

FACULDADE DOCTUM DE VITÓRIA
CURSO DE DIREITO

PENHA FERRAZ GOGGI

**A TERCEIRIZAÇÃO GENERALIZADA E OS POSSÍVEIS IMPACTOS
NOS ÍNDICES DE ACIDENTALIDADE NO TRABALHO**

VITÓRIA
2017

FACULDADE DOCTUM DE VITÓRIA
CURSO DE DIREITO

PENHA FERRAZ GOGGI

**A TERCEIRIZAÇÃO GENERALIZADA E OS POSSÍVEIS IMPACTOS
NOS ÍNDICES DE ACIDENTALIDADE NO TRABALHO**

Artigo científico apresentado ao curso de Direito da Faculdade Doctum de Vitória, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho
Orientador: Profº. João de Amaral Filho

VITÓRIA
2017

A TERCEIRIZAÇÃO GENERALIZADA E OS POSSÍVEIS IMPACTOS NOS ÍNDICES DE ACIDENTALIDADE NO TRABALHO

Penha Ferraz Goggi¹

Prof^a. Orientadora de Metodologia: Marianne Rios de Souza Martins²

Prof^o. Orientador de Conteúdo: João de Amaral Filho³

RESUMO

A terceirização é um assunto que está em voga no cenário justabalhista, posto que, recentemente, substanciais mudanças acerca do instituto ocorreram na legislação trabalhista brasileira. Nesse caso, a partir da ampliação das hipóteses de contratação de mão obra por intermédio dessa modalidade, o presente artigo visa responder ao seguinte questionamento: A terceirização generalizada representará um aumento nos índices de acidentalidade no trabalho? Ademais, busca apurar o número de acidentes de trabalho nos setores que já são tipicamente terceirizados, com o intuito de fazer um prognóstico quanto aos índices de acidentalidade a partir da permissão da terceirização generalizada. Para alcançar tal objetivo foi utilizada a metodologia de pesquisa teórico-dogmática, com base em dados estatísticos, estudos doutrinários e análise da legislação trabalhista conjuntamente com o texto constitucional. Em tal estudo conclui-se que o processo terceirizante do modo como está posto e disseminado no Brasil é significativamente prejudicial à saúde, à vida, à segurança e, principalmente, à dignidade humana do trabalhador.

Palavras-chave: Terceirização; Atividade-fim; Princípio do Valor Social do Trabalho; Direitos Trabalhistas; Acidentalidade no Trabalho.

¹ Acadêmica do 10º Período do Curso de Direito da Faculdade Doctum de Vitória - ES. E-mail: penhagoggi@hotmail.com

² Advogada, Mestre em Direito e Garantias Fundamentais pela FDV. Professora Universitária. E-mail: mriosmartins@terra.com.br

³ Advogado, Mestre em Ciências Políticas pela PUC do Rio de Janeiro. Professor Universitário. E-mail: deamaral.adv@gmail.com

INTRODUÇÃO

O fenômeno da terceirização é uma realidade inegável e tem se consolidado como uma tendência nas empresas que buscam aumentar a flexibilidade organizacional e maximizar os lucros, por intermédio da redução de custos.

As empresas levadas por essa estratégia apontam inúmeras vantagens econômicas, contudo, do ponto de vista jurídico-trabalhista serve, por vezes, de mecanismo para mascarar as relações de emprego, fragmentar a organização dos trabalhadores e usurpar destes a proteção e segurança juslaboral.

O presente artigo visa conceituar o instituto da terceirização, fazendo uma breve abordagem histórica e demonstrando a evolução normativa no Brasil até a aprovação da Lei da Terceirização (Lei n.º 13.429/2017), isto especificamente no âmbito privado.

Em seguida, será analisada a constitucionalidade, ou não, da Lei n.º 13.429/2017, que autoriza a terceirização da atividade-fim das empresas, bem como será demonstrada que a escolha da terceirização como modo de gestão empresarial influencia diretamente na saúde, segurança e dignidade humana do trabalhador.

Há, também, a apresentação de impactos negativos, relativos à proteção social das relações trabalhistas, advindos com das mudanças impostas pela Lei n.º 13.429/2017. Somado a isso, será feita uma análise intertemporal da citada lei e a Súmula 331, do TST.

Ademais, este estudo foi calcado numa análise dos índices de acidentalidade no trabalho nos setores que já são tipicamente terceirizados, além do posicionamento de estudiosos acerca do tema, com intuito de responder: A terceirização generalizada representará um aumento nos índices de acidentalidade no trabalho?

