

TERCEIRIZAÇÃO: DEBATE CONCEITUAL E CONJUNTURA POLÍTICA

OUTSOURCING/SUBCONTRACTING: CONCEPTUAL DEBATE AND POLITICAL CONTEXT

Vitor Araújo Filgueiras¹
Sávio Machado Cavalcante²

RESUMO

Apesar de a terceirização ser objeto de grandes controvérsias, existe um consenso acerca do conceito que a define. O objetivo deste texto é problematizar esse consenso e apontar suas contradições, demonstrando que a precarização do trabalho relacionada à terceirização não é uma contingência, mas corolário da natureza dessa forma de contratação de trabalhadores, que reduz as chances de limitação da exploração do trabalho. Destarte, tentativas de discriminar tipos de terceirização, como “verdadeira” ou “falsa”, “boa” ou “má”, ignoram a própria lógica do fenômeno. O maior risco de adoecimento e morte, e a incidência muito mais elevada de trabalhadores terceirizados entre aqueles submetidos a condições análogas à de escravos evidenciam isso. A atual conjuntura é sombria e são grandes as chances de liberalização geral da terceirização, como indica a aprovação do PL 4330 na Câmara dos Deputados em abril deste ano (2015).

Palavras-chave: terceirização, acidentes de trabalho, trabalho análogo ao escravo.

ABSTRACT

Despite outsourcing has been subject of great controversy, there is consensus over the concept that defines it. The purpose of this paper is to discuss this consensus and point out their contradictions, indicating that precariousness of work related to outsourcing is not a contingency, but corollary of the nature of this way of hiring workers, which reduces the chances of limiting labour exploitation. Thus, attempts to discriminate types of outsourcing, such as "true" or "false", "good" or "bad", ignore the logic of the phenomenon. The greater risks of accidents and deaths, and the much higher incidence of outsourced workers among those subjected to conditions analogous to slavery show it. The current picture is cloudy, and there are real chances of a complete liberalization of outsourcing, as indicated by the approval of proposal Act 4330 in the House of Representatives in April this year (2015).

Keywords: Outsourcing. Accidents at work. Slave-like conditions.

1. INTRODUÇÃO

A partir das últimas três décadas do século XX, a terceirização se destacou como um dos temas mais candentes do chamado mundo do trabalho. No Brasil, o fenômeno está fortemente em pauta (no discurso e nas práticas empresariais) ao menos desde a

¹ Pós-doutorando em Economia (UNICAMP), Pesquisador de Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT) da UNICAMP, Academic Visiting na Universidade de Londres (SOAS), auditor fiscal do Ministério do Trabalho, integrante do grupo de pesquisa “Indicadores de Regulação do Emprego”, sendo o presente texto desenvolvido no curso das atividades do grupo (<http://indicadoresderegulacaodoemprego.blogspot.com.br>). A pesquisa conta com o apoio da FAPESP, processo nº 2015/02096-0, Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP). As opiniões, hipóteses e conclusões ou recomendações expressas são de responsabilidade do autor e não necessariamente refletem a visão da FAPESP. E-mail: filgueirasvitor@gmail.com

² Professor do Departamento de Sociologia (IFCH-Unicamp).

década de 1990, e uma intensificação do debate sobre sua regulação veio à tona no ano passado (2014), quando forças empresariais conseguiram galgar importantes passos para legitimar um novo ciclo generalizante da terceirização no Brasil.

Mas, afinal, o que é terceirização? Quais são as reais consequências desse fenômeno que provoca grande celeuma em todos os campos em que é tratado?

Para essas perguntas, sobre as quais temos trabalhado ao longo dos últimos anos (FILGUEIRAS e CAVALCANTE, 2015; CAVALCANTE e MARCELINO, 2012; FILGUEIRAS, 2011, 2012, 2014A, 2014B), apresentaremos no presente texto uma síntese das conclusões que alcançamos até o momento.

Desde o início da reorganização capitalista da produção, globalmente desencadeada no último quarto do século passado, a terceirização tem sido utilizada, por todos os tipos de empresa, como um dos instrumentos centrais de suas estratégias de acumulação.

Trata-se da 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 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 à reprodução dessa riqueza.

No Brasil, a terceirização vem sendo crescentemente utilizada e ferrenhamente defendida pelo empresariado e seus representantes há pelo menos três décadas. Em 1993, essas forças obtiveram uma significativa vitória, pois lograram a liberalização dessa forma de contratação por meio da edição da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que permitiu a contratação de trabalhadores por empresa interposta desde que a atividade em questão não atingisse o que se denominou de “atividades-fim” da empresa contratante. Todavia, hoje nos encontramos diante de uma nova ofensiva patronal no Legislativo e no Judiciário, que tem por objetivo superar qualquer obstáculo jurídico às possibilidades de terceirização, permitindo sua utilização em todas as atividades das empresas.

Para entender o ponto a que chegamos e o horizonte que se apresenta, é preciso resgatar uma discussão conceitual. A própria definição de terceirização não é gratuita, o que é, evidentemente, expressão de interesses opostos e em conflito.

Este texto está dividido em quatro partes, além desta introdução. Pretendemos apresentar o cerne sobre o atual consenso acerca do conceito de terceirização, as evidências que indicam sua inconsistência, as principais consequências da terceirização para aqueles que da venda da força de trabalho, e algumas considerações finais.

Além da revisão bibliográfica, este trabalho se baseou em uma série de fontes, a saber: para a discussão da relação entre acidentes e terceirização, foram coletadas informações da RAIS entre os anos de 2002 a 2013; dados de Anuários Estatísticos de Acidentes de Trabalho (AEAT) do INSS, especialmente acidentes fatais; microdados das Comunicações de Acidentes de Trabalho (CAT) emitidas em 2013, fornecidas pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); Relatórios de Investigação de acidentes fatais, redigidos por Auditores Fiscais do Trabalho, quase todos ocorridos em 2013. No que concerne ao trabalho análogo ao escravo, este artigo se baseia no universo dos relatórios de ações do Ministério do

Trabalho. Trata-se da totalidade dos resgates ocorridos no país em 2010, 2011, 2012, 2013 e 2014.

Ademais, foram aproveitados resultados primários e secundários de pesquisa realizada no Reino Unido, além da revisão de investigações pré-existentes, abrangendo dados gerais do mercado de trabalho britânico e de setores específicos, como construção civil, logística e atividades rurais.

2. O CONSENSO CONCEITUAL

Nas ciências sociais em geral, afirmar que os conceitos não são neutros não é novidade. Qualquer discussão só pode começar a partir dessa constatação, o que significa, sobretudo, identificar os interesses subjacentes a cada tipo de formulação com pretensões analíticas. Por exemplo, isso já se faz, de longa data, com os conceitos de globalização e flexibilização do trabalho, formulados nos marcos de uma visão de modernidade acrítica, segundo a qual existiriam progresso e ganhos econômicos para todos.

O conceito de terceirização está igualmente longe de ser ingênuo. É reproduzido, comumente, como se fosse algo inexorável e positivo. O corolário, assim, é a restrição ao contraditório. Mesmo a literatura crítica, ao assumir o conceito, tem caído na armadilha analítica criada pela noção hegemônica de terceirização, pois, a despeito de identificar consequências nefastas do fenômeno, acaba por admitir sua inevitabilidade, mesmo que a negue retoricamente.

A terceirização é generalizadamente conceituada como a transferência de parte do processo produtivo de uma empresa, a contratante, para por outra organização (normalmente classificada como pessoa jurídica) – a contratada ou “terceirizada”. A ideia é que a contratante passaria a focar as atividades em que seria especializada, deixando de realizar aquelas menos importantes para seus propósitos. A contratada, por sua vez, teria justamente nessas áreas o seu foco, ou seja, seria supostamente especializada nas atividades que foram sujeitas à terceirização. Quando bem realizada, os resultados dessa reengenharia seriam o aumento na qualidade de produtos, serviços e maior eficiência.

