

TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

Resumo

Genivaldo Marcilio Frez
genivaldoeseade@gmail.com

Vanessa Mieiro Mello
Vmieiro100@gmail.com

SADSJ- South American Development
Society jornal – São Paulo, Brasil.

A terceirização no Brasil é utilizada pelas grandes empresas para reduzir a folha de pagamento, e geralmente tem impacto negativo para os trabalhadores. Ao ficar sob a responsabilidade de empresas menores, os funcionários são mais expostos a violações de seus direitos, como exploração do trabalho análogo ao escravo, calotes de salários, riscos à sua saúde e jornadas de trabalho excessivas. Na prática, a terceirização é a transferência de serviços e funcionários de uma empresa para outra. Tecnicamente, esse conceito é definido como um modelo de gestão e organização administrativa que permite que um determinado serviço seja executado por terceiros, que terão autonomia técnica e jurídica.

Palavra-chave: Emprego, Desemprego, Precarização do trabalho, Terceirização no Brasil.

Introdução

A terceirização ocorre quando uma empresa contrata outra empresa para que lhe forneça trabalhadores para prestarem serviços. A empresa que contrata o serviço paga à empresa de terceirização, e esta por sua vez fica responsável pelo gerenciamento do pessoal, pagamento de salários e obrigações trabalhistas. É uma prática comum no mercado atual e nos órgãos do Governo, utilizada principalmente para execução de “atividades-meio¹”, tais como serviços de limpeza, manutenção e segurança. A terceirização é o mecanismo jurídico que permite ao empregador tomar serviços sem responder diretamente pela relação empregatícia com o trabalhador. Essa forma de tomar serviços ocorre através de uma relação triangular na qual figura a empresa que irá de fato alocar o terceirizado (empresa tomadora), uma empresa intermediária (à qual está vinculado juridicamente o trabalhador) e o trabalhador.

Sobre a pesquisa realizada, a mesma se utilizou de material bibliográfico e pesquisa de campo, no intuito de descobrir as principais questões relacionadas a terceirização no Brasil.

Marco teórico

No mundo antigo, a escravidão caracteriza-se como sendo a situação predominante de um trabalhador. Os escravos tinham o status não de homens, mas de “coisas”. Eram destituídos de vontade própria, sendo considerados, pura e simplesmente, como propriedades dos grandes detentores de terra.

A Idade Média foi marcada pelo regime do feudalismo, com a presença da servidão e de algumas corporações de ofício. Os servos (trabalhadores rurais) estavam presos a terra em que trabalhavam, não gozando, portanto, de autonomia nas relações de produção. Em troca dos trabalhos prestados, recebiam tão-somente a proteção dos donos das glebas. No final da Idade Média, a partir da crise do modelo feudal, novas formas de organização produtiva foram surgindo. A primeira forma que surgiu foi a

¹ Atividade-meio é aquela que não é inerente ao objetivo principal da empresa, trata-se de serviço necessário, mas que não tem relação direta com a atividade principal da empresa, ou seja, é um serviço não essencial.

chamada “corporação de ofício”, que dividiu os trabalhadores em três classes: *aprendiz, companheiro e mestre*. Os poderes de organização e disciplina dessa relação concentravam-se nas mãos do respectivo mestre, todavia, sem haver qualquer relação jurídica entre este e seus empregados, mas tão-somente uma sociedade de direitos e deveres recíprocos.

Entretanto, somente com a decadência total do feudalismo e o surgimento da burguesia, é que as relações de trabalho se intensificaram. Iniciava-se, então, a consolidação do capitalismo. Com o surgimento da indústria, a burguesia se firmou como classe hegemônica.

Na Idade Contemporânea (marcada pela Revolução Francesa e Revoluções Industriais), o regime capitalista (assalariado) viveu seu apogeu. Tal época foi marcada pela livre concorrência e liberdade de trabalho, sem qualquer interferência do Estado, conhecido por “Estado Liberal”.

O trabalhador era juridicamente livre para contratar as condições que deveriam regular o seu contrato de trabalho; mas essa liberdade era apenas formal, porque a lei da oferta e da procura impunha-lhe a aceitação das piores condições de trabalho, inclusive salários aquém do indispensável para a própria subsistência. Nesta fase de exacerbação do liberalismo econômico e jurídico, o trabalho humano nada mais representava do que mercadoria cujo preço oscilava em face da disponibilidade de braços.

O capitalismo exagerado, com a concentração de renda nas mãos da minoria, exploração de mão-de-obra e jornada de trabalho excessiva, acentuou o empobrecimento dos trabalhadores pela insuficiência competitiva em relação à indústria que florescia, situação esta que acabou por gerar uma séria perturbação social. Formaram-se, assim, duas classes sociais de interesse antagônico: a proletária e a capitalista.

O sentimento de solidariedade e a construção da consciência de classe foram pressupostos inevitáveis para a formação do associativismo. Houve, então, a intensificação das discussões em torno da questão social do trabalho e o início de transição do Estado Liberal para o Estado de Bem Estar Social.

A necessidade da intervenção estatal, com a imposição de barreiras à liberdade contratual, em nome do interesse coletivo e da justiça social, com a criação de normas de amparo ao trabalhador, foi considerada a melhor estratégia para regular o desequilíbrio entre as classes sociais proporcionados pelo Estado Liberal.

A influência das teorias surgidas a partir do século XIX contribuiu para o surgimento de diversas normas de proteção dos trabalhadores dos países de todo o mundo. Em 1919, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), destinada a realizar estudos sobre os problemas relacionados ao trabalho no âmbito mundial.

