

TERCEIRIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO

OUTSOURCING AND CASUALIZATION

ANA PAULA PAVELSKI

Mestre em Direito. Advogada. Coordenadora da Especialização em Direito e Processo do Trabalho do Unicuritiba. Professora da Graduação e da Pós-Graduação do curso de Direito do Unicuritiba. Professora de cursos preparatórios para Exame de Ordem e Concursos. Sócia do escritório Zornig & Andrade Advogados Associados.

LINEU RODRIGO DOMARADZKI

Advogado. Pós-Graduado em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pelo Centro Universitário Curitiba e Bacharel em Direito pela UniBrasil.

RESUMO

O presente artigo aborda a terceirização, relatando alguns aspectos gerais, como as leis que legitimaram e permitiram a utilização deste instituto no Brasil, sendo que a primeira referência sobre o assunto foi o Decreto Lei número 220/67, passando em seguida a distinguir a finalidade deste conceito terceirizante, juntamente com os aspectos históricos no Brasil, onde apresenta algumas leis importantes para este tema, como a Lei número 6.019/74 que trata do trabalho temporário, entre outras leis que legitimam a flexibilização no país, inclusive a Súmula 331 do TST. A seguir, são analisadas as leis 13429/2017 e a 13467/2017, esta última conhecida como Reforma Trabalhista.

PALAVRAS-CHAVE: Terceirização; Flexibilização; Precarização; Direito do Trabalho; Responsabilidade.

ABSTRACT

This article discusses the outsourcing today, reporting some general aspect , such as laws that legitimized and allowed the use of this institute in Brazil , and the first reference about it was the Decree Law No. 220/67 , then moving on to distinguish the purpose of this terceirizante concept, along with the historical aspects in Brazil, which has some important laws for this theme, such as Law No. 6,019 / 74 which deals with temporary work, among other laws that legitimize the easing in the country, including Precedent 331 TST. The following are analyzed the laws 13429/2017 and 13467/2017, the latter known as Labor Reform.

KEYWORDS: Outsourcing; Easing; Casualization; Labor Law; Responsibility.

INTRODUÇÃO

O presente artigo abordará a terceirização, sendo conceituada como a possibilidade que uma empresa (chamada de tomadora de serviços) possui de contratar a mão de obra de outra empresa (chamada de prestadora de serviços) para que esta execute atividades acessórias ou não essenciais aos objetivos empresariais ou atividades finalísticas da empresa contratante.

No Brasil a primeira norma a respeito do tema da terceirização foi o Decreto-Lei número 200/67, Planalto (1967), que permitia a Administração Pública a descentralizar as suas atividades meramente executivas. No âmbito estatal, surge uma lei geral no ordenamento jurídico, sendo aprovada a Lei número 8.987/95, Planalto (1995), que tratava sobre o assunto de concessão e permissão da prestação de serviços públicos. Ainda na década de 1990 a Lei número 8.630/93, Planalto (1993), e também a Lei número 8.987/95 normatizaram o trabalho avulso portuário e de movimentos de carga em geral. Em 2009 foi o trabalho avulso não portuário que obteve a sua regulamentação pela Lei número 12.029, Planalto (2009), e que revogou a Lei número 8.987/95, conforme explica Melo (2014).

Adentrando no setor privado onde o artigo abordará sucintamente o Trabalho Temporário de Lei número 6.019/74, Planalto (1974), sendo considerada um marco

regulatório, ela foi criada para atender serviços de natureza transitórias das empresas. A Lei número 7.102/83, Planalto (1983), estende a terceirização aos serviços de vigilância Patrimonial. Por muito anos, não houve outras normas internas que tratassem do tema, mas este fenômeno era abordado pela Súmula número 331, TTST (MELO, 2014), o que mudou em 2017, com a lei 13.429 e posteriormente com a Reforma Trabalhista, lei 13.467.

Mesmo com diversas leis, interpretações, súmula e orientações jurisprudenciais regulamentando e limitando as formas da terceirização, ainda assim, no mercado de trabalho acontecem manobras praticadas pelos empresários que procuram fraudar a legislação, intermediando ilegalmente a mão de obra e conseqüentemente dilapidando os direitos trabalhistas, será demonstrado no decorrer do artigo que 84% dos acidentes acontecem com terceirizados, e que estes trabalhadores recebem 25% a menos de salário, e trabalham 3 horas a mais que os trabalhadores contratados de forma direta, além destes dados, outros como a rotatividade e o tempo em que o trabalhador permanece empregado serão abordados.

2 FINALIDADES

Conforme Barros (2012), o objetivo da terceirização é a diminuição de custos e efetuar melhorias na qualidade do produto e ou serviço, alguns autores denominam esse processo como especialização flexível, que são empresas com alto grau de especialização em determinado tipo de produção, e com capacidade de se adaptar aos pedidos de seus clientes.

