

A TERCEIRIZAÇÃO E A REFORMA TRABALHISTA:

Contribuiu para a Precarização do trabalho?

Thomás Luís Silva*

João Pedro Augusto Campos**

RESUMO

O presente trabalho visa analisar se a terceirização na reforma trabalhista contribuiu para a precarização do trabalho, que passou a ser aceita de forma irrestrita, podendo terceirizar tanto a atividade-meio quanto a atividade-fim, causando, assim, supressão de direitos dos empregados. O intuito da pesquisa é elucidar o quão a terceirização de forma irrestrita, e, contribui com a precarização do trabalho e destituição dos direitos dos empregados, afetando a saúde mental do trabalhador, ocasionando distúrbios de depressão e ansiedade. Doutrinas, artigos científicos e a Lei nº 13.429 de 31 de março de 2017 foram analisadas para uma compreensão mais detalhada, sobre as controvérsias trazidas pela reforma trabalhista e sobre a terceirização. Conclui-se que a priori de que a terceirização, de forma incontrolada, prejudicou os trabalhadores, visto que sua mão de obra perdeu valor e, também, houve perdas de direitos trabalhistas. Com isso os trabalhadores ficaram à mercê das empresas, que pensam somente no ganho de capital, pouco se importando com a saúde e qualidade de vida de seus funcionários, colocando à disposição dos mesmos o mínimo exigido na legislação trabalhista.

Palavras-chave: Terceirização. Limites. Reforma. Precarização. Capitalismo.

*Graduando em Direito – Centro Universitário UNA – thomas.luis25@gmail.com

**Graduando em Direito – Centro Universitário UNA – joaopedroacampos@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

O fenômeno da terceirização se iniciou nos Estados Unidos da América, na época da Segunda Guerra Mundial. O período pós-guerra fez com que as nações envolvidas nos confrontos se organizassem e reconstruíssem toda a estrutura social, política e econômica, que foi abalada com as violentas guerrilhas. Nesse período as organizações empresariais retomaram seu trajeto de rumo ao desenvolvimento e muitas empresas surgiram em toda Europa e nos Estados Unidos. O mercado econômico logo voltou a crescer, em paralelo ao crescimento das organizações.

Com o intuito de aumentar a produção e diminuir os gastos às empresas se reinventaram e apostaram em um modelo trilateral, diminuindo seu trabalho com seleção, treinamento e toda parte burocrática de um empregado, contratado diretamente pela empresa tomadora. Mas, no começo e ainda hoje, de forma intimamente legal, a terceirização foi criada no intuito de fraudar a legislação trabalhista, diminuir gastos os trabalhadores e, com isso, aumentar o capital e diminuir a proteção dos empregados, que foi conquistada a cada revolução, por condições dignas de trabalho e remuneração igualitária.

A terceirização difere do modelo bilateral, sendo que existe apenas a figura do empregador e empregado, presente nos cinco requisitos que são: a Pessoa Natural, que exerce a atividade com personalidade, mediante uma contraprestação, onde exerce sua função de forma subordinada, esta jurídica, sendo o risco do empreendimento somente do empregador, de forma não eventual. Na terceirização o modelo é trilateral, onde uma empresa contrata uma outra especializada, em uma área determinada para prestar o serviço, ficando livre de toda carga em manter um empregado.

A problemática apresentada com a terceirização ficou abafada quando foi sustentada por seus defensores que acreditavam, a partir da terceirização, teria alta de empregos e melhoria da economia, porém, a experiência histórica nacional e internacional, demonstra que este tipo de modalidade acarreta, na contramão, a geração de empregos, sendo que, em suma, ocorre a substituição do trabalhador empregado diretamente pela empresa por um trabalhador terceirizado, com menor salário, menores benefícios e qualidade de trabalho.

Nos debates a respeito da terceirização, existem diferentes interpretações e pontos de vistas. Uma primeira, positiva, presente nos discursos empresariais, argumenta que a terceirização constitui-se em um poderoso instrumento de gestão, que permite às organizações, no âmbito público ou privado, uma especialização em áreas centrais de sua atividade produtiva, reduzindo, assim, os custos e fomentando o crescimento econômico e o emprego. A terceirização, nessa abordagem, acaba sendo vista como forma de gerar novos empregos para pequenos e médios empresários, bebendo do ideal individualista imposto pela nova ordem do capital, a partir dos anos 1970.

Outro viés sobre o assunto demonstra o ideário da terceirização, como um mecanismo que as empresas utilizam para almejar ganhos de produtividade e competitividade, de forma a reduzirem os custos com o trabalho, ou seja, se eximindo das obrigações trabalhistas legais. De acordo com essa segunda abordagem, a terceirização (ou subcontratação) é produto de um processo de desverticalização e da desterritorialização, atividade produtiva do capital, tendo como consequências o desemprego e a fragmentação da força de trabalho. Estas, por sua vez, ocasionam no enfraquecimento político da classe, e, por conseguinte, a individualização das relações de trabalho, o que dificulta a ação coletiva dos trabalhadores a favor de seus direitos, além de provocar desvalorização dos salários, a precarização das condições laborais e a má distribuição de renda. Tal cenário se traduz na ofensiva de um modo de organização da produção e do trabalho, o capitalismo, cuja lógica é prioritariamente a acumulação pela via da exploração (COSTA, 2005).

