

Terceirização: para quem fica as vantagens e desvantagens?

Hanna Larissa Lima Bonfim¹

Resumo: Esse trabalho surgiu da inquietação acerca do uso imoderado de contratos terceirizados nos mais diversos setores de trabalho. Até março de 2017, a Súmula 331 do TST ainda regulamentava uma situação de fato em um cenário um tanto quanto nebuloso. Tudo se tornou mais cinza com a aprovação, pelo então presidente Michel Temer, da Lei 13.429/17, na qual há a permissão para que praticamente todos os funcionários de uma mesma empresa, atuantes na atividade-fim ou atividade-meio, sejam terceirizados. Contudo, será mostrado que, embora devidamente regulamentada, o trabalhador é o menos prestigiado nessa relação de trabalho. E afinal de contas, de quem são as vantagens e desvantagens do trabalho realizado pelo terceirizado?

Palavra-chave: Terceirização. Atividade-fim. Atividade-meio. Súmula 331 TST. Lei 13.429/17.

Introdução

O conceito de terceirização, segundo o dicionário, é assim estabelecido como:

1. Ato ou efeito de terceirizar.
2. **Estratégia de reorganização em que uma empresa adquire bens e serviços de fornecedores externos com o objetivo de diminuir custos, economizar recursos e desburocratizar sua administração.**² (destaque nosso).

A Economia, em um conceito simples e objetivo, poderia afirmar que terceirizar é o ato de tornar o trabalhador terceirizado parte principal do processo de acumulação de riqueza do tomador do serviço.

Assim, o sujeito, que é empregado por uma empresa distinta da que presta serviços, figura num contrato de trabalho como “força de trabalho alugada”. E a empresa empregadora, por sua vez, nada mais é que uma “atravessadora” na relação de trabalho.

Apesar deste conceito ser de amplo conhecimento, a prática revela que as empresas prestadoras de serviços ainda refutam a relação entre terceirização e a precarização e buscam transferir responsabilidades.

¹ Bacharela em Direito formada pela Universidade do Estado da Bahia (DTCS-III, Juazeiro/BA) no ano de 2016. Advogada atuante. E-mail: hannalarissa_@hotmail.com. Endereço: Rua Vereador Marciano da Silva Menezes, 101, Graça, CEP: 45400-000, Valença/BA. E-mail: hannalarissa_@hotmail.com; Telefone: (75)99126-5010.

² Site Michaelis. Disponível em <<http://michaelis.uol.com.br/busca?id=kLOZY>>. Acesso em 20/07/17.

Entretanto, se terceirização não produz precarização do trabalho, qual diferença faria para o tomador de serviços responder solidariamente, ao invés de subsidiariamente, pelo adimplemento dos direitos trabalhistas?

Ocorre que, ao desmistificar os mitos popularmente difundidos, nota-se que **não é verdade que a terceirização** gera emprego. Os empregos – agora terceirizados – existiram de qualquer maneira para a produção e realização dos serviços necessários à grande empresa.

“A empresa terceira gera trabalho precário e, pior, com jornadas maiores e ritmo de trabalho exaustivo, acaba, na verdade, por reduzir o número de postos de trabalho”³

Trazendo uma prévia do trabalho a seguir, vê-se que os efeitos da terceirização, vista nos moldes atuais, **são, no geral**, perversos para os trabalhadores. Diminuição significativa nas remunerações, se comparadas aos salários dos funcionários efetivos; redução da qualificação da força de trabalho; descumprimento de obrigações trabalhistas; maior favorecimento aos acidentes no trabalho; jornadas de trabalho mais extensivas e desorganização da representação sindical **são alguns dos tópicos que serão tratados como consequências negativas ao prestador de serviço terceirizado no Brasil.**

1. Entendo o furacão a ser formar com o advento da Lei nº 13.429/17

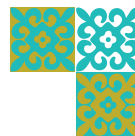
Segundo a CUT, o total de trabalhadores terceirizados equivale a 12,7 milhões de assalariados que perfazem 26,8% do mercado formal de trabalho.⁴

Os pedidos incessantes para regulamentação dessa classe trabalhadora começavam a cogitar um fim. A recente lei 13.429, de 31 de março de 2017, suprimiu uma antiga lacuna legislativa que havia sobre a matéria – até então dirimida através da Súmula 331 do TST – e passou a prever a possibilidade das empresas contratarem trabalhadores terceirizados.

Entretanto, apesar da disciplina sobre o tema, uma grande falha, proposital ou não, é discutida: ao não mencionar expressamente a antiga limitação sumular da terceirização à atividade-meio, abre-se uma brecha jurídica na lei para uma possível terceirização da atividade-fim.

³ CUT Brasil. 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, 2014, fl.9. Disponível em <<http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>> Acesso em: 01/07/17.

⁴ CUT Brasil. 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, 2014, fl.13. Disponível em <<http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>> Acesso em: 01/07/17.



