

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A TERCEIRIZAÇÃO:

A relação entre a precarização do trabalho e desqualificação da mão de obra em face da terceirização.

Egon Henrique Ferreira de Albuquerque Nogueira de Sá (IC) e Ivandick Cruzelles Rodrigues (Orientador)

Apoio: PIBIC Mackenzie

RESUMO

Este artigo tem por finalidade compreender os possíveis impactos da terceirização na precarização e desqualificação da mão de obra. Como especificidades, este artigo investigou a existência de benefícios na qualidade de vida do trabalhador terceirizado, traçando um comparativo entre legislações que adotem a terceirização irrestrita e seu impacto na qualificação da mão de obra. Ademais, foram analisados os contextos históricos que impactaram na flexibilização das relações de trabalho até a criação do modelo de terceirização. Também se perquiriu a relação entre a mão de obra terceirizada e sua influência na precarização e desqualificação da mão de obra dos trabalhadores, bem como os impactos negativos nas condições de trabalho dos empregados. Estudou-se a ligação entre a terceirização e o trabalho escravo, traçando um parâmetro comparativo entre os dados levantados por organizações governamentais sobre o trabalho escravo e verificando a relação dos dados com a atividade da terceirização. Sob as perspectivas apresentadas, concluiu-se que, além da lógica duvidosa que objetiva a desregulamentação legal das relações de trabalho, o interesse envolvido não protege a qualidade de vida do trabalhador, e sim ao lucro envolvido na venda da força de trabalho, ao mesmo tempo em a prática da terceirização se mostra antagônica aos princípios constitucionais norteadores do ordenamento jurídico brasileiro, sendo extremamente necessária a regulamentação para proteção do trabalhador.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Terceirização; Precarização.

ABSTRACT

The purpose of this article is to comprehend the possible impacts on outsourcing in the deterioration and desqualification of labor. Specifically this research has analyzed the existence of benefits in quality of life of employee outsourced, making a comparison between legislation adopting unrestricted outsourcing and its impact on the qualification of labor. Furthermore we investigated the historical contexts impacting the evolution of the labor relations all the way up to the creation of the outsourcing model. Also we investigated the relation between outsourcing and its influence on deterioration and desqualification of employees labor as well of the negative impact on the labor conditions of the employees. The

connection between outsourcing and slave work was studied through a comparative parameter between the data from government entities on slave work, verifying the relation of the data with the outsourcing activity. In regard to the perspectives submitted, we concluded that, besides the dubious logic which looks to legally deregulate the employment relations, the interest involved does not protect the life quality of employee but it does the profit involved in the sale of the labor, while in the outsourcing practice it comes as antagonistic to the constitutional principles ruling the Brazilian legal order, which is extremely necessary to regulate for protecting the worker

Keywords: Labor law; Outsourcing; Deterioration

1. INTRODUÇÃO

O avanço dos meios de produção e a busca por qualidade, competitividade e produtividade têm levado as relações de trabalho a novos patamares, acarretando com que as necessidades de aperfeiçoamento e otimização do trabalho culminassem no surgimento de novos métodos de fornecimento de mão de obra.

Foi desta necessidade de aperfeiçoamento da produção que a terceirização surgiu e cada vez toma mais espaço nas relações de trabalho, atuando como instrumento facilitador dos meios produção e fomento econômico, pois permite que uma empresa deixe de executar uma ou mais atividades necessárias ao seu funcionamento, transferindo-as para outra empresa, através de um contrato de prestação de serviços, que fornecerá a mão de obra necessária à empresa contratante.

Embora não seja recente, o processo de terceirização intensificou-se pela reestruturação dos meios de produção ocorrida nos anos 90, ganhando enfoque do empresariado, governos e trabalhadores da época. Sendo assim, para que se possa ter uma compreensão do processo de flexibilização e desregulamentação do trabalho, é fundamental que se localize historicamente e economicamente o contexto apresentado.

Após este período de reestruturação, a terceirização alcançou dimensões gigantescas. Atualmente, segundo dados coletados e publicados pelo DIEESE e CUT (2014) o número de empregados terceirizados no Brasil já ultrapassa os 12 milhões.

Por inércia do Poder Legislativo, os limites do direito da empresa em explorar a mão de obra terceirizada não eram delimitados expressamente por texto legal. Coube, então, ao Poder Judiciário, através da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, delimitar esses limites.

Pelo teor da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, a terceirização seria lícita ao empregador, desde que não envolvesse relação com a atividade fim ou objeto de sua atuação econômica de sua empresa. Melhor elucidando, um banco múltiplo, por exemplo, seria permitido que as tarefas e serviços de segurança e limpeza para uma empresa terceirizada, pois tais atividades não estariam relacionadas com a atividade fim de um banco. Por outro lado, os profissionais que estivessem diretamente relacionados com a atividade fim do banco, tais como venda de produtos financeiros e administração das contas bancárias de clientes, devem ser contratados diretamente pelo banco.

