

REFLEXÕES SOBRE TRÊS TEMAS POLÊMICOS: TERCEIRIZAÇÃO, LIBERDADE DE CONTRATAR E PLENO EMPREGO

Kátia Magalhães Arruda*

1 – TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: “UMA MENTIRA CONTADA MIL VEZES TORNA-SE VERDADE”¹?

A contratação de trabalhadores por empresas que se interpõem entre o tomador dos serviços e os empregados não é um fato socioeconômico novo, embora tenha adquirido especial destaque no mundo jurídico com o PL nº 4.330/04, em trâmite no Congresso Nacional, e com a repercussão geral que lhe atribuiu o Supremo Tribunal Federal, reabrindo o debate sobre a possibilidade de contratar trabalhadores terceirizados para a produção vinculada à atividade-fim da empresa.

Este artigo não pretende fazer uma análise histórica ou econômica, mas, tão somente, lançar reflexões preliminares sobre questões pertinentes ao tema “terceirização”, com enfoque especial para dois dos mais importantes argumentos expendidos à exaustão por seus defensores no Brasil: o primeiro refere-se à tese de que qualquer restrição à terceirização fere a liberdade de contratar, e, o segundo, de que a terceirização fomenta a criação de novos empregos.

Para a maioria do mundo empresarial, a terceirização favorece a economia por trazer “maior qualidade ao trabalho”, além de “enxugar as empresas” e permitir a priorização de sua atividade principal, o que levaria à otimização da produção, ou seja, ao concentrar esforços na atividade-fim da empresa, haveria um ganho de qualidade, especialização e redução de custos, o que, por consequência, aumentaria a quantidade de empregos, com a criação de novos postos de trabalho. Esse argumento, agora ampliado, visa impedir qualquer

* *Doutora em Políticas Públicas; mestre em Direito Constitucional; ministra do Tribunal Superior do Trabalho.*

1 A famosa frase atribuída a Joseph Goebbels, ministro da propaganda do Governo de Hitler, para quem “de tanto se repetir uma mentira, ela acaba se transformando em verdade”.

restrição à terceirização, defendida de forma ampla, atingindo todos os setores e etapas da produção.

Para o mundo sindical, ao contrário, a terceirização aprofunda a degradação do trabalho humano ao criar trabalhadores de 1ª e 2ª categorias², incapacitando-os para uma reação organizada, desestruturando os sindicatos, além de pagar salários mais baixos e aumentar o número de acidentes de trabalho.

E assim, em crescente fogo cruzado, a terceirização foi se espalhando por todo o país. O que antes estava restrito às atividades previstas na legislação, tais como serviços de vigilância (Lei nº 7.102/83), trabalho temporário (Lei nº 6.019/74), serviços de limpeza e conservação, hoje alcança vários segmentos, a exemplo das áreas de informática, telefonia, alimentação, transporte e outros setores não acessórios, pois já pertencem à cadeia produtiva, o que estimulou o Tribunal Superior do Trabalho a editar a Súmula nº 331³ que, ao tratar das situações não regulamentadas, distinguiu a atividade desenvolvida pela empresa, como atividade-meio e atividade-fim, de modo a garantir o cumprimento dos arts. 2º e 3º da CLT, que definem a figura do empregador e do empregado, este último configurado como a pessoa que presta serviços de natureza não eventual, sob a dependência do empregador e mediante salário.

Arnaldo Süssekind há muito tempo já ensinava que na avaliação jurídica sobre quem é o responsável-empregador, é fundamental saber que se o trabalhador não recebe ordens de seu suposto empregador (empresa de prestação de serviços), e sim do contratante ou tomador, cabe-lhe a responsabilidade e os riscos sobre a atividade econômica que explorar, o mesmo ocorrendo nos casos em que a empresa desativa seu processo produtivo e não mais contrata trabalhadores, e sim outras empresas que, por sua vez, nem sempre desenvolvem uma atividade empresarial específica, reservando-se a atuar como intermediadoras de mão de obra, configurando fraude e desvio à proteção do trabalho, na forma prevista no art. 9º da CLT.

