

Etec "PROFª. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ"

Técnico em Administração

Caique Azevedo Santos

Emily Nunes Neves

Gabriela Gil Maria

TERCEIRIZAÇÃO: estudo de caso da empresa Sophitex

Caique Azevedo Santos

Emily Nunes Neves

Gabriela Gil Maria

TERCEIRIZAÇÃO: estudo de caso da empresa Sophitex

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Administração sob a orientação dos Professores Gabriela Messias da Silva e Tiago Luiz Hilário.

**Araraquara
2018**

Caique Azevedo Santos
Emily Nunes Neves
Gabriela Gil Maria

TERCEIRIZAÇÃO: estudo de caso da empresa Sophitex

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Administração**.

Aprovado em ____ de _____ 2018.

Banca Examinadora:

Prof. Orientadora: Gabriela Messias da Silva

Prof. Orientador: Tiago Luiz Hilário

Prof. Avaliador: Luciana Fabiano de Almeida Steinle

AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente a Deus, que me deu energia e forças para concluir todo esse trabalho.

Agradeço aos meus pais, que me incentivaram todo esse tempo.

Agradeço aos nossos orientadores Prof.^a Gabriela Messias da Silva e Prof. Tiago Luiz Hilário.

Agradeço a todas as pessoas que fizeram parte dessa etapa decisiva em minha vida.

Por mais humilde que seja, um bom
trabalho inspira uma sensação de vitória.
JACK KEMP

RESUMO

A Terceirização se constitui num tema novo e desafiador, exigindo uma visão integrada da legislação, além de um esforço coordenado dos diversos segmentos de administração. No Brasil a Terceirização é vista como achatamento da pirâmide organizacional, como responsável por níveis consideráveis de desemprego. Considerando deste modo, do modelo ultrapassado surgido da revolução industrial verifica-se que inúmeras empresas estão sofrendo os seus efeitos. No entanto, a terceirização se apresenta como alternativa para auxiliar trabalhadores empresários criando uma nova forma de relação de trabalho objetivando qualidade, produtividade e menor custo, proporcionando também mais empregos pelo fato de não haver tanta burocracia e seleção como uma empresa privada exige. Para uma empresa sai mais barato que seus serviços seja feito por terceiros do que mantê-los sob sua tutela. Enfim, a Terceirização, numa economia em processo de desenvolvimento é uma saída que deve ser incentivada e regulamentada.

Palavras-chave: Terceirização. Melhorias. Planejamento.

ABSTRACT

Outsourcing is a new and challenging theme, requiring an integrated view of legislation, as well as a coordinated effort by the various management segments. In Brazil outsourcing is seen as flattening the organizational pyramid, as responsible for considerable levels of unemployment. In this way, the outdated model emerging from the industrial revolution shows that many companies are suffering. However, outsourcing presents itself as an alternative to help entrepreneurs create a new form of work relationship aiming at quality, productivity and lower cost, also providing more jobs because there is not as much bureaucracy and selection as a private company demands. For a company it is cheaper to have its services done by third parties than to keep them under its tutelage. Finally, outsourcing in a developing economy is an outlet that must be encouraged and regulated.

Keywords: Outsourcing, Improvements and Planning.

LISTA DE TABELA

Tabela 1 — Distribuição dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados. ...	<u>21</u>
Tabela 2 — Condições de trabalho e terceirização.	<u>22</u>
Tabela 3 — Trabalhadores em condição análoga à de escravos no Brasil.	<u>27</u>

LISTA DE GRÁFICO

Gráfico 1 — Taxa de rotatividade por tipo de setor.....	23
Gráfico 2 — N° de Acidentados fatais do setor elétrico brasileiro.	25
Gráfico 3 — Número de mortes na Petrobras – Efetivos e Terceirizados, 1995 á 2013.	26

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 TERCERIZAÇÃO.....	13
1.1 A relação de emprego na ordem jurídica brasileira.....	13
1.2 A construção jurídica trabalhista de 1934 à constituição federal de 1988 .	14
1.3 O projeto de lei 4330/04 e a terceirização das atividades-fim e seus prejuízos intrínsecos ao direito dos trabalhadores	17
1.4 Flexibilização trabalhista, no contexto da terceirização	19
1.5 Dados relevantes sobre a nocividade presente na terceirização legal dentro do cenário trabalhista brasileiro	20
2 A TERCEIRIZAÇÃO E A SAÚDE DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO.....	24
3 PRÁTICAS EMPRESARIAIS DANOSAS QUE OBSTAM A PERCEPÇÃO DE DIREITOS DOS TRABALHADORES, NA REALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO.....	27
4 VANTAGENS E DESVANTAGES DA TERCERIZAÇÃO.....	28
5 ESTUDO DE CASO DA EMPRESA SOPHITEX.....	29
CONCLUSÃO	30
REFERÊNCIAS.....	32
ANEXO A – TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO.....	33

INTRODUÇÃO

A terceirização corresponde à transferência de um determinado serviço à outra empresa. No Brasil, existe uma proposta de promover esse processo para todas as atividades.

De acordo com Pena (2015) entende-se por terceirização do trabalho o processo pelo qual uma instituição contrata outra empresa para prestar um determinado serviço. Atualmente, no sistema capitalista em sua fase financeira, essa prática difundiu-se amplamente em todo o mundo, não sendo diferente no Brasil, onde cerca de 25% da mão de obra empregada é terceirizada.

As causas do aumento da terceirização no Brasil e no mundo têm relação com a diminuição dos custos com funcionários. Afinal, 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.