A “era da globalização”, pode ser analisada em várias acepções, configurando-se como um fenômeno que ora provoca o encurtamento das distâncias do mundo pela maior acessibilidade proporcionada pelos modernos meios de transporte e comunicações; ou ora provoca o fenômeno da internacionalização comercial, produtiva, financeira, tecnológica e cultural, através do chamado movimento de “transnacionalização”. Em qualquer de suas definições, verifica-se que a falta de instrumentos sofisticados de análise macroeconômica acrescida da falta de uma forte estrutura social, econômica e jurídica, fará com que o referido fenômeno incremente a taxa de desemprego dos países que convivem com tais condições.

A competitividade entre as pessoas em detrimento da solidariedade e a competitividade empresarial mediante a organização dos modos de produção e redução dos custos, provocaram a descentralização das atividades empresariais, o que possibilitou não só a fragmentação da cadeia produtiva como também o surgimento de novas relações de trabalho, como a terceirização.

A terceirização no processo produtivo brasileiro

Orlando Gomes e Élon Gottschalk afirmam que a história do Direito do Trabalho no Brasil deve ser dividida em 03 fases: uma pré-histórica e duas históricas. A primeira, que abrange o período de 1822 (Independência) à 1888 (abolição da escravatura). A segunda, que se inicia com a abolição da escravatura e termina com a Revolução de 1930. E, a terceira e última fase, que se principia com a Revolução de 1930 e estende-se ao longo de todo o século XX.

Antes da Revolução de 1930, as relações de emprego no país eram de pouca relevância, uma vez que o país caracterizava-se por uma economia essencialmente agrícola. As poucas indústrias que existiam eram compostas em sua grande maioria por imigrantes europeus, que se concentravam sobretudo em São Paulo e na região sul do país.

Somente em meados do século XX é que a população brasileira passou a integrar a massa de trabalhadores urbanos do Brasil. Entretanto, os efeitos do

capitalismo sobre os trabalhadores (péssimas condições no ambiente de trabalho, miserabilidade de salários e jornadas excessivas, má distribuição de renda, etc.) também marcaram o mercado de trabalho brasileiro.

Tendo em vista tais condições de trabalho neste período, se fez necessário à adoção de medidas destinadas a proteção eficaz dos trabalhadores urbanos brasileiros, vez que até então existia, tão-somente, legislações trabalhistas esparsas, destinadas a proteção de determinados grupos (ex.: trabalho do menor).

Em 1943 foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pelo Decreto nº 5.452/43, que nada mais fez senão proteger minuciosamente cada trabalhador inserido em uma relação de emprego existente no país naquela época.

No ano de 1988, pós fase do regime militar, o legislador constituinte sob a influência do estabelecimento de uma sociedade democrática e cidadã, promulgou a Constituição Federal de 1988, hoje vigente. A Carta Magna tem como objetivo primordial a defesa e garantia dos direitos dos cidadãos, enquanto seres humanos, através da concretização de direitos individuais (de cunho social, político, civil e cultural) e direitos coletivos.

Neste intervalo, tem-se a década de 60, onde as primeiras noções sobre serviços terceirizados foram enfatizadas no Brasil, pelas empresas multinacionais que naquele período aqui se estabeleciam.

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

Na década de 70, o sistema terceirizado foi implementado e, posteriormente, consolidado no país, através da adoção do modelo “toyotista” de divisão de trabalho. Não havendo uma legislação específica sobre o assunto, mas apenas legislações esparsas regulamentando determinados serviços e casos, as empresas impulsionaram novas técnicas de estratégias produtivas (just in time), programas de qualidade e a terceirização dos serviços.

As taxas de desemprego aumentaram e a defasagem do salário saltava aos olhos. A competição empresarial fundava-se na redução dos custos. Visando conter tais abusos, o Tribunal Superior do Trabalho, no ano de 1986, editou o Enunciado 256 que, na tentativa de conter o avanço da terceirização, tornou-se um obstáculo ao desenvolvimento econômico nacional.

Em virtude do rigor excessivo com que o citado Enunciado tratava os serviços terceirizados, em 1993, o TST o revisou (para permitir a terceirização de determinados serviços) e, ato contínuo, elaborou o Enunciado 331, posteriormente alterado pela Resolução nº 96, de 11 de setembro de 2000.

Não há como fechar os olhos para a terceirização, que dia-a-dia se consolida como a melhor saída encontrada pelas empresas para sustentar a competitividade das relações de produção.

Acredita-se que a terceirização tenha-se iniciado no Brasil na década de 50, quando empresas privadas, com o intuito de reduzirem custos e serem mais competitivas em relação às empresas estrangeiras, começaram a contratar serviços e produtos de outras empresas. Essas empresas contratadas, por sua vez, se especializavam em determinada área específica para melhor atender à empresa que a contratava. Na administração pública, na década de 70, com o Estado Mínimo, a terceirização começou a ser vista como uma maneira de reduzir custos (Alves, 2006).

O processo de terceirização da produção e da prestação de serviços no Brasil, e em quase todos os países capitalistas, desenvolveu-se como parte do rearranjo produtivo, iniciado dos anos de 1970, a partir da terceira Revolução Industrial, e que se prolonga até os dias de hoje. São mudanças importantes na organização da produção e do trabalho e, no caso específico da terceirização no Brasil, na relação entre empresas.

