



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL
MESTRADO

CLÍVIA ALVES DE MORAES LIRA

**LEI DA TERCEIRIZAÇÃO: A REGULAMENTAÇÃO DA PRECARIZAÇÃO DO
TRABALHO NO BRASIL**

JOÃO PESSOA
2018

CLÍVIA ALVES DE MORAES LIRA

**LEI DA TERCEIRIZAÇÃO: A REGULAMENTAÇÃO DA PRECARIZAÇÃO DO
TRABALHO NO BRASIL**

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Federal da Paraíba.

Área de concentração: Trabalho e Política Social

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Cláudia Maria Costa Gomes

JOÃO PESSOA

2018

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

L7681 Lira, Clívia Alves de Moraes.

Lei da terceirização:a regulamentação da precarização
do trabalho no Brasil / Clívia Alves de Moraes Lira. -
João Pessoa, 2018.
155 f. : il.

Orientação: Cláudia Maria Costa Gomes.
Dissertação (Mestrado) - UFPB/CCHLA.

1. Terceirização.Lei da terceirização.Precarização. I.
Gomes, Cláudia Maria Costa. II. Título.

UFPB/CCHLA

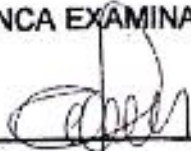
CLÍVIA ALVES DE MORAES LIRA

**LEI DA TERCEIRIZAÇÃO: A REGULAMENTAÇÃO DA PRECARIZAÇÃO DO
TRABALHO NO BRASIL**

Dissertação apresentada como requisito
parcial para a obtenção de título de
Mestre pelo Programa de Pós-Graduação
em Serviço Social da Universidade
Federal da Paraíba.

Aprovado em 28 de AGOSTO de 2018.

BANCA EXAMINADORA



Prof.ª Dr.ª Cláudia Maria Costa Gomes
Universidade Federal da Paraíba
Orientadora



Prof. Dr. Roberto Vêras de Oliveira
Universidade Federal da Paraíba
Examinador Externo



Prof.ª Dr.ª Inez Terezinha Stampa
Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro
Examinadora Externa

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, Cleonice e Antônio. À minha mãe por ser minha estrela guia e maior inspiração. Se hoje realizo mais uma etapa de crescimento profissional e acadêmico é porque busquei forças na nossa história de vida para continuar lutando pelos meus sonhos e objetivos. Ao meu pai, ainda que a vida tenha nos distanciado, levo muito de você comigo e sou grata por tudo.

Ao meu amor, Ricardo Lira, por ser mais que um marido, um parceiro de vida. Obrigada por estar sempre ao meu lado, apoiando-me, incentivando e mostrando que a estrada da vida é muito mais bonita quando temos ao nosso lado um grande amor. Amo você e o fato de você despertar o melhor que existe em mim.

À amiga Fernanda Romão, sou grata por todo o apoio cotidiano e pelas palavras de incentivo. Por permanecer sempre presente mesmo quando estivemos tão distantes. Juntas, construímos nossos sonhos e apoiamo-nos em busca de realizá-los. Sua amizade é uma das minhas maiores preciosidades.

À Camila Fernandes, toda a minha gratidão por seu apoio durante a minha trajetória acadêmica e pessoal, por sua doce companhia e sensibilidade para dizer o que era preciso nos momentos certos. Nossos cafés regados a agradáveis conversas, compreensão e afeto só revelam a cada dia o inestimável valor dessa amizade.

À minha amiga Aione Simões, um presente que a vida me deu, proporcionado pelo nosso amor à leitura. Foram muitos livros compartilhados, mas também muito apoio, carinho e uma linda amizade. Obrigada por ser luz no meu caminho e me incentivar a sempre seguir em frente com os meus projetos, sejam literários ou não.

Às queridas Patrícia Grimaldi, Laila Alvarenga e Jéssica Juliana, pela amizade e apoio durante todo o período do mestrado. Que vocês continuem a trilhar o caminho do conhecimento, repletas de esperança, determinação e muita força.

À todas as colegas do mestrado, em especial a Fernanda Marques, Roberta Teodorico, Vaneide Alves e Ana Cristina, pelas palavras de incentivo e pelos sorrisos e abraços sinceros durante esse trajeto.

À Virgínia Serrano e Lourdinha Azevedo, pelo apoio, pela torcida e pelo carinho compartilhado, ainda que num breve espaço de tempo, mas que se tornou significativo pela estima e admiração recíproca.

Às amigas Priscila Azevedo e Renata Macena, pelo incentivo e palavras afetuosas que fizeram toda a diferença nessa caminhada.

À orientadora deste trabalho, professora Cláudia Gomes, por ter me acolhido na UFPB e trilhado junto comigo o caminho de análise de uma temática tão desafiadora quanto esta. Agradeço por cada ensinamento compartilhado, pela oportunidade de ter tido a experiência do estágio docência ao seu lado e pelos significativos momentos de orientação e companheirismo.

Aos professores Roberto Vêras e Inez Stampa pelas valiosas contribuições durante a banca de qualificação.

Aos colegas e professores do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da UFPB, em especial a todas que compõem o Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Economia Política e Trabalho (Gepet).

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) por ter possibilitado a realização desta pesquisa.

Por fim, agradeço a todos que durante o período do mestrado estiveram me apoiando e incentivando a seguir adiante.

*Mas se através de tudo corre a esperança,
então a coisa é atingida. No entanto a
esperança não é para amanhã. A esperança é
este instante (Clarice Lispector).*

RESUMO

Esta dissertação tem por objetivo central analisar os efeitos da terceirização e seus impactos nas relações de trabalho no Brasil. Este estudo partiu da hipótese de que a terceirização tem funcionado como um mecanismo de precarização do trabalho e que sua regulação – tal qual incorporada pela Lei nº 13.429/2017, sancionada como a Lei da Terceirização – contribui para o alargamento da precarização do trabalho no Brasil, funcionando como estímulo à ampliação da flexibilização do trabalho e dos direitos trabalhistas. A presente pesquisa teve caráter teórico e optamos por um estudo exploratório sobre o trabalho na contemporaneidade, face às mudanças pautadas pela terceirização e seus impactos nas relações trabalhistas. Utilizamos ainda dados secundários fornecidos pelo IBGE e Dieese. A análise foi submetida ao método histórico dialético, por esse fornecer as bases de uma interpretação dinâmica a qual contempla a dimensão histórica do nosso objeto de estudo. Concluimos que, mediante as inúmeras modificações na legislação trabalhista, dissemina-se a adequação dos trabalhadores a um mercado de trabalho cada vez mais flexível, podendo resultar na intensificação da precarização do trabalho e desregulamentação crescente dos direitos trabalhistas. A lei passa a formalizar juridicamente a precarização das relações de trabalho, agravando ainda mais as taxas de rotatividade e cooperando para o desincentivo à formalização do trabalho.

Palavras-chave: Terceirização. Lei da terceirização. Precarização.

ABSTRACT

The main objective of this dissertation is to analyze the effects of outsourcing and its impacts on labor relations in Brazil. Our research started from the hypothesis that outsourcing has acted as a mechanism of labor precarization and that its regulation, as incorporated by law 13.429/2017, sanctioned as the law of outsourcing, contributes to the expansion of labor precarization in Brazil, working as a stimulus to the expansion of flexibilization of labor and labor rights. Our research had a theoretical character and we opted for an exploratory study about the work in the contemporaneity in the face of changes based on outsourcing and its impacts on labor relations. We also use secondary data provided by IBGE and DIEESE. The analysis was submitted to the use of the dialectical historical method because it provides us with the bases of a dynamic interpretation which contemplates the historical dimension of our object of study. We conclude that, through the numerous changes in labor legislation, the adequacy of workers is spread to an increasingly flexible labor market, which may result in intensified labor precariousness and increasing deregulation of labor rights. The law legally establishes the precariousness of labor relations, further aggravating the rates of turnover and cooperating to discourage the formalization of work.

Keywords: Outsourcing. Outsourcing Law. Precarization.

LISTA DE SIGLAS

Anamatra	Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CCJC	Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania
CDEIC	Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio
Ceterce	Comissão Especial destinada a promover estudos e proposições voltadas à regulamentação do trabalho terceirizado no Brasil
CTASP	Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DEM	Partido Democratas
Detrae	Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo
Dieese	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EPP	Empresas de Pequeno Porte
FHC	Fernando Henrique Cardoso
Fiesp	Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
	Fundação Ulysses Guimarães
Gepet/UFPB	Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Economia Política e Trabalho da Universidade Federal da Paraíba
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ME	Microempresas
MEI	Microempreendedores Individuais
MHUD	Movimento de Direitos Humanos
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PDT	Partido Democrático Trabalhista
PMDB	Partido do Movimento Democrático Brasileiro
PL	Partido Liberal
PSDB	Partido da Social Democracia Brasileira

PT	Partido dos Trabalhadores
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SD	Partido Solidariedade
Sebrae	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
Sinasefe	Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica
SRT/CUT	Secretaria Nacional de Relações de Trabalho da Central Única dos Trabalhadores
TST	Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Taxa de desemprego aberto – PME.....	33
Gráfico 2 – Taxa de rotatividade por tipo de setor (2013).....	64
Gráfico 3 – Participação dos vínculos formais de emprego com jornada contratada de 41 a 44 horas semanais, por faixa de remuneração, em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes – Brasil, 2014 (% em relação ao total dos vínculos ao setor).....	65
Gráfico 4 – Como as grandes empresas industriais veem a terceirização das atividades-fim.....	71
Gráfico 5 – Distribuição dos desligamentos de vínculos celetistas no ano por causas – Brasil, 2002 a 2014 (em %).....	73

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – História da regulamentação da terceirização no Brasil (1998 a 2013).....	75
Quadro 2 – Histórico de regulamentação da terceirização no Brasil (2015 a 2017).....	76
Quadro 3 – Alterações a partir da implementação da Lei da Terceirização.....	83
Quadro 4 – Aspectos alarmantes acerca da Lei da Terceirização.....	90

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados e tipicamente contratantes, 2013.....	63
Tabela 2 – Condições de trabalho e terceirização, 2013.....	64
Tabela 3 – Número de vínculos no mercado de trabalho formal e participação dos vínculos com contrato temporário de trabalho, 1995, 2005 e 2015, Brasil.....	88

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
CAPÍTULO 1 – REESTRUTURAÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO E ESPECIFICIDADES DO CONTEXTO BRASILEIRO.....	22
1.1 Transformações no mundo do trabalho e estruturação do capitalismo contemporâneo	23
1.2 O imperativo neoliberal brasileiro: restauração do capital e desregulamentação do trabalho	32
1.3 Precarização e terceirização do trabalho: uma linha tênue numa conjuntura complexa.....	38
CAPÍTULO 2 – ELEMENTOS PARA O DEBATE SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL.....	44
2.1 A crescente complexidade do panorama da terceirização no Brasil.....	46
2.2 O debate da terceirização a partir da perspectiva das Ciências Sociais.....	52
2.3 Elementos para pensar a terceirização no contexto do desmonte do trabalho no Brasil.....	56
CAPÍTULO 3 – A CONSTRUÇÃO DA LEI DA TERCEIRIZAÇÃO NO CONTEXTO BRASILEIRO: REGULAMENTAÇÃO X PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.....	68
3.1 O trajeto para aprovação da Lei da Terceirização	69
3.2 A aprovação da Lei da Terceirização e suas controvérsias	81
3.3 Os dados da terceirização do trabalho e as múltiplas formas de precarização da força de trabalho terceirizada	86
CONSIDERAÇÕES FINAIS	95
REFERÊNCIAS.....	98
ANEXO A – SÚMULA Nº 331, DO TST.....	109
ANEXO B – QUADRO COMPARATIVO DO PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 30, DE 2015, COM O PROJETO DE LEI Nº 4.302-E, DE 1998	110
ANEXO C – NOTA TÉCNICA Nº 175/2017, DO DIEESE.....	121
ANEXO D – RESOLUÇÃO Nº 96/2000, DO TST	132
ANEXO E – PROJETO DE LEI Nº 4.302-E, DE 1998	133
ANEXO F – PROJETO DE LEI Nº 4.330, DE 2004	142
ANEXO G – LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017	150

INTRODUÇÃO

A presente dissertação, intitulada “Lei da terceirização: a regulamentação da precarização do trabalho no Brasil”, tem por objetivo central analisar os efeitos da terceirização e seus impactos nas relações de trabalho no Brasil. Partimos do pressuposto de que a terceirização tem funcionado como um mecanismo de degradação do trabalho e que a sua regulação – tal qual incorporada pela Lei nº 13.429/2017, denominada Lei da Terceirização – impulsiona o aumento da precarização do trabalho, funcionando como estímulo à ampliação de condições que parecem favoráveis apenas à classe patronal. Isso resulta no aumento do desmonte do trabalho, visto que a desregulamentação das relações trabalhistas se traduz em dispositivos jurídicos que ampliam a flexibilização e acentuam elementos que rompem com princípios assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Esta pesquisa trata de investigar como a terceirização do trabalho se estrutura no Brasil historicamente e se amplia frente à redefinição alicerçada por uma agenda de cariz neoliberal, que resultou na aprovação da Lei da Terceirização. Sobressai a importância de abordar a temática da terceirização do trabalho devido à sua relação histórica e atual com a dinâmica do modo de produção capitalista, frente às inflexões no mundo do trabalho contemporâneo, ocorridas por intermédio dos avanços e retrocessos relacionados à terceirização na particularidade brasileira.

Nesse sentido, entendemos que o foco do nosso estudo vem somar aos esforços que o Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Economia Política e Trabalho da Universidade Federal da Paraíba (Gepet/UFPB) tem realizado, proporcionando maior visibilidade às mudanças que estão sendo operadas nas relações de trabalho no Brasil, frente às novas configurações projetadas no país.

É necessário elucidar que a sociedade vem sofrendo modificações que incidem nessas tendências de organização do trabalho. A década de 1990, por exemplo, representou um período de muitas transformações no Brasil, quando os processos de terceirização do trabalho passaram a ser constantemente empregados enquanto estratégias de geração de emprego e renda, porém, em face de um contexto de desemprego e informalidade e sem uma regulamentação eficaz que possibilite também aos trabalhadores terceirizados maiores garantias e proteção. Nesse cenário de mudanças políticas, econômicas e ideológicas, a agenda

neoliberal impôs uma série de medidas que impactaram o trajeto de desenvolvimento do país, tudo isso ancorado na lógica capitalista, que, nesse período, impõe um novo padrão de acumulação.

Significativos estudos¹ acerca da terceirização do trabalho no Brasil têm trazido à tona, desde a década de 1990, elementos que demonstram os impactos dessa modalidade de trabalho, apontando como sua incorporação – cada vez mais difundida nos diversos setores de produção e sem uma regulamentação efetiva – tem acarretado uma intensificação da precarização e flexibilização do trabalho. Porém, o debate vem alcançando grande destaque no cenário brasileiro por estar inserido no centro das discussões e mudanças em torno da reforma trabalhista², conduzida pelo presidente da república em exercício, Michel Temer (2016-2018). Desse modo, a opção de se debruçar sobre esta pesquisa parte também do reconhecimento da relevância e atualidade do tema.

Antes mesmo de ser aprovada a reforma trabalhista, foi sancionada a Lei nº 13.429/2017³, a qual possibilita que as empresas possam contratar trabalhadores terceirizados para exercer cargos nas atividades-fim – aquelas ligadas às funções principais da empresa. Anterior a isso, a justiça do trabalho havia determinado que apenas fosse permitida a terceirização de atividades-meio – aqueles serviços que são indispensáveis na empresa, mas que não possuem relação direta com a sua atividade principal. Considerando que está em curso uma série de modificações na legislação do trabalho, temos observado que essas têm sido direcionadas pela classe patronal a fim de garantir que as empresas possam reduzir custos, atacasadas na flexibilização das leis trabalhistas.

¹ Destaca-se aqui a autora Graça Druck, professora e pesquisadora na área da sociologia do trabalho, a qual desde os anos 1990 se debruça sobre as pesquisas em torno da temática. Sua tese de doutorado, intitulada “Terceirização: des(fordizando) a fábrica – um estudo do complexo petroquímico da Bahia”, tornou-se referência para as pesquisas sobre o tema no país, por mostrar como se delineava a realidade dos trabalhadores terceirizados nos anos 1990, bem como o modo que se organizavam e os impactos das novas modalidades de gestão do trabalho que começavam a ser inseridas no Brasil com maior rigor naquele período.

² Sancionada no dia 13 de julho de 2017, na forma do Projeto de Lei nº 38/2017, a lei que altera as regras da CLT prevê que, dentre outras coisas, poderá haver a negociação entre trabalhadores e empresários e, em caso de acordo coletivo, passarão a ter força de lei (BRASIL, 2017a). Entra em vigor a máxima do negociado sobre o legislado.

³ A Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros (BRASIL, 2017b).

Encaminha-se, portanto, no Brasil, um projeto denominado de “modernização” da legislação trabalhista, que não indica possibilidade de diálogo com a classe trabalhadora, contrastando, nesse sentido, com as suas reais necessidades, bem como instituindo mudanças radicais que colocam em risco direitos conquistados arduamente pelos trabalhadores. No âmbito da terceirização do trabalho, essas alterações apontam para enormes perdas.

Diante desses aspectos e do desmonte do trabalho que está sendo processado na agenda pública, a terceirização se instaura em meio a um cenário de “reformas” e se apresenta como um elemento de forte tendência de alargamento da precarização do trabalho e da desregulamentação de direitos, tendo em vista que o aniquilamento de direitos do trabalho parece se dá, sobremaneira, via terceirização.

Para encaminhamento das nossas pesquisas, buscamos suporte não apenas nas normativas, leis, súmulas e projetos de lei, como em estudos já concretizados acerca dos impactos da terceirização no mercado de trabalho brasileiro, a exemplo do dossiê “Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha” – elaborado em 2014 pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), mediante dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) – precisamente porque esse documento é comumente citado nos estudos acerca da terceirização no Brasil, por expor dados que revelam uma relação direta entre terceirização e precarização do trabalho; e da Nota Técnica nº 175, produzida pelo Dieese em abril de 2017, a qual avalia os impactos da recente lei aprovada.

Com o intuito de também analisar o ponto de vista da representação empresarial sobre o tema, chamou-nos atenção os direcionamentos realizados pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), sobretudo num estudo realizado no ano de 2016, intitulado “Terceirização: principais pontos em debate no Brasil comparativamente à realidade de outros países”; no qual a terceirização é compreendida como uma ferramenta eficaz para o aumento dos lucros e da eficiência e qualidade de uma empresa.

No que se refere à dinâmica da construção da Lei da Terceirização, optamos por traçar o trajeto da sua regulação a partir de alguns marcos normativos, como: a Súmula nº 331, do Tribunal Superior do Trabalho (TST); o Projeto de Lei nº 4.330/2004; o Projeto de Lei nº 4.302/1998 e, por fim, a Lei nº 13.429/2017, sancionada como a Lei da Terceirização. Buscamos apresentar esses documentos a

partir de uma linha do tempo, a fim de esclarecer o horizonte desse debate de forma mais consistente.

Apontamos, assim, que o debate sobre os possíveis impactos da aprovação da Lei da Terceirização está constantemente na agenda de diferentes sujeitos que representam interesses distintos. Por ser uma discussão permeada de polêmicas e inconsistências, ressaltamos que o debate não se esgota na presente análise. Longe disso, pretendemos, aqui, fornecer uma base para a elucidação desse fenômeno tão importante, a fim de compreendermos o conjunto de ideias a esse relacionadas e como podem impactar no campo das relações de trabalho no país.

Nos resultados da nossa pesquisa, constatamos que, em certa medida, a Lei da Terceirização é um dispositivo que assegura ao capital determinado grau de liberdade, posto que possibilita que qualquer atividade de uma empresa possa ser realizada por um trabalhador terceirizado. Além disso, o texto da nova lei possibilita a prorrogação do prazo para o contrato temporário, que não pode exceder o prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não, mas pode ser prorrogado por até noventa dias, subsequentes ou não, além do prazo estabelecido, o que resulta na possibilidade de até duzentos e setenta dias de contrato temporário.

Nesse contexto, a desregulamentação do trabalho acaba ocorrendo mesmo com a implementação de uma lei, já que esta revoga dispositivos normativos anteriores, passando a admitir juridicamente contratos de trabalho que, por sua vez, deixam brechas para o aumento das fragilidades frente à organização dos trabalhadores, ao acesso aos seus direitos, e provocam uma enorme rotatividade nos postos de trabalho decorrentes desses vínculos, os quais permitem uma maior flexibilização nas contratações para atender as necessidades do mercado.

Nossos estudos demonstram que os argumentos promovidos pelos defensores da flexibilização da legislação trabalhista se apoiam no discurso da modernização da CLT. Entretanto, diante dessa flexibilização, amplia-se a fragmentação dos trabalhadores, tendo em vista que a tendência será o aumento da contratação de terceirizados e temporários frente à substituição dos trabalhadores contratados diretamente.

No que concerne às nossas escolhas teórico-metodológicas, optamos por uma análise fundamentada no método histórico dialético, visto que esse fornece as

bases para uma interpretação dinâmica e completa do real, além de privilegiar uma dimensão histórica dos processos sociais.

A escolha em estudar o tema ora abordado se justifica, sobretudo, pela compreensão de que o fenômeno da terceirização no Brasil, no cenário vigente, expressa objetivos voltados a uma agenda neoliberal que aponta para uma intensa fragilização das garantias trabalhistas asseguradas pela CLT, traduzidos na aprovação da Lei da Terceirização. Desse modo, o tema da terceirização ganhou notada evidência no Brasil no ano de 2017 e, ao mesmo tempo em que tomou de sobressalto a maioria da população, expirou muitas dúvidas, interpostas pela falta de clareza com a qual o processo foi conduzido desde o início.

A fim de alcançar os objetivos pretendidos por esta pesquisa, enquanto procedimento metodológico, optamos por um estudo exploratório sobre o trabalho na contemporaneidade, face às mudanças pautadas pela terceirização e seus impactos nas relações trabalhistas, causadas pela atual reforma trabalhista no Brasil que incide em mudanças legais no âmbito da CLT.

Nossa escolha teórico-metodológica visa enfatizar, sobremaneira, como se deu o surgimento da Lei da Terceirização, debate que foi incorporado ao nosso estudo no transcorrer da pesquisa⁴, a qual, em um primeiro momento, direcionava-se ao Projeto de Lei nº 4.330/2004.

A revisão da literatura sobre o mundo do trabalho nos ofereceu elementos para a reflexão e o aprofundamento quanto às características do trabalho na contemporaneidade, a partir dos processos de maior exploração dos trabalhadores, a exemplo da terceirização, que surge como uma estratégia da dinâmica do capitalismo flexível desencadeada por interesses políticos e econômicos que se apropriam da força de trabalho e submetem os trabalhadores a condições contestáveis de trabalho. Realizamos também pesquisa secundária, envolvendo

⁴ Diante das amplas possibilidades de análise acerca da terceirização do trabalho no Brasil, durante o exame de qualificação a banca apontou possíveis caminhos para redirecionarmos os estudos, após as mudanças ocorridas na conjuntura em torno da terceirização a partir da aprovação da Lei nº 13.429/2017. Entretanto, como já vínhamos trabalhando com o Projeto de Lei da Terceirização, durante o processo de orientação optamos por incorporar o debate sobre essa lei. Compreendemos que mediante essa escolha foi possível estabelecer a ampliação das pesquisas que traçávamos desde o início, sem perder de vista, porém, a intensificação do debate estabelecido com a aprovação da lei, tendo em vista que esse processo se deu quando já tínhamos estabelecido os nossos objetivos. Diante da intensificação do debate sobre a terceirização, entendemos que compreender o seu trajeto é uma via para apreendermos os seus possíveis impactos.

levantamento bibliográfico, análise de dados secundários coletados, *a priori*, em endereços eletrônicos que realizam estudos estatísticos acerca do tema.

Quanto às técnicas e aos instrumentos para coleta e análise dos dados, utilizamos quadros analíticos que viabilizaram analisar, em ordem cronológica, aspectos centrais dos projetos de lei que culminaram na Lei da Terceirização. Isso nos permitiu realizar um esforço no sentido de apreender os nexos essenciais entre terceirização e precarização do trabalho, além de um buscar comprovar o ataque aos direitos do trabalho via Lei da Terceirização.

O nosso esforço teórico consistiu na busca pela construção crítica sobre a terceirização e as regulamentações em torno dessa modalidade de trabalho no Brasil. Para fundamentar o objeto desta pesquisa e alcançar os objetivos propostos, priorizamos o referencial teórico relacionado ao debate sobre a precarização do trabalho, utilizando autores como Harvey (1992) e Vasopollo (2005). Já no que concerne à terceirização, aprofundamos as discussões por meio de autores como: Druck (2011, 2014); Oliveira (2015); Alves (2014); Alves e Seleguin (2011); Antunes (2005); Antunes e Druck (2013); Filgueiras e Cavalcante (2015).

Essa prioridade heurística consistiu na busca pela compreensão sobre a forma como o trabalho precário tem se constituído na sociedade contemporânea a partir da ampliação dos mecanismos de exploração do trabalho. Dessa maneira, as referências ora utilizadas, possibilitou-nos apreender que, se por um lado, a crise do capital mundial impulsionou o padrão flexível existente nas relações de trabalho contemporâneas, por outro, as dimensões desse padrão adquiriram características específicas no Brasil. Nesse sentido, consideramos problemático, por exemplo, fazer uma análise positiva quanto à efetiva ampliação da terceirização em nosso país, comparando-a aos exemplos de outros países que possuem suas especificidades, relativas tanto às leis quanto ao desenvolvimento econômico, político e social.

Esta dissertação está dividida em três capítulos. No primeiro, denominado “Reestruturação no mundo do trabalho e especificidades do contexto brasileiro”, buscamos analisar como, na conjuntura de um novo ciclo de reestruturação do modo de produção capitalista, foram produzidas mudanças que impactaram fortemente as relações de trabalho no Brasil. A análise sobre a ruptura do processo de trabalho, a partir do cenário mundial de crise desde os anos 1970, permite-nos visualizar a conjuntura na qual o capital dá início a uma nova etapa produtiva, em que passam a

ser utilizadas novas formas de organização do trabalho. Consideramos importante também, frente às pesquisas realizadas, destacar a ofensiva neoliberal ocorrida no país a partir da década de 1990, visto que é nesse período que as formas de organização do trabalho no Brasil passam a ter como base os processos de aperfeiçoamento de gestão do trabalho, conforme indicam os estudos de Druck (1995). Trabalhamos também com a categoria precarização do trabalho como um elemento estrutural da dinâmica do sistema capitalista – por intermédio dos estudos de Druck (2011), Antunes (2005) e Alves (2007, 2011).

No segundo capítulo, nomeado “Elementos para o debate sobre a terceirização do trabalho no Brasil”, buscamos fornecer um panorama histórico de como a terceirização foi sendo incorporada às relações de trabalho no país – levando as empresas a um crescente processo de ampliação da força de trabalho terceirizada – bem como de que forma o Estado vem lidando com essa modalidade de trabalho. No capítulo em questão, consideramos importante também destacar o debate conceitual sobre o qual apoiamo-nos, que tem sua base no âmbito do conhecimento presente, sobretudo, nas Ciências Sociais, principalmente em estudos apontados pela Sociologia do trabalho. No sentido de subsidiar elementos para pensar a terceirização no contexto de desmonte do trabalho, ressaltamos ainda, neste capítulo, aspectos da conjuntura do país relativos às diretrizes implementadas pelo governo para a ampliação dos interesses econômicos, via reforma trabalhista e terceirização do trabalho.

No terceiro capítulo, intitulado “A construção da Lei da Terceirização no contexto brasileiro: regulamentação x precarização do trabalho”, buscamos desvelar o trajeto para a aprovação dessa lei e os principais marcos regulatórios até a sua aprovação. Ressaltamos também o ponto de vista de diferentes sujeitos sociais em meio às possibilidades de alargamento da terceirização. Por fim, destacamos dados da força de trabalho terceirizada no Brasil, os quais apontam para múltiplas formas de precarização do trabalho, indicando que os trabalhadores terceirizados estão mais expostos a esta.

Já nas considerações finais, encontram-se os apontamentos obtidos a partir da investigação realizada em torno do objetivo de estudo da pesquisa, explicitando questões formuladas durante todo o processo. Além disso, retomam-se as perguntas investigativas para apresentar os resultados que a pesquisa permitiu alcançar.

CAPÍTULO 1 – REESTRUTURAÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO E ESPECIFICIDADES DO CONTEXTO BRASILEIRO

Neste capítulo refletiremos sobre como na conjuntura de um novo ciclo de reestruturação do modo de produção capitalista foram produzidas modificações que incidiram fundamentalmente em impactos para a classe trabalhadora. Daremos destaque para as implicações desse processo na realidade brasileira.

Compreendemos que a análise sobre a organização e ruptura do processo de trabalho a partir do cenário mundial de crise dos anos 1970 nos permite visualizar a conjuntura sobre a qual o capital dá início a uma nova etapa produtiva. Por sua vez, isso nos propicia situar a discussão central do nosso estudo a partir das novas formas de organização utilizadas, as quais resultam em um novo padrão produtivo e organizacional.

Nesse sentido, Antunes (2009) afirma que a reestruturação produtiva no interior dos países do Terceiro Mundo ocorreu nos marcos de uma condição subalterna. O autor explicita que,

uma vez encerrado o ciclo expansionista do pós-guerra, presenciou-se, então, a completa desregulamentação dos capitais produtivos transnacionais, além da forte expansão e liberalização dos capitais financeiros. [...] esse processo de reorganização do capital também não comportava a incorporação daqueles que não se encontravam no centro da economia capitalista, como a maioria dos países de industrialização intermediária, sem falar dos elos mais débeis dentre os países do Terceiro Mundo (ANTUNES, 2009, p. 34).

Assim, em face do lugar histórico da realidade brasileira no desenvolvimento capitalista, a reestruturação produtiva adquire aqui particularidades próprias de uma economia dependente, tendo em vista que os padrões tecnológicos, financeiros e culturais são diferenciados.

Entendemos também que as significativas alterações no mundo do trabalho transcorrem concomitantemente à ofensiva neoliberal colocada em prática no país a partir de 1990, pois é justamente nesse período que as formas de organização do trabalho têm como base o aperfeiçoamento dos processos de gestão da força de trabalho, o qual proporciona o aumento da produtividade em face da necessidade cada vez menor de número de trabalhadores. Nesse ínterim, algumas modalidades de trabalho são utilizadas com maior frequência para “dinamizar” a produção, como

é o caso da terceirização, que passa a ser implementada de forma crescente pelas empresas.

Apresentamos ainda, neste capítulo, um breve debate acerca do conceito de precarização, contando com os estudos da Sociologia do trabalho. Dessa maneira, este capítulo atende, portanto, ao primeiro objetivo desta pesquisa: apreender e analisar os nexos essenciais entre a terceirização e a precarização do trabalho.

1.1 Transformações no mundo do trabalho e estruturação do capitalismo contemporâneo

Analisar o modo como as relações de trabalho se apresentam na contemporaneidade requer um esforço teórico que nos possibilite capturar não apenas a dinâmica da sociedade no contexto atual, mas o seu movimento histórico a partir dos diferentes processos que incidiram sobre os trabalhadores ao longo do tempo.

Tão importante quanto compreender a maneira como se deu a formação social brasileira e os diversos processos econômicos, políticos, sociais e culturais que modificaram aspectos fundamentais da nossa realidade, é entender também as suas contradições, para, assim, termos a possibilidade de traçar o contexto de um conjunto de alterações significativas na vida dos trabalhadores que, seguramente, rebate nos dias atuais.

É importante frisar que o Brasil possui características específicas de um capitalismo periférico e de economia subordinada aos países centrais e o tema com o qual lidamos no nosso estudo – a terceirização do trabalho – apesar de ser semelhante em diversos países e surgir dentro da lógica moldada pelo capitalismo financeiro mundial, está subsumida a uma realidade onde as condições sociais são outras.

Na Europa, a Revolução Industrial tem início no século XVIII, surgindo na Inglaterra, a partir do setor têxtil, o qual passa a demandar por matéria-prima, fazendo com que o Brasil comece a exportar a um ritmo mais intenso. Em meio a esse cenário de profundas mudanças, na Inglaterra, a população urbana cresce e surgem novas fábricas. É justamente nesse contexto que a exploração da força de trabalho pelos detentores dos meios de produção não encontra limites. Grande

número de trabalhadores migra do campo para a cidade e são inseridos em condições de trabalho extremamente degradantes, sobretudo nas minas de carvão.

Nesse período, os trabalhadores eram submetidos a longas jornadas, ambientes insalubres e condições de trabalho que colocavam suas vidas em risco. A utilização do trabalho feminino e infantil servia para reduzir os custos, já que mulheres e crianças eram consideradas “mais baratas” e “disciplinadas”, além de oferecerem uma possibilidade praticamente inexistente de reivindicação. Assim,

a maioria do povo inglês na primeira metade do século dezenove estava convencida de que a chegada do capitalismo industrial havia trazido para ela privações pavorosas, que ela havia entrado numa era desoladora e cruel (HOBBSAWM, 2015, p. 145).

Ainda no que diz respeito às alterações na estrutura social que marcaram todo o mundo, tem-se o exemplo da França, com um processo industrial ainda recente e um Estado absolutista que atravessou diversas crises decorrentes da perda de mercados, acarretando a cobrança de um número exorbitante de impostos cobrados à sociedade que já vivia em situações degradantes de subsistência. As consequências dessa realidade geraram revoltas e reivindicações que culminaram na Revolução Francesa (1789-1799). Essa fase representou, assim, um processo de ruptura que dissolveu determinados privilégios e possibilitou uma abertura que deu origem a diversas transformações sociais. Cabe ressaltar ainda que a Revolução Francesa, segundo Konder (2003, p. 10), esteve

situada no quadro das revoluções burguesas que caracterizaram o Ocidente, nela surgiram conceitos de esquerda e de direita, a primeira Assembleia Nacional Constituinte e a prática do terror e da guerra revolucionária. Apesar de ter levado a burguesia ao poder político, a revolução não foi somente burguesa, contando também com a participação de camponeses e da massa de pobres urbanos (*sans-culottes*), que em Paris somavam cerca de 600 mil. A Queda da Bastilha (14/7/1789) constitui-se no primeiro passo desse importante movimento, que se estendeu durante dez anos, num processo revolucionário consolidado apenas em 1799 com a liderança político-militar de Napoleão Bonaparte. A França deixou de ser absolutista e feudal. Estavam abertas as portas para o desenvolvimento do capitalismo.