Portanto, salvo as hipóteses já regulamentadas, a distinção entre atividade-meio e atividade-fim mostra-se eficaz para frustrar a tentativa de burlar a legislação trabalhista, o que poderia ocorrer se desconstituída a figura do empregador na relação jurídica, seja por não assumir os riscos de seu empreen-

2 Tal situação, aliás, não ocorre somente no Brasil. O jornal *Los Angeles Times* informou que os Estados Unidos da América enviaram 180 mil prestadores de serviços para o Iraque, em julho de 2007, e mais de 1.200 morreram devido à guerra, mas não voltaram para casa em caixões cobertos com a bandeira e não foram sequer incluídos nas estatísticas de baixas dos Estados Unidos (SANDEL, 2012, p. 114).

3 A Súmula nº 331 é uma revisão da Súmula nº 256, de 1986, e teve sua redação original em 1993, novamente alterada em 2000.

dimento, seja pela violação do princípio da isonomia (como ocorre nos casos de empregados que exercem as mesmas atividades, no mesmo local e por interesse do mesmo tomador de serviços, porém, sem os mesmos direitos), evitando-se a intermediação do trabalho humano de forma genérica e depreciativa.

A despeito da divergência de análises sobre o tema “terceirização”, considerada pelos empresários como um “moderno e eficiente mecanismo de gestão empresarial” e pelos trabalhadores como “uma forma nefasta de precarização do trabalho”, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) vem buscando uma forma de equilíbrio que não afete a livre-iniciativa, nem desvalorize o trabalho humano, ambos os fundamentos do Estado Democrático de Direito.

Como bem indica Miguel Reale, o Estado pós-Constituição de 1988 reverencia o direito, tanto no aspecto formal como no material, vinculando o intérprete constitucional ao “reconhecimento de que o propósito de tais normas não é outro senão alcançar a justiça social – firmada, em nível constitucional, como ‘Telos’ do Estado brasileiro” (SILVA NETO, 2001, p. 90).

A construção jurisprudencial do TST tem amparo no texto constitucional, interpretado de forma ampla, sistêmica e teleológica, até porque o tecido com o qual a Justiça do Trabalho tece a sua atuação é nitidamente social e, como tal, precisa se amparar nos princípios fundamentais do Estado brasileiro e na busca por minorar desigualdades e injustiças, fundado nos valores do trabalho e da livre-iniciativa (arts. 1º e 170 da CF), constituindo, como afirma o Ministro Mauricio Godinho Delgado, “o patamar civilizatório mínimo assegurado ao trabalho em extenso rol de direitos, previstos em diversos capítulos (arts. 6º e 7º da CF)”, além de “vários princípios garantidores do trabalho e especialmente do emprego, em meio a mais de 50 regras jurídicas (capítulos, parágrafos, incisos e alíneas constitucionais) tutelares do *status* diferenciado da pessoa humana que oferta sua força de trabalho empregatícia na economia e na sociedade” (DELGADO, 2014)⁴.

Não se pode dar primazia à livre-iniciativa (embora seja relevante seu papel na sociedade contemporânea), como insistentemente pretendem os defensores da terceirização ampla, em detrimento dos direitos e garantias mínimos dos trabalhadores e de todo o arcabouço jurídico já consagrado, com amparo na Constituição da República e na Consolidação das Leis do Trabalho, até porque a liberdade de contratar é uma entre muitas liberdades que cabe ao Estado brasileiro preservar, como veremos a seguir.

4 Ementa de Acórdão do TST – AgIn em RR 0163900-40.2007.

2 – TERCEIRIZAÇÃO, FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E LIBERDADE DE CONTRATAR

Como antes informado, ganhou corpo no Brasil o argumento de que os atuais contornos jurídicos à terceirização de trabalhadores (em ataque mais direto à Súmula nº 331 do TST) ensejam uma violação da liberdade de contratar do empregador, limitando a sua atividade empresarial.