É esse, em linhas gerais, o argumento empresarial, que enfatizam a necessidade de a empresa definir seu foco de ação, seu *core business*, e transferir as demais atividades para terceirizadas – luta vitoriosa no Brasil, como apontamos, pois a ideia foi incorporada por súmula do TST que criou, dentro dessa lógica, os termos jurídicos de “atividade-fim” e “atividade-meio”.

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

A despeito da ampla divergência entre as consequências, há consenso na literatura e no senso comum de que terceirização seria a transferência de parte do processo produtivo de uma empresa, a contratante, para outra figura. Nessa ótica, podem ser usadas diferentes retóricas, como por exemplo:

Como as inovações tecnológicas são muito rápidas, as empresas não conseguem fazer de tudo e, por isso, precisam utilizar o trabalho de outras empresas e de outras pessoas – especialistas no seu assunto (PASTORE, 2008, p. 117).

Contudo, até quem vê criticamente a terceirização, normalmente, admite essa premissa da transferência de atividades. Mesmo que sejam alteradas algumas palavras, a ideia de que a empresa contratante externaliza parcelas da produção é um ponto comum entre as versões correntes. Por exemplo, para o DIEESE (2007, p. 5), a terceirização é “o processo pelo qual uma empresa deixa de executar uma ou mais atividades realizadas por trabalhadores diretamente contratados e transfere para outra empresa”.

Assim, apesar das diferenças, há consenso entre críticos e apoiadores de que terceirização é a externalização das atividades de uma empresa. Revisões de literatura já detectam esse consenso há alguns anos:

As definições de subcontratação ou de terceirização, apesar de apresentarem diferentes análises, dependendo do interesse de cada campo do conhecimento, possuem elementos centrais que podem definir tal prática, ou seja, **a transferência da produção para terceiros** (COSTA, 2010, p.47, grifos nossos).

Contudo, empiricamente, a terceirização está distante dessa imagem. Ela não implica a externalização das atividades nem a radicalização da divisão social do trabalho das empresas capitalistas, apesar de reivindicar e procurar vestir esse traje.

3. A TERCEIRIZAÇÃO DE FATO

Centenas de casos estudados, inclusive os que nós pesquisamos ao longo dos últimos 10 anos, de empresas de todos os portes, setores, nacionais e transnacionais, demonstram que terceirização é algo muito diferente do que normalmente se divulga.

A terceirização aparentemente divide e fragmenta o processo, podendo haver, eventualmente, segregação espacial de atividades, mas a relação não se efetiva entre empresas “autônomas”. Pelo contrário, a essência do controle de fato do processo produtivo das atividades terceirizadas não muda, continua sendo da empresa contratante. Esse controle pode ser feito por diferentes métodos (até insidiosamente), mas quase sempre contempla a detenção do know-how da atividade e invariavelmente inclui a gestão da força de trabalho empregada.

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.

A terceirização é fenômeno do mercado de trabalho, uma forma de relação entre capitalistas e trabalhadores. Nisso difere essencialmente dos mercados entre empresas, nos quais os capitalistas se relacionam entre si. Ressalte-se que isso não se confunde necessariamente com intermediação de mão de obra. Esta é uma das hipóteses de terceirização, pois o ente interposto pode ter várias funções no esquema articulado pelo tomador de serviços. Ele pode ser o intermediador (por exemplo, o “gato”), mas pode nem ter personificação, ser apenas um símbolo, como o “integrado”. A única condição para a consecução da terceirização é que a atividade imputada ao ente interposto é seja parte do processo produtivo do tomador de serviços³.

³ O ente interposto, quando personificado em pessoa jurídica ou física, se não for mais um trabalhador assalariado entre os demais, pode até ser beneficiário do esquema, mas nunca pode controlá-lo, sob pena de inviabilizar a terceirização.

O que as empresas chamam de terceirização é a divisão do trabalho própria no capitalismo, que sempre existiu, pois as economias capitalistas são compostas por espaços de acumulação diferentes, vários capitais se relacionando entre si para a produção de mercadorias.

A inovação *toyotista* não reside no aprofundamento dessa divisão intercapitalista. A terceirização se insere no interior do mesmo capital, como estratégia de gestão da sua força de trabalho. Tanto assim que o período de reestruturação produtiva não é acompanhado de uma pulverização do capital, o que ocorreria se a terceirização fosse o que se propala. O fato de haver centralização e destaque crescente de megacorporações é evidência empírica de que não houve a fragmentação das empresas, mas sim a fragmentação dos contratos como forma de gerir do trabalho pelas empresas⁴.

O ente interposto, sendo encarnado por pessoa física ou jurídica, pode até conseguir personificar de fato um capital e ter seu próprio espaço de acumulação (deixar de ser mero apêndice de outrem). Nessa hipótese, não se trata mais de terceirização, e o próprio esquema de gestão do tomador de serviços tende a ser comprometido, pois este perde o controle sobre a gestão do seu processo de produção e trabalho⁵.

Portanto, a terceirização não significa externalização de fato de atividades da produção. 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.

Das centenas de casos empíricos que sustentam essas proposições, muitos foram analisados por nós *in loco*, incluem entrevistas com trabalhadores e empresários, investigações de sistemas de informação, leitura de contratos e outros documentos, centenas de relatórios de Fiscalização do Ministério do Trabalho, Ações Cíveis Públicas do Ministério Público do Trabalho, decisões da Justiça do Trabalho. Estão incluídos setores como telecomunicações, produção florestal, bancos, hotéis, hospitais, agricultura (diversas culturas), indústria química, plásticos, mineração, madeira, construção civil, petroquímica, avicultura, siderurgia, petróleo, automobilística (muitos casos são apresentados em FILGUEIRAS, 2011, 2012, 2013, 2014). Na verdade, as mesmas evidências encontradas estão presentes na maior parte das pesquisas existentes na literatura, mas sem a extração do conteúdo ali subjacente.

Na construção civil, por exemplo, Costa (2010) apura que:

Em muitos casos, a “necessidade” da subcontratação implica a transformação de profissionais vinculados, em alguns casos há anos na Construtora e normalmente em cargos de chefia, em “empreendedores”. Assim, a empresa incentiva determinados

⁴ É também anacrônico dizer que sempre houve terceirização, pois os “gatos” e outros tipos de intermediários não cumprem o papel central que hoje a terceirização tem na gestão do trabalho, por conta da busca constante pela acumulação flexível.

⁵ Apenas para ilustrar, vale citar o caso da “integração” da produção na agricultura via proprietários de terra. Pesquisa de Pelegrini e Cleps Junior (2011) demonstra claramente que o empreendimento continua sendo da empresa tomadora, que procura os “integrados” mais aptos à consecução dos interesses da primeira. Tanto assim que a contratante evita “integrar” proprietários demasiadamente grandes para não reduzir seu poder de imposição de condições nos negócios

profissionais, inclusive com auxílio para a regularização de uma microempresa e os contrata com exclusividade para determinado serviço. Em alguns casos, tais empresas são constituídas exclusivamente para servir a uma determinada obra, extinguindo-se juntamente com o canteiro de obras. (COSTA, 2010, p. 208).

A despeito de ser muito frequente esse tipo de arranjo, a terceirização não necessariamente ocorre nesses moldes. Diversas formas de contratação de trabalhadores por meio de ente interposto são possíveis, desde que o controle do processo produtivo seja do tomador, e mesmo que de forma insidiosa.

O comando das atividades terceirizadas permanece com o tomador dos serviços até nos casos mais exemplares de “externalização” da produção.

No setor automotivo, considerado um paradigma da especialização entre atividades empresariais, pesquisas efetuadas em diferentes plantas e estados brasileiros (FILGUEIRAS e SOUZA, 2011; CONCEIÇÃO, 2007; MARCELINO, 2007) demonstram como, a despeito da variação entre os arranjos de contratação de trabalhadores, as chamadas montadoras controlam o processo de produção e trabalho. Isso ocorre mesmo no caso mais radical de terceirização, o chamado “consórcio modular”:

A Volkswagen assume a responsabilidade pelos testes finais, checagem e aprovação; qualidade, auditoria e inspeção; supervisão dos processos. Os mestres acompanham o processo em cada módulo, orientam o pessoal e aprovam a passagem dos chassis entre os módulos (...)” (CONCEIÇÃO, 2007, p.216).

