vem se intensificando ainda mais e nos dias atuais, nos quais a empresa flexível defende e implementa a terceirização não só das atividades-meio, mas também das atividades-fim;

7) desenvolve a criação de círculos de controle de qualidade (CCQs), visando a melhoria da produtividade das empresas e permitindo às empresas apropriar-se 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 dominante no universo empresarial.

Inspirando-se inicialmente na experiência do ramo têxtil, no qual o trabalhador operava simultaneamente várias máquinas e também na experiência dos supermercados dos EUA, que originaram o *kanban*, o toyotismo e mais amplamente a empresa flexível aumentaram significativamente a produtividade do trabalho, uma vez que os trabalhadores operam simultaneamente com várias máquinas diversificadas, com maior ritmo e velocidade da cadeia produtiva, além da decisiva apropriação das atividades *intelectuais* do trabalho, interagindo com um 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. E esse processo foi responsável pela acentuação das formas de precarização do trabalho (ICHIYO, 1995, p. 45-46; GOUNET, 1991, p. 41; CORIAT, 1992, p. 60; ANTUNES, 2013, p. 27-28). O entendimento cuidadoso

dessa tendência à informalidade nos leva a buscar uma melhor compreensão da chamada terceirização.

Uma fenomenologia preliminar dos *modos de ser* da precarização demonstra a ampliação acentuada de trabalhos submetidos a sucessivos contratos temporários, sem estabilidade, sem registro em carteira, trabalhando dentro ou fora do espaço produtivo das empresas, quer em atividades mais instáveis ou temporárias, quando não na condição de desempregado². Crescentemente, a busca da “racionalidade instrumental” do capital vem impulsionando as empresas à flexibilização das relações de trabalho, da jornada, da remuneração, reintroduzindo novas relações e formas de trabalho que frequentemente assumem feição informal.

A substituição do trabalho contratado e regulamentado, dominante no século XX e sua substituição pelas modalidades *atípicas* de trabalho, como o “empreendedorismo”, “cooperativismo”, “trabalho voluntário”, etc., cada vez mais parecem se configurar como formas ocultas de trabalho que permitem aumentar ainda mais as distintas formas de flexibilização salarial, de horário, funcional ou organizativa (ANTUNES, 2013a).

É nesse quadro, marcado por um processo tendencial de precarização estrutural do trabalho, em amplitude global, que a Europa e os EUA são exemplos – que os capitais transnacionais estão exigindo também o desmonte da legislação social protetora do trabalho nos mais distintos países. Flexibilizar a legislação social do trabalho significa, é imperioso dizer, quando se toma a sociologia do trabalho realizada com rigor, que estão se ampliando 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 pós-1930, quando se toma o exemplo brasileiro (*idem*).

Estamos, portanto, frente a uma nova fase de desconstrução do trabalho sem precedentes em toda a era moderna, ampliando os diversos modos de ser da informalidade e da precarização do trabalho, que revelam um processo de metamorfose da velha e histórica precariedade. A informalidade não é sinônimo de precariedade, mas a 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 torna-se, entretanto, imprescindível. Se no século XX presenciamos a vigência da *era da degradação do*

2 Em *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil* (v. I e II) há um desenho amplo das características principais da informalidade, bem como das diferentes dimensões do processo de precarização no Brasil (ANTUNES, 2006 e 2013).

trabalho, nas últimas décadas do século XX e início do XXI estamos defronte a novas modalidades e modos de ser da precarização, da qual a *terceirização* tem sido um de seus 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 se torna o centro das transformações produtivas do capitalismo em suas várias dimensões. Nesta última década no Brasil, o crescimento e a difusão da terceirização a reafirma como uma modalidade de gestão, organização e controle do trabalho num ambiente comandado pela lógica da acumulação financeira, que, no âmbito do processo de trabalho, das condições de trabalho e do mercado de trabalho, *exige total flexibilidade em todos os níveis*, instituindo 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 está comandada pela lógica financeira sustentada 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 de 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, as jornadas de trabalho, definidos por legislação ou por negociação, expressam um recrudescimento da mercantilização, no qual o capital reafirma a força de trabalho como mercadoria, subordinando os trabalhadores a uma lógica em que a flexibilidade, o descarte e a superfluidez 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 as 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, nos quais as relações sociais aí estabelecidas entre capital e trabalho são disfarçadas ou travestidas em relações interempresas/instituições, além do estabelecimento de 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 a 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 –, se evidencia, através da terceirização, condições de trabalho e salariais que definem trabalhadores de primeira e segunda categorias, como porta para o trabalho análogo ao de escravo, e em que 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 aparte, 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 (a exemplo de 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, dentre outras.