No final dos anos 80 e início da década de 90, o Brasil passou por uma série de mudanças institucionais e estruturais. De um lado, a Constituição de 1988 estabeleceu um novo marco institucional; de outro, o esgotamento do processo de substituição de importações e a intensificação do fenômeno da globalização impulsionou a abertura da economia ao exterior, realizada de forma abrupta e dissociada de políticas industrial e agrícola. Esse processo de terceirização ocorreu em um ambiente de forte retração da economia, ao longo do governo Collor. Isso significa que as mudanças que incluem a terceirização foram impulsionadas pela necessidade urgente de uma reestruturação produtiva para alcançar patamares de produtividade que garantissem a competitividade

e pela longa recessão da economia brasileira.

Nesse período, foram adotadas medidas que visavam estimular a competitividade dos produtos brasileiros para enfrentar as novas condições impostas pelos mercados nacional e internacional. Destacam-se, entre várias outras, o incentivo à reestruturação produtiva; a privatização de várias empresas públicas; a desregulamentação das relações de trabalho; a legislação antitruste e as novas leis de proteção ao consumidor; a liberalização comercial e as novas regras para investimentos diretos. No cenário de crise e de desafios impostos pela abertura da economia brasileira e pela globalização, as empresas pretendiam, antes de tudo, garantir seu lugar nos mercados nacional e internacional. Por esse motivo, as empresas brasileiras definiram estratégias que lhes permitiram ganhos de produtividade e diferenciais de competitividade. Algumas delas optaram pela redução de custos por meio do enxugamento dos quadros funcionais das empresas e da precarização das relações de trabalho. Outras escolheram focalizar os esforços em seu produto final, terceirizando as chamadas atividades-meio. Outras, ainda, combinaram essas duas estratégias. Em todos esses casos, o resultado para os trabalhadores foi à piora das condições de vida e de trabalho.

Embora a terceirização não seja recente na história do Brasil, a adoção deste processo foi intensificada e disseminada no âmbito da reestruturação produtiva que marcou os anos 90, quando o tema ganhou destaque na agenda de governos, trabalhadores e empresários e tornou-se objeto de inúmeras análises. Vale salientar que, o que é terceirizado é a atividade e não a empresa ou o trabalhador, em outras palavras, contrata-se postos de serviços, não importando quem é a pessoa que irá desempenhar o trabalho, o que interessa mesmo é que o trabalho seja executado com qualidade por pessoa qualificada.

A Terceirização é definida, de acordo com a Ciência da Administração, como:

A transferência de atividades para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que tenham esta atividade terceirizada como sua atividade fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e gerando competitividade. (Carelli, 2003).

Ou seja, terceirização não é um mero fornecimento de trabalhadores, é a entrega de uma atividade completa a outra empresa (Carelli, 2003). A empresa terceirizada pode fornecer bens ou serviços a custos mais baixos com mais agilidade e flexibilidade, mediante contrato no qual é especificada a mão de obra a ser fornecida.

No setor público, a terceirização visa à redução ou à supressão da participação do Estado nas atividades consideradas não essenciais, com redução dos gastos públicos, aumento da qualidade e maior eficiência na Administração Pública. A terceirização, na verdade, é a descentralização das atividades-meio para outra empresa que tem como negócio principal a atividade que ela desempenhará (Alves, 2006).

Na terceirização, só há vínculo empregatício entre o terceirizado e a empresa contratada. Segundo o Enunciado do Tribunal Superior do Trabalho – TST nº 331, inciso III, “não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância, 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”.

Como efeitos positivos da terceirização têm-se a solução do problema da falta de pessoal causada pela contenção de gastos do Governo, o aumento de micro, pequenas e médias empresas e o aumento do número de empregos. A revista HSM Management, na edição nº 42, esclarece que as vantagens da terceirização são claras por que tem maior flexibilidade e menor custo, porém alerta para o grau de complexidade no gerenciamento das relações criadas por ela. A terceirização está acompanhada de algumas desvantagens e entre elas destacam-se as que acontecem no campo social. A terceirização pode ocasionar exclusão social e discriminação, uma vez que a contratação e a remuneração dos terceirizados são diferenciadas, as condições de trabalho são desiguais e ainda há o preconceito relacionado a esses trabalhadores (Alves, 2006).

A terceirização, no entanto, deve obedecer à Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Constituição, que garantem a dignidade dos indivíduos. Os trabalhadores das empresas terceirizadas devem ser considerados como agentes sociais e econômicos e, portanto, devem receber tratamento justo e ético (Alves, 2006).

Na terceirização, surge a figura do tomador de serviços, que contrata empresa sendo pessoa jurídica ou pessoa física, para intermediar a prestação laboral, estando os trabalhadores a ela vinculados. A relação de emprego se estabelece com a

empresa ou pessoa física, cuja atividade consiste em disponibilizar mão-de-obra para outrem - o cliente, havendo uma dissociação dos elementos que caracterizam a relação de emprego, nos moldes tradicionalmente previstos pela legislação trabalhista, uma vez que o beneficiário final dos serviços não é o empregador dos trabalhadores envolvidos no processo produtivo. Salienta-se, que a implementação da terceirização de serviços, inicialmente, decorreu da tentativa de se promover a descentralização administrativa, objetivando melhor qualidade e produtividade das empresas, através da parceria empresarial. Neste sentido, Prunes (1997), afirmou que:

Quando se fala em terceirização como um instrumento de flexibilização empresarial, deve-se entender de imediato a terceirização como uma espécie de gênero de parceria empresarial. Donde se conceitua a terceirização como convergência de esforços sociais produtivos, com o objetivo de qualidade e produtividade”.