Nesses moldes, a terceirização vinha, até certo ponto, encontrando eficácia nas relações de trabalho brasileira, permitindo aos empresários a oportunidade de ampliar a atenção ao seu negócio principal, reduzindo custos com folha de pagamento pela diminuição do quadro de empregados, flexibilidade quanto à liberdade de contratar, redução de gastos

com treinamento e capacitação dos empregados, menos chance de serem condenados por eventuais dívidas trabalhistas, além de não haver preocupação com férias, acidentes de trabalho, gestações, entre outras situações que ficariam sob responsabilidade da empresa fornecedora dos serviços.

Atualmente, vigora a Lei 13.467/2017, popularmente chamada de “Reforma Trabalhista”, que acabou por regulamentar, em nível legislativo, a matéria contida na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Entre outras regras, há a permissão para a terceirização irrestrita, isto é, seria lícito ao empregador que terceirizasse, inclusive, a atividade fim do objeto econômico de sua empresa.

Embora sejam notáveis as vantagens e ganhos econômicos que a terceirização vem proporcionando aos empregadores em geral, nota-se um impacto negativo aos empregados terceirizados. Segundo o supracitado estudo da DIEESE e CUT (2014), os empregados terceirizados trabalham em média três horas semanais a mais que os diretamente contratados pela empresa.

Além disso, o mesmo estudo aponta diferenças salariais alarmantes, indicando que os trabalhadores terceirizados recebem, em média, salário 25% menor se comparados com os empregados diretamente contratados pela empresa.

Outros fatores preocupantes também são suscitados pela pesquisa, como a permanência do empregado terceirizado. Para cada 5,8 anos em que o empregado direto fica contratado pela mesma empresa, esse número cai para 2,7 anos em relação ao empregado terceirizado.

Além disso, a pesquisa traça a relação de rotatividade de empregados entre setores terceirizados e de contratação direta. Nos setores com serviços tipicamente contratante, a rotatividade de empregados é de 33%. Já nos terceirizados, esse número é elevado para 64,4%.

Como exposto, na visão dos trabalhadores, o que se intenta proteger é o empregado e seu meio de trabalho, evitando a precarização e desqualificação da mão de obra.

Diversamente, o ILISP, Instituto Liberal de São Paulo, refutou o estudo apresentado (ELLERY, 2017), afirmando, em síntese, que tais números são frágeis, não correspondendo à realidade, pois não levam em consideração as questões individuais de cada cenário de trabalho.

Há também os que afirmam que a terceirização proporcionará uma maior proteção aos empregados das empresas “terceirizadoras” de serviços, pois visa amparar a terceirização para todas as atividades das empresas contratantes, indistintamente de serem estas

consideradas atividade meio ou atividade fim, funcionando como força motriz para a geração de empregos.

Acontece que, mesmo com legislação e regulamentação ora existentes, os números de novos casos vêm crescendo exponencialmente, somente a Justiça do Trabalho, no ano de 2015, recebeu aproximadamente 4 milhões de novos processos (Conselho Nacional de Justiça, 2016).

Portanto, será investigada a veracidade das palavras de Grijalbo Fernandes Coutinho (2015, p. 31), em sua obra “Terceirização – Máquina de Moer Gente Trabalhadora”: “é fundamental investigar em que medida a terceirização ameaça, ou não, a existência do próprio Direito do Trabalho, considerando que os direitos sociais nascem e se sustentam com base em processos contínuos de luta...”.

Diante dos problemas sociais acima expostos, esse artigo verificou os impactos da terceirização na precarização e desqualificação da mão de obra, a partir de um ponto de vista histórico, bibliográfico e pela análise de dados. Além disso, como especificidades, foi evidenciado se há benefícios na qualidade de vida do trabalhador terceirizado, traçando um comparativo sobre o impacto na qualificação da mão de obra.

2. DESENVOLVIMENTO DO ARGUMENTO

2.1. O capitalismo e a evolução histórica da flexibilização do direito do trabalho

As relações de trabalho atuais foram forjadas ao longo do tempo, concomitantemente com o surgimento e evolução da sociedade capitalista. Entretanto, a história do direito do trabalho é mais antiga e complexa, não sendo possível que mera comparação com o capitalismo seja suficiente para entender o processo de flexibilização das relações de trabalho.