Já nas atividades de teleatendimento, muitas vezes realizadas em prédios separados dos estabelecimentos das contratantes, possuindo a empresas interpostas algumas vezes milhares de trabalhadores formalmente registrados, o comando das atividades também permanece sob a égide das empresas contratantes, conforme demonstra detalhadamente Relatório de Fiscalização do Trabalho (SRTE PE, 2014). A empresa contratante:

Dirige a execução dos serviços, definindo procedimentos padronizados para a execução de cada atividade, determinando o quê e como fazer, todos os procedimentos, inclusive o script de fala, exigindo padrão de qualidade e metas de produtividade (SRTE PE, 2014)

Complementarmente, a tomadora dos serviços mantém nos postos de comando funcionários diretamente contratados (SRTE PE, 2014).

O setor de confecções é outro exemplo sintomático para apreender o que, de fato, é terceirização. Nesse ramo, é comum que as grandes empresas reivindiquem apenas realizar a “gestão da marca”. Mercante (2015) conduziu pesquisa baseada em diversos Relatórios de Fiscalização do Ministério do Trabalho e concluiu que:

Contrariamente ao argumento empresarial, constata-se que os subcontratados, sejam fornecedores ou oficinas de costura, mantêm intenso grau de dependência em relação às empresas que se intitulam varejistas, pois são elas que estabelecem os modelos das peças, o prazo de entrega, o preço a ser pago por peça, o material utilizado, e os critérios de avaliação de qualidade do produto (...) valores, prazos,

procedimentos de pagamento, são todos absolutamente controlados pela empresa tomadora: O relatório de fiscalização abaixo apresenta “ordens de compra” acompanhadas de detalhadíssimas fichas técnicas, demonstrando que o know how é da tomadora. (MERCANTE, 2015).

Mercante (2015) afirma que a organização da produção e do trabalho ocorre numa espécie de “leilão de trabalhadores”, sendo o intermediário interposto escolhido de acordo com o menor preço ofertado. É um sistema que é parecido com o “leilão” de trabalhadores apurado por Souza e Filgueiras (2011) numa fábrica de veículos da Bahia, porém ampliado, dado o número de figuras interpostas envolvidas.

Em suma, a terceirização pode ser formada desde a contratação de trabalhadores através de Micro Empreendedores Individuais (MEI), que se consubstancia num mero papel como forma de interposição com o trabalhador, até por meio de pessoas jurídicas que formalizam número substancial de trabalhadores e cujo proprietário ou preposto é designado e dirigido pelo tomador de serviços para realizar algumas funções do seu processo produtivo. Em comum, em todos os casos, trata-se de espaço de acumulação do tomador, força de trabalho do tomador (não raramente incluindo a própria pessoa que aparece como figura interposta), configurando o interposto, quando muito, uma peça bem remunerada, mas necessariamente submissa aos ditames do tomador e cuja principal função no processo produtivo é ser o ente interposto.

Diferente disso é a relação entre distintos capitalistas, cada um dirigindo e acumulando a partir da sua força de trabalho, como é inerente à divisão social do trabalho no capitalismo.

Essas características da terceirização não são específicas do Brasil, não há uma terceirização “à brasileira”, que deturparia seu propósito⁶. Pelo contrário, diferentes fontes indicam que em todo o mundo o fenômeno tem a mesma lógica aqui apurada.

O grau de atrelamento das terceirizadas em relação às contratantes e a precarização do trabalho que é gerada podem ser demonstrados de diversos modos e por meio de vários indicadores. O caso emblemático discutido pelos estudos do trabalho é o chamado “modelo japonês”, formulado originalmente pela empresa automobilística Toyota, que, para promover uma forma de produção com ampla redução de custos, criou uma rede extensa de pessoas jurídicas terceirizadas totalmente vinculadas à empresa central. A diferença essencial era que os direitos e benefícios atrelados à empresa principal não se estendiam à rede de subcontratação.

Mesmo nos casos mais notórios e geograficamente fragmentados de terceirização, nos quais o intermediário pode se apropriar de quantias consideráveis em valores absolutos, como a fabricação de telefones celulares de última geração, a produção é claramente controlada pela empresa contratante. Há relatos que detalham como esse esquema funciona: a tomadora dos serviços determina até mesmo o número e a qualificação de trabalhadores necessários para fazer o que ela quer, na hora que quer e como quer⁷. Existe uma hierarquia evidente no processo, completamente dirigido pela empresa contratante.

⁶ Já em 1999, Druck (1999) criticava a ideia de uma suposta “terceirização à brasileira”.

⁷ Ver, por exemplo: *How the U.S. Lost Out on iPhone Work*. By CHARLES DUHIGG and KEITH BRADSHAW January 21, 2012. “In 2007, a little over a month before the iPhone was scheduled to appear in stores, Mr. Jobs beckoned a handful of lieutenants into an office. (...) Mr. Jobs angrily held up his iPhone, angling it so everyone could see the dozens of tiny scratches marring its plastic screen (...) “I won’t sell a product that gets scratched,” he said tensely. The only solution was using unscratchable glass instead. “I want a glass screen, and I want it perfect in six weeks.” (...) When an Apple team visited, the

No Reino Unido, o cenário não parece ser diferente. O setor da construção é um bom exemplo para análise, pois é provavelmente um dos que possuem maior incidência de terceirização nesse Estado. Nas obras, são empregadas diferentes formas de terceirização, como a contratação formal de trabalhadores classificados como autônomos através de agências de emprego, ou usando as chamadas “umbrella companies”⁸. A semelhança, em todos os casos, é que a força de trabalho continua a ser dirigida fundamentalmente pelo contratante. A principal diferença entre os trabalhadores é apenas a forma pela qual são contratados.

Em um canteiro de obras que visitamos em julho de 2015, localizado em Londres, aparentemente semelhante à maioria das construções no Reino Unido⁹, havia 90 trabalhadores em atividade, mas apenas 5 eram diretamente contratadas pela construtora: 10 eletricitas eram contratados por uma terceirizada, 15 como funcionários de agências, e 60 contratados através de agências como trabalhadores autônomos. Alguns desses “trabalhadores autônomos” contratados através de agências trabalhavam há anos seguidos para a construtora. Os trabalhadores diretamente contratados eram exatamente os engenheiros e supervisores, o topo da hierarquia no canteiro de obras, ou seja, aqueles que determinam o que, onde, quando e como o trabalho deve ser feito. Assim, para exemplificar como as atividades eram organizadas, os operadores de grua, contratados como autônomos por meio de agências, eram obrigados pela construtora a trabalhar dez horas por dia, ao invés de quatro, que é a jornada prevista em lei.

A lógica do leilão de trabalhadores por meio de entes interpostos, identificada no Brasil em vários setores, parece ser uma tendência em também em outros países. Thebaud-Mony (2011) já demonstra como a contratação de trabalhadores na indústria naval ocorria por meio de “licitações” entre pessoas jurídicas interpostas, selecionadas com base no fornecimento mais barato de força de trabalho.

No Reino Unido, as empresas usam intermediários para gerir a força de trabalho com essa lógica em diferentes setores, contratando trabalhadores por meio do ente interposto que oferece menores preços, num jogo constante de pressão sobre os salários e as condições de trabalho.

Em alguns casos, como no setor de transporte (motoboys e motoristas) e no trabalho rural, o sistema é organizado de forma que o tomador não precisa que um trabalhador específico seja necessariamente vinculado a ele. O empregado pode trabalhar para empresas diferentes através do mesmo intermediário, que eventualmente

Chinese plant’s owners were already constructing a new wing. (...) The owners made engineers available at almost no cost. They had built on-site dormitories so employees would be available 24 hours a day. (...) “They could hire 3,000 people overnight,” said Jennifer Rigoni, who was Apple’s worldwide supply demand manager (...). “What U.S. plant can find 3,000 people overnight and convince them to live in dorms?” (...) In mid-2007, after a month of experimentation, Apple’s engineers finally perfected a method for cutting strengthened glass so it could be used in the iPhone’s screen. (...) Another critical advantage for Apple was that China provided engineers at a scale the United States could not match. Apple’s executives had estimated that about 8,700 industrial engineers were needed to oversee and guide the 200,000 assembly-line workers eventually involved in manufacturing iPhones. The company’s analysts had forecast it would take as long as nine months to find that many qualified engineers in the United States”. http://www.nytimes.com/2012/01/22/business/apple-america-and-a-squeezed-middle-class.html?_r=0

⁸ Empresas guarda-chuva, em tradução literal, é a forma como são conhecidas as pessoas jurídicas comumente criadas no Reino Unido para intermediar trabalhadores.