No Brasil, no entanto, existem determinadas restrições à prática da terceirização. A principal delas é a proibição da terceirização para atividades-fim, sendo permitido apenas as atividades-meio, ou seja, uma fábrica de doces, por exemplo, pode destinar serviços de limpeza, segurança e ordenamento para empresas terceirizadas, mas não pode fazer o mesmo para o intuito principal da empresa, que é a produção de doces industriais. Nesse caso, todos os funcionários que atuam na linha de produção devem estar legalmente vinculados à fábrica em questão, e não outra empresa, com carteira assinada e todos os direitos correspondentes.

Desde o ano de 2004 tramita no Congresso Nacional uma proposta para alterar a regulamentação da terceirização no Brasil. Recentemente, essa proposta passou a ser bastante discutida ao ganhar prioridade no tratamento de sua votação, levantando uma série de pontos polêmicos sobre o processo em questão.

Este trabalho de conclusão de curso foi realizado através de pesquisas bibliográficas, em artigos da internet, sites relacionados a terceirização e realizada pesquisa de campo na empresa Sophitex.

O objetivo do trabalho é explicar para o leitor o significado de terceirização, entender como ela se aplica nas empresas e quais as vantagens e desvantagens de ter colaboradores terceirizados atuando dentro da organização. Saber como e por que a terceirização surgiu e entender que a terceirização também é uma forma de reorganização de processos produtivos.

1 TERCERIZAÇÃO

1.1 A relação de emprego na ordem jurídica brasileira

A relação empregatícia na realidade brasileira atual não foram obras prontas, nem tampouco surgiram desta forma. Foram necessários anos de evolução humana e social para que chegasse ao que temos hoje como estrutura de base, foi depreendido esforço pelos legisladores brasileiros com a finalidade de garantir o mínimo de direitos aos trabalhadores.

No direito do Trabalho após a revolução industrial surgiram as primeiras leis, que se deu após o descobrimento das máquinas a vapor como forma de geração de energia. Nisso a mão de obra humana passou a ser substituída pelas máquinas.

Na era da Revolução Industrial as fabricas faziam seus trabalhadores a trabalharem mais de 14 horas diárias, aumentando os riscos de acontecer mais acidentes de trabalho graves ou fatais. Tendo como prejudicados os menores de idade e as mulheres, pois a eles eram dados uma jornada de trabalho superior e uma remuneração inferior àquela paga ao homem.

Neste contexto, iniciaram as primeiras reuniões dos trabalhadores e foram assim que também surgiram as primeiras greves e revoltas. Sendo esta realidade o ponto de partida para a instituição das primeiras leis que surgiram sobre os direitos sociais e sobre a proteção dos trabalhadores.

No século XVIII, em 1808 foi instituída a Lei de Peel, que versava sobre o trabalho dos aprendizes paroquianos nos moinhos que proibiam a jornada de trabalho por mais de 14 horas, reduzindo para 12 horas de trabalho diário e excluindo os intervalos de descanso. Ficando vedado o início antes das 6 horas da manhã e o término depois das 21 horas.

Em decorrência da Lei de Peel, houve alguns avanços no que tange ao trabalho infantil, sendo instituída em 1813 a proibição do trabalho por menores de idade em minas, sejam elas de qualquer natureza. Demonstrando o zelo por parte do legislador francês para com a fragilidade da infância e adolescência. Já em 1839,

a primeira lei, mais benéfica, fora revogada, passando a vigor o entendimento de que ficava proibido o trabalho de crianças menores de 9 anos, limitando a jornada dos menores de 16 anos há 10 horas de trabalho diárias. (GOMES; 2016, p. 14).

Após a evolução do pensamento à respeito dos direitos sociais, especialmente a evolução das proteções trabalhistas, se iniciou no Brasil uma constitucionalização desse pensamento, que acarretou transformações sociais e trouxe para a cobertura do Judiciário, de forma especial, os direitos trabalhistas, tendo como um dos principais avanços, a instituição da Justiça do Trabalho como órgão do Terceiro Poder da República com competência exclusiva para dirimir conflitos de ordem jus trabalhista. (GOMES; 2016, p. 15).

1.2 A construção jurídica trabalhista de 1934 à constituição federal de 1988

Esta Constituição foi a terceira aprovada em nosso regime republicano, dentre estas mudanças esta a forte oposição da lei maior de 1891 que teria dispositivos liberais, dando assim maior liberdade a iniciativa privada, bem como trouxe para o texto constitucional os direitos sociais, direitos humanos de 2ª geração, dando maior proteção e garantia de cumprimento aos direitos e garantias trabalhistas. (GOMES; 2016, p. 17 e 18).

Dentre os direitos trabalhistas constitucionalmente tutelados pela Constituição Federal de 1934 estão à garantia ao “salário mínimo, conforme condições de cada região, capaz de satisfazer as necessidades normais do trabalhador”, a vedação de jornada de trabalho ordinária superior a 8 horas de trabalho diárias, sendo vedada sua prorrogação salvo em casos expressamente previstos em lei, podendo ser reduzida.

Na redação da carta institucional ficou proibida o trabalho de menor de 14 anos e também o trabalho noturno para o menor de 16, férias anuais remuneradas, foi instituído a indenização para o trabalhador demitido sem justa causa, a garantia do repouso remunerado aos domingos e não menos importante o reconhecimento das convenções coletivas.

Sobre o reconhecimento das convenções coletivas garantidos por esta lei, deve-se registrar que durante este período, havia no Brasil grandes sindicatos,

integrados e organizados com poder para modificar situações de trabalho degradantes bem como lutar pelo alcance de melhores condições de trabalho para classes de trabalhadores específicas, tuteladas por estes sindicatos.