Para entender estruturalmente a relação de trabalho, é fundamental que se caracterize os polos que a compõem, isto é, a classe trabalhadores e classe empresarial. Para Marx e Engels (2008, p. 8), os interesses dessas classes são antagônicos, tendo se sobreposto historicamente através da chamada luta de classes, em que substancialmente há uma classe oprimida e uma classe opressora:

A história de todas as sociedades até agora tem sido a história das lutas de classe. Homem livre e escravo, patrício e plebeu, barão e servo, membro das corporações e aprendiz, em suma, opressores e oprimidos, estiveram em contraposição uns aos outros e envolvidos em uma luta ininterrupta, ora disfarçada, ora aberta, que terminou sempre com a transformação revolucionária da sociedade inteira ou com o declínio conjunto das classes em conflito.

A expansão comercial do século XV, juntamente com a falência do modo de organização feudal, deram início ao acúmulo de capital da classe burguesa, que passou a possuir majoritariamente os meios de produção.

Além do acúmulo de capital e dos meios de produção, a burguesia passou a exercer grande domínio e influência política, o que pode ser evidenciado pelo tripé doutrinário da Revolução Francesa de 1789, a “Liberdade, Igualdade e Fraternidade”.

A supremacia da classe burguesa, então, consolidou-se após o período da Revolução Francesa, que passou a consolidar os ideais burgueses, enfraquecendo o poder do Estado Absolutista Francês. Hobsbawm (2005, p. 17) externa na citação abaixo o momento de triunfo do modelo burguês:

A grande revolução de 1789-1848 foi o triunfo não da "indústria" como tal, mas da indústria capitalista; não da liberdade e da igualdade em geral, mas da classe média ou da sociedade "burguesa" liberal; não da "economia moderna" ou do "Estado moderno", mas das economias e Estados com uma determinada região geográfica do mundo (parte da Europa e alguns trechos da América do Norte) (...) A transformação de 1789-1848 é essencialmente o levante gêmeo que se deu naqueles dois países [Inglaterra e França, se referindo à Revolução Industrial e Francesa] que dali se propagou por todo o mundo.

Já no século XIX, pode-se dizer que foi o período de transição para o capitalismo industrial, culminando na Revolução Industrial. Juntamente ao cerceamento da produção rural, houve aumento maciço na transição da mão de obra do campo para a cidade. Sem terras ou sem possibilidade de competir com a manufatura industrial, decaiu-se ainda mais os meios de produção artesanal, familiar ou rural.

Para os burgueses, donos do meio de produção e das grandes indústrias, a precarização de outros meios de produção era extremamente vantajosa, visto que teriam mão de obra em excesso à sua disposição. Para a lógica burguesa à época, quanto maior o desemprego, menor o salário e maior o lucro.

Surge, então, a figura do proletariado, classe social menos favorecida que emerge perante a industrialização desenfreada dos meios de produção. A partir deste contexto, Marx classifica sua exploração como “mais-valia”, que parte do princípio da exploração do trabalhador proletariado, vez que a riqueza gerada pelo trabalho do proletariado é muito maior que o valor recebido como salário. É diante desta lógica que é observado o interesse antagônico dessas duas figuras.

Já no que tange à desqualificação e precarização, são destacados por Marx aspectos da natureza do meio de produção capitalista, também chamados de “trabalho abstrato”, a desqualificação técnica do trabalhador e sua alienação quanto ao processo produtivo, resultando em mero trabalho sistemático.

Já no fim do século XIX e no século XX, o modelo capitalista e sua cadeia produtiva consolidaram a lógica de alienação do trabalho. Embora a divisão do trabalho já existisse no modelo fabril, o Taylorismo revigorou esse método de trabalho, deteriorando ainda mais o nível de desqualificação do proletariado. Conforme expõe Coriat (1976, p. 107), o Taylorismo somente confirma a essência do trabalho capitalista antes previsto por Marx:

Tudo o que Marx anuncia em relação às características especificamente capitalistas do processo de trabalho (parcelamento de tarefas, incorporação do saber técnico no maquinismo, caráter despótico da direção), o realiza Taylor, ou mais exatamente, lhe dá uma extensão que até então não havia tido.

A administração científica, base do Taylorismo, baseia-se em princípios teóricos de divisão e simplificação do trabalho, podendo se destacar, entre eles, o princípio da divisão do trabalho, que consiste na prática de que a logística e planejamento da produção seria pensada por administradores e engenheiros, os trabalhadores seriam meros executores, sem qualquer necessidade de maior participação na cadeia produtiva.

Outro ponto um tanto controverso da lógica Taylorista seria a forma de estímulo. Em um momento anterior, a motivação consistia no fato de que o proletariado vivia sob o medo da demissão. Para o Taylorismo, o estímulo passaria ser por metas e produção, isto é, houve a proposição do pagamento por peças.

Já na era do fordismo, que veio para estabelecer a produção em série ou em larga escala, houve a coletivização do taylorismo. Nas palavras de Michel Aglietta (1979, p. 117-8), o fordismo teria aprofundado o taylorismo no processo de trabalho.