⁹ A quantidade de pessoas jurídicas existentes no setor e a distribuição de trabalhadores segundo o porte das empresas indicam que a terceirização na construção civil é ainda mais aprofundada no Reino Unido do que no Brasil.

pode enviar diferentes trabalhadores ao mesmo tomador. Nestes casos, não é importante para a empresa determinar especificamente que pessoa vai fazer o trabalho, uma vez que a própria forma como os trabalhadores são integrados ao processo produtivo tende a torná-los disciplinados e diligentes. Em alguns desses casos, os intermediários podem até conseguir obter valores absolutos não desprezíveis, mas continuam sendo peões no jogo dos contratantes, pois estes podem mudar (e mudam) o intermediário por meio do qual obtêm trabalhadores sempre que lhes for conveniente¹⁰.

Enfim, a terceirização pode ser efetivada por meio de diferentes arranjos, a depender das condições de cada mercado de trabalho, desde que subordinada à lógica dos contratantes.

Por tudo isso, é necessário rever o próprio conceito de terceirização, que pode ser conceituada como o processo de valorização do capital através de organização e gestão do trabalho, sem admissão da relação contratual com os trabalhadores em atividade, com o uso de um ente interposto (seja pessoa jurídica, cooperativa, agência de emprego, etc.).

Como a divisão do trabalho por meio de diferentes empresas tem sido aspecto constituinte do capitalismo, confundi-la com a terceirização apenas serve para fortalecer o argumento da inevitabilidade. Todavia, o próprio caráter do capitalismo global comprova essa diferença. Afinal, se seus defensores estivessem corretos, ou seja, se a terceirização representasse transferência de partes do processo produtivo para redes de empresas especializadas e autônomas, o resultado seria uma crescente pulverização de capitais. No entanto, presenciamos exatamente o inverso, isto é, o acirramento da centralização de capital em escala global.

4. CONSEQUÊNCIAS

Estamos diante, portanto, de uma forma específica de contratação de trabalhadores, que se vale de figuras interpostas (normalmente pessoas jurídicas) para atingir seus objetivos. Mas, poder-se-ia objetar: isso é necessariamente ruim? Não seria apenas o modelo de contratação mais adequado aos novos tempos e a novos padrões de consumo, os quais exigem rapidez e qualidade na produção de mercadorias e prestação de serviços?

Ocorre que a lógica da terceirização é outra. Se o assalariamento em si desconhece limites à exploração do trabalho, a terceirização potencializa esse processo. Não por acaso, o uso desse mecanismo tem um efeito visível, identificado pelas pesquisas sobre o tema: a precarização do trabalho.

Para o capitalista individual, a intenção imediata da terceirização comporta alguma variação, o que quase sempre inclui corte de custos. Mas essa forma de contratação também acarreta redução dos limites impostos à exploração do trabalho, mesmo quando tal consequência não se insere deliberadamente nos cálculos empresariais. Como dito, não há uma terceirização “à brasileira”, sendo inúmeras as pesquisas que demonstram as piores condições de trabalho ao redor do mundo.

No que concerne à saúde e segurança do trabalho, por exemplo, Thebaud-Mony (2011) afirma que:

¹⁰ Esse mercado de múltiplos tomadores e intermediários parece levar ao extremo a lógica do trabalho abstrato, pois pode impessoalizar ao máximo a relação entre capitalista e trabalhador no processo de produção e valorização (e como estratégia de dominação).

Numerosos trabalhos de pesquisa, na Europa (Appay, Thébaud-Mony, 1997; Thébaud-Mony, 2000; BTS/SALTSA, 2000; Seillan; Morvan, 2005; Hery, 2009), no Canadá (Lippel, 2004), na Austrália (Quinlan; Mayhew, 1999, 2001) e no Brasil (Druck; Franco, 2009) relatam o impacto do recurso à terceirização e ao trabalho temporário sobre a saúde dos trabalhadores e sobre a efetividade dos dispositivos de prevenção e de reparação dos acidentes do trabalho e doenças profissionais.

A própria Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem manifestado preocupação sobre o vínculo entre terceirização e acidentes de trabalho (OIT, 2014A, 2014B).

No Reino Unido, a situação parece semelhante, mesmo quando comparadas atividades idênticas. Na construção civil, um relatório da OIT (2001) aponta que:

Estudos indicam que a mão de obra empregada através de subempreiteiros não é tratada da mesma forma que diretamente empregados de trabalho em relação à saúde e segurança. Pesquisa em nove empresas de grande porte do setor de engenharia no Reino Unido encontrou um tratamento muito diferente para trabalhadores contratados via terceirizadas em comparação com aqueles que foram contratadas diretamente pelas construtoras (GYI et al., 1999) (tradução nossa).

O estudo citado, publicado em 1999, identificou que sete das nove empresas realizavam exames médicos para seus funcionários diretamente contratados, mas apenas uma delas concedia aos terceirizados o mesmo tratamento. Seis das empresas monitoravam a saúde dos empregados diretamente contratados, contra duas que também cobriam os terceirizados (e, mesmo essas, apenas o faziam em grandes projetos). Apenas uma construtora se considerava responsável pelos trabalhadores contratados por meio de intermediários (OIT, 2001, P. 36).

Também na construção civil, britânica, em 2003, uma pesquisa conduzida pelo HSE (agência estatal que fiscaliza saúde e segurança do trabalho) corroborou as descobertas de Gyi *et al.* (1999) sobre as implicações negativas para a segurança que surgem a partir do processo de terceirização na construção civil, ressaltando que ele torna as responsabilidades menos claras e dificulta a comunicação no canteiro (HSE, 2003, P. 69). Em 2009, relatório sobre saúde e segurança do trabalho para a Secretaria de Estado do Trabalho e Pensões do Reino Unido conclui que quanto mais profunda a cadeia de subcontratação, pior a gestão da saúde e segurança no canteiro de obras e mais insegura a condição dos trabalhadores (DONAGHY, 2009, p 14).

Em 2015, temos inspecionado, *in loco*, dezenas de construções em Londres e Edimburgo para ver as condições de saúde e segurança. Os canteiros normalmente têm instalações e instalações seguras, com proteções coletivas nas periferias e andaimes bem protegidos. Até o momento, foram constados riscos graves em apenas 7 atividades nas mais de 70 obras verificadas e, em todos esses casos, sem exceção, eram os trabalhadores terceirizados que estavam expostos aos riscos, sem proteção contra queda (como linhas de vida e cintos de segurança); alguns deles sequer possuíam luvas e capacetes.

No conjunto da construção civil britânica, estima-se que 40% da força de trabalho seja contratada como trabalho “por conta própria”¹¹, condição na qual os trabalhadores não têm acesso a qualquer direito trabalhista (ao contrário daqueles contratados como empregados), enfrentando relações completamente instáveis e inseguras.

No setor rural britânico, a utilização de intermediadores de força de trabalho para colheita sazonal no campo da Grã-Bretanha tem uma longa história. Contudo, nas últimas décadas, esse artifício para contratação de trabalhadores cresceu fortemente, e junto com ele a intensificação do trabalho (ROGALY, 2008). Nesse processo, têm sido frequentemente apuradas formas extremas de exploração do trabalho, incluindo trabalho análogo ao escravo (FILGUEIRAS e LIMA FILHO, 2015).

