

A terceirização irrestrita vai precarizar o mercado de trabalho e diminuir os salários; vai estrangular as finanças da Previdência, muito dependente do emprego e da folha salarial; e vai reduzir o potencial de crescimento do Brasil, que é muito focado no "consumo das famílias"





Apresentação

Como integrante da Comissão de Participação Popular da Assembleia, creio que um dos papéis do parlamentar é formar e informar o cidadão. Pessoas conscientes adquirem a capacidade de cobrar e lutar por seus direitos. Nosso mandato prima pela formação de opinião e, por isso, apresentamos um estudo completo da Lei 13.429/17 que visa implantar a terceirização irrestrita em nosso país.

Esta cartilha tem três capítulos e é basicamente um resumo do que foi publicado nos últimos meses por entidades de trabalhadores. O primeiro capítulo trata das condições de trabalho dos atuais trabalhadores terceirizados. O segundo capítulo trata dos principais itens e das consequências práticas da Lei 13.429/17 da terceirização irrestrita. E o terceiro capítulo foca nas propostas alternativas para a regulamentação das atividades meio das empresas e contra a terceirização das atividades fins das mesmas.



A organização desta cartilha sobre a terceirização é do economista mineiro José Prata Araújo, um dos maiores especialistas de Minas e do Brasil em Previdência Social e nos direitos sociais de uma maneira geral, a quem agradeço pela importante contribuição voluntária ao mandato.

Esta publicação será distribuída de forma gratuita. Espero que o material seja útil para mostrar como a terceirização, se não for revertida, vai afetar a você e a sua família. Boa leitura!

Marília Campos

Deputada Estadual PT/MG



l-Estudo da CUT mostra a vida dos terceirizados no Brasil

Este capítulo é um resumo do excelente trabalho divulgado pela CUT Nacional. O Dossiê Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha é uma iniciativa da CUT, elaborado sob a coordenação da Secretaria Nacional de Relações de Trabalho (SRT/CUT) e com a participação do DIEESE, por meio das subseções da CUT Brasil e das Confederações filiadas. Na parte final temos uma atualização realizada pelo DIEESE para o ano de 2014.

1-1-Algumas verdades sobre a terceirização

A realidade imposta pela terceirização, porém, não é a da modernidade, como se faz pensar, e sim a de um país com relações arcaicas de trabalho, que fere os preceitos de igualdade. Para se ter uma ideia, segundo uma pesquisa da CNI (Confederação Nacional da Indústria), a principal motivação para 91% das empresas terceirizarem parte de seus processos é a redução de custo e apenas 2%, a especialização técnica. Como isso pode ocorrer, se não em detrimento dos direitos, remuneração e condições de saúde e segurança dos trabalhadores?



Com a terceirização: a) do ponto de vista econômico, as empresas procuram otimizar seus lucros pelo crescimento da produtividade, pelo desenvolvimento de produtos com maior valor agregado - com maior tecnologia - ou ainda devido à especialização dos serviços ou produção. Buscam, como estratégia central, otimizar seus lucros e reduzir preços, em especial, por meio de baixíssimos salários, altas jornadas e pouco ou nenhum investimento em melhoria das condições de trabalho, que passam a ser de responsabilidade da subcontratada. b) do ponto de vista social, podemos afirmar que a grande maioria dos direitos dos terceirizados é desrespeitada, criando a figura de um "trabalhador de segunda classe" com destaque para as questões relacionadas à vida dos trabalhadores (as), aos golpes das empresas - que fecham do dia para a noite e não pagam as verbas rescisórias aos seus trabalhadores empregados - e às altas e extenuantes jornadas de trabalho.

As empresas terceirizadas abrigam as populações mais vulneráveis do mercado de trabalho: mulheres, negros, jovens, migrantes e imigrantes. Esse "abrigo" não tem caráter social, mas é justamente porque esses trabalhadores se encontram em situação mais desfavorável e, por falta de opção, submetem-se a esse emprego.

Não é verdade que a terceirização gera emprego. Esses empregos teriam que existir para a produção e realização dos serviços necessários à grande empresa. A empresa terceira gera trabalho precário e, pior, com jornadas maiores e ritmo de trabalho exaustivo, acaba, na verdade, por reduzir o número de postos de trabalho. Portanto, lutar pela regulamentação da terceirização pela via da igualdade de direitos é exatamente buscar garantir qualidade de vida aos que hoje são vítimas desta prática no mercado de trabalho.

A terceirização está diretamente relacionada com a precarização do trabalho. Destacar os setores mais precarizados no país é destacar os setores que, comumente, exercem atividades terceirizadas no Brasil.

Não deveria ser essa a nossa opção de desenvolvimento econômico. Não é esse o compromisso que os atores sociais devem ter com a construção do país. Em especial, porque essa relação aumenta os custos para a sociedade, com a perda da qualidade de serviços e produtos; agressões ambientais às comunidades vizinhas; empobrecimento dos trabalhadores; concentração de renda e depreciação da vida humana. Soma-se a isso a atuação estatal como fomentador da precarização das

relações de trabalho por meio dos processos de terceirização no serviço público, com as fraudes em licitações, evasão fiscal, focos de corrupção, aumento das demandas trabalhistas e previdenciárias, entre outros custos, além da tão propagada competitividade.

Finalmente, vale destacar que as estatísticas oficiais dificultam a análise dos efeitos da terceirização, que é dificilmente captada pelas pesquisas vigentes. No entanto, apresentamos esse dossiê para dar visibilidade a uma realidade que existe e é sentida cotidianamente pelos trabalhadores (as) e por suas representações sindicais.

1-2-Como é a realidade dos trabalhadores terceirizados (2013)

Em 2013 eram 12,7 milhões de trabalhadores terceirizados e 34,7 milhões de trabalhadores diretos. Em 2013 verificamos que os trabalhadores terceirizados perfazem 26,8% do mercado formal de trabalho, totalizando 12,7 milhões de assalariados, contra 34,7 trabalhadores diretos, 73,2% do total. É possível ainda afirmar que este número está subestimado, visto que parte considerável dos trabalhadores terceiros está alocada na informalidade. Caso as estatísticas contemplassem esse segmento de informais, poderíamos observar que esse universo é maior e, com certeza, os números sobre as condições de trabalho seriam ainda mais assustadores.

Terceirizados recebem 24,7% menos que trabalhadores diretos. Dado sobre a remuneração, demonstra que, em dezembro de 2013, ela foi 24,7% menor para os trabalhadores terceirizados, um pouco melhor do que o observado em 2010, quando essa diferença foi de 27,1%. No entanto, esse fato ocorre mais em função do aumento do salário mínimo e da aproximação da estrutura salarial brasileira do piso, do que da busca por redução das diferenças entre esses dois segmentos de trabalhadores. Em 2013, trabalhadores diretos recebiam, em média, R\$ 2.361,15 contra R\$ 1.776.78 dos trabalhadores terceirizados.

Um dado que desconstrói argumentos de que os baixos salários dos trabalhadores terceirizados ocorrem em função de estarem alocados em pequenas empresas, e que estas não têm possibilidade de pagar melhores salários, é que 52,6% dos trabalhadores terceirizados trabalham em empresas com mais de 100 empregados contra 55,2% dos trabalhadores em setores tipicamente contratantes, percentuais



bastante próximos.

Outro argumento comumente difundido é que estes trabalhadores recebem menos porque possuem menor escolaridade. De fato, os terceiros possuem uma escolaridade menor, mas não há um hiato gigante: 58,5% dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados possuem ensino médio ou formação superior, enquanto entre os trabalhadores dos setores tipicamente terceiros esse percentual é de 72,7%. Se observarmos apenas o ensino médio completo, o número de trabalhadores em setores tipicamente terceirizados e tipicamente contratantes é praticamente o mesmo: 46%.

Terceirizados trabalham 3 horas a mais por semana. Em relação à jornada de trabalho contratada, esse grupo de trabalhadores realiza uma jornada de 3 horas a mais semanalmente, sem considerar horas extras ou banco de horas realizadas, que não são objeto do levantamento do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) - outra limitação das estatísticas oficiais brasileiras. Se a jornada dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados fosse igual à jornada de trabalho daqueles contratados diretamente, seriam criadas 882.959 vagas de trabalho a mais. Isto, sem considerar hora extra, banco de horas e o ritmo de trabalho que, como relatado pelos dirigentes sindicais, são maiores e mais intensos entre os terceiros.