Atualmente, as empresas podem encontrar no mercado global qualidade superior e maior flexibilidade do que têm internamente na contratação de pessoas. Quando funcionários e custos gerais pertencem a serviços que podem ser comprados externamente, uma vantagem competitiva surge. Com efeito, Queiroz (1998) define terceirização de diversas formas:

É uma técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio ao escopo das empresas que é a sua atividade-fim, permitindo a estas se concentrarem no seu negócio, ou seja, no objetivo final. É uma metodologia de motivação e fomento à criação de novas empresas, possibilitando o surgimento de mais empregos. Incentiva o aparecimento de micro e médias empresas, e ainda o trabalho autônomo, gerando também a melhoria e incremento nas empresas existentes no mercado, com ganhos de especialidade, qualidade e eficiência.

Em um país onde a grande maioria dos empreendimentos é constituído de micro e pequenas empresas, nunca utilizaram e nem utilizarão de mão de obra terceirizada, o Projeto de Lei nº 4330/2004 visa atender somente os interesses de uma classe empresária bem restrita sob o pretexto de uma adequação ao mundo globalizado. “a contratação de terceirizados pode reduzir os encargos sobre a folha de pagamentos e os recursos gastos com a gestão de trabalhadores nas empresas. Além disso, elas po-

dem contratar trabalhadores mais especializados, o que gera ganhos de eficiência” (Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. Método. 10^a ed. 2014).

A Associação Comercial de São Paulo (ACSP) defende que a terceirização no Brasil ajudará a “evitar as demissões que virão”, decorrentes da crise econômica que o país enfrenta, porque o desemprego é a coisa mais urgente que temos que atender e ter a certeza de como evitar as demissões. O presidente da ACSP Alencar Burti afirma que: “se você não puder terceirizar, irá reduzir todas as oportunidades e não criará nada”.

A polêmica ocorre na ideia de que a ampliação das atividades terceirizadas contribuiria para o desrespeito aos direitos dos trabalhadores. Infelizmente, no Brasil, os empregados já são desrespeitados com ou sem ampliação da terceirização, já que a legislação atual é insuficiente para proteção dos direitos dos terceirizados.

A partir do momento que a empresa terceiriza a atividade-fim², a esse empregado terceirizado, não é garantido os mesmos direitos de um empregado efetivo, poderá haver diferença salarial, porque não vai ser o mesmo empregador, não podendo no caso pedir equiparação salarial. Haverá também uma distinção de tratamento entre o empregado efetivo e o terceirizado. E por não ser empregado direto da empresa, esse trabalhador terceirizado não terá o enquadramento sindical previsto nas normas coletivas e quem beneficiará com essa distorção serão as empresas porque terá economia de custo. O tratamento isonômico é o princípio mais violado, haja vista que, esse princípio, trabalhadores que desempenham a mesma função na empresa devem receber tratamento igual, incluindo salário compatível, mesma jornada de trabalho etc.

A terceirização da atividade-fim permitiria a dois empregados, um terceirizado e outro não, receberem tratamento diferenciado mesmo desempenhando funções idênticas, de igual qualidade, na mesma localidade e, no final das contas, para o mesmo empregador. A terceirização, no campo social, pode ser motivo de discriminação e exclusão social, causada pela remuneração diferenciada (sempre menor) e um suposto status de menor valor (devido ao caráter temporário). Além disso, o trabalhador terceirizado pode não enxergar a organização como um todo e só consegue perceber partes desconectadas sem importância, o que dificultaria a participação deles no alcance de objetivos, metas e resultados

Consequências da terceirização no Brasil

Com a terceirização o desemprego aumenta. Basta dizer que um trabalhador terceirizado trabalha em média três horas a mais. Isso significa que menos funcionários são necessários: há redução nas contratações e prováveis demissões. Hoje o mercado formal de trabalho tem 50 milhões de pessoas com carteira assinada. Dessas, 12 milhões são terceirizadas. No Brasil, o trabalhador terceirizado recebe 30% menos do que aquele diretamente contratado.

O presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, magistrado Paulo Schmidt lembra que um dos problemas da terceirização é a falta de isonomia de salários e de condições de trabalho entre empregado direto e o terceirizado “basta comparar o nível remuneratório de dois trabalhadores, um empregado direto e um terceirizado na mesma empresa. A diferença é de, no mínimo, um terço. Isso é comprometer direitos e precarizar relações”.

Com o avanço das terceirizações, o Estado naturalmente arrecadará menos. O recolhimento de PIS, COFINS e do FGTS também vão reduzir porque as terceirizadas no Brasil são reconhecidas por recolher do trabalhador mas não repassar para a União. O Estado também tem mais dificuldade em fiscalizar a quantidade de empresas que passará a subcontratar empregados. O governo sabe disso.

A terceirização aumenta a rotatividade dos trabalhadores por que 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 prejuízo da terceirização para os direitos dos trabalhadores é histórico. O primeiro, a irredutibilidade salarial. Como sabemos, a constituição veda a redução salarial, autorizando apenas em caso excepcional, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Ocorre que quando se terceiriza uma atividade, o empregador muda. Assim, por exemplo, se eu ganho R\$ 6 mil reais numa empresa e essa empresa tercei-

² Atividade-fim, aquela que caracteriza o objetivo principal da empresa, a sua destinação, o seu empreendimento, normalmente expresso no contrato social.

riza o meu setor, a empresa terceirizada não tem obrigação (e obviamente não vai manter) de pagar o mesmo valor salarial e eu passo a fazer o mesmo serviço ganhando R\$ 4 mil reais ou menos.

O segundo, é a equiparação salarial. Hoje em dia a lei assegura a mesma remuneração entre trabalhadores de uma mesma empresa e que exercem a mesma atividade. É o princípio de que todos devem ter o salário igual, para igual trabalho. Essa isonomia fica comprometida com a terceirização, já que haverá a possibilidade de trabalhos idênticos sejam remunerados de forma desigual, quando um trabalhador estiver registrado como empregado da empresa terceirizada e o outro na empresa que terceirizou, conhecida como tomadora dos serviços, ou mesmo em outra terceirizada que presta o mesmo serviço. É que são empregadores “distintos”, o que afasta a equiparação.