Essas condições mais precárias de trabalho determinam uma outra dimensão, que também expressa a discriminação e a inferioridade dos trabalhadores subcontratados, que é o campo da saúde e segurança no trabalho, pois todas as diferenças referidas anteriormente têm graves implicações sobre as situações de riscos a que são submetidos esses trabalhadores. O adoecimento ocupacional padece de um acompanhamento regular, dada a instabilidade e rotatividade dos terceirizados que “saltam” de uma para outra empresa ou mesmo setor de atividade, impedindo de se identificar o tipo de ambiente de trabalho que gerou o adoecimento e dificultando, desta forma, o nexos causal entre a doenças e o trabalho. Ao lado do adoecimento, os acidentes de trabalho são, invariavelmente, em maior número entre os trabalhadores terceirizados, assim como as estatísticas sobre vítimas fatais indicam um índice maior entre eles (SELIGMANN-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 de segunda categoria³.

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

Por fim, uma sexta dimensão da precarização do trabalho revelada pela terceirização: trata-se de 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), ONG, se eximindo da responsabilidade formal pelos trabalhadores e, desta forma, burlando a legislação trabalhista, seja no claro descumprimento ao Enunciado nº 331 ou na transferência dos custos do trabalho (dos direitos sociais e trabalhistas regidos pela CLT) para a terceira que frequentemente está ali intermediando a contratação dos trabalhadores, pois é a empresa 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, na 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 para assegurar o respeito à CLT e outros instrumentos de regulação, ou seja, tem a função de manter vivo o direito do trabalho, que tem por objetivo 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 nº 4.330, que propõe a total liberalização da terceirização, proposto e defendido pelo empresariado, bem como as 101 propostas para modernização trabalhista da Confederação Nacional da Indústria, que, em síntese, defende o fim da CLT.

3 Em pesquisa nas empresas petroquímicas e químicas na Bahia, onde foram entrevistados 358 trabalhadores diretamente contratados por 52 empresas do setor, em 2000, revela-se como a terceirização é vista pelos trabalhadores desse segmento industrial. Perguntados se gostariam de ser terceirizados, 93% responderam que não. Dentre esses, as principais justificativas para não ser terceirizado foram: para 47%, é a perda de direitos, de benefícios, de recompensa e de salários. Para 11%, é instabilidade e insegurança; e, para 7%, faltam condições de trabalho. Os demais entrevistados indicaram motivos diversos, que podem ser sintetizados em: discriminação, desvalorização e humilhação. Relatório da Pesquisa Campanha Salarial 2000, Sindicato dos Químicos e Petroleiros e Centro de Recursos Humanos/UFBA.

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 controle⁴.

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, a exemplo das cooperativas, das empresas *pejotizadas* e do trabalho em domicílio, também chamado de teletrabalho. Os diversos setores pesquisados nestes anos, como bancários, *telemarketing*, petroquímico, petroleiro, além das empresas estatais e privatizadas de energia elétrica, comunicações, assim como nos serviços públicos de saúde, revelam, além do crescimento da terceirização, as múltiplas formas de precarização dos trabalhadores terceirizados em todas estas atividades: nos tipos de contrato, na remuneração, nas condições de trabalho e de saúde e na representação sindical.

É sabido que não há estatísticas precisas sobre a terceirização no Brasil, dada a dificuldade de captá-las junto às empresas, mas o Dieese, através da PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego, 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. Em 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 revela as desigualdades entre trabalhadores terceirizados e os demais, pois a remuneração dos empregados em setores tipicamente terceirizados é 27,1% menor do que a dos demais empregados; a jornada de trabalho é de três horas a mais para os terceirizados; o tempo de permanência 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, que salta de 110 mil em 1995 para mais de 700 mil em 2010. No período 1996-2010 o crescimento médio anual do emprego formal terceirizado foi de 13,1% ao ano e de 12,4% o aumento médio anual do número de empresas.

4 Ver o amplo leque de pesquisas sobre diversos ramos de atividade em: ANTUNES, 2006 e 2013. Ver também: POCHMANN, 2012; DIEESE-CUT, 2011; FILGUEIRAS, 2012; SOUZA, 2012.