Tempo médio no emprego é de 2,7 anos para terceirizados e de 5,8 anos para trabalhadores diretos. O tempo de emprego demonstra uma diferença ainda maior entre trabalhadores diretos e terceiros. Enquanto a permanência no trabalho é de 5,8 anos para os trabalhadores diretos, em média, para os terceiros é de 2,7 anos. Esse fato decorre da alta rotatividade dos terceirizados - 64,4% contra 33% dos diretamente contratados. Apesar de ter ocorrido uma alta geral da rotatividade - outro fenômeno abusivo do mercado de trabalho nacional - a taxa teve um aumento de 19,5 pontos percentuais entre os terceiros, quando observamos o estudo realizado em 2010. Esse fato tem uma série de consequências para o trabalhador, que alterna períodos de trabalho e períodos de desemprego, resultando na falta de condições para organizar e planejar sua vida, inclusive para projetos pessoais como formação profissional. Tem, também, um rebatimento sobre o FAT (Fundo de Amparo do Trabalhador), uma vez que essa alta rotatividade pressiona para cima os custos com o seguro desemprego.

<u>Terceirização por Estado e região.</u> Na distribuição dos terceirizados por estado, destacam-se São Paulo (30,5%), Ceará (29,7%), Rio de Janeiro (29,0%), Santa Catarina (28%) e Espírito Santo (27,1%), com uma concentração de terceirizados superior à média nacional de 26,8%. Por região, destaca-se a Sudeste, que possui 29,4% de trabalhadores em setores tipicamente terceirizados. Em Minas Gerais, os terceirizados representam 26,9% em linha com a média nacional de 26,8%.

Os calotes das empresas terceirizadas nos seus trabalhadores. Uma das faces mais negativas e desumanas da terceirização é o calote que as empresas terceirizadas dão em seus trabalhadores, principalmente ao final dos contratos de prestação de serviços com as empresas tomadoras desses serviços. Sem falar dos casos em que o descumprimento da lei trabalhista ocorre durante a vigência dos contratos. É frequente o desaparecimento das terceirizadas ao final dos contratos sem o devido pagamento das remunerações, rescisões e demais obrigações trabalhistas a que são responsáveis. Com isso, quem sofre as consequências são os trabalhadores, já que, muitas vezes, as empresas tomadoras dos serviços terceirizados não se responsabilizam pelos crimes dessas últimas.

Saúde, segurança e mortes no trabalho. Os acidentes e as mortes no trabalho são a outra terrível faceta da terceirização no país, talvez a mais nefasta. São inúmeros os acidentes e mortes entre os trabalhadores terceirizados computados todos os anos. A conclusão é óbvia para trabalhadores, especialistas e profissionais do trabalho: os trabalhadores terceirizados estão mais sujeitos a acidentes e mortes no local de trabalho do que os trabalhadores contratados diretamente. As empresas não investem em medidas preventivas, mesmo que as atividades apresentem situações de maior vulnerabilidade aos trabalhadores. Basta uma rápida pesquisa na internet para verificar os inúmeros casos de acidentes e mortes de trabalhadores terceirizados noticiados todos os dias.

Ao terceirizar, as empresas contratantes transferem para empresas menores a responsabilidade pelos riscos de seu processo de trabalho, isto é, terceiriza-se ou mesmo quarteriza-se os riscos impostos por sua atividade de trabalho para empresas, que nem sempre têm condições tecnológicas e econômicas para gerenciá-los.

Rebaixamento dos direitos trabalhistas dos terceirizados. Outra face da terceirização são os ataques aos direitos dos trabalhadores terceirizados. Dentre os vários ataques citados, o que mais se destaca é o rebaixamento dos direitos dos



trabalhadores terceirizados em relação aos trabalhadores diretos. Será mostrado que o rebaixamento dos terceiros em relação aos contratados diretos pela empresa se dá mediante menores remunerações e menos benefícios.

Cada vez mais a terceirização e a precarização são compreendidas como sinônimos no mundo das relações do trabalho no Brasil. Não é novidade escutar de diversos especialistas e profissionais da área do trabalho, além dos próprios trabalhadores, que a terceirização tem como principal objetivo baratear os custos das empresas, acarretando em piores condições e direitos do trabalho.

Terceirização e "trabalho análogo ao escravo".

Há especialistas que vão mais longe e apresentam denúncias ainda mais graves, conforme artigo publicado pela ONG Repórter Brasil em sua página eletrônica. Segundo Vitor Araújo Filgueiras, pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT) da UNICAMP e auditor fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego, "há fortes indícios de que terceirização e trabalho análogo ao escravo não simplesmente caminham lado a lado, mas estão intimamente relacionados". Vitor afirma que "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". E diz mais: "é exatamente nessa combinação de fatores que reside a relação entre terceirização e trabalho análogo ao escravo".

Segundo o pesquisador, "dos 10 maiores resgates de trabalhadores em condições análogas à de escravos no Brasil entre 2010 e 2013, em 90% dos flagrantes, os trabalhadores vitimados eram terceirizados, conforme dados obtidos a partir do total de ações do Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo (Detrae) do Ministério do Trabalho e Emprego". Vitor destaca que essa constatação independe do setor da economia, do porte da empresa ou da região do país.

Outro dado citado em seu artigo diz que "entre os resgates ocorridos em 2013, nos 8 maiores casos em que a totalidade dos trabalhadores eram formais, todos eles eram terceirizados; já no grupo de resgates com parte dos trabalhadores com vínculo formalizado, das 10 maiores ações, em 9 os trabalhadores resgatados eram terceirizados".

Por fim, Vitor chama a atenção para os dados de um setor tradicionalmente conhecido pela precarização: a construção, concluindo que "dos 22 flagrantes ocorridos em construções em 2011 e 2012, 19 ocorreram com terceirização, incluindo desde pequenas empresas até gigantes do setor".

Diante do quadro descrito, não há como negar que terceirização é sinônimo de precarização. Fato após fato, fica óbvio que o principal objetivo das empresas ao terceirizar é diminuir custos. E um em especial: o do trabalho. As condições e direitos dos trabalhadores terceirizados são explicitamente piores que os dos trabalhadores diretos, revelando a principal razão para a implementação da terceirização.

<u>Discriminação e Preconceito Contra os Trabalhadores Terceirizados.</u> A discriminação é outra face cruel da terceirização, muitas vezes invisível, por não aparecer em nenhuma estatística. Contudo, não é imperceptível para os trabalhadores terceirizados que, quando consultados sobre esse mal, relatam inúmeros casos. Os setores com maior ocorrência de denúncias de discriminação entre os trabalhadores terceirizados são o de asseio e conservação e de vigilância.

A discriminação ocorre pela distinção criada nos locais de trabalho entre trabalhadores diretos e terceiros, seja porque o tipo de trabalho desenvolvido pelo terceirizado é considerado menos importante, seja pelas desigualdades de salário, qualificação, jornada e condições de trabalho. Os trabalhadores terceiros relatam como é difícil e duro terem que utilizar refeitórios, vestiários e uniformes diferentes dos usados por trabalhadores diretos. Condições "diferentes", no sentido de serem de pior qualidade e precárias.

Segundo relatos de dirigentes sindicais do setor de vigilância, que atuam nos bancos, o local de vestuário, descanso e refeição desses trabalhadores é nos porões. "É só perguntar onde fica o porão que você encontra o local onde ficam os vigilantes. São lugares escuros e pouco ventilados" (Relato de dirigente sindical do setor). No setor de saúde, os dirigentes relataram que, em muitos casos, o local de descanso dos trabalhadores terceirizados fica ao lado dos necrotérios. É o "lugar" do terceirizado na sociedade, física e simbolicamente.

A terceirização no setor público. A terceirização passou a ser adotada pelo Estado brasileiro na condução de sua máquina administrativa, tendo seu uso intensificado na década de 90, na medida em que os instrumentos legais e institucionais foram sendo construídos para a execução dos objetivos de gestão e solução de crises financeiras, tanto em empresas públicas como na própria administração direta. Durante as décadas de 80 e 90, a forte ênfase dada para a redução do tamanho do Estado e o combate à burocracia foram os pilares do chamado Plano Diretor de Reforma do Estado para a Administração Pública, implantado nos anos 1990. Surge, então, a concepção de Estado fundamentada no modelo de gestão do



serviço, ou seja, na mudança da forma de propriedade do Estado (público e não mais estatal) e na forma de Administração (gerencial) absorvendo os princípios da gestão privada, transformando os serviços públicos em "mercadoria".