Nesse contexto foi fomentado um importante documento: “A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão”, aprovada em 26 de agosto de 1789, que refletiu os princípios iluministas da liberdade e igualdade perante a lei.

Frente a todas essas mudanças que ocorreram na sociedade e rebateram na vida dos trabalhadores, no século XIX, foram formuladas normativas pontuais no âmbito dos direitos em decorrência da substituição do trabalho escravo pelo trabalho assalariado. Um exemplo disso é a *Peel’s Act* (Lei de Peel) – datada de 1802, na Inglaterra – que

[...] pretendeu dar amparo aos trabalhadores, disciplinando o trabalho dos aprendizes paroquianos nos moinhos e que eram entregues aos donos das fábricas. A jornada de trabalho foi limitada em doze horas, excluindo-se os intervalos para refeição. O trabalho não poderia se iniciar antes das seis horas e terminar após às 21 horas. Deveriam ser observadas normas relativas à educação e higiene. Em 1819, foi aprovada lei tornando ilegal o emprego de menores de 9 anos. O horário de trabalho dos menores de 16 anos era de doze horas diárias, nas prensas de algodão (MARTINS, 2000, p. 173).

Essas leis visavam firmar algumas restrições quanto à utilização do trabalho infantil, porém, ainda de modo incipiente. Assim, diante do aprofundamento das desigualdades sociais e do avanço do modo de produção capitalista e da burguesia, as contradições presentes nas relações de trabalho ficaram cada vez mais visíveis e, na medida em que as forças produtivas iam se desenvolvendo, os trabalhadores eram mais explorados por um sistema que não impunha limite algum.

Em 1891, a Encíclica Papal *Rerum Novarum* debate sobre as condições da classe trabalhadora e sugere que haja um reordenamento da riqueza em favor dos pobres e desprotegidos, “menciona a necessidade de tocar no cerne da questão social [...] e salienta as formas de exploração da força de trabalho assalariada, que permitiram a acumulação capitalista” (CASTRO, 2011, p. 52).

Assim, a *Rerum Novarum* faz referência à exploração, no entanto, projeta-se no combate às propostas socialistas, pois manifesta defesa em favor da propriedade privada. Nesse período, como ressalta Castro (2011, p. 59),

a encíclica é uma clara resposta à situação da classe operária e à agudização da luta de classes. Eis como a Igreja se encontrava na urgente necessidade de fixar uma posição que reforçasse a coesão ideológica da sua hierarquia e dos seus membros. Daí que a encíclica assumisse a forma de um documento de caráter

eminentemente político, tentando se constituir numa proposta articuladora da conciliação entre as classes, reafirmando a condição de exploração da classe operária e apelando à reflexão dos capitalistas e do Estado sobre os riscos morais e políticos da sua conduta voraz. A encíclica é também uma resposta ao pensamento e às propostas de ação socialistas, mediante a qual se busca colocar o discurso religioso acima das classes sociais, recorrendo à autoridade suprema da religião e fazendo um apelo para que as coisas terrenas dos homens se submetam ao poder divino. A encíclica, finalmente, traça formas de ação para as classes e o Estado e, em particular, para a própria estrutura organizativa geral da igreja, sustentando a colocação da reforma social como instrumento político para enfrentar os problemas da época.

Conforme podemos observar até agora, as condições de exploração as quais os trabalhadores eram submetidos comprovavam o domínio exercido pelo capitalismo. No campo da proteção do trabalho, em 1919, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁵.

O século XX surge em meio a uma série de modificações e de lutas por melhores condições de trabalho mediante a organização coletiva dos trabalhadores, a qual permitiu avanços e conquistas trabalhistas. Nesse sentido, Gomes (2013, p. 61) argumenta que, por meio dessa

[...] organização política e do reconhecimento da existência de direitos coletivos, derivam os direitos sociais tão caros aos trabalhadores, por terem sido concebidos como direitos advindos da esfera econômica e determinados pela esfera política através da luta de classe, a partir da ação dos movimentos operário e sindical conquistados no século XX. Sendo assim, são direitos que tendem a satisfazer a equalização de situações sociais desiguais, no qual os indivíduos têm direitos e o Estado obriga-se a garanti-los.

Dessa maneira, os direitos do trabalho surgem em meio a um contexto de forte exploração, evidenciado, sobretudo, pelos efeitos da Revolução Industrial, que é seguida por um processo de intensificação da luta de classes.

A partir das últimas décadas do século XX, o cenário mundial é marcado pela crise do capital e falência do modelo fordista de produção. Diante dessa conjuntura,

⁵ Na primeira Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1919, a OIT adotou seis convenções. A primeira respondia a uma das principais reivindicações do movimento sindical e operário do final do século XIX e começo do século XX: a limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais. As outras convenções, adotadas nessa ocasião, referem-se à proteção à maternidade, à luta contra o desemprego, à definição da idade mínima de 14 anos para o trabalho na indústria e à proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017).

o capital dá início a um novo ciclo de reestruturação produtiva, sendo repensados e reformulados elementos nas esferas da produção e reprodução econômica e social, visando a recuperação do ciclo produtivo e a afirmação do seu projeto societário, após a rigidez do padrão de acumulação fordista começar a sofrer abalos.

O sistema taylorista/fordista de organização expandiu-se nas economias capitalistas centrais durante as duas guerras mundiais, após o que foi difundido internacionalmente no longo ciclo de crescimento econômico, fundamentado na produção e no consumo de massa, que se seguiu. Nos países capitalistas, centrais e periféricos, o sistema de produção em larga escala de produtos estandardizados fordista articulou-se aos Estados de bem-estar social e à constituição dos grandes sindicatos de trabalhadores. O equilíbrio dessa articulação manteve-se até meados dos anos 1970, quando sofreu o impacto de transformações de várias ordens. Cabe analisá-las buscando considerar o caráter de “sistematicidade” desse processo [...] (PINTO, 2013, p. 43).

Com a queda das taxas de lucros⁶, resultante da sobreacumulação dos excedentes do capital, que não encontraram mais forma ou espaço para se realizar naquela conjuntura, ficando desvalorizados e tornando o quadro econômico instável, o que gerou a necessidade de conquistar novos espaços e mercados.

Diante disso, na década de 1970, o capitalismo apresentava sinais severos de esgotamento do modelo vigente, percebendo-se que começava a passar por uma crise de produtividade, resultante também da perda de ganhos com a indústria de transformação na década anterior.

A crise fordista-keynesianista era, portanto, “a expressão fenomênica de um quadro crítico mais complexo [...] Expressia, em seu significado mais profundo, uma crise estrutural do capital” (ANTUNES, 2009, p. 33). A fragmentação desses regimes de acumulação findou na abertura de um Estado de caráter neoliberal, conforme demonstraremos ainda neste capítulo.

Como podemos analisar a partir do que dizem os variados estudiosos pesquisados, as crises resultam do próprio movimento do capital e a sua superação também ocorre no interior do próprio sistema, mediante novas estratégias de recuperação das taxas de lucro.

⁶ Para elucidação acerca do conceito, consideramos de suma importância a sistematização e análise de Netto e Braz (2011, p. 144), a qual exprime análise realizada por Marx, segundo a qual: “a taxa de lucro não se identifica com a taxa de mais-valia, que é também a taxa de exploração. A taxa de lucro é calculada considerando-se a relação entre mais-valia e o investimento total, ou seja, a soma do capital constante e capital variável”.

Na medida em que a taxa de lucro do capital é o “agulhão da produção capitalista”, sua queda atrasa a formação de novos capitais autônomos, e desse modo figura como uma ameaça ao desenvolvimento do processo de produção capitalista. A queda da taxa de lucro que acompanha a superacumulação promove superprodução, especulação, crises, capital supérfluo e produção supérflua. Marx introduz nesse ponto da análise a relação entre superacumulação, queda da taxa de lucro e a emergência de crises agudas do capital (CASONI, 2016).

Em consonância a esse conjunto de transformações, entra em vigor um novo regime de acumulação de capital em nível internacional, a “acumulação flexível”, que, de acordo com Harvey (1992), tem como principais objetivos: a flexibilização dos mercados de trabalho, das relações de trabalho, dos mercados de consumo, das barreiras comerciais e do controle da iniciativa privada pelo Estado.

A acumulação flexível [...] é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. [...] Envolve rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (tais como a “Terceira Itália [...] Ela também envolve um movimento que chamarei de “compressão do espaço-tempo” no mundo capitalista - os horizontes temporais da tomada de decisões privada e pública se estreitam, enquanto a comunicação via satélite e a queda de custos de transporte possibilitam cada vez mais a difusão imediata dessas decisões num espaço cada vez mais amplo e variegado (HARVEY, 1992, p. 140).

Interessa-nos evidenciar que o processo de acumulação flexível, explicitado acima, intensifica as mudanças nos processos de trabalho. Esse movimento possui respaldo no objetivo de superação da crise, ampliando-se na esfera da produção e da reprodução social enquanto qualificado para promover os desígnios do modo de produção capitalista.

Com a reestruturação da produção, ocorre um ajustamento às demandas do mercado e, com isso, o uso das máquinas é impulsionado, ao tempo em que parte dos trabalhadores são repelidos, o que reforça, dentre outras coisas, o desemprego

e as deploráveis condições de trabalho. Em virtude dessa nova dinâmica, os trabalhadores que permanecem empregados precisam se adaptar a exercerem múltiplas funções e se tornarem aptos para tais.

Consideramos importante frisar também que o processo de reestruturação produtiva assumiu características próprias no Brasil, diferenciando-se dos países com economias desenvolvidas por apresentar um processo de industrialização dependente e tardio. Desse modo, os rebatimentos no país se deram sob uma lógica que impulsionou os trabalhadores a criarem meios para se manter nos seus postos de trabalho, ainda que, para isso, precisassem se submeter a trabalhos desregulamentados e precarizados. Logo, conforme afirmam Mota e Amaral (2010, p. 35), a reestruturação produtiva é

[...] expressão particular de um movimento internacional, marcado pela globalização e pela difusão do pensamento neoliberal e esta estratégia consolida-se no Brasil, como estruturadora de uma cultura moderna, tendo como principais vetores a competência e a eficiência do setor privado, a (des)responsabilização do Estado com a proteção do trabalho, a empregabilidade e as parcerias do capital com o trabalho, concretizando a difusão massiva de ideias e valores que reconceituam as reivindicações e conquistas históricas das classes trabalhadoras.

A medida em que um sistema produtivo se modifica, a tendência do capital é desvalorizar cada vez mais a força de trabalho enquanto mercadoria. Essa transição de modelos de produção exige um processo de trabalho mais ativo e participativo, além de mais fragmentado e rotineiro, com uma intensa divisão social e técnica do trabalho. Assim, no cenário contemporâneo são requeridas novas exigências pelo capital. Posto que a força de trabalho é primordialmente necessária ao processo produtivo, são requisitados desempenhos que se ajustem aos emblemáticos interesses do capital, contidos na sua reestruturação produtiva.

A atual crise estrutural do capital (MÉSZÁROS, 2011) resulta, portanto, do esgotamento nos anos 1970, do padrão fordista-keynesiano de produção, no qual o capitalismo tardio⁷ (MANDEL, 1982), a fim de retomar as taxas de acumulação,

⁷ Refere-se à fase contemporânea do capitalismo e conforme Mandel (1982, p. 340), “caracteriza-se por dificuldades crescentes de valorização do capital (supercapitalização, superacumulação). [...] Suscetibilidade crescente do sistema social e explosivas crises econômicas e políticas que ameaçam o modo de produção capitalista”. Além de outros aspectos, como o ataque à consciência de classe do proletariado mediante vasta manipulação ideológica por meio, sobretudo, de reformas realizadas pelo Estado para cooptar os trabalhadores e ter uma maior adesão desses.

desenvolve novas formas de organização. A reestruturação produtiva surge nesse contexto para impulsionar a economia do modo de produção capitalista, sendo apontada como uma saída para a crise. Assim, a dinâmica do capitalismo mundial passa a desempenhar novas funções, as quais regeneram, além da esfera econômica, a política. Entretanto, inclinam-se, por conseguinte, a uma tendência de desvalorização da força de trabalho em decorrência das alterações na esfera produtiva.

A crise dos anos 1970 confere um indicativo ao capital de que é urgente buscar alternativas para reaver a continuidade do seu sistema sociometabólico⁸. Em vista disso, surgem fenômenos que elucidam o corolário em vigor e rebatem nos processos cada vez mais dinâmicos e complexos que a sociedade tem enfrentado.

Presenciamos crescentemente as repercussões da crise estrutural do modo de produção capitalista. Observamos, assim, as profundas mudanças em vigor e a intensificação da deterioração do trabalho enquanto categoria social. Nesse sentido, há uma investida do capital para que a natureza social do trabalho seja cada vez mais ocultada. Acerca dessas mudanças, Antunes (2009, p. 33) elucida que,

como resposta à sua própria crise, iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo, com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal, da qual a era Thatcher – Reagan foi expressão mais forte; a isso se seguiu também um intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho, com vistas a dotar o capital do instrumental necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores.

Enquanto no modelo fordista o trabalhador desempenhava uma única tarefa de forma repetitiva, no toyotismo o trabalhador passa a realizar múltiplas atividades, desempenhando o papel de “apêndice da máquina”, possibilitando eliminar ao máximo as lacunas de tempo ocioso durante a jornada de trabalho. Desse modo, no âmbito do processo de organização do trabalho, a atividade produtiva é fragmentada e isolada. Nessa perspectiva, “o processo de trabalho no capital guia-se pelo processo de valorização, ocorrendo uma inversão: são os meios que utilizam o operário e não o contrário” (ALVES, 2007, p. 39).

⁸ “O sistema sociometabólico do capital tem seu núcleo central formado pelo tripé capital, trabalho assalariado e Estado, três dimensões fundamentais e diretamente inter-relacionadas” (MÉSZÁROS, 2011, p. 11).

Na sociedade contemporânea, não é difícil notar que o modo como interagimos com o nosso meio social está cada vez mais permeado de contradições, seja no âmbito do trabalho, da cultura ou da vida privada. A lógica dessa dinâmica capitalista resulta, inclusive, em mutações nas permutas da sistemática do consumo.

A flexibilização é governada pela ficção, pela fantasia, pela imaterialidade, pelo capital fictício, as imagens, o efêmero, o acaso, tanto nas técnicas de produção, nos mercados de trabalho, quanto nos setores de consumo (VASAPOLLO, 2005, p. 23).

Com isso, o autor explicita características que são geradas por essa nova modalidade de organização do modo de produção capitalista, as quais impactam tanto na economia e no mercado quanto na relação entre empresários e trabalhadores. Uma ilustração desse fator é a atual dinâmica do sistema financeiro do capital de natureza especulativa.

Marx (2013), ao desenvolver seus estudos sobre o processo de acumulação capitalista, estabelece que esse seja determinante para a ocorrência da polarização da sociedade, posto que, de um lado, concentra-se toda a riqueza nas mãos da burguesia; do outro, verifica-se a deterioração da situação dos trabalhadores, a sua pauperização. Para explicar de que forma isso ocorre, os estudos do autor dão origem à determinação da composição do capital – constante e variável – e suas alterações. Assim, Marx (2013, p. 695) explicita que

[...] o crescimento do capital implica o crescimento de seu componente variável, ou seja, daquele componente que se converte em força de trabalho. [...] a força de trabalho é comprada [...] não para satisfazer, mediante seu serviço ou produto, às necessidades pessoais do comprador. O objetivo perseguido por este último é a valorização de seu capital.

Desse modo, conforme observado por Marx (2013), o modo de produção capitalista está sempre em busca de se valorizar e obter mais-valor, assim, a força de trabalho, enquanto mercadoria que cria valor, é o meio principal para o capital se reproduzir. É, portanto, devido a isso, que o capitalismo se encontra nesse contínuo processo de reorganização a fim de manter os seus padrões de acumulação.

1.2 O imperativo neoliberal brasileiro: restauração do capital e desregulamentação do trabalho

O novo padrão de organização do trabalho demanda uma produção flexível e diversificada, corroborando com mudanças no circuito produtivo, porém, representa mais que isso. São empregadas diversas modificações nas funções do Estado, bem como em seu programa político e ideológico, o qual passa a ser condensado no que se denominou de neoliberalismo.

O neoliberalismo é em primeiro lugar uma teoria das práticas político-econômicas que propõe que o bem-estar humano pode ser melhor promovido liberando-se as liberdades e capacidades empreendedoras individuais no âmbito de uma estrutura institucional caracterizada por sólidos direitos a propriedade privada, livres mercados e livre comércio. O papel do Estado é criar e preservar uma estrutura institucional apropriada para essas práticas; o Estado tem de garantir, por exemplo, a qualidade e a integridade do dinheiro. Deve também estabelecer as estruturas e funções militares, de defesa, da polícia e legais requeridas para garantir direitos de propriedade individuais e para assegurar, se necessário pela força, o funcionamento apropriado dos mercados (HARVEY, 2008, p. 3).

Ainda sobre o ideário neoliberal, o autor reitera que

as intervenções do Estado nos mercados (uma vez criados) devem ser mantidas num nível mínimo porque, de acordo com a teoria, o Estado possivelmente não possui informações suficientes para entender devidamente os sinais do mercado (preços) e porque poderosos grupos de interesse vão inevitavelmente distorcer e viciar as intervenções do Estado (particularmente nas democracias) em seu próprio benefício (HARVEY, 2008, p. 3).

O neoliberalismo retoma os ideais liberais de primazia do mercado como regulador da vida social. Há uma reorganização do Estado, o qual passa a ser mínimo para o social e máximo em suas funções garantidoras da reprodução capitalista. Ademais, resulta na quebra do sistema de proteção social construído entre o século XIX e XX. Assim, o denominado *Welfare State*⁹ entra em declínio e é estabelecido o modelo de Estado neoliberal.

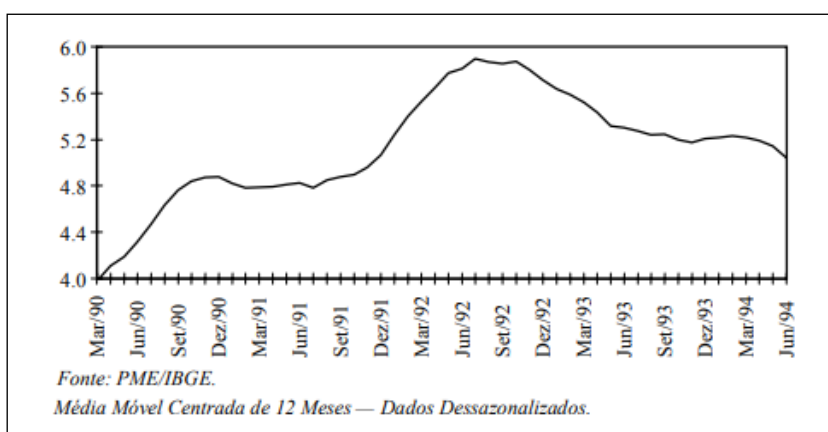
⁹ “O *Welfare State*, expressão utilizada pelos ingleses para designar o Estado de Bem-Estar é bem mais recente que a expressão Estado-Providência. [...] foi criada na década de 40 e o Plano Beveridge foi o primeiro documento a marcar os seus princípios” (NOGUEIRA, 2001, p. 90).

No Brasil, o neoliberalismo representou uma ofensiva do capital contra os trabalhadores, havendo uma brusca perda da centralidade dos direitos sociais em prol de uma chamada “modernização” caracterizada por várias “reformas”. Nesse período, referente à década de 1990, a economia brasileira passava por uma série de transformações decorrentes, sobretudo, de uma maior abertura aos capitais internacionais e uma redução do Estado, que passou a ter cariz neoliberal.

Ocasionalmente, diante desses aspectos, mutações no mercado de trabalho¹⁰ brasileiro, a começar pela sua desregulamentação. Na ocasião houve uma queda no número de trabalhadores no setor industrial e um aumento no setor de comércio e serviços, conseqüentemente, uma maior taxa de desemprego irrompeu.

Conforme podemos observar no Gráfico 1, a taxa de desemprego, que, em março de 1990, era de 4% da força de trabalho, atingiu 6% no segundo semestre de 1992.

Gráfico 1 – Taxa de desemprego aberto – PME



Fonte: IPEA, 2000, p. 3.

Nesse momento, cabe ressaltar que avançamos nossas investigações no que se refere ao sentido da expressão “mercado”, com uma pertinente observação de Chesnais (2001), o qual assegura que por trás desse termo há formas centralizadas de capital industrial e financeiro, elucidando que:

¹⁰ Conforme Nadya Araújo Guimarães, estudiosa do tema mercado de trabalho no Brasil, os estudos sobre o mercado de trabalho passaram a estar no centro do interesse sociológico e da ciência social brasileira. “Ter trabalho, manter trabalho, viver do trabalho estavam no centro das percepções, das motivações e dos sentimentos flagrados em diversas pesquisas de opinião que investigaram atitudes dos brasileiros na década de 1990” (GUIMARÃES, 2009, p. 152).

o termo “mercado” é a palavra que serve hoje para designar pudicamente a propriedade privada dos meios de produção; a posse de ativos patrimoniais que comandam a apropriação sobre uma grande escala de riquezas criadas por outrem; uma economia explicitamente orientada para os objetivos únicos de rentabilidade e de competitividade e nas quais somente as demandas monetárias solventes são reconhecidas (CHESNAIS, 2001, p. 7).

Conforme exprimimos, o mercado de trabalho no Brasil experimentou algumas modificações na década de 1990, no entanto, as transformações derivadas dos determinantes presentes na estrutura econômica brasileira do período ultrapassam esse fator. A mudança na estrutura produtiva e o modo como o Estado passou a se desresponsabilizar pelas sucessivas privações sofridas pela classe trabalhadora demonstravam que as novas combinações institucionais existentes naquele período estavam a serviço do capital.

Houve nesse espaço de tempo um vigoroso projeto de “reformas” visualizado por muitos como uma perspectiva “modernizadora” do país. Esse movimento teve início no breve governo Collor e foi desenvolvido no governo Fernando Henrique Cardoso (FHC). Marca um momento de ruptura com o modelo desenvolvimentista implementado desde o governo de Getúlio Vargas, em 1930, até o período da ditadura militar. Segundo Oliveira (2015, p. 551),

com FHC, no campo da regulação do trabalho, a estratégia inicial visou avançar na sua *desregulamentação* por partes: lei das cooperativas profissionais, desindexação salarial, restrição do poder de fiscalização do MTE, restrição ao exercício da greve no setor público, desvinculação da remuneração na forma de participação nos lucros e resultados em relação à remuneração na forma de salário, promoção do trabalho temporário, do trabalho parcial, do banco de horas, entre outras. Ao lado disso, o governo assume uma postura intransigente no trato das reivindicações sindicais e populares.

No âmbito da análise realizada na área do conhecimento do Serviço Social brasileiro acerca de tais reformas, é inevitável fazer referência à produção intelectual de Behring (2008, p. 22), a qual demonstra que o Brasil “esteve diante de uma contra-reforma do Estado, que implicou um profundo retrocesso social, em benefício de poucos”.

Em função dessas reformas, abriu-se espaço para o aumento das privatizações e para a expansão do regime de flexibilização baseado em mecanismos gerenciais de inspiração toyotista. Um aspecto significativo nesse

período e que diz respeito ao nosso objeto de pesquisa, refere-se ao fato de que a ampliação da terceirização no Brasil e sua inserção no setor público esteve diretamente relacionada aos programas de privatizações ocorridos na década de 1990. As reformas realizadas pelo Estado brasileiro e orientadas pelo ideário neoliberal introduzem a terceirização no setor público de modo a torná-la

um dos mecanismos mais eficientes de desmonte do conteúdo social do Estado e de sua privatização, através de formas diversas de precarização do trabalho, pois a terceirização – através das OSs, Oscips, empresas privadas, empresas públicas de direito privado, parcerias, dentre outras -, é o meio principal que as forças políticas neoliberais encontraram para atacar o coração de um Estado social e democrático: os trabalhadores que constituem o funcionalismo público (DRUCK, 2017, p. 61).

A política econômica do Estado neoliberal atua, enfaticamente, por meio da redução dos investimentos públicos, não sendo conveniente a preocupação com a proteção jurídica dos trabalhadores, posto que os interesses econômicos sobrepujam os sociais.

Conforme estudo do Dieese, apresentado pela CUT (2014), a terceirização e outros tipos de contratos precários são crescentes no setor público brasileiro. Dado que a área de abrangência, no tocante aos setores que absorvem trabalhadores terceirizados, é ampla, optamos por apresentar alguns dados para análise acerca do setor público no nosso estudo, com vistas a elucidar os possíveis agravamentos do incentivo, a médio ou longo prazo, do aniquilamento do funcionalismo público e/ou sua redução. Nesse viés, constata-se,

[...] por exemplo, que aproximadamente 35% dos que trabalham no serviço público federal são contratos distintos da Lei 8.112/90 (Regime Jurídico único), mesmo após a adoção de diversos Termos de Ajustes de Conduta (TACs) feitos em meados dos anos 2000 para substituir trabalhadores terceirizados por servidores concursados. Nos anos 90, o percentual de terceirizados em alguns Ministérios, como, por exemplo, Meio Ambiente e Ciência e Tecnologia, chegou, em alguns momentos, a aproximadamente 70%, e, no geral, em torno de 50% (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 2014, p. 48).

Ainda nesse contexto, uma das primeiras medidas do Estado é também a redução dos gastos com as políticas de proteção social. Considerando que o cenário

político no Brasil, desde 2016, vem sendo conduzido como resultado de um golpe de Estado Parlamentar que efetivou o processo de *impeachment* da Presidenta Dilma Rousseff (2011-2016), observa-se, desde então, o resgate dessa agenda neoliberal.

Michel Temer (2016-2018) assume o cargo de Presidente da República com um programa intitulado de “Uma Ponte para o Futuro”¹¹, de Cavalcanti e Venerio (2017), o qual dispõe de uma série de medidas de cariz neoliberal. A título de exemplo, têm-se as propostas de reforma da previdência, reforma trabalhista e reforma do ensino médio. Dentre outras resoluções, o seu programa de governo objetiva: o aumento da idade mínima para se aposentar; o congelamento dos gastos públicos por vinte anos; e, relativo aos direitos trabalhistas, prevalecerá o negociado sobre o legislado, além do incentivo à iniciativa privada e a redução dos concursos públicos.

O projeto de reformas de Michel Temer foi nomeado de Agenda Brasil e inclui a regulamentação irrestrita da terceirização no país, inscrita no eixo da proteção social, que, contraditoriamente, ataca diretamente os direitos dos trabalhadores. Com a justificativa de regularização do trabalho dos terceirizados e dinamismo econômico, muitos são os argumentos que perpassam esse importante debate. Porém, justifica-se, nos termos da proteção social, a necessidade de se construírem revisões trabalhistas que alcancem aos trabalhadores de todas as categorias.

A partir de então, o Brasil passa por um excesso de regressões, sendo a aprovação da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017) emblemática quanto a isso, desempenhando o papel de deixar o trabalhador à mercê dos interesses das empresas, bem como facilitando a abertura de novos e precários espaços de trabalho. Ressalta-se aqui que essa lógica resulta ainda do aprofundamento das sequelas deixadas pelo modo como o capitalismo tem sido racionalizado na contemporaneidade.

Vivem-se tempos de abalo das instituições republicanas e da derrocada dos direitos do trabalho em escala universal, aliás, um dos efeitos deletérios do capitalismo contemporâneo. Os embates se intensificam à ação dos que insistem em destruir as conquistas sociais incorporadas pela Constituição Federal de 1988 fundamentadas nos princípios da dignidade humana e do valor social

¹¹ Texto de 19 páginas, lançado durante o Congresso Nacional da Fundação Ulysses Guimarães (FUG), instituição privada e sem fins lucrativos com sede em Brasília e que possui conexão com o PMDB. Para mais informações, acessar: www.fundacaoulysses.org.br. Não nos deteremos na análise do programa. Para aprofundamento, consultar o texto.

do trabalho [...] intensifica-se a defesa de propostas regressivas em tramitação no Parlamento, tais como: a que amplia a terceirização para quaisquer atividades econômicas, via contratação de empresas especializadas; a que flexibiliza o conceito de trabalho escravo; a que adota a supremacia do “negociado sobre o legislado”, em que o encontro das vontades “iguais” produz a norma que rege as relações sociais do trabalho, cabendo à lei a condição de fonte supletiva (BIAVASCHI, 2016, p. 83).

Vivenciamos uma conjuntura em que a organização dos trabalhadores é corroída. Ocorre ausência de reconhecimento e organização da classe trabalhadora, sobretudo de reconhecimento político, o que, para os trabalhadores terceirizados, apresenta uma realidade ainda mais profunda.

Estudo recente, divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2018), mostra que metade dos trabalhadores brasileiros possui, em média, uma renda mensal de 19,5% abaixo do salário mínimo. Ainda segundo o órgão, 1% dos trabalhadores com os maiores rendimentos em 2017 recebia R\$ 27.213, em média, ou 36,1 vezes mais do que a metade com os menores rendimentos (R\$ 754,00).

A população com o rendimento de todos os trabalhos correspondia a 41,9% da população residente no país (86,8 milhões) em 2017, enquanto 24,1% (50 milhões) tinham rendimento de outras fontes, advindas, entre outras, de aposentadorias e pensões, além dos domicílios que recebiam a renda do Programa Bolsa Família.

No tocante ao Programa Bolsa Família, em 2017, 13,7% dos domicílios recebiam dinheiro do Programa, um percentual menor que o de 2016 (14,3%). O Norte (25,8%) e o Nordeste (28,4%) foram as regiões que apresentaram os maiores percentuais. Já o Benefício de Prestação Continuada (BPC) era recebido por 3,3% dos domicílios do país em 2017. Mais uma vez, o Norte (5,6%) e o Nordeste (5,2%) apresentaram os maiores percentuais.

O presente cenário, revelado por esses dados, indica-nos também uma face das mudanças no mundo do trabalho, a de que muitos trabalhadores não estão inseridos no mercado de trabalho formal, visto que o salário mínimo é a referência para esse fator.

Essa dinâmica do mercado de trabalho, resultante do processo de reestruturação produtiva mencionado anteriormente, favorece um rebaixamento do valor da força de trabalho. O desemprego e a rotatividade nos postos de trabalho fazem ainda com que os trabalhadores busquem alternativas de subsistência, entre

as quais está a inserção em postos de trabalho informais, muitas vezes conectados à dinâmica da terceirização.

Conforme estimativas de Alves (2017), com a nova Lei da Terceirização, o número de trabalhadores terceirizados aumentará, possibilitando chegar até 2/3 do mercado de trabalho formal. No entanto,

a informalidade deve aumentar no Brasil. A terceirização contribui para a persistência da informalidade. O processo de terceirização baseado na redução de custos fortalece as relações de trabalho mais heterogêneas, incluindo o trabalho por conta própria sem proteção social e a contratação de trabalhadores sem registro como forma de obter competitividade para sobreviver no mercado (ALVES, 2017, p. 337).

Essas mutações no mundo do trabalho, por sua vez, estão associadas à uma intensificação da exploração do trabalho, por intermédio de demandas cada vez mais direcionadas às exigências do capital, o qual encontra espaço fértil no ideário neoliberal presente no Brasil contemporâneo.

1.3 Precarização e terceirização do trabalho: uma linha tênue numa conjuntura complexa

Na medida em que um sistema produtivo se modifica, a tendência do capital é desvalorizar cada vez mais a força de trabalho como mercadoria. Essa transição de modelos de produção exige um processo de trabalho mais ativo e interativo, além de mais fragmentado, rotineiro e que possua uma intensa divisão social e técnica do trabalho. Objetivando aprofundar esse debate, exploraremos adiante como a categoria precarização é analisada por autores da Sociologia do trabalho brasileira.

A precarização do trabalho se caracteriza como um elemento estrutural da dinâmica do sistema capitalista. Nesse sentido, essa categoria possui lugar de destaque no âmbito dos estudos mais recentes realizados pela Sociologia do trabalho.

A partir do processo de acumulação flexível, a precarização do trabalho atinge novos formatos e se torna predominante na fase do capitalismo atual.

O conteúdo dessa (nova) precarização está dado pela condição de instabilidade, de insegurança, de adaptabilidade e de fragmentação dos coletivos de trabalhadores e da destituição do conteúdo social do trabalho. Essa condição se torna central e hegemônica, contrapondo-se a outras formas de trabalho e de direitos sociais duramente conquistados em nosso país, que ainda permanecem e resistem. (DRUCK, 2011, p. 1).

Dessa forma, ainda que a precarização se apresente como um traço estrutural do modo de produção capitalista, adquire novas configurações ao longo dos diferentes períodos históricos. A partir do capitalismo flexível, a precarização deixa de ser mais uma de suas configurações para ser uma das características principais e hegemônicas desse modo de produção na contemporaneidade. A terceirização, portanto, manifesta-se como uma das mais visíveis expressões do processo de precarização social do trabalho, possuindo traços particulares no que se refere aos países de economia periférica, como é o caso do Brasil.

O modelo de inspiração toyotista, estabelecido no Brasil nos anos 1990, desenvolveu-se mediante duas práticas de gestão do trabalho: qualidade total e terceirização – esta se caracterizando como uma das formas de externalização da produção. Nesse arranjo, um fator em destaque é a efetivação de uma cultura da qualidade e produtividade nos processos de trabalho incorporada pelas empresas brasileiras. Os trabalhadores, na tentativa de preservar seus empregos, interiorizam as diretrizes das empresas e buscam a maior produtividade e a racionalização do trabalho. Assim, “os trabalhadores são cooptados a se envolver, construindo-se dessa forma um movimento de cooperação forçada” (DRUCK, 2001, p. 127).