No mesmo sentido vem Miraglia:

O fenômeno terceirizante surgiu como nova forma de contratação e aparente solução para diminuir os custos e, conseqüentemente, incrementar os lucros dos empresários. Logo, alastrou-se pelo Brasil, mostrando-se uma forte tendência nos mais diversos setores (MIRAGLIA, 2011, p.36).

E, no entendimento de Delgado:

Possibilita, ainda, que as empresas tomadoras liberem capital para investimento em novas tecnologias de gestão de produção, o que as torna mais competitivas diante do fenômeno da globalização, da economia e da concorrência internacional (DELGADO, 2003, p. 170).

Nos últimos anos, conforme Barros (2012), as relações individuais do trabalho sofreram inúmeras modificações devido a vários fatores, dentre elas as inovações tecnológicas, alterações na organização de produção, na mudança de métodos da gestão da mão de obra, e por consequência, nas necessidades dos trabalhadores.

Esta redução de custos gerada pela terceirização está intimamente ligada à diminuição de empregados contratados pelas empresas, criando uma maior produtividade hora/homem, e evitando, desta forma, a ociosidade no trabalho. Mas mesmo com estas vantagens no ciclo empresarial, existe o outro lado da terceirização, seja ele no âmbito econômico, que gera a diminuição de postos de trabalhos nas empresas tomadoras, e em contrapartida, surgem pequenas e médias empresas em vários setores da economia, que preconizam a subcontratação dos serviços, de acordo com Delgado (2003).

Como explica Miraglia:

A terceirização é um fenômeno dos tempos atuais. Surgiu na vigência do Estado neoliberal e é o fruto do modelo de produção por ele adotado: o toyotismo. Ela busca a constituição de uma empresa cada vez mais enxuta, além da descentralização das atividades não essenciais do empreendimento, como forma de diminuir custos e aumentar a produtividade e a eficiência (MIRAGLIA, 2011, p. 36).

Nas palavras de Belmonte:

Enfim, o outsourcing, denominação dada pela língua inglesa ao fenômeno irreversível da terceirização, é uma estratégia de otimização da produção e dos serviços, para efeito de concentração dos esforços exclusivamente na atividade direcionada à confecção de um produto ou prestação de um serviço (BELMONTE, 2015, p. 263).

Portanto, Barros (2012) explica, o fenômeno da terceirização consiste na transferência para outrem de atividades que são consideradas secundárias a atividade principal da empresa, sendo que desta forma, a empresa se concentra na sua atividade-fim, e por consequência, transfere a atividade-meio.

3 ASPECTOS HISTÓRICOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

Com as Revoluções Industriais, Rocha (2015) esclarece, houve mudanças na sociedade, pois os trabalhadores rurais vieram para as cidades, e nos centros urbanos estes empregados encontraram condições precárias e abaixo de qualquer padrão mínimo. "Acabaram dando origem ao porte fático para a relação de emprego, composta pelos elementos fático-jurídicos: trabalho prestado por pessoa física, onerosidade, subordinação, habitualidade e pessoalidade." (ROCHA 2015, p. 82).

Entre 1980 e 1990, Maximiliano (2015) diz que se percebe a nova fase do capitalismo:

[...] caracterizada por ações embasadas em concepções de caráter neoliberal, objetivando a integração de forma global no mundo financeiro e de capitais, com repercussão capilarizada na estrutura social, incluindo o mundo do trabalho, tais mudanças em nível mundial, com peculiaridades próprias em cada país (MAXIMILIANO, 2015, p. 454).

Após 1990 Biavaschi (2008), o Brasil passou por um processo de desregulação, passando a ter que enxugar e desverticalizar as estruturas organizacionais. Sendo que nesta época surge a terceirização como forma de contratação atípica, neste momento existe uma expansão na estrutura de contratação, criando oportunidade para o teletrabalho, trabalho em tempo parcial, trabalho a distância, entre outros. E com isso, segundo Maximiliano, (2015) a relação de trabalho bilateral, que tipicamente era formada entre empregador e empregado, deixou há muito tempo de ser a única maneira de relação no mercado nacional, pois o sistema capitalista de produção exige que as empresas se adaptem em processos econômicos de competição e assim consigam se expandir no mercado.

Segundo Delgado; Amorim, (2014), assim surgem as chamadas modalidades de emprego flexíveis em que a terceirização se encontra, e que foram criadas essencialmente para diminuir custos, melhorar a qualidade do produto ou serviço. Estas modalidades eram desprovidas da proteção social própria que o contrato de emprego clássico possuía, sendo uma forma atípica de contratação para a época, e, portanto, os trabalhadores entravam no mercado como trabalho-mercadoria.

Para Belmonte (2015), esta tendência de emprego flexíveis ocorre com a crise do petróleo nos anos 70, houve a necessidade de reduzir custos nas empresas e conseqüentemente buscaram novas estratégias, neste momento se adere aos princípios toyotistas de gestão, organização do trabalho e da produção, junto com este princípios as empresas aproveitaram para se utilizarem de novas tecnologias e uma forma globalizada de prestação de serviços e produção.