Em outras palavras, a grande problemática da referida lei é a ausência de clareza ao leitor, na medida que não reproduz, implícita ou explicitamente, os termos da famigerada Súmula 331 TST, no que concerne a limitação da terceirização à atividade-meio.

Tal Súmula compilou de forma magistral, sobretudo no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional, o Decreto nº 2.271/97. Em linhas gerais, este regulamentou que,

“poderão ser objeto de execução indireta as atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituem área de competência legal do órgão ou entidade” (art. 1º, grifo nosso).

Os parágrafos primeiro e segundo, ainda desse artigo, detalham ainda mais quais seriam as atividades objeto ou não da chamada “execução indireta”, *ipsis litteris*:

§1º. As atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações serão, de preferência, objeto de execução indireta.

§2º. Não poderão ser objeto de execução indireta as atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade, salvo expressa disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal.

Nesse passo, rememorando a definição de terceirizado, nota-se que é o funcionário de uma empresa, denominada contratada ou prestadora de serviço, que disponibilizará seu empregado para prestar serviço a outra empresa, assim designada contratante ou tomadora do serviço.

Trocando em miúdos, o tomador repassa, mediante pagamento, ao prestador o encargo para execução de atos em nome, sob direção e responsabilidade deste. Isso porque, como bem trata o dicionário em sua breve definição, manter responsabilidade e deveres para si implica em aumentar custos, dilapidar recursos e burocratizar sua administração.

Pois bem, tendo essas três figuras da relação jurídica bem definidas – terceirizado, empresa prestadora de serviço e empresa tomadora de serviço –, é importante observar, porém, que o trabalhador terceirizado não é empregado da empresa que se beneficia de seu serviço.

Assim, em razão dessa característica do trabalho terceirizado, embora a Constituição Federal preveja os mesmos direitos ao trabalhador terceirizado e aos demais, na prática, podem ocorrer diferenças significativas. Um exemplo digno de destaque é a possibilidade de diferenças salariais entre os terceirizados e os empregados da tomadora.

O descuido com a redação da Lei 13.429/17 é grave, pois a Súmula 331 TST, na falta de regulamentação legislativa para o tema, era o (ou um dos) único (s) respaldo (s) para salvaguardar os direitos dos trabalhadores terceirizados frente às arbitrariedades do tomador de serviço e da empresa empregadora.

Alargando o debate, a fim de ouvir opiniões diversas, cabe o parecer do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) sobre a Lei 13.429/2017. *In litteris*:

*“Com base nos aspectos até aqui comentados, pode-se afirmar que a regulamentação da terceirização contida na Lei 13.429/2017 é excessivamente genérica e omissa em vários aspectos das relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços e entre essas e as contratantes. Essas omissões poderão ocasionar aumento da insegurança laboral e jurídica para trabalhadores e empresas, motivando conseqüente aumento de ações trabalhistas na justiça. Além disso, o texto legal é muito frágil quanto à garantia dos direitos e à proteção dos trabalhadores terceirizados, aumentando riscos de crescimento de precarização das condições de trabalho e rotatividade. (...) Em síntese, a mudança legislativa não contribui nada para estabelecer relações de trabalho equilibradas nem para melhorar o ambiente econômico”.*⁵

A discussão acerca da nova Lei de Terceirização deve ser feita por toda a sociedade, principalmente porque traz profundo impacto no mercado de trabalho e ao trabalhador, como se verá a seguir.

2. Terceirização e seus malefícios ao trabalhador brasileiro

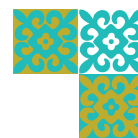
Desde que o mundo se tornou capitalista, “reduzir custos ao menor preço” é o lema. A terceirização é um símbolo moderno desse alvo perseguido pelo empregador.

A regra é simples: diminuir custos com funcionários implica em aumentar a margem de lucro.

*“Afim, para as empresas, sai mais barato que parte de sua mão de obra seja contratada por terceiros, em vez de mantê-los sob a sua tutela, o que eleva os gastos com direitos trabalhistas e eventuais problemas de segurança do trabalho, como indenizações e outras questões”.*⁶

⁵ DIEESE. Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores. Contrato de trabalho temporário e terceirização. Nota Técnica nº 175, Abril de 2017, fl. 10. Disponível em <<https://direitosociais.org.br/article/impactos-da-lei-134292017-antigo-pl-43021998-para-/>> Acesso em: 11/06/17.

⁶ PENA, Rodolfo F. Alves. Terceirização e trabalho. Brasil Escola. Disponível em <<http://brasilecola.uol.com.br/geografia/terceirizacao-trabalho.htm>>. Acesso em 12/07/17.