É de iniciativa do constituinte de 1934 a instituição da Justiça do Trabalho, que em seu propósito, tinha o poder de cuidar das lides existentes na seara trabalhista entre empregado e empregador, anulando tais conflitos.

Por fim, no texto da presente Constituição, tais direitos acima relatados estavam dispostos no Art. 121, §1º e Art. 122, caput e parágrafo único, como vê-se: (GOMES; 2016, p. 18).

Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

- a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;
- c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;
- d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;
- e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;
- f) férias anuais remuneradas;
- g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;
- h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a está descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte;
- i) regulamentação do exercício de todas as profissões;
- j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.

Art 122 - Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I.

Parágrafo único - A constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação obedecerá sempre ao princípio da eleição de membros, metade pelas associações representativas dos empregados, e metade pelas dos empregadores, sendo o presidente de livre nomeação do Governo, escolhido entre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual.

Diante desta breve análise sobre o início do Estado Social Brasileiro à partir da consideração do que recomendava a Lei Maior no que tange aos direitos sociais, deve-se registrar que a presente Constituição possuía vícios na sua redação que contribuíram poderosamente para a sua reforma, pois mesmo sendo uma carta

que combateu muitos ideais liberais e não-intervencionistas, tentou conciliar em seu texto as duas matrizes ideológicas ausentes de congruência, a liberdade e garantias constitucionais como as eleições livres, a autonomia dos partidos de um lado e do outro um caráter centralizador e intervencionista com a grande interferência do Estado na economia. Tal discrepância na redação da lei maior foi crucial para torná-la inexecutável.

Por conta disso, com a instituição do governo totalitário de Getúlio Vargas, as Constituições posteriores cuidaram de preservar os direitos sociais já previamente garantidos neste Diploma Legal, ocorrendo assim posterior incremento do seu texto e delimitando os alcances dos sindicatos. (GOMES; 2016, p. 19).

Com Getúlio Vargas no comando, acarretaram muitos acontecimentos até a constituição federal de 1988 mesmo evidenciando se tratar de uma constituição pautada em uma ideia política e social de natureza liberal clássica, ela possui mecanismos de proteção dos direitos sociais, elevando-os à condição de direitos fundamentais, inaugurando uma nova fase na evolução dos direitos sociais no Brasil, dentro da ótica do Estado Democrático de Direito, quando o Constituinte Originário, no decreto da presente já deixa claro quais são os direitos e garantias que serão norteadores do Estado Democrático

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

Da análise fragmentada da presente Constituição, percebe-se que o Constituinte passa a considerar o direito do trabalho como integrante dos direitos sociais e o insere no título de “Direitos e Garantias Fundamentais”, destacando no seu artigo 7º os direitos individuais dos trabalhadores urbanos e rurais, mas sem excluir demais leis que visem à melhoria da condição social daquele hipossuficiente, que é o trabalhador na relação de emprego.

Em contraponto ao que recomenda o art. 7 da CLT, com a Emenda Constitucional 72/2013, que alterou o parágrafo único do Art. 7º da CF/88, foram acrescentados como direito dos empregados e empregadas domésticas, os incisos IV,

VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII, bem como sua integração à previdência social e a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, decorrentes da relação de trabalho e suas nuances.

Em suma, a presente Constituição desponta no quesito de proteção aos direitos sociais e a consideração destes como direitos fundamentais inerentes ao homem, mas com os recentes acontecimentos históricos, como a queda do muro de Berlim, tem sido enfraquecido em todo o mundo as conjunturas políticas de inspiração socialista, principalmente depois do crescimento dos grandes blocos econômicos, abrindo espaço para o crescimento de discussões de cunho libertário como a terceirização dos direitos trabalhistas. (GOMES; 2016, p. 22).

1.3 O projeto de lei 4330/04 e a terceirização das atividades-fim e seus prejuízos intrínsecos ao direito dos trabalhadores

O projeto de lei 4330/04, teve sua redação final votada no Congresso Nacional no dia 22 de abril de 2015 o Deputado Sandro Mabel relator neste processo jurídico teve como proposta regulamentar o instituto jurídico da terceirização, tendo em vista que esta proposta ainda não foi apurada a única regulamentação existente é a que esta proposta na redação da Súmula 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

Tendo em vista que aja a aprovação do projeto de lei 4330/04, alguns dos problemas que serão enfrentados pelos trabalhadores brasileiros serão.

Desvinculação do mesmo a uma categoria profissional e em decorrência disto, deixará de ser assistido pelo sindicato que antes abarcava a sua categoria, passando a ter assistência, se houver, do sindicato de prestadores de serviços, ocorrendo o evidente prejuízo de representatividade do trabalhador e conseqüente perda de força negocial no que tange à tentativa de alcance de melhores condições sociais. (GOMES; 2016, p. 64).

“Nesta senda, mesmo considerando que um projeto de lei ordinária não tem o condão de revogar artigo da Constituição, o artigo que trata da organização

sindical (art. 8º CF), perderá sua eficácia e principalmente, sua função social.” (GOMES; 2016 p. 65).

Outro direito que será prejudicado pela terceirização das atividades-fim, é o disposto no Art. 7º, inciso XXVI da Constituição Federal de 1988, “Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI – Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, sobre este interm, quando o trabalhador está condicionado à outra realidade sindical, este estará exposto aos ditames deste novo sindicato. (GOMES; 2016, p. 65).

Considerando a realidade da terceirização das atividades-fim, visando o mercado de trabalho se aprovada este projeto de lei traria desvantagens ao trabalhador assim fazendo com que todos os trabalhadores fossem apenas peças que seriam utilizadas sem nem um vínculo empregatício com a instituição onde irá desenvolver sua função assim desvalorizando não apenas a sua mão de obra, mas também a sua remuneração final.