Além da redução dos custos com folha de pagamento e produção, o fordismo objetivava a redução do custo através da padronização do produto e mão de obra, bem como na remuneração através de metas e produtividade. Através de intensificação, economicidade e produtividade, o fordismo levou o conceito de linha de produção ao extremo, criando uma eficácia de produção até então inédita.

A introdução deste modo de produção em linha de montagem, bem como o trabalho dividido em operações individuais para cada etapa de produção elevaram ainda mais a desqualificação técnica e alienação do trabalhador. Para definir o fordismo, João Batista Pamplona (1996, p. 140) afirma:

Conjunto de métodos de produção fundamentado em sequências lineares de trabalho fragmentado e simplificado; em linha de montagem; em longas horas de trabalho manual rotinizado; em controle inexistente do trabalhador sobre o projeto, ritmo e organização do processo de produção; em equipamentos especializados com baixa flexibilidade; em comando fortemente hierarquizado do processo de trabalho; em produção em massa, buscando ganhos de escala; em mercado de consumo de massa.

Apesar de mundialmente estabelecido e consolidado, as crises do sistema capitalista afetaram diretamente as relações de trabalho, a desigualdade de desenvolvimento tanto de indivíduos quanto dos países capitalistas sempre violará o equilíbrio do próprio sistema. A crise do modelo fordista foi fundamental para atualização da cadeia produtiva.

Já na década de 80 e 90, notou-se um grande avanço tecnológico nos países desenvolvidos, que passaram a inserir a automação, robótica e eletrônicos nos meios de produção e passaram a adotar uma conduta flexível à relação de emprego entre empregados e empregadores.

O Toyotismo, visando a flexibilização da cadeia produtiva, pregava a existência de direitos flexíveis, que seriam concedidos mediante às necessidades do mercado. Para o Toyotismo, o ideal é que haja um número menor de trabalhadores, com disposição para realizar horas extras, trabalhadores temporários ou subcontratados, tudo a depender das condições do mercado.

Além do discurso da flexibilização, impõe-se atualmente que o trabalhador tem autonomia para negociar seus próprios direitos, ponto controverso, tendo em vista principalmente o fato de que o trabalhador depende do trabalho para sua subsistência. Sobre essa discussão, dispõe Sergio Pinto Martins (2009, p. 13):

A flexibilização abarca uma série de aspectos jurídicos, de acordo com o Direito de cada país, compreendendo fatores econômicos, políticos etc. Existem várias formas de flexibilização do Direito do Trabalho, em decorrência de cada sistema. Do ponto de vista sociológico, a flexibilização é a capacidade de renúncia a determinados costumes e de adaptação a novas situações. Prefiro dizer que a flexibilização das condições de trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho.

No Brasil, a influência neoliberal e a precarização do trabalho vêm se consolidando através da terceirização, que segundo Maurício Godinho Delgado (2015, p. 488), começaram a ganhar território a partir da década de 60.

Para Delgado (2015, p. 488), a partir do fim da década de 60 e início da década de 70 é que a prática começou a ganhar força e surgiu a primeira previsão legal sobre do assunto, através da Decreto-Lei n. 200/67 (art. 10) e Lei n. 5.645/70, que tratava apenas da terceirização no serviço público.

Diante do aumento de processos com pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício em face de empresas do setor bancário, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula nº 239, primeira Súmula que versa sobre o tema terceirização, cujo teor era: “É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico”.

Desse modo, passou a ser considerada atividade bancária também o processamento de dados, entendendo-se que referida atividade seria atividade fim do banco e, por consequência, seria ilícita a terceirização, artigo 581, § 2º, da CLT.

Com o crescimento das ações alegando fraudes trabalhistas, o Tribunal Superior do Trabalho novamente foi obrigado a se posicionar quanto ao tema, já em 1986, editando a Súmula nº 256, que aduziu expressamente a licitude das terceirizações somente nos casos trabalho temporário e serviço de vigilância.

No entanto, essa vedação não perdurou, pois em 1993 o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula nº 331, sendo que referida Súmula regulamentou o tema até a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, veja o texto:

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

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário. (Lei n. 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional. (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20-06-1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993)." (Alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000)

Pela leitura, é possível notar que a Súmula nº 331 flexibilizou por completo a possibilidade de terceirização, possibilitando que toda a atividade meio das empresas fossem terceirizadas. Vale dizer, ainda, que a edição da Súmula nº 331 também foi um dos exemplos do ativismo judicial, visto que não havia qualquer previsão legal que ensejasse ou autorizasse a edição da Súmula nº 331.