Esta concepção tem prevalecido desde então, sempre justificada pela redução do gasto público com pessoal e encargos, além da falsa retórica de melhoria da eficiência dos serviços públicos.

A imposição para que o Estado invista menos em serviços públicos; a adoção de um paradigma gerencial, em substituição a uma cultura burocrática de controle de processos - com implantação de mecanismos de mercado na gestão pública, voltados para controle de resultados-; a busca da eficácia e da eficiência; e a flexibilização da gestão na área de Recursos Humanos, "provocaram" a necessidade de uma série de "atividades ou serviços auxiliares" passíveis de terceirização (área de limpeza, vigilância, transporte, serviços, técnicos de informática, entre outros) para que o Estado pudesse se "concentrar" na execução das chamadas 'funções típicas" de Estado.

Isso permitiu maior aporte de investimento ou transferências diretas ao setor privado, já que, na média, as empresas que terceirizam, percebem de quatro a seis vezes o valor que pagam aos trabalhadores terceirizados, caracterizando uma visível transferência de poupança pública para o setor privado.

As principais formas de terceirização na Administração Pública no Brasil são por meio das cooperativas de trabalho; das Organizações não governamentais (ONGs); das Organizações Sociais; e das OSCIPs.

Riscos à Organização Sindical e à Negociação Coletiva. A ação coletiva dos trabalhadores, seja por meio de organizações de representação por empresa ou sindicatos, seria uma forma eficaz de combater os malefícios da terceirização. Entretanto, a soma do formato da terceirização em prática no Brasil - pautada exclusivamente pela redução de custos - com a legislação que regulamenta a organização sindical, acaba por inviabilizar a defesa dos trabalhadores em relação à precarização e às desigualdades no mercado de trabalho.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) determina como parâmetros para a organização sindical a categoria profissional e a unicidade sindical. Ou seja, a representação por categoria impossibilita a existência de um mesmo sindicato para representar diferentes segmentos da classe trabalhadora, além de permitir apenas um único sindicato da categoria profissional em uma mesma base territorial (unicidade sindical). Estes dois aspectos da organização sindical formam uma estrutura

pulverizada e fragmentada, com sindicatos divididos em inúmeras categorias profissionais e com unidades que chegam ao nível municipal.

Com a terceirização, passamos a ter diferentes sindicatos presentes em um mesmo local de trabalho ou empresa. Quando se terceiriza a atividade de limpeza ou vigilância, já temos a possibilidade de diferentes representações. Ao terceirizar o transporte de mercadorias, nova possibilidade. A terceirização de serviços de manutenção, outra representação. E as possibilidades não se esgotam. Dessa forma, a terceirização reforça a pulverização e a fragmentação. Trabalhadores, antes representados por sindicatos com histórico de organização e conquistas, passam a ter como interlocutores entidades ainda frágeis do ponto de vista da capacidade de organização e reivindicação. As convenções e acordos coletivos, que estabelecem direitos para os trabalhadores terceirizados, expressam essas diferenças entre as entidades e apresentam patamares reduzidos. Por fim, a divisão entre empresas contratantes e diferentes sindicatos que as representam produz duros efeitos no cotidiano dos trabalhadores. Esta condição desestimula a ação conjunta e a solidariedade entre aqueles que dividem os mesmos problemas no local de trabalho. Este efeito perverso, às vezes imperceptível de imediato, rende resultados importantes e pode ser estratégico para os patrões.

1-3-Como é a realidade dos trabalhadores terceirizados (2014)

O DIEESE publicou Nota Técnica 172, de março de 2017, com a atualização dos dados sobre terceirização para o ano de 2014. Os dados obtidos a partir de recortes específicos na Rais revelam, de um modo geral, que, nas atividades tipicamente terceirizadas, as condições de trabalho e a remuneração são inferiores às verificadas nas atividades tipicamente contratantes. Em síntese e considerando somente o ano de 2014, os dados obtidos revelam que:

*Em 2014, havia 12,5 milhões de vínculos ativos nas atividades tipicamente terceirizadas e 35,6 milhões nas tipicamente contratantes, ou seja, essas últimas respondem por cerca de um quarto dos vínculos de trabalho formais no Brasil. *A taxa de rotatividade descontada é duas vezes maior nas atividades tipicamente terceirizadas (57,7%, contra 28,8% nas atividades tipicamente contratantes). Quando se exclui do total de vínculos rompidos aqueles que ocorreram a pedido do trabalhador, por morte ou aposentadoria e as transferências de trabalhadores entre unidades da mesma empresa, chega-se à taxa de rotatividade descontada.



Esse indicador reflete a qualidade dos postos de trabalho, pois diz respeito à maior ou menor estabilidade do posto de trabalho. Quanto maior a taxa de rotatividade descontada, menor a estabilidade, portanto, menor a qualidade do posto de trabalho.

*A alta rotatividade também interfere negativamente no tempo médio de duração do vínculo de emprego e é significativamente maior nas atividades tipicamente terceirizadas. Em 2014, os vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas duravam, em média, 34,1 meses ou 2 anos e 10 meses. Já nas atividades tipicamente contratantes, a duração média dos vínculos era de 70,3 meses ou 5 anos e 10 meses. *Nas atividades tipicamente terceirizadas, 44,1% dos vínculos de trabalho foram contratados no mesmo ano, enquanto nas tipicamente contratantes, o percentual foi de 29,3%.

*85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas tinham jornada contratada entre 41 e 44 horas semanais. Já nos setores tipicamente contratantes, a proporção era de 61,6%.

*Os salários pagos nas atividades tipicamente terceirizadas fora da região Sudeste eram menores, o que reforça as desigualdades regionais.

*O percentual de afastamentos por acidentes de trabalho típicos nas atividades tipicamente terceirizadas é maior do que nas atividades tipicamente contratantes - 9,6% contra 6,1%.

*Os salários nas atividades tipicamente terceirizadas eram, em média, 23,4% menor do que nas atividades tipicamente contratantes (R\$ 2.021 contra R\$ 2.639). Dada a concentração dos vínculos de emprego em patamares muito baixos de remuneração, as diferenças observadas são bastante sensíveis na medida em que se avança para as maiores faixas de remuneração. Com efeito, os níveis salariais no Brasil são tão baixos em certas ocupações que as diferenças entre atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes decorrem, antes, de questões relativas às condições gerais de trabalho, determinadas pelo conjunto de direitos inscritos nas convenções coletivas do trabalho.

Caso haja uma regulamentação irrestrita da terceirização, permitindo-se que ocorra em qualquer etapa da atividade produtiva das empresas e, além disso, a quarteirização, é provável que as diferenças aqui identificadas se aprofundem, com aumento da precarização das condições de trabalho e de remuneração. Se isso ocorrer, poderá haver uma piora na própria distribuição de renda no país, além de aumento da insegurança entre os trabalhadores, num momento de agravamento da recessão e em que o governo federal propõe reformas institucionais restritivas

de direitos, como a previdenciária e a trabalhista.

A adoção da terceirização de forma indiscriminada, no Brasil e no mundo, tem sido olhada de forma crítica. Em alguns casos, o processo tem sido até mesmo revertido por algumas empresas, por afetar a qualidade dos produtos e serviços e fragmentar excessivamente os processos produtivos, levando, inclusive, à queda na produtividade. Portanto, a regulamentação irrestrita da terceirização, baseada somente numa visão de curto prazo, não apenas penaliza o trabalhador, como também pode comprometer o desempenho das empresas, em longo prazo. Outras guestões também estão envolvidas numa regulamentação irrestrita da terceirização. Como ficará a "segurança laboral" dos atuais e futuros trabalhadores terceirizados? Serão representados por sindicatos fortes e organizados, capazes de celebrar bons acordos coletivos? Terão garantias acerca do pagamento de salários e demais verbas, em caso de rescisão contratual? As condições de trabalho se equipararão às dos trabalhadores das empresas contratantes? As trabalhadoras terceirizadas terão oportunidades iguais às dos homens? E como ficará a arrecadação fiscal e previdenciária, caso a maioria das empresas prestadoras de serviços opte pelo Simples ou Supersimples?