Como já dito, embora a legislação trabalhista vigente preveja o mesmo rol de direitos para os trabalhadores terceirizados e os demais empregados - art. 7º da Constituição Federal -, considerando que aqueles são funcionários de empresas diferentes e representados por sindicatos distintos, na prática, ocorre diferenças de tratamento, mesmo que ambos os trabalhadores desenvolvam a mesma atividade. Alguns exemplos de distorções são os benefícios oferecidos aos efetivos e não disponibilizados aos terceirizados, como o auxílio alimentação, vale transporte, assistência médico-odontológica, entre outros.

Quanto aos diferentes sindicatos que representam esses dois tipos de trabalhadores, por óbvio eles poderão estar sujeitos a convenções e acordos coletivos diferentes. Além disso, como os terceirizados não são empregados da empresa tomadora, eles não se beneficiam dos direitos concedidos mediante regras internas desta.

Ademais, talvez não seja tão notório o impacto negativo com a Previdência Social gerado pela terceirização.

Ora, se um funcionário efetivo de uma empresa ganha x , um funcionário prestador de serviço pode ganhar, mesmo que exerça as mesmas funções do anterior, $2/3$ do mesmo x . Obviamente que os reflexos incidirão de maneira direta no valor que deveria ser repassado ao Órgão Previdenciário competente.

Mas que isso. Como há uma grande rotatividade gerada pelas constantes mudanças nas empresas terceirizadas, apesar da significativa redução salarial do empregado terceirizado brasileiro, existe uma sobrecarga da Previdência Social com o uso quase que contínuo de benefícios sociais, como o FGTS e Seguro Desemprego, por exemplo.

Isso sem falar na significativa redução do poder de compra do mercado consumidor, o que, por consequência, reduz também a arrecadação tributária.

A terceirização fere princípios basilares da Carta Magna como o direito fundamental à relação de emprego (artigo 7º, I), à irredutibilidade de salário (art. 7º, VI), às férias (art. 7º, XVII), à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII), à investidura em cargo ou emprego público após aprovação prévia em concurso público (art. 37, II), etc.

Sobre esse ponto, a opinião da Juíza do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região, Valdete Souto Severo é relevante:

“A intermediação de força de trabalho permite que as prestadoras se sucedam em contratos de um ou dois anos, fazendo com que concretamente os trabalhadores jamais fruam férias e possam ter o salário reduzido, a cada “nova” contratação. Estimula a potencialização dos riscos, bastando citar o exemplo da supressão da exigibilidade de um técnico em segurança do trabalho, em face da redução do número de empregados (contratados na forma prevista na ordem constitucional vigente), promovida pela terceirização em diferentes setores da mesma empresa”⁷

⁷ SEVERO, Valdete Souto. Após o golpe da terceirização, nada mais resta aos trabalhadores que não seja a luta. Justificando mentes inquietas pensam Direito. Disponível em <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/03/23/apos-o-golpe-da-terceirizacao-nada-mais-resta-aos-trabalhadores-que-nao-seja-luta/>>

Trazendo o debate do processo de precarização do trabalho para dados estatísticos, é possível concluir que os trabalhadores terceirizados recebem em média um salário 17% menor do que em caso de contratação direta, segundo um estudo publicado pelo Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) em 2015.⁸

Outro ponto polêmico da terceirização trata-se da responsabilidade sobre os direitos trabalhistas dos empregados em questão. A Lei nº 6.019/74, alterada pela Lei nº 13.429/17, espelhou o sistema vigente adotado pela Súmula 331 do TST.

Isso porque o art. 5º-A, §5º da primeira lei citada acima determinou que a responsabilidade continuaria subsidiária (ou secundária) em relação à empresa tomadora de serviços.

Ou seja, se a empresa intermediadora não se responsabilizar pelo que é devido ao trabalhador terceirizado, esgotando-se todos os seus recursos financeiros, a empresa tomadora de serviços, mesmo que não seja a empregadora, estará compelida pelos encargos trabalhistas.

Ocorre que, na prática, responsabilizar primariamente a empresa prestadora de serviços pode gerar transtornos aos empregados. Questões trabalhistas seriam entregues a uma empresa que, na maioria das vezes, não tem solidez econômica e que são mal administradas, havendo, assim, maiores riscos de não pagamentos de salários e encargos.

Principalmente na Administração Pública, a lógica capitalista e desvirtuada de licitar pelo menor preço, faz com que prestadoras de serviço sem qualquer patrimônio - muitas vezes sem sede própria - ganhem a licitação, trabalhem por um espaço curto de tempo e depois encerram suas atividades. Nesses casos, quase sempre o patrimônio/capital da empresa simplesmente desaparece sem o devido pagamento das remunerações, rescisões e demais obrigações trabalhistas devidas aos prestadores de serviço terceirizados.

