

# FLEXIBILIZAÇÃO: A TERCEIRIZAÇÃO COMO FORMA DE PRECARIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS NO BRASIL

José Antonio Soares de Araújo\*

## RESUMO

A flexibilização das normas trabalhistas é um fenômeno que vem crescendo cada vez mais. O Estado adota práticas neoliberais onde procura dar uma proteção menos rigorosa as normas trabalhistas. Uma das faces da política de flexibilização é a terceirização das empresas que consiste no consiste basicamente no contrato de uma empresa, por uma segunda empresa, para que aquela realize as atividades de menor importância, ou atividade-meio, para que a contratante se dedique a sua atividade-fim. Atualmente o próprio Estado tem utilizado a prática da mão de obra terceirizada. A terceirização traz condições precárias para a vida do trabalhador, como por exemplo os baixos salário e a insegurança da permanência do emprego, além de outros problemas relacionados com a sua saúde. Nesse viés, o presente trabalho busca fazer uma análise crítica dos efeitos negativos da flexibilização das normas trabalhista e, conseqüentemente, da terceirização na vida e condições laborais do trabalhador, onde serão abordados seus aspectos históricos e a legislação que trata do tema. O método utilizado no presente trabalho foi a pesquisa bibliográfica.

**Palavras-chave:** Flexibilização, Terceirização, Normas Trabalhistas

**SUMÁRIO:** Introdução; 2 Antecedentes históricos; 3 Diferença entre flexibilização e desregulamentação; 3.1 Flexibilização; 3.2 Desregulamentação; 4 A terceirização;

---

\* Graduando do Curso de Bacharelado em Direito UFRN - CERES

4.1 A terceirização no serviço público; 4.2 A precarização do trabalho através do serviço público; 5 Conclusão

## **INTRODUÇÃO**

O mundo vivenciou na década de 70 a crise do petróleo e um novo modelo econômico surgiu, o neoliberalismo, onde o Estado buscava um distanciamento da política econômica.

Foi Nesse cenário que as empresas procuraram um novo modelo para reestruturarem a produção na busca de potencialização dos lucros. Para isso elas reduziram custos na tentativa de promover a competitividade, assim como precarizaram a força de trabalho através da flexibilização. Esta se caracteriza pela atenuação do rigor das normas trabalhistas, onde o Estado procura intervir minimamente na sua regulamentação.

No Brasil esse processo de flexibilização dos direitos trabalhistas começou a ocorrer, de maneira mais acentuada, a partir da década de 90 onde a terceirização, que se caracteriza pela contratação de uma empresa por outra para que aquela realize as atividades meio, para que esta se dedique a sua atividade principal.

## **2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS**

A flexibilização dos direitos trabalhistas começou a tomar forma com a crise do petróleo, ocorrida na década de 1970, momento a partir do qual as empresas reestruturaram a produção, buscando potencializar os lucros, reduzir os custos e promover a competitividade, gerando como consequência a precarização da relação de trabalho.

No Brasil os direitos trabalhistas passam a ter importância a partir da década de 1930 com o governo de Getúlio Vargas. De acordo com Oliveira (2002, p. 495) somente a partir daí é que o Estado assume uma política mais ativa para proteção do trabalhador. Nesse contexto é criado o Ministério do Trabalho, comércio e indústria e implementação de medidas como a proibição do trabalho infantil no período noturno, a jornada de trabalho de oito horas diárias entre outras. Em 1943 é elaborada a Consolidação das Leis trabalhistas (CLT), inspirada na Carta Del Lavoro, promulgada na Itália por Mussolini.

O instituto da flexibilização começa a ser observado no Brasil a partir de 1966. Carvalho (2016, p. 08), teve como marco inicial a Lei 5.107/66 que Instituiu o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), propondo um sistema indenizatório como alternativa ao sistema decenal (que garantia uma maior estabilidade após dez anos de vínculo empregatício, já que a indenização por tempo de serviço era dobrada para demissões sem justa causa de funcionários que atingiam esse decênio). Após a Constituição de 1988 o FGTS ficou sendo o sistema padrão.

Em 1974 foi criada a lei 6.019/74 que instituía o regime de trabalho temporário e regulamentava a contratação de pessoal para substituição ou para trabalho extraordinário, atendendo, assim as necessidades do empresariado (Oliveira, p. 498).