Além dos prejuízos acima elencados, a violação ao direito de greve, protegido por norma constitucional, no Art. 9º da CF/88 que diz: “é assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio deste defender.”, tal prerrogativa restou mitigada com relação à terceirização principalmente pela consideração de que esses referidos contratos são bastante rotativos, uma vez que está submetido à concorrência exponencial das relações de prestação de serviço. (GOMES; 2016, p. 65)

“Neste cenário, ainda que exista a alegação do instituto celetista da equiparação salarial, isto não se efetivará no presente caso concreto, pois não preencherá todos os requisitos exigidos no caput do art. 461 da CLT.” (GOMES; 2016 p. 65).

Art. 461 – Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei 1.723 de 08/11/1952 apud GOMES; 2016 p. 66).

Um Ponto que pode ser ressaltado e no qual não a um vínculo empregatício entre a empresa que contava o seu serviço por não existir um domínio em seu espaço assim podendo cada novo dia está em um espaço diferente sempre se movimentando e efetuando novas tarefas. Assim, inviabilizará a tomada de atitudes de saúde e segurança do trabalho, prejudicando esse direito

constitucionalmente garantido na redação do Art. 7º inciso XXII, que determina que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

1.4 Flexibilização trabalhista, no contexto da terceirização

A flexibilização das condições de trabalho é um tema recorrente na atualidade, uma vez que as constantes modificações nas relações econômicas e sociais determinam alterações também no Direito.

A possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada. (DELGADO, 2016. p. 67).

“Dentre os mecanismos de efetivação da proteção ao hipossuficiente, nesta relação jurídica, estão os princípios trabalhistas e as normas gerais dispostas na CLT.” (GOMES; 2016 p. 37).

Diante dessa nova realidade, o Direito do Trabalho passa a ter a obrigação de não apenas proteger o trabalhador e suas condições de trabalho, mas também proteger seu emprego. Essa conjuntura fez com que o Estado buscasse alternativas para frear o crescimento do desemprego. Nessa direção ganha força a flexibilização e surgem no Direito do Trabalho diversos novos institutos.

O direito do trabalho é o direito especial de um determinado grupo de pessoas, que se caracteriza pela classe de sua atividade lucrativa (...) é o direito especial dos trabalhadores. (...) O Direito do Trabalho se determina pelo círculo de pessoas que fazem parte do mesmo.

Assim, toda e qualquer proposta que vise à relativização ou flexibilização de normas e realidades jurídicas sobre determinados assuntos, devem ser tratadas com cautela para que não seja utilizado um elemento legal como precursor da criação de maior desigualdade social e propicie prejuízos

graves àqueles as quais a lei se destinou, deste à carta magna de 1988 a proteger. (GOMES; 2016, p. 37)

Neste interim, como esta expressado no paragrafo a baixo.

A flexibilização representa a atenuação da rigidez protetiva do Direito do Trabalho, com a adoção de condições trabalhistas menos favoráveis do que as previstas em lei, mediante negociação coletiva, em que pese a perda de vantagens econômicas poderá ser compensada pela instituição de outros benefícios de cunho social, que não onerarão excessivamente a empresa, nos períodos de crise econômica ou de transformação na realidade produtiva. (sic) (MARTINS, 2002 apud GOMES; 2016 p. 37).

Etimologicamente o termo flexibilização que advém do latim “flexibilidade” é entendido como a capacidade de adaptação de determinado direito ao meio.

Em virtude da necessidade de trazer o presente instituto para a interpretação jurídica, necessário se faz estudar a sua legalidade e demonstrar por fim, os prejuízos decorrentes.

Assim, questiona-se a legalidade ou ilegalidade da flexibilização trabalhista:

“Nesta senda, pode-se determinar como legal, a flexibilização trabalhista permitida através de dispositivo legal, como a redução da jornada de trabalho permitida no texto da Constituição Federal de 1988 no seu art. 7º, inciso XIII:” (GOMES; 2016 p. 38).

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal não superior a 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; (vide Decreto-lei nº 5.452, de 1943 apud GOMES; 2016 p. 38).

1.5 Dados relevantes sobre a nocividade presente na terceirização legal dentro do cenário trabalhista brasileiro

“Como explicitado acima, o presente tópico trará a realidade trabalhista brasileira, no que tange à análise de dados entre empregados com contrato de

emprego bilateral, firmado com o tomador de serviços, com a realidade dos trabalhadores terceirizados.” (GOMES; 2016 p. 53).

O estado deve reconhecer que será significativa a quantidade de trabalhadores que serão expostos à modalidade de contratação com tantas empresas interpostas no País, e assim o estado deve sempre está observando bem próximo esses trabalhadores, pois a realidade que os tange a precariedade que os mesmos estão envolvidos.

Tabela 1 — Distribuição dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados.

Setores	2013	
	Número de Trabalhadores	%
Setores tipicamente contratantes	34.748.421	73,2
Setores tipicamente terceirizados	12.700.546	26,8
Total	47.448.967	100,00

Fonte: Rais 2013. Elaboração. DIEESE/CUT Nacional, 2014.

Verifica-se pela análise da referida tabela que o número de trabalhadores com vínculo de emprego com a terceira empresa, considerando apenas os contratos formais evidenciados, bem como, desconsiderando os setores agrícolas e a evolução gradual até o presente ano, totalizam mais de ¼ (um quarto) do total de trabalhadores formais no Brasil, representando uma gama de 12.700.546 (doze milhões cento e setenta mil quinhentos e quarenta e seis) trabalhadores, sendo 26,8% (vinte e seis vírgula oito por cento) do total. (GOMES; 2016, p. 53).