O tema tratado possui relevância socioeconômica e jurídica, posto que o trabalhador terceirizado normalmente auferir uma renda menor que a categoria profissional que

lhe é correspondente, como também é o que mais se acidenta e adoecer em virtude das condições de trabalho a que é submetido.

Sendo assim, é significativa a busca desses profissionais pela tutela jurisdicional para terem seus direitos garantidos, o que acaba por assoberbar ainda mais a justiça do trabalho, aumentar a dor e sofrimento daquele que tem a sua dignidade humana ferida ante a fragilidade e hipossuficiência perante o capital, além ampliar os índices de acidentalidade no trabalho.

A metodologia utilizada foi uma pesquisa teórico-dogmática, tendo em vista que foram analisados conceitos constitucionais e doutrinários, dados e pesquisas estatísticas, além de estudos de especialistas, visando traçar uma perspectiva futura, no que se refere aos índices de acidentalidade do trabalho, a partir da autorização legislativa da terceirização da atividade finalística das empresas.

O presente artigo abrangeu aos setores de conhecimento relacionados ao Direito do Trabalho, destacando-se as alterações introduzidas pela Lei n.º 13.429/2017 e os acidentes de trabalho relacionados aos obreiros terceirizados. Além disso, do Direito Constitucional, uma vez que os direitos trabalhistas estão ligados a uma garantia fundamental pautada no valor social do trabalho e dignidade da pessoa humana.

O artigo está dividido em 03 (três) capítulos. O primeiro deles, intitulado “Terceirização” abordará o conceito, contexto histórico e evolução normativa, dando enfoque à inconstitucionalidade da lei da terceirização e o seu aspecto intertemporal. O segundo capítulo, sob o título “Acidentalidade no Trabalho” aborda a definição e a sua estreita relação com a terceirização. Por fim, o terceiro e último capítulo, tem como destaque os “Índices de Acidentalidade no Trabalho” de forma a estabelecer um prognóstico quanto aos índices de acidentes de trabalho após a liberação da terceirização da atividade-fim das empresas, bem como traz uma reflexão se isso representa uma flexibilização e desregulamentação das relações de emprego.

1 TERCEIRIZAÇÃO

De início, cabe explicar que o termo terceirização é um neologismo criado para designar o fenômeno da descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa (GODINHO, 2016, p. 487). Equivalente ao inglês outsourcing, que em tradução literal significa fornecimento vindo de fora.

Nesse sentido, Manuel Hermes de Lima (1996, p.153) conceitua a terceirização como a contratação de serviços por uma empresa tomadora que subcontrata outra denominada prestadora de serviços que os realiza com seus trabalhadores, os quais a ela ficam subordinados e recebem salários.

Para Rodrigo de Lacerda Carelli (2003, p. 74) terceirização é repassar a um terceiro a posição de empregador na relação empregatícia e, conseqüentemente, a responsabilidade sobre os encargos e direitos trabalhistas.

No mais, terceirizar, usando a expressão de Maurício Godinho (2016, p. 487):

É o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente.

Verifica-se, em suma, que o instituto da terceirização é uma forma de gestão empresarial que possibilita uma flexibilização da relação de emprego e implica na formação de uma relação jurídica triangular, na qual uma empresa (tomadora de serviços) contrata mão de obra (trabalhador) por intermédio de outra empresa (prestadora de serviços).

1.1 CONTEXTO HISTÓRICO

A terceirização teve origem nos Estados Unidos da América, durante a II Guerra Mundial, haja vista que a indústria bélica precisava se concentrar na produção de armamentos para suprir a elevada demanda decorrente da guerra.

Assim sendo, a indústria percebeu que era necessário focar tão somente em sua atividade finalística, delegando a terceiros as atividades secundárias.

Neste passo, Gabriela Neves Delgado (2004, p. 100) estabelece que:

Concomitantemente ao processo de descentralização das etapas periféricas de produção criado pelas grandes empresas, surgem as empresas de pequeno e médio portes, instituídas para subsidiar as de grande potencial, mediante a produção de atividades-meio, o que possibilita a complementação do ciclo do processo produtivo.

Desse modo, iniciou-se uma reengenharia da estrutura empresarial, de modo que os serviços meramente instrumentais passaram a ser desempenhados por empresas contratadas.

No Brasil, a terceirização ganhou força por volta da década de 70 do século XX, especialmente, em decorrência de um momento de crise do capitalismo vigente, instaurando uma fase de recessão e abalo nas relações de emprego.

Nesse contexto de instabilidade, as empresas, sob a justificativa de minimizar as perdas, reformularam o modelo organizacional produtivo, objetivando a redução dos riscos da atividade e uma maior participação no mercado concorrencial globalizado.