Na década de 1990 a política de flexibilização assume um caráter mais agressivo como se percebe na tentativa, no Governo de Fernando Collor de Mello, de instituir a Comissão de Modernização da Legislação trabalhista que propunha um modelo liberalizante das relações de trabalho, retirando do Estado a responsabilidade de ente intervencionista e relegando às partes a livre disposição de postulação no contrato laboral (Castioni ,2008, p. 101). É importante salientar que tal projeto não obteve êxito.

No ano de 1994 a Lei nº 8.949 foi aprovada, o que, de certa forma flexibilizou e burlou ainda mais a legislação trabalhista incentivando a criação de cooperativas de mão de obra (Carvalho, 2016, p. 08-09). Esta lei alterou a CLT inserindo o parágrafo único no art. 442 da CLT estabelecendo que: “Qualquer que seja o ramo da atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”.

Nota-se, no parágrafo citado, uma clara brecha para que se formassem cooperativas de “fachada” com o intuito de não conceder nenhuma garantia aos trabalhadores que se faziam parecer associados.

Na década de 90 no governo de Fernando Henrique Cardoso é evidenciada uma verdadeira reação do mercado capitalista na tentativa de impor seus interesses através de medidas que tentavam flexibilizar e precarizar ainda mais o contrato de trabalho. Seu projeto mais ambicioso, em relação a legislação trabalhista, foi tentar instituir a prevalência do negociado, entre patrões e empregados, sobre o legislado (Pessanha, Artur, 2012, p.1572).

Diante desse contexto foi verificada uma forte reação dos movimentos sindicais, das associações do setor jurídico e também de parte do Congresso Nacional o que fez com que tal projeto não fosse levado adiante.

As tentativas de flexibilização não param por aí, em 1998 surge a Lei nº 9.601/98 que dispõe sobre o contrato de trabalho por tempo determinado. Esta lei vai de encontro ao Princípio da continuidade da Relação empregatícia, já que a contratação provisória oferece um risco a segurança econômica e profissional do trabalhador.

A referida lei tem como objetivo aumentar o número de contratos de trabalhos através da atenuação de alíquotas trabalhistas como a do FGTS que é 2% e de algumas contribuições sociais como o financiamento do seguro de acidente de trabalho (Carvalho, 2016, p. 09).

Assim a prática da flexibilização das normas trabalhistas é recorrente no ordenamento brasileiro, já que os neoliberais sempre estão tentando acumular mais capital e para isso eles retiram direitos dos trabalhadores, buscando cada vez mais a diminuição dos encargos sociais e trabalhistas, precarizando cada vez mais o contrato de trabalho.

O governo de Luiz Inácio Lula da Silva, segundo Elina Pessanha e Karen Artur (2012, p.1572), acabou com a tentativa de ser implementada a prevalência do negociado sobre o legislado, pensamento que vinha ganhando força no governo anterior.

Nesse sentido as tensões dos posicionamentos, tanto as mais liberais, como as menos liberais voltaram sua atenção em torno de duas iniciativas especiais. A primeira diz respeito a Reforma do Judiciário por meio da Reforma Constitucional nº 45, aprovada em 2004 que ampliou, por um lado, a competência da Justiça do Trabalho para todas as relações de trabalho, e, por outro lado, inibiu-se o poder normativo, pois na arbitragem, referentes a conflitos de natureza econômica, a Justiça do trabalho só poderá intervir quando todas as etapas previstas para a resolução do conflito forem esgotadas.

Em relação ao Instituto da greve ganha-se espaço para a livre negociação, o direito de fazê-la é reconhecido, embora se requeira lei específica para o caso dos servidores públicos, podendo o Ministério Público pode ajuizar dissídio coletivo com o objetivo que a Justiça do Trabalho julgue o mérito da greve e sua abusividade.

Outro fator também é que a emenda Constitucional 45 retirou da justiça do trabalho o poder de estabelecer ou criar normas não existentes no ordenamento, ficando a cargo dos acordos e convenções coletivas.

A segunda iniciativa para qual os posicionamentos mais liberais e menos liberais dirigiram-se é a Convenção do Fórum Nacional do trabalho que produziu o projeto de Reforma Sindical (Projeto de Emenda Constitucional 369/2005), que tramita no Congresso Nacional. O referido projeto tem, dentre outras propostas: a criação do Conselho Nacional do Trabalho e mudanças na organização sindical, como a pluralidade sindical; negociação coletiva via sindicatos; direito de greve garantido; definição de serviços essenciais conforme a OIT, etc, (Pessanha, Artur, 2012, p. 1573 - 4).