O terceiro prejuízo advém dos benefícios outorgados por acordos ou convenções coletivas de trabalho. Imaginem um bancário que possui auxílio alimentação, plano de saúde, participação nos lucros, auxílio creche, seguro de vida, etc. O banco, ao terceirizar a atividade por ele desempenhada, fará com que o trabalhador perca todos os benefícios previstos nas normas coletivas, já que a empresa terceirizada, sua nova empregadora, não está obrigada a cumprir normas das quais não participou da negociação.

As estatísticas comprovam que o número de acidentes do trabalho e de doenças em razão do trabalho é muito maior entre os trabalhadores terceirizados o que, não fosse pelo fundamental direito à vida e ao trabalho digno e saudável de todos, tem ainda o efeito nefasto de aumentar os gastos estatais com o Sistema Único de Saúde e da Previdência Social, diminuindo a produtividade do país e a geração de renda.

Como se não bastasse, nas empresas terceirizadas estão os casos mais graves de trabalho degradante, como o trabalho escravo e o trabalho infantil. A principal preocupação endossada pelo sociólogo e professor da Unicamp, Ricardo Antunes, porque segundo ele, “é na terceirização que o trabalho escravo, sem direitos, mais fatal e o que burla mais encontra maior acolhida”. Guardadas as diferenças do tempo histórico, “fazendo analogias teria o mesmo sentido de uma regressão à escravidão da força de trabalho, pois com a terceirização no Brasil rasga a CLT”, defende Antunes. Entre seus contextos, ele pontua que “a terceirização divide a organização dos trabalhadores, diminui salários médios e estimula a demissão de empregos formais ao mesmo tempo em que reduz os custos das empresas”.

Há uma linha de pensamento que acusa que a terceirização é o trabalho escravo moderno porque os terceirizados são contratados para as piores funções e salários, sem direito a sindicalização com representatividade junto à categoria ou qualquer direito trabalhista e defende que é necessário acabar com esta escravidão incorporando todos os trabalhadores terceirizados ao quadro da empresa, como os mesmos benefícios que os trabalhadores efetivos.

A Força Sindical defende que o empregado terceirizado terá mais garantias dos seus direitos porque haverá mais fiscalização sobre os empregados que estão trabalhando em situações precárias, enquanto a Central Única dos Trabalhadores (CUT) tem opinião contrária, isso porque hoje, o sindicato, por exemplo, não participa das decisões das empresas terceirizadas, o sindicato pode fazer reivindicações dos terceirizados como ter melhor representação seja para lutar por melhores salários quanto por mais segurança. Desde que a terceirização começou a tomar conta das empresas no Brasil, seja ela pública ou privada, os empregados terceirizados sofrem com o completo descaso das empresas. Os terceirizados recebem os piores salários e estão submetidos às piores condições de trabalhos.

As empresas detentoras dos trabalhos terceirizados quando declaram falência ou quebra de contrato, deixam os trabalhadores sem salários, indenizações, e demais direitos garantidos pela CLT.

Quando um empregado é disponibilizado para um único tomador de serviços por longo período que antecede a rescisão contratual, a jurisprudência vem responsabilizando o tomador de serviços, de forma subsidiária, pelo pagamento de todas as verbas rescisórias, inclusive multas do art. 477 e 467 da CLT. A responsabilidade subsidiária incidente sobre o acréscimo de 40% do FGTS ocorrerá quanto ao período de trabalho do empregado a favor da empresa tomadora dos serviços. Na responsabilidade subsidiária a obrigação não é compartilhada entre dois ou mais devedores. Há apenas um devedor principal; contudo, na hipótese do não cumprimento da obrigação por parte deste, outro sujeito responderá subsidiariamente pela obrigação. A responsabilidade solidária, no Direito do Trabalho é comum na terceirização da mão-de-obra, situação em que a sociedade empresária que contrata o serviço terceirizado responde subsidiariamente pelas obrigações não cumpridas pela empresa responsável pela contratação do empregado. Essa responsabilidade se justifica, pois apesar de não ser o contratante direto do empregado, a empresa que utiliza da terceirização se beneficia da mão-de-obra do trabalhador terceirizado, devendo então arcar com os riscos de sua atividade.

A Súmula nº 331 do TST traz a previsão da responsabilidade subsidiária na terceirização da mão-de-obra:

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).

A responsabilidade, conforme descrito no art. 264 do Código Civil: “há solidariedade, quando na mesma obrigação concorre mais de um credor, ou mais de um devedor, cada um com direito, ou obrigado, à dívida toda”. Assim, estando diante de uma situação na qual a responsabilidade é solidária, poderá o credor exigir o cumprimento da responsabilidade de ambos os devedores ou de apenas um deles, cabendo àquele que cumprir a obrigação o direito de regresso contra o devedor solidário. A CLT, em seu art. 455, traz um exemplo de responsabilidade solidária:

Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Nesse caso, tanto a contratada quanto o contratante principal responderão diretamente pelas obrigações oriundas do contrato de trabalho celebrado. Por último, devemos saber que a responsabilidade solidária não se presume, sempre resultará da vontade expressa das partes ou da lei.

A terceirização é o principal fator que mata no Sistema Petrobrás. Desde 1995, 327 trabalhadores perderam a vida e, desse total, 263 eram terceirizados. Esse número é o reflexo da ganância, que coloca a vida em segundo plano para engordar o lucro da empresa. Aliado a isso, temos as gestões incompetentes, que não são capazes de garantir um ambiente de trabalho seguro. Desta forma, o trabalho, que é um meio de sobrevivência, acaba por se tornar uma arma contra o trabalhador

(SindipetroMG).