Valendo-se da temática de geração de emprego, o que realmente acarreta, predominantemente na sua geração e aumento, é o seu crescimento econômico, pois nenhuma empresa contrata por, simplesmente, poder contratar um serviço terceirizado, sendo que o que acontece é a contratação quando se tem um aumento da demanda, fortalecimento advindo do mercado interno, expansão do crédito e o consumo, tendo, assim, a geração de emprego.

Compreender o fordismo é muito importante para que possamos analisar o impacto social causado, tanto pela demissão em massa quanto pela diminuição e a terceirização de empregados, especializados para a manutenção das máquinas. O Fordismo é um sistema de produção industrial criado pelo empresário norte-americano Henry Ford, fundador da Ford Motor Company, em 1914. Esse sistema foi utilizado em indústrias do mundo todo no século XX, principalmente entre as décadas de 1920 e 1970 (CAPITALNOW, 2020).

Uma das principais mudanças causadas pelo fordismo foi a linha de montagem automatizada, ou seja, os funcionários ficavam parados e os carros seguiam por esteiras até passarem por todo o caminho de fabricação e montagem de um veículo e ,com isso, o processo tornou-se mais organizado (CAPITALNOW, 2020)., contudo a consequência da financeirização da economia, sobre o setor produtivo no processo de acumulação, é a desregulamentação da economia, redução do papel do Estado (diminuição da autonomia das políticas econômicas nacionais e autônomas), flexibilização dos mercados de trabalho, dificuldades de investimentos nas economias periféricas, diminuindo as estratégias de geração de emprego nacionais (POCHMANN, 2002).

O Toyotismo surgiu através da empresa Japonesa Toyota motor Company , fundada pelo engenheiro Taiichi Ohno. Esse método de organização da produção e do trabalho apareceu para enfrentar os problemas econômicos pós-segunda guerra mundial (PINTO, 2007), como intensa queda na produção industrial e os investimentos dos governos foram direcionados para a guerra, em detrimento de outras áreas, gerando intensos problemas sociais. A partir desse mesmo pensamento surge o trabalho terceirizado, para flexibilizar a demanda produtiva das empresas em crise, expandindo-se, toda via, as diversas atividades, que no começo aceitava somente atividade-meio com algumas exceções como já tratado, uma terceirização como forma de descentralização das empresas, baseando nos modelos que revolucionaram a forma produtiva, que são o fordismo e o toyotismo.

1 TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

A terceirização no Brasil começou com a Lei nº 6.019 de 1974, hoje não mais em vigor, autorizando, por parte dos bancos, em contratar outras empresas de vigilância para prestar o serviço de segurança. Em 1974, com o surgimento da Lei nº 6.019, onde foi tratado sobre o trabalho temporário, por que se admitia terceirizar em apenas duas hipóteses, sendo elas: acréscimo extraordinário de serviço ou nos casos de substituição de um colaborador regular e permanente.

De fato, logo após o surgimento da Constituição de 1988, fortaleceu-se no País, no âmbito oficial e nos meios privados de formação de opinião pública, um pensamento estratégico direcionado à total desarticulação das normas estatais trabalhistas, com a direta e indireta redução dos direitos e garantias laborais. (DELGADO, 2019)

Em matéria de terceirização não existia ainda normatização no Brasil, o que levou a edição da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, em que não existia vínculo empregatício entre os serviços de segurança, conservação e limpeza, e os serviços especializados, que não sejam ligados à atividade principal da empresa, desde a inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2011)

Em se tratando do termo terceirização, como base inicial, a crítica feita refere-se a precarização dos direitos trabalhistas, onde a empresa prestadora de serviço, assim como a tomadora de serviço, que vislumbram sempre o lucro sente a necessidade em reduzir os custos de produção, e, sendo assim, diminui os gastos com treinamentos, equipamentos e todo o amparo necessário para os trabalhadores.

Evidentemente que todas as conquistas da classe dos trabalhadores acumularam, via acordo coletivo e convenção coletiva, no momento em que o trabalhador é terceirizado, ficando em risco, sendo que muito provavelmente poderá perder tudo que foi conquistado.

2 A REFORMA TRABALHISTA

A Reforma trabalhista é considerada como a reformulação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), onde por meio desta reforma tivemos alterações de diversos direitos dos trabalhadores brasileiros, bem como os deveres das empresas, vislumbrando a ideia de que as relações de trabalho se tornassem mais flexíveis. A reforma alterou os mais diversos pontos da CLT, como a jornada de trabalho, férias, compensação de horas, pagamentos de horas extras e salários. Tivemos a inclusão de duas novas modalidades de trabalho, como o trabalho remoto (*Home Office*) e o trabalho intermitente, estes possibilitando a empresa em contratar o colaborador para realizar trabalhos esporádicos, de acordo com a sua demanda. Dito isso, afirmar-se que essa foi a maior reformulação das leis trabalhistas, desde que foram implementadas nos anos 40. Carvalho (2017) diz que “A lei, amplamente reconhecida como reforma trabalhista, altera, cria ou revoga mais de cem artigos e parágrafos da CLT e mudará de forma substancial o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro quando entrar em vigor em novembro de 2017” (CARVALHO, 2017, p.1).