Atualmente outras medidas com caráter de flexibilização tramitam no Congresso, como a PL 427/2015 que dispõe sobre o procedimento de jurisdição voluntária, na Justiça do Trabalho, para homologar acordos extrajudicial firmado pelos interessados, deixando clara a intenção de se flexibilizar direitos já que o trabalhador é a parte vulnerável da relação e longe da fiscalização *in loco* da Justiça do Trabalho, no momento da elaboração do acordo, poderá sofrer coação, que o leva a abrir mão de algum direito.

Na Câmara dos Deputados há vários projetos de lei tramitando que restringem os direitos garantidos do trabalhador. São exemplos: o PL nº 7549/2014, que impede que o trabalhador demitido reclame na Justiça do Trabalho aquilo que já foi homologado; o PL nº 1875/2015, que permite a suspensão do contrato de trabalho; o PL nº 2820/2015 e o PL nº 726/2015 que flexibilizam a jornada de trabalho; o PL nº 3871/2015, que aplica o processo do trabalho de forma subsidiária ao Código de Processo civil de 2015.

Assim cresce a busca do legislativo pela redução e flexibilização de direitos tutelares do trabalho conquistados pelos trabalhadores ao longo da história laboral do Brasil.

### **3 DIFERENÇA ENTRE FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO**

Em decorrência de crises econômicas e da globalização em todo mundo, surge o discurso de aumento de produtividade e também de lucro em detrimento da

rigidez das normas trabalhistas. É neste cenário neoliberal que se desenvolve a política da flexibilização e da desregulamentação dos direitos dos trabalhadores, que muitas vezes são confundidas como concepções sinônimas.

### 3.1 FLEXIBILIZAÇÃO

A flexibilização, segundo Delgado é “a atenuação do suposto rigor das normas jurídicas” (*Apud. Carvalho, 2012*). A regulamentação estatal das normas trabalhistas está presente, mas sem o mesmo rigor e com intervenção mínima, deixando a negociação entre empregador e empregado com maior liberdade para negociar sobre as condições contratuais. A própria Constituição Federal de 1988 a autoriza quando dispõe a “irredutibilidade do salário, salvo negociação coletiva” (CF/88 art. 7º, VI), deixando claro que este pode ser flexibilizado.

O artigo da Constituição federal citado acima ainda dispõe sobre a flexibilização nos incisos: XIII – duração do trabalho normal não superior a quarenta e oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; e XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

Segundo Werner Eichhorst E. Paul Marx e José Pastore a tipologia da flexibilidade é vasta, existindo dois conceitos base: a flexibilização interna, que seria a as estratégias utilizadas pelas empresas para adaptações dentro das mesmas, como o ajuste entre jornada de trabalho e remuneração; e, a flexibilização externa que é aplicada no mercado de trabalho, fora da empresa, como o contrato de trabalho por prazo indeterminado. Além disso ela subdivide-se em vários subgrupos:

1. Flexibilidade numérica externa – refere-se à possibilidade de adaptar o número de empregados às exigências econômicas por meio de demissões e contratações (permanentes ou temporárias)[...].
2. Flexibilidade numérica interna – é a que decorre de ajustes na jornada de trabalho com acréscimo de horas extras ou uso de banco de horas[...].
3. Flexibilidade funcional externa – é a que requer trabalhadores especializados para adaptar mudanças estruturais por meio de mobilidade entre cargos e ocupações[...].

4. Flexibilidade funcional interna – é a habilidade de reagir à mudança de demanda com uma organização flexível na linha de produção. Para isso, são necessários empregados formados e habilitados a desempenhar novas e diversas tarefas [...]
5. Flexibilidade salarial - ocorre quando o salário é ajustado em função das condições macroeconômicas e conjunturais. Tal ajuste é dificultado quando os salários são legalmente estabelecidos ou determinados por contratos coletivos inflexíveis. (MARX, Wener: PASTORE, José, 2011, p. 17-18).

Nota-se, a partir da subdivisão dos conceitos sobre a flexibilização, que ela pode ter varias facetas e se adaptando a diferentes situações.

### **3.2 DESREGULAMENTAÇÃO**

O Instituto da desregulamentação se caracteriza pela ausência total do estado no contrato individual do trabalho que é pactuado entre o empregador e o empregado, sendo regido pelo princípio da autonomia da vontade.