No setor energético brasileiro, no ano de 2010 (último relatório disponível), o contingente de 104.857 empregados próprios do setor conviveu, no desempenho diário de suas atividades, com riscos de natureza geral e riscos específicos, registrando-se 07 acidentes fatais e 734 acidentados do trabalho típicos com afastamento, acarretando, entre custos diretos (remuneração do empregado durante seu afastamento) e indiretos (custo de reparo e reposição de material, custo de assistência ao acidentado e custos complementares – interrupção de fornecimento de energia elétrica, por exemplo), prejuízos de monta para o setor de energia elétrica, da ordem de centenas de milhões de reais.

No que se refere aos acidentes dos contratados, num contingente de 102.584 empregados,

permanece a necessidade destacada nos relatórios de 2001 a 2009, ou seja, de um esforço maior por parte das empresas contratantes no sentido da apuração sistematizada e mais rigorosa dos dados estatísticos e de ações efetivas para a sua efetiva prevenção.

Os serviços terceirizados têm

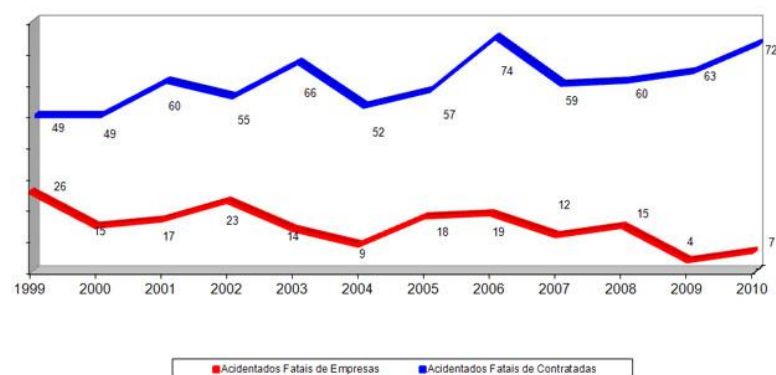
influência marcante nas taxas de acidentes do setor elétrico brasileiro, especialmente na taxa de gravidade, tendo sido registrados um total de 72 acidentes fatais em 2010 (Fonte: Funcoge).

O gráfico referente a diferença gritante entre os acidentes dos empregados próprios e terceirizados no Sistema Eletrobras.

O Brasil é o país da terceirização seja ela legal ou não e as pessoas estão trabalhando muito mais, seja ela por diferença de salários e benefícios ou para atender a demanda da contratante, haja vista que muitos trabalham por produtividade, excedendo quase todos os dias às 8 horas previamente contratadas, principalmente quando se trata de call center que representam grandes empresas, onde os direitos dos trabalhadores em sua quase totalidade são desrespeitados.

Há empresas que controlam até o tempo que o empregado pode usar o banheiro. A pesquisa, do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), revela que

Nº de Acidentados Fatais por Ano



a jornada de trabalho excessiva deixa o empregado mais estressado, cansado e desmotivado, além dos prejuízos nas relações familiares e de amizades.

A jornada excessiva pode criar sérios problemas para a saúde dos trabalhadores, além de aumentar a possibilidade de ocorrência de acidentes de trabalho. O período de repouso é fundamental para a recuperação física e mental do trabalhador. Um motorista de caminhão que tenha trabalhado excessivamente pode causar um acidente, colocando em risco sua vida e a vida de outras pessoas.

Por isso é muito importante que a prestação laboral seja equilibrada. O grande problema da terceirização no Brasil é que a maioria das empresas terceiriza de forma ilegal para baratear seus processos.

Pesquisa

Pesquisa realizada nas dependências das Centrais Elétricas de Rondônia S.A. CERON. A CERON é uma empresa de economia mista, da administração indireta do Governo Federal, pertencente ao grupo Eletrobras, que atua na distribuição de energia elétrica no Estado de Rondônia – Brasil, vem ao longo dos anos de sua existência se adaptando às mudanças ambientais (ambiente interno e externo) para atingir sua missão e seus objetivos organizacionais.

Desde a sua fundação em 1º de dezembro de 1969 até 1998, existiam somente empregados próprios no seu quadro funcional. A partir de então, com reestruturação organizacional demitem centenas de empregados próprios e terceirizaram os contratos de: segurança, limpeza, manutenção de redes, leitura, corte e religação.

O estudo realizado pode ser classificado como qualitativo exploratório, pois pretende-se apenas compreender e interpretar correlações entre fatos ocorridos no âmbito do fenômeno objeto do estudo. Foi utilizada para fins desse estudo uma amostra não probabilística intencional, posto que a escolha dos participantes atende a um critério específico com terceirizados de diversas áreas e empregados que trabalhem diretamente com terceirizados.

A amostra foi composta por 46 indivíduos sendo, 12 empregados terceirizados e 34 empregados próprios.

A escolha do formato das respostas deve levar em conta as vantagens e desvantagens de cada tipo existente dentro do contexto da pesquisa. Entre os tipos de questões existentes estão as de múltipla escolha e as dicotômicas. Essas últimas são

aquelas que apresentam apenas duas opções de respostas: sim ou não; concordo ou não concordo, etc. Entre as vantagens de respostas dicotômicas estão a rapidez e facilidade de aplicação e no ato de responder; menor risco de parcialidade do entrevistador, e são altamente objetivas. Entre as desvantagens, é possível apontar a polarização das respostas e a possibilidade de forçar respostas quando se tem uma sucessão de ideias e, também, pode levar a erros de medição entre a concordância total e discordância total. Para minimizar essas desvantagens as questões foram elaboradas de forma a apresentar várias intensidades de sentimentos relativos a cada assunto (Chagas, 2000).