Para que as empresas consigam essa adesão baseada na coerção de forma mais intensa, os programas de qualidade precisam estar vinculados às modalidades de trabalho terceirizadas, pois, nestas, além da precarização do trabalho, há o enfraquecimento das identidades sociais dos trabalhadores. Diante disso, a autora defende a hipótese de que a perspectiva da qualidade no contexto atual é diferente em relação, por exemplo, à dos anos 1980, justamente por possuir uma função ideológica muito mais forte e se consolidar numa conjuntura mais favorável.

O fato do Brasil se localizar na periferia do capitalismo faz com que o processo de acumulação ocorra de forma mais acentuada no que concerne aos mecanismos de exclusão, que são mais intensos. Nesse contexto, aumenta o número de trabalhadores sem vínculos empregatícios formais, bem como os “por

conta própria”, os chamados autônomos. Além disso, há uma redução dos postos de trabalho com melhor remuneração.

Outra abordagem também interessante sobre a precarização do trabalho na contemporaneidade é a de Antunes (2005), que aponta a captura da intelectualidade do trabalhador como um elemento essencial do capitalismo. Ainda que esse autor não se dedique de forma aprofundada a essa categoria, como os demais autores citados, suas construções intelectuais sobre o tema são frequentes nas publicações referentes às mudanças no mundo do trabalho.

Na concepção de Antunes (2005), a subjetividade se constitui como principal fundamento sob o qual se sustenta a reestruturação produtiva dos anos 1970. É justamente a captura da subjetividade, a partir de um movimento de transferência de valores da empresa para a vida social e da vida social para a empresa, incorporada física e mentalmente na vida do trabalhador, que constitui a novidade quando o assunto é precarização do trabalho.

Sobre o conceito de precarização, o autor analisa que essa consiste na “experiência humana de individualidades pessoais de classe, num determinado contexto histórico-concreto: o contexto histórico do capitalismo manipulatório”. (ANTUNES, 2005, p. 34). Ou seja, é precisamente pelo fato de o capitalismo aumentar a produtividade, tornando mais intensas as formas de extração do trabalho em determinado momento histórico, que a precarização é acentuada.

Observa-se, assim, que a difusão do pensamento neoliberal, conforme apontávamos, consolida-se como um meio para fortalecer e conduzir a essa estrutura social mencionada pelos autores, impregnada de valores individuais, em oposição aos coletivos. Desse modo, são requeridos valores como: competência, autonomia e empreendedorismo, conduzindo ao aumento da precarização do trabalho.

Mais do que nunca, a expansão dos efeitos da precarização do trabalho demonstra a busca por um maior controle dos mercados e da lucratividade. O trabalhador assalariado é submetido, desse modo, à desregulamentação da jornada de trabalho, a baixas remunerações, à alta rotatividade, aos contratos temporários e vínculos frágeis – tudo isso resulta na precarização do trabalho.

É importante destacar que, na visão de Alves (2007), a precarização do trabalho é um processo de reposição histórica da precariedade, ou seja,

a precarização é um atributo modal da precariedade. É uma forma de ser sócio-histórica da condição ontológica da força de trabalho como mercadoria. Enquanto existir precariedade haverá possibilidade objetiva de precarização que pode assumir dimensões objetivas e subjetivas. A precarização não apenas desvela uma condição ontológica da força de trabalho como mercadoria, mas explica novos modos de alienação/estranhamento e fetichismo da mercadoria no mundo social do capital (ALVES, 2007, p. 115).

Para o autor, a precarização do trabalho no capitalismo se caracteriza pela constituição de uma nova precariedade salarial, que seria o “modo de organização laboral baseada na lógica do trabalho flexível” (ALVES, 2017, p. 89). Isso altera não somente as condições salariais – no que se refere às jornadas de trabalho, aos termos de contratação e à remuneração – como a gestão do trabalho baseada no modelo toyotista de produção, com a inserção de novas tecnologias informacionais.

Desse modo, sob o ponto de vista do referido autor, a precarização é um elemento estrutural do trabalho que incide sobre aqueles trabalhadores que estão inseridos em espaços já precarizados e passam a ser submetidos cada vez mais a mudanças na organização e gestão do trabalho, precisando se adaptar às novas demandas do capital, mesmo quando já estão submetidos a uma forte exploração da sua força de trabalho.

Compreendemos que trabalhar com a categoria precarização é essencial para capturar as redefinições históricas da precariedade, já que velhas condições são configuradas na sociedade capitalista e “modernizadas”. Essas, no quadro do Brasil contemporâneo, impactam de diferentes formas na força de trabalho, possibilitando tanto o surgimento de novos elementos quanto a reformulação de elementos antigos. Diante do processo de valorização do capital, a Lei da Terceirização atua no sentido de atender às expectativas do modelo econômico vigente, na tentativa de retomar as taxas de lucro às custas de maior flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho.

Ocorre que essa modalidade de organização do trabalho implica tanto em privilégios para o capital – por meio de uma maior flexibilização do trabalho e, conseqüentemente, das relações trabalhistas no âmbito jurídico – quanto em condições de trabalho que parecem ocultar um modelo que não se traduz em muitas vantagens ao trabalhador.

Considerando esse viés, ao trabalhador terceirizado estão vinculadas as piores condições de trabalho, análogas, até mesmo, àsquelas do trabalho escravo. Sabemos que, em meio a esse cenário de desregulamentação das relações trabalhistas, ocorre uma crescente necessidade de expansão da lógica capitalista, havendo também fortes tentativas de cooptação dos trabalhadores a fim de que incorporem ideologicamente essa racionalidade do capital. Por isso mesmo, a Lei da Terceirização é “vendida” como uma lei que regulamenta os trabalhadores terceirizados, a fim de permitir que esses tenham acesso aos seus direitos como qualquer outro trabalhador.

No Brasil, os retrocessos em diversos âmbitos da sociedade, entre 2016 e 2018, revelam uma agenda de desmonte de direitos e precarização massiva do trabalho, em consonância com uma pauta governamental que parece ultrapassar até mesmo os moldes neoliberais já conhecidos pelo país, pois os interesses privados e aliados ao capitalismo não demonstram ter limites ou possíveis impedimentos.

Os trabalhadores terceirizados possuem salários menores, maior carga-horária de trabalho e se encontram em uma situação caracterizada por um número expressivo de acidentes de trabalho e, frequentemente, de menosprezo aos direitos trabalhistas. A terceirização também carrega a condição de fragmentar as ações coletivas, já que, nessa modalidade de trabalho, há um incentivo à individualização das relações de trabalho e ao aumento da competitividade.

A conjuntura em questão não está descolada da lógica inerente ao capitalismo financeirizado e mundializado, que vem apresentando um movimento de inclinação à informalidade, precarização e exploração da força de trabalho como mecanismos para geração de lucros. A terceirização faz parte do conjunto contemporâneo de expropriação da força de trabalho.

A terceirização aparece como uma das estratégias da acumulação flexível. Visando um suposto incentivo ao aumento da produtividade, passa a ser um modo para as empresas flexibilizarem ainda mais o consumo da força de trabalho, visto que, assim, essas podem aumentar as suas demandas produtivas sem ter que aumentar o número de trabalhadores contratados de forma direta; pelo contrário, esses são reduzidos e se contratam os terceirizados.

Neste capítulo, observou-se que a terceirização vem se tornando essencial no Brasil por se caracterizar como uma ferramenta fundamentada na flexibilização das

relações de trabalho – o que é oportuno para o projeto de reformas de caráter neoliberal – e por estar ancorada no modelo produtivo da acumulação flexível.

CAPÍTULO 2 – ELEMENTOS PARA O DEBATE SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

Situada no interior do debate sobre as diversas reformas conduzidas pelo governo brasileiro no cenário contemporâneo – em específico pertencente ao conjunto de ações pretendidas pela reforma trabalhista – a terceirização tem representado um eixo central do debate sobre o mundo do trabalho na realidade do país. Assim, neste capítulo, versaremos sobre esse debate, ressaltando o plano de fundo que levou à aprovação da Lei da Terceirização pelo governo de Michel Temer (2016-2018)¹².

Muito se discute sobre o tema e o que ele exprime em meio a um cenário permeado de contradições e incertezas a respeito das novas regulamentações trabalhistas e suas consequências. Mas, não é de hoje que a terceirização do trabalho denota uma das estratégias centrais do modo de produção capitalista, caracterizando-se como uma saída mais fácil à manutenção e ao aumento dos lucros, por meio da transferência das atividades secundárias das empresas.

Sendo assim, essa é uma modalidade de trabalho que parece negligenciar os trabalhadores nela inseridos, seja por meio da sonegação dos seus direitos ou das variáveis inerentes ao trabalho terceirizado – que inclui, dentre outras coisas, uma dupla subordinação do trabalhador face às empresas envolvidas nos processos de contratação – seja pelas maiores jornadas de trabalho e alta taxa de rotatividade.

Portanto, a terceirização não é um fenômeno novo, mas, por sua vez, possui lugar central na agenda governamental brasileira das últimas décadas, mediante projetos de lei instituídos na tentativa de permitir que seja destinada a todas as atividades de uma empresa, não somente às secundárias. Diante disso, são criados diversos artifícios que visam assegurar ao capital a utilização de uma força de trabalho que, desde a sua gênese, não tem os seus direitos trabalhistas garantidos.

¹² Após a abertura do processo de *impeachment* pelo Senado e o afastamento da presidente Dilma Rousseff, no dia 12 de maio de 2016, Michel Temer assumiu interinamente a Presidência da República e, no dia 31 de agosto de 2016, assumiu o cargo de presidente do Brasil, tendo, desde então, defendido inúmeras reformas em vários setores da sociedade. Em um evento ocorrido em São Paulo (Agro +), em 20 de fevereiro de 2017, o então presidente da República afirmou que as reformas têm como objetivo enfrentar os problemas econômicos e tornar o país mais eficiente. O teto dos gastos públicos, o novo ensino médio e as mudanças na legislação trabalhista e previdenciária foram os quatro pilares iniciais das reformas (PLANALTO, 2017).

Este capítulo busca, dessa forma, resgatar o segundo objetivo deste trabalho, qual seja: fazer uma breve análise de como se constituiu a terceirização do trabalho no Brasil. Para tal, tentamos compreender a dimensão dessa modalidade de trabalho no país, bem como contextualizá-la a partir das suas especificidades.

Ainda que o foco da análise seja o período de 2015 a 2017¹³ – justamente por abarcar a demarcação no âmbito legislativo do debate até a aprovação da Lei da Terceirização¹⁴, no governo de Michel Temer – buscamos também evidenciar as particularidades dessa discussão frente ao padrão de acumulação capitalista que vem se desenvolvendo, sobretudo quando esse padrão aprofunda a flexibilização do trabalho, resultando numa maior utilização da força de trabalho terceirizada.

Optamos também, neste capítulo, por formular uma breve análise acerca de possíveis definições sobre o conceito de terceirização presente nas Ciências Sociais, a fim de delimitarmos, do ponto de vista analítico, uma possível forma conceitual de apresentar essa modalidade de trabalho. Ao longo das investigações, notamos que a nossa pesquisa dialoga, principalmente, com as produções da Sociologia do trabalho, justamente por privilegiar os estudos que historicizam o processo no Brasil e apontam suas diferentes nuances.

Além disso, imbricam-se às nossas investigações aspectos do desmonte do trabalho¹⁵ que vem sendo processado na agenda pública, sobretudo no ano de 2017, em que a terceirização se instaura em meio a um cenário de “reformas” e se apresenta como uma forte tendência de alargamento da exploração, flexibilização e precarização do trabalho, bem como da desregulamentação de direitos. Categorias que expressam determinações reais e sob as quais nos deteremos com rigor analítico para exprimir as contradições que emanam do nosso objeto de estudo.

¹³ Trata-se do principal período analisado na nossa pesquisa secundária, a qual será apresentada no capítulo 3.

¹⁴ A Lei de nº 13.429, de 31 de março de 2017, altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros (BRASIL, 2017b).

¹⁵ No dia 13 de julho de 2017 o Presidente Michel Temer sancionou a nova legislação trabalhista, considerada a maior alteração da CLT desde a sua criação (REDE BRASIL ATUAL, 2017).

2.1 A crescente complexidade do panorama da terceirização no Brasil

No Brasil, nos anos 1990, desenvolveram-se duas práticas de gestão de trabalho: os programas de qualificação total e a terceirização. A autora Graça Druck, no ano de 1995, em sua tese, demonstrou que, nesse ínterim, a busca pela flexibilização da produção direcionou as empresas a um processo crescente de descentralização por meio da externalização das atividades. Essa externalização assumia variados formatos, como: contratos de trabalho em domicílio, contratos de empresas fornecedoras, contratos de serviços de terceiros, dentre outros. A autora afirma que esses pressupostos a levaram

[...] a escolher a terceirização como dimensão central do modelo japonês no Brasil dos anos 90. Dimensão que, conforme discutido no caso do Japão, tem sido fundamental para garantir os níveis de produtividade alcançados pela indústria japonesa e que se demonstra indispensável para a compreensão da plenitude do modelo. Além de [...] trazer um conjunto de consequências sociais extremamente graves para o país. No caso brasileiro, a terceirização, embora não assuma uma forma nacional muito diferente da japonesa, tem apresentado novas características nesta década, cujas implicações sociais já podem ser avaliadas também como fortemente danosas para os trabalhadores e a sociedade em geral (DRUCK, 1995, p. 123).

Em referência ao primeiro capítulo desta dissertação, apontamos que, diferentemente da rigidez do fordismo, o toyotismo surge como um modelo de produção flexível que atende por demandas, o qual acaba por substituir trabalhadores contratados por trabalhadores temporários, incidindo assim sobre o aumento da terceirização. Assim, a terceirização tem sido visualizada como um elemento essencial para o aumento da competitividade e modernização das relações de trabalho no Brasil. No entanto, conforme temos demonstrado neste estudo, essa forma de contratação remonta às modificações nos padrões de acumulação desde a década de 1970 e, em longo prazo, com a subordinação das empresas ao capitalismo financeiro, essa modalidade de trabalho parece ser cada vez mais intensificada.

A realidade demonstra, por meio das mais diversas fontes¹⁶, que, mediante a contratação de uma força de trabalho mais barata há uma diminuição com os custos e, supostamente, uma maior lucratividade. Assim sendo, cada país e região deterão condições específicas para lidar com a lógica neoliberal, consolidada de maneira diversa a depender do contexto histórico, político e econômico de cada lugar.

Para Miraglia (2008), autora que pertence ao âmbito do direito do trabalho, a terceirização somente foi implementada no Brasil a partir da flexibilização da legislação trabalhista, “pela própria Carta Magna de 1988, com o intento de satisfazer às necessidades modernas, principalmente do capital” (MIRAGLIA, 2008, p. 119).

No Brasil, anteriormente à promulgação da Constituição de 1988, havia alguns decretos sobre a utilização da força de trabalho terceirizada, quais sejam:

os decretos-leis nº 1.212 e 1.216, ambos de 1966, autorizavam a utilização de serviços de segurança terceirizado. O decreto nº 62.756 de 1968 legalizou a locação de mão-de-obra através de agências especializadas. O decreto nº 1.034 de 1969 regulou os serviços de vigilância em bancos, diretamente ou através de empresas intermediadoras. Na década de 70, passou-se a terceirizar o setor de serviços, principalmente, os serviços de limpeza e de segurança para estabelecimentos bancários. Elaborou-se a Lei nº 6.019 de 1974, que trata do trabalho temporário. Posteriormente, veio a Lei nº 7.102 de 1983, regulamentada pelo decreto nº 89.056 de 1983, permitindo a terceirização de serviços de vigilância e de transporte de valores. (FREZ; MELLO, 2016, p. 82).

Outro marco legal anterior foi justamente a CLT, criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo. Nesse período, o país enfrentava relações de trabalho precárias, sobretudo pelo forte processo de migração campo-cidade, assim, os trabalhadores advindos desse processo já adentravam aos espaços de trabalho sem nenhuma proteção social.

Ao contrário do que muitos imaginam, a CLT não foi uma dádiva de Vargas aos pobres. Antes, ela resultou de duas décadas e meia de lutas sociais e da institucionalização de direitos trabalhistas contra os

¹⁶ Como podemos observar na matéria: “Terceirização tem sido uma saída para reduzir custos” o setor produtivo tem utilizado cada vez mais essa alternativa (ESTADÃO, 2014). Aspecto esse que também pode ser analisado a partir do estudo de Bonfim (2017) intitulado: “Terceirização: para quem fica as vantagens e desvantagens”.

abusos de uma classe empresarial herdeira do *éthos* escravocrata. Além disso, a CLT atraiu milhares de trabalhadores rurais para os grandes centros urbanos em busca de oportunidades e de proteção social. Assim, a legislação trabalhista ajudou a criar a classe operária necessária à expansão do moderno parque industrial brasileiro cujo marco foi a própria CSN – vendida, em 1993, ao empresário Benjamin Steinbruch (BRAGA, 2014, n.p.).

O autor segue afirmando que,

em suma, a ameaça à CLT não expressa o embate das forças vanguardistas da globalização econômica contra o que restou do atrasado poder corporativo dos sindicatos. Na verdade, testemunhamos a desforra de organizações empresariais passadistas pela ousadia do subalterno de apropriar-se da linguagem dos direitos sociais. O que o Projeto de Lei nº 4330/2004, o recurso da Cenibra ao STF, o programa de governo marinista e a agenda de Steinbruch buscam ocultar é a incompetência histórica de uma classe empresarial retrógrada que, a fim ampliar suas margens de lucro, ao invés de alcançar ganhos de produtividade investindo em inovação tecnológica, contenta-se em investir contra os direitos dos trabalhadores (BRAGA, 2014, n.p.).

Nesse viés, a Lei da Terceirização é um debate que perpassa tanto pelo modo como o capitalismo de modelo periférico se estruturou no Brasil quanto pelos desmontes de cunho neoliberais que potencializaram essa modalidade de trabalho, evidenciando uma lógica perversa e generalizada instaurada pelas empresas como uma estratégia para o enfrentamento das crises.

Ao longo das décadas, as Leis do Trabalho apresentaram um conflito de classes que não foi superado nem mesmo por meio da Constituição de 1988.

Importante lembrar que o contexto histórico dos anos 30, através do projeto político liderado pelo então Presidente Getúlio Vargas é uma referência importante na demarcação de um período, em que historicamente se pode localizar a emergência das classes no Brasil. Nesse momento, fatores da conjuntura econômica e política do início dos anos 30 desencadearam o debate político da “questão social”, que passou a ser encarada como um fenômeno mundial, resultado da dinâmica específica do capital monopolizado, portanto “[...] elementarmente determinada pelo traço próprio e peculiar da relação capital/trabalho – a exploração” (NETTO, 2001, p. 45)¹⁷. No decurso dessa história, a programática do governo Vargas foi de responder ao enfrentamento das classes, dentro de uma estratégia de criação da legislação trabalhista. O Ministério do Trabalho, na perspectiva de

¹⁷ Citado de: NETTO, J. P. **Crise do socialismo e ofensiva neoliberal**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2001.

legalidade do enfrentamento da “questão social”, aparece como marco da funcionalidade à construção da hegemonia burguesa (GOMES, 2007, p. 137).

Nesse sentido, ao nos determos à particularidade da década de 1970, como analisado no capítulo anterior, observamos que a estratégia do capital para controlar a força de trabalho alcança dimensões mais complexas em termos de regulação do trabalho, na medida em que a adoção do modelo toyotista foi baseado na empresa enxuta, na flexibilidade e na terceirização para a redução dos custos.

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 (ANTUNES; DRUCK, 2013, p. 220).

Tal avanço da terceirização, direciona o TST a implementar, em 1986, o Enunciado 256, para conter o rápido espraiamento que essa estava tendo. Em 1993, o TST elaborou o Enunciado 331, alterado para a Resolução nº 96/2000.

No Brasil, as controvérsias e os conflitos individuais e coletivos decorrentes das relações de trabalho são julgados pelos Tribunais e Juízes do Trabalho. Cabe ao TST, precipuamente, uniformizar a jurisprudência. Daí as orientações Jurisprudenciais e as Súmulas que, conquanto não tenham força vinculante, acabam por interferir e, até, de certa forma, por moldar uma linha prevalente nas decisões judiciais. [...] Foi no vácuo da lei que o TST normatizou sobre essa forma de contratar; inicialmente coibindo-a (Enunciado 256); mais tarde, legitimando-a em relação às atividades não essenciais ao empreendimento econômico, definindo como subsidiária a

responsabilidade da tomadora (Súmula 331); em 2000, estendendo essa responsabilidade aos Entes Públicos que contratam terceiras (BIAVASCHI; DROPPA, 2011, p. 126).

Em suma, no que concerne à terceirização do trabalho no Brasil, a qual pode ocorrer por meio do trabalho assalariado e não assalariado, relaciona-se a forma como o Estado a tem encarado, que resulta nessas propostas de regulação.

Diante da ofensiva neoliberal nos anos 1990, amplia-se a privatização de empresas públicas, a desregulamentação das relações de trabalho, o incentivo a competitividade entre as empresas e, com isso, o enxugamento dos postos de trabalho, que resultou num incentivo maior à terceirização, posto que, embora esse processo não tenha surgido nesse período, nele se intensificou. Supostamente, a terceirização do trabalho teria a capacidade de fornecer às empresas em busca crescente de lucros uma maior competitividade e um dinamismo organizacional, além do aumento da produtividade – o que aceleraria a produção, uma vez que, com a descentralização desta, a empresa não precisaria investir em mão de obra especializada, já que pode simplesmente contratar empresas terceirizadas.

Em meio a esse ideário neoliberal, a terceirização surge com maior afinco como uma saída para a administração pública, visto que é na década de 1990 que o Estado investe fortemente em serviços de terceiros como uma estratégia para o corte de gastos.

Como Estado neoliberal é um Estado político corrompido pelas próprias condições da acumulação capitalista nas condições históricas do capitalismo global, que envolve cada vez mais o Estado nas estratégias de espoliação (acumulação por espoliação). Nas condições de crise de valorização, a transferência de renda para setores parasitários rentistas por meio do Estado neoliberal tornou-se crucial para o grande capital – nesse caso, o Estado neoliberal apresenta-se como verdadeira “máquina de sugar fundos públicos” (ALVES, 2014a, p. 157).

Assim, ao mesmo tempo em que se desenvolve e fomenta novas formas de sociabilidade, o capitalismo também reedita velhas formas de ser. A ascensão do neoliberalismo dissemina, portanto, o enxugamento do Estado, que passa a atuar de acordo com os interesses do grande capital.

As características frisadas acima expressam as contradições históricas do capitalismo periférico e ressaltam a permanência de velhas estruturas econômicas e

sociais no país, que rebatem diretamente na classe trabalhadora e, de forma mais grave, nos trabalhadores terceirizados, visto não possuírem os mesmos direitos, em matéria de proteção ao trabalho, quando comparados aos trabalhadores contratados diretamente por uma empresa.

Os estudos dos diversos setores pesquisados nos anos 2000, bancários, *call centers*, petroquímico, petroleiro, automotivo, complexos agroindustriais, construção civil, além das empresas estatais ou privatizadas de energia elétrica, comunicações e dos serviços públicos de saúde, evidenciam, 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 de saúde e na representação sindical. Revelam também a criação de trabalhadores de primeira e segunda categoria, estimulando a concorrência e a discriminação dos chamados “terceirizados”, encontrados inclusive, sob condições de trabalho análogo ao escravo (DRUCK; FILGUEIRAS, 2014, p. 110).

Na ordem capitalista atual, a flexibilidade comanda não apenas o aparelho produtivo, mas, também, fundamentalmente, a organização dos trabalhadores. A terceirização aparece como uma das estratégias da acumulação flexível visando um suposto incentivo ao aumento da produtividade, passando a ser um modo das empresas flexibilizarem ainda mais o consumo da força de trabalho, visto poderem aumentar as suas demandas produtivas sem ter que ampliar o número de trabalhadores contratados de forma direta; pelo contrário, estes são reduzidos e se contratam os terceirizados.

As mudanças econômicas, políticas e sociais pelas quais o Brasil tem passado fizeram com que fossem adotadas determinadas práticas visando promover a inserção do mercado de trabalho brasileiro no cenário mundial. Para que ocorresse o aumento da competitividade, as empresas passaram a adotar a terceirização. Entretanto,

[...] as relações de trabalho no país foram construídas sob condições de forte autoritarismo gerencial, e seu corolário, de debilidade da organização sindical. Isso permitiu a sedimentação de práticas associadas ao uso flexível e precário do trabalho. A tendência recente de flexibilização da CLT agrava este quadro, põe em risco a garantia de direitos, investe na possibilidade de seu rebaixamento. Embora sejam grandes as necessidades de reforma, especialmente no que se refere à institucionalização de regras que assegurem a representação coletiva nos locais de trabalho e a negociação mais

centralizada, a CLT ainda é o parâmetro central que impede que as relações de trabalho no país resvaluem na pura *mercantilização* da força de trabalho (COSTA, 2005, p. 112).

Isso posto, devemos considerar que se trata de uma forma específica de contratação dos trabalhadores, a qual aponta para a intensificação da exploração do trabalho. Além disso, a utilização sem limites da força de trabalho terceirizada incide em vínculos de trabalho ainda mais flexíveis, expressos, sobretudo, nos limites ao acesso dos direitos trabalhistas.

Nesse viés, a Lei da Terceirização apresenta um debate que perpassa tanto pelo modo como o capitalismo de modelo periférico se estruturou no Brasil quanto pelos desmontes de cunho neoliberais que potencializaram essa modalidade de trabalho. No transcorrer das nossas investigações, procuramos identificar também como se deu a construção de alguns marcos legais que se apresentaram como uma possibilidade de “proteção social” por parte do Estado, salientando que esses processos não se deram de modo eventual, visto que houve muita disputa e resistência em meio às lutas dos trabalhadores pelos seus direitos.

2.2 O debate da terceirização a partir da perspectiva das Ciências Sociais

O debate em torno da terceirização do trabalho no Brasil tem adquirido novos contornos nos últimos tempos. Estudiosos e pesquisadores das mais diversas áreas do conhecimento vêm apontando as implicações desse fenômeno na sociedade.

Ainda que, de modo geral, a terceirização venha sendo apresentada como uma forma de gestão do processo produtivo das empresas em que uma empresa contratante busca em outras empresas contratadas a realização de serviços específicos necessários ao atendimento das suas atividades produtivas, não há uma definição conceitual exata para a terceirização, conforme apontam Marcelino e Cavalcante (2012).

Os estudos sobre o mundo do trabalho no Brasil têm gerado um importante acúmulo de conhecimento acerca da terceirização, bem como diferentes formas de conceituá-la. Contudo, os estudos presentes nas Ciências Sociais, em nosso entendimento, contemplam de forma mais efetiva os questionamentos ora propostos. Contudo, cabe ressaltar, conforme demonstra Marcelino (2007), que

áreas como Administração e Direito também fazem parte desse relevante arcabouço teórico que aponta diferentes aspectos acerca do tema.

De maneira geral, as definições de terceirização oferecidas pelas áreas de direito e administração de empresas privilegiam o aspecto da organização do trabalho com ênfase na natureza das atividades terceirizadas. Com exceção de alguns autores da área do direito (Carelli, 2002 e 2003, por exemplo) usa-se como suporte fundamental da definição de terceirização os conceitos ambíguos de atividade-fim e atividade-meio, ou seja, no tipo de atividade que é repassada. Quando esse não é o aspecto central da definição, faz-se alusão às relações interempresariais recorrendo-se à noção de parceria e à opção por uma empresa que detenha maior capacidade técnica para executar determinada atividade. Nesta última referência ainda há o agravante da falta de historicidade no Brasil: uma boa parte das empresas de terceirização no país surgiram fundadas por antigos trabalhadores das empresas principais, em processos individuais ou coletivo (as cooperativas, por exemplo). Outras tantas surgem meteoricamente por ocasiões de editais públicos e desaparecem na mesma velocidade (vide o caso das “gatas” nas refinarias brasileiras). Em outras palavras, uma definição de terceirização não pode basear-se na especialização da terceira. Certamente isso não é fator determinante para se subcontratar trabalhadores no Brasil (MARCELINO, 2007, p. 59).

Desse modo, podemos constatar, de antemão, que essas distinções relativas à definição da terceirização variam também de acordo com o arcabouço teórico-metodológico de cada área do conhecimento que a estuda. Nesse sentido, o conceito relativo à terceirização está permeado de contradições, as quais tem haver também com os posicionamentos assumidos no encargo das determinações ofertadas ao seu significado. Longe de serem definições ingênuas, traduzem significados importantes para o horizonte do debate na sociedade. Concordamos, portanto, com o seguinte enunciado acerca da sua definição:

trata-se de uma forma de contratação laboral que melhor tem se ajustado ao formato neoliberal imposto aos mercados de trabalho, concedendo às empresas uma série de benefícios, como a flexibilidade de manejar a força de trabalho a um custo econômico e político reduzido. As consequências podem ser ainda mais amplas: internalizar nas mentes e corpos - e, é claro, positivar no direito – um novo valor e um novo discurso que eliminem o fundamento da regulação social anterior do capitalismo, isto é, que possam dissociar – ideológica, política e juridicamente – a empresa de seus trabalhadores; algo que possa quebrar, portanto, a noção de que há qualquer vínculo entre os lucros auferidos e os trabalhadores

necessários a reprodução dessa riqueza (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2015, p. 16).

Trata-se, assim, de uma forma de contratação da força de trabalho que já é incorporada a uma lógica de desmonte da relação capital x trabalho e utilizada como estratégia de acumulação.

Em meio a esse quadro de desregulamentação das relações trabalhistas, no qual ocorre uma crescente necessidade de expansão da lógica capitalista e há também fortes tentativas de cooptação dos trabalhadores, a fim de que incorporem ideologicamente a racionalidade do capital, e, por isso mesmo, é que a Lei da Terceirização é “vendida” como uma lei que regulamenta os trabalhadores terceirizados para que tenham acesso aos seus direitos como qualquer outro trabalhador.

Mediante o avançar das nossas pesquisas, constatamos que é preciso também questionarmos o modo como vem sendo conduzida a tentativa de legitimar uma nova fase da terceirização no Brasil. Por esse motivo, no capítulo seguinte, detemo-nos a analisar como se deu a construção da Lei da Terceirização. Efetivamente, para entendermos o horizonte da terceirização no país, é necessário considerar também a sua definição, a qual manifesta elementos indispensáveis para a compreensão dos embates ao seu redor. Conforme ressalta Alves (2014b, p. 100),

a terceirização no Brasil não é traço meramente contingencial por conta da lei ou inescrupulosidade de maus capitalistas. Ela é um traço orgânico do capitalismo brasileiro. Ela é um modo de reafirmar a forma de ser de entificação do capitalismo brasileiro baseado na superexploração da força de trabalho (exploração da força de trabalho que articula intensificação do trabalho, alongamento da jornada laboral e rebaixamento salarial).

O autor destaca ainda que,

ao mesmo tempo, a vigência do capitalismo flexível e a constituição da “nova precariedade salarial” contribuiu para a reafirmação do modo de entificação do capitalismo no Brasil - hipertardio, dependente, com extração escravista-colonial de via prussiana -, aprofundamento, deste modo, os traços históricos da miséria do trabalho no interior do próprio núcleo da modernidade salarial. Portanto, a terceirização não é a afirmação do arcaico nas relações de trabalho no Brasil, mas sim, a reposição histórica da dialética entre o moderno e o arcaico que caracterizou o desenvolvimento do capitalismo no país (ALVES, 2014b, p. 100).

Portanto, dada a complexidade das disputas econômicas e políticas que perpassam esse debate, avaliamos que tal processo imprime a lógica da flexibilização do trabalho, a qual trabalhamos no primeiro capítulo, além de ser atada a uma racionalidade mais ampla de reorganização do capitalismo em âmbito mundial.

Tal conjuntura não está descolada da lógica inerente ao capitalismo financeirizado e mundializado que vem apresentando um movimento de inclinação à informalidade, precarização e exploração da força de trabalho como mecanismo para geração de lucros. A terceirização faz parte do conjunto contemporâneo de expropriação da força de trabalho. Desse modo,

considera-se a terceirização como a principal forma ou dimensão da flexibilização do trabalho, pois ela viabiliza um grau de liberdade do capital para gerir e dominar a força de trabalho quase sem limites, conforme demonstra a flexibilização dos contratos, a transferência de responsabilidade de gestão e de custos trabalhistas para um “terceiro”. Tal prática encontra respaldo em vários mecanismos limitadores da regulação do mercado de trabalho, a exemplo das recentes mudanças na legislação trabalhista, cuja flexibilização ocorre no sentido de restringir o papel do Estado e fortalecer a liberdade de ação empresarial (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007, p. 28).

Diante disso, a terceirização no Brasil se constitui também enquanto uma expressão das práticas flexíveis que passaram a ser adotadas no mercado de trabalho e estabelece, no âmbito do processo de trabalho, uma maior fragilidade nos vínculos empregatícios (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 2014).

Ainda acerca das definições sobre a terceirização, destacamos que, em certa medida, algumas empresas também enxergam essa modalidade de trabalho como uma forma de transferência das possíveis desvantagens presentes nos embates trabalhistas. Sobre esse fator, destaca-se a análise de Filgueiras e Cavalcante (2015, p. 18-19) acerca da definição do conceito de terceirização, ao afirmarem que,

ao contrário do que se propala, terceirização não é transferência de atividade, não se trata da radicalização da divisão social do trabalho no capitalismo, nem da pulverização dos capitais. A atividade terceirizada continua sob o comando do tomador dos serviços, a empresa contratante. [...] O que se efetiva é uma contratação diferenciada da força de trabalho por parte da empresa tomadora de

serviços. Com isso, busca-se a redução de custos e/ou a externalização de conflitos trabalhistas, aumento de produtividade espúria, recrudescimento da subsunção do trabalho, flexibilidade e externalização de diversos riscos aos trabalhadores. Em suma, com maior ou menor intencionalidade, as empresas buscam diminuir resistências da força de trabalho e as limitações exógenas ao processo de acumulação.