Segundo Carvalho (2016, p. 06) os defensores da desregulamentação acreditam que o contrato sem a interferência das normas do Estado ajudaria a manter o empregado por maior período de tempo, já que diminuiria o peso do valor da relação de emprego, ajustado entre as partes, e aumentaria o numero de contratações durante o período de vigor econômico.

Ainda segundo o autor a desregulamentação é incompatível com a Constituição Federal já que a mesma estabelece um mínimo existencial de proteção e promoção à dignidade da pessoa humana, assim como, do valor do trabalho resguardado no principio fundamental do Estado Democrático de Direito, o que estaria em total discordância com o ordenamento Pátrio atentando, assim, ao Princípio da Dignidade Humana (CARVALHO, 2016, p. 07)

Nesse sentido a desregulamentação é totalmente incompatível com a Constituição de 1988 e com a Consolidação das leis Trabalhistas, pois suprime as normas tutelares da relação trabalhista desses diplomas legais. Devido ao seu caráter neoliberal, a vontades das partes é quem deve prevalecer e quem perde é o empregado, parte hipossuficiente no contrato.

### **4 A TERCEIRIZAÇÃO COMO FORMA DE FLEXIBILIZAÇÃO**

O instituto da terceirização representa uma forma de flexibilização das normas trabalhistas

Atualmente se mantém um discurso de que, diante das dificuldades das empresas de se manterem no mercado, é preciso reduzir gastos para e manter os lucros e focar na competitividade, voltando toda a sua atenção para a atividade fim que aquelas desenvolvem e deixando as atividades meios à cargo de outras empresas especializadas neste tipo de tarefa.

A atividade fim é aquela que é o principal serviço ou produto oferecido pela empresa, e a atividade meio é aquela que é necessária, mas não é a principal finalidade da empresa. São exemplos de atividades meios os serviços de limpeza, segurança, etc.

A terceirização, segundo o DIEESE, “é o processo pela qual uma empresa deixa de realizar uma ou mais atividades realizadas por trabalhadores diretamente contratados e a transfere para outra empresa” ( DIEESE, 2007, p. 05).

Há várias definições doutrinárias a respeito da terceirização que Rogério Geraldo da Silva enumera algumas retiradas de vários autores.

Lívio Giosa a conceitua como:

“[...] um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros, com os quais se estabelece uma relação de parceria, ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atuam” (GIOSA, *apud* SILVA, 2003)

A terceirização para Sérgio Martins é a:

“Possibilidade se contratação de terceiros para a realização de atividade-meio da empresa, isto é, aquelas atividades que não constituem o objeto principal, sua atividade essencial” (MARTINS, *apud* SILVA, 2003)

Já Alice Monteiro de Barros a conceitua como um fenômeno que:

“Consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou de suporte, mais precisamente denominadas de atividades meio, dedicando-se a empresa a atividade principal, isto é, sua atividade-fim” (BARROS, *apud* SILVA, 2003).

A natureza jurídica da terceirização é indefinida sendo confundida, muitas vezes, com outros tipos, como por exemplo: contrato de empreitada, trabalho temporário, prestação de consultoria etc.



Sua terminologia serve para identificar diferentes formas encontradas em várias partes do mundo. Na Inglaterra o termo utilizado é *outsourcing* que traduzido seria *conhecimento trazido de fora*. No Brasil o termo terceirizar é mais utilizado no sentido de algo produzido por terceiros.

Como se pode perceber a empresa deixa de se preocupar com as atividades consideradas não essenciais para a realização do produto final da empresa, a denominada atividade meio e acaba por contratar outra para fazê-la, focando toda sua atenção na produção ou atividade fim, aumentando consequentemente seu nível de especialização e competitividade.

Destarte a terceirização pode ocorrer de duas maneiras onde a empresa-mãe (que contrata outra empresa) passa a comprar bens ou serviços a outras empresas, provocando a desativação total ou parcial de determinados setores no seu interior; bem como pode contratar outra empresa para que realize atividades, antes executadas por trabalhadores diretamente contratados, dentro da empresa-mãe (DIEESE, 2007, p. 05).

No Brasil ela vem sendo utilizada afastar responsabilidades por obrigações trabalhistas e reduzir custos, se manifestando de formas distintas: como maneira de rebaixar a remuneração do trabalho e benefícios sem burlar a legislação laboral; como relação de emprego triangular, utilizando de agências de intermediação de mão de obra, através de contratação temporária, etc. (Krein, apud DIEESE, 2012, p. 02).