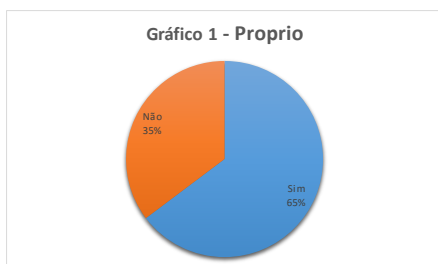
A escolha do tipo de questões e respostas é crucial na execução de uma pesquisa. Assim, para reduzir os possíveis erros de mensuração resultantes da aplicação de um único questionário, optou-se por, após a aplicação deste, submeter cada sujeito da amostra a uma entrevista estruturada. De acordo com Yin (2005) “Uma das mais importantes fontes de informações para um estudo de caso são as entrevistas”.

Considerando, então, as características da amostra, a redução da subjetividade das interpretações em pelo menos um dos instrumentos aplicados e a complementação das informações a partir de uma entrevista estruturada, optou-se por utilizar um questionário com respostas dicotômicas sim e não. O questionário específico destinado aos empregados terceirizados e próprios é o mesmo (anexo 1.1) e compõe-se de 5 questões, porém, para os terceirizados foi incluso mais 4 questões pessoais, totalizando 9 (anexo 1.2).

A análise dos dados obtidos dos questionários foi realizada através de estatística descritiva pelo método informal que consiste em verificar a frequência de um determinado fenômeno.

Os resultados levantados a partir dos questionários aplicados aos empregados próprios e terceirizados, serão analisados separadamente, e ao final será realizada uma análise em conjunto dos resultados.

Quando questionado aos empregados, se no Brasil, o trabalho terceirizado é similar a escravidão moderna, a pesquisa mostra a disparidade de pensamento entre eles, onde os empregados próprios visualizam a discrepância no tratamento entre eles, considerando que há tratamento desiguais para os trabalhadores, conforme mostra os gráficos 1 e 2.



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 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”.

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”. E ainda destaca que essa constatação independe do setor da economia, do porte da empresa ou da região do país.

Quando perguntado sobre se o salário do trabalhador terceirizado é abaixo da média dos demais empregados da mesma região que atuam, somente os empregados próprios foram categóricos na afirmativa que os terceirizados ganham menos enquanto os empregados terceirizados não vê essa desigualdade salarial, conforme gráficos 3 e 4.



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.

Ao ser perguntado se os empregados terceirizados trabalham geralmente em jornadas excessivas, somente os empregados do quadro próprio disseram que sim, pois eles visualizam a terceirização como um todo enquanto os empregados terceirizados pensam somente em seu local de trabalho e não em várias empresas no Brasil, por isso está mais equilibrado, conforme podemos observar nos gráficos 5 e 6. No Dossiê da CUT, diz que: “a jornada média de trabalho dos terceirizados é de 43 horas/semana (7,5% mais que as 40 horas dos contratados)” CUT, 2014.



No mesmo Dossiê, a CUT destaca também que: “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.

Sobre a segurança dos trabalhadores, ao ser questionados se os trabalhadores terceirizados estão propensos a mais acidentes no trabalho que o trabalhador efetivo, ambos têm o mesmo pensamento, onde os empregados terceirizados respondem pela maioria dos acidentes (gráficos 7 e 8), sobretudo porque, a maioria das empresas terceirizadas investem em equipamentos de segurança e nem sempre treina seus empregados de forma eficiente com atualização periódica conforme prevê a legislação brasileira.



A realidade demonstra que a terceirização vem contribuindo, de forma

significativa, para incrementar as taxas de morbidade e de mortalidade por acidente de trabalho e mesmo para encobrir seus dados negativos, aumentando também a invisibilidade deste grave problema social e de saúde pública. É inadmissível e injusto, portanto, que as pessoas continuem morrendo e adoecendo devido ao processo desenfreado de terceirização. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, as estatísticas oficiais de acidentes do trabalho não identificam se a empresa é terceirizada.

Quando questionados sobre a expansão da terceirização de mão de obra terceirizada irá ocorrer fechamento de postos de trabalho, porque os trabalhadores terceirizados tendem a trabalhar mais horas, desempregando, assim, uma legião de pessoas, os gráficos 9 e 10 mostram que os empregados efetivos acreditam que haverá demissões enquanto os terceirizados não veem mudanças.



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, a CUT defende que sejam tomadas as seguintes medidas:

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.

Acreditamos ser esta a melhor via para solução de conflitos e o alcance de alternativas que representem melhorias para o País e, conseqüentemente, para a classe trabalhadora.

Dos trabalhadores terceirizados que participaram da pesquisa, 58% são do sexo feminino enquanto 42% são do sexo masculino.

Quanto ao fator idade, 42% tem entre 20 e 30 anos, 25% tem entre 30 e 40 anos e 33% tem acima de 40 anos.

Quanto ao nível de escolaridade, 17% tem nível fundamental, 67% tem nível médio e 17% tem nível superior. Segundo estudos da CUT, “a escolaridade de terceirizados é menor: só 8,7% têm nível superior (entre os contratados diretamente, são 22,7%, segundo dados de 2014)”.

O tempo que trabalha com carteira assinada como terceirizado, 8% tem menos de 06 meses, 25% tem de 06 a 12 meses, 58% tem entre 01 a 03 anos, enquanto, 8% dos empregados que participaram da pesquisa tem mais de mais de 05 anos de trabalho.