Belmonte (2015) prossegue dizendo que, nesta época, a terceirização ganhou destaque e se expandiu por diversos setores no Brasil. Empresas que possuíam transporte próprio para distribuição de suas mercadorias e produtos, agora se utilizam de transportadoras, já as empresas que realizavam a limpeza e conservação de suas unidades, passam a contratar empresas especializadas no setor.

A política neoliberal, explica Delgado (2003), acaba deslocando a proteção que hora era em torno do empregado, agora passa a ser para o empregador, justificando que esta necessidade de alteração da legislação trabalhista, se da pela adaptação que o modelo anterior tem que sofrer, e assim desregulando e flexibilizando o modelo antigo em prol da evolução do sistema econômico-social.

Sobre a teoria da flexibilização, Martins (2010) ensina que o Direito do Trabalho é muito dinâmico e sofre constantes modificações, principalmente para resolver questões relativas ao capital e do trabalho. Esta teoria surge decorrente das crises econômicas ocorridas na Europa por volta de 1973, devido ao elevado preço do petróleo, por isso o direito começou a ter que se adaptar a realidade laboral, e surge a flexibilização dos Direitos Trabalhistas, sendo definido como “um conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho.” (MARTINS, 2010, p.25). E o autor da um alerta sobre a flexibilização dizendo que, esta teoria procura assegurar um conjunto de regras mínimas para o trabalhador, e ao mesmo tempo tenta garantir a sobrevivência da empresa, através de alterações de comandos legais, desta forma “procurando outorgar aos trabalhadores certos direitos mínimos, e ao empregador a possibilidade de adaptação do seu negócio, mormente em épocas de crise econômica” (MARTINS, 2010, p. 27).

3.1 TRABALHO TEMPORÁRIO LEI 6.019/74

Delgado (2003) aponta que o trabalho temporário foi criado para atender serviços de natureza transitórias, onde haja uma justificativa para a predeterminação do prazo, contrato de experiência e atividades empresariais transitórias, conforme art. 443, Parágrafo 2º CLT. No art. 2º da Lei 6019/74, a definição de trabalho temporário é “aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços” (PLANALTO, 1974).

Este acréscimo extraordinário de serviços do qual o art. 2º da Lei se refere, não precisa ser imprevisível, mesmo por que o legislador não condicionou o trabalho temporário à imprevisibilidade (VIANA, 1997).

Explica Polônio (2000) que esta relação contratual, conforme a lei prevê, deve ser de caráter transitório, quando surge um acúmulo expressivo de serviço em relação à operação natural da empresa que irá contratar o serviço temporário, que no caso é a empresa tomadora do serviço, este acúmulo pode se dar em determinadas épocas do ano, por motivos diversos, entre eles como, por exemplo, as férias dos empregados, licenças ou afastamentos etc., ou para atender um projeto excepcional que requeira um maior número de mão-de-obra. O autor ainda define que:

Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar a disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por estas remunerados e assistidos (POLÔNIO, 2000, p.26).

A lei segundo Viana (1997), define que apenas empresas urbanas podem terceirizar serviços, portanto não são autorizadas pessoas jurídicas sem atividade empresarial como, por exemplo, um órgão público ou associações civis fornecerem serviços terceirizados.

Sobre a responsabilidade, conforme a Lei n. 6.019/74, Planalto (1974), fica o tomador de serviços responsável solidariamente, sem benefício de ordem, e a categoria profissional do trabalhador será a mesma, em face da execução de trabalho na mesma atividade dos trabalhadores da empresa tomadora (BELMONTE, 2015).

Além desta, esclarece Delgado (2003) que existem outras situações enumeradas na legislação extravagante como na Lei n. 9.601/98, Planalto (1998) que regula o novo contrato por prazo determinado, e a Lei 6.553/78, Planalto (1978) que trata do artista profissional. Portanto, estas são respostas que o legislador pátrio encontra para se adequar às novas tendências econômico-sociais, mesmo que estas tendências estejam na contramão do que apregoa a legislação trabalhista, que tem por finalidade a proteção do trabalhador.

Medeiros (2014) diz que existe outra lei que regulamenta este setor Flexível do trabalho, é a Lei 7.102/83, Planalto (1983), que trata especificamente das atividades de vigilância e segurança de estabelecimentos particulares. Nesta atividade existe a intermediação de mão de obra, que é desenvolvida na atividade-meio da tomadora de serviços. Evidentemente este trabalho se encontra fora da relação bilateral em relação ao empregador e empregado, pois este último recebe treinamento de empresas prestadoras de serviços especializadas neste setor.