A prática de terceirização vem sendo utilizada desde a década de 60, muitas vezes dissociadas da normatização do Direito do trabalho. A Consolidação das Leis Trabalhistas prevê em seu artigo 455 o contrato de subempreitada, durante um longo período utilizada como a única forma de terceirização prevista no Brasil.

Em 1967 foi editado o Decreto-Lei nº 200 e posteriormente a Lei nº 5.645/70 que deu maior destaque a esta prática que tinha por objetivo descentralizar as atividades da administração pública no tocante as atividades operacionais ou serviços meramente executivos.

Com o surgimento da Lei nº 6.019/74, que instituiu o trabalho temporário e da Lei nº 7.102/83, que dispõe sobre o trabalho de vigilância em estabelecimentos bancários, houve um aumento das atividades terceirizadas.

Posteriormente a Lei nº 8.863/94 ampliou a atuação da atividade de vigilância para além dos estabelecimentos bancários e a Lei 8.949/94 instituiu um

parágrafo único no artigo 442 da CLT autorizando a terceirização por meio de contrato com cooperativas.

O uso do instituto da terceirização foi intensificado nos anos 90 durante um período de retração na economia onde sobressaiu o discurso que, para a reestruturação da mesma seria preciso que as empresas alcançassem maior produtividade para assegurar a competitividade. Assim se justifica a prática da terceirização onde a empresa mantém seu foco na atividade fim, delegando a atividades meio para outra empresa realizar. A consequência disso foi a precarização das condições de trabalho.

A partir desse pequeno conjunto de normas generalizou-se a prática da terceirização no setor privado, para além do que as leis normativas permitiam, o que levou ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) publicar a Súmula nº 256 dispondo que salvo nos casos de trabalho temporário e serviço de vigilância, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, tornando o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços.

Posteriormente o TST cancelou esta, publicando novo direcionamento sobre a temática com a edição da Súmula nº 331, que englobou as presunções de terceirização, previstas no Decreto-Lei 200/67, no tocante à terceirização no setor público, e pela lei 5.645/70 que dispõe das atividades de conservação e limpeza e outras atividades meio realizadas pelo tomador (Paiva, 2015).

Vale salientar que em 2011 a referida súmula passou por alterações ficando com as seguinte redação:

Súmula nº 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 nº 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 a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

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.

A partir de então, a regulamentação da terceirização vem sendo baseada no que dispõe a súmula 331 do TST, estabelecendo situações em que ela é considerada lícita, além de estabelecer responsabilidade subsidiária para a tomadora de serviços.

#### 4.1 A TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

Ao longo da década de 80 o Estado passou por uma enorme crise e por um grande déficit público que era identificado como o grande redutor da economia do país e a principal dificuldade para implementar as políticas macroeconômicas.

Assim a superação da crise nacional do setor público foi pensada através de uma reforma do Estado limitando seu papel na economia através da transferência de algumas atividades para a iniciativa privada ou para o chamado setor público não estatal.

Na década de 90 e início dos anos 2000, segundo o DIEESE (2007, p. 23), o Estado adotou um modelo de gestão gerencialista, implementando mecanismos de mercado voltados para o controle de resultados na gestão pública buscando maior eficiência e flexibilizando a gestão na área de Recursos Humanos.

Dessa forma o Estado delegou parte de suas atividades a terceiros, como alternativa para reduzir o crescimento do déficit público e o tamanho da máquina administrativa.

A partir daí definiu-se um novo modelo de ação onde o mesmo determinou quais eram as atividades principais e quais eram os serviços auxiliares (serviços técnicos em informática, vigilância, limpeza, transportes, etc.) que poderiam ser terceirizados.

Vale salientar que as atividades-fim da administração pública foram excluídas da possibilidade de terceirização. Significando que a razão de ser das atividades dos órgãos públicos não podem ser delegadas a terceiros, salvo os serviços públicos objeto de concessões.

Assim foram impostos alguns limites para a terceirização estabelecendo determinadas atividades como “exclusivas do Estado” como, por exemplo, algumas funções do Ipea (Instituto de Política Econômica Aplicada), Banco Central, CVM (Comissão de Valores Aplicados), assim como o poder de polícia, diplomacia, magistratura, fiscalização, segurança, auditoria, fazenda, dentre outros como a expedição de atos administrativos ( expedição de registros, declarações, autorizações licença, etc.).