Para o lado do empresariado, pode-se citar os argumentos de Giorgio, Lopes e Cozero (2015, p. 13-38), que legitimam a terceirização consubstanciados no fato da existência de redução dos custos da produção, gerando mais contratações, dinamismo e crescimento econômico, fomentando o aquecimento da atividade empresarial.

Como dito, embora notáveis as vantagens econômicas para o setor empresarial, é necessário pesar os impactos deste fenômeno na vida do trabalhador. Aponta-se atualmente

que a redução do custo operacional da terceirização acontece com base nos baixos salários pagos ao trabalhador terceirizado e a precarização do emprego.

Estuda-se, ainda, que a terceirização vem viabilizando diferentes sistemas de precarização da mão de obra, tais como aumento na rotatividade da mão de obra e maiores índices de acidente de trabalho. Quanto ao último, dados espantosos revelam que em torno de 80% dos acidentes de trabalho no Brasil estão ligados ao serviço terceirizado e que os 10 maiores resgates casos de trabalhadores em condições análogas à escravidão entre 2010 e 2013, 85% estavam relacionados com serviço terceirizado (IBGE, 2015).

Atualmente, esse quadro tende a se deteriorar. A entrada em vigor da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, em 11 de novembro de 2017 passou a permitir a terceirização irrestrita, isto é, o setor empresarial pode terceirizar inclusive sua atividade fim. Aduz o artigo 4º-A da Reforma Trabalhista:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Destarte, percebe-se que a reestruturação da cadeia produtiva, através da desregulamentação e flexibilização do trabalho culminando atualmente na terceirização, vem caminhando em sentido contrário aos direitos dos trabalhadores, enfraquecendo os direitos conquistados desde o século XVIII.

Verifica-se, do mesmo modo, que a terceirização e flexibilização do trabalho vêm causando impacto direto na precarização e desqualificação da mão de obra, impactando a vida, saúde e bolso do trabalhador, assunto este que será esmiuçado no próximo tópico.

2.2. As estatísticas e consequências da terceirização.

Segundo estudo de 2015 levantado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2015), o Brasil já possuía 18,9% dos trabalhadores formais realizando algum tipo de atividade terceirizada. De acordo com os dados levantados, o Brasil contava com 9,8 milhões de trabalhadores terceirizados.

Com o a sanção conjunta das leis 13.429/2017 e 13.467/2017, esses dados tendem a aumentar exponencialmente, principalmente por trazer a possibilidade de terceirização da atividade fim. Até o momento, não se tem notícias de setores empresariais que efetivamente estariam recebendo significativa migração de mão de obra direta para a terceirizada, o que seria a consequência mercadológica natural diante da desregulamentação.

O fato é que o avanço da terceirização da mão de obra nas relações de trabalho desafia o entendimento até então majoritário da clássica relação de trabalho entre empregador e empregado, preceituada nos artigos 2º e 3º da CLT. Na contramão de regulamentar a relação de trabalho terceirizada, a lei autorizadora da terceirização irrestrita abre caminho para a utilização desenfreada, sem qualquer disposição regulamentadora da relação entre o tomador de serviços e o empregado terceirizado.

A necessidade de regulamentação das relações de trabalho se dá em virtude do respeito à dignidade da pessoa humana. Partindo dessa premissa, regula-se as relações de emprego, evitando a reincidência em erros históricos outrora cometidos. No entanto, é pacífico que os dois dispositivos legais supramencionados caminham na direção inversa da regulamentação e respeito ao texto constitucional.

A Lei 13.429/2017, ampliou o período de contratação do trabalho temporário, que passou de 3 meses para 6 meses. Como se não bastasse, inseriu insegurança jurídica ao lamentavelmente incluir o novo artigo 4-C, Parágrafo 1º, na Lei 6.019/74, não garantindo salário igualitário nos casos de terceirização lícita.

Outra consequência negativa ao trabalhador é a dificuldade de organização sindical. A atividade terceirizada envolve um leque de atividades considerável, não formando uma categoria profissional propriamente unificada. Por este motivo, há grande dificuldade de representação sindical, o que agrava a representatividade e luta por direitos trabalhistas e previdenciários.

Ainda segundo supracitado estudo formulado pela DIEESE e CUT (2014), a terceirização ocasiona em dados chocantes no que concerne a saúde, segurança e mortes das relações de trabalho, aludindo o seguinte:

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.

(...)

O setor elétrico também apresenta altos índices de acidentes e mortes no trabalho entre os trabalhadores terceirizados. Conforme o Relatório de Estatísticas de Acidentes do Setor Elétrico Brasileiro, produzido pela Fundação Comitê de Gestão Empresarial (COGE), os trabalhadores terceirizados morrem 3,4 vezes mais do que os efetivos nas distribuidoras, geradoras e transmissoras da área de energia elétrica. Outro dado da Fundação COGE indica que o índice de acidentes no setor elétrico é 5,5 vezes maior que o dos demais setores da economia. Apenas em 2011, das 79 mortes ocorridas no setor, 61 foram de trabalhadores de empresas terceirizadas, conforme Gráfico 3.