3.2 SÚMULA Nº 331 do TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Conforme Delgado (2003), esta súmula delimita juridicamente à terceirização, o que a torna duplamente importante, tanto para o bem quanto para o mal. No primeiro aspecto, cria limites para este fenômeno, e no lado mal, pelo fato de criar estes limites, acaba legitimando-a, sendo que, nesta súmula estão discriminadas todas as formas de contratação lícitas, o que significa dizer que qualquer outra forma de contratação na esfera da terceirização, que não se amolde a estes parâmetros sumulados são considerados inválidos atualmente.

Verificando a Súmula 331 do TST:

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

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

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

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial”. (art. 71 da Lei nº 8.666/93). (Alterado pela Resolução nº 96, de 11.09.00, DJ19.09.00)

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral (TST, 2011).

Delgado (2003) explica que a terceirização lícita está dividida pela súmula em quatro grandes grupos, a primeira e única forma de terceirização temporária, é a Lei nº 6.019/74 Planalto (1974), tratada no item I da súmula, onde já tivemos um breve comentário sobre esta lei em item anterior deste artigo. A segunda forma são os serviços de vigilância tratada pela Lei nº 7.102/83 Planalto (1983), e item III da súmula, também tendo um breve comentário por este artigo. O terceiro grupo se enquadra os serviços de conservação e limpeza, tratado pelo item I da súmula, e o quarto e último grupo se enquadra os serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, também tratado pelo item I da súmula.

O que a matéria sumulada nos faz entender, explica Viana (1997), que primeiramente deve-se observar que não pode haver pessoalidade e subordinação direta do trabalhador terceirizado em relação ao tomador de serviços, pois, caso não seja observado estas exigências, estará configurado a ilicitude na prática de terceirização, e conseqüentemente o vínculo empregatício se dará com o tomador de serviços.

Estas exigências apenas se vinculam nos três últimos grupos expostos anteriormente em que a súmula 331 do TST trata, não sendo pressuposto para o trabalho temporário, indo ao contrário do que o inciso I e III da súmula transmite, pois neste caso o trabalhador poderá exercer seu labor com pessoalidade e a

subordinação para com seu tomador de serviços, visto que o vínculo com a empresa prestadora de serviços não será desconfigurado, conforme nos ensina Delgado (2003).

Viana (1997) diz que, pode-se perceber então que o empregado temporário se torna duplamente subordinado, recebendo simultaneamente ordens do empregador formal e da empresa tomadora de serviços.

A respeito da terceirização trabalhista e sua responsabilidade Delgado (2003) diz que na esfera da Administração Pública, o inciso IV da Súmula do T.S.T. trata deste tema, porém é imprescindível interpreta-la com a luz da C/F 88, Planalto (1988), pois nela encontramos o art. 37, II, par 2º orienta dizendo que:

[...] a aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos como pressuposto de validade para o ingresso em emprego público, ressalvadas as nomeações para cargos em comissão, declarados em lei de livre nomeação e exoneração" (PLANALTO, 1988).

Ramos (2001) explica que, neste artigo da C.F. encontra-se o mecanismo vedatório ao não reconhecimento do vínculo empregatício com a Administração Pública, mesmo sendo lícita a terceirização. A C.F. procurou demonstrar que o princípio da supremacia do interesse público e bem-estar coletivo é superior ao interesse particular, e sendo que esta orientação é reafirmada pela Súmula em seu inciso II.

3.3 LEIS 13.429/2017 E 13.467/2017

Em sentido oposto ao que se construiu pela jurisprudência da súmula 331 do TST, conforme antes relatado, vieram, em 2017, duas leis que alteraram sobremaneira o fenômeno da terceirização no país.

Em março de 2017, foi promulgada a lei 13.429/2017, que, alterando a lei 6.019/74, passou a prever que, para a contratação de trabalhadores temporários, os requisitos passam a ser necessidade de substituição transitória de pessoal permanente e demanda complementar de serviços. Por demanda complementar de serviços, o próprio legislador define que seria aquela que tem origem com fatores

imprevisíveis ou, ainda, se decorrente de fatores previsíveis, que seja intermitente, periódica ou sazonal. O legislador, ainda, tomou o cuidado de prever expressamente que não se podem contratar temporários para substituição de grevistas, salvo aquelas hipóteses já autorizadas na própria lei de greve (7.789/83).

Esta lei, ainda, alterou algumas regras quanto às formalidades para constituição da empresa de trabalho temporário e quanto ao contrato celebrado entre a tomadora e a empresa de trabalho temporário. O prazo desta contratação temporária passou a ser de 180 dias, consecutivos ou não e que podem ser prorrogados por mais 90 dias, consecutivos ou não.

Veio, agora, expressamente previsto que se configura responsabilidade da tomadora garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores temporários, bem assim o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, isso quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.