Mesmo assim houve um número crescente de terceirização no setor público sob a alegação de reduzir os gastos públicos. Redução esta que sequer ainda não foi comprovada.

#### 4.2 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO ATRAVÉS DA TERCEIRIZAÇÃO

É sabido que a terceirização é uma das faces perversas da flexibilização de direitos trabalhistas, que traz inúmeros prejuízos ao trabalhador, que sem ter muita escolha, acaba cedendo a esse tipo de contrato, tendo que arcar com os prejuízos advindos de tais práticas neoliberais onde o tomador de serviço exige o máximo de eficiência para poder obter lucros financeiros.

Em um dossiê realizado pela CUT (Central Única dos Trabalhadores) em 2014 acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores mostra que os efeitos deste fenômeno vem se agravando através da precaridade das condições de trabalho e da ameaça a vida dos trabalhadores, revelando, assim as várias faces da terceirização como o calote nos trabalhadores, as doenças, acidentes e mortes e os ataques aos direitos dos trabalhadores terceirizados.

O calote por parte das empresas é o principal problema relatados pelos trabalhadores, muitas delas atrasam salários por vários meses, além de ocorrer a

inadimplência com o INSS e FGTS. O Setor Público também é palco de inúmeros calotes pois muitas vezes atrasam o repasse financeiro para as empresas prestadoras de serviços e estas por sua vez atrasam os salários dos trabalhadores gerando um ciclo vicioso.

Segundo a CUT (2014, p. 22) Uma das empresas estatais campeã em denúncias e ações na Justiça é a Petrobrás, devido à calotes que as empresas prestadoras de serviços dão aos trabalhadores. Em 2014 por volta de quinhentos trabalhadores ficaram sem receber salários, INSS e FGTS da empresa Tenasa, levando a Petrobrás a romper o contrato e deixando os trabalhadores terceirizados em situação ainda pior.

Outra face da terceirização são os acidentes e mortes no trabalho computados todos os anos. Esses números são maiores nas empresas prestadoras de serviço, pois as mesmas muitas vezes não investem em medidas preventivas, mesmo nas atividades que envolvem maiores riscos.

Segundo o Procurador, José de Lima, coordenador nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho do MPT (Ministério Público do Trabalho) “o terceirizado é um trabalhador invisível para a sociedade: não recebe o mesmo treinamento, não tem cobrança para o uso de EPI e não ganha o mesmo que um trabalhador direto, exercendo a mesma função” (CUT, 2014, p. 24).

Assim as empresas contratantes transferem para as empresas prestadoras de serviços os riscos de acidentes trabalhos, deixando a cargos destas a responsabilidade por eventual morte ou acidente do trabalhador.

Segundo o MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), as tarefas que envolvem mais riscos para os trabalhadores das empresas terceirizadas são nas áreas de energia elétrica, transporte de cargas e construção civil (CUT, 2014, p. 26).

Alem dos calotes, risco de vida e acidentes o trabalhador ainda sofre o preconceito e discriminação pelo fato de ser terceirizado. Apesar de não aparecer em nenhuma estatística existe muitos relatos de discriminação, principalmente com trabalhadores do setor de vigilância e limpeza.

Essa discriminação vem da distinção entre trabalhadores diretos e terceiros por causa de vários fatores: por receber remuneração menor, por o trabalho terceirizado ser considerado de menor importância, pela qualificação, jornada e condições de trabalho (CUT, 2014, p. 29)

Muitas vezes isso acarreta um sofrimento psíquico por parte do trabalhador que além de sofrer a discriminação se resigna por medo de ficar desempregado levando-o, muitas vezes, à negação do sofrimento e distorção da realidade.

A discriminação, assim como o preconceito são os fenômenos mais sentidos pela classe trabalhadora das empresas terceirizadas, mas também a mais difícil de provar em juízo. e as doenças relacionadas a esse tipo de precarização não são reconhecidas (CUT, 2014, p. 29)

Em um artigo intitulado “Pai que não é patrão: vivências de sujeitos terceirizados no Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul”, a autora Silva Generali da Costa (2007, p. 109) afirma que através de entrevistas percebe-se um sentimento de inferioridade e vergonha por parte dos trabalhadores terceirizados, pois se consideram em último nível da escala de valoração social subjetivamente construída, quando comparados com os trabalhadores concursados, com os trabalhadores da iniciativa privadas e com quem tem seu próprio negócio.