Para uma melhor análise, é substancial lembrar o conceito de empregador, previsto no art. 2º da CLT, e o de livre-iniciativa, na forma em que foi acolhido pela atual Constituição Federal.

Conforme estabelece o art. 2º da CLT, empregador é quem assume os riscos da atividade econômica, ao admitir, assalariar e dirigir a prestação de serviços, a ele equiparando-se, para efeitos da relação de emprego, os profissionais liberais, instituições de beneficência, associações, entre outras, com ou sem fins lucrativos, que admitam trabalhadores como empregados. O § 2º do art. 2º da CLT também especifica a responsabilidade solidária entre uma ou mais empresas quando ficar caracterizado o grupo econômico, ou seja, quando uma empresa estiver sob a mesma direção, controle ou administração de outra.

Por consequência lógica, a contratação de trabalhador por empresa interposta não pode ficar sem responsabilidade para o tomador dos serviços, beneficiário efetivo do labor prestado pelo trabalhador, daí porque se firmou a jurisprudência, por meio da Súmula nº 331 do TST, no sentido de lhe atribuir responsabilidade subsidiária, desde que não configurado o grupo econômico, hipótese em que haveria responsabilidade solidária. Nos casos em que a terceirização implicar contratação de trabalhadores para a atividade-fim da empresa, o vínculo de emprego forma-se diretamente com o tomador de serviços.

A terceirização de trabalhadores, como o próprio vocábulo diz, significa “transferir a terceiros a atividade ou departamento que não faz parte de sua linha principal de atuação” (Dicionário Aurélio), utilizada com o objetivo de concentrar esforços da empresa na produção de sua atividade principal, contratando outra empresa como periférica, para lhe dar suporte em serviços acessórios ou instrumentais, daí porque não vinculados à atividade-fim, prevista em seu estatuto e constituição social.

Logo, não é possível a uma empresa terceirizar o fim ao qual se propõe, sua própria natureza e razão de existir, sob pena de transformar-se em uma fraude jurídica e social, até porque o próprio conceito de empresa envolve o exercício de atividade econômica organizada para a produção (art. 966 do Código Civil).

Feitas essas considerações, resta estabelecer o parâmetro entre a função social e a liberdade de contratar da empresa, estritamente vinculada à liberdade de iniciativa, prevista no art. 1º, IV, da Constituição Federal. A função social da empresa está inserida na função social da propriedade, amparada pela CF, nos arts. 5º, XXIII, 170, I, 182, § 2º (propriedade urbana), e 186 (propriedade rural), também está vinculada à liberdade de contratar, como bem expressa o art. 421 do Código Civil brasileiro, que determina que “a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”, o que compromete a empresa não só ao bom desenvolvimento de sua atividade produtiva para a criação de riquezas como também para a valorização do trabalho humano.

Sob esse ponto, a Lei de Sociedade por Ações (Lei nº 6.404/76), em seu art. 154, § 4º, indica a atuação da empresa na realização de sua responsabilidade social, extensiva aos acionistas, aos empregados que nela trabalham e à comunidade em que atua, previsão similar constante também no Código de Defesa do Consumidor, em seu art. 51.

O Supremo Tribunal Federal, por sua vez, em voto do Ministro Eros Grau (ADI 1.950, de 15.02.06) esclareceu que a livre-iniciativa é uma expressão que tutela não apenas a empresa, mas também o trabalho. Ainda sobre o tema, expõe Calsing:

“A função social da empresa é baseada no princípio da dignidade da pessoa humana em que a empresa, por meio de sua atividade lucrativa, respeita os direitos do trabalhador, dos seus consumidores e concorrentes, e do Estado e da comunidade onde se localiza, por meio de um desenvolvimento sustentável de suas atividades operacionais. Assim, a função da empresa para a sociedade não é apenas a geração de lucro, mas também a criação de empregos, oferecimento de bens e serviços de qualidade para os consumidores e a satisfação dos compromissos legais positivados no ordenamento jurídico pátrio. É a visão da responsabilidade pelo todo, da cidadania empresarial, da ética e da solidariedade, que está contida no princípio denominado função social da empresa.” (CALISING, 2011, p. 117)