Estudos da CUT comprovam que no Brasil a “rotatividade é maior entre terceirizados: eles ficam em média 2,7 anos no emprego (os contratados ficam mais que o dobro: 5,8 anos)”.

Conclusão

Conclui-se, que na terceirização no Brasil é possível prestar serviços a terceiros tão somente nas atividades-meio, cabendo à própria empresa a realização das atividades-fim. Assim, por exemplo, uma empresa cuja atividade-fim é a geração, distribuição e comercialização de energia elétrica, podem repassar a terceiros, os serviços de assistência jurídica e contábil, assistência médica, seleção de pessoal, auditoria, informática, transporte, telefonia, alimentação dos empregados, segurança, limpeza, corte, religações, manutenção de rede e de usinas, etc., ou seja, as atividades-meio. As empresas contratadas por sua vez, para a realização daquelas atividades-meio, obrigatoriamente, devem ter como atividade-fim o serviço que irá absorver da empresa energética ou seja deverá ter profissionais qualificados.

Quanto as empresas públicas, o governo mantém a política de terceirização porque é uma exigência dos capitalistas que lucram com a abertura dos capitais das empresas estatais. O governo federal deixa de realizar contratações por meio de concursos públicos para, aos poucos, ir substituindo os atuais funcionários por trabalhadores terceirizados que recebem baixos salários, que fica em torno de até 54% menor que um concursado.

A terceirização, no âmbito nacional, foi sendo observada gradativamente, de acordo com a evolução da sociedade e da legislação brasileira. Conforme a evolução da sociedade brasileira, os dispositivos legais iriam se adequando e normatizando as novas tendências sociais, assim, obrigando as empresas a se adequarem a evolução. Com este progresso na terceirização, infelizmente, os mais prejudicados são os profissionais terceirizados, pois não são valorizados como deveriam ser, sendo recompensados pecuniariamente de forma inferior aos empregados de empresas que efetuam a mesma função.

Referências bibliográficas

ALVES, O. N. – Terceirização de Serviços na Administração Pública – Sociedade Democrática, direito público e controle externo – Brasília: Tribunal de Contas da União, 2006.

CARELLI, R. de L – Terceirização e Intermediação de Mão de obra na Administração Pública – Revista LTr – Volume 67, nº 06 Jun. 2003.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. Método. 10ª ed. 2014.

DELGADO, Gabriela Neves. Terceirização – Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo. São Paulo: LTr 2003, cita Márcio Túlio Viana. Alguns Pontos Polêmicos da Terceirização. Repertório IOB de Jurisprudência. São Paulo, n.8, caderno 2, 2ª quinz. Abr. 1997.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. Curso de direito do Trabalho. Ed. Forense. São Paulo. 1995.

<http://epocanegocios.globo.com/Informacao/Acao/noticia/2015/04/o-projeto-da-terceirizacao-ameaca-os-direitos-trabalhistas.html> 25/07/2015 as 12h16.

<http://professoragiseleite.jusbrasil.com.br/artigos/111898339/consideracoes-sobre-a-terceirizacao-no-direito-brasileiro>.

<http://ultimainstancia.uol.com.br/conteudo/colunas/57140/principais+diferencas+entre+trabalho+temporario+e+terceirizacao+de+servicos.shtml>.

<http://www.cartacapital.com.br/economia/lei-da-terceirizacao-e-a-maior-derrota-popular-desde-o-golpe-de-64-2867.html>

<http://www.conjur.com.br/2015-abr-30/entrevista-luiz-philippe-vieira-mello-ministro-tst>

http://www.diariodepernambuco.com.br/app/noticia/economia/2015/05/04/internas_economia,574712/entrevista-a-terceirizacao-mata-mutila-escraviza-e-humilha-trabalhadores.shtml

http://www.funcoge.org.br/csst//relat2010/index_pt.html.

<http://www.ihu.unisinos.br/entrevistas/541444-pl-4330-e-o-rebaixamento-dos-direitos-trabalhistas-entrevista-especial-com-marilane-teixeira>

<http://www.ihu.unisinos.br/noticias/523137-qpl-433004-conduz-a-nacao-a-um-futuro-de-empresas-sem-empregadosq-diz-anamatra>

<http://www.jurisway.org.br>.

<http://www.pco.org.br/movimento-operario/terceirizados-recebem-calotes/epao,a.html>.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm

http://www.professornilson.com.br/Downloads/terceirizacao_nodireitodotrabalho.pdf

<http://www.seebt.com.br/index.php/imprensa/noticias/2102-alerta-para-o-risco-da-jornada-excessiva-de-trabalho>.

http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html

MERCANTE, Carolina Pereira. [A responsabilidade subsidiária do Estado pelos encargos trabalhistas decorrentes da contratação de serviços terceirizados](#).

Revista Jus Navigandi, Teresina, [ano 10](#), n. 566, [24 jan. 2005](#).

PRUNES, José Luiz Ferreira. Terceirização do Trabalho, 1. ed. 3ª tiragem, Curitiba: Juruá, 1997.

Sindicatos dos trabalhadores na Indústria de Destilação de Petróleo no Estado de Minas Gerais.

Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas – DIEESE, Relatório Técnico - O Processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os Trabalhadores no Brasil,

disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAA_F91A9E060F/Prod03_2007.pdf.

SUSSEKIND, Arnaldo. Instituições de Direito do Trabalho. Ed. LTr. São Paulo. 2004. Vol. I.

Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

YIN, R. K. Estudo de Caso – Planejamento e Métodos. 3ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.