Desde 1943 as relações de trabalho no Brasil eram regulamentadas pela CLT, contudo o Governo Federal justificou a reformulação feita pela nova reforma trabalhista, sob o alto índice de desemprego e a grande crise econômica que o país vivia, propondo essas reformulações e mudança com o intuito de modificar e combater o desemprego, e, conseqüentemente, alavancar a economia brasileira. Com a proposta de reforma, vários questionamentos e posições desfavoráveis, quanto ao real intuito das reformulações, tinham forte argumentação das partes contrárias, de que esta reforma se tratava de uma medida para acabar com os direitos do trabalhador brasileiro. Dito isso, aludamos com o posicionamento de Maurício Godinho Delgado, sobre a nova reforma.

A reforma trabalhista implementada no Brasil por meio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, desponta por seu direcionamento claro em busca do retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais. Profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, como a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social constitucional, o conceito constitucional de

direitos fundamentais da pessoa humana no campo justralhista e da compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização, a Lei nº 13.467/2017 tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva. (DELGADO; DELGADO, 2017, p.39-40).

Apresentado todas as divergências, discussões e os ajustes, teve-se a aprovação da nova reforma trabalhista, em julho de 2017, conforme foi estabelecido pela Lei nº 13. 467/2017, passando a valer a nova lei trabalhista após sua publicação no Diário Oficial, em 11 de novembro de 2017. Podemos verificar que a Lei nº 13.467/2017, que implementou a presente reforma abordada (reforma trabalhista), veio modificando mais de 100 dispositivos da CLT, atendendo claramente a pauta da reivindicação empresarial, em especial o setor da indústria brasileira.

3 TERCEIRIZAÇÃO APÓS A REFORMA TRABALHISTA

Iniciamos este tópico com a menção da Lei nº 13.429/2017, que provoveu alterações na Lei nº 6.019/2017, além de inovar o sistema jurídico brasileiro ao acrescentar artigos que tratam das relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiro (terceirização). Salienta-se que, embora a Lei nº 13.429/2017, ao regulamentar a terceirização, tenha conferido uma maior segurança jurídica e estabilidade tanto aos empregados quanto aos empregadores, essa norma recebeu críticas em razão das omissões deixadas em diversos pontos centrais, e são estes pontos que devemos ressaltar, pois, não foi expresso pelo legislador na Lei nº 13.429/2017 a autorização da terceirização na atividade finalística da empresa. No mais, a terceirização, como forma excepcional de contratação de trabalho subordinado, deve ser interpretada restritivamente.

Diante desse cenário, pouco mais de três meses da publicação da Lei n. 13.429/2017, em 13/07/2017, foi promulgada a Lei n. 13.467/2017 - Reforma Trabalhista, que modificou a redação dos artigos 4º-A e 5º-A da Lei n. 6.019/197437, para fazer constar, expressamente, a autorização para terceirização em todas as atividades empresariais, inclusive nas atividades finalísticas, no mais, como se percebe, com as alterações promovidas pela Lei n. 13.467/2017 à Lei n. 6.019/1974, não restam mais dúvidas quanto à autorização para contratação de serviços terceirizados na atividade principal da tomadora.

Com o advento da lei nº 13.467/2017 foi alterado a CLT em Três planos: Direito Individual do Trabalho, Direito Coletivo do Trabalho e Direito Processual do Trabalho. A terceirização tem seu amparo legal no art. 4º da Lei nº 6.019/1974, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, consistindo na transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com sua execução (BRASIL, 2017), pela literalidade do artigo observa-se que com a reforma a terceirização passou a ser admitida de forma irrestrita, ou seja, não são autorizadas só as atividade como prestação de serviço de segurança, conservação e limpeza e atividade-meio, mas até a atividade principal da empresa tomadora de serviço. Com isso, a reforma trabalhista trouxe inúmeras mudanças, de forma a prejudicando ainda mais os direitos dos trabalhadores.