Fixada a premissa de que a empresa tem função social, sua liberdade de contratar vincula-se ao mesmo conteúdo hermenêutico, o que afasta, portanto, as contratações ilegais, imorais e avessas ao sistema jurídico em vigor, até porque, como explica Fábio Konder Comparato, a atual tendência constitucional é de reconhecer função social a todos os institutos jurídicos, no que se inclui a empresa como operadora de um mercado socializado, e não apenas como captadora de lucros.

Como exposto, a liberdade de contratar está conectada ao princípio constitucional da livre-iniciativa, que, obrigatoriamente, seja pelo texto explícito da Constituição, seja pelo seu conteúdo implícito, está imbricado no princípio do valor social do trabalho. São dois princípios que se interligam, constituindo um “importante fundamento para a interpretação, integração, conhecimento e aplicação do direito positivo” (CANOTILHO, 1998, p. 1.038).

A inter-relação desses princípios é indiscutível, destacando-se que “o fim da empresa é o de proporcionar benefícios para todos os envolvidos com tal atividade (empresários, sócios, empregados, colaboradores e consumidores) e também para a coletividade” (FRAZÃO, 2014, p. 531), acrescentando a autora citada que “é indubitável que a proteção ao trabalhador é uma das mais importantes consequências da função social da empresa, até porque a própria empresa não deixa de ser uma associação entre capital e trabalho”.

Como admitir que, sem amparo legal, seja possível a uma empresa terceirizar sua atividade-fim, principal e essencial para a qual foi constituída, a razão de sua própria existência? Isso só será possível se encolhermos o objetivo de uma empresa unicamente ao lucro, desprezando toda a finalidade social com a qual se compromete, inclusive a de produção de riquezas para si, para seus trabalhadores e para a coletividade. Uma empresa que não desenvolve a própria atividade-fim pode até incrementar seu capital, mas ficará devendo muito à sociedade, por tornar o trabalho desprezado, terceirizado, alheio e asilado do local onde a riqueza está sendo construída.

O limite à liberdade de contratar será estabelecido pelo valor dado ao trabalho, ou será possível admitir trabalho degradante em nome da “livre-iniciativa”? Ressalto que não se está a equiparar o trabalho terceirizado ao degradante, embora não haja dúvida de que a terceirização sem limites (e, como tal, ilegal) aprofunda a precarização do trabalho, ao desconstruir a finalidade da empresa, sua responsabilidade social, e ao desvalorizar a relação empregado-empregador, tão elementar à efetivação do direito do trabalho.

Não é necessário dizer que a livre-iniciativa prevista na Constituição Federal não abriga uma visão individualista, tanto que, ao comentar a CF/88, Eros Grau afirma que na colisão entre trabalho e livre-iniciativa, é o trabalho que merece primazia, é *o valor social* da livre-iniciativa que se impõe como princípio e “não as virtualidades individuais da livre-iniciativa e – de outro – o seu art. 170, *caput*, coloca lado a lado trabalho humano e livre-iniciativa, curando contudo, no sentido de que o primeiro seja valorizado” (GRAU, 1997, p. 228), e continua: “Não se trata, pois, no texto constitucional, de atributo conferido ao

capital ou ao capitalista, porém à empresa – ao empresário, *apenas enquanto detentor do controle da empresa*” (grifo nosso).

Portanto, é incompreensível jurídica e socialmente que uma empresa que não realiza a previsão de seu estatuto, contrate outra para admitir trabalhadores, que, na verdade, vão gerar o seu produto final. Penso que a empresa tomadora que utiliza serviços terceirizados em sua atividade-fim sequer está cumprindo sua função meramente econômica, quanto mais a social.