Nota-se pelo estudo que em relação ao setor elétrico mais de 77% das mortes estão relacionadas ao trabalho terceirizado. O número impressiona e não pode ser desconsiderado ou ainda ter sua origem relacionada ao acaso. A fatalidade demonstrada estatisticamente constata que a terceirização contribui significativamente no aumento do acidentes de trabalho.

Denota-se pelo estudo, ainda, a realização de 3 horas a mais semanalmente laboradas pelo trabalhador terceirizado, bem como a percepção de salários sensivelmente menores. Em dezembro de 2014, a remuneração média das empresas tipicamente contratantes era de R\$ 2.639, já nas empresas que fornecem a mão de obra tipicamente terceirizadas era de R\$ 2.021, ou seja, uma diferença de 23,4%.

Outro agravante da terceirização da mão de obra, que é considerado um dos mais graves pelos trabalhadores e pesquisadores do assunto é o calote. O não adimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias ao término do contrato de prestação de serviços é uma realidade.

Segundo o Sindicato dos Bancários de Jundiaí e Região (2018), as 20 empresas que mais devem ações, cinco são pertencentes ao setor de fornecimento de mão de obra terceirizada. Nas palavras de Valdete Souto Severo (2017), Doutora em Direito do Trabalho pela USP e Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

Outro dado é interessante de ser reproduzido: a terceirização é fator significativo no aumento do número de demandas ajuizadas na Justiça do Trabalho. A terceirização gera demanda em razão do fato objetivo de que na maioria absoluta dos casos em que há atravessamento de um terceiro na relação de trabalho, ocorre o inadimplemento de verbas salariais ao trabalhador. A grande maioria dos processos envolvendo terceirização diz com empresas prestadoras de serviços que “somem no ar” sem pagar sequer o salário do trabalhador.

Como exposto alhures, a taxa de rotatividade de empregados dos setores terceirizados é de 64,4%, enquanto nos setores com serviços tipicamente contratante, a rotatividade de empregados é de 33%. Traduzindo os dados levantados para tempo, extrai-se que a manutenção no mesmo trabalho é de 5,8 anos para os trabalhadores diretos, sendo que para os terceirizados é de 2,7 anos.

Por conseguinte, é possível constatar os dados maléficos ocasionados pela terceirização e flexibilização do trabalho, ocasionando consequências negativas nas relações de trabalho, e muitas vezes não delimitam seus impactos somente na esfera das condições gerais de trabalho dos trabalhadores, que pagam com suas vidas o preço da consequência deste modelo de trabalho.

Por fim, não é possível negar a intrínseca ligação entre a terceirização e o trabalho escravo. Segundo o pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho da UNICAMP, Vitor Filgueiras (2013), a partir de dados coletados de 2010 a 2013 pelo Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo, o DETRAE, dos 10 maiores flagrantes de trabalhadores em condições análogas à escravidão, 9 deles estavam relacionados com empresas de fornecimento de mão de obra terceirizado. Nas palavras do pesquisador:

Havia trabalhadores terceirizados em oito casos, totalizando 384 trabalhadores contratados dessa forma. Em sete desses flagrantes, todos os trabalhadores eram terceirizados". De acordo com ele, nos últimos anos, entre 2010 e 2014, o MTE apurou 4.183 casos de trabalhos submetidos à exploração; desse total, "3.382 eram terceirizados, o que equivale a 81% do total de trabalhadores vitimados. (FILGUEIRAS, 2015)

Os dados levantados evidenciam que a utilização da terceirização potencializa a ação desmedida da atividade empresarial, deixando o trabalhador em situação mais vulnerável, sendo que em quase todos os setores a terceirização é relacionada ao trabalho escravo, com levantamentos consistentes e inclusive revelados por departamentos governamentais, tal como o DETRAE.

A despeito de todos os dados trazendo a precarização deste tipo de exploração de mão de obra, bem como a forte oposição de diversos entes participantes da Justiça do Trabalho, o Supremo Tribunal Federal decidiu que é constitucional a utilização da terceirização, inclusive na atividade principal da empresa, em decisão colegiada proferida em 30 de agosto de 2018.

Como se nota, a possibilidade de terceirização irrestrita da atividade principal da empresa, novidade trazida pela Reforma Trabalhista, que acrescentou o novo artigo 4º-A na Lei 6.019/74, é acompanhada de problemas e dados complexos, que evidenciam a problemática na utilização deste tipo de contratação.

