

A DIGNIDADE DO TRABALHADOR E O PL 4330/2004

Marcella Pagani

O presente artigo terá como objeto de análise o PLC 30/2015, que trata da regulamentação da terceirização no Brasil, país constituído em Estado Democrático de Direito, que tem como fundamentos, dentre outros, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e o valor social o trabalho, visando a promoção de uma sociedade livre, justa e solidária.

Antes de discorrer sobre terceirização e sobre o PLC 30/2015 (antigo PL 4330/2004), importante entender a essência do Direito do Trabalho para, então, compreender os fundamentos jurídicos da luta contra a regulamentação da terceirização.

O Direito do Trabalho é o ramo jurídico hábil a tutelar a relação jurídica de emprego e, por força da CF/88, os trabalhadores avulsos.

Todo o Direito do Trabalho, assim compreendido os seus institutos, regras e demais princípios estão revestidos do Princípio da Proteção, que tem por objetivo maior retificar, no plano jurídico, a desigualdade estabelecida na relação entre empregado e empregador.

Sabemos que, desde quando o mundo é mundo, em toda relação que envolve capital e trabalho, aquele que detém o capital naturalmente se sobrepõe àquele que detém o trabalho.

E é justamente visando retificar essa desigualdade é que o Direito do Trabalho, por meio de sua rede protetora, protege a parte hipossuficiente dessa relação que é o trabalhador.

Para tanto, o Direito do Trabalho tem como função principal a melhoria das condições de vida do trabalhador dentro da ordem socioeconômica. Além disso, ele exerce outras funções importantes como a função civilizatória e democrática e a função modernizante e progressista. Moderno e progresso não são sinônimos, já que nem tudo que é moderno gera progresso. É o caso da terceirização.

A terceirização surgiu no Brasil na década de 70, com a implementação do modelo toyotista de produção, que se caracteriza pelo enxugamento da empresa, com redução de custos com mão-de-obra. Mas, foi nos anos 90 que ela eclodiu.

Terceirizar significa colocar um terceiro na relação estabelecida entre trabalhador e tomador de mão-de-obra. Nas sábias palavras do Prof. Márcio Túlio Viana, na terceirização, o trabalhador vira mercadoria. É alugado para prestar serviços dentro de uma empresa, sem dela fazer parte[2].

Até o surgimento da terceirização, a relação de emprego era uma relação linear, bilateral estabelecida entre empregado e empregador. A terceirização rompeu com a hegemonia dessa relação linear e estabeleceu uma relação triangular onde quem emprega não é o beneficiário da mão-de-obra.

Ela tem como fundamento a redução dos custos empresariais. Ora, se é uma relação em que o terceiro tem que ter lucro, em tese, era para essa mão-de-obra sair mais cara que se contratada diretamente pelo tomador.

O fato é que não existe terceirização civilizatória, já que não há como propiciar dignidade no trabalho, tendo como fundamento a redução de custos. Seria leviano da minha parte sustentar o contrário.

A primeira lei a tratar da terceirização no Brasil é a Lei do Trabalho Temporário. Muito embora ela fixasse rol de direitos para os terceirizados, as regras eram menos favoráveis. Diante disso, a jurisprudência construiu um controle civilizatório em torno do trabalhador temporário, sendo o entendimento predominante a aplicação do salário equitativo, entendendo-se, assim, que todo o complexo remuneratório do trabalhador temporário deve ser o mesmo do empregado efetivo.

Na década de 90, o TST criou a Súmula 331, sendo, ainda hoje, o principal instrumento de regulação da terceirização no Brasil. Referida súmula estabelece a possibilidade de terceirizar a atividade meio do tomador. Contudo, a súmula não cuidou de, substancialmente, diferenciar atividade-meio de atividade-fim, o que, talvez, tenha propiciado a abertura das portas para a precarização das relações de trabalho por meio da terceirização.

Hoje, nos termos da Súmula 331, TST, é possível a terceirização:

- Trabalho temporário estabelecido pela lei 6019/74;
- Atividade de conservação e limpeza;
- Atividade de vigilância;
- Serviços especializados ligados à atividade-meio do empregador.

Além disso, o texto sumulado determina que não poderá haver na terceirização, exceto para o trabalho temporário, a pessoalidade e subordinação direta.

Percebam que o intuito da Súmula é limitar a terceirização para as atividades extremamente periféricas do ramo empresarial do tomador. Contudo, a ausência de conceituação precisa sobre serviços especializados e atividade-meio permitiu a ampliação do leque para a incidência da terceirização.

Pesquisas recentes demonstram que houve um aumento significativo de acidentes no trabalho com terceirizados. Em média, para uma morte de empregado, morrem mais de 5 terceirizados.

Em pesquisa realizada pela UFMG, durante a copa do mundo, tiveram 12 ocorrências de morte em virtude de acidente do trabalho. Desse número, 11 trabalhadores mortos eram terceirizados.

Isso se deve ao fato de que a empresa terceirizada e, principalmente a tomadora, não tem o compromisso de continuidade da mão-de-obra. Por outro lado, o investimento necessário para a prevenção a acidentes tem alto custo e, portanto, não compensaria.

Além da questão do patamar dos direitos trabalhistas e do comprometimento do meio ambiente do trabalho, a terceirização quebra, flagela e pulveriza do movimento sindical, impede o acesso aos planos de cargo e salários e quadro de carreira.

No seminário realizado na Faculdade de Direito da UFMG, no ano de 2015, a prof. Valéria Jacob, da Universidade Federal do Pará, trouxe um dado

alarmante. De 2010 a 2013, foram resgatados 3033 trabalhadores que estavam sujeitos ao trabalho análogo à de escravo. Desse número, 3000 eram terceirizados!

Como se isso não bastasse, em decisão recente, o STF decidiu que o poder público poderá terceirizar seus serviços sociais por meio da contratação das organizações sociais - OS, que são de direito privado.

O PL 4330/2004, convertido em PLC 30/2015, só agravaria essa realidade, pois permite a terceirização para qualquer atividade empresarial, definindo terceirização como:

"a transferência feita pela contratante da execução de parcela de qualquer de suas atividades à contratada"

Além disso, permite a terceirização da terceirização, já que autoriza a empresa terceirizante terceirizar ou subcontratar parcela específica da execução do objeto do contrato estabelecido entre ela e o tomador-contratante.

O PLC 30/2015, diferentemente do que está sendo propagado na mídia, não garante eficazmente que o trabalhador terceirizado tenha o mesmo patamar de direitos do empregado da empresa tomadora.

Percebe-se, pois, que a terceirização se confronta com a essência, as funções e com a própria estrutura teórica e normativa do Direito do Trabalho. A terceirização deve ser compreendida como uma modalidade extremamente excetiva de contratação de mão-de-obra.

O terceirizado é um ser humano e não uma coisa passível de apropriação. As relações de trabalho, por envolver o ser humano, devem ser pautadas sob o eixo da dignidade. Assim, os fundamentos do Estado Democrático de Direito estariam sendo realizados, bem como a promoção de uma sociedade livre, justa e solidária!

[1] Doutora e Mestre em Direito do Trabalho pela PUCMinas. Coordenadora da pós-graduação à distância em Direito do Trabalho da Escola Superior de Advocacia da OAB/MG. Professora universitária. Advogada trabalhista.

[2] VIANA, Márcio Túlio. As várias faces da terceirização. In: *Rev. Fac. Direito UFMG, Belo Horizonte, n. 54, p. 141-156, jan./jun. 2009.*