O cenário moldado pela terceirização também é precário para os trabalhadores no setor de logística do Reino Unido. Empresas contratantes (como grandes bancos) realizam utilizam pessoas jurídicas interpostas para contratar força de trabalho ao menor custo e com maior flexibilidade. Entrevistamos trabalhadores vinculados a seis diferentes intermediários, quando também analisamos documentos (folhas de pagamento) e equipamentos (rádios e equipamentos de controle). Nesse setor, praticamente todos os trabalhadores são contratados como se fossem trabalhadores por conta própria, sem receber direitos trabalhistas, além de serem obrigados a pagar taxas para os intermediários e muitas vezes sem nenhuma garantia de pagamento mínimo.

No ramo das confecções, o sistema de contratação de trabalhadores via intermediários é similar ao registrado no Brasil. A precarização é também acentuada no Reino Unido. Segundo pesquisa da Universidade de Leicester, havia cerca 11 mil trabalhadores nessa atividade na região em 2010, e entre 75% e 90% recebiam £3 por hora, correspondendo a menos do que a metade do salário mínimo legal de £6,50¹².

As implicações deletérias da terceirização, fartamente apontadas, não são meras contingências ou desvios, mas derivam da redução ou ausência de limites à acumulação na vigência desse mecanismo de contratação. No Brasil, a situação é similar: os trabalhadores terceirizados recebem salários menores, têm jornadas mais extensas e de menor resguardo de direitos e benefícios.

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 estas atividades: nos tipos de contrato, na remuneração, nas condições de trabalho e de saúde e na representação sindical. E revelam também a criação de trabalhadores de primeira e segunda categoria, estimulando a concorrência e a discriminação dos chamados “terceirizados”.

Dados do Ministério do Trabalho indicam que a terceirização tende a promover o trabalho análogo ao escravo mais do que uma gestão do trabalho estabelecida sem a

¹¹ In March 2013, 39.2% of total construction workforce was register as self-employed (p. 22, Employment Status report. Office of tax simplification, 2015), most of them contracted through intermediaries.

¹² <http://www.theguardian.com/sustainable-business/sustainable-fashion-blog/2015/feb/27/made-in-britain-uk-textile-workers-earning-3-per-hour>
New Industry on a Skewed Playing Field: Supply Chain Relations and Working Conditions in UK Garment Manufacturing. Focus Area - Leicester and the East Midlands. 2015

figura de ente interposto, o que a vincula às piores condições de trabalho apuradas em todo o país (degradantes, exaustivas, humilhantes etc.).

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.

Tabela 1 - Trabalhadores em condição análoga à de escravos no Brasil
(informações concernentes aos dez maiores resgates em cada ano)

Ano	Dos 10 casos, quantos envolveram terceirizados?	Terceirizados resgatados	Contratados diretos resgatados	Total de resgatados
2010	9	891	47	938
2011	9	554	368	922
2012	10	947	0	947
2013	8	606	140	746
2014	8	384	246	630
Total	44	3.382	801	4.183

Fonte: DETRAE (Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo), elaboração própria.

Poder-se-ia objetar que são casos apenas de terceirizações informais, realizadas por empresas fraudulentas. No entanto, mesmo em situações plenamente formalizadas, ou seja, em que os trabalhadores têm carteira de trabalho assinada, a maioria dos resgates ocorre com terceirizados formalizados por empresas interpostas.

Note-se que esses dados não discriminam setor da economia, porte das empresas ou regiões do país. Poder-se-ia alegar que seriam terceirizações espúrias, constituídas por empresas informais, ou pessoas físicas, como “gatos”. Ou seja, não estaríamos tratando da “verdadeira” terceirização, mas apenas da “má”.

Para analisar a procedência dessa eventual alegação, vejamos os dados concernentes aos resgates nos quais os trabalhadores eram formalizados, casos típicos da presumida “verdadeira” terceirização. Entre os resgates ocorridos em 2013, nos 8 maiores casos em que a totalidade dos trabalhadores era formal, todos eles eram terceirizados formalizados por figuras interpostas. Já no grupo de resgates com parte dos trabalhadores com vínculo formalizado, das 10 maiores ações, em 9 os trabalhadores resgatados eram terceirizados.

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.

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.

Em suma, há fortes indícios de que terceirização e trabalho análogo ao escravo não simplesmente caminham lado a lado, mas estão intimamente relacionados. E isso ocorre pelas seguintes razões:

1- A contratação de trabalhadores terceirizados normalmente resulta em menor propensão à insubordinação, vinculada à flexibilidade de dispensa. Além disso, por conta da condição mais precária, os trabalhadores terceirizados tendem a se esforçar mais, tanto para manter o emprego, quanto para atenuar sua inserção adversa. A existência de uma figura interposta entre trabalhador e tomador de serviços também propicia aprofundamento da subsunção do primeiro ao capital, pois o trabalhador muitas vezes sequer percebe sua participação no processo produtivo que integra.

2- As empresas buscam transferir (afastar) a incidência da regulação exógena (Estado e sindicato) do seu processo de acumulação, externalizando ao ente interposto o encargo de ser objeto de qualquer regulação limitadora.

Assim, a adoção da terceirização pelas empresas potencializa a capacidade de exploração do trabalho e reduz a probabilidade de atuação dos agentes que poderiam impor limites a esse processo. É exatamente nessa combinação de fatores que reside a relação entre terceirização e trabalho análogo ao escravo.

Inúmeros casos como esse poderiam ser citados, cujo denominador comum é a concorrência direta dos tomadores de serviços (por determinação direta ou omissão deliberada) para as situações degradantes, humilhantes, impostas aos trabalhadores, mas cuja responsabilidade o contratante busca invariavelmente transferir ao terceiro.

A relação da terceirização com o trabalho análogo ao escravo é semelhante ao que acontece com os acidentes de trabalho.

Com relação aos infortúnios, ao externalizar riscos e responsabilidades, são potencializados os fatores acidentogênicos e inibidos os mecanismos de limitação do despotismo patronal. Se a terceirização promove maior tendência à transgressão do limite jurídico à relação de emprego (o trabalho análogo ao escravo), também engendra maior propensão a desrespeitar os limites físicos dos trabalhadores.

Assim como em outros países, no Brasil a terceirização tende a piorar as condições de saúde e segurança do trabalho. Nos últimos anos, a relação entre acidentes (incluindo doenças) de trabalho no Brasil e terceirização tem sido objeto de muitas pesquisas (ver, dentre outros: DIEESE/CUT, 2011; CUT, 2014; FILGUEIRAS e DRUCK, 2014; FILGUEIRAS e DUTRA, 2014; SILVA, 2013; COUTINHO, 2015; FILGUEIRAS, 2015).

Com base em dados da RAIS, pudemos identificar fortes indícios da relação entre setores econômicos com maior incidência de mortes e o predomínio maciço de terceirizados entre as vítimas.

A gestão da saúde e segurança do trabalho pelas empresas brasileiras, de forma geral, é predatória, mesmo quando trata de trabalhadores diretamente contratados. Diversos indicadores sustentam essa afirmação, sejam eles relativos a acidentes típicos, doenças ocupacionais, omissão dos agravos, descumprimento das normas, resistência e luta contra qualquer regulação que reduza os infortúnios e mortes¹³.

Todavia, com a terceirização, o cenário se agrava substancialmente. A incidência de adoecimentos e mortes entre os terceirizados é maior do que aquela que atinge os trabalhadores diretamente contratados, seja comparando setores diferentes, seja cotejando funções num mesmo setor, o que ocorre mesmo quando são analisadas as mesmas funções, os mesmos postos de trabalho, que potencialmente deveriam engendrar os mesmos riscos.

¹³ Sobre equipamentos e máquinas ver Filgueiras (2012) e Filgueiras (2014) e sobre ocultamento e adoecimento ver, Filgueiras e Dutra (2014A).