Sendo assim, é possível concluir que os levantamentos estatísticos levantados e a realidade fática do trabalhador terceirizado evidenciam que a utilização da terceirização contribui para a ação abusiva da atividade empresarial, deixando o trabalhador em situação mais vulnerável.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao analisar a evolução histórica que objetiva a desregulamentação das relações de trabalho, o presente estudo notou que o interesse originário dessa desregulamentação se dá por iniciativa empresarial para benefício próprio, não levando em consideração possíveis impactos negativos ou precários nas relações de trabalho. Isso porque, adentrando as

questões de lucro empresarial, os gastos com provisão de qualidade das relações de trabalho são inversamente proporcionais aos interesses da classe empresarial.

Dessa maneira, através de um ataque direto aos direitos que vinham sendo historicamente conquistados, adotou-se uma postura flexível, desregulamentando direitos. Passou a prevalecer, então, a flexibilização das relações de trabalho, de modo que se pudesse dispor da força de trabalho em função direta da necessidade do empregador, doutrina introduzida principalmente pelo Toyotismo.

Pelo contexto, pode-se afirmar que o processo da flexibilização do direito do trabalho consiste na diluição das conquistas trabalhistas que vinham sendo conquistadas desde a Revolução Francesa, sempre com o objetivo de aumentar a exploração do trabalho, diminuindo os custos com mão de obra e aumentando o lucro.

A princípio, o ideal de flexibilização de trabalho sempre se fundamenta em suposta necessidade de adaptar os direitos trabalhistas conforme o interesse. No entanto, como exposto anteriormente, esse interesse vem se colocando majoritariamente da classe empresarial.

A origem do problema, nota-se, está fundada na pauta principal da agenda econômica atual, que deveria ser figurada pela dignidade da pessoa humana em qualquer relação em sociedade, ainda mais nas relações de trabalho. Advém, todavia, como devidamente esmiuçado ao longo deste artigo, isso não ocorre nas relações de trabalho envolvendo a terceirização, que são permeadas por dados que evidenciam a precarização desta relação, tais como excesso de acidentes de trabalho, morte, alta rotatividade, salários menores, além da inegável relação com o trabalho escravo.

Com a precarização da relação de trabalho terceirizado, o conflito entre empresa e trabalhador é inevitável, sendo possível observar que grande parte da exarcebação de processos em trâmite perante a Justiça do Trabalho se dá pela prática desmedida e não fiscalizada da terceirização, com processos envolvendo trabalhadores terceirizados requerendo suas verbas rescisórias, ou ainda que sequer tenham recebido seus salários.

Observa-se que o modelo econômico adotado atualmente, bem como o desenvolvimento da atividade empresarial visando a otimização dos meios de produção, o fornecimento de mão de obra especializada se tornou necessário, fazendo com que a subcontratação de serviços funcione como meio facilitador do desenvolvimento e fomento da atividade empresarial, proporcionando que as empresas recebam mão de obra especializada no serviço contratado, possibilitando o foco em seu negócio principal.

Nota-se que a regulamentação existe, inclusive quanto aos limites da terceirização e as responsabilidades legais da empresa tomadora de serviços. Portanto, a origem da degradação das relações de trabalho envolvendo a terceirização, devidamente revelada pelos fatos dados de exploração do trabalhador terceirizado, também pode ser atribuída à falta de fiscalização das relações de trabalho terceirizadas.

Constatada a lógica inversa que permeia as relações de trabalho, é fundamental a devida regulamentação, procedida de rigorosa fiscalização e controle, com o intuito de minimizar preventivamente os possíveis efeitos negativos causados pela exploração irrestrita da mão de obra terceirizada, reconhecendo a necessidade de proteção do trabalhador.

Pela inclusão dos direitos trabalhistas no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, é basilar observar que se estabeleceu um objetivo de bem-estar social inclusive nas relações de trabalho, não sendo factível o desmonte de direitos por intermédio da desregulamentação de direitos pela via legislativa, maquiando a lógica perversa que envolve referida desregulamentação. Se ocorre a deturpação da atividade terceirizada com os limites já impostos por lei, os efeitos de sua completa desregulamentação poderão ser catastróficos.

Destarte, o princípio da dignidade da pessoa humana e a lógica de bem-estar social são incompatíveis com a desregulamentação das relações de trabalho, tal como a terceirização ampla e irrestrita, ainda mais exercida sem qualquer fiscalização rigorosa, implicando necessariamente em um retrocesso a períodos de comprovada exploração abusiva dos trabalhadores.

A prática da terceirização nos moldes atuais, portanto, se mostra antagônica aos princípios constitucionais norteadores do ordenamento jurídico brasileiro, não sendo crível aceitar a chancela legislativa de tamanha regressão diante da quantidade existentes de dados degradantes relacionados à terceirização.