Quanto à terceirização em geral, agora houve expressa previsão legal, sendo que a lei 13.429/2017 não conseguiu prever a terceirização de atividades-fim, pois o art. 4º-A, acrescido na lei 6.019/74 menciona “serviços determinados e específicos”. Justamente por isso a lei posterior, 13.467/2017, expressamente alterou este dispositivo para prever que a terceirização pode abranger quaisquer atividades da tomadora, inclusive a sua atividade principal, desde que a empresa prestadora de serviços tenha capacidade econômica compatível com a execução destes serviços. Nesta toada, o legislador passou a trazer exigências quanto ao capital social destas empresas, dizendo que este deve ser compatível com o número de empregados, podendo variar de dez mil (empresas até dez empregados) a duzentos e cinquenta mil reais (empresas com mais de cem empregados).

Quanto às condições de segurança, higiene e salubridade, assim como instalações adequadas à prestação de serviços, o legislador expressamente prevê que devem ser garantidas pela tomadora aos terceirizados. Também são assegurados, ao trabalhador terceirizado, o mesmo o atendimento médico, ambulatorial e refeição, bem assim o treinamento adequado, quando a atividade exigir.

A lei passa expressamente a prever, dentre outros requisitos, a necessidade de o contrato entre a tomadora e a empresa prestadora de serviços ser escrito e especificar o serviço a ser prestado. Diz a lei, ainda, que os trabalhadores não podem ser utilizados em outras atividades, ou seja, em atividades diferentes daquela para as quais foram contratados. Neste passo, e em que pese a lei contenha previsão de que não há vínculo de emprego entre a tomadora e os trabalhadores, isso deve ser considerado para uma terceirização lícita, havendo então, expressa previsão legal de que a empresa tomadora responde de forma subsidiária pelas obrigações trabalhistas, pelo período em que ocorrer a prestação de serviços.

Assim, ao que tudo indica, por exemplo, utilizar os trabalhadores em atividades distintas daquelas previstas no contrato, assim como manter a personalidade e a subordinação entre estes trabalhadores e a tomadora, ou seja, nos moldes da súmula 331 do TST e agora da própria lei, pois esta prevê que a empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, acarretará a terceirização ilícita, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador.

Ainda, para evitar extinções de contratos de trabalho e contratação destes trabalhadores como terceirizados, a lei 13.467/2017 expressamente prevê que não pode figurar como contratada uma pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado e que o empregado demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses.

4 PRECARIZAÇÃO

Segundo Delgado (2003), para quem defende a terceirização, a ótica destes está no fato de agilizar a produção, a criação de novas empresas e conseqüentemente abrirem novos postos de trabalho. Esta teoria é discutível, visto que para quem é contrário a terceirização, os trabalhadores de hoje serão os terceirizados de amanhã,

sendo apenas revestidos com outro nome. Ocorre que, a terceirização aumentara a rotatividade da mão de obra e o maior número de desempregados.

A terceirização como está hoje, objetivamente afetará os terceirizados, que de forma geral trabalham em condições mais precárias, explica Viana (2009), e complementa:

[...] os permanentes, cujos salários, por isso mesmo, tendem a se aviltar; e às vezes a própria empresa tomadora, que além de lidar com o embate histórico entre capital e trabalho, vê-se a braços com um conflito inédito entre trabalho e trabalho. Já em termos subjetivos, a Terceirização atravessa as paredes do Parlamento para invadir corações e mentes, dificultando não só a luta para se pôr o direito, mas a luta pelo direito posto. E isso vale tanto para o terceirizado como para o efetivo, pois o que o primeiro transmite ao segundo não é apenas a degradação do salário ou do trabalho, mas o individualismo, a concorrência, a corrosão do caráter. (VIANA, 2009, p. 157).

Além destas características que este instituto trás de negativo para os trabalhadores, verifica-se de acordo com Lacerda; Silva (2013) que, existe um reconhecimento pelo setor Público que procura conscientizar e prevenir os acidentes no trabalho, e merecendo destaque o esforço da Comissão Tripartite de Saúde e Segurança do Trabalho, contudo, o país ainda figura na lista dos dez países com maior número de acidentes de trabalho no mundo.

O autor continua dizendo que, estas estatísticas são cruéis e demonstram que atingem todos os tipos de trabalhadores, entretanto, fica evidente e gera mais preocupação quando se analisa a categoria de trabalhadores terceirizados, cujo qual se encarrega de estar na maioria das vítimas que se envolvem em acidentes no trabalho. Verificando especificamente esta infeliz estatística dos trabalhadores terceirizados, percebe-se que seus empregadores possuem uma condição econômica e financeira geralmente instável, e por este motivo, culmina no abandono dos empregados justamente no momento em que eles mais necessitam de auxílio, explica Lacerda; Silva (2013).

Conforme Lilian Arruda Marques, assessora da direção técnica do Dieese apresenta-nos dados a respeito de trabalhadores mortos ou resgatados, pois a assessora compara a terceirização a condições análogas à escravidão, e demonstra os dados:

Entre 2010 e 2013, nas 10 maiores operações de resgate de trabalhadores em situação análoga à escravidão, quase 3.000 dos 3.553 casos envolviam terceirizados.