Conforme verificamos a partir dos autores apresentados, os estudos presentes nas Ciências Sociais indicam que, de modo geral, não há um consenso ou definição exata acerca da terceirização. Contudo, nota-se que nessa área do conhecimento se busca obter elementos para subsidiar a explicação desse fenômeno, a partir de um movimento histórico que pretende desvelar, por consequência, os fundamentos e as contradições ao redor da utilização cada vez maior dessa modalidade de trabalho.

Portanto, em meio às controvérsias e aos confrontos decorrentes das relações de trabalho no Brasil, compete-nos, enquanto pesquisadoras inseridas no âmbito das Ciências Sociais, tentar compreender e discutir os processos e as alterações relativas a essas formas específicas de utilização da força de trabalho que parecem ocultar relações contraditórias, dificultando, inclusive, a própria definição do conceito.

2.3 Elementos para pensar a terceirização no contexto do desmonte do trabalho no Brasil

Encontramo-nos em um contexto político extremamente complexo sob o governo Michel Temer e a recessão brasileira¹⁸, a qual esbarra em medidas regressivas aliadas a interesses demandados pelo capital. No contexto atual, estão

¹⁸ Ver análise completa da situação econômica no governo Temer, feita por Carneiro (2018), na qual se mostra que aumentaram os dados da miséria no país. Em 2017, o ano encerrou com aumento para 10% de pobres na população, cerca de 20 milhões de pessoas. Houve ainda corte no benefício de 1,1 milhão de inscritos no Programa Bolsa Família em novembro de 2016. Em 2018, concedeu o aumento de 1,8 dos salários mínimos, valor abaixo da inflação. Relativo ao mercado de trabalho, avalia-se que 1,5 milhão de pessoas perdeu seu emprego entre julho e setembro de 2017 (CARNEIRO, 2018). Ver também: CORSI, F. L.; SANTOS, A. dos; CAMARGO, J. M. **A conjuntura brasileira e latino-americana em um contexto de crise**. Bauru: Canal 6, 2017. (Projeto Editorial Praxis). Disponível em: <<http://www.canal6livraria.com.br/pd-53DB56.html>>. Acesso em: 01 ago. 2018. Livro que contém uma junção de trabalhos apresentados e debatidos no XVI do Fórum de Conjuntura, ocorrido na UNESP, em novembro de 2016.

em disputa a legitimidade de uma série de argumentos proferidos por representantes de grandes aparatos sociais, estatais, empresariais ou da grande mídia.

Quando nos referimos ao mundo do trabalho e suas contradições, o debate se amplia vigorosamente e as análises ganham significados maiores na sociedade a depender de onde surgem. Por exemplo: se os meios de comunicação de massa ou as entidades governamentais ignoram a terceirização do trabalho ou a retratam de modo inventivo, são gerados certos entendimentos de que essa modalidade de trabalho é benéfica aos trabalhadores pelo modo como é apresentada. Vejamos a análise de Coutinho (2017, p. 163) sobre esses efeitos na elaboração de estudos acerca desses trabalhadores:

os órgãos e entidades governamentais (IBGE, MTE, Previdência Social, entre outros), ao elaborarem cadastros, estudos e outros documentos públicos, quando não ignoram simplesmente a terceirização, sem destinar nenhum campo a esse modo de utilização do trabalho humano, olham para a referida estratégia de gestão empresarial sob foco extremamente limitado, como se a terceirização fosse apenas aquela prática correspondente ao recrutamento de mão de obra para atividades internas empresariais. Em sentido um pouco mais amplo, passam a compreender como terceirização o conteúdo das declarações espontâneas prestadas pelas empresas como “trabalho subcontratado” em documentos como a CAT e nos cadastros da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) e do Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS). Cada empresa se declara no CNAE da forma que lhe aprouver, sem nenhum tipo de controle da veracidade da atividade econômica efetivamente desenvolvida.

Diante disso, são disseminadas convicções que legitimam os ideais transmitidos muitas vezes pelos organismos internacionais, os quais nem sempre consideram as particularidades da realidade brasileira. Quando se trata de empreendedorismo, por exemplo, é possível visualizarmos, por meio de uma leitura mais atenta, a busca pelo desenvolvimento de estratégias capazes de delinear diretrizes para um maior incentivo quanto ao empreendedorismo no Brasil. Isso é preocupante na medida em que o empreendedorismo oculta formas de trabalho informais, terceirizadas, com baixos salários e jornadas de trabalho incompatíveis com o que é difundido como autonomia e liberdade.

No âmbito dos interesses que envolvem a terceirização total das relações de trabalho, “a terceirização assume centralidade na estratégia patronal” (ANTUNES;

DRUCK, 2013, p. 2019). De modo que, na atual conjuntura, é possível observarmos as estruturas de poder reafirmando a cada dia seu projeto societário de dominação.

Um dos agentes responsáveis pela disseminação de importantes diretrizes referentes às relações de trabalho é a OIT, que foi criada pela Conferência da Paz em 1919, cujo principal documento produzido foi o Tratado de Versalhes¹⁹. Conforme Alvarenga (2008, n.p.), “a criação da OIT baseou-se em argumentos humanitários e políticos, que fundamentaram a formação da justiça social no âmbito internacional do trabalho”.

O argumento humanitário se respaldou nas condições degradantes de trabalho durante a Revolução Industrial, em que os trabalhadores eram submetidos a longas jornadas, ambientes insalubres e condições de trabalho que colocavam suas vidas em risco, conforme apresentamos no capítulo anterior.

Atualmente, no Brasil, a OIT representa a promoção de uma agenda de trabalho baseada nos organismos internacionais. Um de seus objetivos é promover permanentemente as normas internacionais do trabalho e emprego, sendo um órgão que elabora convenções, recomendações, códigos de conduta, declarações e resoluções que possuem efeito normativo.

No ano de 2016, quando a Reforma Trabalhista brasileira estava prestes a ser aprovada, a OIT redigiu um documento condenando-a, por violar convenções por ela criadas. De acordo com o documento da OIT, as convenções de número 98 (negociação coletiva), 151 (negociação coletiva para servidores públicos), 154 (promoção da negociação coletiva) e 155 (segurança e saúde dos trabalhadores) não podem ser desrespeitadas (CARTA CAPITAL, 2017).

Ainda conforme a OIT (2017 apud CARTA CAPITAL, 2017), nas convenções 154 e 155, as medidas adotadas por autoridades públicas para estimular e fomentar o desenvolvimento da negociação coletiva devem ser objeto de consultas prévias e,

¹⁹ OIT foi criada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Fundou-se sobre a convicção primordial de que a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social. É a única das agências do Sistema das Nações Unidas que possui uma estrutura tripartite, composta de representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores. A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho – convenções e recomendações. As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 20--?).

quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações de empregadores e trabalhadores²⁰.

No período em que o Projeto de Lei nº 4.330/2004 (Projeto da Terceirização) ainda estava em discussão, a OIT também ressaltou pontos negativos do projeto, no entanto, reconheceu que a medida poderia trazer certa competitividade ao país. Conforme afirmação de Torres (apud CHADE, 2015, n.p.), um dos principais membros da cúpula da OIT afirma que ainda assim os riscos são “grandes” para os trabalhadores e tal lei precisa ser “acompanhada por medidas de proteção ao trabalhador”.

A lógica de criar um modelo produtivo orientado para as necessidades do mercado faz com que diversos setores da sociedade vejam na terceirização do trabalho uma chance de impulsionar a economia, seja por intermédio da maior produtividade ou do aumento dos postos de trabalho.

Ocorre que essa modalidade de organização do trabalho implica em privilégios para o capital mediante uma maior flexibilização do trabalho e, conseqüentemente, das relações trabalhistas no âmbito jurídico. Porém, apresenta-se como um modelo que parece ocultar condições de trabalho que não trazem muitas vantagens ao trabalhador. Aqui cumpre notar que a forma jurídica expressa relações sociais específicas.

Uma sociedade marcada pela divisão do trabalho, na qual prevalece o circuito mercantil da troca, é imprescindível a realização jurídica como forma de garantir o contrato e/ou o acordo de vontades equivalentes. Neste sentido, a idéia de equivalência como forma jurídica, que é estabelecida *post factum*, permite que se compreenda a especificidade do direito e seu caráter intrinsecamente burguês (GOMES, 2016, p. 88).

Nesse sentido, os argumentos jurídicos e políticos de que a terceirização, sendo liberada em sua totalidade, poderá gerar uma série de empregos não são tão consistentes assim, de acordo com as estatísticas demonstradas ao longo deste trabalho, pois esses trabalhadores já são contratados em condições diferenciadas,

²⁰ Nesse período saíram diversas reportagens em sites como Carta Capital e R7, nesse caso em específico utilizamos a postagem da CUT, de autoria de Wacławovsky (2017), intitulada “OIT condena Reforma Trabalhista brasileira: para organismo das Nações Unidas, projeto fere convenções ratificadas pelo Brasil”.

trabalham mais tempo, possuem salários menores e maior insegurança em relação aos seus contratos de trabalho que, na maioria das vezes, são temporários.

Sendo assim, com o processo de valorização do capital, a Lei da Terceirização atua no sentido de atender às expectativas do modelo econômico vigente, na tentativa de retomar as taxas de lucro mediante uma maior flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho.

A dinâmica das relações de trabalho na contemporaneidade se relaciona com a crescente tendência à intensificação das condições de trabalho precárias apoiadas por regulamentações que não dialogam com os interesses dos trabalhadores.

Desse modo, existem algumas questões em torno da terceirização que nos fornecem elementos para desvendar essa lógica de redução de direitos imposta pelo ideário neoliberal. Apesar da Lei da Terceirização ter sido aprovada no Governo Michel Temer, nas últimas décadas, a terceirização não passou despercebida pelos governos anteriores, conforme podemos notar na análise que Maior (2017, p. 146) fazia antes mesmo de ocorrer a aprovação dessa lei, afirmando que “o caso da terceirização, que começou no governo Collor, avançou no governo FHC, foi consolidada no governo Lula e procura uma generalização no governo Dilma”.

Um momento emblemático e contraditório desse debate no governo de Dilma Rousseff (2011-2016) foi quando a presidenta realizou um pronunciamento, no dia 1º de maio de 2015 (Dia Internacional do Trabalhador), no qual destacou que a regulamentação da terceirização do trabalho traria mais proteção ao empregador, além de destacar que os mais de 12,7 milhões de trabalhadores terceirizados deveriam ter seus direitos assegurados, ressaltando, contudo, que seria preciso manter a diferenciação entre atividade-meio e atividade-fim (R7, 2015).

Certamente o impacto do trato com o tema no governo Michel Temer, parece-nos maior pelo percurso apressado e carregado de interesses econômicos específicos de uma tentativa brusca da aprovação da lei.

Ressalta-se que, “a ampliação da terceirização, mesmo com as garantias oferecidas, tenderá a multiplicar os mesmos problemas, causando, sobretudo, um esfacelamento da organização sindical” (MAIOR, 2017, p. 150). Ainda que, os dispositivos da lei sobreponham algumas regras à liberação da terceirização da atividade-fim, já exerce o papel de conduzir o debate a um panorama problemático, visto que a terceirização deveria ser utilizada excepcionalmente.

Diante do cenário de crise econômica e política vivenciada recentemente no Brasil²¹, os argumentos a favor de uma reforma trabalhista entram em cena e revelam um conjunto de objetivos direcionados a uma suposta redução de custos. A ampliação da terceirização surge nesse contexto em que as estratégias de flexibilização do trabalho emergem como saída a tais crises.

Nesse sentido, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017), conduzida pelo governo Michel Temer, viabiliza a revisão da CLT e a modificação de grande número de itens favoráveis ao que é nomeado “modernização” da legislação trabalhista. No entanto,

[...] os falaciosos argumentos apresentados não se sustentam em fatos ou dados oficiais e escondem os reais objetivos dos defensores da reforma. Na afirmação da supremacia do encontro “livre” de vontades “iguais” e no ataque à Justiça do Trabalho, o que se pretende é desconstituir a tela de proteção social duramente conquistada neste Brasil desigual e, em decorrência, esvaziar a Justiça do Trabalho, cuja função primeira é concretizar o Direito do Trabalho. Assim, para o sucesso dos objetivos ocultos no texto da reforma, é também, necessário inviabilizar o acesso à Justiça do Trabalho, em flagrante desrespeito aos princípios inerentes ao processo do trabalho, entre eles o da gratuidade (CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO, 2017, p. 16).

Sendo assim,

a proposta de reforma, por um lado, rompe com o princípio da gratuidade ao adotar normas processuais que colocam obstáculos ao direito constitucional de livre acesso ao Judiciário Especializado; por outro lado, estabelece regras à interpretação dos juízes e dos tribunais do trabalho limitando a ação daqueles que buscam zelar pelos princípios incorporados pela Constituição de 1988. Por fim, a reforma burocratiza o processo do trabalho, abrindo a possibilidade de o juiz se tornar um mero homologador de acordos extrajudiciais (CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO, 2017, p. 16).

²¹ Acessar: ALVES, G. **O golpe de 2016 no contexto da crise do capitalismo neoliberal**. Blog da Boitempo, São Paulo, 8 jul. 2016. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2016/06/08/o-golpe-de-2016-no-contexto-da-crise-do-capitalismo-neoliberal/>>. Acesso em: 1 ago. 2018. Artigo esse que fornece uma análise detalhada sobre a conjuntura de crise instaurada neste cenário político. Consultar também: JINKINGS, I. DORIA, K.; CLETO, M. (Orgs.). **Por que gritamos golpe?** Para entender o impeachment e a crise política no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2016. Livro esse que consolida a posição da esquerda intelectual neste período.

Isso posto, observa-se que a reforma trabalhista aponta para uma direção em que os interesses econômicos se sobrepõem aos sociais e, aos poucos, os trabalhadores vão perdendo cada vez mais a sua identidade coletiva. Fragmentam-se as identidades coletivas e aumentam as inseguranças nos postos de trabalho, ocorrendo flexibilização e redução de direitos. Diante dessas tentativas de flexibilização da legislação trabalhista, a terceirização, objeto deste estudo, constitui uma estratégia de ampliação da produtividade e diminuição dos custos com o trabalho. Trata-se de uma ofensiva que se arrasta por décadas no Brasil, mediante os processos de contrarreforma implantados a partir do ajuste neoliberal, os quais se consolidam na atualidade, expressando um profundo retrocesso social.

Vistos em seu conjunto, o corolário reformista tinha como objetivo precípua desregulamentar o Estado, limitar os gastos estatais e suprimir os direitos sociais, mercantilizando a previdência, a saúde e a educação, reduzindo ao mínimo a legislação de proteção ao trabalho e as garantias constitucionais (GOMES, 2016, p. 129).

É importante ressaltar que a terceirização é uma modalidade de trabalho que se faz fortemente presente também no contexto do trabalho informal. Sendo assim, ainda que os dados apresentados a seguir sejam preocupantes devido à maximização do trabalho terceirizado, certamente os números seriam ainda maiores se fossem inseridos também dados da terceirização nos setores informais.

Em relação à demonstração desse contexto, por meio de dados referentes ao setor terceirizado, destaca-se o estudo²² realizado pelo Dieese e apresentado pela CUT, o qual revela um contexto, tal qual apontávamos, de redução dos custos, alta taxa de rotatividade e identidades coletivas fragmentadas. Segundo o estudo, os trabalhadores terceirizados, até 2013, compunham um quadro de 12,7 milhões de assalariados, constituindo 26,8% do mercado de trabalho formal, conforme exposto na Tabela 1 (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 2014).

²² O dossiê intitulado “Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha” é um documento produzido por iniciativa da CUT, elaborado sob coordenação da Secretaria Nacional de Relações de Trabalho da Central Única dos Trabalhadores (SRT/CUT), com participação do Dieese, por meio das subseções da CUT Brasil e das Confederações filiadas. Esse trabalho apresenta importantes dados estatísticos e informações obtidas com as representações sindicais dos trabalhadores.

Tabela 1 – Distribuição dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados e tipicamente contratantes, 2013

Setores	2013	
	Número de Trabalhadores	%
Setores tipicamente contratantes	34.748.421	73,2
Setores tipicamente terceirizados	12.700.546	26,8
Total	47.448.967	100,00

Fonte: Rais 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014.

Nota: setores agregados segundo Class/CNAE2.0. Não estão contidos os setores da agricultura.

Fonte: CUT, 2014, p. 13.

Sobre essa dinâmica, deve-se mencionar que, ainda segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos e a Central Única dos Trabalhadores (2014), a realidade imposta pela terceirização não é a de modernidade, como tanto se enfatiza, mas de um país com relações arcaicas de trabalho, que fere os princípios de igualdade. Ressalta-se ainda que, de acordo com a CNI (2014), a principal motivação para as empresas terceirizarem parte de seus processos é a redução de custo (91%) e não a especialização técnica (apenas 2%).

Conforme podemos observar na Tabela 2, há uma assimetria significativa quando verificamos as diferenças referentes as condições de trabalho da força de trabalho contratada diretamente pela empresa, em relação a força de trabalho terceirizada, nesse contexto é expressivo o fator relacionado a redução de custos das empresas através da terceirização.

Tabela 2 – Condições de trabalho e terceirização, 2013

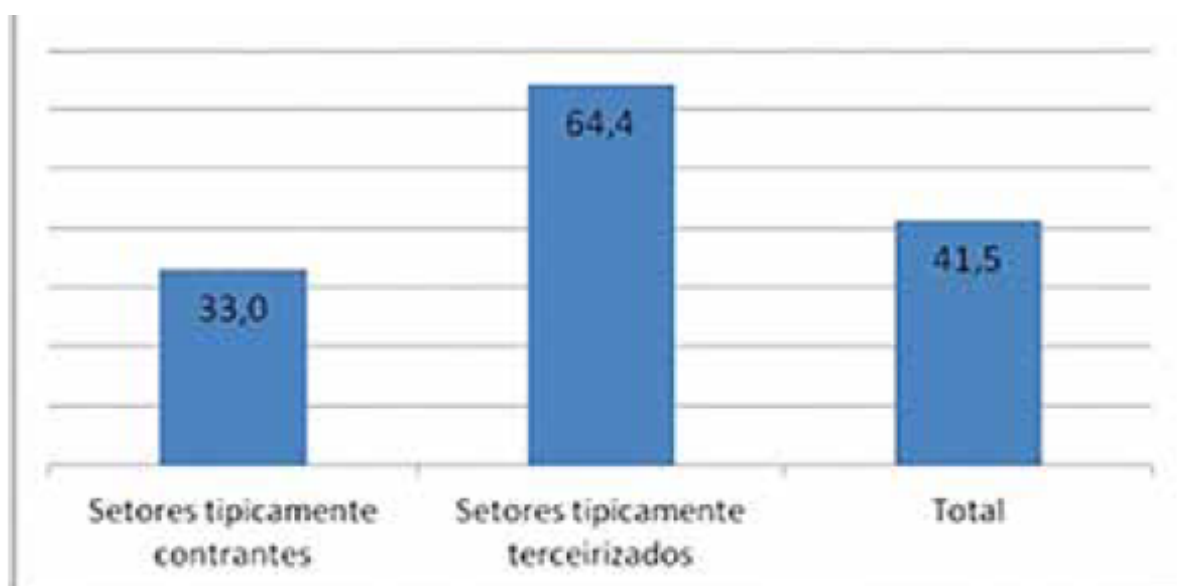
Condições de trabalho	Setores tipicamente contratantes	Setores tipicamente terceirizados	Diferença Terceirizados/Contratante
Remuneração média (R\$)	2361,15	1776,78	-24,7
Jornada semanal contratada (horas)	40	43	7,5
Tempo de emprego (anos)	5,8	2,7	-53,5

Fonte: Rais 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014.

Nota: setores agregados segundo Class/CNAE2.0. Não estão contidos os setores da agricultura. Remuneração média em dezembro.

Fonte: CUT, 2014, p. 14.

Ocorre que, aquilo que, inicialmente, poderia aparentar uma oportunidade de inserção no mercado formal de trabalho, tornou-se uma porta de entrada para o trabalho precarizado e com vínculos frágeis. Conforme demonstram os dados acima, a remuneração é menor, as jornadas de trabalho são maiores e o tempo de emprego revela a alta taxa de rotatividade dos terceirizados em relação aos trabalhadores contratados de forma direta.

Gráfico 2 – Taxa de rotatividade por tipo de setor (2013)

Fonte: Rais 2012 e Caged 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014. Nota: setores agregados segundo Class/CNAE2.0. Não estão contidos os setores da agricultura.

Fonte: CUT, 2014, p. 16.

A taxa de rotatividade dos trabalhadores terceirizados de 64,4 (Gráfico 2), interfere negativamente no tempo médio de duração do vínculo de emprego e é significativamente maior nas atividades terceirizadas. Neste sentido, a terceirização é visualizada como estratégia fundamental de acumulação capitalista, sendo, contudo, acompanhada de variadas formas de precarização que possibilitam subtrair dos trabalhadores o máximo possível por meio de longas jornadas de trabalho, desregulamentação de direitos, rotatividade nos postos de trabalho, salários menores e fragmentação das identidades coletivas.

Gráfico 3 – Participação dos vínculos formais de emprego com jornada contratada de 41 a 44 horas semanais, por faixa de remuneração, em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes – Brasil, 2014 (% em relação ao total dos vínculos ao setor)



Fonte: MTb. Rais

Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

Fonte: DIEESE, 2017, p. 14.

O Gráfico 3 demonstra que 85,9% dos trabalhadores terceirizados possuem jornadas de trabalho em torno de 41 e 44 horas semanais, enquanto o percentual de trabalhadores contratados de forma direta que fazem a mesma carga horária é de 61,6%. Esses novos aspectos e mudanças no mundo do trabalho assumem padrões

cada vez mais flexíveis que resultam em trabalhadores polivalentes, superexplorados e submetidos a condições de trabalho precárias e com poucas garantias trabalhistas. Conforme Filgueiras e Cavalcante (2015), não por acaso o uso do mecanismo de terceirização tem um efeito visível identificado pelas pesquisas sobre o tema precarização do trabalho.

Um fator preocupante em relação à Lei da Terceirização é o fato de ter sido organizada, conforme demonstraremos no Capítulo 3, objetivando atender aos interesses pelo aumento da competitividade e estímulo ao desenvolvimento econômico. Entretanto, a ampliação da terceirização parece refletir em grande insegurança no que diz respeito ao cumprimento dos direitos trabalhistas, já que o histórico dessa modalidade de trabalho no país é permeado de precarização.

Mesmo sem ser maioria no mercado de trabalho, os trabalhadores terceirizados são vítimas preferenciais de formas extremas de exploração. Entre 2010 e 2014, os maiores flagrantes de trabalhadores em condições análogas à de escravos já sugeriam a predominância maciça dos terceirizados entre as vítimas desse crime. O Núcleo de Estudos Conjunturais da Universidade Federal da Bahia levantou todos os 86 resgates ocorridos no Estado entre 2003 e 2016, e descobriu que 76,7% de todos os casos envolviam trabalhadores terceirizados. Os intermediários assumiam diversas aparências, de “gatos” a pessoas jurídicas formalmente estabelecidas. Os tomadores de serviço atuavam em vários setores e incluíam desde comerciantes, até grandes construtoras, frigoríficos e multinacionais do chamado agronegócio (VAZ; LIMA; FILGUEIRAS, 2017, n.p.).

O princípio básico que rege a CLT é o contrato direto entre trabalhadores e empresas, o que com a terceirização é quebrado, já que é estabelecida uma relação entre empresa contratante e contratada. Isso faz com que, por vezes, os trabalhadores terceirizados não consigam ter acesso aos direitos trabalhistas. Tendo em vista que a Lei da Terceirização amplia a referida relação para todas as atividades de uma empresa, essa lei corrobora para a substituição de trabalhadores contratados de forma direta ou concursados por trabalhadores terceirizados, inseridos em condições de trabalho precárias e remunerações menores, o que coopera ainda mais para o aumento da rotatividade e da precarização e desregulamentação do trabalho.

Neste quadro, aonde as classes subalternas vêm sendo derrotadas em seu projeto emancipador, pelo avanço mundial do neoliberalismo que triunfa ideologicamente, a discussão sobre até onde avança o capital é pressuposto para refletir – mesmo em um momento de resistência - sobre o modo como essas classes vêm direcionando seus processos de luta, haja vista a atualidade demonstrar como não só vai-se destruindo o direito social e trabalhista conquistados historicamente pelos trabalhadores, como suas práticas vêm sendo agiornadas política e ideologicamente na perspectiva de uma cultura emancipatória (GOMES, 2016, p. 98).

As questões apontadas neste estudo revelam a necessidade de uma análise sobre as tendências atuais do debate contemporâneo, que informam o impacto da crise sobre a classe trabalhadora, verificando como aquela tem se expressado, influenciado e contribuído para a deterioração das condições de vida e trabalho dessa. Os mecanismos desencadeantes do desmonte de direitos sociais e trabalhistas no país revelam a face perversa e o significado beligerante da reação empreendida pelo capital imperialista, que tende de forma mais avassaladora a melhorar as suas condições de rentabilidade às custas de intensificar as condições de exploração dos assalariados, materializando uma dinâmica de profunda regressão social no Brasil.

CAPÍTULO 3 – A CONSTRUÇÃO DA LEI DA TERCEIRIZAÇÃO NO CONTEXTO BRASILEIRO: REGULAMENTAÇÃO X PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

O presente capítulo apresenta os resultados da nossa pesquisa secundária e atende ao nosso objetivo de evidenciar como foi construída a Lei da Terceirização, em vigor no Brasil desde março de 2017. Trata-se de demonstrar que a regulação laboral é um dos mecanismos de ajuste do capital para responder a crise de acumulação, cujo desmonte dos direitos trabalhistas resulta em aumentar a lei da taxa de lucro, repassando ao trabalhador os custos do capital para se manter no mercado de trabalho. A temporalidade dos contratos implica desvalorização salarial sem perda de emprego e, evidentemente, aumento da exploração e precarização da força de trabalho.

Reconhecemos que o nosso objeto de pesquisa é dinâmico, diverso e amplo. Portanto, o debate não se esgota na presente análise, a qual comporta o objetivo de apresentar uma linha histórica da regulamentação da terceirização no país, que não se constitui como um fenômeno novo, haja vista o caráter do mercado de trabalho brasileiro. Contudo, o recorte e a problemática tratada nesta pesquisa, parte do argumento de que a precariedade adquire formas e características específicas em determinadas conjunturas e, no momento crítico atual, assume uma particularidade ainda mais significativa diante das reformas laborais, que segmenta sobremaneira o mercado de trabalho brasileiro.

Mediante os avanços do debate na sociedade e das mudanças na conjuntura política do país, as quais conduziram à aprovação de uma Lei da Terceirização, optamos por demarcar o espaço de tempo de 2015 a 2017, como o período principal a ser analisado, em decorrência do auge do debate e dos marcos legislativos. Todavia, levando-se em conta uma melhor contextualização, ampliamos o marco temporal em alguns dados específicos.

Em termos de exposição, o capítulo está dividido de modo a apresentar cronologicamente os principais projetos de lei submetidos até a aprovação da Lei da Terceirização, bem como dados da terceirização segundo pesquisas efetuadas, os quais buscam responder à questão central deste trabalho: qual é a relação entre terceirização e precarização do trabalho?

3.1 O trajeto para aprovação da Lei da Terceirização

Compreendemos, ao longo da nossa investigação, que a natureza do trabalho terceirizado requer um trato analítico cuidadoso, isso porque, frente à realidade brasileira, quando falamos em terceirização, basta um olhar mais atento para constataremos os problemas enfrentados pela força de trabalho inserida em tal contexto. Por essa razão, impera-se a hipótese de que o debate ganha fôlego no atual estágio do desenvolvimento capitalista, em que a flexibilidade lidera a dinâmica produtiva e a terceirização figura como uma das principais estratégias dessa organização flexível.

Se, por um lado, conforme visto, a crise do capital mundial impulsionou esse padrão flexível, por outro, as dimensões desse padrão adquiriram características específicas em cada localidade. No Brasil, a nossa hipótese é que a terceirização, tal qual regulamentada, é um dispositivo que assegura, em certa medida, determinado grau de liberdade ao capital, posto que, mediante a eficácia do aumento dos lucros e redução dos custos com a força de trabalho, torna-se um mecanismo que potencializa as estratégias de acumulação. Já do ponto de vista social, a terceirização tem sido abertamente relacionada à precarização do trabalho.

No que se refere à complexidade das faces a serem analisadas quando falamos sobre terceirização, destaca-se o cenário da crise política brasileira, o qual implicou em efeitos abruptos sobre o assunto, resultando no movimento de intensificação da lógica do capital financeiro, traduzido na condução problemática que o legislativo adotou em relação ao tema.

No âmbito jurídico, até a aprovação da lei, a terceirização era regulamentada pela Súmula²³ nº 331, do TST. O referido órgão implementou, em 1986, o Enunciado 256, para conter o rápido avanço que a terceirização estava tendo naquele período e, em 1993, elaborou o Enunciado 331, alterado para a Resolução nº 96/2000.

A súmula 331 do TST tentou regularizar a contratação de serviços não essenciais por empresa terceira permitindo a terceirização, desde que existam, de fato, a autonomia econômica e a

²³ “As súmulas caracterizam-se por sintéticos textos que tem como função primordial uniformizar a jurisprudência de determinado tribunal, quando há manifesta divergência sobre o assunto e reiteradas decisões no mesmo sentido, buscando facilitar não apenas a função judicante, mas também a interpretação” (PEREIRA; SOUZA, 2014, p. 183-184). Para consultar a súmula citada, ver Anexo A.

independência jurídica da empresa prestadora em relação ao empreendimento contratante, sob pena de caracterização de grupo econômico. No caso em tela, entende-se que a súmula tentou estabelecer limites e construir um consenso sobre uma situação fática disseminada na sociedade moderna (MIRAGLIA, 2008, p. 151-152).

Ainda assim, relativo às limitações do trabalho terceirizado, conforme as análises fornecidas por autores como Antunes e Druck (2013), a súmula não foi suficiente para impedir a sua difusão.

Nesta pesquisa inferimos que a Súmula nº 331 possuía dois elementos principais: permitia apenas a terceirização da atividade-meio – aquelas que não estão relacionadas à atividade principal de uma empresa, unicamente as complementando – e impunha responsabilidade apenas subsidiária à empresa contratante. Desse modo, não admitia a contratação de trabalhadores terceirizados para funções em atividades-fim – aquelas que envolvem a atividade principal de uma empresa – e nem retirava totalmente a responsabilidade jurídica das empresas principais. Porém, esses conceitos de atividade-meio e atividade-fim não são incontestáveis, ao contrário, são indeterminados, visto que, em muitos casos, não é possível delimitar os seus enquadramentos.

Segundo Delgado (2016, p. 503),

atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços.

O autor as diferencia das atividades-meio, que, para o qual, são

[...] aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõe a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços. [...] consistem, dessa maneira, nas atividades meramente instrumentais, acessórias, circunstanciais ou periféricas à estrutura, à dinâmica e aos objetivos da entidade tomadora de serviços (DELGADO, 2016, p. 503).

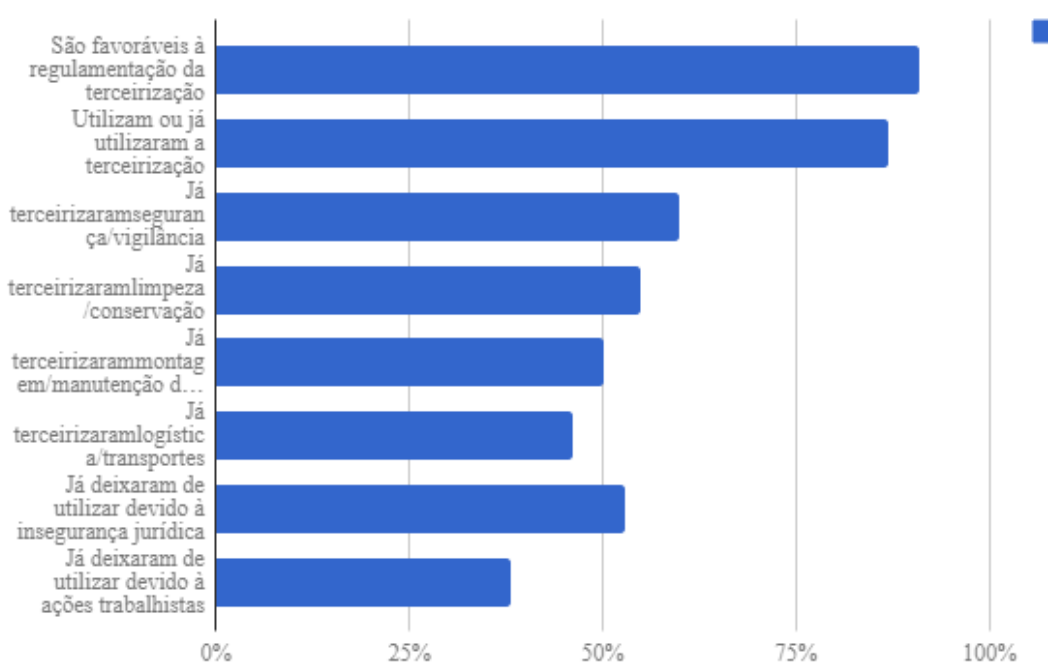
A súmula foi criada, portanto, para permitir a contratação de trabalhadores por empresas intermediárias, ainda que ficassem de fora as atividades-fim. Nesse sentido, não garantia proteção à força de trabalho terceirizada. Quer dizer, se as empresas só podiam terceirizar funções de apoio, como segurança e limpeza, com a sanção da Lei da Terceirização, passam a decidir o quê e onde terceirizar.

De acordo o Data Sebrae (2017), a terceirização das atividades-fim é bem avaliada pelas grandes empresas da indústria. Utilizando dados da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp), de 2015, o órgão afirma que

[...] 91% das grandes empresas industriais são favoráveis à regulamentação da terceirização e 87% já utilizaram algum tipo de terceirização. Porém, 53% já deixaram de utilizar a terceirização devido à insegurança jurídica e 38% já deixaram de utilizar devido a ações trabalhistas.

O Gráfico 4 demonstra que a terceirização é maior nas grandes empresas industriais que, a grosso modo, são favoráveis à lei que regulamenta a flexibilização das atividades-fim.