4. REFERÊNCIAS

AGLIETTA, Michel. *A Theory of Capitalist Regulation: the US Experience*. Londres, NLB, 1979, p. 117-8.

ALMEIDA, Amador Paes de. *A terceirização no direito do trabalho: limites legais e fraudes à lei*. In: CARDONE, Marly A.; SILVA, Floriano Vaz da. (Orgs.). *Terceirização no direito do trabalho e na economia*. São Paulo: LTr, 1993.

BANCÁRIOS JUNDIAÍ, Sindicato dos Bancários de Jundiaí e Região. *Terceirizadas são campeãs no TST em dar calote nos trabalhadores*. Disponível em: <<https://bancariosjundiai.com.br/terceirizadas-sao-campeas-no-tst-em-dar-calote-nos-trabalhadores/>> Acesso em 11.Jul.2018.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. *Justiça em números 2016*. Disponível em <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/10/b8f46be3dbbfff344931a933579915488.pdf>> Acesso em 2Abr2017.

CORIAT, Benjamin. *Ciencia, técnica y capital*. Madrid: H.Blume, 1976, p. 107.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *Terceirização – Máquina de Moer Gente Trabalhadora*. 1ª ed. São Paulo: LTr. 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2015, p. 488.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. CUT, Central Única dos Trabalhadores. *Terceirização e Desenvolvimento – Uma conta que não fecha*. 2014. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>> Acesso em 2.Abr.2017.

ELLERY, Roberto. *Refutando os dados da CUT que dizem que as terceirizações reduzem os salários*. In: Portal do Instituto Liberal de São Paulo. Disponível em <<http://www.ilisp.org/artigos/refutando-os-dados-da-cut-que-dizem-que-terceirizacoes-reduzem-os-salarios/>> Acesso em 2Abr2017.

FACHIN, Patricia. *Terceirização e trabalho escravo: níveis pandêmicos de precarização*. Disponível em: <<http://www.dmttemdebate.com.br/terceirizacao-e-trabalho-escravo-niveis-pandemicos-de-precarizacao/>> Acesso em 23.jul.2018.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. *Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?* 2014. Disponível em: <<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/tercerizac3a7c3a3o-e-trabalho-anc3a1logo-ao-escravo1.pdf>> Acesso em 23.Jul.2018.

HOBBSWAWM, Eric. *A era das revoluções: 1780-1848*. Tradução de Maria Tereza Lopes Teixeira e Marcos Penchel. São Paulo: Paz e Terra, 2005, p. 17.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Aspectos das Relações de Trabalho e Sindicalização*. 2015. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv100322.pdf>> Acesso em 5.Jul.2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *A terceirização e o papel do Ministério Público do Trabalho*. Revista de Direito do Trabalho, v.103, jul 2001, p.27. Disponível em: <<http://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/widgetshomepage/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad818160000014cf7092a15d957626e&docguid=l37d8bd50f25411dfab6f01000000000&hitguid=l37d8bd50f25411dfab6f010000000000&spos=5&epos=5&td=472&context=29&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 2.Abr.2017.

LOPES, João Gabriel; COZERO, Paula; GIORGI, Fernanda. *O que está em jogo em matéria de terceirização trabalhista no Supremo Tribunal Federal?* In: Wilson Ramos Filho; José Eymard Loguércio; Mauro de Azevedo Menezes. (Org.). *Terceirização no STF: elementos do debate constitucional*. Bauru: Canal 6, 2015, v. 1, p. 13-38.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 32ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

_____. *Flexibilização das Condições de Trabalho*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 13.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *Manifesto do partido comunista*. São Paulo: Expressão Popular, 2008, p. 8.

MASCARO NASCIMENTO, Amauri. *Subcontratação ou terceirização*. Revista de Direito do Trabalho, v.83, Jul 1993, p.20. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/widgetshomepage/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad818160000014cf70e3a16ee85481d&docguid=I720195e0f25611dfab6f0000000000&hitguid=I720195e0f25611dfab6f010000000000&spos=8&epos=8&td=472&context=45&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 2.Abr.2017.

PAMPLONA, João Batista. *Inserção brasileira no novo padrão capitalista*. Pesquisa & Debate. São Paulo: PUCSP, v. 7, n. 2, 1996, p. 140.

SERIACOPI, Gislane Campos Azevedo; SERIACOPI, Reinaldo. “A Revolução Francesa”. In: *História: volume único*. São Paulo: Ática, 2005. pp. 252-257.

SEVERO, Valdete Souto. A “justiça em números” e a reforma trabalhista. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/05/23/%E2%80%8Ba-justica-em-numeros-e-reforma-trabalhista/>> Acesso em 11.Jul.2018.

Contatos:

egonhfans@hotmail.com e ivandick.rodriques@mackenzie.br