De outro lado, apontem-se, ademais, diversos preceitos que autorizam à negociação coletiva trabalhista se transmutar em mecanismo de supressão ou precarização de direitos e garantias trabalhistas, ao invés de se preservar como fórmula de agregação e aperfeiçoamento das condições de contratação e gestão da força de trabalho no ambiente empregatício. Nesta linha se encontra o disposto em: novo art. 611-A, caput e incisos I até XV, a par de §§ 1º até 5º; novo art. 611-B, caput, incisos I até XXX e parágrafo único; novo art. 614, § 3º; novo texto do art. 620, todos da CLT. Tais preceitos combinam-se com o novo texto do art. 8º, §§ 2º e 3º, e o novo texto do art. 702, ambos também da CLT. (DELGADO, 2019)

O estudo da terceirização é primordial no contexto das seguintes modificações, alterando, assim, as formas do mundo do trabalho. A terceirização, ao criar uma relação de trabalho onde o objeto do negócio entre duas empresas é a força braçal de vários indivíduos, acaba por retirar do trabalhador não apenas a proteção jurídica, mas a possibilidade de melhoria de sua condição social, reduzindo os direitos fundamentais básicos trazidos no art. 7º da constituição federal de 1988. Os trabalhadores recebem um tratamento desigual, sendo que só usufruem dos benefícios próprios das empresas especializadas em fornecimento de mão de obra, e não aqueles que são usados pelos trabalhadores contratados diretamente pela tomadora. Visto que a reforma trabalhista veio para retirar direitos dos trabalhadores e com isso desburocratizar e diminuir os custos do empregado, que foi contratado diretamente pela empresa tomadora.

No plano do Direito Individual do Trabalho, as inovações eliminaram, desregulamentaram ou flexibilizaram diversas parcelas trabalhistas, de maneira a diminuir, significativamente, o valor trabalho na economia e na sociedade e, em decorrência, o custo trabalhista para o poder econômico. Embora se fale, eufemisticamente, em simplificação, desburocratização, racionalização e modernização, além da busca de maior segurança jurídica no contexto da relação empregatícia, o fato é: as inovações, em sua vasta maioria, debilitam, direta ou indiretamente, os direitos e garantias trabalhistas, exacerbam os poderes contratuais do empregador na relação de emprego e diminuem, acentuadamente, os custos da contratação do trabalho humano pelo poder econômico. (DELGADO, 2019)

4 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

O conceito de precarização é concordante aos desmontes dos direitos trabalhistas, sendo um processo multidimensional de institucionalização da instabilidade, onde está ferindo as leis, pois estão relacionados à maneira como o trabalho no século XX e XXI tem se tornado mais instável e mais frágil, onde a garantia de trabalho coaduna com a perda de direitos trabalhistas.

A Lei nº 13.467/2017 surgiu com o objetivo de combater o desemprego e a crise econômica, modernizando-a em benefício do país. Para o legislador, essa alteração feita com a nova lei, seria benéfica aos trabalhadores, porém, analisando as alterações realizadas no diploma legal e os dispositivos constitucionais de proteção aos trabalhadores, trata-se de que o contexto utilizado pelo legislador para fundamentar a reforma trabalhista, em que não se conforma com o impacto que será causado aos trabalhadores empregados, informais e desempregados, sendo que este impacto se ajuda ao efeito de causar a precarização do trabalho, o que decorre do não cumprimento feito, desde a criação da CLT, pelas empresas em relação ao amparo social e proteção social ao trabalho.

A experiência da precarização do trabalho no Brasil decorre da síndrome objetiva da insegurança de classe (insegurança de emprego, de representação, de contrato etc) que emerge numa textura histórica específica - a temporalidade neoliberal. Ela é elemento compositivo do novo metabolismo social que emerge a partir da constituição do Estado neoliberal. Possui como base objetiva, a intensificação (e a ampliação) da exploração (e a espoliação) da força de trabalho e o desmonte de coletivos de trabalho e de resistência sindical-corporativa; além, é claro, da fragmentação social nas cidades, em virtude do crescimento exacerbado do desemprego total e à deriva pessoal no tocante a perspectivas de carreira e de trabalho devido à ampliação de um precário mercado de trabalho. (ALVES, 2007, p.201)

O que se verifica na grande realidade é a consideração de retrocesso que a reforma apresenta, no que diz respeito ao amparo social e proteção social dos trabalhadores, já que o teor apresentado com a nova lei expõe uma grande atenção direta aos empresários e não aos trabalhadores. As mudanças estruturais trazem mais complicações físicas e mentais ao trabalhador, muitas das vezes substituído pelo desenvolvimento tecnológico, sendo que máquinas fazem todo o processo de trabalho, levando a exclusão do trabalhador e sua mão de obra.

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, expoente da nova reforma trabalhista, passou a regulamentar o art. 4º da Lei nº 6.019/1974, fazendo com que a terceirização se associasse ainda mais ao significado da precarização das relações e condições de trabalho. Analisando a porcentagem da remuneração e jornada de trabalho dos empregados terceirizados, uma pesquisa feita pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), apresentou que estes trabalhadores recebem 27% a menos que os trabalhadores contratados diretamente, além de serem submetidos a uma jornada de trabalho 7% maior que os demais trabalhadores. O que se entende com a apresentação desses dados é uma maior precariedade de trabalho, onde se trabalha mais, recebe-se menos e os riscos de demissões são maiores.

Resultante de tudo isso, o número excessivo de acidentes de trabalho no Brasil, advindos na maioria das vezes pelos trabalhadores terceirizados, que são vitimados pela insegurança do trabalho, despreparo e pouco amparo proveniente da legislação, são consequências de uma relação trabalhista pouco estruturada, que passou a ser regularizada, ou mesmo pactuada, pela reforma trabalhista.