No caso de óbitos durante o serviço no setor elétrico, em 2013 perderam a vida 61 terceirizados, contra 18 empregados diretos. Na construção de edifícios, foram 75 falecimentos de terceirizados num total de 135 mortes.

Nas obras de acabamento, os terceirizados foram 18 do total de 20 óbitos, nas de terraplanagem, 18 entre 19 casos e nos serviços especializados, 30 dos 34 casos detectados. (SENADO FEDERAL, 2015, A).

O fiscal do Trabalho Vitor Araújo Filgueiras, sobre a condição análoga a de escravo também expõem dados da entidade:

[...] de cada dez casos de trabalhadores resgatados da condição de trabalho escravo ou análogo a escravo, nove envolveram terceirizados. Em 2011, foram nove, em 2012, 10. E em 2013, oito casos.

Dentre os trabalhadores resgatados da condição de trabalho escravo, 891 eram terceirizados, e apenas 47 eram contratados diretos (2010). Em 2011, 554 eram terceirizados e 368 contratados diretos; em 2012, todos eram terceirizados (947); e em 2013, 606 eram terceirizados e 140 contratados (DIAP, 2015, A).

O auditor fiscal do Trabalho também demonstra dados sobre acidentes fatais na terceirização:

O número de mortes registradas em 2013 entre os trabalhadores terceirizados é assustador, revela o auditor fiscal do Trabalho.

No ramo da construção civil foram 135 óbitos, dentre esses 75 eram terceirizados e 60 contratados diretos. No setor de obras de acabamento foram 20 — 18 eram terceirizados e apenas dois contratados diretos. Em obras de terraplanagem foram 19 falecimentos — 18 terceirizados e apenas um contratado direto.

Dentre os trabalhadores lotados em serviços especializados não especificados e em obra de fundação houve 34 acidentes fatais, 30 foram com terceirizados e apenas quatro aconteceram com contratados diretos (DIAP, 2015, B).

O fiscal do Trabalho ainda cita a Petrobrás, que possui um sistema terceirizante crescente, e trouxe juntamente com este crescimento, a precarização e a insegurança neste local de trabalho, onde existe uma extraordinária diferença de 84%, pois entre 1995 e dezembro de 2013, foram constatados 446.291 acidentes de trabalho, sendo 360.160 acidentes com terceirizados da empresa, e, apenas 86.111 com funcionários próprios, Diap 2015, C).

No setor bancário, podendo ser terceirizadas quaisquer atividades, numa visão inicia, o trabalhador terceirizado, cujo empregador não tem atividade econômica bancária, não estará sujeito, por exemplo, aos limites especiais de jornada previstos no art. 224 da CLT.

Melo (2014) sobre a indústria têxtil, diz que também se constata índices desfavoráveis ao método terceirizante neste setor, pois, os métodos de produção utilizados contribuem para aumentar a desigualdade social já existente, sendo que estes trabalhadores laboram e moram no mesmo local geralmente, sendo utilizado a com mão-de-obra de menores e idosos, com extensas jornadas de trabalho, chegando até 16 horas por dia e seu pagamento é por produção, o autor ainda afirma que este é um sistema brutal de exploração, e continua, existe uma correlação entre os imigrantes que entram ilegalmente no país e o trabalho nas oficinas de roupas, sendo a maior concentração desta situação na cidade de São Paulo. As instalações são precárias, não havendo segurança, ventilação, alimentação e higiene adequada, e com jornadas exaustivas, assim vivem famílias inteiras, que se submetem a esta precarização para pagarem as suas entradas de forma ilegal no país, onde inúmeras pessoas são encontradas em condições análogas a escravidão em prol desta terceirização que visa uma modernização no sistema de produção do país.

O autor ainda explica sobre a precarização da terceirização no setor Público:

[...] a terceirização se presta, na prática, também a fins escusos e inconstitucionais, o que facilmente se percebe ao examinar o seu uso desbragado pelos Municípios e entidades públicas. No fito de ludibriar a exigência constitucional do concurso público (art.37, II, CF/88), alguns setores do poder público se utilizam do expediente para contratar, por via de terceirização, apaniguados, em ofensa simultânea aos princípios da moralidade e da impessoalidade administrativa (MELO, 2014, p.654).

Sobre os salários, a jornada, o tempo no emprego e rotatividade, os dados de 2013 informados pela RAIS, sistema do M.T.E., os trabalhadores terceirizados possuem um salário inferior, uma jornada mais extensa, ficam menos tempo no emprego com um maior índice de rotatividade, Diap (2015, D).