3 – A TERCEIRIZAÇÃO, PLENO EMPREGO E NOVOS POSTOS DE TRABALHO

Ao analisar a situação de emprego no Brasil, alguns problemas ficam evidentes. Embora a taxa de desemprego não seja tão elevada quanto em países como Espanha, Argentina e Portugal, e a crise econômica internacional não tenha chegado com tanta força em nosso país, problemas recorrentes não foram superados, tais como a precarização da mão de obra, baixos salários, alta rotatividade⁵ e o persistente descumprimento da legislação trabalhista, como lembra Baltar (2010, p. 25):

“Os exercícios realizados mostram que, por maior que seja o esforço do poder público para aproveitar melhor as circunstâncias mundiais favoráveis ao crescimento da economia brasileira e por mais que o poder público se empenhe no aperfeiçoamento da fiscalização do cumprimento das leis sobre impostos, previdência e trabalho, vai ser lenta a redução do número de pessoas fora do mercado de trabalho e, entre as que estão dentro deste mercado, muitas continuaram em empregos que não respeitavam as leis e, entre os empregos que respeitam as leis continuaram, em muitos deles, os grandes fluxos de contratação e dispensa, em função da instabilidade dos vínculos empregatícios.”

As diversas avaliações dos economistas sobre a atualidade brasileira evidenciam que o mercado de trabalho cresceu e que a taxa de desemprego é menor do que a de outros países atingidos pelas últimas crises econômicas, o que leva uma parte desses estudiosos a compreender o processo atual como próximo ao pleno emprego.

5 Ao observar os dados fornecidos pela RAIS, constata-se que algo em torno de 30% dos empregados privados existentes no início de cada ano não permanecem no emprego no final do ano. Em muitos casos, comprova-se a efemeridade do vínculo, com o fato de que “63,4% dos desligamentos ocorridos ao longo de um ano afetarem vínculos que não alcançam a duração de um ano e somente 14,3% daqueles desligamentos terminaram vínculos com duração superior a três anos” (BALTAR, Paulo. *Emprego, políticas de emprego e política econômica no Brasil*. OIT: Série Trabalho Decente no Brasil, 2010).

Entretanto, em detalhado estudo sobre o tema, a pesquisadora da Universidade de São Paulo Anita Kon mostrou a fragilidade do nosso “pleno emprego”, a partir das características estruturais da qualidade das ocupações preenchidas no Brasil, dos rendimentos reais dos trabalhadores (80% dos salários se situam em até dois salários mínimos) e a interpretação de conceitos essenciais, inclusive no que se refere ao trabalho decente, principalmente considerando que, segundo os dados de 2012 da PME (Pesquisa Mensal de Emprego), o nível de informalidade ainda era de 34,3% (embora em decréscimo) e os indicadores de trabalho são diferentes quando observados os dados do PME (IBGE)⁶, do PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de domicílio) e do DIEESE sobre pesquisa de emprego.

Parece-nos correto o entendimento adotado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), no qual o paradigma do pleno emprego está vinculado ao de trabalho digno e depende de um crescimento equitativo centrado no emprego e com melhoria de rendimentos:

“É hoje comumente reconhecido que o crescimento econômico, sendo necessário, não é, por si só, suficiente para criar empregos produtivos e sustentáveis. É por isso que para promover a qualidade e quantidade de emprego precisamos de um amplo conjunto de intervenções políticas integradas e bem concebidas, transversais às dimensões macro e microeconômicas e destinadas, quer à procura, quer à oferta da mão de obra.” (OIT, 2013, p. 19)

A par da compreensão de que a criação de novos empregos requer trabalho decente (e não qualquer trabalho), depreende-se que a terceirização, por si, não cria novos empregos. Apenas substitui os empregos diretos por indiretos (terceirizados), além de que, divulga o engodo da independência, a falácia de “empresas sem empregados”, o fetiche de que “na venda da força de trabalho para outrem, não há subordinação, como se não operasse um deslocamento da exploração, com trabalhadores subordinados passando a estranha condição de empreendedores, empresários, parceiros, cooperativados”⁷.