Tanto a nova reforma trabalhista e a lei da terceirização nos leva a reflexão acerca dos impactos que foram causados à classe trabalhadora, fazendo com que homens e mulheres, se sujeitando a precariedade salarial, trabalhem por mais tempo e em condições piores, legitimando a grande degradação e precariedade vivida pela classe trabalhadora.

Passados três anos após ser preceituada a reforma trabalhista, o cenário vivido é de um crescimento de postos de trabalho precários, muitos sem qualquer vínculo ou direitos trabalhistas, fruto também do alto desemprego que a presente reforma proporcionou que segundo os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) a taxa de desemprego no Brasil chegou a 12,7% no ano de 2017 e, conforme os dados mais recentes, antes dos efeitos causados pela pandemia da Doença do Corona Vírus (COVID-19), em março de 2020, registrou-se a taxa em 12,2%.

Destaca-se que a flexibilização que se esperava das leis trabalhistas, teve seu avanço em sentido contrário ao que dispõe o princípio da proteção, possibilitando cada vez mais a precarização dos direitos e garantias trabalhistas, com a justificativa infrutífera de gerar novos postos de trabalho, geração de empregos e desenvolvimento do mercado de trabalho. No que se refere ao que foi disposto acima, Cassar; Borges ensina que o princípio da proteção do trabalhador, em todas as suas esferas, está atravessando grave crise, modificando o cenário do Welfare State (seu vivido pelo Brasil em sua plenitude) de excessiva proteção para uma relíquia de desproteção ou de menos proteção destinada ao empregado. É visível a crise econômica, ética e política enfrentada pelo Brasil, que direta e indiretamente enfraquece o princípio da proteção ao trabalhador, pois prioriza-se a empresa ao empregado. Sua sobrevivência passa a preocupar o Estado e, com isso, os legisladores sofrem pressões para redução do intervencionismo estatal para reduzir direitos trabalhistas e flexibilizar outros.

O crescimento se deu nos chamados Microempreendedores Individuais (MEIs), que são empresários de si mesmos, onde podemos conceituá-los como trabalhadores que têm uma relação contratual na qual precisam empreender sua força de trabalho, arcando com todo o investimento material e laboral para gerar uma renda. frisa-se que, como não são considerados trabalhadores assalariados, cumprindo jornadas de trabalho das mais variadas formas, não fazem jus aos direitos básicos que se preceitua o trabalhador brasileiro, tais como, 13º salário, férias ou qualquer outra garantia caso a prestação de serviço seja suspensa pelo contratante.

A Precarização e o contrato de trabalho Intermitente

As novas modalidades de contrato de trabalho apresentadas pela nova reforma trabalhista, automaticamente remetemos ao trabalho intermitente, se dá por uma precarização legalizada da reforma, na qual o trabalhador submete a um tipo de vínculo com a empresa, e vice versa, mas não necessariamente significa que o empregador irá demandar uma atividade ao empregado, ou seja, o trabalhador precisará aguardar pela propositura de alguma atividade advinda da empresa. Vale ressaltar que enquanto a empresa não demanda uma atividade a este trabalhador, que tenha um vínculo intermitente, este não receberá remuneração, transformando essa modalidade de trabalho em uma situação de risco. Tal modalidade encontra-se estabelecida nos artigos 443, §3º e o artigo 452-A da CLT, ambos com redação dada pela nova reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017):

Art. 443 § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 2017)

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. (BRASIL, 2017).

Conceituado o que é o trabalho intermitente, salienta-se que a modalidade que foi criada para modernização do trabalho, conforme os sindicalistas e pesquisadores, sendo que essa modalidade mostrou-se efetiva na precarização, apresentando um contrato intermitente ultra flexível contra o trabalhador. Trazendo uma grande margem de manobra da empresa para poder contratar o trabalhador justamente pela quantidade de horas que o demandante precisa e apresentar uma flexibilidade contrária aos trabalhadores, que apesar de terem um vínculo estabelecido não tem garantido nenhum tipo de remuneração.

A partir disso, pode-se avaliar que um trabalhador que tenha vínculo com uma determinada empresa, conforme mostrou um estudo de pesquisa realizado pelo DIEESE no ano de 2019, para cada três meses trabalhados os trabalhadores com vínculo intermitente ficaram outros três meses sem gerar nenhuma renda ou trabalhar.

Outro ponto a ser observado é a remuneração monótona a que são sujeitos estes trabalhadores, que têm uma remuneração média inferior a um salário mínimo, conforme demonstrado pelo Dieese nas pesquisas realizadas no ano de 2019, que ao analisar 157 mil vínculos intermitentes ativos, em dezembro de 2019, registrou-se que 71 mil destes vínculos tiveram alguma atividade no último mês do ano, sendo assim, 44% dos trabalhadores intermitentes receberam renda inferior a um salário mínimo, o que nos tempos atuais acarreta em dificuldades e necessidades não supridas pelos trabalhadores. Nesta modalidade, com efeito da precariedade trazida pela reforma, teremos dificuldades no âmbito previdenciário, quando o trabalhador que não tem sua renda completada até um salário mínimo, em virtude dessa modalidade e sua baixa rentabilidade.