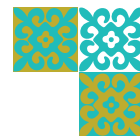
A cadeia de empresas envolvidas na terceirização também tem um histórico nada esperançoso: ora a empresa que entra é bem organizada, ora é menos estruturada. O trabalhador é o prejudicado, pois nessas transições entre empresas, muitos acabam sem ter férias ou outros direitos que lhe cabiam. Afinal de contas, nova empresa significa novo contrato de trabalho e, portanto, nova contagem de tempo de serviço, mesmo que continue desempenhando as mesmas tarefas, no mesmo local.

E esses são só alguns exemplos das manobras indecentes que a terceirização no contexto atual pode praticar.

Esta insegurança sobrecarregará a Justiça do Trabalho, vez que muitos trabalhadores certamente se sentirão prejudicados.

Acesso em 02/06/17.

⁸ STEIN, Guilherme; ZYLBERSTAJN, Eduardo; ZYLBERSTAJN, Hélio. TERCEIRIZAÇÃO E SALÁRIOS. IPEA. Boletim de Mercado de Trabalho, n. 59, ano 21, out. 2015. Disponível em <http://ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=26544&catid=184&Itemid=9> Acesso em 13/07/17.



Além da precarização das condições de trabalho, existe também outra questão que gera muitas críticas em relação ao aumento da terceirização: uma possível elevação do trabalho análogo ao escravo revelada pelo Doutor em Ciências Sociais (UFBA), pós-doutorando em Economia (UNICAMP), Pesquisador de Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT) da UNICAMP, auditor fiscal do Ministério do Trabalho, e integrante do grupo de pesquisa “Indicadores de Regulação do Emprego”, Vitor Araújo Filgueiras.

“Mesmo assim, entre os resgates ocorridos em 2013, nos 8 maiores casos em que a totalidade dos trabalhadores eram formais (entre 20 e 93 trabalhadores resgatados), todos eles eram terceirizados formalizados por figuras interpostas. Já no grupo de resgates com parte dos trabalhadores com vínculo formalizado, das 10 maiores ações (de 23 a 173 trabalhadores resgatados), em 9 os trabalhadores formais resgatados eram terceirizados.

Entre esses resgates com terceirizados formalizados figuravam desde médias empresas desconhecidas, até gigantes da mineração e da construção civil, do setor de produção de suco de laranja, fast food, frigorífico, multinacional produtora de fertilizantes, obras de empresas vinculadas a programas do governo federal”⁹

Vê-se outra questão amplamente debatida pelos estudiosos e críticos do tema: a fragmentação da classe trabalhadora.

Efetivos e terceirizados não fazem parte de uma única classe, pois ambos não se veem com a semelhança de serem todos trabalhadores. Ao contrário, há a necessidade de uma disputa interna, uma concorrência entre o trabalhador diretamente contratado e aquele terceirizado, que almeja fazer parte dos quadros da empresa.

É certo que a organização sindical não tem sido ultimamente, em todos os setores, dos melhores exemplos de defesa e coordenação de interesses afins, contudo, esse, sem dúvida, é um golpe certo para tal tipo de organização civil.

Ademais, a alegação dos defensores acerca da suposta diminuição da informalidade, graças a terceirização largamente difundida, não passa de um conto de fadas. Embora ser terceirizado não signifique ser informal, nas mesmas proporções, ter a Carteira de Trabalho assinada não significa que os direitos trabalhistas serão assegurados ao prestador de serviço.

Há inúmeros casos de empresas sem reclamações trabalhistas, sem irregularidades perante a lei, mas que têm grandes problemas de gestão. Como já dito, empresas sem solidez econômica acabam por intensificar o processo de diminuição dos direitos dos trabalhistas a longo prazo.

⁹ FIGUEIRAS, Vitor Araújo. Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência? Disponível em <<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/tercerizac3a7c3a30-e-trabalho-anc3a1logo-aoescravo1.pdf>> Acesso em 12/07/2017.

Outrossim, a prática revela que, a terceirização nas atividades-fim, apesar de até pouco tempo atrás não ser permitida, é fartamente utilizada, gerando uma série de trabalhadores com registro formal, mas com desvio de função, por exemplo, e sem resguardo de direitos garantidos duramente conquistados em lei.

Outro ponto lesivo ao trabalhador são as poucas exigências para constituição da empresa de prestação de serviços de terceiros, expressos no art. 4º-B da Lei 6.019/74, que foi incluído pela Lei 13.429/17.

São elas: a prova de inscrição no CNPJ, registro na Junta comercial, capital social que varia entre mínimo de dez empregados - mínimo de 10.000,00 (dez mil reais) - e máximo de 100 empregados - mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

*“Aqui, é possível identificar dois problemas, primeiro, a ausência de prévio registro no Ministério do Trabalho, não permite uma análise acerca do mercado de trabalho, e os trabalhadores expostos a esta situação, dificultando até mesmo a fiscalização; segundo, uma capital social tão baixo para constituição de empresas prestadoras de serviço, sem um fundo de reserva, significa um risco muito grande de quebra destas empresas, e inadimplemento das obrigações trabalhistas e contribuições sociais, principalmente diante da amplitude da contratação por meio de terceirização”.*¹⁰

Por fim, vale trazer a lume duas questões não tão expostas sobre a precarização do trabalho com a inauguração da terceirização: o preconceito gerado pela figura do terceirizado e os acidentes de trabalho.