Ao examinar o passado, Sergio Pinto Martins (2014, p. 1) informa:

Surge a terceirização a partir do momento em que há desemprego na sociedade. É o que ocorre em nosso país, quando passamos por crises econômicas, em que o empresário procura diminuir seus custos, principalmente com a mão de obra.

Importante enfatizar que com a vigência de políticas de desregulamentação estatal, assentada em princípios liberais, e flexibilização das relações de trabalho, a terceirização se expande no Brasil.

Em decorrência disso, Anselmo Luis dos Santos e Magda Barros Biavaschi (2014, p. 24) asseveram:

A terceirização adotada no Brasil, assentada na redução de custos associada à forte precarização das condições e das relações de trabalho, deveria ser algo da ordem do inadmissível para as instituições públicas que buscam contribuir para a construção de um mundo do trabalho estruturado nos valores da justiça e da equidade, fatores, aliás, decisivos para a construção de uma verdadeira sociedade democrática.

Sob o prisma do mercado de trabalho brasileiro, a terceirização desvincula o trabalhador de uma ordem social justa e igualitária.

Desse modo, é notório que a terceirização desregrada enseja incomensuráveis prejuízos aos níveis de conquistas sociais já alcançados pelo Direito do Trabalho, negando, por conseguinte, direitos fundamentais dos trabalhadores (AMORIM, 2010, p. 221).

Somado a isso, a terceirização gera postos de trabalhos transitórios, precários e sem a mínima estabilidade e segurança jurídica para o trabalhador, além de contribuir para níveis alarmantes de infortúnios laborais.

Estabelecidas essas considerações, conclui-se, que a terceirização no Brasil é fruto de um processo no qual aumenta-se a eficiência e a produtividade empresarial em detrimento das condições de contratação, uso e remuneração do trabalho (SANTOS; BIAVASCHI, 2014, p. 20).

Além disso, com a vigência da Lei n.º 13.429/2017, ficam ainda mais visível as condições de vulnerabilidade dos trabalhadores terceirizados, conforme será demonstrado mais adiante.

1.2A EVOLUÇÃO NORMATIVA NO BRASIL

O primeiro marco legislativo brasileiro sobre a terceirização no âmbito privado é a Lei do Trabalho Temporário (Lei n.º 6.019/74) e, logo após, a Lei n.º 7.102/83 que autorizava a terceirização da atividade de vigilância bancária.

Nos anos de 1980 e 1990, a terceirização passou a ser um processo largamente adotado e ampliado no mercado laborativo, desafiando a forma clássica de relação empregatícia bilateral, expressa nos artigos 2º e 3º, *caput*, da CLT (GODINHO, 2016, p. 489).

Destarte, disseminou-se descontroladamente no mercado empresas locadoras de mão de obra que realizavam procedimentos genuinamente fraudulentos sob a ótica trabalhista.

Neste sentido, Helder Santos Amorim (2010, p. 221) declara que:

A partir dos anos 1980 este mecanismo foi absorvido pela economia brasileira, mas na década de 1990 já havia se disseminado de forma indiscriminada pelo país como uma espécie de recurso de autodefesa empresarial, no cenário de acirrada concorrência internacional, na sôfrega busca pela redução dos custos da mão de obra.

Assim, a flexibilidade organizacional trazida pela terceirização permitiu a maximização dos lucros por intermédio da redução de custos e, por conseguinte, a participação das empresas no mercado globalizado.

Por outro lado, a responsabilidade do tomador e do prestador de serviços, quanto aos créditos trabalhista, não havia sido objeto de lei específica, gerando uma multiplicidade de interpretações jurisprudenciais lançadas nas decisões judiciais (GODINHO, 2016, p. 489).

Nesse contexto, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST), tendo como uma de suas fontes o fato social, formulou duas súmulas de jurisprudência uniforme, a de n.º 256, de 1986, e, posteriormente, a de n.º 331, de 1993.

A Súmula 256, do TST, informava:

Salvo nos casos previstos nas Leis n.º 6.019, de 3.1.74, e 7.102, de 20.6.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresas interpostas, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Observa-se que a citada súmula fixava como excetiva na ordem jurídica as hipóteses de contratação terceirizada de trabalho, conseqüentemente, a contratação perpetrada fora das alternativas impostas gerava o vínculo de emprego direto com o tomador (GODINHO, 2016, p. 499).

Não obstante, a Súmula 256 foi revisada e o TST criou o Enunciado 331, no qual estabelece que a terceirização lícita é apenas aquela autorizada em situações específicas, quais sejam, trabalho temporário, serviços de vigilância, atividades de conservação e limpeza e serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador.