Para que seja considerado digno e capaz de cumprir com a função social do trabalho, mantendo o emprego no padrão mínimo civilizatório e aceitável para o trabalhador, somente a simples criação de novas modalidades e postos de trabalho não se validam ao interesse da sociedade e quando não apresentam um patamar mínimo de dignidade evidenciou-se que o legislador falhou com o trabalhador ao introduzir tal modalidade na legislação trabalhista.

O trabalho intermitente mostra-se extremamente prejudicial ao trabalhador, ao contrário dos outros tipos de vínculos e modalidades trazidos com a reforma trabalhista, sendo que este trabalho tem caráter de instabilidade, já que não se tem garantia de trabalho ou renda para o trabalhador contratado. Dito isso, krein nos apresenta:

O contrato intermitente significa transformar o trabalhador em just-in-time, pois legaliza a lógica da utilização da força de trabalho na exata medida das demandas do capital. Desta forma, ainda que tenha na determinação do valor hora de trabalho embutida a remuneração associada a direitos do trabalho, ele coloca o trabalhador em uma condição de alta instabilidade, incerteza e insegurança sobre sua própria reprodução social [...] A introdução de novas modalidades de contratação ou ampliação da utilização das já existentes não pode ser atribuída a eventual rigidez do mercado de trabalho, mas fundamentalmente como possibilidade de oferecer aos empregadores formas mais baratas de contratar a força de trabalho. A tendência, com isso, é agravar ainda a situação de um mercado de trabalho pouco estruturado, como é o brasileiro. (KREIN, 2017, p. 155)

O trabalho intermitente mostra-se extremamente prejudicial ao trabalhador, ao contrário dos outros tipos de vínculos e modalidades trazidos com a reforma trabalhista, sendo que este trabalho tem caráter de instabilidade, já que não se tem garantia de trabalho ou renda para o trabalhador contratado. Dito isso, krein nos apresenta:

O contrato intermitente significa transformar o trabalhador em just-in-time, pois legaliza a lógica da utilização da força de trabalho na exata medida das demandas do capital. Desta forma, ainda que tenha na determinação do valor hora de trabalho embutida a remuneração associada a direitos do trabalho, ele coloca o trabalhador em uma condição de alta instabilidade, incerteza e insegurança sobre sua própria reprodução social [...] A introdução de novas modalidades de contratação ou ampliação da utilização das já existentes não pode ser atribuída a eventual rigidez do mercado de trabalho, mas fundamentalmente como possibilidade de oferecer aos empregadores formas mais baratas de contratar a força de trabalho. A tendência, com isso, é agravar ainda a situação de um mercado de trabalho pouco estruturado, como é o brasileiro. (KREIN, 2017, p. 155)

Ao contrário das outras modalidades e vínculos apresentados com a nova reforma trabalhista (13.467/2017), o trabalho intermitente se caracteriza pela instabilidade e precariedade, já que não apresenta nenhuma garantia de trabalho e renda ao trabalhador contratado. Pode-se apontar que na prática o contrato de trabalho intermitente vem se mostrando infrutífero com o que se esperava quando foi estabelecido. O dinamismo da economia é o fato gerador de empregos e não a introdução e propositura de novas formas de contratação como restam comprovado à prevalência dos contratos de trabalho por prazo determinado.

A Intensificação do trabalho e as consequências à saúde do trabalhador com a precarização

O trabalho intensificado combinado com um acúmulo de tarefas, às quais os trabalhadores são sujeitos, é um aspecto que merece uma grande atenção, pois engloba em consequências sérias quanto à saúde dos trabalhadores. Observamos que hoje, como efeito da flexibilização, a intensificação do ritmo laboral com os novos trabalho são caracterizados por horários flexíveis e ganhos por atividade executada.

A intensificação do trabalho não está relacionada aos meios e instrumentos laborais, pois, o desempenho dos maquinários não são avaliativos, mas, sim, o dos trabalhadores, em seus aspectos físicos, intelectuais e psíquicos. Para Dal Rosso (2008) a intensificação está ligada a maneira como o sujeito realiza seu trabalho e ao dispêndio de energia que envolve a atividade, “falamos de intensificação quando os resultados são quantitativa ou qualitativamente superiores razão pela qual se exige um consumo maior de energias do trabalhador” (DAL ROSSO, 2008, p. 21).

Dal Rosso (2008) apresenta o custo humano da intensificação e precarização do trabalho: desgastes físico, intelectual e emocional. As consequências são negativas e passam a ser perceptíveis pela incidência do estresse e de acidentes de trabalho, e pelo aumento do absenteísmo decorrente das Lesões por Esforço Repetitivos (LER) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), tudo reflexo do adoecimento que afeta o labor, repercutindo sobre sua família com custos para a sociedade. No ano de 2019, segundo dados da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, foram registrados quase 39 mil trabalhadores afastados de suas atividades, devido a este tipo de adoecimento. Frisa-se que a LER/DORT é um indicador que o ser humano é limitado aos desafios das cargas mentais e emocionais.