Como a terceirização afetará o ajuste fiscal em curso e as contas da previdência social? Essas questões são algumas entre as muitas que cercam a liberalização irrestrita da terceirização no Brasil. Num momento de profunda crise econômica como o atual, a permissão indiscriminada da terceirização, em vez de ser uma solução, poderá se transformar em risco adicional à retomada do crescimento econômico, do emprego e, especialmente, da saúde financeira do Estado.



2- Principais aspectos da Lei 13.429/17 (ex-PL 4.302/1998) da terceirização irrestrita

Este capítulo é praticamente a íntegra da Nota Técnica nº 04, de 23 de janeiro de 2017, do Ministério Público do Trabalho — MPT, sobre o Projeto de Lei 4.302/1998. Por ter ser divulgada antes da Lei 13.429/17, a Nota Técnica se refere ainda ao "Projeto" e não a Lei aprovada.

2-1-As posições do Ministério Público do Trabalho

<u>Lei autoriza a terceirização das atividades fins das empresas.</u> O primeiro aspecto a se destacar é que o projeto permite a terceirização sem limites, abrangendo as atividades finalísticas da empresa tomadora.

O ordenamento trabalhista — e a legislação correlata — define que o empregador deve contratar diretamente, ao menos, os empregados que serão responsáveis imediatos pela consecução do empreendimento econômico, ou seja, aqueles aloca-

dos na atividade-fim da empresa.

Trata-se da clássica forma de contratação estabelecida no ordenamento jurídico pátrio e basilar ao sistema capitalista, que leva, necessariamente, à conclusão de que a terceirização é sempre excetiva.

Ao permitir a transferência das atividades inerentes à empresa, de forma ampla e permanente, o PL vai contra o próprio conceito de terceirização, desvirtuando a figura, que passa a ser mera intermediação de mão de obra.

A terceirização é o repasse, a terceiros, de atividades periféricas sobre as quais a tomadora de serviços não possui especialização. A empresa terceirizada deve ter know how no desenvolvimento da atividade e, portanto, deve dirigir a prestação de serviço dos trabalhadores. Por sua vez, a empresa tomadora de serviços deve manter toda a estrutura necessária para o desenvolvimento de suas atividades finalísticas pois, na medida em que se constituiu para desenvolver certa atividade, possui especialização no assunto e, portanto, dita o modo como os trabalhos devem ser desenvolvidos (subordinação).

Terceirização de atividade-fim é mera intermediação de mão de obra uma vez que a tomadora de serviços estará contratando, através de terceiros, trabalhadores que devem estar a ela subordinados — o que implica em aluguel de gente. Ou seja, a tomadora de serviços pede à prestadora de serviços que, de forma semelhante ao aluguel de uma máquina que possa lhe ser posta à disposição em troca de pagamento pelo uso, coloque-lhe à disposição trabalhadores em troca de uma remuneração pela intermediação da mão de obra. Se não bastasse o aspecto imoral da intermediação, ela só pode ocorrer com sonegação de direitos.

Explica-se. A terceirização deve implicar em aumento de custos para a tomadora de serviços que, em função de sua dificuldade operacional em realizar diretamente a atividade, terá que arcar com os custos relativos salários, benefícios, impostos, bem como com lucro da prestadora de serviços — todos embutidos no contrato firmado entre elas. O que justifica, então, a contratação de trabalhadores, através de terceiros, para o desenvolvimento de atividades finalísticas, sobre as quais a tomadora possui know how, se em tal contratação estará incluído o lucro que a prestadora de serviços terá? A resposta é evidente: a sonegação de direitos trabalhistas. A tomadora de serviços arca com o lucro da terceirizada, mas, com a redução de salários e benefícios, a contratação finda sendo vantajosa para ela.

<u>Terceirização precariza as relações de trabalho e causa prejuízos aos trabalhadores.</u> A precarização das relações de trabalho, com redução de direitos e



prejuízos à saúde e à segurança dos trabalhadores, é inerente à intermediação de mão de obra e terceirização, como demonstram inúmeros estudos já realizados, cabendo destacar que os trabalhadores terceirizados: a) sofrem 80% dos acidentes de trabalho fatais; b) sofrem com piores condições de saúde e segurança no trabalho; c) recebem salários menores do que os empregados diretos; d) cumprem jornadas maiores do que os empregados diretos; d) recebem menos benefícios indiretos, como planos de saúde, auxílio alimentação, etc; e) permanecem menos tempo na empresa (maior rotatividade de mão de obra, com contratos mais curtos); f) sofrem com a fragmentação da representação sindical; g) quando "pejotizados" perdem todos os direitos previstos na CLT.

Acresce que a terceirização das atividades-fim gerará também prejuízos ao conjunto dos trabalhadores e da sociedade, pois implica redução da base de cálculo da cota para contratação de pessoas com deficiência, de aprendiz e do número de integrantes do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), órgão essencial na prevenção de acidentes.

O Projeto não adota critério de especialização das atividades e permite as subcontratações — Quarteirização. O texto do substitutivo não contém qualquer exigência de especialização das atividades que poderão ser terceirizadas, afastando-se dos fundamentos e critérios racionais que justificam a contratação de prestação de serviços terceirizados. Além disso, admite expressamente que a empresa terceirizada subcontrate a execução dos serviços, criando uma cadeia de subcontratações infindável, o que afasta qualquer ideia lógica de especialização e realça o conceito do trabalho humano como mero objeto. Do mesmo modo, será instrumento para burlar licitações, na medida em que a empresa vencedora não precisará deter os meios para executar os serviços, podendo subcontratar integralmente o objeto do contrato. Acresce que essa cadeia de contratações certamente servirá para ampla evasão fiscal, com as grandes empresas contratando pequenas empresas, incluídas no SIMPLES, para o desenvolvimento de sua atividade finalística.

O Projeto autoriza a terceirização por pessoa física (como tomador) e a "pejotização. Ao considerar pessoa física como contratante, o texto incorre em erro lógico conceitual e nega a própria ideia de empresa como organização dos meios de produção e empregadora. O dispositivo que afasta o vínculo empregatício entre os sócios das empresas prestadoras e a empresa contratante abre espaço para a

"pejotização", com a contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas, em fraude à relação de emprego, expediente que além de precarizar as relações de trabalho legitima a sonegação de impostos e contribuições sociais.

Terceirização na Administração Pública amplia as situações para a corrupção. O projeto permite a terceirização de todas as atividades também na administração pública, pois não exclui os entes da administração direta ou indireta de sua abrangência. Como todos sabem, a partir de uma simples análise dos inúmeros casos já apurados, a corrupção acontece principalmente na contratação de terceiros para a prestação de serviços ou fornecimento de mão de obra aos entes públicos. No mais recente e rumoroso caso de corrupção envolvendo grande número de agentes públicos e empresas, a operação Lava-jato, em todas as situações os ilícitos são praticados na contratação de terceiros para a prestação de serviços aos entes públicos. Ao permitir a terceirização ampla e irrestrita, tanto na administração direta quanto em empresas públicas e sociedades de economia mista, sem dúvida resta muito ampliada também a possibilidade de corrupção, pois se multiplicarão as contratações e as empresas envolvidas.

Terceirização e contratação sem concurso público. Além dos prejuízos decorrentes da precarização das relações de trabalho, a medida permitirá a contratação de grande número de pessoas sem que se submetam a aprovação em concurso público, pois formalmente estarão vinculadas à empresa contratada, dando ensejo à prática do apadrinhamento político. Para que isso aconteça, basta que a empresa ou órgão público terceirize suas atividades, como o projeto permite amplamente, e não precisará realizar mais concurso público, esquivando-se ao cumprimento das normas moralizadoras do artigo 37 da CF e frustrando o direito de todos os cidadãos que poderiam concorrer aos empregos públicos em um concurso, com impessoalidade e igualdade de oportunidades. A empresa terceirizada, no entanto, pode contratar livremente, sem qualquer processo seletivo, e certamente cederá às indicações de agentes públicos para o preenchimento das vagas.

Não existe isonomia dos direitos entre trabalhadores terceirizados e trabalhadores diretos. O projeto pressupõe a permanência do terceirizado na organização empresarial do tomador ao longo dos anos, o que torna mais evidente a necessidade de garantir tratamento isonômico.

Não bastasse a ausência de norma que assegure a isonomia de direitos e vanta-



gens entre os empregados terceirizados e os contratados diretamente, mesmo a utilização do ambulatório e do refeitório da contratante dependerá da vontade desta, que "poderá estender aos trabalhadores da empresa de prestação de serviços..." (art. $5^{\circ} - A$, § 3°).