Outrossim, devem estar ausentes a pessoalidade e subordinação diretas com o tomador, nas três últimas situações supramencionadas.

É bem verdade que quando estes requisitos não são observados há uma terceirização ilícita, conforme registrado na ementa do acórdão de relatoria do Excelentíssimo Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região:

TERCEIRIZAÇÃO. PROMOTORA DE VENDAS DE CRÉDITO CONSIGNADO. ATIVIDADE BANCÁRIA. ATIVIDADE-FIM. FRAUDE. VÍNCULO DIRETO COM O TOMADOR DE SERVIÇOS. VIOLAÇÃO AO ART. 9º DA CLT E SÚMULA 331 DO TST. A prova é no sentido de que a autora realizava venda de crédito consignado, atendimento aos clientes (oferecimento de empréstimo consignado e seguro de vida). O quadro que aqui se põe encerra uma flagrante violação ao art. 9º da CLT e à Súmula 331 do TST. Há clara fraude à legislação trabalhista, no simples fato de admitir-se que a autora desempenhava serviço de vendas de crédito consignado e atendimento aos clientes, do Banco Réu, atividade esta que, segundo o meu entendimento, constitui evidente exercício de atividade bancária-financeira e, portanto, finalística, da instituição bancária. (...) Conseqüentemente, verificada a fraude e, portanto, a ilicitude da terceirização, com violação ao art. 9º da CLT e Súmula 331, do TST, deve ser reconhecido o vínculo direto com o tomador de serviços. Terceirização. Não é bom para os trabalhadores, não é bom para o país. Na terceirização o capital sobe, o trabalho desce. (TRT 17ª R., RO 0001908-93.2014.5.17.0005, 1ª Turma, Rel. Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes, DEJT 20/07/2017).

Fica patente, na jurisprudência transcrita, que a terceirização fora das hipóteses juridicamente admitidas implica em ilicitude, sendo para todos os fins, reconhecido o

vínculo empregatício do trabalhador com o tomador de serviços, salvo nos casos que envolvem a Administração Pública (art. 37, II, da CF/1988).

Ao analisar a evolução normativa, nota-se que durante anos a terceirização foi regulada no ordenamento jurídico brasileiro pela Súmula 331, do TST.

Nesse vácuo legislativo, o referido Enunciado preenchia uma importante lacuna, uma vez que trazia tópicos orientativos de grande relevância e fixava claramente as hipóteses de contratação terceirizada de trabalho (GODINHO, 2016, p. 499).

Apesar de o consolidado entendimento sumular, principalmente, no tocante à vedação da terceirização da atividade-fim das empresas, diversos segmentos econômicos e empresariais sempre foram ferrenhos opositores a esse posicionamento, sob a alegação de que a proibição interferiria no direito fundamental da livre iniciativa, criando ofensa ao art. 5º, inciso II, da Constituição Federal.

Somado a isso, a controvérsia acerca da definição de atividade-fim e da licitude, ou não, da contratação de mão de obra terceirizada para prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora, chegou ao STF e a matéria virou objeto de Repercussão Geral no ARE 713.211/MG que, na presente data, encontra-se concluso ao Relator Ministro Luiz Fux.

Não bastasse, com o país assolado, nos últimos anos, por uma grave crise política, profunda instabilidade econômica e níveis alarmantes de desemprego, abriu-se espaço para o intento manifestado pelas classes econômicas de promover reformas trabalhistas tendentes à eufemística “modernização” (DIAS, 2016, p. 165).

No bojo dessas mudanças urgentes e necessárias de flexibilização das relações de emprego, estava o processo terceirizante.

Desse modo, levado por esse discurso neoliberal da necessidade de “modernização” e a argumentação falaciosa de geração de empregos, o Congresso Nacional aprovou, em 31 de março de 2017, a Lei da Terceirização (Lei n.º 13.429/2017) que alterou substancialmente a Lei n.º 6.019/74 e estabeleceu novas

regras para a terceirização, sendo a mais significativa a possibilidade de contratar terceirizados para realizarem a atividade finalística das empresas.

Logo, infere-se que no processo evolutivo da terceirização brasileira o que era proibido e combatido pela Súmula 331, do TST, a partir de agora é permitido com a Lei da Terceirização.

Significa dizer que a terceirização lícita pode ser generalizada, irrestrita, ilimitada. Isto, inevitavelmente fere frontalmente a Constituição Federal e a própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

1.3 A (IN) CONSTITUCIONALIDADE DA LEI N.º 13.429/17

A Constituição Federal Brasileira é uma norma de ordem superior fundada nos princípios fundamentais da valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana (art. 1º, CF).