Concluímos, em que pese à intensificação do processo de produção dos trabalhadores, bem como acelerar e impor metas a serem “batidas”, com o cenário de precarização o qual se encontra o mercado brasileiro, acarreta no fortalecimento negativo da saúde do trabalhador. Conforme apontado acima, as relações de trabalho precarizadas e intensificadas leva ao extremo desgaste físico e emocional, acarretando em menor produtividade por parte destes trabalhadores e, conseqüentemente, maior dor de cabeça para o empregador.

A constitucionalidade da atividade-fim

Em 15 de junho, o STF deu fim ao julgamento acerca da constitucionalidade dos dispositivos das Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, que autorizam a terceirização irrestrita. Em 2018 o Plenário já havia se manifestado sobre o tema, ao julgar a ADPF nº 324 e o RE nº 958.252, quando estabeleceu a tese, com repercussão geral, de que “é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”. Ou seja, toda e qualquer atividade pode ser objeto de terceirização.

Desde os primórdios os desmanches de direitos sociais são tratados como sinônimo de modernização. Quando o assunto é Direito do Trabalho os argumentos são sempre os mesmos: anacrônico, caráter paternalista, necessidade de modernização e de adaptação às demandas da economia moderna. Argumentos carregados de abstração incapazes de dar conta da realidade está longe de retratar a vida do brasileiro. Argumentos que sempre apresentam o Direito do trabalho como barreira ao desenvolvimento econômico ou como um problema para o próprio trabalhador.

Mesmo com o julgado do STF a celeuma ainda não acabou, visto que, há, de forma escancarada, a supressão de direitos trabalhistas.

colocar o trabalho terceirizado de avançado modelo organizacional, como forma de garantia de competitividade Internacional, de metodologia indispensável para a criação de novos empregos e afirmar que há isonomia entre terceiros e efetivos por estarem ambos amparados pela lei, é desprezar a precariedade a que esses trabalhadores estão sujeitos e, ainda, ignorar as produções científicas da sociologia do trabalho que, há décadas, denunciam os efeitos nefastos da terceirização (COUTINHO, 2020, p. 233).

É por vislumbrar a grande evolução que a humanidade vem sofrendo que torna-se necessário, embora que o retrocesso nas conquistas históricas não poderá acontecer por condições dignas de trabalho. A Constituição da República no seu artigo 6º traz elencados os Direitos Sociais, dentre eles o trabalho

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL, 1988)

Terceirizando o trabalho o empregador pode ficar à mercê dessa condição, precarizando seus feitos laborais. O que chamam de modernização tem se refletido em rompimento com patamares mínimos de civilidade, profundas reformas na legislação trabalhista, retração do movimento sindical, ascensão de políticas penosas e desestabilização do emprego garantidor de direitos básicos, em trabalhadores uberizados.

Modernizar é a desconstrução do tecido de proteção social mínimo, que da vida ao que conhecemos como Direito do Trabalho, sendo que em tempos modernos, como este, a regra se constitui em precarizar.

5 CONCLUSÃO

Em virtude dos fatos mencionados o que se pode concluir da discussão sobre a terceirização e, conseqüente, precarização do trabalho, apresentada neste artigo, é que ela tem efeitos negativos para os trabalhadores. Como mostrado ao longo deste trabalho, ser um trabalhador de uma empresa terceirizada significa perder seus principais direitos trabalhistas e ser submetido a condições precárias de trabalho.

Outro fator a ser analisado é que, com a terceirização, os trabalhadores ficam desprotegidos e perdem as forças para se unir e resistir a esse sistema, tendo com isso, por muitas vezes, que aceitar as condições de trabalho as quais estão sendo submetidos.

Ao analisar o fenômeno da terceirização fica claro o intuito da reforma trabalhista em desburocratizar e diminuir os gastos com a contratação direta dos trabalhadores e, com isso, aumentar seu ganho e se eximir em qualificação para seus funcionários, sendo que esta tarefa fica a cargo da empresa interposta.

Com o julgado do STF, que foi declarado a constitucionalidade da possibilidade de terceirizar a atividade principal da empresa, fica claro que o interesse é meramente capitalista, pois modernizar o Direito do Trabalho nem sempre vai trazer benefícios ao trabalhador, e este, por ser hipossuficiente, necessita de uma proteção mais rígida do estado.

Em muitos casos, por causa do baixo grau de instrução encontrado entre esses trabalhadores, eles nem sabem em que sistema estão inseridos, bem como as tragédias para lutar contra ou, até mesmo, quais os direitos que possuem. Alguns chegam até a afirmar que ter um emprego com carteira assinada é melhor que os “bicos” feitos por eles.

Outra situação que chegou a alarmar durante o trabalho foi o fato de alguns trabalhadores terem que fazer serviços “extras” para os supervisores das terceirizadas gratuitamente, fato que mostra o total desrespeito com os empregados. Lutar contra esse processo parece ser cada vez mais difícil, pois são muitos os fatores que o fortalece, deixando os trabalhadores cada vez mais à mercê das empresas terceirizadas. No que diz respeito às práticas da empresa pesquisada constatou-se que, em relação à remuneração, a média salarial é de um salário mínimo. Sobre os benefícios ofertados aos funcionários o único oferecido é o vale-transporte.