Gráfico 4 – Como as grandes empresas industriais veem a terceirização das atividades-fim



Fonte: DATA SEBRAE, 2017, n.p.

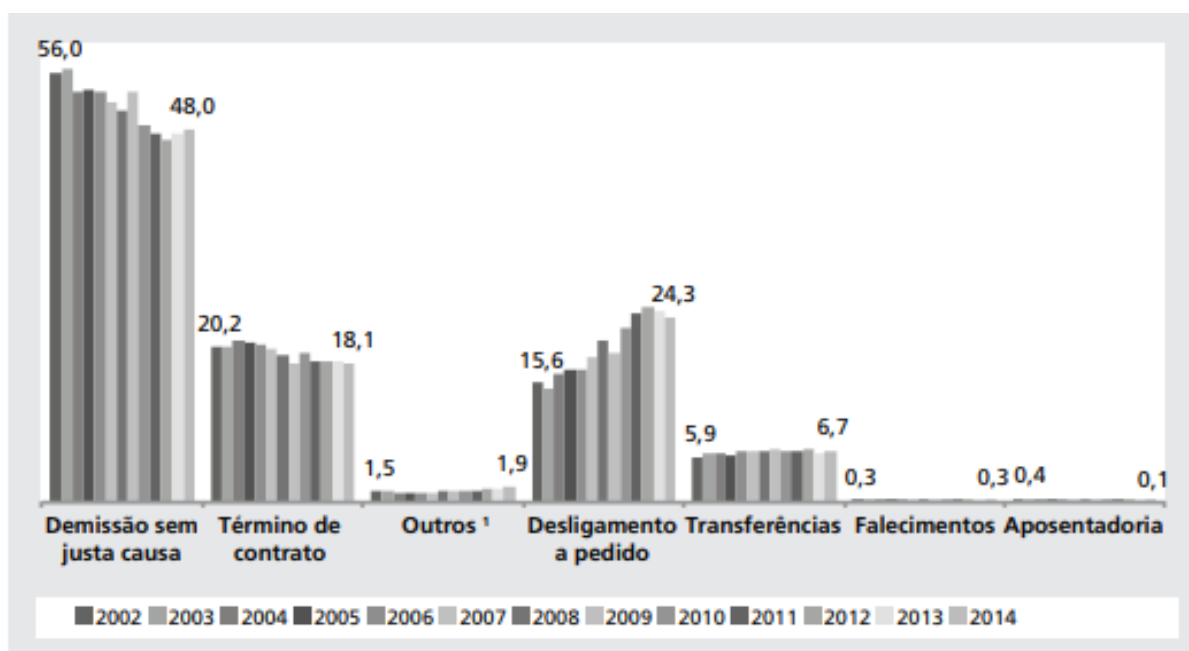
Destarte, é imprescindível frisar que esse debate tem ocorrido no sentido de que, durante sua vigência, a súmula não foi suficiente para impossibilitar as degradantes condições de trabalho em voga no setor. Nesse viés, a complexidade do tema se dá, dentre outros aspectos, por constatarmos que a Lei da Terceirização, atualmente em vigor, aparece apenas como resultado da forma como a terceirização do trabalho já vinha sendo tratada no Brasil, isto é, priorizando as garantias para o aumento dos lucros do capital financeiro, em detrimento aos direitos trabalhistas e a condições de trabalho dignas. Em realidade, a lei passa a formalizar juridicamente a precarização das relações de trabalho, fazendo com que a terceirização incida com mais intensidade sobre os setores historicamente discriminados no mercado de trabalho brasileiro: mulheres, negros e jovens; um modelo de flexibilização formal, que os torna ainda mais vulneráveis do que já eram.

É certo que a terceirização só agrava a rotatividade do trabalhado no Brasil, que sempre foi alta se comparada ao padrão internacional, acrescentando-se o desincentivo à formalização, que apenas aumentou após a crise de 2008.

Embora o mercado de trabalho não seja objeto da nossa investigação, apontamos alguns dados que perpassam a terceirização no Brasil, haja visto esse ser marcado por uma quantidade considerável de vínculos empregatícios que são rescindidos em cada ano, particularmente entre os contratos celetistas, em que há muita rotatividade e os trabalhadores estão mais sujeitos a desligamentos involuntários e, portanto, à revelia das supostas motivações gerenciais dos seus empregadores.

No documento “Rotatividade no mercado de trabalho brasileiro: 2002 a 2014”, do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2016), podemos averiguar uma série de dados que demonstram como a terceirização só aprofunda o caráter precarizado do mercado de trabalho no país. Por consequência da crise internacional, a rotatividade da força de trabalho, como resultado da flexibilidade contratual, voltou a crescer no país. Desde o ano de 2010, a taxa de desligamentos tem sido de aproximadamente 64%, enquanto a descontada próxima a 43% (Gráfico 5).

Gráfico 5 – Distribuição dos desligamentos de vínculos celetistas no ano por causas – Brasil, 2002 a 2014 (em %)



Fonte: MTPS. Rais

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Na categoria "Outros" estão inclusos os desligamentos por Rescisão de contrato de trabalho por justa causa e iniciativa do empregador ou demissão de servidor, Rescisão com justa causa por iniciativa do empregado (rescisão indireta), Posse em outro cargo inacumulável (específico para servidor público), Readaptação (específico para servidor público), Cessão, Redistribuição (específico para servidor público), Mudança de regime trabalhista e Reforma de militar para a reserva remunerada

Fonte: DIEESE, 2016, p. 28.

Para o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2016, p. 27), “é exatamente esta dinâmica que predomina quantitativamente no mercado de trabalho brasileiro, ou seja, os encerramentos de contratos de trabalho por decisão tipicamente patronal”.

É importante salientar que, no Brasil, esse método foi se consolidando e expandindo à margem da legislação, pois até hoje não há regulamentação positivada em termos de regulação contratual temporária da força de trabalho, sendo a Lei da Terceirização uma exigência dentro dos princípios da legalidade e jurisprudência que demarca as relações trabalhistas no país.

Em relação à diferenciação entre trabalho temporário e terceirizado, há a Lei nº 6.019/74, que regulamenta a contratação temporária, delimitando seu alcance e seus objetivos. Essa determina que

trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços (BRASIL, 1974).

Em 2015, o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) realizou uma pesquisa com Microempreendedores Individuais (MEI), Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), totalizando 6.019 entrevistas sobre a Lei da Terceirização. Uma das questões levantadas foi: “Atualmente está sendo discutido, no Congresso Nacional, uma proposta de lei que permitiria terceirizar a mão de obra utilizada nas atividades principais das empresas. Se isso fosse possível, seria interessante para sua empresa trocar parte dos seus funcionários por terceirizados?” (SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS, 2015).

Figura 1 – Interesses das empresas na terceirização – Brasil, 2015

Gráfico 1 - MPE no Brasil

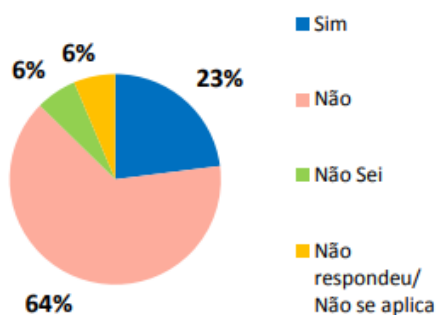
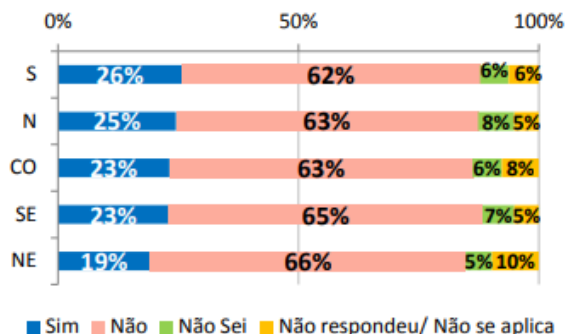


Gráfico 2 - MPE por região



Fonte: SEBRAE, 2015, p. 1.

A Figura 1 demonstra que, para 23% das empresas pesquisadas, a possibilidade de terceirizar empregados na atividade-fim seria atraente. Se aprovado o Projeto de Lei, 64% não precisariam alterar a situação da empresa à época; 6% não souberam responder e 6% disseram que não se aplica – por exemplo, por não trabalharem com empregados.

Dessa forma, para visualizarmos o andamento das tramitações dos projetos de lei visando a regulamentação da terceirização e os projetos sociais em disputa, apresentamos o Quadro 1, o qual esboça a linha histórica da situação.

Quadro 1 – História da regulamentação da terceirização no Brasil (1998 a 2013)

Período	Situação/Tramitação
19/03/1998	Apresentação do Projeto de Lei nº 4.302, de 19 de março de 1998, pelo Poder Executivo, na Câmara dos Deputados – Governo FHC (PSDB-SP).
26/10/2004	Apresentação do Projeto de Lei nº 4.330, de 26 de outubro de 2004, pelo Deputado Federal Sandro Mabel – à época, do PL-GO.
2004	Criação na CUT Nacional do Grupo de Trabalho para discutir a terceirização.
31/05/2006	O Projeto de Lei nº 4.330/2004 foi aprovado na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC).
12/07/2007	Apresentação, do Projeto de Lei nº 1.621, de 12 de julho de 2007, na Câmara, pelo Deputado Federal Vicentinho (PT-SP).
2009	Criação do Projeto de Lei das Centrais para regulamentar a terceirização no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).
28/04/2011	Criação da Comissão Especial destinada a promover estudos e proposições voltadas à regulamentação do trabalho terceirizado no Brasil (Ceterce). O relator Deputado Federal Roberto Santiago (PSD-SP), apresentou um substitutivo para o Projeto de Lei nº 4.330/2004.
08/06/2011	O Projeto de Lei nº 4.330/2004 foi aprovado na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP).
04 e 05/10/2011	Realização de Audiência Pública no TST para debater a terceirização.
11/2011	Criação do Fórum em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização. Integrantes: centrais e várias entidades da sociedade civil.
06/09/2012	Realização de Audiência Pública no Senado para debater a precarização do trabalho no Brasil, abordando a terceirização, Simples Trabalhista e reforma da CLT. Organizador: senador Paulo Paim (PT-RS), presidente da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa do Senado Federal.
22/11/2012	Realização de Audiência Pública na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) para debater o Projeto de Lei nº 4.330/2004, com a presença do presidente da CUT Nacional, Vagner Freitas.
02/04/2013	Apresentação do parecer do relator do Projeto de Lei nº 4.330/2004, Deputado Federal Arthur Oliveira Maia (PMDB-BA), favorável ao projeto na CCJC. Inicia-se uma série de atividades da CUT Nacional devido a esse fato.
16/04/2013	A CUT Nacional e outras entidades apresentam um conjunto de emendas ao Projeto de Lei nº 4.330/2004.
14/05/2013	Estabelecimento da Mesa Permanente de Negociação entre as Centrais e o Governo Federal, cujo um dos itens de pauta foi a regulamentação da terceirização.
23/05/2013	O relator do Projeto de Lei nº 4.330/2004, Deputado Arthur Oliveira Maia (PMDB-BA), apresentou novo relatório, no qual analisou as 121 emendas apresentadas ao projeto.
04/06/2013	O relator do Projeto de Lei nº 4.330/2004 apresentou requerimento de inclusão extra-pauta na CCJC do Projeto de Lei nº 2.330/2004, que, por decisão do presidente da CCJC, Deputado Décio Lima (PT-SC), havia sido retirado de pauta. Contudo, por muito pouco o Projeto de Lei nº 4.330/2004 não entrou na pauta, pois a aprovação não atingiu a maioria absoluta.
11/06/2013	1ª rodada de negociações da Mesa Permanente de Negociações entre as Centrais e o Governo Federal, cujo um dos itens de pauta foi a regulamentação da terceirização. O relator do projeto de lei fez a leitura do seu relatório com parecer favorável ao projeto. A votação do Projeto de Lei na CCJC é suspensa por 30 dias para negociação na mesa quadripartite.

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da CUT (2013).

No nosso entendimento, as tensões que subjazem essa dinâmica, refletem os mecanismos da crise e as estratégias do capital para melhorar a rentabilidade frente à queda da taxa de lucro, às custas de intensificar as condições de exploração dos assalariados, o que faz com que a terceirização no Brasil seja ampliada para as atividades-fim. Portanto, o Projeto de Lei nº 4.330/2004, de autoria de Sandro Mabel (PL-GO), conforme vimos no quadro acima, expressa parte dessa dinâmica, cheia de contradições e resistência por parte dos trabalhadores. Apenas em 2015 esse projeto foi aprovado na Câmara dos Deputados²⁴. É precisamente a partir desse ano que o debate ganha maior evidência na agenda pública do país.

Quadro 2 – Histórico de regulamentação da terceirização no Brasil (2015 a 2017)

22/04/2015	Câmara dos Deputados aprova Projeto de Lei nº 4.330/2004
22/03/2017	Câmara dos Deputados aprova Projeto de Lei nº 4.302/1998
31/03/2017	Presidente em exercício, Michel Temer, sanciona a Lei nº 13.429/17

Fonte: elaborado pela autora com base em dados divulgados no sítio eletrônico do Senado Federal.

Conforme indicado no quadro acima, verificamos que, no dia 22 de abril de 2015, o site da Câmara dos Deputados divulgou a seguinte matéria: “Câmara aprova projeto que permite terceirização da atividade-fim de empresa”. Referindo-se à aprovação do Projeto de Lei nº 4.330/2004, o texto destaca as principais mudanças propostas por meio desse. Porém, o que nos chama atenção são dois argumentos apresentados acerca do tema. O primeiro de crítica a proposta, tendo sido feita pelo líder do Partido Democrático Trabalhista (PDT), deputado André Figueiredo (CE), o qual afirmou o seguinte: “querem transformar celetistas em PJ [pessoa jurídica]. O projeto original falava em 24 meses e, agora, está em 12. Vai facilitar a burla do projeto legítimo da terceirização”, afirmou (PIOVESAN, 2015, n.p.). Já o segundo argumento, foi referente à fala do relator do projeto, Deputado Arthur Oliveira Maia, o qual afirmou que

²⁴ No dia 22 de abril de 2015, a Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei nº 4.330/2014. Foi aprovada em plenário uma emenda permitindo a terceirização de atividades-fim e que alterou alguns pontos do texto base da proposta. Foi aprovada por 230 votos a 203. A emenda foi assinada pelo relator do projeto, o deputado Arthur Oliveira Maia, do Partido Solidariedade (SD) BA, e pelo líder do PMDB, deputado Leonardo Picciani (RJ). A emenda também ampliou os tipos de empresas que podem atuar como terceirizadas às associações, fundações, empresas individuais, entre outras. Em se tratando de serviços técnicos especializados fica permitida, inclusive, a quarteirização (PIOVESAN, 2015).

o projeto foi debatido durante bastante tempo. Ele ressaltou que a diferenciação entre atividade-meio e atividade-fim foi criada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). “Essa diferenciação só existe no Brasil e não foi criada por esta Casa, que tem a função de legislar”, criticou (PIOVESAN, 2015, n.p.).

Após a aprovação do Projeto de Lei nº 4.330/2004 pela Câmara dos Deputados, a repercussão do debate percorreu diversos âmbitos da sociedade e foram realizadas diferentes campanhas e mobilizações contra o PL, tal qual a campanha realizada por iniciativa da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), que compilou, em vídeo²⁵, depoimentos de atores e atrizes ligados ao Movimento de Direitos Humanos (MHUD). Essa foi uma campanha expressiva por contribuir para a expansão do debate por meio das redes sociais, posto que o vídeo, à época, foi bastante compartilhado.

Nesta pesquisa, inferimos ainda que, no dia 22 de março de 2017, por 230 votos a favor e 203 contra, o plenário da Câmara dos Deputados aprovou outro projeto (de nº 4.302/1998), resgatado dos anos 1990, como uma forma de acelerar a aprovação do Projeto de Lei nº 4.330/2004, visto que esse estava em tramitação lenta no Senado.

Assim, o então presidente da Câmara dos Deputados, Rodrigo Maia, do Partido Democratas (DEM) do Rio de Janeiro, buscou um artifício, que foi o trazer à tona uma proposta semelhante de regulamentação da terceirização, porém, do ano de 1998, época do mandato do presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-2003). O referido projeto de lei já havia sido aprovado no Senado Federal no ano de 2002, por meio de relatório de Romero Jucá (PMDB-RR), o qual, até então (2017), era o atual líder do Senado, plano de fundo que facilitou a sanção da lei.

Conforme podemos averiguar no decorrer desta pesquisa, a lógica da regulamentação da terceirização do trabalho no Brasil é cercada por interesses e pautas que apontam as contradições desse processo. Devido à forma como veio à tona um projeto de lei da década de 1990 e de como esse foi rapidamente acatado, parece-nos evidente que há uma rigorosa ofensiva, presente tanto no âmbito judiciário quanto no legislativo, com o propósito de ultrapassar qualquer barreira

²⁵ Disponibilizado no canal do *YouTube* do Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica (Sinasefe), em 21 de março de 2015. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=e5iW6uDhJIA>>. Acesso em: 21 abr. 2018.

jurídica para obter o alcance dos seus interesses, nesse caso, facilitando a aplicação da terceirização para todas as atividades produtivas.

Nesse sentido, o esforço desta pesquisa resulta em melhor ilustrar e facilitar a compreensão dos reais efeitos da aprovação da Lei da Terceirização no Brasil. Assim, para apreender o objeto de estudo, procuramos expor, por meio dos dados secundários, os diferentes enfoques relativos à temática, a partir dos sujeitos coletivos que representam o capital e o trabalho.

Cumpre-nos também destacar o fato de que neste cenário existem diversos sujeitos partícipes do debate sobre a regulamentação da terceirização, a exemplo da CUT, CNI e Fiesp. Além disso, cabe ressaltar que esse é um assunto que vem se direcionando para o âmbito social, político e econômico.

Conforme relevância da temática e impacto possível para diferentes grupos sociais – como empresários, Estado e, evidentemente, trabalhadores – vêm sendo construídos, com base na possível liberalização da terceirização, estudos, documentos, notas técnicas, dossiês e mais uma infinidade de registros; os quais, cada um com sua importância, são possíveis de revelar os supostos interesses e opiniões de setores, tanto da esfera pública quanto privada.

Optamos por selecionar para a nossa análise, no âmbito da representação empresarial, a CNI, tanto pelas suas recorrentes publicações e citações acerca da terceirização quanto pelo seu alcance institucional e na esfera da sociedade. Conforme exposição institucional do próprio órgão,

a Confederação Nacional da Indústria – CNI é a representante da indústria brasileira. É o órgão máximo do sistema sindical patronal da indústria e, desde a sua fundação, em 1938, defende os interesses da indústria nacional e atua na articulação com os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, além de diversas entidades e organismos no Brasil e no exterior. Representa 27 federações de indústrias e 1.250 sindicatos patronais, aos quais são filiadas quase 700 mil indústrias. Administra diretamente o Serviço Social da Indústria (SESI), o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e o Instituto Euvaldo Lodi (IEL). Com eles, compõe o Sistema Indústria, que congrega ainda as federações estaduais de indústrias e os sindicatos patronais. [...] importante interlocutora no cenário nacional, a CNI, que tem sede em Brasília e um escritório de representação em São Paulo, discute e apresenta sugestões para a construção e o aperfeiçoamento de políticas e leis que fortaleçam o setor produtivo e modernizem o país. A CNI também estimula a pesquisa, a inovação e o desenvolvimento tecnológico da indústria. Além disso, mantém programas e apoia iniciativas que visam a

valorização, a promoção social e a formação profissional do trabalhador (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 20--?).

Um documento em específico nos incutiu maior interesse por se relacionar diretamente com o nosso objeto de pesquisa. O documento em questão intitula-se: “Terceirização: principais pontos em debate no Brasil comparativamente à realidade de outros países”, cujo ano de publicação foi 2016.

No presente estudo comparativo, entre a terceirização do trabalho no Brasil e na Austrália, Chile, Colômbia, Espanha e Suécia, o objetivo central foi fazer uma comparação com países que possuem relações com o Brasil em termos de competitividade, seja no setor industrial ou no de fornecimento de serviços estratégicos. Os dados apresentados resultaram de pesquisa realizada pela Auditoria e Consultoria Deloitte Brasil²⁶.

É interessante observar também a definição sobre terceirização, a qual integra a abertura do referido estudo, o qual expõe que

a terceirização é uma forma de gestão do processo produtivo das empresas em que uma empresa (contratante) contrata de outras empresas (contratadas) a realização de serviços específicos necessários às suas atividades produtivas. As contratadas devem realizar os serviços com organização própria, autonomia técnica e jurídica, cumprindo o objeto de contrato. Cada empresa da relação de terceirização é responsável pela contratação, remuneração e direção do trabalho de seus respectivos trabalhadores, de forma a cumprir as normas trabalhistas específicas de cada relação de emprego existente (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2016, p. 9).

Inicialmente, a terceirização é prontamente ressaltada como uma forma de gestão, afirmando-se que

a terceirização não é um fenômeno novo. Efetivamente se faz presente desde o início da era moderna, adquirindo maior relevância nas últimas duas décadas, por ter se tornado uma ferramenta que permite a obtenção de ganhos de eficiência e de qualidade em virtude do foco na aquisição de serviços e/ou de produtos de

²⁶ “‘Deloitte’ é a marca sob a qual dezenas de milhares de profissionais dedicados de firmas independentes em todo o mundo trabalham em colaboração a fim de entregar serviços de Auditoria, Consultoria, Assessoria Financeira, Risk Advisory, Consultoria Tributária e serviços relacionados, a uma seleta carteira de clientes. Essas firmas são membros da Deloitte Touche Tohmatsu Limited, uma sociedade privada, de responsabilidade limitada, estabelecida no Reino Unido (‘DTTL’)” (DELOITTE, 2018).

empresas que têm maior expertise em determinada atividade (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2016, p. 9).

Ora, se a importância da terceirização está, conforme exposto nessa assertiva, no fato de que as empresas ao contratarem trabalhadores terceirizados possam acelerar os processos produtivos, atribuindo-lhes as funções secundárias e deixando o foco principal da empresa com os trabalhadores contratados diretamente para assim dinamizar a produção, questiona-se: qual seria, então, o interesse em ampliar a terceirização para todas as atividades de uma empresa, se seria justamente mediante a realização das atividades-meio que supostamente seria promovido esse dinamismo?

Buscamos evidenciar essa interpretação da CNI, especialmente porque ela demonstra a forma como a qual é potencializada a ideia de que a terceirização é a representação da flexibilidade almejada pelo capital, o que explica a sua expansão na sociedade.

A CNI, manifesta advogada dos interesses do empresariado brasileiro, efetuou pesquisa com seus federados para demonstrar outros dados referentes à prática terceirizante, ao elaborar o Mapa Estratégico da Indústria para os anos de 2013 a 2022. O levantamento foi executado por meio de aplicação de questionário de sondagem da Confederação Nacional da Indústria (2014, p. 14), revelando que “em média 70% das 2.330 indústrias abrangidas pelo levantamento, incluindo grandes, médias e pequenas, utilizam ou utilizaram, nos últimos três anos, serviços contratados de terceiros”. Ratifica, assim, os significativos dados das catalogações anteriormente apresentadas, de que esse modelo de gestão, apesar de ainda não regulamentado à época da sondagem, já abrangia milhões de trabalhadores brasileiros.

Segundo o exposto por intermédio desses dados, reforçamos a análise de que a principal estratégia do capital para contrarrestar as tensões sobre o aumento da rentabilidade e a diminuição do salário relativo favorável a seus interesses para um novo incremento da taxa de mais valia, revela a constante necessidade do capital de explorar a força de trabalho.

Mesmo que tenha havido a generalização da terceirização no mercado mundial e nos mais diversos setores e atividades, cada país possui suas particularidades quanto à formação econômica, política e social. Ainda que haja

aspectos em comum, difundir outros países como referência, mesmo que não haja uma regulamentação eficaz no que diz respeito à proteção dos trabalhadores, pode ocasionar um efeito ilusório de possível aplicabilidade dessas práticas no Brasil, as quais são promovidas com uma direção que parece clara: o fortalecimento dos interesses do capital.

3.2 A aprovação da Lei da Terceirização e suas controvérsias

Conforme anteriormente visto, desde 2015, a terceirização tem ocupado a pauta do poder legislativo de forma mais incisiva, com vistas a permitir a utilização da força de trabalho terceirizada sem que haja qualquer impedimento.

A despeito dos argumentos utilizados para a defesa desse fenômeno, enfatizaremos a seguir o horizonte do debate, com o objetivo de apresentar o cenário em que se projeta a sanção da Lei da Terceirização, visto que essa está alicerçada a partir de formulações que se direcionam na contramão da proteção social, privilegiando interesses do capital e promovendo o alargamento da precarização do trabalho.

No dia 31 de março de 2017, o presidente Michel Temer (2016-2018) sanciona a lei aprovada pela Câmara dos Deputados. Com alguns vetos, o projeto datado de 1998 libera a terceirização para todos os setores de uma empresa. A nova lei, de nº 13.429/2017, altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros (BRASIL, 2017b).

Portanto, em março de 2017, começa a se concretizar no Brasil a chamada “regulamentação” da terceirização, quando a Câmara dos Deputados resgatou um Projeto de Lei de 1998 e o aprovou; a partir de então, restava apenas a sanção presidencial, pois o referido projeto já havia sido aprovado no Senado em 2002.

Conforme matéria do jornal Folha de São Paulo, o então presidente da Câmara dos Deputados, Rodrigo Maia (DEM-RJ) afirmou “que muitas salvaguardas que foram criadas e por bem têm gerado mais desemprego no Brasil e mais emprego no exterior” (2017 apud BRAGON, 2017). A matéria destaca ainda que

a sessão foi marcada por forte embate entre oposição e governo. “Apontem um artigo que tira direito do trabalhador”, repetiu em várias partes da sessão o relator, Laércio Oliveira (SD-SE). Segundo ele, as salvaguardas aos trabalhadores já estão asseguradas em diversas outras normas. Ele foi apoiado por outros governistas. “O que estamos fazendo aqui é regulamentar, é dar mais uma opção para que o trabalhador trabalhe com dignidade”, disse Mauro Pereira (PMDB-RS). “O Brasil não pode mais se render a esse anacronismo ideológico”, afirmou Marcus Pestana (PSDB-MG). A oposição chegou a afirmar que Temer está pagando uma “fatura” pelo apoio da Fiesp (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo) ao impeachment de Dilma Rousseff. “Esse projeto é para pagar a conta do golpe, a conta da Fiesp”, disse Paulo Pimenta (PT-RS). “Ou acaba esse golpe ou esse golpe vai acabar com o Brasil. Vão acabar o direito dos trabalhadores. O sonho deles é fazer como nos Estados Unidos, sempre foi. É pegar um trabalhador que passa fome, pagar uma hora de serviço e depois dispensar. É rasgar o direito dos trabalhadores, é rasgar a CLT [Consolidação das Leis do Trabalho]”, discursou Jorge Solla (PT-BA). “Esse é um governo lacaios do grande capital”, reforçou Chico de Alencar (PSOL-RJ) (BRAGON, n.p., 2017).

A “regulamentação” da terceirização, relatada como primordial para a modernização das relações de trabalho no Brasil, é sancionada pelo presidente Michel Temer no dia 31 de março de 2017. Conforme reportagem do Jornal Valor Econômico (2017), “[...] pelo prazo legal, Temer teria até o dia 12 de abril para sancionar a lei, mas optou pela sanção imediata porque todos os ministérios e agentes envolvidos já haviam se manifestado sobre a lei aprovada pela Câmara” (PERES; CUNTO, n.p., 2017).

A lei foi publicada em uma edição extra do Diário Oficial da União e, coincidentemente ou não, foi exatamente no dia nacional de mobilização contra as reformas impostas pelo seu governo (GOMES, 2017).

O cenário moldado pela aprovação da Lei da Terceirização gerou muitas repercussões, sobretudo por ter sido envolto de uma série de manobras para acelerar a sanção. Além disso, resgatou um projeto de 1998, indicando com tal feito as articulações e estratégias em andamento, direcionadas à implantação suprema de um projeto neoliberal voltado aos interesses do capital e ausente de diálogos com a classe trabalhadora.

Para explicitar melhor as alterações implementadas a partir da aprovação da Lei nº 13.429/2017 e para que seja possível visualizar os seus propósitos, sistematizamos a seguir (Quadro 3) a Nota Técnica nº 175, do Dieese²⁷.

Quadro 3 – Alterações a partir da implementação da Lei da Terceirização

(Continua)

A Lei nº 13.429/2017 (Lei da Terceirização)	
Altera o conceito de trabalho temporário, ampliando o uso dessa modalidade e eliminando o caráter de contratação para situações extraordinárias;	Exclui as empresas de vigilância e transporte de valores, mas não deixa claro se as regras se estendem ou não ao setor público e ao trabalho doméstico.
Amplia o prazo de duração dos contratos temporários de 90 para 180 dias consecutivos, com possibilidade de extensão por mais 90 dias;	Nos termos da lei sancionada, a empresa terceira é uma pessoa jurídica de direito privado que presta serviços determinados e específicos a terceiros. Essa definição viabiliza a chamada “pejotização”.
Prevê que um mesmo trabalhador poderá ser colocado novamente à disposição da mesma empresa tomadora somente após 90 dias de intervalo entre o término do contrato anterior e o novo contrato. Isso também pode ser facilmente gerenciado pela empresa prestadora de serviços, que pode “administrar o rodízio” dos contratos;	A empresa contratante é definida como a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados específicos (artigo 5º). Portanto, a lei permite que pessoa física terceirize os serviços que ela presta. Nesse caso, um PJ poderia terceirizar um serviço que presta para uma empresa contratante, resultando numa cadeia quase interminável de subcontratações que dificultará sobremaneira a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista, fiscal e previdenciária. Com isso, aumentará consideravelmente o risco de fraudes, de sonegação, precarização e comprometimento da qualidade dos produtos e serviços.
Substitui a responsabilidade solidária pela responsabilidade subsidiária;	A realização da atividade poderá ocorrer por meio de pessoal próprio da empresa contratada ou de subcontratação, isto é, a lei possibilita a quarteirização e a cadeia de subcontratação. Somado à possibilidade prevista no artigo 5º, de que a contratante possa ser pessoa física e que também possa terceirizar, intensifica-se o risco de fragmentação excessiva dos processos produtivos, fraudes, sonegação e queda na qualidade dos produtos e serviços.

²⁷ Ver também Anexo B - Quadro comparativo do Projeto de Lei da Câmara nº30, de 2015, com o Projeto de Lei nº 4.302-E, de 1998, aprovado pela Câmara dos Deputados.

(Continuação)

Define que o trabalho temporário pode ser utilizado tanto nas atividades-fim quanto nas atividades-meio da empresa contratante;	Não há vedação explícita à intermediação de mão de obra, a qual configura terceirização espúria, pois visa somente substituir trabalhadores diretamente contratados por terceirizados.
Permite o uso desse contrato na administração pública nos três níveis e na área rural;	As cláusulas exigidas no contrato de prestação de serviços são insuficientes e excessivamente genéricas (artigo 5º), limitando-se a: I-qualificação das partes; II-especificação do serviço a ser prestado; III-prazo para a realização do serviço, quando for o caso; IV-valor.
- Em relação à equiparação das condições de trabalho entre os terceirizados e os trabalhadores contratados diretamente, a lei menciona que isso é apenas uma faculdade da contratante (artigo 5º); - A lei estabelece a responsabilidade subsidiária da contratante pelas obrigações trabalhistas relacionadas ao contrato de prestação de serviços durante o período que esse vigorar. A responsabilidade subsidiária estabelece que os trabalhadores credores só poderão cobrar dívidas da empresa contratante após esgotarem todas as tentativas e possibilidades legais de receberem os recursos diretamente da empresa prestadora de serviços (artigo 5º); - Limita a penalidade por descumprimento das cláusulas contratuais ao pagamento de multa pela prestadora de serviços, mas não estabelece parâmetros para fixação da penalidade (artigo 19); - Caso esteja em vigor um contrato de prestação de serviços, a adesão às regras estabelecidas na Lei nº 13.429/2017 é facultativa, “se as partes assim acordarem” (artigo 19).	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados do Dieese (2017).

Averiguamos, portanto, que a Lei nº 13.429/2017 (Lei da Terceirização), na realidade, parece alimentar uma falsa promessa de ampliar os postos de trabalho e reduzir o desemprego. É uma proposta que se apresenta em meio à corrida contra o tempo em busca de uma ampla reforma trabalhista e “modernização” da CLT. Vejamos a seguir as novas regras previstas nessa lei, conforme análise do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2017, p. 4).

A Lei 13.429/2017 traz as seguintes alterações no contrato de trabalho temporário: altera o conceito de trabalho temporário, ampliando o uso dessa modalidade e eliminando o caráter de contratação para situações extraordinárias. Diz o seguinte: trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

O referido órgão define que

demanda complementar de serviços é aquela “oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal”. A definição de demanda complementar de serviços como aquela que decorre de fatores imprevisíveis ou quando tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal, permite maior abrangência no uso deste tipo de contratação. Afinal, os serviços adicionais podem ou não ser previsíveis e a intermitência (irregularidade do serviço) pode ser periódica (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2017, p. 4).

Conforme visto no segundo capítulo desta dissertação, a Lei da Terceirização aparece em meio a um cenário de reformas propostas pelo governo em exercício e se apresenta como uma forte tendência de alargamento da exploração e precarização do trabalho e da desregulamentação de direitos, retomando a lógica neoliberal e seu pacote de desmontes já conhecido pelo país.

Em suma, no que diz respeito à terceirização realizada por meio do trabalho assalariado, o Estado brasileiro não se comportou de forma hegemônica nas últimas décadas. Por um lado, os poderes Legislativo e Executivo ampliaram esse fenômeno; por outro, o Poder Judiciário e o Ministério Público o restringiram (CAMPOS, 2018, p. 146).

Ainda segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2017, p. 8), a regulamentação da terceirização foi incorporada às alterações da Lei nº 6.019/1974, que se tornou o Projeto de Lei nº 4.302/1998, cujo objetivo inicial era tratar apenas do trabalho temporário.