Em pesquisa realizada no Polo Petroquímico de Camaçari, na Bahia⁵, em 2004, essas tendências também se confirmaram, pois houve a difusão e generalização da terceirização para todas as áreas de atividade das empresas; cresceu a proporção de trabalhador terceirizado/subcontratado por trabalhador contratado diretamente: para 10 empresas que forneceram essas informações, se constatou a relação de 63,7% de trabalhadores terceirizados contra apenas 36,3% de trabalhadores contratados diretamente; houve a diversificação e implementação de novas modalidades, encontrando-se: 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; e para um subconjunto de seis empresas que forneceram informações sobre remuneração de trabalhadores contratados e terceirizados, o custo do trabalhador subcontratado varia 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 o quanto os terceirizados estão mais vulneráveis, dadas as condições mais precárias de trabalho, nas quais o grau de riscos e de acidentes têm sido maiores. É o caso de setores estratégicos e também considerados como perigosos, como o de energia elétrica, extração e refino de petróleo e siderurgia. Um estudo da subseção do Dieese do Sindieleto 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, dentre os quais 193, ou 80,7%, eram trabalhadores terceirizados. A taxa de mortalidade média entre os trabalhadores diretos no mesmo período foi de 15,06%, enquanto que entre trabalhadores terceirizados foi de 55,53% (DIEESE, 2011).

Para o caso da Petrobras, dados da FUP – Federação Única dos Petroleiros da CUT – mostram que de 1995 até 2010 foram registradas 283 mortes por acidentes de trabalho, das quais 228 ocorreram com trabalhadores terceirizados. Números que, se por um lado, expressam a proporção entre trabalhadores contratados diretamente pela empresa e o número de terceirizados, em 2012 era de quatro terceirizados para cada funcionário efetivo⁶, por outro, revelam também que há diferenças nos tipos de treinamento, nas políticas de segurança e saúde e nas jornadas de trabalho, que variam de acordo com o “crachá” da empresa⁷.

5 Ver análise apresentada em: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (2007).

6 De acordo com o Relatório de Sustentabilidade (PETROBRAS, 2012, p. 160), a estatal contava com 85.065 empregados e 360.372 terceirizados.

7 Conforme depoimentos de dirigentes sindicais: “É bem conhecida pelo conjunto dos trabalhadores a desigualdade das condições de segurança nas empresas da categoria (...). Frequentemente os tercei-

O crescimento da terceirização na Eletrobras também é alarmante, em 2011 haviam 8.248 terceirizados e em 2012 subiram para 12.815, 55% em um ano, enquanto o número de empregados cresceu apenas 13%⁸.

Em contraposição ao discurso empresarial que justifica a terceirização como parte da modernização das empresas na era da globalização, como expressão da especialização e 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, se desobrigando 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, esta 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 TST, em 2011.

Em síntese, a terceirização é o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil, e se constitui num fenômeno omnipresente em todos os campos e dimensões do trabalho, pois é uma prática de gestão/organização/controle que discrimina, ao mesmo tempo em que é uma forma de contrato flexível e sem proteção trabalhista, é também sinônimo de risco de saúde e de vida, responsável pela fragmentação das identidades coletivas dos trabalhadores, com a intensificação da alienação e da desvalorização humana do trabalhador, assim como é um instrumento de pulverização da organização sindical, que incentiva a concorrência entre os trabalhadores e seus sindicatos, e ainda a terceirização põe um “manto de invisibilidade” dos trabalhadores na sua condição social, como facilitadora do descumprimento da legislação trabalhista, como forma ideal para o empresariado não ter limites (regulados pelo Estado) no uso da força de trabalho e da sua exploração como mercadoria.

rizados, 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 *apud* DRUCK; FRANCO, 2007).

8 Segundo Relatório Anual e de Sustentabilidade (Eletrobras, 2012, p. 184).

O PROJETO DE LEI Nº 4.330: A TERCEIRIZAÇÃO COMO REGRA?

Mais recentemente, a inexistência de uma legislação específica que limite ou proíba a terceirização tem sido debatida numa perspectiva de sua total liberalização. Está para ser votado no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 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 nº 331, de 1993, do Tribunal Superior do Trabalho, apesar de colocar alguns limites, ainda é impotente para balizar os julgamentos das diversas modalidades de terceirização e não tem impedido o seu brutal crescimento nestes últimos 17 anos, mesmo que, em algumas situações pontuais, tenha propiciado a condenação de empresas públicas, privadas e a administração direta do Estado.