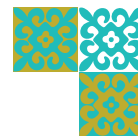
O terceirizado é um trabalhador invisível para a sociedade mesmo que exerça a mesma função que o efetivo. Essa é uma face cruel e subjetiva desse tipo de relação de trabalho, que, muitas vezes, não é objeto de tantos estudos quanto a gravidade do assunto exige.

O indivíduo que tem sua mão de obra explorada por terceiro não se reconhece como profissional, pois não é susceptível de ascensão na carreira. O esfacelamento define esse tipo de trabalho, levando o trabalhador, a cada curto espaço de tempo, a ter que reconstruir sua relação com o novo espaço de trabalho e outra empresa empregadora.

O princípio da dignidade da pessoa humana é frontalmente ferido, contudo, tais casos, infelizmente, ainda são de difícil enquadramento jurídico.

“Quanto ao índice de acidentes de trabalho, de cada dez trabalhadores que sofrem acidentes fatais, oito são terceirizados. Ou seja, 80% dos acidentes de trabalho fatais são de terceirizados. Por quê? Porque eles têm menos treinamento, existe um compromisso menor com o meio ambiente do trabalho. A empresa que presta o serviço vai jogar a culpa na empresa onde o serviço é prestado [contra-

¹⁰ TEODORA, Patrícia. **Terceirização já está em vigor – principais alterações**. Blog da Patrícia Teodora Direito, Política, Economia e Sociedade. Disponível em <https://patriciateodora.blog/2017/04/04/terceirizacao-ja-esta-em-vigor-principais-alteracoes/>> Acesso em 05/05/17.



tante] e a empresa onde o serviço é prestado vai jogar a culpa na prestadora de serviço. Fica esse jogo de empurra e é o trabalhador que sofre as consequências”.¹¹

A fala do Procurador-geral do Trabalho, Ronaldo Fleury, é reforçada quando se atenta para o estudo realizado pelo DIEESE que aponta, com dados comprovados estatisticamente, quais e quantas são as diferenças do empregado contratado diretamente e o terceirizado.¹²

3. A Terceirização e o concurso público: A realidade atrás da fantasia

A aprovação da Lei 13.429/17 causou um temor entre os servidores públicos e, sobretudo, os que almejam ser servidores públicos.

A ideia que ronda alguns é a de que não haverá mais concursos públicos para os serviços – cada vez mais abrangentes, diga-se – cuja terceirização é possível.

Entretanto, cabe uma ressalva importante. Utilizando-se das palavras da Doutora em Teoria Jurídico-Político e Relações Internacionais pela Universidade de Évora, Fernanda Maria Afonso Carneiro, é necessário dizer que

*“em primeiro e fundamental lugar, o instituto não pode ser usado como forma de burla do concurso público. Efetivamente, utilizar terceirização como forma de admitir pessoal, evitando-se o princípio da impessoalidade, pode deturpar todo o processo que a envolve. O processo de terceirização no serviço público brasileiro adquiriu uma característica de legalidade como instrumento capaz de diminuir o tamanho do Estado”.*¹³

Ainda nas palavras da Doutora Fernanda Carneiro,

“a contratação de trabalhadores terceirizados pelo serviço público, resulta, portanto, numa ameaça real aos regimes jurídicos adotados na Administração Pública brasileira, não só pela possibilidade de ocorrer algum tipo de infração à legislação pertinente, mas, sobretudo, pelos riscos decorrentes desse processo, conforme salienta Ferraz, ao relatar as principais distorções que o Ministério Público do Trabalho conseguiu identificar:

¹¹ SILVA, Camila Rodrigues. Lei da terceirização acaba com concurso público, diz procurador-geral do Trabalho. Brasil de Fato, 23 de Março de 2017. Disponível em <<https://www.brasildefato.com.br/2017/03/23/lei-da-terceirizacao-acaba-com-concurso-publico-diz-procurador-geral-do-trabalho/>> Acesso em 03/05/17.

¹² DIEESE. Terceirização e precarização das condições de trabalho Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Nota Técnica nº 172, Março de 2017. Disponível em <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>> Acesso em 15/06/17.

¹³ CARNEIRO, Fernanda Maria Afonso. A TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: VANTAGENS, DESVANTAGENS E AMEAÇAS AO REGIME JURÍDICO DAS RELAÇÕES DO TRABALHO. Revista de Direito Administrativo e Gestão Pública. V. 2, n. 2, ano 2016. fl. 75. Disponível em <<http://indexlaw.org/index.php/rdagp/article/view/1298>> Acesso em 20/07/17.