Diante do exposto e da complexidade que o tema exige, derivam possíveis preocupações com relação ao modo como o qual a nova lei altera a estrutura da relação entre capital e trabalho, a exemplo da chamada pejetização²⁸, ou até mesmo da possibilidade da quarteirização, o que implica numa maior fragilização dos vínculos empregatícios.

Por sua vez, frente ao recente debate e à aprovação da lei, a maior preocupação se direciona à fragilidade no cumprimento dos direitos trabalhistas e, a

²⁸ O termo pejetização vem de PJ, que significa Pessoa Jurídica. Ocorre quando a empresa contrata um trabalhador, mas não com carteira assinada e sim criando um Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) em seu nome, assim esse é contratado como se fosse outra empresa, no entanto, cumpre as mesmas funções de um trabalhador com carteira assinada.

longo prazo, à própria estrutura do mercado de trabalho brasileiro que, certamente, em muitos aspectos, será afetado pelas implicações desse processo em andamento. Futuros estudos, decerto, apontarão tais resultados.

3.3 Os dados da terceirização do trabalho e as múltiplas formas de precarização da força de trabalho terceirizada

Em pesquisa feita por Filgueiras e Cavalcante (2015), com dados levantados do MTE e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), é possível observar indicativos contraproducentes quanto à estruturação do mercado de trabalho terceirizado no Brasil. Os autores exibem dados assombrosos a respeito do resgate de trabalhadores em serviços análogos à escravidão:

Dados do Ministério do Trabalho indicam que a terceirização tende a promover o trabalho análogo ao escravo. [...] Considerando os dez maiores resgates de trabalhadores em condições análogas às de escravos no Brasil em cada um dos últimos cinco anos (2010 a 2014), em quase 90% dos flagrantes os trabalhadores vitimados eram terceirizados. O setor que mais tem se destacado em número de flagrantes de trabalhadores em situação análoga à de escravos nos últimos anos, a construção civil, confirma essa incidência de trabalho terceirizado nos resgates. Dos 22 flagrantes ocorridos em construções em 2011 e 2012, 19 ocorreram com terceirização, incluindo desde pequenas empresas até gigantes do setor [...] Entre esses resgates com terceirizados formalizados figuravam desde médias empresas desconhecidas, até gigantes da mineração e da construção civil, do setor de produção de suco de laranja, *fast food*, frigorífico, multinacional produtora de fertilizantes, obras de empresas vinculadas a programas do governo federal (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2015, p. 26).

Segundo a Central Única dos Trabalhadores / Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2014), a realidade imposta pela terceirização não é a de modernidade, como tanto se enfatiza, mas de um país com relações arcaicas de trabalho. Optamos por selecionar os principais dados dos estudos realizados pelo Dieese, devido ao fato de que, nos últimos anos, esse tem realizado importantes levantamentos e análises quanto ao trabalho terceirizado no Brasil.

Assim, notamos que o argumento que as empresas utilizavam inicialmente para exigir a utilização de trabalhadores terceirizados, alegando necessitar de

especialização técnica, em tempo, mostra-se irrelevante. O que as empresas buscam, em sua grande maioria, é otimizar os seus lucros por via do crescimento da produtividade.

Para exemplificar essa realidade, a Central Única dos Trabalhadores e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2014) apontam que, em 2010, os trabalhadores terceirizados recebiam em média 27% menos em relação aos contratados diretos. Já em relação à jornada de trabalho, os terceirizados realizam uma jornada de 3 horas a mais semanalmente, isso sem considerar as horas extras ou banco de horas. Esse indicador demonstra que se trata de um espaço que configura uma forma de precarização, como se a força de trabalho terceirizada potencializasse os efeitos da exploração do trabalho.

Já em relação ao tempo de emprego, há uma diferença ainda maior entre os trabalhadores contratados diretamente e os terceirizados. Enquanto a permanência no trabalho é de 5,8 anos para os trabalhadores contratados de forma direta, em média, para os terceirizados, é de 2,6 anos. Desse fato decorre a alta rotatividade dos terceirizados (44,9%) quando comparados aos diretamente contratados (22%).

Nesse cenário, a terceirização aparece como estratégia fundamental de acumulação capitalista, justamente por vir acompanhada de variadas formas de precarização que possibilitam subtrair dos trabalhadores o máximo possível, mediante longas jornadas de trabalho, desregulamentação de direitos, rotatividade nos postos de trabalho, salários menores e fragmentação das identidades coletivas, ou seja, a terceirização do trabalho possibilita a precarização de múltiplas formas.

Ademais, conforme demonstra o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2017), a participação de trabalhadores com contratos de trabalho temporário é bastante reduzida no mercado formal. Esses contratos representavam 2,4% do total de vínculos formais de emprego ao longo do ano, em 2005, e 1%, em 2015:

Essa constatação é reforçada quando se observa que, apesar do mercado formal de trabalho ter dobrado de tamanho entre 1995 e 2015, o número de trabalhadores temporários se manteve em números absolutos, reduzindo, portanto, a participação em números relativos, que passou de 1,8% para 1,0%. Isso sugere que a necessidade de contratar trabalhadores temporários é menor em tempos de melhora no mercado de trabalho e se amplia nos momentos de piora; ou, então, que, em períodos de atividade econômica mais aquecida, os trabalhadores estão menos dispostos a

aceitar contratos de trabalho temporários (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2017, p. 6).

Conforme análise acima, as alterações relativas ao trabalho temporário buscam ampliar a participação dessa modalidade nas alternativas já existentes de contratos de trabalho com prazo determinado. Os números são expressivos, conforme exposto na Tabela 3, mas demonstram também o recuo desse tipo de contrato nos últimos dez anos.

Tabela 3 – Número de vínculos no mercado de trabalho formal e participação dos vínculos com contrato temporário de trabalho, 1995, 2005 e 2015, Brasil

Ano	Total de vínculos no ano	Total de trabalhadores temporários	
		Número	%
1995	35.526.390	635.982	1,8
2005	47.657.099	1.127.728	2,4
2015	72.175.102	733.933	1,0

Fonte: Ministério do Trabalho. Rais, 1995, 2005 e 2015

Elaboração: DIEESE, 2017

Nota: todos os contratos de trabalho formais realizados ao longo de um ano

Fonte: DIEESE, 2017, p. 6.

No que diz respeito ao debate acerca dos contratos atípicos,

a justificativa empresarial para regulamentar os chamados “contratos atípicos” na legislação trabalhista nacional se baseia no argumento de que há situações específicas em que o contrato por prazo indeterminado da iniciativa privada e o estatuto do servidor público são insuficientes para regular as relações de trabalho. De fato existem situações específicas que demandam contratos de trabalhos não tradicionais, o que não deveria ser justificativa para redução de direitos, mas ao contrário, deveria ser motivo para garantir inclusive remuneração maior por hora trabalhada, devido ao caráter eventual do contrato de trabalho (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2017, p. 6).

Frente aos dados obtidos, demonstra-se um dos patamares do trabalho flexível orientado pela ofensiva de um Estado guiado pelo neoliberalismo, onde se alteram as formas de contrato, de remuneração e de jornada de trabalho e em que a própria sociabilidade dos trabalhadores é modificada.

As novas relações flexíveis de trabalho promovem mudanças significativas no metabolismo social do trabalho tendo em vista que alteram a relação “tempo de vida/tempo de trabalho” e alteram os espectros da sociabilidade e auto-referência pessoal, elementos compositivos essenciais do processo de formação do sujeito humano-genérico. São as relações flexíveis do trabalho que instauram a nova condição salarial que põem novas determinações no processo de precarização do homem que trabalha (ALVES, 2014b, p. 7).

As práticas de incentivo ao empreendedorismo, enquanto estratégias de enfrentamento ao desemprego, por exemplo, expressam uma das muitas estratégias que visam formar um novo perfil de trabalhador e configurar uma nova sociabilidade, tendo como centralidade a individualidade, a competitividade e a subjetividade. O trabalhador passa a ser responsável pelo seu sucesso ou fracasso econômico, uma vez que são construídos aparelhos de ideologia que transferem aos trabalhadores toda a responsabilidade por se manter no mercado.

Diante disso, entra em jogo a falácia da qualificação da força de trabalho, visto que o mercado passa a exigir um trabalhador cada vez mais qualificado, sob a alegação de uma suposta garantia de pleno emprego. Todavia, o que se presencia são espaços de trabalho cada vez mais precarizados, sobretudo para aqueles que fazem parte do mercado informal e terceirizado – isso, no entanto, não exclui os trabalhadores formais e qualificados do processo de exploração e sujeição às novas modalidades de trabalho impostas.

Nesse contexto, a seguir expomos alguns aspectos importantes a serem considerados a partir da aprovação da Lei da Terceirização (Quadro 4).

Quadro 4 – Aspectos alarmantes acerca da Lei da Terceirização

- A lei exclui as empresas de vigilância e transporte de valores, mas não deixa claro se as regras se estendem ou não ao setor público e ao trabalho doméstico. Esse vácuo normativo traz insegurança jurídica para empresas e trabalhadores e pode levar ao aumento da judicialização, caso não seja solucionado.
- Nos termos da lei sancionada, a empresa terceira é uma pessoa jurídica de direito privado que presta serviços determinados e específicos a terceiros. Essa definição viabiliza a chamada “pejotização”, que significa a prestação de serviço por empresa de uma só pessoa (artigo 4º e, de modo mais evidente, §2º do artigo 4º-A).
- Já a empresa contratante é definida como a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos (artigo 5º). Portanto, a lei autoriza que pessoa física terceirize os serviços que presta. Nesse caso, um PJ poderia terceirizar um serviço que presta para uma empresa contratante, resultando numa cadeia quase interminável de subcontratações que dificultará sobremaneira a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista, fiscal e previdenciária. Assim, aumentará consideravelmente o risco de fraudes, de sonegação, precarização e comprometimento da qualidade dos produtos e serviços.
- Os requisitos exigidos das empresas prestadoras de serviços são genéricos e insuficientes (artigo 4º-B).

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados do Dieese (2017).

Um fator de destaque no Quadro 4 é a possibilidade de ampliação das contratações a partir de pessoa física ou jurídica.

Com isso, trabalhadores formalizados passarão a ser contratados através de cooperativas, pessoa jurídica (PJ) e micro-empREENDEDOR individual (MEI), arranjos que rompem os vínculos trabalhistas e comprometem a estrutura de emprego. É o fim dos concursos públicos e as contratações poderão ser feitas individualmente, por empresas prestadoras de serviços, organizações da sociedade civil de interesse público (Oscip's), cooperativas, empresas de intermediação de mão-de-obra ou simplesmente, como foi relatado recentemente em um veículo de comunicação, por uma espécie de leilão onde quem vence paga menos (CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO, 2017, p. 38)

Em suma, a terceirização, estando regulada pela Lei nº 13.429/2017, continua a ser prejudicial aos trabalhadores. Assim,

pode-se afirmar que a regulamentação da terceirização contida na Lei 13.429/2017 é excessivamente genérica e omissa em vários aspectos das relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços e entre essas e as contratantes. Essas omissões poderão ocasionar aumento da insegurança laboral e jurídica para trabalhadores e empresas, motivando consequente aumento de ações trabalhistas na justiça. Além disso, o texto legal é muito frágil quanto à garantia dos direitos e à proteção dos trabalhadores terceirizados, aumentando os riscos de crescimento de precarização

das condições de trabalho. Por outro lado, a permissão da terceirização e da subcontratação, inclusive por PJs, pode levar à fragmentação excessiva dos processos produtivos, dificultando a fiscalização, pelos órgãos governamentais, do cumprimento de obrigações fiscais e previdenciárias pelas diversas prestadoras de serviços. Caso isso ocorra, ficará comprometido o almejado equilíbrio financeiro das contas públicas e da previdência, já seriamente prejudicado pela queda drástica da arrecadação causada pela grave recessão que o país atravessa (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2017, p. 10).

Os trabalhadores terceirizados possuem salários menores, maior carga-horária de trabalho e se encontram em uma situação caracterizada por um número expressivo de acidentes de trabalho e, frequentemente, de menosprezo aos direitos trabalhistas. A terceirização também carrega a condição de fragmentar as ações coletivas, já que, nessa modalidade de trabalho, há um incentivo à individualização das relações de trabalho e ao aumento da competitividade.

A conjuntura em questão não está descolada da lógica inerente ao capitalismo financeirizado e mundializado, que vem apresentando um movimento de inclinação à informalidade, precarização e exploração da força de trabalho como mecanismos para geração de lucros. A terceirização faz parte do conjunto contemporâneo de expropriação da força de trabalho.

Corroborando esses apontamentos, conforme dados do Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo (Detrae), do MTE, entre 2010 a 2013, dos 10 maiores resgates de trabalhadores em condições análogas à de escravos no Brasil, 90% eram terceirizados. Além disso, no Brasil, os trabalhadores terceirizados contabilizam em média 13 milhões e recebem uma remuneração em média 24,7% menor que os contratados diretos (CORTEZ, 2017).

Além do já exposto, os acidentes de trabalho entre os terceirizados ocorrem com maior frequência em comparação aos trabalhadores contratados diretamente. De cerca de 700 mil acidentes de trabalho que ocorrem todos os anos no Brasil, em média 70% se dão com trabalhadores terceirizados. Os presentes dados demonstram apenas o que é registrado, ou seja, em perspectiva temporal, esse número certamente é maior (FILGUEIRAS, 2014).

Sob a lógica empresarial, pautada pelo interesse capitalista, a contratação de trabalhadores terceirizados seria também uma maneira de acirrar a competitividade nos ambientes de trabalho. No entanto, como podemos observar mediante os dados

apresentados, o que parece ser uma oportunidade de inserção no mercado de trabalho, acaba se tornando uma porta de entrada para o trabalho precarizado, posto que além de ter que se subordinar duplamente, para a empresa terceirizada e para a contratante, na maioria das vezes, o trabalhador ainda tem seus direitos negados ou ignorados constantemente.

Mesmo diante de tudo que foi exposto, a terceirização tem sido classificada recorrentemente como um elemento essencial para o aumento da “competitividade” e para a “modernização” da produção e das relações de trabalho no Brasil. Além disso, é apresentada como uma ferramenta que permite a obtenção de ganhos de eficiência e de qualidade, sendo uma estratégia de negócios dos modelos de gestão em vigência.

A terceirização acarreta uma intensificação da precarização do trabalho, visto que, além de ocasionar essa dupla subordinação aos trabalhadores, tende a incentivar às empresas a uma série de burlas na legislação social, tendo em vista que a proposta da regulamentação aprovada dá margens a isso, passando a autorizar até mesmo a quarteirização das atividades, possibilitando, dessa forma, a possibilidade de uma empresa abrir, contratar os trabalhadores, fornecer para a empresa contratante e, em seguida, fechar. Esse quadro impossibilita que os trabalhadores terceirizados possam ter acesso a qualquer direito, pois ainda que busquem meios judiciais, a empresa que fechou não terá mais nada a perder.

De acordo com Alves (2007), como a principal forma de desvalorização da força de trabalho é seu excesso – ou seja, quanto mais força de trabalho disponível no mercado, menor seu custo para o capitalista e menor é a organização dos demais trabalhadores – daí decorre a importância de se formar um exército industrial de reserva ou uma superpopulação relativa. Assim, a precarização do trabalho e o crescimento da superpopulação relativa estagnada contribuem não apenas para pressionar para baixo os salários, como para a dinâmica sócio-reprodutiva do capital, no sentido de pressionar os trabalhadores que se encontram no mercado de trabalho a cederem ao capital a fim de não se inserirem no segmento estagnado.

O crescimento do desemprego em massa e a ampliação de novas formas de precariedade salarial e da precarização do trabalho no capitalismo global possui não apenas uma *função sistêmica* para a acumulação do capital. Isto é, limitar o crescimento do salário real e dificultar a luta sindical, contribuindo para o incremento da taxa de

exploração da força de trabalho. Eles possuem uma *função derivada*, ou seja, buscam instaurar um novo tipo de sociabilidade regressiva, de dessocialização perversa e de barbárie social que constitui uma *fábrica de morbidez social* capaz de obstaculizar disposições humano-genérica em direção à transcendência do estado de coisas existente (ALVES, 2007, p. 105, grifos do autor).

Diante das mudanças ocorridas no mundo do trabalho em decorrência do reordenamento do modo de produção capitalista, por meio da reestruturação produtiva, bem como a partir dos rebatimentos e desenvolvimento no Brasil da ideologia neoliberal, os trabalhadores passam a fazer parte de processos de trabalhos dotados de flexibilização, precarização e desregulamentação.

Portanto, conforme vimos no decorrer desta dissertação, apesar da terceirização/subcontratação ser um fenômeno mundial desde a sua origem, na transição para o trabalho assalariado, essa aparece como um fenômeno novo, presente nas novas formas de gestão e organização do trabalho de inspiração toyotista, pela sua natureza, amplitude e centralidade (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007).

No cenário contemporâneo, essas configurações incidem em mudanças cada vez mais coercitivas sobre o mundo do trabalho que, cada vez mais, é permeado por diferentes formas de exploração e precarização. Assim, verificamos o quanto o modo de produção capitalista define modelos de sociedade que são pautados na exploração do trabalho e em sucessivas tentativas de legitimação dessa lógica financeira, cooptando, muitas vezes, os próprios trabalhadores, que, diante desse contexto, enfraquecem enquanto classe e saem perdendo em amplos aspectos.

Diante da conjuntura apresentada, a qual qualifica o judiciário a representar o empresariado, para o trabalhador restam as piores condições de trabalho e de acesso aos seus direitos, o que resulta em precarização. Assim, a terceirização se manifesta como uma das mais visíveis expressões dos processos de reestruturação produtiva e precarização do trabalho. Ainda que as regulamentações sobre a terceirização tenham avançado de algum modo, as relações precárias de trabalho estão permanecendo, visto serem prescritas sem o mínimo de diálogo com a classe trabalhadora.

Portanto, a conjuntura com a qual trabalhamos, resulta do aprofundamento do desmonte do trabalho na sociedade brasileira e, mesmo que não tenha sido nosso objeto de análise, esta pesquisa nos permite inferir que a Lei nº 13.467, de 13 de

julho de 2017 (Lei da Reforma Trabalhista) foi sancionada com o argumento de que a legislação trabalhista precisava ser modernizada, visto que as normas presentes na CLT datavam do ano de 1943. Em votação no Senado Federal, a referida proposta ganhou por 50 votos a 26.

Os argumentos que permearam a aprovação da Lei da Terceirização também giraram em torno da dinamização e modernização da economia, além da geração de empregos. Mediante tantas modificações na legislação do trabalho no Brasil, dissemina-se a necessidade de adequação dos trabalhadores a um mercado cada vez mais flexível, o que implica, de acordo com os dados obtidos e apresentados neste capítulo, em relações de trabalho permeadas pela legitimação da lógica capitalista e da intensificação da precarização e degradação do trabalho.

Assim, os rebatimentos da crise chegam ao Brasil, que passa a sofrer com queda no PIB²⁹, crescimento do desemprego, aumento da inflação, crescimento da dívida pública e redução em investimentos.

Os dados ora apresentados evidenciam, portanto, que a crise econômica que o país enfrenta repercute em todos os setores da economia e apresenta uma impossibilidade de manutenção dos empregos formais, sendo a Lei da Terceirização o caminho aberto para a reforma trabalhista em curso no Brasil.

²⁹ Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram que, em 2016, houve uma queda de 3,6% do PIB, que é menor que a ocorrida em 2015, que havia sido de 3,8%. Houve recuo na agropecuária (-6,6%), na indústria (-3,8%) e nos serviços (-2,7%) (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2017).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta dissertação foi fazer uma análise acerca da terceirização do trabalho no Brasil e de sua relação com a precarização do trabalho. Nesse sentido, identificamos por meio da aprovação da Lei da Terceirização um debate que resulta e perpassa tanto pelo modo como o capitalismo de modelo periférico se estrutura no Brasil quanto pelo desmonte do aparelho social, conduzido por uma agenda de cariz neoliberal, a qual potencializa essa modalidade de trabalho e a evidencia como uma estratégia empresarial para obtenção de aumento dos lucros e para enfrentamento das crises.

Partimos do pressuposto de que a terceirização tem funcionado como um mecanismo de degradação do trabalho no Brasil e que sua regulamentação, como apresentada pela Lei da Terceirização impulsiona o aumento da precarização.

A Lei da Terceirização é sancionada no Brasil em um contexto de desregulamentação das relações trabalhistas, apresentando-se como uma forte tendência ao alargamento da desregulamentação de direitos e da exploração do trabalho, gerando ainda mais precarização. Esse movimento está relacionado às exigências do capital financeiro diante da crise política e econômica que o país vem enfrentando.

Nesse sentido, por meio da presente pesquisa, verificamos que, no Brasil, a terceirização passou a ser utilizada com maior ênfase a partir da ofensiva neoliberal dos anos 1990. O neoliberalismo representou uma ofensiva do capital contra os trabalhadores, tendo em vista que houve uma perda da centralidade dos direitos sociais em prol de uma exaltada modernização, a ser possibilitada por meio de reformas promovidas pelo Estado em diversos setores.

Em meio a esse ideário, a terceirização passou a ser utilizada como uma saída para a administração pública, enquanto estratégia de corte de gastos. Desse modo, analisamos como a terceirização se estruturou a partir das redefinições ensejadas pelo neoliberalismo e como a aprovação da Lei da Terceirização no Brasil expressa a retomada da agenda de caráter neoliberal no ano de 2017.

Demonstramos que o projeto de reformas do presidente em exercício, Michel Temer, nomeado de Agenda Brasil, aponta para a regulamentação irrestrita da terceirização do trabalho no país, sob a justificativa de regularização do trabalho dos

terceirizados e de maior dinamismo para o setor da economia. Nesse contexto, em julho de 2017, ocorre a aprovação do texto da reforma trabalhista, que foi precedida da sanção da Lei da Terceirização, que se deu em março do mesmo ano.

Compreendemos que esse excesso de regressões direcionadas ao âmbito social resultam tanto de interesses políticos e econômicos de grupos específicos pertencentes à classe patronal brasileira quanto do modo pelo qual a produção capitalista tem se estruturado na contemporaneidade, com base em processos de trabalhos flexíveis, na desregulamentação dos direitos sociais e na precarização das relações de trabalho.

Demonstramos ainda que a categoria precarização do trabalho se apresenta como um elemento estrutural da dinâmica do modo de produção capitalista, podendo ser alargada em conjunturas específicas, conforme se deu no processo de reestruturação produtiva, no qual adquiriu novos formatos e predominância. No que se refere aos estudos realizados no âmbito da Sociologia do trabalho, fonte de parte das nossas pesquisas teóricas, essa é uma categoria que possui lugar de destaque nas análises acerca do mundo do trabalho, apresentando-se como essencial.

Constatamos que a Lei da Terceirização é um dispositivo que permite ao capital uma liberdade maior, possibilitando, juridicamente, o estabelecimento de contratos de trabalho mais precários. A terceirização se manifesta como uma das mais visíveis expressões do processo de precarização, por ser uma modalidade de trabalho que possibilita maior flexibilização do trabalho e das relações trabalhistas. No processo de valorização do capital, a Lei da Terceirização funciona como possibilidade para retomada das taxas de lucro.

Mediante estudos realizados pelo Dieese, averiguamos que ao trabalhador terceirizado se vinculam as piores condições de trabalho, visto que possuem salários menores, maior carga-horária, além de maior probabilidade de sofrerem acidentes de trabalho. Além disso, expomos que a terceirização é uma modalidade de trabalho que fragmenta as ações coletivas mediante o incentivo à individualização das relações de trabalho e ao aumento da competitividade frente a um processo de trabalho com alta taxa de rotatividade.

Apresentamos ainda o debate sobre as perspectivas conceituais em torno da terceirização e constatamos que esse tem adquirido novos contornos a partir de pesquisas de variadas áreas do conhecimento, gerando um importante acúmulo

acerca do tema, o que, certamente, contribuirá, para o contínuo debate. No nosso entendimento, para compreender o horizonte da terceirização do trabalho no Brasil é necessário considerar também como essa vem sendo definida, posto que esse fator manifesta elementos indispensáveis para a compreensão das complexidades que a circundam, em meio às disputas econômicas, políticas, sociais e ideológicas.

A Lei da Terceirização, por ampliar a terceirização para todas as atividades de uma empresa, abre brecha para a desregulamentação das relações trabalhistas, visto que corrobora a substituição de trabalhadores contratados diretamente ou pela via de concursos públicos por trabalhadores terceirizados e inseridos, muitas vezes, em condições de trabalho precárias e sem quase nenhuma segurança jurídica.

A partir desta pesquisa, registramos que a regulamentação da terceirização do trabalho no Brasil é cercada por interesses e pautas que apontam as contradições desse processo. Nesse sentido, procuramos demonstrar a relevância da temática, por intermédio de estudos, dossiês, notas técnicas e registros institucionais que revelam posicionamentos de setores da esfera pública, privada e acadêmica, possibilitando-nos traçar os principais pontos do debate a partir da aprovação da lei.

Conforme apresentamos, os argumentos que permearam a aprovação da Lei da Terceirização e a reforma trabalhista fazem referência à dinamização da economia, à modernização e à geração de empregos. No entanto, mediante as inúmeras modificações na legislação trabalhista, dissemina-se a necessidade de adequação dos trabalhadores a um mercado de trabalho cada vez mais flexível, o que pode resultar na intensificação da precarização do trabalho e na desregulamentação crescente dos direitos trabalhistas.

Desse modo, concluímos que a lei passa a formalizar juridicamente a precarização das relações de trabalho, agravando ainda mais as taxas de rotatividade e cooperando para o desincentivo à formalização do trabalho. O presente estudo não esgota o tema, mas visa contribuir para que o debate se torne visível a fim de que a sociedade como um todo possa ter acesso a ele. Os dados evidenciam, portanto, que a crise econômica que o país enfrenta repercute em todos os setores da economia, apresentando uma impossibilidade para a manutenção dos empregos formais. Nesse sentido, a Lei da Terceirização, tal como estabelecida, apresenta-se como caminho aberto para a expansão desse cenário.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, R. Z. de. A organização internacional do trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, ano XI, n. 52, abr. 2008. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2510&revista_caderno=25>. Acesso em: 12 mar. 2018.

ALVES, G. A nova precariedade salarial: elementos histórico-estruturais da nova condição salarial no século XXI. In: NAVARRO, V. L.; LOURENÇO, E. A. de S. (Orgs.). **O avesso do trabalho IV: terceirização, precarização e adoecimento no mundo do trabalho**. São Paulo: Outras expressões, 2017.

_____. **Dimensões da reestruturação produtiva**: ensaios de sociologia do trabalho. 2. ed. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.

_____. Terceirização e capitalismo no Brasil: um par perfeito. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 80, n. 3, p. 90-105, jul./set. 2014a. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/71031>>. Acesso em: 13 nov. 2017.

_____. **Trabalho e neodesenvolvimentismo**: choque de capitalismo e nova degradação do trabalho no Brasil. São Paulo: Praxis, 2014b.

_____. Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório - o novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha. **Estudos do Trabalho**, ano V, n. 8, 31 p., 2011. Disponível em: <<http://www.estudosdotrabalho.org/RevistaRET08.html>>. Acesso em: 13. nov. 2017.

ALVES, G. A. P.; SELEGRI, E. F. R. A condição de proletariado: esboço de uma análise existencial da classe do proletariado. **Mediações**: Londrina, v. 16, n. 1, p. 71-90, jan./jun. 2011. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5433/2176-6665.2011v16n1p71>>. Acesso em: 13 nov. 2017.

ANTUNES, R. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

_____. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009. (Mundo do Trabalho).

ANTUNES, R.; DRUCK, G. A terceirização como regra? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, n. 4, p. 214-231, out./dez. 2013. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/55995>>. Acesso em: 13. nov. 2017.

BEHRING, E. R. **Brasil em contrarreforma**: desestruturação do Estado e perda de direitos. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

BRAGA, R. O fim da CLT? **Blog da Boitempo**, São Paulo, 6 out. 2014. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2014/10/06/o-fim-da-clt/>>. Acesso em: 22 ago. 2017.

BRAGON, R. Câmara aprova projeto de 1998 que libera terceirização na atividade-fim. **Folha de São Paulo**, Brasília, 22 fev. 2017. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/03/1868883-camara-aprova-projeto-de-1998-que-libera-terceirizacao-ampla.shtml>>. Acesso em: 20 abr. 2018.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 24 nov. 2016.

_____. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017b**. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em: 16 jul. 2017.

_____. **Lei de nº 13.467, de 13 de julho de 2017c**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 10 de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 16 jul. 2017.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.302, de 1998**. Altera dispositivos da lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1537011>. Acesso em: 14 jul. 2017.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.330, de 2004**. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: <https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=246979>. Acesso em: 14 jul. 2017.

_____. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 38, de 2017a**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5276349&disposition=inline>>. Acesso em: 16 jul. 2017.

BIAVASCHI, M. B. O processo de construção e desconstrução da tela de proteção social do trabalho: tempos de regresso. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 30, n. 87, p. 75-87, maio/ago. 2016. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870005>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

BIAVASCHI, M. B.; DROPPA, A. A história da súmula 331 do tribunal superior do trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização. **Mediações**, Londrina, v. 16, n.1, p. 124-141, jan./jun. 2011. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5433/2176-6665.2011v16n1p124>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BONFIM, H. L. L. Terceirização: para quem fica as vantagens e desvantagens? **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, ano V, n. 9, p. 77-91, out. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130411/2017_bonfim_hanna_terceirizacao_fica.pdf?sequence=>>. Acesso em: 19 jul. 2018.

CAMPOS, A. G. A terceirização no Brasil e as distintas propostas de regulação. In: Terceirização no Brasil novas e distintas perspectivas para o debate. In: CAMPOS, A. G. (Org.). **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília: IPEA, 2018. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/180215_terceirizacao_do_trabalho_no_brasil_novas_e_distintas_perspectivas_para_o_debate.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2018.

CARNEIRO, R. A crise econômica, o legado de Temer e a eleição. **Carta Capital**, [S.l.], 26 jan. 2018. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/revista/987/a-crise-o-legado-de-temer-e-a-eleicao>>. Acesso em: 01 ago. 2018.

CARTA CAPITAL. Reforma trabalhista viola convenções da OIT. **Carta Capital**, [S.l.], 20 jun. 2017. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/politica/reforma-trabalhista-viola-convencoes-da-oit>>. Acesso em: 12 mar. 2018.

CASONI, G. A queda tendencial da taxa de lucro e as crises do capitalismo. **Esquerda Online**, [S.l.], 27 dez. 2016. Disponível em: <<https://blog.esquerdaonline.com/?p=7789>>. Acesso em: 03 fev. 2018.

CASTRO, M. M. **História do Serviço Social na América Latina**. 12. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

CAVALCANTI, B. M.; VENERIO, C. M. S. Uma ponte para o futuro?: reflexões sobre a plataforma política do governo Temer. **Revista de Informação Legislativa**, v. 54, n. 215, p. 139-162, jul./set. 2017. Disponível em: <http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/215/ril_v54_n215_p139>. Acesso em: 16 jul. 2018.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT). Linha histórica da regulamentação da terceirização. **CUT**, São Paulo, jun. 2013. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/migracao/linha-historica-da-regulamentacao-da-terceirizacao-jun13-3.pdf>>. Acesso em: 12 mar. 2018.

_____. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese). **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha - dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: CUT, 2014. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 19 jul. 2018.

CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO (CESIT). **Dossiê Reforma Trabalhista**. Campinas: CESIT/IE/UNICAMP, jun. 2017. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie_FINAL.pdf>. Acesso em: 26 jul. 2018.

CHADE, J. Para OIT, terceirização ameaça direito de trabalhadores. **Estadão**, São Paulo, 18 maio 2015. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,para-oit-terceirizacao-ameaca-direito-de-trabalhadores,1689646>>. Acesso em: 29 jul. 2018.

CHESNAIS, F. Mundialização: o capital financeiro no comando. Tradução de Ruy Braga. **Outubro**, ed. 5, p. 7-28, fev. 2001. Disponível em:

<<http://outubrorevista.com.br/mundializacao-o-capital-financeiro-no-comando/>>. Acesso em: 17 abr. 2017.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). **Institucional**. São Paulo: CNI, [20--?]. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/institucional/conheca-cni/>>. Acesso em: 23 abr. 2017.

_____. **Terceirização: o imperativo das mudanças**. Brasília: CNI, 2014.

_____. **Terceirização: principais pontos em debate no Brasil comparativamente à realidade de outros países**. Brasília: CNI, 2016.

CORTEZ, G. De cada 10 pessoas resgatadas do trabalho escravo, 9 estão submetidas à terceirização. **Carta Campinas**, Campinas, 26. mar. 2017. Disponível em: <<http://cartacampinas.com.br/2017/03/terceirizacao-de-cada-10-pessoas-resgatadas-do-trabalho-escravo-9-sao-da-terceirizacao/>>. Acesso em: 12 mar. 2018.

COSTA, M. da S. O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 20, n. 59, p. 111-170, out. 2005. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69092005000300008>>. Acesso em: 23 abr. 2017.

COUTINHO, G. F. A terceirização é o gatilho neoliberal impiedoso contra a classe trabalhadora: mata, mutila corpos humanos e dilacera a organização coletiva obreira. In: NAVARRO, V. L.; LOURENÇO, E. A. de S. (Orgs.). **O avesso do trabalho IV: terceirização, precarização e adoecimento no mundo do trabalho**. São Paulo: Outras expressões, 2017.

DATA SEBRAE. **Terceirização: a terceirização trata da aquisição de mão de obra sem vínculo empregatício com a empresa contratante**. [S.l.]: Sebrae, 2017. Disponível em: <<http://datasebrae.com.br/terceirizacao/>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LRT, 2016.

DELOITTE. Sobre a Deloitte: conheça nossa rede global de firmas-membro. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/br/pt/footerlinks/about-deloitte.html?icid=bottom_about-deloitte>. **Deloitte**, [S.l.], 2018. Acesso em: 24 abr. 2018.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Nota Técnica nº 172**: terceirização e precarização das condições de trabalho - condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. São Paulo, Dieese, mar. 2017. Disponível em:

<<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao/index.html?page=1>>. Acesso em: 25 jul. 2017.