A maioria dos empregados terceirizados não foram submetidos a qualquer modo de qualificação. A contratação é realizada por indicação e a jornada de trabalho são muitas vezes extensas, os funcionários são submetidos a trabalhos insalubres sem equipamentos adequados para o desempenho de suas funções. No que concerne ao desempenho de suas atividades verifica-se que ocorre, em muitos casos, desvio de função dos funcionários da empresa.

O presente trabalho também teve como objetivo secundário trazer ao conhecimento a intensificação que a precarização do trabalho se dá com a reforma trabalhista, trazendo a título de exemplo o contrato de trabalho intermitente, modalidade essa incrementada pela presente reforma. A Lei nº 13.467/2017 foi promulgada sem o conhecimento da sociedade e a aceitação de vários ministros do TST e do sindicato dos trabalhadores vem sendo aceito apenas para o interesse das empresas.

A reforma trabalhista teve seu discurso atribuído à “modernidade salvadora”, que seria acarretada em grande geração de emprego e, conseqüentemente, melhoria na economia do Brasil, contudo, as conseqüências para a classe trabalhadora decorrentes do vigor da Lei nº 13.467/2017, foi de uma grande precarização do trabalho, onde podemos considerar que as reformulações e inclusões de novas modalidades de trabalho acarretaram em um trabalho incerto, irregular, com redução dos salários e ampliação das horas trabalhadas, aumento da informalidade e dos riscos à saúde mental e física dos trabalhadores.

Para terminar o discurso de conclusão aludamos ao comentário de que afirma: “Se a terceirização é mais uma ‘fatalidade’ dos tempos modernos, contra a qual não se pode lutar então a única alternativa é colocar limites a essa prática, a fim de minorar os seus efeitos sobre os trabalhadores”. Eis aí uma alternativa palpável para o problema.

TÍTULO EM LÍNGUA ESTRANGEIRA

ABSTRACT

The present work aims to analyze whether outsourcing in labor reform contributed to the precariousness of work, which has now been accepted unrestrictedly, being able to outsource both the middle activity and the end activity, thus causing the suppression of employees' rights. The aim of the research is to elucidate that outsourcing in an unrestricted way contributes to the precariousness of work and destitution of employees' rights, affects the mental health of the worker causing disturbances of depression and anxiety. Doctrines, scientific articles and law No. 13 429 of March 31, 2017 were read for a more detailed understanding of the controversies brought about by the labor reform on outsourcing. We conclude, a priori, that uncontrolled outsourcing has harmed workers, since their labor has lost value, and there have also been losses of labor rights. As a result, the workers were at the mercy of the companies, who think only of their profit, with little regard for the health and quality of life of their employees. Placing at their disposal the minimum required in the labor legislation.

Keywords: Outsourcing. Limits. Remodeling. Precariousness. Capitalism.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva**. Londrina: Práxis, 2007.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Portal da Legislação do Governo Federal**. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12/05/2021.

BRASIL. **Lei nº 13 429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Portal da Legislação do Governo Federal**. Disponível em:
<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=13429&ano=2017&ato=d64gXQU5EeZpWTc21>. Acesso em: 26 abr. 2021.

BRASIL. Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Portal da Legislação do Governo Federal**. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 26 Abr. 2021.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **Portal da Legislação do Governo Federal**. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 25 abr. 2021

CAPITALNOW. **Fordismo: o que é, como funciona e principais características**. 2020. Disponível em:
<https://www.capitalresearch.com.br/blog/investimentos/fordismo/#:~:text=Fordismo%20%C3%A9%20um%20sistema%20de,d%C3%A9%20cada%20de%201920%20e%201970>>. Acesso em: 28 abr. 2021.

COSTA, Marcia da Silva. O Sistema de Relações de Trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 20, n. 59, p.111-170, out. 2005.

COUTINHO, Renata. **Precarização como regra: a verdadeira face do trabalho terceirizado**. 2020. Disponível em:
<https://www.cartacapital.com.br/opinioao/precarizacao-como-regra-averdadeira-face-do-trabalho-terceirizado/>>. Acesso em: 11 mai. 2021.

DAL ROSSO, Sadi. **A organização do trabalho no século 20**: taylorismo, fordismo e toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2007

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; Delgado, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil** : com os comentários à Lei nº 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

KREIN, José Dari. Texto de discussão nº 4: Relações de trabalho. In: KREIN, José Dari. **Projeto de pesquisa**: Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil. Campinas: CESIT, 2017.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20**: taylorismo, fordismo e toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

POCHMANN, Márcio. **O trabalho sob fogo cruzado**: exclusão, desemprego e precarização no final do século. 3. ed. São Paulo: Contexto, 2002.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula 331**. 2011. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350:html. Acesso em: 26 abr. 2021.