“Sabe-se que um dos principais fatores que contribuíram para a disseminação do contrato terceirizado, foi a alegação de que o mesmo desprenderia a empresa tomadora de serviços dos custos fixos, tornando-os variáveis.” (GOMES; 2016, p. 53). Este ponto deve ser observado com muito cuidado, pois o que a terceirização o oferece a uma afeta diretamente ao outro sendo ele empregador ou empregado. Porém o ponto abordado indica que o maior prejudicado é o empregado, pois sem um vínculo com a empresa onde presta serviço não terá a mesma remuneração que outros indivíduos que ali efetuam a mesma tarefa e por consequência não desfrutaram de todos os benefícios que a empresa disponibiliza ao seu funcionário.

Por esses e outros vários motivos à terceirização trará múltiplas economias a empresa que contrata o serviço de uma empresa terceirizada, pois todo o vínculo que tinha com um empregado não será da sua direção e assim não terá de pagar todos os benefícios que um empregado vinculado seria obrigado a receber.

Neste interim, será demonstrado na tabela abaixo, que a economia alegada pelas empresas para que a terceirização seja elevada à todas as atividades da empresa, tanto atividades-meio como atividades-fim, advém da precarização do trabalho humano, revelando os níveis salariais e a diferença do valor pago ao trabalhador que possui vínculo com a tomadora, em relação ao empregado em regime de contrato de terceirização, como vê-se: (GOMES; 2016, p. 53).

Tabela 2 — Condições de trabalho e terceirização.

Condições de trabalho	Setores tipicamente contratantes	Setores tipicamente terceirizados	Diferença Terceirizados/ Contratante
Remuneração média (R\$)	2361,15	1776,78	-24,7
Jornada semanal contratada (horas)	40	43	7,5
Tempo de emprego (anos)	5,8	2,7	-53,5

Fonte: Rais 2013. Elaboração. DIEESE/CUT Nacional, 2014.

Como está evidenciada acima, a diferença salarial entre terceirizado e contratante foi de 24,7% menor, o que deixa claro, a partir do primeiro elemento da relação de emprego, a contraprestação.

A terceirização é o aumento indiscriminado da margem de lucro pelas empresas através da redução de “custos fixos” sendo estes, o bem mais precioso do trabalhador, seu salário, e a inevitável redução da sua capacidade econômica.

A relativização e precarização trazidas por esta modalidade de contratação com empresa interposta, não recai unicamente sobre a redução da capacidade econômica do trabalhador, ela viola, à integridade psicológica do trabalhador terceirizado. (GOMES; 2016, p. 54).

Pois, como esta evidenciada, à condição de empregado terceirizado modifica o tratamento dispendido aos mesmos, importando em outros casos, na privação da participação efetiva do mesmo na realidade de tomadora de serviços.

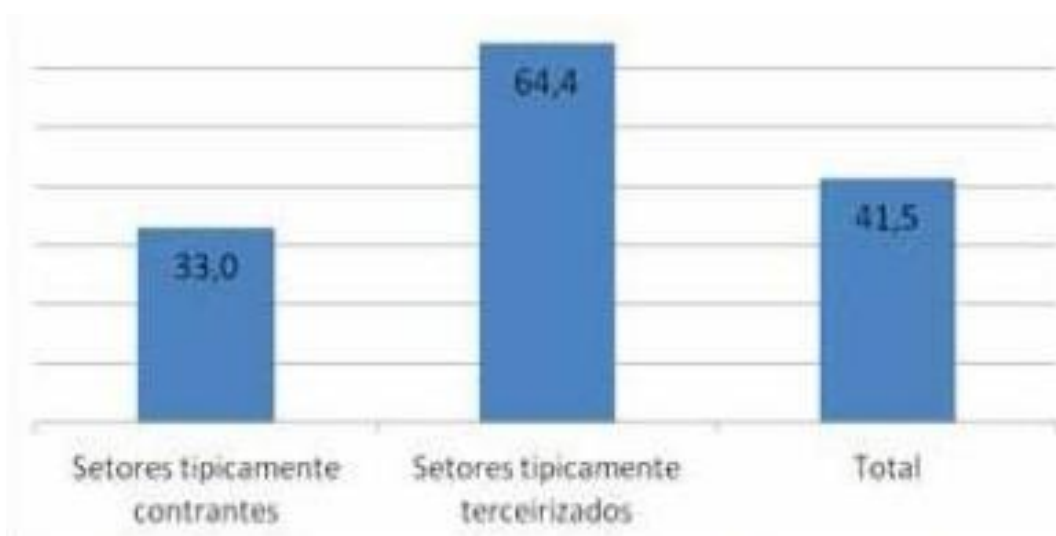
Em pesquisa realizada pela Mestranda Márcia Felizardo Fonseca Pinto em parceria com Osvaldo Luiz Gonçalves Quelhas, registrada na Universidade

Federal Fluminense, ficou evidenciada que 86% (oitenta e seis por cento) dos empregados terceirizados que prestavam serviços em tomadoras responderam que existe diferença no tratamento dispendido aos mesmos em relação aos funcionários com vínculo de emprego direto com a tomadora. (GOMES; 2016, p. 54).

Dentre as distinções, aquelas que ocorrem com mais frequência são: alguns programas de treinamento só eram oferecidos à funcionários contratados, além do impedimento do uso pelos trabalhadores terceirizados de espaços como o restaurante das empresas, bem como o acesso à internet e uso de telefone corporativo, também não eram convidados para os eventos festivos realizados na tomadora, além da queixa referente aos materiais fornecidos para o desenvolvimento de suas atividades que eram de qualidade inferior. (PINTO, QUELHAS. 2007 p. 244-253 apud GOMES; 2016 p. 55).