_____. **Nota Técnica nº 175**: impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores - contrato de trabalho temporário e terceirização. São Paulo, Dieese, abr. 2017. Disponível em:

<<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.html>>. Acesso em: 25 jul. 2017.

_____. **Rotatividade no mercado de trabalho brasileiro**: 2002 a 2014. São Paulo: Dieese, 2016.

DRUCK, G. **Terceirização**: (des)fordizando a fábrica - um estudo do complexo petroquímico. São Paulo: Boitempo, 2001.

_____. **Terceirização**: (des)fordizando a fábrica - um estudo do complexo petroquímico da Bahia. 1995. 271 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, 1995.

_____. Terceirização no serviço público: múltiplas formas de precarização do trabalho. In: NAVARRO, V. L.; LOURENÇO, E. A. de S. (Orgs.). **O avesso do trabalho IV**: terceirização, precarização e adoecimento no mundo do trabalho. São Paulo: Outras expressões, 2017.

_____. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-49792011000400004>>. Acesso em: 13 abr. 2017.

DRUCK, G.; FILGUEIRAS, V. A epidemia da terceirização e a responsabilidade do STF. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 106-125, jul./set. 2014. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/71131>>. Acesso em: 13 nov. 2017.

ESTADÃO. Terceirização tem sido uma saída para reduzir custos. **Estadão**, São Paulo, 29 set. 2014. Disponível em:

<<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,terceirizacao-tem-sido-uma-saida-para-reduzir-custos-imp-,1567784>>. Acesso em: 19 jul. 2018.

FILGUEIRAS, V. A. Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência? **Repórter Brasil**, [S.l.], 24 abr. 2014. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014/06/terceirizacao-e-trabalho-analogo-ao-escravo-coincidencia/>>. Acesso em: 23 abr. 2018.

FILGUEIRAS, V.; CAVALCANTE, S. M. Terceirização: um problema conceitual e político. **Le Monde Diplomatique Brasil**, ed. 90, [S.l.], 6 jan. 2015. Disponível em: <<https://diplomatique.org.br/terceirizacao-um-problema-conceitual-e-politico/>>. Acesso em: 12 abr. 2017.

FREZ, G. M.; MELLO, V. M. Terceirização no Brasil. **South American Development Society Journal**, v. 2, n. 4, p. 78-101, 2016. Disponível em: <<http://www.sadsj.org/index.php/revista/article/view/32>>. Acesso em: 20 mar. 2017.

GOMES, C. M. C. **A centralidade do direito na cultura política contemporânea: tendências presentes no serviço social**. 2007. 275 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) - Programa de Pós-graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2007.

_____. **Em busca do consenso: radicalidade democrática e afirmação de direitos - tendências contemporâneas no Serviço Social**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

GOMES, R. Ato em SP contra reformas de Temer abrem caminho para greve geral do dia 28. **Rede Brasil Atual**, [S.l.], 31 mar. 2017. Disponível em: <<https://www.redebrasilatual.com.br/politica/2017/03/ato-em-sp-contrareformar-de-temer-abrem-caminho-para-greve-geral-do-dia-28>>. Acesso em: 20 abr. 2018.

GUIMARÃES, N. A. A sociologia dos mercados de trabalho, ontem e hoje. **Novos Estudos - CEBRAP**, São Paulo, n. 85, p. 151-170, nov. 2009. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0101-33002009000300007>>. Acesso em: 17 nov. 2017.

HARVEY, D. **A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

_____. **O neoliberalismo: história e implicações**. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

HOBBSAWM, E. J. **Os trabalhadores**: estudos sobre a história do operariado. São Paulo: Paz e Terra, 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). PIB recua 3,6% em 2016 e fecha ano em R\$ 6,3 trilhões. **Agência IBGE Notícias**, Brasília, 11 set. 2017. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/2013-agencia-de-noticias/releases/9439-pib-recua-3-6-em-2016-e-fecha-ano-em-r-6-3-trilhoes.html>> Acesso em: 15 abr. 2018.

_____. PNAD Contínua: 10% da população concentravam quase metade da massa de rendimentos do país em 2017. **Agência IBGE Notícias**, Brasília, 11 abr. 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20843-pnad-continua-10-da-populacao-concentravam-quase-metade-da-massa-de-rendimentos-do-pais-em-2017.html>> Acesso em: 15 abr. 2018.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Mercado de trabalho nos anos 90**: fatos estilizados e interpretações. Brasília: Ipea, 200. (Texto para Discussão, n. 743).

KONDER, L. **História das ideias socialistas no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2003.

MAIOR, J. L. Juridicamente, a terceirização já era: acabou! In: NAVARRO, V. L.; LOURENÇO, E. A. de S. (Orgs.). **O avesso do trabalho IV**: terceirização, precarização e adoecimento no mundo do trabalho. São Paulo: Outras expressões, 2017.

MANDEL, E. **O capitalismo tardio**. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

MARCELINO, P. Afinal, o que é terceirização? Em busca de ferramentas de análise e de ação política. **Pegada - A Revista da Geografia do Trabalho**, v. 8, n. 2, p. 55-71, dez. 2007. Disponível em: <<http://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/1640>>. Acesso em: 12 nov. 2017.

MARCELINO, P.; CAVALCANTE, S. Por uma definição de terceirização. **Caderno CRH**, Salvador, v. 25, n. 65, p. 331-346, maio/ago. 2012. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-49792012000200010>>. Acesso em: 12 nov. 2017.

MARTINS, S. P. Breve histórico a respeito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, v. 95, p. 167-176, fev. 2000. Disponível em: <<https://doi.org/10.11606/issn.2318-8235.v95i0p167-176>>. Acesso em: 13 abr. 2018.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política: livro I: o processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. (Coleção Marx-Engels).

MÉSZÁROS, I. **A crise estrutural do capital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2011.

MIRAGLIA, L. M. M. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

MOTA, A. E.; AMARAL, A. S. Reestruturação do capital, fragmentação do trabalho e serviço social. In: MOTA, A. E. (Org.). **A nova fábrica de consensos**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

NETTO, J. P.; BRAZ, M. **Economia Política**: uma introdução crítica. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2011. (Biblioteca Básica / Serviço Social).

NOGUEIRA, V. M. R. Estado de Bem-estar Social: origens e desenvolvimento. **Katálisis**, n. 5, p. 89-103, jul/dez. 2001. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/5738>>. Acesso em: 17 abr. 2017.

OLIVEIRA, R. V. de. Sindicalismo e terceirização no Brasil: pontos para reflexão. **Caderno CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 545-567, set./dez. 2015. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-49792015000300007>>. Acesso em: 21 mar. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **História da OIT**. Brasília: OIT, [20--?]. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 23 jun. 2017.

PEREIRA, A. P. B.; SOUZA, L. M. de. Acerca da dicotomia atividade-fim e atividade-meio e suas implicações na licitude da terceirização trabalhista. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, ano 51, n. 201, p. 175-192, jan./mar. 2014. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/502970>>. Acesso em: 15 maio 2018.

PERES, B.; CUNTO, R. D. Temer sanciona lei da terceirização com três vetos. **Valor Econômico**, Brasília, 31 mar. 2017. Disponível em: <<https://www.valor.com.br/politica/4923104/temer-sanciona-lei-da-terceirizacao-com-tres-vetos>>. Acesso em: 20 abr. 2018.

PINTO, G. A. **A organização do trabalho no século 20**: taylorismo, fordismo e toyotismo. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

PIOVESAN, E. Câmara aprova projeto que permite terceirização da atividade-fim de empresa. Edição de Pierre Triboli. **Câmara dos Deputados**, Brasília, 22 abr. 2015. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/trabalho-e-previdencia/486413-camara-aprova-projeto-que-permite-terceirizacao-da-atividade-fim-de-empresa.html>>. Acesso em: 20 abr. 2017.

PLANALTO. Reformas aprovadas deixam o Brasil mais eficiente, diz Temer. **Presidência da República - Planalto**, Brasília, 20 fev. 2017. Disponível em: <<http://www2.planalto.gov.br/acompanhe-planalto/noticias/2017/02/reformas-aprovadas-deixam-o-brasil-mais-eficiente-diz-temer>>. Acesso em: 10 fev. 2018.

R7. Dilma: lei da terceirização dará "segurança" ao empregador, mas é preciso assegurar direitos ao trabalhador. **R7**, [S.l.], 01 maio 2015. Disponível em: <<https://noticias.r7.com/brasil/dilma-lei-da-terceirizacao-dara-seguranca-ao-empregador-mas-e-preciso-assegurar-direitos-ao-trabalhador-01052015>>. Acesso em: 18 jul. 2018.

REDE BRASIL ATUAL. Enquanto Moro distrai o país com condenação de Lula, Temer destrói a CLT. **Rede Brasil Atual**, [S.l.], 13 jul. 2017. Disponível em: <<https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2017/07/temer-sanciona-a-nova-legislacao-trabalhista-e-diz-que-pais-entra-no-seculo-2>>. Acesso em: 15 mar. 2018.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Relatório especial** - terceirização. [S.l.]: Sebrae, jul. 2015. Disponível em: <http://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2017/04/Relat%C3%B3rio-Especial-003-Terceiriza%C3%A7%C3%A3o_julho_2015.pdf>. Acesso em: 27 dez. 2017.

THÉBAUD-MONY, A.; DRUCK, G. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: FRANCO, T.; DRUCK, G. (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 23-58.

VASAPOLLO, L. **O trabalho atípico e a precariedade**. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

VAZ, C.; LIMA, U. M.; FILGUEIRAS, V. Dados de resgates mostram relação entre terceirização e trabalho escravo. **Blog do Sakamoto**, [S.l.], 30 mar. 2017. Disponível em: <<https://blogdosakamoto.blogosfera.uol.com.br/2017/03/30/dados-de-resgates-mostram-relacao-entre-terceirizacao-e-trabalho-escravo/>>. Acesso em: 29 jul. 2018.

WACLAWOVSKY, L. OIT condena Reforma Trabalhista brasileira. **Central Única dos Trabalhadores**, São Paulo, 10 jul. 2017. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/oit-condena-reforma-trabalhista-brasileira-c39b>>. Acesso em: 29 jul. 2018.

ANEXO A – SÚMULA Nº 331, DO TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) – Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

- I.* A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).
- II.* A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).
- III.* Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.
- IV.* O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.
- V.* Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.
- VI.* A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

**ANEXO B – QUADRO COMPARATIVO DO PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 30,
DE 2015, COM O PROJETO DE LEI Nº 4.302-E, DE 1998**

Projeto de Lei nº 4.302-E, de 1998	Projeto de Lei da Câmara nº 30, de 2015
	Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes.
Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.	
O CONGRESSO NACIONAL decreta:	O CONGRESSO NACIONAL decreta:
	Art. 1º Esta Lei regula os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes.
	§ 1º O disposto nesta Lei aplica-se às empresas privadas.
	§ 2º As disposições desta Lei não se aplicam aos contratos de terceirização no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.
	§ 3º Aplica-se subsidiariamente, no que couber, ao contrato de terceirização entre a contratante e a contratada o disposto na Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil.
Art. 1º As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei.	
	Art. 2º Para os fins desta Lei, consideram-se:
	I - terceirização: a transferência feita pela contratante da execução de parcela de qualquer de suas atividades à contratada para que esta a realize na forma prevista nesta Lei;
Art. 5º-A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos. §§ 1º e 2º [Deslocados para fazer correspondência com o art. 11] § 3º [Deslocado para fazer correspondência com o art. 13, caput] § 4º [Deslocado para fazer correspondência com o art. 12] § 5º [Deslocado para fazer correspondência com o art. 15, caput]	II - contratante: a pessoa jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados, específicos e relacionados a parcela de qualquer de suas atividades com empresa especializada na prestação dos serviços contratados, nos locais determinados no contrato ou em seus aditivos; e
Art. 4º-A Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos. § 1º [Deslocado para fazer correspondência com o art. 3º, §1º e §2º] § 2º [Deslocado para fazer correspondência com o art. 4º]	III - contratada: as associações, sociedades, fundações e empresas individuais que sejam especializadas e que prestem serviços determinados e específicos relacionados a parcela de qualquer atividade da contratante e que possuam qualificação técnica para a prestação do serviço contratado e capacidade econômica compatível com a sua execução.



Projeto de Lei nº 4.302-E, de 1998	Projeto de Lei da Câmara nº 30, de 2015
	§ 1º Podem figurar como contratante, nos termos do inciso II do <i>caput</i> deste artigo, o produtor rural pessoa física e o profissional liberal no exercício de sua profissão.
	§ 2º Não podem figurar como contratada, nos termos do inciso III do <i>caput</i> deste artigo:
	I - a pessoa jurídica cujo sócio ou titular seja administrador ou equiparado da contratante;
	II - a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios guardem, cumulativamente, com o contratante do serviço relação de pessoalidade, subordinação e habitualidade;
	III - a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 12 (doze) meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.
	§ 3º A contratada deverá ter objeto social único, compatível com o serviço contratado, sendo permitido mais de um objeto quando este se referir a atividades que recaiam na mesma área de especialização.
	§ 4º Deve constar expressamente do contrato social da contratada a atividade exercida, em conformidade com o art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.
	§ 5º A qualificação técnica da contratada para a prestação do serviço contratado deverá ser demonstrada mediante:
	I - a comprovação de aptidão para o desempenho de atividade pertinente e compatível com o objeto do contrato;
	II - a indicação das instalações, dos equipamentos e do pessoal adequados e disponíveis para a realização do serviço;
	III - a indicação da qualificação dos membros da equipe técnica que se responsabilizará pelos trabalhos, quando for o caso.
	§ 6º Tratando-se de atividade para a qual a lei exija qualificação específica, a contratada deverá comprovar possuir o registro de empresa e a anotação dos profissionais legalmente habilitados, nos termos do disposto na Lei nº 6.839, de 30 de outubro de 1980.
	Art. 3º A contratada é responsável pelo planejamento e pela execução dos serviços, nos termos previstos no contrato com a contratante.

Projeto de Lei nº 4.302-E, de 1998	Projeto de Lei da Câmara nº 30, de 2015
Art. 4º-A [Retornar à posição original] § 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.	§ 1º A contratada contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus empregados. § 2º A terceirização ou subcontratação pela contratada de parcela específica da execução do objeto do contrato somente poderá ocorrer quando se tratar de serviços técnicos especializados e mediante previsão no contrato original.
	§ 3º A excepcionalidade a que se refere o § 2º deste artigo deverá ser comunicada aos sindicatos dos trabalhadores das respectivas categorias profissionais.
Art. 4º-A [Retornar à posição original] § 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.	Art. 4º E lícito o contrato de terceirização relacionado a parcela de qualquer atividade da contratante que obedeça aos requisitos previstos nesta Lei, não se configurando vínculo de emprego entre a contratante e os empregados da contratada, exceto se verificados os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. § 1º Configurados os elementos da relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada, a contratante ficará sujeita a todas as obrigações dela decorrentes, inclusive trabalhistas, tributárias e previdenciárias. § 2º A exceção prevista no caput deste artigo no que se refere à formação de vínculo empregatício não se aplica quando a contratante for empresa pública ou sociedade de economia mista, bem como suas subsidiárias e controladas, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. § 3º É vedada a intermediação de mão de obra, salvo as exceções previstas em legislação específica.
Art. 5º-B O contrato de prestação de serviços conterá:	Art. 5º Além das cláusulas inerentes a qualquer contrato, devem constar do contrato de terceirização:
I - qualificação das partes;	
II - especificação do serviço a ser prestado;	I - a especificação do serviço a ser prestado e do objeto social da contratada;
III - prazo para realização do serviço, quando for o caso;	II - o local e o prazo para realização do serviço, quando for o caso;
IV - valor	
[Ver art. 4º-B, III]	III - a exigência de prestação de garantia pela contratada em valor correspondente a 4% (quatro por cento) do valor do contrato, limitada a 50% (cinquenta por cento) do valor equivalente a 1 (um) mês de faturamento do contrato em que ela será

Projeto de Lei nº 4.302-E, de 1998	Projeto de Lei da Câmara nº 30, de 2015
	prestada:
	IV - a obrigatoriedade de fiscalização pela contratante do cumprimento das obrigações trabalhistas decorrentes do contrato, na forma do art. 15 desta Lei;
	V - a possibilidade de interrupção do pagamento dos serviços contratados por parte da contratante se for constatado o inadimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pela contratada; e
	VI - a possibilidade de retenção em conta específica das verbas necessárias ao adimplemento das obrigações referidas no art. 15 desta Lei.
	§ 1º Para contratos nos quais o valor de mão de obra seja igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) do total, a garantia a que se refere o inciso III do <i>caput</i> deste artigo será correspondente a 4% (quatro por cento) do valor do contrato, limitada a 130% (cento e trinta por cento) do valor equivalente a 1 (um) mês de faturamento do contrato em que ela será prestada.
	§ 2º Para o atendimento da exigência de prestação de garantia a que se refere o inciso III do <i>caput</i> deste artigo, cabe à contratada optar por uma das seguintes modalidades:
	I - caução em dinheiro;
	II - seguro garantia;
	III - fiança bancária.
	§ 3º É nula de pleno direito cláusula que proíba ou imponha condição à contratação pela contratante de empregado da contratada.
Art. 4º-B São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:	Art. 6º Na celebração do contrato de terceirização de que trata esta Lei, a contratada deve apresentar:
	I - contrato social atualizado, com capital social integralizado, considerado pela empresa contratante compatível com a execução do serviço:
I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);	II - inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ; e
II - registro na Junta Comercial;	III - registro na Junta Comercial.
III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:	[Ver art. 5º, inciso III do <i>caput</i> e § 1º]
a) empresas com até dez empregados — capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);	
b) empresas com mais de dez e até vinte empregados — capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);	
c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados — capital mínimo de R\$ 45.000,00	



Projeto de Lei nº 4.302-E, de 1998	Projeto de Lei da Câmara nº 30, de 2015
(quarenta e cinco mil reais);	
d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados — capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e	
e) empresas com mais de cem empregados — capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais)."	
	Art. 7º A contratante deverá informar ao sindicato da correspondente categoria profissional o setor ou setores envolvidos no contrato de prestação de serviços terceirizados, no prazo de 10 (dez) dias a contar da celebração do contrato.
	Art. 8º Quando o contrato de prestação de serviços especializados a terceiros se der entre empresas que pertençam à mesma categoria econômica, os empregados da contratada envolvidos no contrato serão representados pelo mesmo sindicato que representa os empregados da contratante, na forma do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.
	Art. 9º Os contratos relativos a serviços continuados podem prever que os valores provisionados para o pagamento de obrigações de natureza trabalhista e previdenciária dos trabalhadores que tenham sua atividade integralmente voltada para a execução do serviço contratado sejam depositados pela contratante em conta vinculada aberta no nome da contratada e em face do contrato, que somente poderá ser movimentada por ordem da contratante.
	Parágrafo único. Entendem-se por serviços continuados, para os fins deste artigo, aqueles cuja necessidade de contratação estenda-se por mais de um exercício financeiro e com continuidade.
	Art. 10. Para fins de liberação da garantia de que trata o inciso III do <i>caput</i> do art. 5º desta Lei, a contratada deverá comprovar à contratante a quitação das obrigações previdenciárias e das trabalhistas relativas aos empregados da contratada que tenham participado da execução dos serviços contratados.
	§ 1º A garantia terá validade por até 90 (noventa) dias após o encerramento do contrato, para fins de quitação de obrigações trabalhistas e previdenciárias.
	§ 2º Para contratos nos quais o valor de mão de obra seja igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) do total, a garantia terá validade de 90



Projeto de Lei nº 4.302-E, de 1998	Projeto de Lei da Câmara nº 30, de 2015
	(noventa) dias após o encerramento do contrato.
Art. 5º-A [Retornar à posição original] § 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.	Art. 11. É vedada à contratante a utilização dos empregados da contratada em atividades diferentes daquelas que são objeto do contrato.
§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.	
	Art. 12. São asseguradas aos empregados da contratada quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da contratante ou em local por ela designado as mesmas condições:
	I - relativas a:
	a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
	b) direito de utilizar os serviços de transporte;
	c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
	d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir;
	II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.
	Parágrafo único. Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.
§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.	Art. 13. A contratante deve garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos empregados da contratada, enquanto esses estiverem a seu serviço em suas dependências ou em local por ela designado.
	Parágrafo único. A contratante deve comunicar à contratada e ao sindicato representativo da categoria profissional do trabalhador todo acidente ocorrido em suas dependências ou em local por ela designado, quando a vítima for trabalhador que participe direta ou indiretamente da execução do serviço objeto do contrato.
	Art. 14. Na hipótese de contratação sucessiva para a prestação dos mesmos serviços terceirizados, com

Projeto de Lei nº 4.302-E, de 1998	Projeto de Lei da Câmara nº 30, de 2015
	admissão de empregados da antiga contratada, a nova contratada deve assegurar a manutenção do salário e dos demais direitos previstos no contrato anterior.
	§ 1º Para os empregados de que trata este artigo, o período concessivo das férias deve coincidir com os últimos 6 (seis) meses do período aquisitivo, não se aplicando o disposto no <i>caput</i> do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.
	§ 2º Havendo a rescisão do contrato de trabalho antes de completado o período aquisitivo das férias, a compensação devida será feita no momento da quitação das verbas rescisórias, observado o disposto no § 5º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.
	§ 3º É vedada a redução do percentual da multa prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, na rescisão contratual dos empregados de que trata este artigo.
Art. 5º-A [Retomar à posição original] § 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.	Art. 15. A responsabilidade da contratante em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias devidas pela contratada é solidária em relação às obrigações previstas nos incisos I a VI do art. 16 desta Lei.
	Parágrafo único. Na hipótese de subcontratação de parcela específica da execução dos serviços objeto do contrato, na forma do § 2º do art. 3º desta Lei, aplica-se o disposto no <i>caput</i> deste artigo cumulativamente à contratante no contrato principal e àquela que subcontratou os serviços.
	Art. 16. A contratante deve exigir mensalmente da contratada a comprovação do cumprimento das seguintes obrigações relacionadas aos empregados desta, que efetivamente participem da execução dos serviços terceirizados, durante o período e nos limites da execução dos serviços contratados:
	I - pagamento de salários, adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário;
	II - concessão de férias remuneradas e pagamento do respectivo adicional;
	III - concessão do vale-transporte, quando for devido;
	IV - depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;



Projeto de Lei nº 4.302-E, de 1998	Projeto de Lei da Câmara nº 30, de 2015
	V - pagamento de obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados dispensados até a data da extinção do contrato de terceirização:
	VI - recolhimento de obrigações previdenciárias.
	§ 1º Caso não seja comprovado o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias a que se refere o <i>caput</i> deste artigo, a contratante comunicará o fato à contratada e reterá o pagamento da fatura mensal, em valor proporcional ao inadimplemento, até que a situação seja regularizada.
	§ 2º Na hipótese prevista no § 1º deste artigo, a contratante deve efetuar diretamente o pagamento dos 11 salários, os recolhimentos fiscais e previdenciários e o depósito do FGTS.
	§ 3º Os valores depositados na conta de que trata o art. 9º desta Lei poderão ser utilizados pela contratante para o pagamento direto das verbas de natureza trabalhista e previdenciária.
	§ 4º O sindicato representante da categoria do trabalhador deve ser notificado pela contratante para acompanhar o pagamento das verbas referidas nos §§ 2º e 3º deste artigo.
	§ 5º Os pagamentos previstos nos §§ 2º e 3º deste artigo não configuram vínculo empregatício entre a contratante e os empregados da contratada.
	Art. 17. Ficam mantidas as retenções na fonte previstas no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e nos arts. 7º e 8º da Lei nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011.
	§ 1º Nos contratos de terceirização não abrangidos pela legislação prevista no <i>caput</i> deste artigo, fica a contratante obrigada a reter o equivalente a 20% (vinte por cento) da folha de salários da contratada, que, para tanto, deverá informar até o 5º (quinto) dia útil do mês o montante total de sua folha de salários referente ao serviço prestado à contratada no mês anterior.
	§ 2º A contratante deverá recolher em nome da empresa contratada a importância retida até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da emissão da respectiva nota fiscal ou fatura, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário naquele dia.
	§ 3º O valor retido de que tratam o <i>caput</i> e o § 1º deste artigo, que deverá ser destacado na nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, poderá ser compensado por qualquer estabelecimento da empresa contratada, por ocasião do recolhimento das contribuições destinadas à Seguridade Social.



Projeto de Lei nº 4.302-E, de 1998	Projeto de Lei da Câmara nº 30, de 2015
	§ 4º Na impossibilidade de haver compensação integral no mês da retenção, o saldo remanescente poderá ser objeto de compensação nos meses subsequentes ou de pedido de restituição.
	§ 5º Na ausência de retenção ou na retenção a menor do que o valor devido, ficará a contratante solidariamente responsável pelo pagamento integral da contribuição previdenciária devida pela contratada sobre a folha de salários dos empregados envolvidos na execução do contrato.
	Art. 18. A empresa contratante de serviços executados nos termos desta Lei deverá reter, sobre o valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviço, a título de:
	I - imposto de renda na fonte, a alíquota de 1,5% (um inteiro e cinco décimos por cento) ou a alíquota menor prevista no art. 55 da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988;
	II - Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL, a alíquota de 1% (um por cento);
	III - contribuição para o PIS/Pasep, a alíquota de 0,65% (sessenta e cinco centésimos por cento); e
	IV - Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social - COFINS, a alíquota de 3% (três por cento).
	§ 1º As alíquotas de 0,65% (sessenta e cinco centésimos por cento) e 3% (três por cento) aplicam-se inclusive na hipótese de a prestadora do serviço enquadrar-se no regime de não cumulatividade na cobrança da contribuição para o PIS/Pasep e da Cofins.
	§ 2º No caso de pessoa jurídica beneficiária de isenção, na forma da legislação específica, de uma ou mais das contribuições de que trata este artigo, a retenção dar-se-á mediante a aplicação da alíquota específica correspondente às contribuições não alcançadas pela isenção.
	§ 3º Os valores retidos no mês deverão ser recolhidos ao Tesouro Nacional pela pessoa jurídica que efetuar a retenção ou, de forma centralizada, pelo estabelecimento matriz da pessoa jurídica, até o último dia útil do segundo decêndio do mês subsequente àquele mês em que tiver ocorrido o pagamento ou crédito à pessoa jurídica prestadora do serviço.
	§ 4º Os valores retidos na forma do <i>caput</i> deste artigo serão considerados como antecipação do que for devido pelo contribuinte que sofreu a retenção, em relação ao imposto de renda e às respectivas contribuições.



Projeto de Lei nº 4.302-E, de 1998	Projeto de Lei da Câmara nº 30, de 2015
	§ 5º Na impossibilidade de haver compensação integral no mês pela contratada, o saldo poderá ser compensado com os recolhimentos dos tributos nos meses subsequentes ou ser objeto de pedido de restituição.
	Art. 19. A retenção de má-fé do pagamento devido pela contratante à contratada caracteriza-se como apropriação indébita, na forma do art. 168 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal.
	Art. 20. As exigências de especialização e de objeto social único, previstas no art. 2º desta Lei, não se aplicam às atividades de prestação de serviços realizadas por correspondentes contratados por instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil, nos termos da regulamentação do Conselho Monetário Nacional - CMN, enquanto não for editada lei específica acerca da matéria.
	Art. 21. O disposto nesta Lei não se aplica à relação de trabalho doméstico e às Guardas Portuárias vinculadas às Administrações Portuárias.
Art. 19-B. O disposto nesta Lei não se aplica às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial, e subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943."	
Art. 19-A. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa.	Art. 22. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora às seguintes penalidades administrativas, salvo se já houver previsão legal de multa específica para a infração verificada: I - por violação aos arts. 11, 12, 13 e 14 e aos §§ 1º, 2º e 4º do art. 16, multa administrativa correspondente ao valor mínimo para inscrição na dívida ativa da União, por trabalhador prejudicado; II - por violação aos demais dispositivos, multa administrativa correspondente ao valor mínimo para inscrição na dívida ativa da União.
Parágrafo único. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943."	Parágrafo único. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição de multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, sem prejuízo da aplicação da legislação tributária por parte dos órgãos fazendários.
Art. 19-C. Os contratos em vigência, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos desta Lei.	Art. 23. Para fins do enquadramento no disposto nesta Lei, no que se refere à garantia de direitos dos trabalhadores, contratante e contratada devem



Projeto de Lei nº 4.302-E, de 1998	Projeto de Lei da Câmara nº 30, de 2015
	adequar o contrato vigente no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias a partir da data de sua publicação.
	Parágrafo único. A contratante e a contratada não poderão prorrogar contratos em vigor que não atendam ao disposto nesta Lei.
	Art. 24. A contratante poderá creditar-se da contribuição para o PIS/Pasep e da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social - COFINS, até o limite da retenção ocorrida nos termos dos incisos III e IV do art. 18 desta Lei, calculadas sobre o valor pago à empresa contratada pela execução de atividades terceirizadas que se enquadrem nas hipóteses de crédito previstas no art. 3º da Lei nº 10.833, de 29 de dezembro de 2003.
	Parágrafo único. A apuração de créditos sobre dispêndios decorrentes das atividades não tratadas nesta Lei permanece regida pela legislação aplicável à contribuição para o PIS/Pasep e à Cofins.
	Art. 25. A Secretaria da Receita Federal do Brasil disciplinará o disposto nos arts. 17, 18 e 24 desta Lei.
	Art. 26. Os direitos previstos nesta Lei serão imediatamente estendidos aos terceirizados da administração direta e indireta.
	Art. 27. A quota a que se refere o art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, deverá ser cumprida pela empresa contratante em seus contratos de terceirização, considerando o somatório de seus empregados contratados e terceirizados.
	Art. 28. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.



ANEXO C – NOTA TÉCNICA Nº 175/2017, DO DIEESE

Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores **Contrato de trabalho temporário e terceirização**

Em 23 de março de 2017, a Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei 4.302/1998, alterando dispositivos da Lei nº 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário em empresas urbanas e dispõe sobre as relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros. Em 31 de março, o projeto foi sancionado com três vetos pela presidência da República, tornando-se a Lei 13.429/2017.

Esse projeto, enviado à Câmara dos Deputados em 1998, tratava inicialmente da ampliação do *Contrato de Trabalho Temporário*, mas, posteriormente, foi modificado para regular as empresas que intermedeiam a contratação de trabalhadores temporários. A última tramitação do Projeto de Lei 4.302 ocorreu em 2008, mesmo após mensagem do Executivo, em 2003, solicitando arquivamento da proposta¹.

A seguir, serão apresentados os principais pontos da Lei 13.429/2017 e comentados os possíveis impactos para os trabalhadores.

O contrato de trabalho temporário

Regras anteriores à sanção do PL 4.302/1998

O estabelecimento desse tipo de contrato de trabalho foi uma das primeiras iniciativas de permissão da terceirização para o setor privado no país², pois esse tipo de contratação deve ocorrer por meio de empresa prestadora de serviços que tenha como finalidade disponibilizar mão de obra temporária.

O trabalho temporário é efetivado por intermédio de um contrato entre a empresa prestadora de serviço e a tomadora. Este contrato deve ser formalizado por escrito e descrever o motivo pelo qual a empresa tomadora requer o trabalho temporário. A empresa de serviços temporários também deve ser registrada no Ministério do Trabalho.

¹ Em 2003, o ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva, a pedido das Centrais Sindicais, encaminhou solicitação à Câmara dos Deputados para retirada do PL 4.302, que não foi colocado em votação.

² A regulamentação da terceirização no Brasil tem início com o Decreto 200/1967, que, no parágrafo 7º do Artigo 10, liberava a contratação de empresa pela administração pública para a realização de tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle.

Caso a empresa prestadora de serviços que fornece trabalho temporário falisse, de acordo com a redação original da Lei 6.019, a tomadora seria solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e pelo pagamento da remuneração e indenizações previstas na lei.

Quando ao tempo de duração, o trabalho temporário era previsto para, no máximo, três meses, “salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social”.

Ao trabalhador registrado nesse regime são assegurados os seguintes direitos:

- Remuneração equivalente à recebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou a garantia de recebimento do salário mínimo;
- Jornada de oito horas, com horas extras remuneradas acrescidas de 20%;
- Férias proporcionais;
- Repouso semanal remunerado;
- Adicional noturno;
- Indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 do pagamento recebido;
- Seguro contra acidente do trabalho;
- Proteção previdenciária;
- Registro do contrato temporário na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- Responsabilidade solidária da empresa contratante, em caso de não cumprimento dos pagamentos devidos ao trabalhador por parte da empresa prestadora de serviços.

O trabalhador temporário não tem direito à multa de 40% sobre o FGTS e aviso prévio, quando da rescisão do contrato de trabalho. Os direitos dele limitam-se ao exposto acima, sem quem incida sobre o contrato normas previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), como, por exemplo, regulamentação da jornada noturna, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, proteção à mulher e ao menor etc.

Comparando os direitos dos trabalhadores contratados em regime de *prazo indeterminado* com os dos temporários, nota-se precarização das condições de trabalho, pois essa modalidade de

contratação estabelece um padrão distinto de direitos e deixa o trabalhador instável em relação ao vínculo empregatício.

Novas regras para o trabalho temporário previstas na Lei 13.429/2017

A Lei 13.429/2017 traz as seguintes alterações no contrato de trabalho temporário:

- Altera o conceito de trabalho temporário, ampliando o uso dessa modalidade e eliminando o caráter de contratação para situações extraordinárias. Diz o seguinte:

Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à **necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços**.

O texto define ainda que *demanda complementar de serviços* é aquela “oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal”.

A definição de demanda complementar de serviços como aquela que decorre de fatores imprevisíveis ou quando tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal, permite maior abrangência no uso deste tipo de contratação. Afinal, os serviços adicionais podem ou não ser previsíveis e a intermitência (irregularidade do serviço) pode ser periódica.