De forma inadmissível, o projeto estabelece tratamento diferente e prejudicial para os trabalhadores terceirizados, estendendo a estes apenas alguns dos direitos dos empregados diretos, mesmo quando estejam ombreando na execução das mesmas tarefas.

Cabe lembrar que o TST uniformizou sua jurisprudência reconhecendo a isonomia de direitos quando o terceirizado desempenha as mesmas funções do empregado direto, de modo que o projeto representa um retrocesso ao entendimento já consolidado nos Tribunais: OJ 383. TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, "A", DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974. A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, "a", da Lei nº 6.019, de 03.01.1974.

O Projeto não prevê responsabilidade solidária pelos créditos trabalhistas. A responsabilidade solidária entre os contratantes decorre da interpretação dos art. 932, III, 933 e 942 do CC/O2 e, em relação ao meio ambiente de trabalho, está prevista no art. 200, VIII, da CR/88 e no art. 17 da Convenção 155 da OIT (ratificado pelo Decreto 1254/94). No entanto, o projeto prevê apenas a responsabilidade subsidiária da contratante. E mais grave ainda, com relação às condições de saúde e segurança, estabelece a responsabilidade da contratante apenas quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em "local previamente convencionado no contrato", de modo que bastará a omissão desse ajuste no contrato para excluir a responsabilidade da contratante, quando o trabalho for externo a seu estabelecimento.

O Projeto não traz garantias efetivas ao pagamento de créditos trabalhistas. É inegável que a terceirização traz prejuízos à classe trabalhadora que vão muito além da falta de garantia da solvabilidade do crédito trabalhista. Todavia, nem mesmo esse ponto é solucionado de forma satisfatória pelo PL. A sua justificativa

aponta que a garantia ao crédito trabalhista está na exigência de capital social, sendo que este é declaratório, não há órgão destinado à fiscalização de sua efetiva integralização e, ainda que integralizado, não há garantia de que permanecerão no patrimônio da empresa ou farão face aos débitos posteriormente contraídos. Acresce o valor do capital social "compatível com o número de empregados" não é suficiente para cobrir seguer a folha de pagamento de um mês do número de trabalhadores indicado em cada faixa de valores. É preciso lembrar que a responsabilidade solidária ou subsidiária serve apenas para amenizar os prejuízos do trabalhador, mas obviamente não os elimina. Ocorre que as empresas de terceirização descumprem largamente os direitos dos trabalhadores durante o contrato e na sua rescisão, deixando de pagar os valores devidos. Encerrado o contrato, apenas parte dos trabalhadores ingressam na justiça, pois aqueles que permanecem no posto de trabalho, por exemplo, contratados pela nova terceirizada, ficam inibidos em fazê-lo. Mesmo entre aqueles que ingressam na justiça (uma pequena parcela), acabam recebendo valor muito inferior ao que teriam direito. No processo comparece a empresa tomadora e oferece um acordo, pagando muito menos do que o devido, e o trabalhador, muitas vezes desempregado e necessitando de recursos, aceita o acordo e dá quitação do contrato. Assim, apenas uma reduzida fração dos valores sonegados aos trabalhadores é efetivamente paga. Isto representa um enorme prejuízo à classe trabalhadora e um ganho ilícito para as empresas.

O Projeto fragmenta a representação sindical dos trabalhadores terceirizados. O projeto destrói o atual desenho da estrutura sindical brasileira e não responde, de forma positiva, à garantia de efetiva representatividade da categoria profissional e tampouco à busca das melhorias das condições de trabalho e vida. Um dos efeitos da sindicalização de trabalhadores em sindicatos específicos de "terceirizados" é que essa forma diferenciada de associação os separa dos seus semelhantes, que exercem a mesma profissão necessária à execução do objeto do contrato de prestação de serviços terceirizados, e tem produzido precarização de condições de trabalho, pois, não raro, as convenções coletivas assinadas por esses sindicatos preveem menos direitos.

<u>Terceirização não gera empregos.</u> O argumento de que a terceirização sem limites gerará empregos é falacioso, não possuindo fundamento lógico ou científico. Para perceber sua inconsistência basta ver que as empresas de intermediação de mão de obra não desenvolvem atividade produtiva própria, apenas fornecem



empregados para as contratantes, de modo que não geram novas vagas.

Como se sabe, a geração de empregos depende da atividade econômica, não da possibilidade da contratação de empregados com a intermediação de um terceiro. As empresas contratam o número de empregados necessários ao desenvolvimento de suas atividades, sejam diretos ou terceirizados.

Nesse sentido, é relevante registrar que "segundo dados divulgados pelo Ministério do Trabalho do México, no ano de 2013, após a regulamentação da terceirização no país, as taxas de desemprego não diminuíram, como esperavam os defensores da reforma trabalhista; pelo contrário, foram mais altas de que em relação a quase todos os mesmos meses no ano anterior.", como apontado em obra da Autoria de Helder Santos Amorim e Gabriela Neves Delgado.

A terceirização não gera empregos, mas a aprovação do projeto permitirá converter milhões de empregos diretos em terceirizados, com a precarização inerente a essa forma de contratação.

Empresas do ramo estimam que, se o projeto for aprovado, em poucos anos poderão triplicar o seu faturamento, o que pressupõe igual crescimento no número de trabalhadores terceirizados hoje existentes no Brasil, cerca de 12 milhões.

Logicamente, essa ampliação não se dará com novas vagas, mas surgirá da "transformação" dos empregos diretos em terceirizados.

O projeto não traz segurança jurídica. A terceirização, como conceito administrativo, implica em transferência de atividades acessórias para o foco na atividade principal, ao passo que o projeto permite a terceirização de quaisquer atividades do tomador. Sendo repleto de incoerências e inconstitucionalidades, permitindo a intermediação de mão de obra, quebrando a solidariedade social e a organização sindical brasileira e não trazendo qualquer benefício aos trabalhadores terceirizados, será o marco para amplos questionamentos judiciais e insegurança jurídica.

<u>Trabalho Temporário.</u> O projeto desvirtua e descaracteriza o contrato temporário ao ampliar demasiadamente o prazo de sua vigência e as hipóteses em que é admitido.

Com efeito, o prazo do contrato de trabalho temporário passa para 180 dias, permitida uma prorrogação por 90 dias, alcançando um total de 270 dias. Não bastasse, o prazo poderá ser alterado por acordo ou convenção coletiva, podendo ser ainda maior.

Está claro que tais prazos não são compatíveis com o objetivo dessa modalidade

contratual, atendimento de necessidades transitórias, na medida em que cobrem a maior parte do ano.

Acresce que o projeto inclui entre as hipóteses que permitem o contrato temporário a demanda decorrente de sazonalidade, conceito vago e que não resta delimitado na norma, ampliando excessivamente sua incidência e gerando insegurança jurídica.

Suprime a exigência de a tomadora de serviços temporários comunique os acidentes de trabalho, norma importante para a preservação da saúde e segurança dos trabalhadores.

Além disso, concede anistia às multas já impostas pelo descumprimento da lei vigente.

Oportuno observar que os contratos temporários, juntamente com os contratos por tempo parcial, tiverem na Europa e nos Estados Unidos enorme avanço após a crise econômica de 2008, e hoje organismos internacionais e os próprios governos nacionais reconhecem que o fenômeno se revelou socialmente nocivo, tendo produzido um aumento vertiginoso da desigualdade econômica e social. A experiência dos demais países foi de que, ao invés de se gerar adicionais postos de trabalho, experimentou-se a substituição de trabalhadores contratados por tempo integral por trabalhadores por tempo parcial e temporários, com redução de renda e de segurança no trabalho. Os postos de trabalho foram precarizados e a retomada do crescimento econômico não conduziu ao status quo anterior, de modo que o patamar de temporários e contratados por prazo parcial não mais diminuiu. O resultado disso foi um preocupante aumento, nesses países, da tensão social, que está contribuindo à instabilidade política, processo que continua a se agravar nos dias atuais, e já está influenciando decisivamente resultados eleitorais, como revela a recente eleição do candidato Donald Trump nos EUA e a saída do Reino Unido da Comunidade Europeia (Brexit).

Assim, as alterações procedidas resultam prejudiciais aos trabalhadores, na medida em que amplia forma de contratação com proteção inferior ao contrato por prazo indeterminado.