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

No caso do MPT, há uma definição de setores/empresas prioritárias a serem investigadas, que toma por base as denúncias de trabalhadores e de suas entidades de representação. Nos últimos anos são os centros industriais mais importantes em 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 (TACs) 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, desde 2008 até o início de 2010, o MPT firmou 23 TACs com empresas e ajuizou seis ações (RAMIRES, 2010). 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 à 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 15 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 (TRT5.jus.br).

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-BA), 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 2007⁹.

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 manifestam tentativas de contornar ou limitar a epidemia da terceirização no país. As notificações, recomendações, ajustamentos de conduta e as condenações, mesmo que expressando 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 sua força se o Projeto de Lei nº 4.330 for aprovado. As justificativas para as principais proposições do Projeto de Lei estão em perfeita sintonia com as “101 propostas para modernização trabalhista”, apresentadas pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) em 2012, pois o espírito que as ilumina é retirar qualquer limite e regulação do Estado no que se refere às formas de uso da força de trabalho, isto é, a liberalização para o capital para a terceirização 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).

9 Conforme informações disponíveis no *site* do Tribunal Regional do Trabalho 5ª Região.

O PL nº 4.330 libera a terceirização para qualquer tipo de atividade, ou seja, nenhuma diferenciação entre atividade-meio e atividade-fim, como hoje estabelecido pelo Enunciado nº 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” (CCDJ, PL nº 4.330, 2013, p. 2). Isto é, qualquer atividade, inclusive aquela que é própria ou especialidade da contratante, caindo por terra o (falso) argumento do patronato de que uma das principais justificativas para a terceirização é a especialização ou focalização.

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 Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), formado por auditores fiscais, procuradores do Ministério Público do Trabalho (MPT) e da Polícia Federal (PF), pois é exatamente através da ilimitada cadeia de subcontratação que se encontra o uso do trabalho análogo ao de escravo, conforme divulgado na imprensa e pelo MTE, para o setor têxtil, construção civil, agronegócios, dentre outros. Conforme consta no relatório: “O Substitutivo 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” (CCDJ, PL nº 4.330, 2013, p. 21). Isso 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 que visa limitar à terceirização, defendida pela maioria dos sindicatos e agentes do direito do trabalho – a responsabilidade solidária –, é negada pelo PL, para as empresas contratantes, mas defende para o caso das terceiras que subcontratarem outras empresas; ou seja, 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 a letra q do 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” (CCDJ, PL nº 4.330, 2013, p. 3). Para as contratantes, 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 de desrespeito aos direitos dos trabalhadores. Manifestaram-se pela rejeição do PL nº 4.330, a Anamatra (Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho), ANPT (Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho), o Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, o Conselho Federal da OAB, o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho – Sinaif, o Fórum Permanente em Defesa dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização, que congrega pesquisadores, estudiosos do tema, entidades representativas que atuam no mundo do trabalho, a ALAL (Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas), dentre outros e uma carta assinada por 19 ministros do total de 26 que compõem o Tribunal Superior do Trabalho – TST, instituição máxima do poder da Justiça do Trabalho, que tem uma visão nacional do que ocorre com a terceirização no país, julgando processos nas mais diferentes áreas.

Diversas centrais sindicais, ainda que contemplando significativas diferenças, se posicionaram contra o PL nº 4.330 em que afirmam que o Projeto de Lei reúne proposições que incrementam o processo de terceirização ao instituir a rotatividade da força de trabalho, 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 e, muito menos, implica alocação de força de trabalho especializada; ressaltam que libera a terceirização em todos os setores de uma empresa, 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 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 PL nº 4.330; ou seja, a estratégia das principais centrais sindicais passou a tomar este Projeto de Lei como passível de negociação. Resta saber o que era possível negociar nos termos das proposições ali contidas, conforme já comentado anteriormente, já que as suas principais proposições confluem para a liberalização total da terceirização, aumentando

ainda mais a precarização do trabalho. E como se poderia prever, não houve consenso na comissão, levando-a à sua dissolução.