- Amplia o prazo de duração dos contratos temporários de 90 para 180 dias consecutivos, com possibilidade de extensão por mais 90 dias. O projeto aprovado permitia ainda alterar esse prazo por meio de acordo ou convenção coletiva – ou seja, a possibilidade de extensão do prazo do contrato, mas esse item foi vetado pelo Executivo.
- Prevê que um mesmo trabalhador poderá ser colocado novamente à disposição da mesma empresa tomadora somente após 90 dias de intervalo entre o término do contrato anterior e o novo contrato. Isso também pode ser facilmente gerenciado pela empresa prestadora de serviços, que pode “administrar o rodízio” dos contratos.

- Substitui a responsabilidade solidária pela responsabilidade subsidiária.
- Define que o trabalho temporário pode ser utilizado tanto nas atividades-fim como nas atividades-meio da empresa contratante.
- Permite o uso desse contrato na administração pública nos três níveis e também na área rural.
- Quanto aos direitos dos trabalhadores temporários, embora o texto tivesse reduzido os poucos direitos previstos para o trabalho temporário, o Executivo vetou os artigos 11 e 12 do PL, que tinham o seguinte conteúdo:
 - Substituição do conceito de remuneração pelo de salário: “é assegurado salário equivalente ao percebido pelos empregados que trabalham na mesma função”. O conceito de remuneração é mais amplo, pois nele está incluído o salário e demais benefícios como adicionais, comissões, gratificações etc.;
 - Jornada de trabalho equivalente à dos empregados que trabalham na mesma função, diferente da lei atual que estipula jornada de 8 horas diárias. Neste caso, o veto parece ser o único avanço, considerando que a jornada deve ser equivalente, caso seja inferior a 8 horas diárias;
 - Em caso de contratos de até 30 dias, pagamento direto das parcelas relativas ao FGTS, às férias e ao 13º salário proporcionais;
 - Não há previsão das demais garantias incluídas na redação anterior da Lei 6.019 (a de 2008), entre elas, horas extras remuneradas a 20%, descanso semanal remunerado, indenização por demissão sem justa causa e adicional noturno;
 - Proibição expressa da formação de vínculo entre a tomadora e o trabalhador temporário;
 - Registro na Carteira de Trabalho de contratação por trabalho temporário.

Necessidade pontual de mão de obra ou precarização do trabalho?

A Tabela 1 mostra que a participação de trabalhadores com contratos de trabalho temporário é bastante reduzida no mercado formal. Esses contratos representavam 2,4% do total de vínculos formais de emprego ao longo do ano, em 2005, e 1,0%, em 2015. Ou seja, além da

participação reduzida, houve recuo desse tipo de contrato nos últimos 10 anos, o que pode estar relacionado às melhorias ocorridas no mercado de trabalho nacional e à ampliação do contrato de trabalho por prazo indeterminado, que garante maior proteção ao trabalhador.

Essa constatação é reforçada quando se observa que, apesar do mercado formal de trabalho ter dobrado de tamanho entre 1995 e 2015, o número de trabalhadores temporários se manteve em números absolutos, reduzindo, portanto, a participação em números relativos, que passou de 1,8% para 1,0%. Isso sugere que a necessidade de contratar trabalhadores temporários é menor em tempos de melhora no mercado de trabalho e se amplia nos momentos de piora; ou, então, que, em períodos de atividade econômica mais aquecida, os trabalhadores estão menos dispostos a aceitar contratos de trabalho temporários.

Vale destacar que existem outros tipos de contrato de trabalho com prazo determinado no Brasil e que a totalidade desses outros vínculos foi de 454.516 trabalhadores em dezembro de 2015 e de 1.303.577 vínculos ao longo desse ano, portanto, eles possuem participação maior do que o *Contrato Temporário* tratado na Lei 13.429/2017. As alterações no trabalho temporário procuram ampliar a participação dessa modalidade nas alternativas já existentes de contratos com prazo determinado.

Tabela 1
Número de vínculos no mercado de trabalho formal e participação dos vínculos com contrato temporário de trabalho, 1995, 2005 e 2015, Brasil

Ano	Total de vínculos no ano	Total de trabalhadores temporários	
		Número	%
1995	35.526.390	635.982	1,8
2005	47.657.099	1.127.728	2,4
2015	72.175.102	733.933	1,0

Fonte: Ministério do Trabalho. Rais, 1995, 2005 e 2015

Elaboração: DIEESE, 2017

Nota: todos os contratos de trabalho formais realizados ao longo de um ano

A justificativa empresarial para regulamentar os chamados “contratos atípicos” na legislação trabalhista nacional se baseia no argumento de que há situações específicas em que o contrato por prazo indeterminado da iniciativa privada e o estatuto do servidor público são insuficientes para regular as relações de trabalho. De fato, existem situações específicas que demandam contratos de trabalho não tradicionais, o que não deveria ser justificativa para redução de direitos, mas, ao contrário, deveria ser motivo para garantir inclusive remuneração maior por hora trabalhada, devido ao caráter eventual do contrato de trabalho.

Atualmente, o contrato temporário de trabalho pode ser caracterizado como um “bico qualificado”, pois apesar de se referir a um vínculo formal de trabalho, ele tem como princípio condições inferiores às dos contratos por tempo determinado. Portanto, alterações legais que ampliem o uso dessa forma de contratação, para além de situações extraordinárias, podem resultar em abusos na utilização dessa modalidade pelas empresas, intensificando a precarização das condições de vida e de trabalho.

A ampliação do prazo do contrato temporário de 90 para 180 dias também abre precedente para a precarização das condições de trabalho e aumento da rotatividade, pois alguns setores econômicos podem optar por ampliar a parcela da força de trabalho em regime temporário.

Os objetivos da legislação trabalhista deveriam ser o fortalecimento do trabalho formal e por prazo indeterminado e a restrição, a situações bastante específicas, de outros tipos de contratos - tempo parcial, temporário, por prazo determinado urbano e rural, aprendiz. Adicionalmente, aos contratos atípicos deveria ser garantida a extensão dos direitos previstos no contrato por prazo indeterminado, em virtude da eventualidade que o caracteriza e da menor segurança que proporciona aos trabalhadores. Tais medidas impediriam que vínculos formais por prazo indeterminado fossem substituídos pelos contratos atípicos tão somente como mero expediente para reduzir custos trabalhistas por meio da precarização das condições de trabalho.

Regulamentação da terceirização

O debate em torno da regulamentação da terceirização vinha sendo travado na sociedade brasileira e no Congresso Nacional desde 2011, por meio, principalmente, do Projeto de Lei 4.330/2004.

Desde então, o movimento sindical se mobilizou fortemente em torno do tema, buscando garantir na regulamentação mais proteção e garantias aos trabalhadores terceirizados e restringir a amplitude da terceirização. Atualmente, o projeto aprovado na Câmara encontra-se no Senado, sob a denominação de PLC 30/2015.

Apesar de o tema estar em debate no Senado Federal, forte articulação das entidades patronais conseguiu o desarquivamento e a recolocação do PL 4.302/1998 na pauta da Câmara.

A regulamentação da terceirização foi incorporada às alterações da Lei 6.019/1974, que se tornou o Projeto de Lei 4.302/1998, cujo objetivo inicial era tratar apenas do trabalho temporário. Esse é o primeiro destaque ao se analisar a Lei 13.429/2017. Devido à extrema

complexidade do tema e aos múltiplos impactos, a regulamentação da terceirização deveria ser tratada em lei específica, cujo conteúdo tentasse abarcar os diversos elementos envolvidos nas relações entre contratantes e terceiras, entre as terceiras e os empregados e entre a contratante e os terceirizados.

Outros aspectos preocupantes serão comentados a seguir.

- A Lei exclui as empresas de vigilância e transporte de valores, mas não deixa claro se as regras se estendem ou não ao setor público e ao trabalho doméstico. Esse vácuo normativo traz insegurança jurídica para empresas e trabalhadores e pode levar ao aumento da judicialização, caso não seja solucionado (Artigo 19-B).
- Nos termos da Lei sancionada, a empresa terceira é uma pessoa jurídica de direito privado que presta serviços determinados e específicos a terceiros. Essa definição viabiliza a chamada “pejotização”, que significa a prestação de serviço por empresa de uma só pessoa (Artigo 4º e, de modo ainda mais evidente, no segundo parágrafo do Artigo 4º-A).
- Já a empresa contratante é definida como a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos (Artigo 5º). Portanto, a Lei autoriza que pessoa física terceirize os serviços que ela presta. Nesse caso, um PJ poderia terceirizar um serviço que presta para uma empresa contratante, resultando numa cadeia quase interminável de subcontratações que dificultará sobremaneira a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista, fiscal e previdenciária. Com isso, aumentará consideravelmente o risco de fraudes, de sonegação, precarização e comprometimento da qualidade dos produtos e serviços.
- Os requisitos exigidos das empresas prestadoras de serviços são genéricos e insuficientes (Artigo 4º B), limitando-se a:

I – prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);

II – registro na Junta Comercial;

III – capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

- empresas com até dez empregados – capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

- empresas com mais de dez e até vinte empregados – capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);

- empresas com mais de 20 e até cinquenta empregados – capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);
- empresas com mais de cinquenta e até cem empregados – capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e
- empresas com mais de cem empregados, capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).³

- A realização da atividade poderá ocorrer por meio de pessoal próprio da empresa contratada ou de subcontratação, isto é, a Lei possibilita a quarteirização e a cadeia de subcontratação (Artigo 4º - A – parágrafo 1º). Somado à possibilidade prevista no Artigo 5º, de que a contratante possa ser pessoa física (PJ) e que também possa terceirizar, intensifica-se o risco de fragmentação excessiva dos processos produtivos, fraudes, sonegação e queda na qualidade dos produtos e serviços.
- Não há vedação explícita à intermediação de mão de obra, a qual configura terceirização espúria, pois visa somente substituir trabalhadores diretamente contratados por terceirizados.
- As cláusulas exigidas no contrato de prestação de serviços são insuficientes e excessivamente genéricas (Artigo 5º B), limitando-se a:

- I – qualificação das partes;
- II – especificação do serviço a ser prestado;
- III – prazo para a realização do serviço, quando for o caso;
- IV – valor.

Além disso, não se preveem garantias contratuais, entre elas, comprovação periódica, pela prestadora de serviços, da quitação de obrigações previdenciárias e trabalhistas. Também não se instituem mecanismos para verificar e/ou assegurar a quitação mensal da folha de pagamentos pela contratada.

- Em relação à equiparação das condições de trabalho entre os terceirizados e os trabalhadores próprios, a Lei menciona que isso é apenas uma faculdade da contratante (Artigo 5º - A, parágrafo 4º):

³ Projeto de Lei 4.302/1998, redação sancionada.

A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante ou em local por ela designado⁴.

- A Lei estabelece a responsabilidade subsidiária da contratante pelas obrigações trabalhistas relacionadas ao contrato de prestação de serviços durante o período em que ele vigorar. A responsabilidade subsidiária estabelece que os trabalhadores credores só poderão cobrar dívidas da empresa contratante após esgotarem todas as tentativas e possibilidades legais de receberem os recursos diretamente da empresa prestadora de serviços (Artigo 5º - A – parágrafo 5º)
- Limita a penalidade por descumprimento de cláusulas contratuais ao pagamento de multa pela prestadora de serviços, mas não estabelece parâmetros para fixação da penalidade (Artigo 19-A).
- Caso esteja em vigor um contrato de prestação de serviços, a adesão às regras estabelecidas na Lei 13.429/2017 é facultativa, “se as partes assim acordarem” (Artigo 19-C).

Com base nos aspectos até aqui comentados, pode-se afirmar que a regulamentação da terceirização contida na Lei 13.429/2017 é excessivamente genérica e omissa em vários aspectos das relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços e entre essas e as contratantes. Essas omissões poderão ocasionar aumento da insegurança laboral e jurídica para trabalhadores e empresas, motivando consequente aumento de ações trabalhistas na justiça. Além disso, o texto legal é muito frágil quanto à garantia dos direitos e à proteção dos trabalhadores terceirizados, aumentando riscos de crescimento de precarização das condições de trabalho e rotatividade.

Por outro lado, a permissão da quarteirização e da subcontratação, inclusive por PJs, pode levar à fragmentação excessiva dos processos produtivos, dificultando a fiscalização, pelos órgãos governamentais, do cumprimento de obrigações fiscais e previdenciárias pelas diversas prestadoras de serviços. Caso isso ocorra, ficará comprometido o almejado equilíbrio financeiro das contas públicas e da previdência, já seriamente prejudicado pela queda drástica da arrecadação causada pela grave recessão que o país atravessa.

Em síntese, a mudança legislativa não contribui nada para estabelecer relações de trabalho equilibradas nem para melhorar o ambiente econômico.

⁴ Lei 13.429/2017

Considerações finais

A aprovação da Lei 13.429/2017, combinada a outras medidas propostas no Projeto de Lei 6.787/2016, de alteração da CLT, e a Proposta de Emenda Constitucional 287, que trata da reforma da Previdência⁵, afetará drasticamente, para pior, as condições de vida dos trabalhadores brasileiros. Além disso, alterará a estrutura do mercado de trabalho, aprofundando a heterogeneidade, a rotatividade e as desigualdades já existentes. Em consequência, serão ampliadas as desigualdades sociais no país.

Ademais, não há comprovação de que flexibilização ou redução da proteção trabalhista tenham sido capazes de gerar empregos em qualquer país, como mostra estudo recentemente divulgado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT (ADASCALITEI; MORANO, 2016). Portanto, o efeito pretendido pelo governo com a Lei 13.429/2017 - e também com a reforma trabalhista -, isto é, o estímulo a novas contratações, não se efetivará e ainda poderá resultar em piora na arrecadação fiscal e previdenciária, aumento da sonegação e da dificuldade de fiscalização, ao estimular a excessiva fragmentação dos processos produtivos entre inúmeras prestadoras. Poderá levar também ao crescimento das despesas com seguro desemprego, ao estimular a rotatividade.

Até mesmo órgãos internacionais conservadores, como Fundo Monetário Internacional e o Fórum Econômico Mundial, têm alertado para os riscos inerentes às novas formas precárias de trabalho, como queda drástica da renda, e, por consequência, do consumo, aumento da desigualdade social, evasão fiscal e aumento dos déficits previdenciários, além de impactos sociais nefastos, como crescimento da pobreza e da criminalidade (LIMA, 2017).

Por fim, a aprovação das novas regras para a terceirização e o trabalho temporário não assegurará a segurança jurídica tão almejada pelas empresas, ao contrário, poderá levar, como já dito antes nesta Nota, à ampliação de conflitos e da judicialização dessas formas de contratação. Para os trabalhadores, trará maior insegurança, instabilidade e precarização das condições de trabalho.

⁵ PEC 287/2016 (Proposta de Emenda Constitucional nº 287).

Referências bibliográficas

ADASCALITEI, D.; MORANO, C. P. Drivers and effects of labour market reforms: evidence from a novel policy compendium. *IZA Journal of Labor Policy* (2016). Disponível em: <https://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/s40173-016-0071-z>

BRASIL. Leis e Decretos. **Lei n. 6.019 de 03 de janeiro de 1974**: dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Brasília, DF, 03 jan. 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm.

BRASIL. Leis e Decretos. **Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017**: Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF, mar. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm

BRASIL. Leis e Decretos. **Projeto de Lei 4.302/1998**: dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário e na empresa de prestação de serviços a terceiros, e dá outras providências. Brasília, DF, 19 mar. 1998.

BRASIL, Câmara dos Deputados: Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania. **Projeto de Lei n. 4.330 de 2004**: Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>.

BRASIL. Leis e Decretos. **Proposta de Emenda à Constituição n. 287 de 2016**: Altera os arts. 37, 40, 109, 149, 167, 195, 201 e 203 da Constituição, para dispor sobre a seguridade social, estabelece regras de transição e dá outras providências. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2119881>.

LIMA, Luis. Desigualdade no centro do debate econômico. duas entidades, notadamente associadas à corrente de pensamento liberal, publicaram documentos em que questionam atual modelo de desenvolvimento. *Época*: economia, São Paulo, 16 jan. 2017. Disponível em: <http://epoca.globo.com/economia/noticia/2017/01/fmi-e-forum-de-davos-colocam-desigualdade-no-centro-do-debate-economico.html>

MABEL, Sandro (Deputado). **Projeto de Lei da Câmara n. 30 de 2015**: Agenda Brasil 2015: Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Brasília, DF, 2015. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>

ANEXO D – RESOLUÇÃO Nº 96/2000, DO TST

CERTIFICO E DOU FÉ que o **Egrégio Pleno do Tribunal Superior do Trabalho**, em Sessão Extraordinária hoje realizada, sob a Presidência do Ex.mo Ministro Presidente Almir Pazzianotto Pinto, presentes os Ex.mos Ministros José Luiz Vasconcellos, Vice-Presidente, Wagner Pimenta, Vantuil Abdala, Ronaldo Lopes Leal, Rider Nogueira de Brito, José Luciano de Castilho, Milton de Moura França, Relator, João Oreste Dalazen, Gelson de Azevedo, Antônio José de Barros Levenhagen, Ives Gandra Martins Filho, João Batista Brito Pereira e a Ex.ma Subprocuradora-Geral do Trabalho, Dra. Guiomar Rechia Gomes, ao apreciar o Incidente de Uniformização de Jurisprudência suscitado no Processo nº TST-IUJ-RR-297.751/96,

DECIDIU,

por unanimidade, alterar o item IV do Enunciado 331 da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, que passará a vigorar com a redação a seguir transcrita:

"Enunciado nº 331**CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.**

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos **órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista**, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (artigo 71 da Lei nº 8.666/93)."

Sala de Sessões, 11 de setembro de 2000.

LUZIA DE ANDRADE COSTA FREITAS
Diretora-Geral de Coordenação Judiciária

ANEXO E – PROJETO DE LEI Nº 4.302-E, DE 1998



CÂMARA DOS DEPUTADOS

REDAÇÃO FINAL
PROJETO DE LEI Nº 4.302-E DE 1998

Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Os arts. 1º, 2º, 4º, 5º, 6º, 9º, 10, o parágrafo único do art. 11 e o art. 12 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 1º As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei." (NR)

"Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.

§ 2º Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores



CÂMARA DOS DEPUTADOS

2

previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal." (NR)

"Art. 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente." (NR)

"Art. 5º Empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º desta Lei." (NR)

"Art. 6º São requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho:

- a) (revogada);
- b) (revogada);
- c) (revogada);
- d) (revogada);
- e) (revogada);
- f) (revogada);

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da Fazenda;

II - prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;

III - prova de possuir capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Parágrafo único. (Revogado)." (NR)



CÂMARA DOS DEPUTADOS

3

"Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterà:

- I - qualificação das partes;
- II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário;
- III - prazo da prestação de serviços;
- IV - valor da prestação de serviços;
- V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.

§ 1º É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.

§ 2º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços." (NR)



CÂMARA DOS DEPUTADOS

4

"Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

§ 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não.

§ 2º O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

§ 3º O prazo previsto neste artigo poderá ser alterado mediante acordo ou convenção coletiva.

§ 4º Não se aplica ao trabalhador temporário, contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 5º O trabalhador temporário que cumprir o período estipulado nos §§ 1º e 2º deste artigo somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após noventa dias do término do contrato anterior.

§ 6º A contratação anterior ao prazo previsto no § 5º deste artigo caracteriza vínculo empregatício com a tomadora.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

5

§ 7º A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991." (NR)

"Art. 11.

Parágrafo único. Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário." (NR)

"Art. 12. São assegurados ao trabalhador temporário, durante o período em que estiver à disposição da empresa tomadora de serviços, os seguintes direitos, a serem cumpridos pela empresa de trabalho temporário:

- a) (revogada);
- b) (revogada);
- c) (revogada);
- d) (revogada);
- e) (revogada);
- f) (revogada);
- g) (revogada);
- h) (revogada);

I - salário equivalente ao percebido pelos empregados que trabalham na mesma função ou cargo da tomadora;

II - jornada de trabalho equivalente à dos empregados que trabalham na mesma função ou cargo da tomadora;



CÂMARA DOS DEPUTADOS

6

III - proteção previdenciária e contra acidentes do trabalho a cargo do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

§ 1º (Revogado).

§ 2º (Revogado).

§ 3º O contrato de trabalho poderá prever, para os empregados temporários contratados por até trinta dias, sistema de pagamento direto das parcelas relativas ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), das férias proporcionais e do décimo terceiro salário proporcional." (NR)

Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 4º-A, 4º-B, 5º-A, 5º-B, 19-A, 19-B e 19-C:

"Art. 4º-A Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante."

"Art. 4º-B São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:



CÂMARA DOS DEPUTADOS

7

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);

II - registro na Junta Comercial;

III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e

e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais)."

"Art. 5º-A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa



CÂMARA DOS DEPUTADOS

8

contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991."

"Art. 5º-B O contrato de prestação de serviços conterá:

- I - qualificação das partes;
- II - especificação do serviço a ser prestado;
- III - prazo para realização do serviço, quando for o caso;
- IV - valor."



CÂMARA DOS DEPUTADOS

9

"Art. 19-A. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa.

Parágrafo único. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943."

"Art. 19-B. O disposto nesta Lei não se aplica às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial, e subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943."

"Art. 19-C. Os contratos em vigência, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos desta Lei."

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões, em 22 de março de 2017.

Deputado LAERCIO OLIVEIRA
Relator

ANEXO F – PROJETO DE LEI Nº 4.330, DE 2004

(Do Sr. Sandro Mabel)

Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei regula o contrato de prestação de serviço e as relações de trabalho dele decorrentes, quando o prestador for sociedade empresária que contrate empregados ou subcontrate outra empresa para a execução do serviço.

Parágrafo único. Aplica-se subsidiariamente ao contrato de que trata esta Lei o disposto no Código Civil, em especial os arts. 421 a 480 e 593 a 609.

Art. 2º Empresa prestadora de serviços a terceiros é a sociedade empresária destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata e remunera o trabalho realizado por seus empregados, ou subcontrata outra empresa para realização desses serviços.

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre a empresa contratante e os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo.

Art. 3º São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

I – prova de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ);

II – registro na Junta Comercial;

III – capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez empregados: capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados: capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados: capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados: capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e

e) empresas com mais de cem empregados: capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

§ 1º Convenção ou acordo coletivo de trabalho podem exigir a imobilização do capital social em até cinquenta por cento dos valores previstos no inciso III deste artigo.

§ 2º O valor do capital social de que trata o inciso III deste artigo será reajustado:

I – no mês de publicação desta lei, pela variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), verificada de novembro de 2004, inclusive, ao mês imediatamente anterior ao do início de vigência desta lei;

II – anualmente, a partir do ano subsequente ao do reajuste mencionado no inciso anterior, no mês correspondente ao da publicação desta lei, pela variação acumulada do INPC nos doze meses imediatamente anteriores.

Parágrafo único. Na ação regressiva de que trata o *caput*, além do ressarcimento do valor pago ao trabalhador e das despesas processuais, acrescidos de juros e correção monetária, é devida indenização em valor equivalente à importância paga ao trabalhador.

Art. 11. A empresa prestadora de serviços a terceiros, que subcontratar outra empresa para a execução do serviço, é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas assumidas pela empresa subcontratada.

Art. 12. Nos contratos de prestação de serviços a terceiros em que a contratante for a Administração Pública, a responsabilidade pelos encargos trabalhistas é regulada pelo art. 71 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.

Art. 13. O recolhimento das contribuições previdenciárias relativas aos trabalhadores contratados para a prestação de serviços a terceiros observa o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 14. O contrato de prestação de serviços a terceiros deve conter, além das cláusulas inerentes a qualquer contrato:

I – a especificação do serviço a ser prestado;

II – o prazo para realização do serviço, quando for o caso;

III – a obrigatoriedade de apresentação periódica, pela empresa prestadora de serviços a terceiros, dos comprovantes de cumprimento das obrigações trabalhistas pelas quais a contratante é subsidiariamente responsável.

Art. 15. O recolhimento da contribuição sindical prevista nos arts. 578 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) deve ser feito ao sindicato representante da categoria profissional correspondente à atividade exercida pelo trabalhador na empresa contratante.

§ 1º A contribuição sindical devida pelo trabalhador de empresa de prestação de serviços a terceiros, contratado para o cumprimento do contrato de que trata esta Lei, é proporcional ao período em que foi colocado à disposição da empresa contratante e consiste na importância correspondente a um doze avos da remuneração de um dia de trabalho por mês de serviço ou fração superior a quatorze dias.

§ 2º Não é devida a contribuição pelo trabalhador se este já houver pago, no mesmo ano, a título de contribuição sindical, importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, nos termos do art. 582 da CLT.

Art. 16. O disposto nesta Lei não se aplica:

I – à prestação de serviços de natureza doméstica, assim entendida aquela fornecida à pessoa física ou à família no âmbito residencial destas;

II – às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial.

Art. 17. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa administrativa de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador prejudicado, salvo se já houver previsão legal de multa específica para a infração verificada.

§ 1º A fiscalização, a autuação e o processo de imposição de multas reger-se-ão pelo Título VII da CLT.

§ 2º As partes ficam anistiadas das penalidades não compatíveis com esta Lei, impostas com base na legislação anterior.

Art. 18. Os contratos em vigência serão adequados aos termos desta Lei no prazo de cento e vinte dias a partir da vigência.

Art. 19. Esta Lei entra em vigor trinta dias após a publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O mundo assistiu, nos últimos 20 anos, a uma verdadeira revolução na organização da produção. Como consequência, observamos também profundas reformulações na organização do trabalho. Novas formas de contratação foram adotadas para atender à nova empresa.

Nesse contexto, a terceirização é uma das técnicas de administração do trabalho que têm maior crescimento, tendo em vista a necessidade que a empresa moderna tem de concentrar-se em seu negócio principal e na melhoria da qualidade do produto ou da prestação de serviço.

No Brasil, a legislação foi verdadeiramente atropelada pela realidade. Ao tentar, de maneira míope, proteger os trabalhadores simplesmente ignorando a terceirização, conseguiu apenas deixar mais vulneráveis os brasileiros que trabalham sob essa modalidade de contratação.

As relações de trabalho na prestação de serviços a terceiros reclamam urgente intervenção legislativa, no sentido de definir as responsabilidades do tomador e do prestador de serviços e, assim, garantir os direitos dos trabalhadores.

A presente proposição tem origem no Projeto de Lei nº 4.302, de 1998, que após mais de cinco anos de tramitação, teve a retirada solicitada pelo Poder Executivo. Ressalta-se que durante a tramitação do Projeto de Lei do Executivo, que também alterava a lei do trabalho temporário, travaram-se longos e frutíferos debates sobre o tema, tanto nesta Casa quanto no Senado Federal, que muito enriqueceram a proposta original.

O Projeto de Lei que ora apresentamos exclui os dispositivos que tratavam do trabalho temporário, limitando-se à prestação de serviços a terceiros, e incorpora as contribuições oferecidas por todos os que participaram dos debates do Projeto de Lei nº 4.302, de 1998.

A nossa proposição regula o contrato de prestação de serviço e as relações de trabalho dele decorrentes. O prestador de serviços que se submete à norma é, portanto, a sociedade empresária, conforme a nomenclatura do novo Código Civil, que contrata empregados ou subcontrata outra empresa para a prestação de serviços.

Deve ser destacada a definição da empresa prestadora de serviços como aquela que presta serviços determinados e específicos para a empresa contratante. É a prestadora responsável pela contratação, remuneração e direção do trabalho de seus empregados, podendo, ainda, subcontratar outras empresas para realizar os serviços contratados.

Não há, obviamente, vínculo empregatício entre a tomadora de serviços e os trabalhadores contratados pela prestadora ou seus sócios.

São estabelecidos requisitos para o funcionamento das empresas prestadoras de serviço que visam a garantir o adimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias. O capital social mínimo estipulado em função do número de empregados é um exemplo.

É prevista, ainda, a possibilidade de ser exigida a imobilização de até 50% do capital social da prestadora de serviços mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A nossa proposição define também a figura do contratante que pode ser pessoa física ou jurídica. A inclusão de pessoa física justifica-se pela necessidade de permitir a contratação de prestadoras de serviço por profissionais liberais.

Vários dispositivos estipulam limitações contratuais que protegem o trabalhador, como a vedação de sua utilização, pela empresa contratante, em atividades diversas das estipuladas em contrato com a empresa prestadora de serviços.

O objeto da contratação deve ser especificado. É, no entanto, amplo, podendo versar sobre atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante.

Uma das situações que muito nos preocupou foi a possibilidade de um trabalhador continuar prestando serviços a uma empresa contratante, ainda que se sucedam várias empresas prestadoras de serviço. Optamos por abordar o tema no art. 5º, permitindo a continuidade do trabalho para a mesma empresa contratante.

A empresa contratante é diretamente responsável pelas condições de segurança e saúde do ambiente de trabalho.

Além disso, caso seja necessário treinamento específico para a realização do trabalho, a empresa contratante pode exigir da prestadora o certificado de capacitação do trabalhador ou pode fornecer o treinamento adequado.

Uma das maiores críticas que se faz à terceirização é a precarização das relações de trabalho dela decorrentes, apresentando altos índices de acidentes do trabalho. Atribuir a responsabilidade à contratante por

esse aspecto ligado às condições de trabalho representa uma garantia ao trabalhador e, certamente, contribui para a melhoria do ambiente laboral.

É prevista a responsabilidade subsidiária da contratante quanto às obrigações trabalhistas, sendo-lhe assegurado, obviamente, o direito de ação regressiva contra a prestadora de serviços / devedora.

O projeto inova ao assegurar mediante a ação regressiva, além do ressarcimento dos valores pagos pela contratante, o pagamento de uma indenização equivalente ao valor pago ao trabalhador.

Há, ainda, previsão de responsabilidade solidária quanto às obrigações trabalhistas pela empresa prestadora de serviços que subcontratar outra empresa.

No caso de contratação com a Administração Pública, o projeto remete à Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que *“regulamenta o artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências”*.

Isso significa que a Administração Pública é solidariamente responsável quanto aos encargos previdenciários, mas não quanto às dívidas trabalhistas.

O contrato de prestação de serviços deve conter a especificação do serviço a ser prestado e o prazo para a sua realização. Deve, além disso, prever a apresentação periódica, pela empresa prestadora de serviços, dos comprovantes de cumprimento das obrigações trabalhistas, o que possibilitará a fiscalização por parte da empresa contratante.

Outro aspecto relevante da proposição é que o recolhimento da contribuição sindical compulsória deve ser feito à entidade representante da categoria profissional correspondente à atividade terceirizada. Aumenta-se, dessa forma, o poder de negociação com as entidades patronais, bem como é favorecida a fiscalização quanto à utilização correta da prestação de serviços.

São excluídas da aplicação da lei as atividades de empregado doméstico, e ainda as atividades de vigilância e transporte de valores, que já possuem legislação específica.

É estabelecida multa administrativa de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador prejudicado em caso de descumprimento da norma.

É concedida anistia aos débitos, penalidades e multas impostas com base em normas não compatíveis com a lei.

A proposição concede prazo de cento e vinte dias para a adequação dos contratos vigentes aos termos da nova lei, sendo que a vigência ocorrerá trinta dias após a publicação.

Tal prazo, acreditamos, é suficiente para que as partes interessadas tenham ciência das alterações e adequem seus contratos.

Destacamos, ainda, que a proposição é fruto de discussão com vários segmentos da sociedade. Tal discussão não está encerrada. Deve, outrossim, ser ampliada, a fim de aprimorar o texto da norma. Colocamo-nos, desde já, à disposição daqueles que queiram contribuir para a regulação dessa matéria, tão relevante para as relações de trabalho no Brasil.

Por considerarmos de alta relevância a regulamentação da terceirização, rogamos aos nobres Colegas pela aprovação deste Projeto de Lei.

Sala das Sessões, em de de 2004.

Deputado Sandro Mabel

ANEXO G – LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017

Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Os arts. 1º, 2º, 4º, 5º, 6º, 9º, 10, o parágrafo único do art. 11 e o art. 12 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 1º As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei."(NR)

"Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.

§ 2º Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal." (NR)

"Art. 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente." (NR)

"Art. 5º Empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º desta Lei." (NR)

"Art. 6º São requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho:

- a) (revogada);
- b) (revogada);
- c) (revogada);
- d) (revogada);
- e) (revogada);
- f) (revogada);

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da Fazenda;

II - prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;

III - prova de possuir capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Parágrafo único. (Revogado)." (NR)

"Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da

autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá:

I - qualificação das partes;

II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário;

III - prazo da prestação de serviços;

IV - valor da prestação de serviços;

V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.

§ 1º É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.

§ 2º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços." (NR)

"Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

§ 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não.

§ 2º O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

§ 3º (VETADO).

§ 4º Não se aplica ao trabalhador temporário, contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 5º O trabalhador temporário que cumprir o período estipulado nos §§ 1º e 2º deste artigo somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após noventa dias do término do contrato anterior.

§ 6º A contratação anterior ao prazo previsto no § 5º deste artigo caracteriza vínculo empregatício com a tomadora.

§ 7º A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991." (NR)

"Art. 11.

Parágrafo único. (VETADO)." (NR)

"Art. 12. (VETADO)." (NR)

Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 4º-A, 4º-B, 5º-A, 5º-B, 19-A, 19- B e 19-C:

"Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores,

ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante."

"Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);

II - registro na Junta Comercial;

III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

- a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);
- b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);
- c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);
- d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e
- e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais)."

"Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local

previamente convencionado em contrato.

§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991."

"Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterá:

I - qualificação das partes;

II - especificação do serviço a ser prestado;

III - prazo para realização do serviço, quando for o caso;

IV - valor."

"Art. 19-A. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa.

Parágrafo único. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943."

"Art. 19-B. O disposto nesta Lei não se aplica às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial, e subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943."

"Art. 19-C. Os contratos em vigência, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos desta Lei."

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 31 de março de 2017; 196º da Independência e 129º da República.

MICHEL TEMER

Antonio Correia de Almeida

Eliseu Padilha

Este texto não substitui o original publicado no Diário Oficial da União - Seção 1 - Edição Extra de 31/03/2017

Publicação:

- Diário Oficial da União - Seção 1 - Edição Extra - 31/3/2017, Página 1 (Publicação Original)