Quando a verdade irrompe, mesmo que seja outra a versão divulgada, fica evidente que a terceirização é contrária a uma política estável de empregos e sempre foi pensada e utilizada como um trunfo do capital para aumentar suas margens de lucro, ao mesmo tempo em que diminui a pressão sindical,

6 O IBGE conceitua como desocupadas a parcela da população economicamente ativa (PEA) que esteja sem trabalho na semana pesquisada e que tenham procurado emprego em um período de referência de 30 dias.

7 Texto extraído do manifesto em defesa dos direitos dos trabalhadores ameaçados pela terceirização, assinado por vários pesquisadores brasileiros e datado de 1º de novembro de 2011.

a exemplo do que tem ocorrido na indústria automobilística, como podemos perceber no texto seguinte:

“Mais do que uma diferença real em termos de importância no processo produtivo total de qualquer indústria – inclusive na automobilística – que justificasse a sua classificação como atividade-meio e sua terceirização, o que moveu as indústrias para essa separação foi a necessidade constante do capital de ampliar suas margens de lucro. Para esse fim, além dos ganhos de produtividade constantemente buscados por meio do aperfeiçoamento da produção industrial e a consequente desvalorização da força de trabalho, o capital lançou mão dessa estratégia que é a subcontratação ou terceirização. Tal mecanismo permite que se transforme em custos variáveis o que antes eram custos fixos, ou seja, a empresa principal deixa de ser responsável legal por esses trabalhadores.

Com o fim da contratação direta da força de trabalho diminuem os chamados encargos trabalhistas (fundo de garantia, aviso-prévio, contribuição previdenciária, décimo terceiro, férias, etc.) e o valor da remuneração do trabalho paga em forma de salários: além de deixar de ser onerosa para a empresa a contratação ou demissão de trabalhadores variando de acordo com as demandas do mercado. Isso tudo com amparo legal para terceirizar e enquadrar esses trabalhadores em outras categorias que não aquelas das indústrias contratantes.” (MARCELINO, 2006, p. 97-98)

As evidências apontam que o Brasil possui um grande número de empregados em atividade terceirizada, cerca de 10 milhões de trabalhadores, ou seja, 24% do emprego formal no país. No entanto, a alta rotatividade do setor, bem como a extensa jornada de trabalho, depõem contra a tese de que a terceirização favorece os empregos. No primeiro caso, porque a rotatividade entre os terceirizados é bem maior do que entre os empregados diretos, visto que o tempo médio do trabalhador terceirizado é de 2,6 anos de permanência na mesma empresa contra 5,8 anos dos demais empregados, situação que também traz consequências para a aposentadoria futura. No segundo caso, as jornadas de trabalho também são mais extensas: pesquisas demonstram que os terceirizados trabalham cerca de 3,5 horas semanais a mais do que os empregados diretos, o que revela que em vez de aumentar o número de trabalhadores, as empresas estão preferindo aumentar a jornada dos que já estão contratados, agravando as condições de trabalho e os riscos de acidentes, à saúde e à vida desses trabalhadores. Para Marcio Pochmann:

“O avanço da terceirização terminou por estimular a taxa de rotatividade. No ano de 2010, por exemplo, a taxa de rotatividade dos empregados terceirizados foi de 76,2% superior à taxa de rotatividade dos ocupados não terceirizados. (...) Resumidamente, constata-se que a terceirização tem sido fator de ampliação da rotatividade, favorecendo o ajuste mais intenso no nível de ocupação entre o limite máximo e mínimo de contratação de trabalhadores pela unidade produtiva.” (POCHMANN, 2013, p. 9)

4 – CONSIDERAÇÕES FINAIS SOBRE UMA VERDADE A SER DITA: QUE LIBERDADE DEVE SER PROTEGIDA?