Observação: Diferentemente dos trabalhadores contratados por tempo indeterminado, os trabalhadores temporários podem ser demitidos a qualquer momento (sem aviso prévio) e não recebem os 40% de multa sobre o FGTS em caso de demissão sem justa causa.



2-2-Veja outros comentários de economistas e especialistas sobre os prejuízos da terceirização

Terceirizado pode ir a 75% do total, diz estudo. Rui Braga, professor da USP, afirma: "O projeto de lei que regulamenta a terceirização ampla, lançado em 1998 e aprovado quarta-feira pela Câmara, tem potencial para mudar a estrutura do mercado de trabalho no Brasil, afirma o sociólogo do trabalho Ruy Braga, e fazer com que os trabalhadores sob esse regime - hoje estimados por ele em 25% dos 47 milhões de empregos legais contabilizados em 2015 pela Relação Anual de Informações Sociais (Rais), 13 milhões no total - passem a ser maioria".(...) "Isso porque os brasileiros hoje terceirizados têm duas características ainda predominantes no mercado de trabalho brasileiro - eles são pouco qualificados e recebem baixos salários. Ainda segundo a Rais, 73% dos vínculos contabilizados naquele período (o último dado disponível), 34,5 milhões, têm remuneração média de até três salários mínimos e 75,9%, escolaridade que chega, no máximo, ao ensino médio completo. Um em cada cinco concluíram, no máximo, o fundamental".(...) 'A terceirização ampla pode promover uma inversão estrutural no mercado de trabalho. Em cinco, sete anos o total de terceirizados por chegar a 75%', diz ele, que é professor do departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo (USP). O processo poderia começar dentro da própria universidade, ele afirma. Tirando os professores, cerca de 75% dos funcionários da USP são celetistas e apenas 25% estatutários, regime que prevê estabilidade no cargo. 'Todos esses 75% são passíveis de serem terceirizados', avalia".(...) "Ele cita estudos conduzidos por entidades como o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) que mostram que os trabalhadores terceirizados têm jornadas mais longas, salários menores e são mais acometidos por doenças do trabalho do que os efetivos que desempenham a mesma função" (Valor Econômico, 24/03/2017).

Associação dos Juízes do Trabalho – Anamatra critica terceirização. A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, entidade que representa cerca de 4 mil juízes do Trabalho, tendo em vista a aprovação, na noite desta quarta-feira (22/3), do Projeto de Lei (PL) nº 4.302/1998, que regulamenta a terceirização nas atividades meio e fim, bem como na iniciativa privada e no serviço público, vem a público se manifestar nos seguintes termos: 1 – A proposta, induvidosamente, acarretará para milhões de trabalhadores no Brasil o rebaixamento de salários e de suas condições de trabalho, instituindo como regra

a precarização nas relações laborais;

2 – O projeto agrava o quadro em que hoje se encontram aproximadamente 12 milhões de trabalhadores terceirizados, contra 35 milhões de contratados diretamente, números que podem ser invertidos com a aprovação do texto hoje apreciado; 3 – Não se pode deixar de lembrar a elevada taxa de rotatividade que acomete os profissionais terceirizados, que trabalham em média 3 horas a mais que os empregados diretos, além de ficarem em média 2,7 anos no emprego intermediado, enquanto os contratados permanentes ficam em seus postos de trabalho, em média, por 5,8 anos; 4 – O já elevado número de acidentes de trabalho no Brasil (de dez acidentes, oito acontecem com empregados terceirizados) tende a ser agravado ainda mais, gerando prejuízos para esses trabalhadores, para a Sistema Único de Saúde e para Previdência Social que, além do mais, sofrerá impactos negativos até mesmo pela redução global de recolhimentos mensais, fruto de um projeto completamente incoerente e que só gera proveito para o poder econômico; 5 – A aprovação da proposta, induvidosamente, colide com os compromissos de proteção à cidadania, à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho previstos no art. 1º da Constituição Federal que, também em seu artigo 3º, estabelece como objetivos fundamentais da República construir uma sociedade livre, justa e solidária, bem como erradicar a pobreza, a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; 6 – A Anamatra lamenta a aprovação do PL nº 4302/98, firme na certeza de que não se trata de matéria de interesse do povo brasileiro e de que a medida contribuirá apenas para o empobrecimento da nação e de seus trabalhadores; 7 – Desse modo, conclama o Excelentíssimo Senhor Presidente da República, Dr. Michel Temer, a vetar o projeto, única hipótese de afirmar os princípios constitucionais que asseguram dignidade e a cidadania aos trabalhadores.

Terceirização pode quebrar a Previdência. Ribamar de Oliveira, alinhadíssimo com o governo Temer, alerta: "As informações de bastidores são de que técnicos da própria Receita Federal manifestaram preocupação com o nível da perda de arrecadação que poderá ocorrer, o que aumentará ainda mais o atual desequilíbrio do sistema previdenciário do país".(...) "Atualmente, as empresas não pagam apenas a contribuição patronal de 20% ao INSS sobre a folha de pagamento. Sobre a folha, incidem também outros encargos sociais, como os percentuais (geralmente 5,8%) destinados ao sistema S (Senai, Sesc, Sesi, Senac, Sest, Sebrae, Senat e Senar), 2,5% do salário educação e 3% para o seguro acidente de trabalho. O



projeto não esclarece quem pagará essas contribuições, no caso da terceirização dos serviços".(...) "O grande receio na área técnica do governo é que o projeto de terceirização, depois de sancionado, incentive o fenômeno da "pejotização", que é o movimento de demissão de trabalhadores com carteira assinada e a contratação de outros como pessoa jurídica. Por meio desse mecanismo, as empresas ficariam livre do pagamento da contribuição ao INSS e dos demais encargos sociais incidentes sobre a folha".(...) "Haveria, portanto, uma redução bastante significativa da carga tributária das empresas, que pode não ser integralmente compensada pelo pagamento a ser feito pelos trabalhadores na qualidade de pessoas jurídicas. Com quase toda a certeza, haverá uma redução da arrecadação, não apenas para Previdência Social".(...) "A empresa que contrata trabalhador com carteira assinada retém mensalmente o Imposto de Renda na fonte de seu empregado. Se ele se tornar pessoa jurídica, irá declarar à Receita pelo lucro presumido, o que também poderá resultar em perda de arrecadação. Em passado recente, o governo tentou alterar a legislação tributária dos prestadores de serviço". (...) "A ideia era continuar permitindo o pagamento do Imposto de Renda com base no lucro presumido. Mas se o lucro efetivo fosse além do presumido, a firma pagaria um adicional. A proposta não foi adiante, mesmo porque o então governo não tinha força política suficiente no Congresso para aprovar a medida".(...) "Poderá ocorrer também uma evasão de recursos por não recolhimento dos tributos pelas empresas prestadoras de serviços. É mais fácil para a máquina pública fiscalizar grandes empresas. O projeto aprovado pela Câmara não esclarece ainda se a empresa poderá contratar um Microempreendedor Individual (MEI) para a prestação do serviço, que paga muito pouco à Previdência. Ou se empresas optantes do Simples Nacional também poderão prestar os serviços. O regime do Simples prevê uma alíquota menor de contribuição à Previdência. Em 2016, a perda de receita da Previdência Social com o Simples Nacional foi de R\$ 23,1 bilhões e com o MEI, R\$ 1,4 bilhão" (Valor Econômico, 30/03/2017).

Terceirização inibe o consumo e o crescimento da economia e não traz ganhos de eficiência. Diz o economista Márcio Pochmann: "Agora, estamos vendo um terceiro movimento de flexibilização da CLT que se dá num quadro recessivo e que, possivelmente, não deverá ter um impacto positivo no nível de emprego, mas sim o rebaixamento das condições de trabalho. Os empresários, em uma situação como essa em que não há grande demanda por seus produtos, buscam sobretudo redução de custos. Como vivemos em um país com taxas de juros extremamente

elevadas, que tem crescido em termos reais não obstante a taxa Selic ter caído nominalmente, e com um sistema tributário com problemas, a redução de custos é o caminho mais fácil que os empresários vão buscar para enfrentar a crise. Os impactos dessas medidas na demanda serão desfavoráveis, o que pode comprometer ainda mais uma possível recuperação da economia brasileira. Além disso, se as terceirizações aprovadas agora forem implementadas muito rapidamente, isso pode resultar no rebaixamento da taxa de salários, comprometendo o consumo" (Sul 21, 27/03/2017)

Diz o economista Rodrigo Zeidan: "Há outro ponto mais importante. No agregado, os ganhos de eficiência da terceirização não acontecem por causa da imposição de custos de transação, já que toda uma gama de empresas surge para intermediar a negociação entre trabalhadores e empregadores".(...) "A terceirização cria custos porque teremos milhares de novas empresas que não criarão nenhum valor adicionado além de realocar trabalhadores entre outras empresas" (Folha S.Paulo, 25/03/2017).