O setor de *call center* ilustra bem essa dinâmica perversa. As empresas enquadradas na Classificação Nacional de Atividades Econômica (CNAE) como teleatendimento congregam pessoas jurídicas eminentemente ligadas à terceirização. Pois nessas empresas a incidência de adoecimento é superior à verificada no conjunto do mercado de trabalho, e maior do que nas empresas que contratam os trabalhadores por seu intermédio. A proporção de ocultamento dos agravos é maior do que nas tomadoras dos serviços e a quantidade de operadores de teleatendimento nas empresas de *call center* lesionados é muito superior do que o número de operadores diretamente contratados pelas tomadoras que adoecem. Ou seja, mesmo o cotejamento direto das mesmas funções indica o maior adoecimento dos terceirizados (FILGUEIRAS e DUTRA, 2014).

Isso não se restringe às atividades de teleatendimento, nem à gravidade dos acidentes que vitimam os trabalhadores. A própria vida dos terceirizados é mais ceifada nas atividades laborais. Nos últimos anos têm sido divulgadas pesquisas conclusivas sobre a maior frequência e incidência dos terceirizados entre as vítimas de acidentes fatais nos setores elétrico e petroleiro¹⁴.

Com base na RAIS, fizemos a comparação para dois CNAE que realizam as mesmas funções, mas que claramente discriminam terceirizados e contratados diretos, quais sejam: produção florestal (empresas principais) e atividades de apoio à produção florestal (terceirizados). Este último, apesar de ter menor quantidade de trabalhadores, registrou maior quantidade de mortos em 2013.

Comparando os resultados com o conjunto do mercado de trabalho, a chance de morrer na Produção Florestal era 32% maior, enquanto que nas Atividades de Apoio à Produção Florestal, 148% superior à média nacional.

O caso da construção civil é exemplar para analisar essa dinâmica, ainda mais por se tratar do setor com a maior quantidade absoluta de acidentes fatais no Brasil. A literatura especializada há muito vem anunciando a estreita ligação entre terceirização e elevação dos acidentes na construção civil. Gomes (2003), há mais de 10 anos, já indicava como a terceirização incrementava a chance de acidentes via “terceirização dos riscos”. Já Fonseca (2007, P. 129-130), em atividade etnográfica num canteiro de obras, percebeu que a preocupação com os riscos ambientais contemplavam apenas as atividades dos trabalhadores diretamente contratados. Mangas, Minayo-Gómez e Thedim-Costa (2008, p. 54), ao analisar acidentes fatais ocorridos na construção civil ente 1997 e 2001, afirmam que:

As práticas de terceirização presentes, pautadas fundamentalmente na redução de custos da mão-de-obra, caracterizam-se por uma sequência de subcontratações, inclusive ilegais, que colocam os operários em condições e relações laborais cada vez mais precárias e menos protegidas socialmente.

Segundo dados do Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho (AEAT), 451 dos 2.797 acidentes fatais ocorridos no Brasil, em 2013, foram na construção. Ademais, em 2013, a taxa de mortalidade registrada nesse setor foi mais de duas vezes superior à média do conjunto da economia, conforme indica o cruzamento da RAIS com as informações apontadas no AEAT.

¹⁴ CUT/DIEESE (2011) e Silva (2012).

A taxa de mortalidade em um setor (conjunto da economia, ou outro parâmetro), equivale ao total de mortos, em determinado período, dividido pela quantidade de trabalhadores em atividade. Para a análise da relação entre terceirização e acidentes fatais na construção, teremos duas etapas: uma geral, a partir da Divisão dos CNAE e dos dados dos AEAT, e outra específica, com base na análise individual das CAT emitidas para acidentes fatais em 2013.

O denominador comum dessas fontes de informações é o CNAE das empresas às quais estavam vinculados os trabalhadores. A Construção (Setor F do CNAE) congrega vários CNAES específicos (o Setor F é separado nas Divisões 41, 42 e 43, que se subdividem em grupos, classes e subclasses).

No dia a dia das obras, empresas das Divisões e demais subdivisões do CNAE Construção (Setor F) comumente se misturam ou se complementam e, comumente, realizam as mesmas tarefas. Mesmo tendo em mente que não se trata de um enquadramento perfeito, é verossímil a hipótese de que a divisão Serviços Especializados é um CNAE tipicamente terceirizado.

Assim, a partir dos dados dos AEAT, relativos ao período 2006 a 2012, é possível fazer uma primeira avaliação sobre a relação entre terceirização e acidentes na construção. O total de óbitos no Setor Construção cresceu 58,4% no referido intervalo. Considerando apenas a Divisão de Serviços Especializados, o crescimento de óbitos foi de 166,6% (passou de 42 mortes para 112).

A intensidade do crescimento das mortes na Divisão dos Serviços Especializados fica ainda mais gritante quando comparada às outras Divisões do Setor Construção. A Construção de Edifícios teve incremento de acidentes fatais de 17,4% (de 109 para 128) no mesmo período, e as Obras de Infraestrutura 39,1% (de 133 para 185 mortes).

Não bastasse, conforme compilação dos dados realizada por Pereira (2014), a taxa de letalidade (mortes divididas pelo total de acidentes) na divisão de Serviços Especializados de Construção Civil cresceu 28% entre 2007 e 2012, enquanto caiu 5,8% na Construção de Edifícios e 8,2% nas Obras de Infraestrutura. No mesmo período, a taxa de mortalidade da Divisão 43 é a que possui pior desempenho no Setor, evidenciando que o crescimento do número de trabalhadores registrados na Divisão é incompatível com o incremento da quantidade de trabalhadores mortos (PEREIRA, 2014, p.14).

Enquanto o número de trabalhadores em atividade registrados na Divisão 43 cresce 148% entre 2006 e 2012 (RAIS), os acidentes fatais crescem 166,6% nessa mesma Divisão.

Esse crescimento desproporcional das mortes, justamente na Divisão tipicamente terceirizada da construção, com o agravante do aumento do número de mortos em relação ao total de acidentes que ocorrem na Divisão (indicador que sugere tanto uma acentuação dos riscos, quanto uma maior ocorrência de subnotificação de acidentes nessas empresas), é forte indicador da maior mortalidade entre os trabalhadores terceirizados na Construção Civil.

Ainda assim, realizamos uma análise pormenorizada dos infortúnios. Essa etapa específica da investigação foi efetuada antes da divulgação do AEAT 2013, e utilizamos como base de dados o conjunto das Comunicações de Acidentes de Trabalho (CAT) emitidas pelos empregadores no Brasil em 2013¹⁵, comparando-as com os dados dos empregados formais do final de 2012 do IBGE¹⁶.

¹⁵ Essas CAT estão disponíveis em uma base de dados do Ministério do Trabalho (MTE), conforme aludido na introdução deste texto. Os dados da AEAT referentes aos acidentes fatais ocorridos em 2013

Selecionamos quatro Classes do CNAE da Construção (Setor F) informados nas CAT e contamos, um a um, quantos mortos em 2013 eram terceirizados em relação ao total de vítimas, e o risco de morrer nesses CNAE em relação à probabilidade média de morrer trabalhando no país. Os resultados são os seguintes:

Na Classe *Construção de Edifícios*, a mortalidade (que também chamaremos incidência de fatalidade ou chance de morrer)¹⁷ é o dobro do conjunto do mercado de trabalho. Apesar de muito provavelmente contar com maioria de trabalhadores diretamente contratados, a Classe teve mais terceirizados mortos. Foram 135 trabalhadores mortos em 2013, sendo 75 terceirizados (55,5% dos mortos) e 60 contratados diretos ou não identificados.

Nas Classes que compõem a divisão 43 a prevalência de terceirizados entre os mortos é mais acentuada. Ademais, os CNAE que têm mais terceirizados entre os mortos suplantam ainda mais a taxa de mortalidade do conjunto do mercado de trabalho do país.

Em obras de acabamento, houve 2,32 vezes mais incidência de fatalidades entre seus trabalhadores, comparada à incidência do conjunto do mercado formal. Em números absolutos, foram 20 trabalhadores mortos, dos quais 18 eram terceirizados.

Em obras de terraplanagem, cuja chance de morrer foi 3,3 vezes maior do que no restante do mercado de trabalho, dos 19 mortos, 18 eram terceirizados e apenas 1 contratado diretamente.