- As estatais contratam terceirizados em vez de empregar pessoas que prestaram concurso público
- Estão mais sujeitos a acidentes de trabalho
- Não têm o mesmo treinamento dos funcionários efetivados
- Os terceirizados recebem salários inferiores e não têm os mesmos direitos que os efetivos (contratados com carteira) (apud FERRAZ, 2006, p. 252).

Ainda de acordo com o referido autor, “entre 30% e 50% dos funcionários das estatais são terceirizados, estima a Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública, ligada ao Ministério Público do Trabalho” (apud FERRAZ, 2006, p. 252)”

Essa condição ocorre porque, as despesas com a terceirização não são contabilizadas como gastos com pessoal, o que auxilia o gestor público a manter o equilíbrio das contas públicas, além de representar um ganho em termos de redução de custos, pois como afirma Pochmann (2007, p. 02), “um trabalhador terceirizado ganha, em média, metade do não terceirizado”.¹⁴

Parece que a Lei 13.429/17 pode conter pontos contrários à lei por ofender o artigo 37, II, da Constituição.

Ora, a legislação há pouco previa que a terceirização só poderia ocorrer em serviços que se enquadrarem como atividade-meio, ou seja, trabalhos que não estão diretamente ligados ao objetivo principal da empresa.

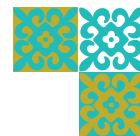
Como já mencionado, a grave omissão desta lei gera brecha capaz de enquadrar a terceirização para atividades-fim.

Além disso, outra questão que merece atenção é a possibilidade de facilitação de apadrinhamentos políticos, o nepotismo, a corrupção por meio de contratos de terceirização. Assim, nem sempre quem é competente seria escolhido.

Os defensores da terceirização afirmam com veemência que ela pode aumentar a eficiência e produtividade das empresas. Todavia, essa produtividade, em regra, vem do aumento da carga horária e da força de trabalho da mão-de-obra terceirizada em detrimento do funcionário efetivo.

O discurso defensivo e prol terceirização de que haveria um ganho de produtividade, sobretudo no funcionalismo público, por conta da especialização em determinadas tarefas também é fadado ao fracasso. Os trabalhadores terceirizados são menos especializados que os contratados diretamente, pois têm um treinamento menor.

¹⁴ CARNEIRO, Fernanda Maria Afonso. A TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: VANTAGENS, DESVANTAGENS E AMEAÇAS AO REGIME JURÍDICO DAS RELAÇÕES DO TRABALHO. Revista de Direito Administrativo e Gestão Pública. V. 2, n. 2, ano 2016. fls. 76-77. Disponível em <<http://indexlaw.org/index.php/rdagp/article/view/1298>> Acesso em 20/07/17.



Ademais, na prática, a licitação contempla uma empresa que não é especializada em nada ou é especializada em tudo, como queira. Tomando por exemplo empresas prestadoras de serviços para bancos públicos, em regra, se vê funcionários que trabalham desde a limpeza ao atendimento ao público.

Não é por outro motivo que existe tanto desvio de função nesse ramo, como demonstra alguns dos enxertos jurisprudenciais dos recentemente julgados nos Tribunais pátrios sobre o tema:

TERCEIRIZAÇÃO. CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. As atividades realizadas pelo reclamante, trabalhador terceirizado, consubstanciadas em prestação de informações a clientes e não clientes da CEF, sobre serviços próprios ou integrantes da sua cadeia produtiva, se inserem na atividade-fim dessa tomadora, seja como instituição financeira ou como agente operador de programas do governo, em caracterização, pois, de terceirização ilícita, o que justifica a observância de tratamento isonômico com os empregados da contratante, em atendimento ao princípio da isonomia, consoante preceituado nos artigos 5º, 7º, XXX, da CR/88, garantindo ao reclamante a percepção de salário igual àquele pago aos trabalhadores diretos da instituição financeira tomadora. Inteligência da OJ 383 da SDI I do C. TST. (TRT 3, Processo RO 0001901-52.2014.5.03.0018, Órgão Julgador: Decima Turma, Publicação: 25/10/2016, Relator Taisa Maria M. de Lima) (destaque nosso).

RECURSOS ORDINÁRIOS DAS RECLAMADAS. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. EXERCÍCIO DE ATIVIDADE FIM. EQUIPARAÇÃO SALARIAL AOS FINANCIÁRIOS. Restando evidenciado, pelo contexto probatório, que a obreira da prestadora de serviços realizava o seu trabalho na atividade-fim da tomadora dos serviços, que atuava como instituição financeira, reconhece-se a terceirização ilícita perpetrada pelas demandadas, bem como a equiparação do salário da reclamante às vantagens concedidas aos financiários, nos termos da Súmula 331, I e III, do TST. Sentença mantida neste item. (TRT 7, Processo RO 0000605-84.2015.5.07.0038, Publicação: 21/02/2017, Julgamento: 20/02/2017, Relator Francisco José Gomes Da Silva) (destaque nosso).