“Continuando a demonstração dos danos evidenciados em levantamento feito pela Central Única dos Trabalhadores, verificar-se-á abaixo, a duração dos contratos de emprego do contratante.” (GOMES; 2016 p. 55).

Gráfico 1 — Taxa de rotatividade por tipo de setor.



Fonte: Rais 2013. Elaboração. DIEESE/CUT Nacional, 2014.

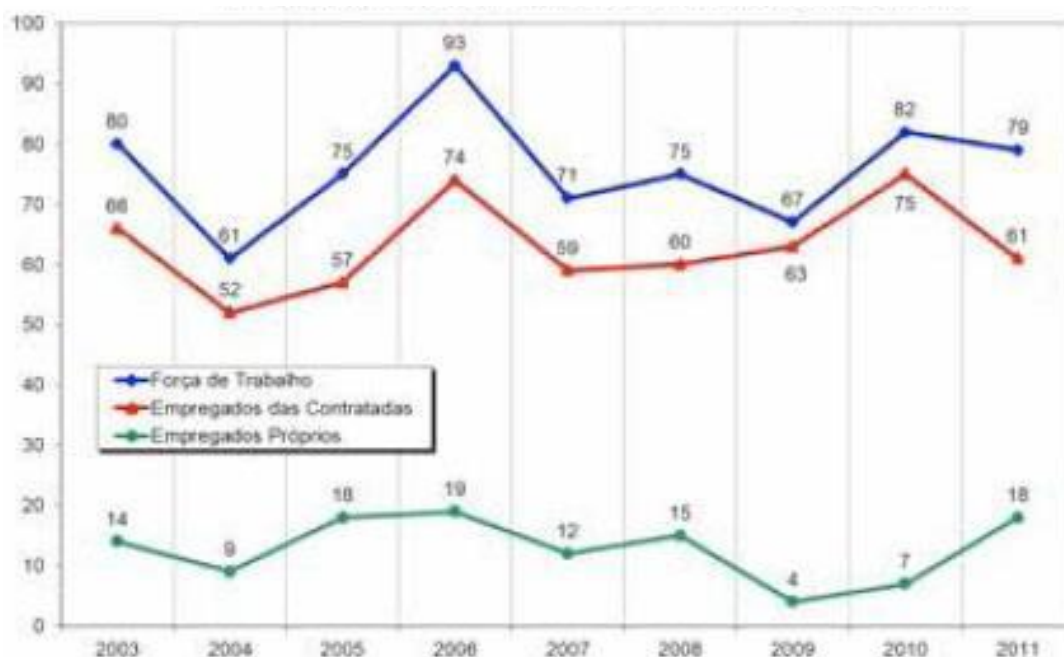
Segundo Gomes está rotatividade evidenciada de forma tão exponencial em detrimento da rotatividade no setor contratante, prejudica o planejamento de vida do empregado terceirizado, impossibilitando o empregado de fazer planos contando com a remuneração isso também causaria um desastre em cadeia atingindo todos os setores da economia assim afetando não só os trabalhadores como também o país.

2 A TERCEIRIZAÇÃO E A SAÚDE DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO

De acordo com Gomes, Sob a alegação de redução de custos, o trabalho terceirizado se mostrou muito nocivo ao trabalhador, acarretando a redução de salário em comparação com os trabalhadores contratados diretamente pela própria empresa, bem como é demonstrado o tratamento desigual sofrido por aqueles funcionários terceirizados, revelando grave desrespeito à Constituição Federal de 1988 no que tange os seus princípios básicos.

Ainda de acordo com Gomes, os empregados terceirizados são expostos a vários riscos no ambiente de trabalho à sua saúde e segurança. Esses trabalhadores estão mais sujeitos à ocorrência de acidentes e mortes no meio de trabalho, infelizmente, não possuem vínculo de emprego com o empregado; se sentem desobrigadas a cumprir normas básicas de segurança do trabalho, ou até mesmo, de exigir o uso de equipamento de proteção individual, acarretando maior vulnerabilidade dessa classe de trabalhadores.

Como será evidenciado abaixo, o setor elétrico é um dos setores da economia onde mais morrem trabalhadores terceirizados, para ratificar esta tese, colaciona-se abaixo pesquisa realizada pelo Comitê de Gestão Empresarial (COGE), realizado no ano de 2011, onde demonstra a quantidade de mortes de trabalhadores terceirizados sob a nomenclatura “Empregados das Contratadas” em detrimento do número de mortes daqueles que possuem vínculo direto, estes com a utilização da nomenclatura “Empregados Próprios” neste teor. (GOMES; 2016 p. 62).