Nos serviços especializados não especificados e obras de fundação, morreram 30 terceirizados e 4 contratados diretamente, tendo o setor 2,45 vezes maior índice de mortes em relação aos empregados formais da economia como um todo.

Reitere-se que os CNAE do Setor Construção, entre os quais estão as Classes apresentadas, contemplam empresas tomadoras e terceirizadas, assim como trabalhadores diretamente contratados e terceirizados, trabalhando nas mesmas obras e comumente nas mesmas funções. Mesmo as Classes da Divisão 43, Serviços Especializados para Construção, apesar de tipicamente terceirizada, possui trabalhadores nas mesmas obras e congregados aos mesmos trabalhadores das empresas contratantes.

Todavia, os terceirizados são vítimas preferenciais em ambas as Divisões e quando comparadas as Divisões e Classes, havendo maior a mortalidade nas Classes onde mais morrem trabalhadores terceirizados.

Há casos em que a contratante registra um número mínimo de empregados e externaliza completamente a gestão dos riscos ocupacionais de todo o estabelecimento, como ocorreu em uma obra de hotel de uma rede internacional em Londrina. Ao

apresentam ligeira variação em relação à base alocada no MTE. Como as informações do MTE são individualizadas, expressando casos concretos, as pequenas variações provavelmente são corolário de erros de cadastramento de CNAE ou atualização posterior pelo INSS, já que no MTE constam menos acidentes fatais do que no AEAT 2797. De todo modo, essas variações em nada comprometem a análise deste capítulo, já que os acidentes foram individualmente pesquisados para efeito de contabilização da natureza contratual do trabalhador vitimado.

¹⁶ Utilizamos os dados do IBGE (Cadastro central de empresas) para as comparações, que são baseados nos dados da RAIS, mas possuem divisão de CNAE mais compatíveis com as informações individualizadas das CAT.

¹⁷ A divisão do número total de registros de vítimas fatais pela quantidade total de assalariados formais do Brasil é igual ao risco, incidência, ou chance média de morrer trabalhando no país, normalmente chamada de taxa de mortalidade. A divisão do número de mortos em um CNAE pela quantidade de assalariados do mesmo CNAE equivale ao risco, incidência, ou chance de morrer no setor calculado.

investigar acidente fatal que vitimou um trabalhador terceirizado no canteiro, concluiu o Auditor Fiscal:

A situação geral de segurança e saúde do trabalho encontrada no canteiro de obras do Hotel Í Londrina é precária. Na verdade, analisando as irregularidades encontradas, chega-se a conclusão de que não há gestão de segurança e saúde do trabalhador no local.

Para começar, o Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção (PCMAT) não havia sido elaborado. O canteiro de obras do Hotel Í Londrina contava, na ocasião da inspeção, com o total de 32 (trinta e dois trabalhadores), sendo apenas 3 (três) da construtora principal, contratante das demais: o engenheiro civil, o metre de obras e o contramestre. Os demais trabalhadores eram 8 (oito) da empresa Construtora AL., 15 (quinze) da empresa GGMP, e 6 (seis) da empresa SDT. (SRTE PR, 2013, p.8)

Ademais, havia nessa obra 5 trabalhadores contratados por meio da empresa G, (inclusive o trabalhador acidentado), e que estavam no canteiro na ocasião do acidente, mas foram mandados embora pela contratante logo depois e a fiscalização não mais conseguiu localizá-los. A CAT da vítima do acidente sequer foi emitida.

Já em acidente fatal no transporte de cana ocorrido ano passado, no Mato Grosso do Sul:

A TOMADORA que contratou a empregadora do Sr. TRABALHADOR para o serviço de fornecimento e entrega de cana-de-açúcar em sua planta industrial deveria supervisionar e exigir o cumprimento das medidas de saúde e segurança da contratada. Pelo o exposto aqui fica evidente que isso não era preocupação dela. (SRTE MS, 2014, p. 12).

A fiscalização identificou alguns fatores diretamente relacionados a esse acidente, como: transporte de carga excessiva, em condições ergonomicamente inadequadas, modo operatório perigoso, aumento de pressão por produtividade, falta de análise de risco da tarefa, pagamento por produtividade, tolerância da empresa ao descumprimento de normas de segurança, fadiga do motorista.

Vale ressaltar que os dados se referem apenas aos acidentes comunicados, quando um número imenso é omitido. Em pesquisa que estamos desenvolvendo, conseguimos apurar dezenas de trabalhadores assalariados mortos, em 2013, sem que houvesse emissão de CAT.

Também a omissão da notificação dos acidentes parece atingir mais os trabalhadores terceirizados. Dos acidentes fatais ocorridos em 2013, para os quais foram lavrados autos de infração pela Fiscalização do Trabalho (até 24/06/2014) por falta de comunicação ao MTE, 23 não comunicados eram referentes a trabalhadores terceirizados, 4 contratados diretos e para 8 não foi identificada a forma de contratação. Essa tendência já havia sido apontada por Mangas, Gómez, Thedim-Costa (2008, p.54), para uma amostra de acidentes entre 1997 e 2001, assim como em estudo de caso efetuado por Fonseca (2007, p.89). Mesmo em casos amplamente divulgados pela mídia, como o desabamento da obra do sorteio da Copa do Mundo, que matou Zilmar Neri dos Santos, e o infarto sofrido por José Antônio Nascimento, em outra obra da COPA, em Manaus, não houve emissão de CAT para esses trabalhadores terceirizados.

Não fossem suficientes os achados a partir dos AEAT e das CAT emitidas, pesquisa de Sampaio (2013), com base nos processos judiciais que tramitam no Tribunal Superior do Trabalho (TST), corrobora a maior incidência de terceirizados entre os trabalhadores acidentados na construção civil.

Sampaio (2013) coletou uma amostra de decisões do TST no site da instituição, selecionando aleatoriamente aquelas que contivessem a palavras-chave “acidente” e “construção civil”. A pesquisa abarcou cerca de “10% do total de 441 decisões referentes a acidentes do trabalho na construção civil, resultando em 45 acórdãos analisados” (SAMPAIO, 2013, p.18).

Das decisões do TST que efetivamente versavam sobre acidentes de trabalho na construção civil, 69,44% eram acidentes que vitimaram terceirizados. Ou seja, mesmo sem ser maioria no mercado de trabalho, os trabalhadores terceirizados são, mais uma vez, maioria entre os acidentados. Além do fato de não ter tido viés na escolha dos casos, o resultado é ainda mais revelador porque os trabalhadores terceirizados tendem a ter menos condições de acesso à Justiça e, em especial, aos Tribunais Superiores, seja pela fragilidade individual, seja pela fraqueza dos sindicatos que, em geral, representam formalmente os trabalhadores terceirizados, ou mesmo por não ter qualquer representação. Destarte, seria ainda mais esperado que os trabalhadores terceirizados fossem minoria entre os acidentados na amostra analisada por Sampaio (2013).

Em síntese, há fortes evidências de que a chance de serem submetidos a piores condições de trabalho, inclusive a condições análogas às de escravos e morrer trabalhando, é substancialmente superior para os trabalhadores terceirizados em comparação à dos empregados diretamente contratados. Longe de simples coincidência, parece que a própria natureza do fenômeno denominado como terceirização é o elemento essencial que explica a pior posição dos trabalhadores contratados por meio desse expediente.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O cenário atual é desanimador, mas ainda pode piorar muito, pois há vasto espaço para o crescimento da terceirização, cujas estimativas de incidência no Brasil apontam para algo em torno de um quarto da força de trabalho contratada (CUT, 2015).

Na prática, as terceirizações muitas vezes acontecem mesmo nas chamadas atividades-fim, a despeito da proibição jurídica. Justamente por isso, a nova ofensiva empresarial procura acabar com essas amarras. O empresariado agora quer anular quaisquer limites e controles sociais existentes.