Segundo um estudo elaborado pelo Dieese em parceria com a Cut (Central Única dos Trabalhadores), constata-se o que a RAIS informou. Em dezembro 2013 a remuneração média no setor tipicamente contratante era de R\$ 2.361,15, já no setor

terceirizante a média cai para R\$ 1.776,78, constatando uma diferença de quase 25%. Em relação a jornada de trabalho, os contratados diretos trabalham 40 horas semanais, já os trabalhadores terceirizados a média é de 43 horas. O tempo que um trabalhador não terceirizado fica na empresa, é de 5,8 anos, os terceirizados é menos da metade, com 2,7 anos. Sobre a taxa de rotatividade, 33% ficam com os empregados diretos, e a dos terceirizados é um pouco mais do que o dobro, ficando com 64,4%, Diap (2015, E).

Bolle (2015) faz um comentário sobre o relatório da O.I.T. (Organização Internacional do Trabalho) "*The changing nature os jobs*" este relatório trata dos assuntos relativos às mudanças ocorridas nos últimos 10 anos, no mercado de trabalho pelo mundo, levando em consideração o posicionamento de 180 países. A autora afirma que, o mercado de trabalho está se transformando rapidamente, e continuará se aprofundando. "O relatório da OIT não é um ode a terceirização. Ele expõe os riscos associados às novas relações de trabalho" (BOLLE, 2015, p. A19), a autora continua "Para fazer frente aos novos desafios, é preciso reformular as redes de segurança do trabalhador e repensar a regulação do mercado de trabalho." (BOLLE, 2015, p. A19). E sobre o Brasil a autora diz:

A realidade do mercado de trabalho brasileiro mudou. Portanto a choradeira dos sindicatos é irrelevante, assim com as afirmações simplórias dos empresários. Não há evidencias de que a terceirização aumente empregos. O que há, conforme atesta a OIT, são evidencias de que as novas relações de trabalho aumentam a competitividade e a produtividade das empresas – no Brasil, precisamos urgentemente das duas coisas (BOLLE, 2015, p. A19).

A terceirização conforme Delgado (2003), tende ampliar o desemprego, pois, os empregados com seus contratos de trabalhos extintos com as empresas tomadoras, não conseguem insere-se no mercado de trabalho formal. E prossegue dizendo que "o rol de agressões que o sistema terceirizante provoca no seio dos trabalhadores é tão profundo e diversificado, que não compensam, social e culturalmente, as suas estritas vantagens econômicas" (DELGADO, 2003, p.170-173), ainda a autora relaciona, dentre as desvantagens já mencionadas anteriormente, existem a seara sindical, que contribui para a desintegração da identidade coletiva ou de classe dos trabalhadores, deste modo, estimula o enfraquecimento das entidades

sindicais e também cria competitividade entre os empregados, e ainda, dificulta a filiação, organização e militância sindical dos trabalhadores terceirizados, Delgado (2003).

Ainda antes das mudanças trazidas, já se poderia verificar precarização, o que talvez aumente com a possibilidade, agora, de terceirização de quaisquer das atividades do tomador.

CONCLUSÃO

No presente artigo percebeu-se que a terceirização aparece como uma estratégia de poder entre os beneficiados deste instituto, que são as empresas, e desta forma sendo viabilizado pela nova relação de forças entre o capital e o trabalho, elevando a desigualdade entre os atores sociais, enfraquecendo a força dos grupos, atingindo inclusive toda a cadeia de legislação construída pelo Direito a respeito do tema.

As leis 13.429 e 13.467/2017 certamente trarão mais benefícios aos assuntos corporativos vinculados à produtividade das empresas, do que a condição humana que o próprio Direito, O.I.T. dentre outros órgão e entidades buscam preservar, que é de atuarem contra a precarização das relações de trabalho, auxiliando, protegendo e fiscalizando, os empregados das empresas interpostas, e quando não é possível reconhecer o vínculo direto, assegurando os benefícios e garantias que são devidos aos empregados diretos, e desta forma, prevalecendo a norma mais benéfica ao trabalhador terceirizado. Com isso, o Ministério Público do Trabalho no Brasil assumiu a missão de nunca tolerar e combater rigorosamente, todas e quaisquer formas de precarização do trabalho, Ministério do Trabalho (2015, T).

Com toda esta estratégia engendrada pelas partes que são favoráveis a terceirização, conforme Lacerda: Silva (2013), o Direito deve também estabelecer as suas, o que ficará a cargo da jurisprudência, inicialmente.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2012.

BELMONTE, Alexandre Braga. **Aspectos jurídicos materiais e processuais da terceirização trabalhista**. Revista LTr, São Paulo, vol.79, n.03, pág.263-276, março.2015.

BIAVASCHI, Magda Barros. **A terceirização e a Justiça do Trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v.74, n.04, p.67-88, out./dez. 2008.

BOLLE, Mônica B de. **A confusão da terceirização**. Folha de São Paulo, São Paulo, p. A19, 21 mai. 2015.

BRASIL. Lei nº 8.987, de 13 de fevereiro de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8987cons.htm> Acesso em 28 set.2015.