Esse sofrimento é somado ao sentimento de insegurança em relação à estabilidade no trabalho, a rotatividade nos diferentes postos de trabalho que leva o trabalhador a ter que reconstruir suas relações no novo espaço de trabalho, a falta de treinamento adequado, o distanciamento da empresa de terceirização para com os mesmos. Tudo isso gera um grande impacto na subjetividade do trabalhador.

Dessa forma o Princípio da Dignidade Humana é ferido pelo flagrante desrespeito às condições dos trabalhadores.

Outro fator que precariza as relações de trabalho é a fragmentação sindical que enfraquece o movimento dos trabalhadores para reivindicarem seus direitos. Segundo a CUT (2014, p. 30), a terceirização pulveriza e fragmenta sindicatos, já que cada categoria é representada por um sindicato. Dessa forma quando uma empresa terceiriza vários setores, como por exemplo, vigilância e limpeza, teremos dois sindicatos na mesma unidade patronal o que enfraquece o grupo de trabalhadores e fortalece os patrões nas lutas por condições laborais e salariais.

Assim o atual modelo de terceirização deixa o trabalhador vulnerável, já que o medo de ficarem desempregados leva a uma conduta submissa perante a precarização. Tudo isso, muitas vezes leva a uma série de prejuízos como crise

familiar, uso de drogas, alcoolismo, depressão, desregramento dos costumes dentre outros malefícios.

## **5 CONCLUSÃO**

O processo de flexibilização dos direitos trabalhistas é um fenômeno da política neoliberal do mundo globalizado onde o discurso por parte do empregador é o de reduzir gastos e potencializar lucros promovendo a competitividade em detrimento das garantias e direitos do trabalhador.

Uma das formas de flexibilização é a terceirização que pode ser conceituada como a contratação, por parte de uma empresa, de uma terceira para realizar as atividades meio, tidas como de menor importância, para que aquela possa se dedicar somente às atividades-fim possibilitando que ela produza mais e possa competir com outras, gerando maiores lucros.

No Brasil a flexibilização dos direitos trabalhistas vem ocorrendo desde a década de 60, mas ganhou força a partir dos anos 90 onde o próprio Estado passou a utilizar-se da terceirização de mão de obra terceirizada nas suas atividades meio.

Assim o setor público também tem sofrido com os males da terceirização já que esta precarização é fruto da tentativa de obter mais lucro em detrimento das condições de trabalho, por parte das empresas prestadoras de serviços. O Estado terceiriza com o intuito de diminuir as responsabilidades, tendo um discurso que essa prática diminui os gastos públicos – o que precisa ser feito um estudo mais apurado para saber se realmente o gasto com pessoal terceirizado é menor do que o gasto com o trabalhador concursado.

A política da terceirização precariza as condições de laborais trazendo enormes prejuízos para o trabalhador como a rotatividade no emprego, baixos salários, instabilidade, calotes, somados a isso as doenças e acidentes no trabalho, já que a maioria das empresas terceirizadas utilizam mão de obra pouco qualificada.

Diante desse quadro a única maneira de revertê-lo é tentar reduzir essa prática em nome do Princípio da Dignidade Humana para estabelecer uma condição mais digna e de segurança para o trabalhador.

Para isso é preciso uma regulamentação da terceirização que estabeleça igualdade de direitos; responsabilidade solidária e penalização das empresas infratoras; as mesmas garantias que tem o trabalhador não terceirizado, etc.

Assim é preciso um engajamento político por parte do parlamento brasileiro na proteção dos direitos laborais e fortalecimento dos movimentos sindicais e empenho dos próprios trabalhadores na luta pelos direitos já conquistados e que estão a cada dia mais perdendo-os.

### **Flexibilization: Outsourcing as a form of precariousness of labor standards in Brazil**

#### **ABSTRACT**

The flexibilization of labor standards is a phenomenon that is growing more and more. The State adopts neoliberal practices in which it seeks to provide less stringent protection of labor standards. One of the faces of the flexibilization policy is the outsourcing of the companies, which consists basically in the contract of a company, by a second company, so that it carries out the activities of lesser importance, or activity-means, for the contractor to devote himself to its end-activity. Currently the State itself has used outsourcing of outsourced labor. Outsourcing brings poor conditions to the life of the worker, such as low pay and insecurity of the permanence of employment, in addition to other problems related to his health. In this bias, the present work seeks to make a critical analysis of the negative effects of the flexibilization of labor standards and, consequently, of the outsourcing in the life and working conditions of the worker, where they will be approached its historical aspects and the legislation that deals with the subject. The method used in the present study was the bibliographical research.