Após mais de vinte anos, paradoxalmente, as entidades e os movimentos dos trabalhadores contrários à terceirização são forçados a se amparar nos termos criados pelo próprio discurso empresarial. Mesmo que as noções de atividade-meio e atividade-fim sejam apenas construções jurídicas que podem amenizar a tendência predatória que decorre da verdadeira finalidade das empresas – isto é, seu fim é a busca de lucro, e as próprias mercadorias e serviços são apenas meios para tanto –, o fato é que, na atual conjuntura, essas noções ainda permitem colocar um freio às tendências precarizantes, especialmente se vigorar a responsabilidade solidária das empresas contratantes e a prevalência da norma coletiva mais favorável entre os sindicatos de trabalhadores envolvidos.

A disputa em torno da regulação da terceirização concentra-se hoje em dois flancos, e em ambos o cenário é sombrio. No Legislativo, foi aprovado em abril deste ano o Projeto de Lei n. 4330 na Câmara, estando atualmente em tramitação no Senado. No Judiciário, a ofensiva reside no Supremo Tribunal Federal (STF), onde tramita um processo específico de terceirização ao qual foi atribuído caráter de repercussão geral. Em ambos os casos, está em pauta a liberalização da terceirização indiscriminada.

É interessante notar que, ao tentar demolir os obstáculos à terceirização em atividades-fim, os grupos empresariais apenas comprovam que a estratégia diz respeito à flexibilização da contratação de trabalhadores. Ora, como poderiam auferir lucros abdicando de todas as atividades, inclusive o que eles próprios alegam ser o “principal” de sua produção?

Durante décadas, as empresas defenderam a retórica de que precisariam externalizar para se concentrar no essencial. Se agora querem terceirizar tudo, simplesmente confirmam que o conceito defendido é inconsistente. Na verdade, querem fazer com a atividade-fim o que já fazem com as atividades-meio: gerir sua força de trabalho, com o uso de um ente interposto, obtendo todos os benefícios que essa forma de contratação lhes propicia.

A terceirização, se liberada ainda mais, será um grande golpe contra o direito do trabalho. A história, contudo, já nos dá subsídio para desmascará-la, com base na realidade concreta exposta nas diversas pesquisas sobre o tema e na própria retórica daqueles que se beneficiam dessa forma destrutiva de gestão do trabalho.

REFERÊNCIAS

ANUÁRIOS ESTATÍSTICOS DE ACIDENTES DE TRABALHO. Disponíveis em <http://www.previdencia.gov.br/estatisticas>.

COSTA, Luciano. **Trabalhadores em construção: mercado de trabalho, redes sociais e qualificações na construção civil**. Campinas, UNICAMP, 2010.

DRUCK, Graça; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. A epidemia da terceirização e a responsabilidade do STF. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. 2014.

DRUCK, Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica**: um estudo do complexo petroquímico. São Paulo: Boitempo, 1999.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007

CONCEIÇÃO, Maria da Consolação Vegi. Uma empresa, dois modelos de relações de trabalho: a terceirização da Volkswagen no ABC e em Rezende. In: RODRIGUES, Iram Jacome; RAMALHO, José Ricardo. **Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos**: comparações entre o ABC paulista e o Sul Fluminense. São Paulo: Annablume, 2007.

CUT. **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 / Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

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

DIEESE. **Relatório Técnico - O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. 2007.

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

DONAGHY, Rita. para o Secretário de Estado do Trabalho e Pensões do Reino Unido, em 2009. Uma morte já é demais. Inquérito sobre as Causas Subjacentes da Construção acidentada fatais. 2009.

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

_____. **Estado e direito do trabalho no Brasil: regulação do emprego entre 1988 e 2008**. Salvador, Tese de Doutorado do Programa de Pós-graduação em C. Sociais/FFCH/UFBA, 2012.

_____. Novas/Velhas formas de organização e exploração do trabalho: a produção “integrada” na agroindústria. **Revista Mediações**. Londrina, UEL, 2013.

_____. **Terceirização e os limites da relação de emprego: trabalhadores mais próximos da escravidão e morte**, Campinas, 2014. Disponível em: <http://indicadoresderegulacaodoemprego.blogspot.com.br/2014/08/terceirizacao-e-os-limites-da-relacao-de.html>

_____; DUTRA, R. **O Supremo e a repercussão geral no caso da terceirização de atividade-fim de empresas de telecomunicações: o que está em jogo?** 2014D. Disponível em: <http://indicadoresderegulacaodoemprego.blogspot.com.br/2014/06/o-supremo-e-repercussao-geral-no-caso.html>

_____. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?** 2014C. Disponível em:

<http://indicadoresderegulacaodoemprego.blogspot.com.br/2014/06/terceirizacao-e-trabalho-analogo-ao.html>

_____. **NR 12: Máquinas, equipamentos, dedos, braços e vidas: Padrão de gestão da força de trabalho pelo empresariado brasileiro**. 2014. Disponível em: <http://indicadoresderegulacaodoemprego.blogspot.com.br/2014/06/nr-12-maquinas-equipamentos-dedos.html>.

_____; CAVALCANTE, Sávio. Terceirização: um problema conceitual e político. **Le Monde Diplomatique**, 2015. Disponível em: <http://www.diplomatique.org.br/artigo.php?id=1799>

_____; LIMA JUNIOR. Raymundo Ribeiro. O Ministério Público do Trabalho e a regulação do direito do trabalho no setor sucroalcooleiro de Sergipe. **XIV Encontro Nacional da ABET**. Campinas, setembro de 2015.

FONSECA, Eduardo Diniz. **Inovação e acidentes na construção civil: novas tecnologias construtivas e ruptura dos saberes de prudência**. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

GOMES, Rafael da Silveira. **A produção social do infortúnio**. Rio de Janeiro, Escola Nacional de Saúde Pública, 2003.

HSE. **Causal factors in construction accidents**. Prepared by Loughborough University and UMIST for the Health and Safety Executive 2003

MARCELINO, Paula; CAVALCANTE, Sávio. Por uma definição de terceirização, **Caderno CRH**, Salvador, v.25, n.65, 2012.

MARCELINO, Paula Regina. Honda: terceirização e precarização: a outra face do toyotismo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2007. MERCANTE, 2015.

MANGAS, Raimunda Matilde do Nascimento; MINAYO-GOMES, Carlos; THEDIM-COSTA, Sonia Maria da Fonseca. Acidentes de trabalho fatais e desproteção social na indústria da construção civil do Rio de Janeiro. **Rev. Brasileira Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 33, n. 118, p. 48-55, 2008.

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

OIT. **A indústria da construção no século XXI**: a sua imagem, as perspectivas de emprego e competências necessárias. Reunião Tripartida sobre a Indústria da Construção no Século XXI: a sua imagem, as perspectivas de emprego e competências necessárias. Genebra, 2001

PASTORE, José. Terceirização: uma realidade desamparada pela lei. **Revista TST**, Brasília, v. 74, n. 4, out/dez 2008.

PELEGRINI, Djalma Ferreira; CLEPS JUNIOR, João. O programa de integração da Rezende/Sadia no triângulo mineiro/alto paranaíba no contexto das transformações na suinocultura brasileira. **V Congresso de Ciências Humanas, Letras e Artes**. Ouro Preto, agosto de 2001. Obtido em 01/05/2011 em: www.ichs.ufop.br/conifes/anais/.../ogt1601.htm

PEREIRA, Eduardo da Silva. **Análise das estatísticas de acidentes do trabalho na construção civil**. Informe da Previdência Social. Nota técnica: Resultado do RGPS de jun. 2014.

SAMPAIO, Marina Cunha. **Terceirização na indústria da construção civil: a desconstrução do direito do trabalho**, 2013. Artigo científico (Pós-graduação) – Universidade Anhanguera/Uniderp.

SILVA, Luís Geraldo Gomes. Os acidentes fatais entre os trabalhadores contratados e subcontratados do setor elétrico brasileiro. **Revista da RET - Rede de Estudos do Trabalho**. v. 6, n. 12, 2013. Disponível em: http://www.estudosdotrabalho.org/RRET12_2.pdf. Acesso em 06/07/2014

THEBAUD-MONY, Annie. Precarização social do trabalho e resistências para a (re) conquista dos direitos dos trabalhadores na França. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 01, 2011.

Recebido em abril de 2015

Aprovado em maio de 2015