_____. Lei nº 8.630/93, de 25 de fevereiro de 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8630.htm> Acesso em 28 set. 2015.

_____. Lei nº 12.029, de setembro de 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/Lei/L12029.htm> Acesso em 28 set.2015.

_____. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm> Acesso em 28 set.2015.

_____. Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7102.htm> Acesso em 28 set.2015.

_____. Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9601.htm> Acesso em 08 out.2015.

_____. Lei nº 6.553, de 19 de agosto de 1978. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6553.htm> Acesso em 17 out.2015.

_____. Constituição da república federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em 28 out.2015.

_____. Projeto de Lei da Câmara nº 30, de 2015. Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>> Acesso em 15 jan.2016.

_____. Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm> Acesso em 28 set.2015.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. 1. ed. São Paulo: Ltr, 2006.

_____. **Terceirização: Paradoxo do direito do trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. Revista LTr, São Paulo, vol.73, n.07, pág. agosto.2014.

DIAP. **Terceirizar é igual à precarizar: os números são demolidores**. Disponível em: <http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=25105:terceirizar-e-igual-a-precarizar-os-numeros-sao-demolidores&catid=45&Itemid=204> Acesso em 26.jan.2016.

LACERDA, Eleonora Alves; SILVA, Germano Campos. **Acidentes do Trabalho na Terceirização e a Responsabilidade do Tomador de Serviços**. São Paulo. Revista LTr. vol. 77, n.02, fevereiro.2013.

MAIOR, Jorge Luis Souto. **Uma leitura histórica quanto ao Constitucionalismo dos Direitos Trabalhistas no Brasil e a sua importância na vigente ordem democrática**. Revista Síntese, São Paulo, n.309, p. 91, 92, mar. 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 10. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2010.

MAXIMILIANO, Ana Maria. **Terceirização de serviços: A (des) necessidade de regulamentação**. Revista LTr, São Paulo, vol.79, n.04, pág. 453-458, abril.2015.

MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de. **Terceirização leva à perda de identidade do trabalhador**. Bahia. Revista AMATRA 5, vol. 1, n. 02, dezembro.2012.

MEDEIROS, Benizete Ramos de. **As terceirizações no Brasil e o método Interpretativo de Ronald Dworkin**. São Paulo, Revista LTr. vol.78, n.01, pag.17-28, janeiro.2014.

MELO, Luís Antônio Camardo de. **É correta a orientação do projeto de lei n. 4.330, de 2004, que revoga o conceito de atividade-fim e atividade-meio quando indicam os critérios de validade das terceirizações?** São Paulo, Revista LTr. Vol 78, n.06, pág.652-656, junho.2014.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **Trabalho escravo contemporâneo: Conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2011.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. (B) **Debate sobre a Terceirização no Senado**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/manoel-dias-participa-de-debate-sobre-terceirizacao-no-senado.htm>> Acesso em: 10 set. 2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. (G) **Manoel Dias Pedu Cautela Na Apropvação da Lei da Terceirização**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/manoel-dias-pede-cautela-na-aprovacao-da-lei-da-terceirizacao.htm>> Acesso em: 10 set. 2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. (T) **Cdh do Senado Debate Terceirização**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/cdh-do-senado-debate-terceirizacao/palavrachave/terceirizacao.htm>> Acesso em 10 set.2015.

POLÔNIO, Wilson Alves. **Terceirização: Aspectos legais, trabalhistas e tributários**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

RAMOS, Dora Maria de Oliveira. **Terceirização na administração pública**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2001.

ROCHA, Claudio Janotti da. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. **Uma leitura histórica quanto ao constitucionalismo dos direitos trabalhistas no Brasil e a sua importância na vigente ordem democrática**. IOB, São Paulo, vol.25, n.309, pág. 82-109, março.2015.

SENADO FEDERAL. **Terceirização está ligada a condições análogas à escravidão, diz representante do Dieese**. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2015/04/13/terceirizacao-esta-ligada-a-condicoes-analogas-a-escravidao-diz-representante-do-dieese>> Acesso em 10 set.2015.

TST. Súmula nº 331 do TST, de 31 de maio de 2011. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html> Acesso em 01 out.2015.

VIANA, Marco Túlio. **Terceirização e sindicato: um enfoque para além do Direito**. As várias faces da terceirização. Revista da Faculdade de Direito da UFMG, Belo Horizonte, v.07, n.54, p. 141-156, jan.jun.2009.

_____. **Velhos e Novos Enfoques Sobre o Trabalho Temporário**. Revista Tribunal Regional do Trabalho. Belo Horizonte, vol. 27, n. 57. p. 151-162, jul./dez. 1997.

_____. **Alguns pontos polêmicos da terceirização**. Repertório IOB de Jurisprudência: Trabalhista e previdenciário. São Paulo, n. 8, Caderno 2. abril.1997.