O desenvolvimento de um país exige grande consciência e liberdade de seus cidadãos e obviamente não se restringe ao número de seu PIB (Produto Interno Bruto), sendo avaliado pela possibilidade de liberdades usufruídas dentro de uma dada sociedade, tese defendida pelo ganhador do Prêmio Nobel de Economia, o indiano Amartya Sen.

Sob esse prisma, o Estado brasileiro ainda nega liberdades a uma grande parcela da sua população. Para melhor esclarecer, a “ausência de liberdades substantivas relaciona-se diretamente com a pobreza econômica, que rouba das pessoas a liberdade de saciar a fome, de obter uma nutrição satisfatória ou remédios para doenças tratáveis, a oportunidade de vestir-se ou de morar de modo apropriado, de ter acesso à água tratada ou saneamento básico” (SEN, 2009, p. 17), de ter trabalho decente e de acreditar que seus patrões são cumpridores da lei, a liberdade de não viverem escravizados à necessidade, a liberdade de as crianças irem à escola em vez de serem exploradas.

Logo, o desenvolvimento de um país deve ser medido pela extensão que é dada às suas liberdades: trabalhar, estudar, consumir, ter acesso à saúde e educação, assim como investir, criar e produzir, ou seja, a liberdade possui diferentes expressões, que se reforçam umas às outras, atuando em conjunto como meio de desenvolver um país em seus múltiplos aspectos, na medida em que promove a segurança econômica para todos, seja em seu aspecto político (processo democrático e liberdade de expressão), seja na garantia de oportunidades, ou na liberdade de iniciativa, que deve se expandir ao mesmo tempo em que se ampliam os investimentos e avanços sociais para os cidadãos.

Portanto, fundamentos jurídicos, econômicos e sociais justificam a necessidade de analisar a intermediação de mão de obra na perspectiva do país em que vivemos e dos valores que adotamos para construir o Brasil-Nação. Tal atitude exige a expansão do olhar sobre o mundo do trabalho, cada vez

mais imprescindível diante dos fatos e dados que a realidade nos apresenta: a) extenso número de acidentes e adoecimentos entre os empregados terceirizados (pesquisas mostram que o trabalhador terceirizado tem probabilidade quatro a cinco vezes maior de morrer em acidentes de trabalho⁸; b) a relação próxima entre algumas atividades ligadas ao trabalho escravo e a terceirização, o que fica evidente nos dados divulgados pelo MTE, que indicam que nos 10 maiores resgates de trabalhadores, ocorridos entre os anos de 2010 e 2013, 90% eram de terceirizados⁹; c) os flagrantes de descumprimento da legislação trabalhista básica (carteira de trabalho, repouso remunerado, intervalos e jornada de trabalho); d) o crescente número de inquéritos para apurar a prestação de serviços que não condizem com o CNPJ e o desaparecimento das “empresas fantasmas”¹⁰; e) além de todos os índices negativos quanto às condições de trabalho, tais como diminuição dos benefícios sociais em 72%, salários mais baixos em 67%, trabalho menos qualificado em 17,5% (DIEESE, 2006).

Pelo exposto, é forçoso concluir que nos casos em que a terceirização desvirtua a legislação trabalhista e precariza as condições de vida do trabalhador, limitá-la não fere a “liberdade de contratar”. Onde impera o infortúnio e a necessidade não existe liberdade. A liberdade é múltipla, não é uma via de mão única, por isso que, no Estado Democrático de Direito vigente no Brasil, não há proteção à suposta “liberdade” de contratar escravos, crianças ou qualquer outra pessoa subjugada pela exploração, de modo que a liberdade econômica deve respeitar a liberdade do capital e do trabalho, fomentando a igualdade de direitos e de oportunidades para todos os indivíduos, o que não ocorre se a liberdade da empresa não garantir trabalho e vida digna aos trabalhadores.