Diante desse quadro, houve mobilizações (dia nacional de paralisação) chamadas pela maioria das centrais sindicais brasileiras, de um acampamento em frente ao Congresso Nacional e a tentativa de participar da reunião da Comissão de Constituição e Justiça e 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 através do Fórum Permanente em Defesa dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização, associada às iniciativas de mobilização das centrais sindicais e inúmeros sindicatos, teve uma importante repercussão social e política, conseguindo adiar sistematicamente a votação do PL nº 4.330, apesar da enorme pressão dos empresários junto ao congresso nacional.

UMA NOTA DE 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 PL nº 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, tais como 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”, esconde o fundamental, ou seja, que 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, aumentar a 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 que decorrem da burla da legislação social protetora do trabalho e das altas taxas de rotatividade, a terceirização vem se assumindo como a 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 são parte presente em todos os quadrantes do mundo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2010.

_____. *Adeus ao trabalho?* São Paulo: Cortez, 2013.

_____. A nova morfologia do trabalho e suas principais tendências: informalidade, infoproletariado, (i)materialidade e valor. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2013a. v. II.

_____. (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2006. v. I.

_____. (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2013. v. II.

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (CCJD). Projeto de Lei nº 4.330-A, de 2004 (Apensado: Projeto de Lei nº 5.439, de 2005), Autor: Deputado Sandro Mabel, Relator: Deputado Arthur Oliveira Maia, 2013.

CNI – Confederação Nacional da Indústria. *101 propostas para modernização trabalhista*, 2012.

CORLAT, B. *Penser à l'envers, travail et organization dans l'entreprise japonaise*. Paris: Christian Bourgeois Éditeur, 1991.

CRH – SINDICATO DOS QUÍMICOS E PETROLEIROS. *Relatório da pesquisa campanha salarial*, 2000.

CUT, CGTB, CTB, UGT, NCST. *Carta aberta das centrais sindicais à sociedade brasileira contra o substitutivo ao PL 4.330/2004 – terceirização*, s./l.: s./d.

DIEESE – CUT. *Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha – dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos*. São Paulo: DIEESE, 2011.

DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: desfordizando a fábrica – um estudo do complexo petroquímico da Bahia*. São Paulo: Boitempo; Edufba, 1999.

_____. Trabalho, precarização e resistências. *Caderno CRH (UFBA)*, v. 24, Salvador, Edufba, 2011.

_____; FRANCO, Tânia. Terceirização e precarização: o binômio antissocial em indústrias. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Org.). *A perda da razão social do trabalho: precarização e terceirização*. São Paulo: Boitempo, 2007.

FRANCO, Tânia. Trabalho alienado: *habitus* e danos à saúde humana e ambientais (O trabalho entre o céu, a terra e a história). Tese (Doutorado). Salvador: UFBA, 2003.

ELETOBRAS. *Relatório de sustentabilidade*, 2012.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. *Estado e direito do trabalho no Brasil: regulação do emprego entre 1988 e 2008*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, UFBA, 2012.

DOCTRINA

GOUNET, Thomas. *Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel*. São Paulo: Boitempo, 1999.

HARVEY, David. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 1992.

ICHIYO, Muto. *Toyotismo: luta de classes e inovação tecnológica em Japón*. Buenos Aires: Antidoto, 1995.

KAMATA, Satoshi. *Japan in the passing lane: an insider's account of life in a Japanese auto factory*. New York: Pantheon Books, 1982.

PETROBRAS. *Relatório de sustentabilidade*, 2012.

POCHMANN, Marcio. *Nova classe média? O trabalho na base da pirâmide social brasileira*. São Paulo: Boitempo, 2012.

SAMPAIO, Maria do Rosário. *O processo de qualificação real e o perfil de acidentabilidade entre trabalhadores efetivos e terceirizados: o caso dos pedreiros refrataristas em uma indústria do aço*. Dissertação de Mestrado, Curso de Mestrado do Departamento de Engenharia de Produção da Universidade Federal de Minas Gerais, 2000.

SAYER, Andrew. New developments in manufacturing: the just-in-time system. *Capital & Class*, n. 30, Inverno, Londres, 1986.

SELIGMANN-SILVA, Edith. *Desgaste mental no trabalho dominado*. São Paulo: Cortez, 1994.

SHIMIZU, Koichi. Kaizen et gestion du travail: Chez Toyota Motor et Toyota Motor Kyushu – Un problème dans la trajectoire de Toyota, *GERPISA Réseau Internationale*, jun. 1994, Paris.

SOUZA, Eliane Silva de. *A “maquiagem” do trabalho formal: um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor de limpeza na Universidade Federal da Bahia*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, UFBA, 2012.