Terceirização acaba com concurso público e vai aprofundar nepotismo, apadrinhamento político e corrupção. Diz Ronaldo Fleury, procurador-geral do Ministério Público do Trabalho: "O projeto de lei aprovado vai afetar a renovação dos servidores públicos. Tirando as carreiras de Estado, como os membros do Ministério Público, magistratura e a diplomacia, simplesmente acaba com o serviço público. Não vai ter mais concurso público, porque todos esses serviços poderão ser terceirizados".(...) "Isto vai acontecer nas três esferas de governo, na União, estados e municípios. E vai permitir a volta do nepotismo, do apadrinhamento político, a corrupção por meio de contratos de terceirização. É o que fatalmente ocorrerá. Porque o político, o procurador ou quem quer que seja que queira contratar um filho precisaria apenas criar uma empresa terceirizada, o órgão que ele trabalha será o contratante. Então é o fim de todo trabalho de combate ao nepotismo".(...) "Essa lei vai fazer com que todos os concursados ou aqueles que pretendam fazer concurso tentem outra coisa. Talvez um apadrinhamento político para entrar por meio da terceirizada, porque essa lei libera que prefeitos, governadores, administradores simplesmente façam os contratos de terceirização e prestações de serviços, e toda a contratação seja feita por essas empresas. Essa lei permite que haja uma escola sem professores contratados, que haja uma montadora de automóveis sem um único montador de automóveis... Na verdade, vai contra o princípio do capitalismo. O capitalismo supõe capital e trabalho - vai ter só o capital, não vai



ter o trabalho, porque vai ter o serviço do outro lado. Ou seja, teremos empresas que alugam gente, que têm lucro alugando gente" (Brasil de Fato, 23/03/2017).

Ruy Braga: a terceirização é a maior derrota popular desde o golpe de 1964.

Ruy Braga, professor de sociologia do trabalho da USP, declarou a revista Carta Capital, publicada em 10/04/2015, sobre a lei das terceirizações: "Eu diria que, se esse projeto se tornar lei, será a maior derrota popular desde o golpe de 64 e o maior retrocesso em leis trabalhistas desde que o FGTS foi criado, em 1966. Essa é a grande derrota dos trabalhadores nos últimos anos". Veja os principais pontos da entrevista a seguir, que mesmo tendo sido divulgada em 2015 mantem a atualidade:

Uma lei para regular o setor é mesmo necessária? "Não. A Súmula do TST [Tribunal Superior do Trabalho] pacificou na Justiça o consenso de que não se pode terceirizar as atividades-fim. O que acontece é que as empresas não se conformam com esse fato. Não há um problema legal. Já há regulamentação. O que existe são interesses de empresas que desejam aumentar seus lucros".

O desemprego cai ou aumenta com as terceirizações? "O desemprego aumenta. Basta dizer que um trabalhador terceirizado trabalha em média três horas a mais. Isso significa que menos funcionários são necessários: deve haver redução nas contratações e prováveis demissões".

Quantas pessoas devem perder a estabilidade? "Hoje o mercado formal de trabalho tem 50 milhões de pessoas com carteira assinada. Dessas, 12 milhões são terceirizadas. Se o projeto for transformado em lei, esse número deve chegar a 30 milhões em quatro ou cinco anos. Estou descontando dessa conta a massa de trabalhadores no serviço público, cuja terceirização é menor, as categorias que de fato obtêm representação sindical forte, que podem minimizar os efeitos da terceirização, e os trabalhadores qualificados".

Por que os trabalhadores pouco qualificados correm maior risco? "O mercado de trabalho no Brasil se especializou em mão de obra semiqualificada, que paga até 1,5 salário mínimo. Quando as empresas terceirizam, elas começam por esses funcionários. Quando for permitido à companhia terceirizar todas as suas atividades, quem for pouco qualificado mudará de status profissional".

Como se saíram os países que facilitaram as terceirizações? "Portugal é um exemplo típico. O Banco de Portugal publicou no final de 2014 um estudo informando que, de cada dez postos criados após a flexibilização, seis eram voltados para estagiários ou trabalho precário. O resultado é um aumento exponencial de

portugueses imigrando. Ao contrário do que dizem as empresas, essa medida fecha postos, diminui a remuneração, prejudica a sindicalização de trabalhadores, bloqueia o acesso a direitos trabalhistas e aumenta o número de mortes e acidentes no trabalho porque a rigidez da fiscalização também é menor por empresas subcontratadas".

E não há ganhos? "Há, o das empresas. Não há outro beneficiário. Elas diminuem encargos e aumentam seus lucros".

A arrecadação de impostos pode ser afetada? "No Brasil, o trabalhador terceirizado recebe 30% menos do que aquele diretamente contratado. Com o avanço das terceirizações, o Estado naturalmente arrecadará menos. O recolhimento de PIS, Cofins e do FGTS também vão reduzir porque as terceirizadas são reconhecidas por recolher do trabalhador mas não repassar para a União. O Estado também terá mais dificuldade em fiscalizar a quantidade de empresas que passará a subcontratar empregados. O governo sabe disso".

Por que a terceirização aumenta a rotatividade de trabalhadores? "As empresas contratam jovens, aproveitam a motivação inicial e aos poucos aumentam as exigências. Quando a rotina derruba a produtividade, esses funcionários são demitidos e outros são contratados. Essa prática pressiona a massa salarial porque a cada demissão alguém é contratado por um salário menor. A rotatividade vem aumentando ano após ano. Hoje, ela está em torno de 57%, mas alcança 76% no setor de serviços. O Projeto de Lei 4330 prevê a chamada "flexibilização global", um incentivo a essa rotatividade".

Qual o perfil do trabalhador que deve ser terceirizado? "Nos últimos 12 anos, o público que entrou no mercado de trabalho é composto por: mulheres (63%), não brancos (70%) e jovens. Houve um avanço de contratados com idade entre 18 e 25 anos. Serão esses os maiores afetados. Embora os últimos anos tenham sido um período de inclusão, a estrutura econômica e social brasileira não exige qualificações raras. O perfil dos empregos na agroindústria, comércio e indústria pesada, por exemplo, é menos qualificado e deve sofrer com a nova lei porque as empresas terceirizam menos seus trabalhadores qualificados".

O consumo alavancou a economia nos últimos anos. Ele não pode ser afetado? "Essa mudança é danosa para o consumo, o que inevitavelmente afetará a economia e a arrecadação. Com menos impostos é provável que o dinheiro para transferência de renda também diminua".

Mas a CLT não protege também o trabalhador terceirizado? "A proteção da CLT é formal, mas não acontece no mundo real. Quem é terceirizado, além de receber



menos, tem dificuldade em se organizar sindicalmente porque 98% dos sindicatos que representam essa classe protegem as empresas em prejuízo dos trabalhadores. Um simples dado exemplifica: segundo o Ministério Público do Trabalho, das 36 principais libertações de trabalhadores em situação análoga a de escravos em 2014, 35 eram funcionários terceirizados".



3- Propostas de Diretrizes para a regulamentação da Terceirização

3-1- As diretrizes defendidas pela CUT

A terceirização instaurou uma nova dinâmica nas relações de trabalho, que afetou direitos; aumentou a ocorrência de acidentes e doenças; degradou o trabalho, mas, também, interferiu de forma importante na organização sindical, nas relações de cooperação e de solidariedade entre os trabalhadores, além de impactar na própria identidade de classe.

A inexistência de uma legislação que regulamente a terceirização contribuiu para sua difusão de forma incontrolável nos setores público e privado, assim como nos diferentes campos de atividade. Hoje, a terceirização é usada indiscriminadamente e atinge todos os setores - do público ao privado, do campo à cidade, da indústria aos serviços.