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO. DESVIO DE FUNÇÃO. Emergindo dos autos que o autor laborou em desvio de função para empresa terceirizada, exsurge a responsabilidade subsidiária da Administração Pública pelas verbas trabalhistas inadimplidas, uma vez que descumpriu as obrigações impostas pela Lei nº 8.666/93, incorrendo, assim, nas culpas in elegendo e in vigilando. (TRT 16, Processo 0016122-28.2014.5.16.0002, Publicação: 11/03/2016, Relator: Marcia Andrea Farias Da Silva) (destaque nosso).

Talvez a ideia de tornar todos, ou a grande maioria, dos cargos, em todos os níveis possíveis do setor público inclinados ao concurso público seja interessante. Ora, a lógica é simples: o Estado já repassa as verbas para a empresa prestadora de serviço, que, por sua vez, paga a folha de pagamentos dos funcionários terceirizados.

Se a terceirização é tão vantajosa para todos os componentes dessa relação de trabalho, por que não fazer com que o Estado pague diretamente aos seus servidores, advindos de concurso público?

Obviamente que as empresas privadas que ganham a licitação para prestação de diversos serviços não saem desmonetizadas ao receberam a verba do Estado e pagarem a folha de pagamento de seus funcionários.

*Nas palavras da CUT, “na média, as empresas que terceirizam, percebem de quatro a seis vezes o valor que pagam aos trabalhadores terceirizados, caracterizando uma visível transferência de poupança pública para o setor privado. Assim, comprovadamente, as terceirizações gastam mais que a contratação de servidores mediante concurso público, já que toda vez que um funcionário terceirizado já treinado é substituído - normalmente, nos contratos, as empresas podem substituir os trabalhadores no momento que quiserem -, a Administração Pública é obrigada a treinar um novo trabalhador. Neste período, a qualidade da prestação do serviço fica prejudicada e os recursos públicos são gastos em vão, já que estes trabalhadores não têm uma relação direta com o serviço público. Isso comprova que é falsa a ideia, defendida por alguns gestores públicos, sobre a eficiência e qualificação dos trabalhadores terceirizados como justificativa para suas contratações”.*¹⁵

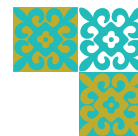
Para o presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, Wilson Fernandes, a terceirização permite a precarização do trabalho.

*“Se a empresa terceiriza um trabalho, ela dispensa dez trabalhadores e contrata [por meio de uma empresa terceirizada] outros dez para fazer o trabalho daqueles, e por que ela faz isto? Porque vai sair mais barato para ela. Se vai sair mais barato para ela, de onde sai a diminuição de custo? Do salário do trabalhador, obviamente”.*¹⁶

Assim, a terceirização tende a ser uma solução enganosa à diminuição dos gastos públicos, pois apenas transfere a contratação que poderia ser realizada de forma direta com o Ente Público.

¹⁵ CUT Brasil. 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, fl.47. Disponível em <<http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>> Acesso em: 01/07/17.

¹⁶ FRABASILE, Daniela. Lei da terceirização: muda para pior ou para melhor a vida do trabalhador? A terceirização pode reduzir os salários do trabalhador? Todos os profissionais terão de virar PJ?. Site Época Negócios, 21/03/2017. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Economia/noticia/2017/03/entenda-o-efeito-da-lei-da-terceirizacao-para-o-trabalhador.html>> Acesso em 30/05/2017.



4. Considerações Finais

A terceirização poderia ser uma boa ideia, se não fosse a grande maioria das experiências ruins que se vê no país com esse tipo de relação de trabalho.

A ausência de fiscalização e direitos consolidados e semelhantes aos dos efetivos para os terceirizados acaba por torná-la uma grande vilã.

Não é à toa que terceirizar, nos termos apresentados nos últimos tempos, potencializa a capacidade de exploração do trabalho e promove o trabalho análogo ao de escravo mais do que contratação direta de trabalho estabelecida sem a figura de ente interposto.

Por conta da condição mais precária, os trabalhadores terceirizados tendem a se esforçar mais para manterem seus empregos e superarem a condição adversa, aceitando a exploração. Esse é o motivo que vincula a terceirização às piores condições de trabalho (degradantes, exaustivas, humilhantes etc.).

Com a falta de fiscalização, os trabalhadores terceirizados estão mais sujeitos a acidentes e mortes no local de trabalho do que os trabalhadores contratados diretamente porque, entre outros motivos, as empresas não investem em medidas preventivas.

A terceirização como se mostra estabelecida propicia a pulverização da representação sindical, pois dificulta a organização dos trabalhadores para uma solução política da questão.

Isso sem falar no muro invisível de preconceito e segregação que impõe, de modo geral, a aceitação de uma subcondição pelo trabalhador terceirizado.