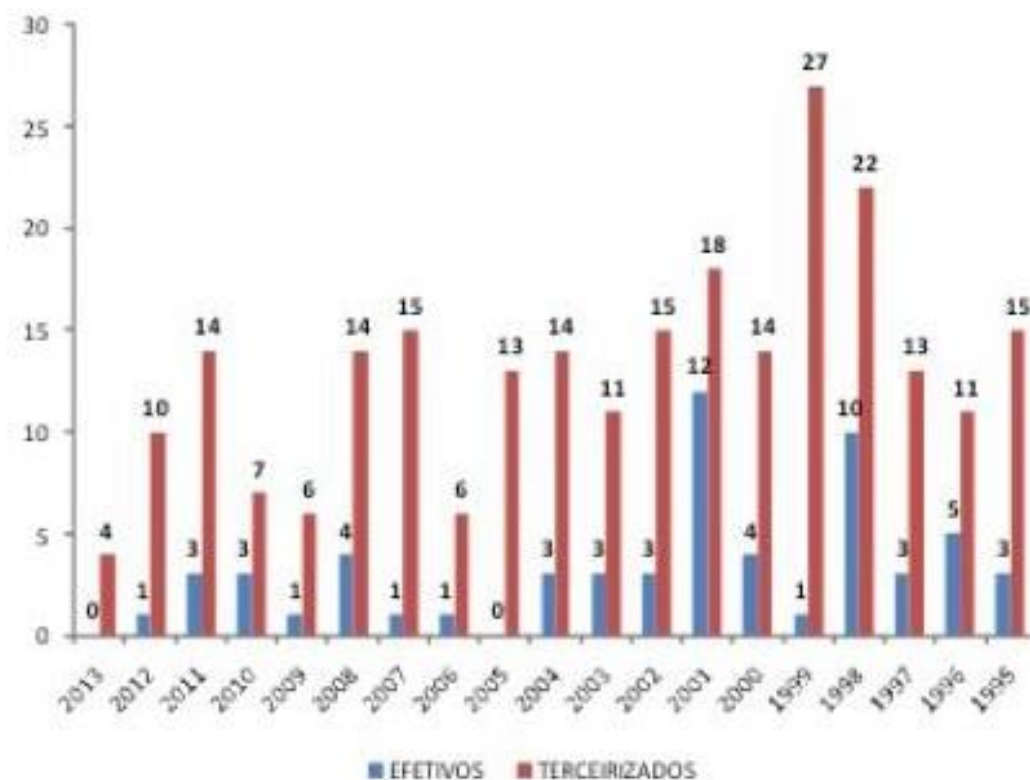
Gráfico 2 — N° de Acidentados fatais do setor elétrico brasileiro.

Fonte: Fundação COGE.

Informa Gomes que, com base nesses levantamentos realizados pelo Comitê ficou detectado que trabalhadores terceirizados morrem 3,4 (três vírgula quatro) vezes mais do que àqueles que possuem vínculo direto nas empresas distribuidoras, geradoras e transmissoras de energia, o COGE concluiu que de 79(setenta e nove) mortes registradas neste setor específico, 61(sessenta e uma) delas se tratavam de morte de empregados terceirizados.

Para finalizar, será demonstrado o número estarrecedor de mortes de empregados terceirizados vinculados à maior empresa de petróleo brasileira, a Petrobrás, no período de 1995-2013, em um levantamento feito pela Federação Única dos Petroleiros (FUP) que demonstra a completa ausência de cuidado dos gestores no que tange o zelo pela vida humana no exercício digno de seus trabalhos e funções. Essa terceirização de risco acaba atingindo a parte hipossuficiente da relação de emprego, culminando no aumento da insegurança no ambiente de trabalho e conseqüente, como será visto abaixo, número de mortes a níveis alarmantes.

Gráfico 3 — Número de mortes na Petrobras – Efetivos e Terceirizados, 1995 a 2013.



Fonte: Federação Única dos Petroleiros (FUT). Elaboração Subseção DIEESE/FUP

Conforme se depreende da leitura deste tópico, resta evidente que a terceirização, na forma autorizada pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, já se mostra bastante nociva à realidade obreira, não existindo argumento plausível, depois de todo o exposto, para a autorização da terceirização de forma ampla, geral e irrestrita, como prevê o Projeto de Lei 4330/2004.

3 PRÁTICAS EMPRESARIAIS DANOSAS QUE OBSTAM A PERCEPÇÃO DE DIREITOS DOS TRABALHADORES, NA REALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO

“Um grave problema da terceirização da forma como ocorre hoje é a criação de empresas de terceirização sem aporte financeiro e patrimonial capaz de justificar o adiamento das suas obrigações trabalhistas.” (GOMES; 2016 p. 63).

De acordo com o que foi citado a cima e por ser uma prática que sendo um fato público e notório o calote efetuado pelas empresas terceirizadas em desprezo dos empregados terceirizados.

Com a redação do projeto de lei 4330/04, mesmo estando disposto que a empresa terceirizada deve comprovar sua capacidade econômica, mesmo assim, na prática, ainda haverá grandes riscos de inadimplemento.

Em dados disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) onde descreve que quase 90% dos empregados contratados em trabalho análogo ao de escravo detectado pelo Ministério entre 2010 e 2014, possuíam nas suas relações de emprego uma empresa interposta, logo, eram terceirizados, como se vê.

Tabela 3 — Trabalhadores em condição análoga à de escravos no Brasil.

Ano	Dos 10 casos, quantos envolveram terceirizados?	Terceirizados Resgatados	Contratados diretos resgatados	TOTAL de resgatados
2010	9	891	47	938
2011	9	554	368	922
2012	10	947	0	947
2013	8	606	140	746
TOTAL	36	2998	555	3553

Fonte: DETRAE (Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo).

É incontestável a potencialidade precarizadora do instituto jurídico da terceirização, devendo servir de base para o afastamento do referido projeto de lei 4330/2004 principalmente no que tange a terceirização das atividades-fim.

4 VANTAGENS E DESVANTAGES DA TERCEIRIZAÇÃO

As grandes empresas compram as empresas menores, que demitem seus empregados enxugando o quadro administrativo de pessoal, de técnicos que trabalham na linha de produção, em decorrência da substituição da fábrica de produtos próprios por produtos fabricados por empresas terceirizadas, gerando revoltas por parte de seus empregados.