**Keywords:** Flexibilization, Outsourcing, Labor Law

#### **REFERÊNCIAS**

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-256](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256). Acesso em 08/11/2016



BRASIL, Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De10200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De10200.htm). Acesso em: 09 nov. 2016.

CARVALHO, Harley de Souza. A crise internacional das relações de Emprego e suas implicações na flexibilização das normas trabalhistas no Brasil. Disponível em: [http://www.fa7.edu.br/recursos/imagens/File/direito/ic/v\\_encontro/acriseinternacionaldasrelacoedsemprego.pdf](http://www.fa7.edu.br/recursos/imagens/File/direito/ic/v_encontro/acriseinternacionaldasrelacoedsemprego.pdf). Acesso em: 08 nov. 2016.

CASTIONI, Remi. O Sistema de proteção do trabalho no Brasil. Disponível: [https://books.google.com.br/books?id=TJQS1emxUqIC&pg=PA102&lpg=PA102&dq=comissao+de+moderniza%C3%A7ao+da+legisla%C3%A7%C3%A3o+trabalhista+do+governo+collor&source=bl&ots=X0S\\_Tdsnxj&sig=Ilj6nkCZKEBR5GSR7qjySy6qNuo&hl=ptPT&sa=X&ved=0ahUKEwjJvqjrp\\_zPAhWHWpAKHYS3AmMQ6AEIHDA#v=onepage&q=comissao%20de%20moderniza%C3%A7ao%20da%20legisla%C3%A7%C3%A3o%20trabalhista%20do%20governo%20collor&f=false](https://books.google.com.br/books?id=TJQS1emxUqIC&pg=PA102&lpg=PA102&dq=comissao+de+moderniza%C3%A7ao+da+legisla%C3%A7%C3%A3o+trabalhista+do+governo+collor&source=bl&ots=X0S_Tdsnxj&sig=Ilj6nkCZKEBR5GSR7qjySy6qNuo&hl=ptPT&sa=X&ved=0ahUKEwjJvqjrp_zPAhWHWpAKHYS3AmMQ6AEIHDA#v=onepage&q=comissao%20de%20moderniza%C3%A7ao%20da%20legisla%C3%A7%C3%A3o%20trabalhista%20do%20governo%20collor&f=false). Acesso em 08 nov.2016

CUT. Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha:/Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e as 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.

DIEESE.O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2007/terceirizacao.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2016

DIEESE. Relatório do seminário “negociação coletiva e mediação dos conflitos coletivos de trabalho” Brasília–DF.2007. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2007/relatorioDRTMG2007.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2016

MARX, Wener Eichhorst E. Paul; PASTORE, José. Crises econômicas e flexibilidade no trabalho: os casos da Alemanha e do Brasil. Disponível em: [http://ftp.iza.org/dp6137\\_BRA.pdf](http://ftp.iza.org/dp6137_BRA.pdf). Acesso em: 08 nov.2016.

OLIVEIRA, Ednéia Alves de. A política de emprego no Brasil: o caminho da flexinsegurança. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-66282012000300006&script=sci\\_abstract&tIng=es](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-66282012000300006&script=sci_abstract&tIng=es). Acesso em: 10 nov. 2016.

PAIVA, Marise Magno. Terceirização: a necessária flexibilização das normas trabalhistas e o intransponível resguardo aos princípios de proteção do trabalhador. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/37868/terceirizacao-a-necessaria-flexibilizacao-das-normas-trabalhistas-e-o-intransponivel-resguardo-aos-principios-de-protecao-do-trabalhador>, Acesso em: 10 nov. 2016

PESSANHA, Elina G. da Fonte; ARTUR, Karen. Direitos trabalhistas e organização dos trabalhadores num contexto de mudanças no mundo do trabalho: efeitos sobre os trabalhadores da saúde. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v18n6/09.pdf>. Acesso em 08 nov. 2016

SILVA, Rogerio Geraldo da. A terceirização no Brasil e a Súmula 331 do TST. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 92, set 2011. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=10278](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10278)>. Acesso em nov 2016.

SOARES, Ronald. Flexibilização: um tema atual no direito do Trabalho. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/.../5.+Flexibilização+-%20Um+tema+atual+no+Direito+do+Trabalho>. Acesso em: 03 nov. 2016.