Nestes últimos dez anos, a CUT, e as entidades sindicais filiadas que integram sua estrutura, têm lutado constantemente para que essa prática precarizante seja coibi-



da e para que os trabalhadores e trabalhadoras das empresas terceirizadas tenham direito ao tratamento digno, à sindicalização, à negociação coletiva e à igualdade de direitos.

Contabilizamos avanços importantes, como o projeto de lei 1621/2007, elaborado pela CUT e encampado pelo deputado Vicentinho (PT-SP), que propõe: regulamentação da terceirização estabelecendo a igualdade de direitos; obrigatoriedade de informação prévia; proibição da terceirização na atividade-fim; responsabilidade solidária e penalização de empresas infratoras, fatores decisivos no combate à precarização. Além desse projeto, que tramita no Congresso Nacional, existe outro, com premissas idênticas, parado na Casa Civil.

No sentido oposto, estão tramitando três projetos sobre a terceirização: o PL 4302/1998 (ainda do período FHC), que propõe a regulamentação da terceirização usando como artifício a ampliação do tempo contratual do trabalho temporário, transformando-o em padrão rebaixado de contratação, com direitos reduzidos; o PL 4330/2004, de Sandro Mabel (PL-GO) que, descaracteriza a relação de emprego e normatiza a terceirização em "atividades-fim" ou "atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante" (artigo 4° PL4430); e o PLS 87/2010, de autoria do Senador Eduardo Azeredo (PSDB-MG). Se aprovados, estes projetos derrubarão a Súmula 331 do TST, que proíbe a terceirização na atividade-fim e é a única salvaguarda legal dos trabalhadores atualmente. Isto significa institucionalizar a precarização do trabalho como padrão de contratação e aprofundar ainda mais todos os problemas dela decorrentes (redução dos postos de trabalho; intensificação do trabalho; incremento dos acidentes e doenças; rebaixamento dos direitos; fragmentação da organização sindical, etc.). Se isso já não bastasse, há agora a repercussão geral do Superior Tribunal Federal (STF) sobre a terceirização. O empresariado, acuado pela pressão dos trabalhadores através das manifestações organizadas pela CUT e demais Centrais Sindicais em 2013 para frear a aprovação do PL 4330/2004 na Câmara, levou para o STF o julgamento de um caso de terceirização no setor de celulose e papel. O caso já havia sido derrotado em todas as instâncias da justiça do trabalho, cuja sentença dada foi a ilegalidade da terceirização. Esse julgamento do STF irá definir a legalidade ou não da terceirização na atividade-fim e, até o parecer final desse órgão, todas as ações referentes à terceirização irão aquardar a decisão. Importante destacar, mais uma vez, que a única salvaguarda legal dos trabalhadores, hoje, é a Súmula 331, que proíbe a terceirização na atividade-fim, mas que está em jogo, agora, no STF.

Sob um ponto de vista mais amplo, a CUT tem reafirmado sua ação sindical pela inclusão social, a distribuição de renda, a geração de mais e melhores empregos e a valorização do trabalho como pilares fundamentais para a consolidação de um modelo de desenvolvimento voltado para os interesses do conjunto da sociedade, em especial dos (as) trabalhadores (as), no qual se insere o combate a todas as formas de degradação do trabalho, dentre elas a terceirização.

Considerando que a inexistência de um marco regulatório favoreceu a expansão das terceirizações de forma incontrolável, tendo como característica principal a precarização, acreditamos que algumas diretrizes no processo de regulamentação são fundamentais para reverter esse cenário, visando garantir a igualdade entre os trabalhadores:

- 1. A terceirização na atividade-fim (permanente) da empresa é proibida.
- 2. Nas relações de trabalho relativas à atividade-fim da empresa (atividades permanentes) não pode haver pessoa jurídica contratada. Nestas atividades, haverá apenas trabalhadores diretamente contratados com vínculo de emprego. 3. A empresa tomadora deve garantir aos empregados de prestadoras de serviços quer atuem em suas instalações físicas ou em outro local por ela determinado as mesmas condições de: a) Salário; b) Jornada; c) Benefícios; d) Condições de saúde e segurança no ambiente de trabalho; e) Ritmo de trabalho.
- 4. A empresa deve fornecer informação prévia aos sindicatos em seus projetos de terceirização. Estas informações devem ser fornecidas com pelo menos seis meses de antecedência.
- 5. A empresa tomadora é proibida de manter empregado em atividade diversa daquela para a qual ele foi contratado pela prestadora de serviços a terceiros.
- 6. Os empregados da prestadora de serviços a terceiros não poderão ser subordinados ao comando disciplinar e diretivo da empresa tomadora. A tomadora não poderá exigir a pessoalidade na prestação de serviços.
- 7. A contratação de prestadoras de serviços constituídas com a finalidade exclusiva de fornecer serviços de mão de obra é proibida, ainda que não haja subordinação ou pessoalidade destes empregados com a empresa tomadora, ressalvados os casos específicos já permitidos na Lei n. 6.019/74 (serviços temporários) e os previstos na Súmula 331 do TST (serviços de vigilância, asseio e conservação e especializados)
- 8. A empresa tomadora será solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias garantidas pela Lei, no tocante ao período em que ocorrer a prestação dos serviços pelos empregados da prestadora de serviços.



- 9. A empresa prestadora de serviços a terceiros é obrigada a fornecer à empresa tomadora, mensalmente, a comprovação do pagamento dos salários, do recolhimento das contribuições previdenciárias e do FGTS. Estas informações serão fornecidas também às representações sindicais sempre que solicitadas.
- 10. A empresa tomadora assegurará o pagamento de salários, 13º salário, férias e recolhimento de FGTS, se a empresa prestadora deixar de cumprir estes compromissos com seus trabalhadores.
- 11. Haverá vínculo empregatício entre a empresa tomadora e os empregados da prestadora de serviços sempre que presentes os elementos que caracterizam uma relação do emprego prevista na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).
- 12. O sindicato representativo dos trabalhadores poderá representar os empregados judicialmente, na qualidade de substituto processual, com o objetivo de assegurar o cumprimento no disposto da lei.

Estes são os pontos que a CUT considera fundamentais para alcançar uma regulamentação da terceirização baseada no princípio da igualdade de direitos e na proteção dos trabalhadores. Tendo estes elementos como referência, a CUT está e sempre esteve preparada para o diálogo e a negociação.

Acreditamos ser esta a melhor via para solução de conflitos e o alcance de alternativas que representem melhorias para o País e, consequentemente, para a classe trabalhadora. A busca por uma solução através de julgamento no STF, assim como pretendido pelo setor empresarial, não será admitida pela Central e usaremos de todos os artifícios possíveis para termos um resultado favorável neste caso. Enquanto não alcançamos a regulamentação tão necessária, seguimos apoiando e reforçando a importância da Súmula 331 do TST, que, apesar de abrir brechas para a terceirização, ainda representa a única salvaguarda dos trabalhadores, como afirmado anteriormente. Vale ressaltar que a Súmula do TST, apesar de considerada restritiva pelo setor patronal, é resultado/consequência de incontáveis casos de prejuízos causados aos trabalhadores e ao Brasil pela terceirização irrestrita.

3-2- As diretrizes do Ministério Público do Trabalho

Em razão das considerações expostas, o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - MPT sugere a modificação do texto nos seguintes pontos: a) Estabelecer a vedação da intermediação de mão de obra; b) Vedar a terceirização de atividades-fim; c) Estabelecer a responsabilidade solidária do tomador de serviços, inclusive para o meio ambiente do trabalho; d) Vedar a subcontratação pela empresa prestadora

de serviços; e) Reconhecer a isonomia de direitos entre terceirizados e empregados diretos; f) Estender direitos e benefícios previstos na norma coletiva da tomadora para os empregados da empresa prestadora de serviços; g) Impedir a precarização das relações de trabalho; h) Vedar a contratação de trabalhadores como pessoa jurídica, em fraude à relação de emprego; i) Rejeitar a ampliação do prazo e das hipóteses de cabimento do contrato temporário.



Gabinete da Deputada Estadual Marília Campos

Assembleia Legislativa de Minas Gerais: Rua Rodrigues Caldas, 30, sala 213, Santo Agostinho, CEP 30190-921, Belo Horizonte, MG - Telefone: 31 2108-5445 Gabinete de Contagem: Avenida José Faria da Rocha, 3.171, sala 301, CEP 32310-210, Contagem, MG - Telefone: 31 2557-7679 E-mail: dep.marilia.campos@almg.gov.br