*“Portanto, a regulamentação irrestrita da terceirização, baseada somente numa visão de curto prazo, não apenas penaliza o trabalhador, como também pode comprometer o desempenho das empresas, em longo prazo. (...) Num momento de profunda crise econômica como o atual, a permissão indiscriminada da terceirização, em vez de ser uma solução, poderá se transformar em risco adicional à retomada do crescimento econômico, do emprego e, especialmente, da saúde financeira do Estado”.*¹⁷

5. Referências

CAMPOS, André Gambier. **Impactos da Terceirização sobre a remuneração do trabalho no Brasil: novas evidências para o Debate**. Ipea, Outubro de 2016. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=28817> Acesso em 02/07/17.

¹⁷ DIEESE. **Terceirização e precarização das condições de trabalho Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes**. Nota Técnica nº 172, Março de 2017. Disponível em <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>> Acesso em 15/06/17.

CARNEIRO, Fernanda Maria Afonso. **A Terceirização na administração Pública: vantagens, desvantagens e ameaças ao Regime Jurídico das Relações do Trabalho.** Revista de Direito Administrativo e Gestão Pública. V. 2, n. 2, ano 2016. Disponível em <<http://indexlaw.org/index.php/rdagp/article/view/1298>> Acesso em: 20/07/17.

CUT BRASIL. **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. Disponível em <<http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>> Acesso em: 01/07/17.

BRASIL. **Constituição da República.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em 04/06/17.

_____. **Decreto 2.271/97.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2271.htm> Acesso em 04/06/17.

DIEESE. **Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores. Contrato de trabalho temporário e terceirização.** Nota Técnica nº 175, Abril de 2017. Disponível em <<https://direitosociais.org.br/article/impactos-da-lei-134292017-antigo-pl-43021998-para-/>> Acesso em: 11/06/17.

DIEESE. **Terceirização e precarização das condições de trabalho Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes.** Nota Técnica nº 172, Março de 2017. Disponível em <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>> Acesso em: 15/06/17.

FIGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?** Disponível em <<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/terceriza-c3a7c3a3o-e-trabalho-anc3a1logo-aoescravo1.pdf>> Acesso em 12/07/2017.

FRABASILE, Daniela. **Lei da terceirização: muda para pior ou para melhor a vida do trabalhador? A terceirização pode reduzir os salários do trabalhador? Todos os profissionais terão de virar PJ?.** Site Época Negócios, 21/03/2017. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Economia/noticia/2017/03/entenda-o-efeito-da-lei-da-terceirizacao-para-o-trabalhador.html>> Acesso em 30/05/2017.

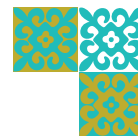
BRASIL. **Lei 13429/17.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm> Acesso em 03/05/17.

_____. **Lei 6019/74.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm> Acesso em 03/05/17.

MICHAELIS. **Dicionário Escolar da Língua Portuguesa.** Disponível em <<http://michaelis.uol.com.br/busca?id=kLOZY>>. Acesso em 20/07/17.

PENA, Rodolfo F. Alves. **Terceirização e trabalho.** Brasil Escola. Disponível em <<http://brasilecola.uol.com.br/geografia/terceirizacao-trabalho.htm>>. Acesso em 12/07/17.

SEVERO, Valdete Souto. **Após o golpe da terceirização, nada mais resta aos trabalhadores que não seja a luta.** Justificando Mentis inquietas pensam Direito. Disponível em <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/03/23/apos-o-golpe-da-terceirizacao-nada-mais-resta-aos-trabalhadores-que-nao-seja-luta/>> Acesso em: 02/06/17.



SEVERO, Valdete Souto. **TERCEIRIZAÇÃO: o perverso discurso do mal menor.** Disponível em <<http://www.femargs.com.br/uploads/artigos/terceirizacao-o-perverso-discurso-do-mal-menor/terceirizacao-o-perverso-discurso-do-mal-menor.pdf>> Acesso em: 22/06/17.

SILVA, Camila Rodrigues. **Lei da terceirização acaba com concurso público, diz procurador-geral do Trabalho.** Brasil de Fato, 23 de Março de 2017. Disponível em <<https://www.brasildefato.com.br/2017/03/23/lei-da-terceirizacao-acaba-com-concurso-publico-diz-procurador-geral-do-trabalho/>> Acesso em: 03/05/17.

STEIN, Guilherme; ZYLBERSTAJN, Eduardo; ZYLBERSTAJN, Hélio. **Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil.** Disponível em <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/13883>> Acesso em: 13/07/17.

TEODORA, Patrícia. **Terceirização já está em vigor – principais alterações.** Blog da Patrícia Teodora Direito, Política, Economia e Sociedade. Disponível em <https://patricia-teodora.blog/2017/04/04/terceirizacao-ja-esta-em-vigor-principais-alteracoes/> Acesso em: 05/05/17.