Márcio Túlio Viana afirma que, do ponto de vista das empresas, a terceirização apresenta vantagens: redução de custos, crescimento de lucros, ingresso rápido e simples de mão-de-obra, elevação da produtividade com a concentração de forças no foco principal de atividade. Contudo, adverte que, para os trabalhadores, comporta a técnica imensa gama de desvantagens: redução de postos de trabalho, aumento da carga de subordinação, destruição do sentimento de classe, degradação de condições de higiene e segurança e redução de valores salariais (VIANA, 1996).

Dentre as inúmeras vantagens que a terceirização pode vir a trazer para uma empresa, Dora Maria Ramos leciona que ela proporciona uma redução de custos na tomadora pelo “acirramento da competição entre os fornecedores ou prestadores do serviço terceirizado” e “barateamento dos custos da terceirizada, obtido a partir da economia de escala, inviável de ser alcançado pela empresa terceirizam-te”; proporciona flexibilidade “pela substituição de custos fixos, decorrentes da manutenção por vezes ociosa de estruturas internas destinadas a atividades de apoio, por custos variáveis”; gera “melhoria da qualidade do produto ou do serviço, com o aparecimento de empresas altamente especializadas e com capacidade para dar respostas imediatas às necessidades de seus clientes” e proporciona o “direcionamento da empresa para a sua atividade principal, permitindo aumento de produtividade, aprimoramento do produto e diminuição de custos” (RAMOS, 2001. p.57).

5 ESTUDO DE CASO DA EMPRESA SOPHITEX

A empresa Sophitex nasceu de uma necessidade de prestação de serviços para uma grande empresa em 05/06/2012 e vem evoluindo com o passar do tempo ampliando os negócios. A empresa começou seus serviços apenas com antiderrapantes e embalagens e com apenas 6 funcionários, hoje ela já possui o serviço de costurar meias e com o número de 16 funcionários. A empresa possui apenas um concorrente que acaba sendo um ponto forte para ela. O processo de recrutamento e seleção do funcionário é feito por meio de entrevistas, exames, documentação e contrato. Ela incentiva sua equipe para buscar as necessidades e tentar encaixar dentro da empresa em comum acordo com os funcionários, sindicato e DRT. A Sophitex presta serviços para a Empresa Lupo já á 6 anos no mercado.

CONCLUSÃO

A terceirização deve ser compreendida não apenas como a desconcentração das atividades periféricas de uma empresa para um terceiro, mas também como uma forma de reorganização dos processos produtivos a partir de uma nova visão do mundo do trabalho.

Sob a ótica do toyotismo, as empresas se tornaram cada vez mais flexíveis e horizontalizadas, objetivando o fornecimento de produtos cada vez mais novos e personalizados, de acordo com as novas demandas do consumo. Nesse contexto, a terceirização encontra um meio ideal para a sua disseminação, posicionando-se como uma estratégia moderna de gestão que pretende otimizar os custos da produção e se adequar às urgentes demandas do mercado.

Todavia, o discurso da especialização encobre o que acontece na prática: os salários dos terceirizados são significativamente menores do que os salários dos trabalhadores efetivos na realização da mesma atividade; a jornada de trabalho dos terceirizados é consideravelmente maior, o que prejudica a saúde e segurança no meio ambiente de trabalho; há uma alta rotatividade da mão-de-obra, o que faz com que o trabalhador alterne períodos de trabalho e períodos de desemprego e tenha dificuldades de planejar a sua vida e priorizar sua formação profissional; o número de trabalhadores resgatados em condições análogas de escravo é na sua quase totalidade de terceirizados.

Dessa forma, a terceirização acaba promovendo a mercantilização do trabalho, bem como a redução substancial das garantias constitucionais, aumentando a possibilidade de configuração de dano existencial ao trabalhador terceirizado.

A realização do trabalho em jornadas exaustivas e a falta do gozo das férias, de maneira reiterada e prolongada, afeta o tempo do trabalhador destinado ao desfrute do convívio com familiares e amigos, o que pode causar um prejuízo à vida de relação.

Por sua vez, a alta rotatividade e a intermitência de empregos fazem com que a inadimplência trabalhista seja um dos principais problemas vivenciados pelo

trabalhador terceirizado, que junto com a falta de levantamento de depósitos do FGTS e o recebimento de baixos salários, podem afetar a capacidade de organização financeira do trabalhador para a consecução dos planos que estipulou para sua vida.

Sendo assim, considerando que a precarização das condições de trabalho causada pela relação terceirizante pode ensejar dano existencial ao trabalhador, é razoável afirmar que, à luz da dignidade humana e da solidariedade social, há uma necessidade evidente de reformar a regulação sobre a terceirização, a fim de aumentar o âmbito de proteção do trabalhador terceirizado, bem como possibilitar a construção de sua identidade social a partir de seu reconhecimento.

A fixação de limites constitucionais à terceirização se mostra imprescindível para a concretização do direito fundamental ao trabalho digno, possibilitando a valorização do trabalho humano e a inclusão socioeconômica protegida do trabalhador.

REFERÊNCIAS

CASTRO, Thiago Mendonça de. **Vantagens e desvantagens da terceirização de serviços**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/48931/vantagens-e-desvantagens-da-terceirizacao-de-servicos>>. Acesso em: 23 abr. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. Disponível em: <<http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5948.pdf>>. Acesso em: 23 abr. 2018.

_____. **Curso de Direito de Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

GOMES, E. C **Terceirização da atividade-fim e o projeto de lei 4330/2004**. Caruaru, 2016.

PENA, Rodolfo F. Alves. **Terceirização e trabalho**. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/geografia/terceirizacao-trabalho.htm>>. Acesso em: 02 abr. 2018.