São realmente surpreendentes as contradições do Brasil: temos um texto constitucional avançado que é mitigado diante do poderio econômico. Somos um país capaz de gestos políticos de grande repercussão, como o *impeachment* de um Presidente da República, mas que se acanha diante de práticas cotidianas de exploração “absorvendo agressões que, reiteradas e ampliadas, dão causas

8 A constatação de tal fato pode facilmente ser verificada em grandes empresas como a Petrobrás e a CEMIG. Entre 2003 e 2012 foram registrados 110 óbitos de terceirizados contra 20 mortes de servidores da Petrobrás (UOL, de 17.05.2013). Na CEMIG, morre um trabalhador a cada 45 dias e, embora o Sindicato faça constantes denúncias, as empreiteiras não promovem o treinamento adequado e pagam por produtividade, o que aumenta o risco de acidentes, segundo o Informativo do SINDIELETRO/MG, de 05.10.2011. O setor elétrico tem, aliás, registrado índices alarmantes de óbitos com terceirizados, visto que, somente entre 2007 e 2011, ocorreram 315 óbitos. (Relatório de Estatísticas do Setor Elétrico).

9 Dados obtidos a partir das ações do Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE), do Ministério do Trabalho e Emprego, e divulgadas pelo Repórter Brasil, em matéria intitulada *Terceirização e Trabalho Análogo ao Escravo: Coincidência?*, de 24.06.2014.

10 Somente nos quatro primeiros meses de 2014 foram instaurados 107 inquéritos pelo MPT para apurar irregularidades em contratos de prestação de serviços a órgãos públicos (Correio Brasiliense, de 02.05.2014).

a infortúnios sociais os mais profundos”, “aceitamos a abolição da escravidão e não somos capazes de erradicar o trabalho escravo de nossas crianças” (ROCHA, 2003).

Conclamo, afinal, aos que são capazes de romper o círculo de alienação, que está na hora de conhecer a realidade do Brasil. Assim será mais fácil reconhecer uma mentira, mesmo que repetida mil vezes. A verdade é que ainda há muito a avançar em termos de direitos sociais no Brasil, mas como poetiza Guimarães Rosa: “o que a vida quer mesmo da gente é coragem”.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BALTAR, Paulo. *Emprego, políticas de emprego e política econômica no Brasil*. Brasília: OIT, 2010.
- CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito constitucional e teoria da Constituição*. Coimbra: Almedina, 1998.
- CALSING, Maria; ASSIS, Renata de. A função social da empresa e sua responsabilidade social na perspectiva da solução dos conflitos de direito coletivo. In: ARRUDA, Kátia Magalhães; COSTA, Walmir. *Direitos coletivos do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011.
- CORREIO BRAZILIENSE. *Terceirizadas: um golpe por dia na Esplanada*. Publicado no dia 02.05.04.
- DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela. *Tratado jurisprudencial de direito constitucional do trabalho*. São Paulo: RT, 2014. v. I.
- DIEESE. *Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha*. São Paulo, 2011
- _____. *O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil*. São Paulo.
- FRAZÃO, Ana de Oliveira. A ordem econômica constitucional e os contornos da proteção do trabalhador. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira. *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2014.
- KON, Anita. Pleno emprego no Brasil. *Revista Economia e Tecnologia*, v. 8, n. 2, São Paulo, 2012, ISSN online 2238, 1988.
- MARCELINO, Paula Regina. Honda: terceirização e precarização: a outra face do toyotismo. In: ANTUNES, Ricardo. *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006.
- POCHMANN, Marcio. *Subdesenvolvimento e trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.
- REPÓRTER BRASIL. *Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?* Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014>>. Acesso em: 24 jun. 2014.
- ROCHA, Cármen Lúcia. Mudanças sociais e mudanças constitucionais. In: PELLEGRINA, Maria; SILVA, Jane. *Constitucionalismo social*. São Paulo: LTr, 2003.
- SANDEL, Michael. *Justiça: o que é fazer a coisa certa*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.
- SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.
- SILVA NETO, Manoel Jorge. *Curso de direito constitucional*. 7. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.