Somado a isso, a Carta Magna objetiva uma ordem social justa que somente será plena com a relação de emprego protegida (art. 7º, I, CF) e a busca do pleno emprego (art. 170, CF).

Neste ínterim, infere-se que a norma constitucional traz limites ao processo terceirizante e Maurício Godinho (2016, p. 497-498) ensina que esses limites da Constituição Federal:

(...) situam-se no sentido de seu conjunto normativo, quer nos princípios, quer nas regras assecuratórios da *dignidade da pessoa humana* (art. 1º, III), da *valorização do trabalho e especialmente do emprego* (art. 1º, III, combinado com o art. 170, *caput*), da busca de *construção de uma sociedade livre, justa e solidária* (art. 3º, I), do objetivo de *erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais* (art. 3º, III), da busca da *promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação* (art. 3º, IV).

Nota-se que a instituição da terceirização generalizada no âmbito da empresa elastece a liberdade de contratação para além da previsão constitucional, como

também submete a sacrifício desproporcional os princípios do valor social do trabalho e da função social da propriedade.

Por conseguinte, enseja no esvaziamento da eficácia dos direitos fundamentais dos trabalhadores, sejam eles de natureza patrimonial ou relacionados à honra, à saúde e à segurança dos trabalhadores (AMORIM, 2013, p. 7).

Por isso, a Súmula 331, do TST, veda a terceirização na atividade-fim das empresas. Não obstante, a existência de uma empresa pressupõe o desenvolvimento de atividades necessárias à consecução dos seus objetivos sociais. Contudo, sem a contratação direta de empregados há uma clara violação aos arts. 2º e 3º da CLT.

Ademais, a proibição sumular funda-se no princípio da responsabilidade social e jurídica do empreendedor pelo risco da atividade, em especial o risco decorrente da relação de emprego constitucionalmente prevista e protegida contra a dispensa arbitrária (AMORIM, 2013, p. 7).

Neste contexto, percebe-se que o Enunciado 331 do TST propende a conter o lado perverso da terceirização irrestrita, fixando diretrizes e parâmetros que assegurem, ainda que de forma mínima, condições dignas de trabalho, haja vista que a terceirização tende a depreciar o valor do trabalho e converter o trabalhador em mercadoria.

Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro (2016, p. 181) considera que:

(...) a terceirização não é a forma inexorável das relações de produção, mas tão somente a expressão de uma ideologia que tem o lucro como valor fundante. A sua implantação é feita mediante a relativização do valor social do trabalhador e da função social é a promoção da desigualdade social, constituindo a negação do mandamento constitucional de uma ordem econômica que visa a justiça social.

Diante do exposto, verifica-se que a liberação da terceirização sem limites, por intermédio da Lei n.º 13.429/2017, promove uma superexploração econômica do trabalho e traz uma autonomia para as empresas quanto aos contratos de trabalho.

No mais, Georgenor de Sousa Franco Filho (2015, p. 145) destaca que:

A terceirização parece inevitável no mundo moderno, apelidado de neoliberal, significa prejuízos cada vez mais expressivos para o trabalhador, merecendo ser tratada com extrema cautela a fim de não representar apenas malefícios para a classe obreira, considerando que a atividade terceirizada encarece o preço do produto final e barateia o da mão de obra.

Verifica-se, ainda, que é intrínseco ao processo de terceirização construir cadeias que renegam o primado constitucional do trabalho e da garantia à dignidade da pessoa humana, como também gerar a precarização das relações de emprego.

Por arremate, conclui-se que com a terceirização generalizada é nítido o desvirtuamento inconstitucional do regime de emprego, posto que nega a incidência dos direitos fundamentais aplicáveis a classe trabalhadora.

1.4 A LEI DA TERCEIRIZAÇÃO E A SÚMULA 331 DO TST

Diante da entrada em vigor da Lei da Terceirização começou uma discussão acerca da eficácia e vigência da Súmula 331, do TST, bem como se a nova legislação poderia retroagir.

Nesse caso, a Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho decidiu, em 03 de outubro de 2017, que nos contratos de trabalho celebrados e encerrados antes da entrada em vigor da Lei n.º 13.429/2017, prevalece o entendimento consolidado na Súmula 331, item I, do TST (2017).

Sendo assim, o efeito jurídico da contratação de trabalhadores por empresa interposta continuará sendo ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, conforme se infere da ementa da decisão em apreço:

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. EMBARGOS. ESCLARECIMENTOS. VÍNCULO DE EMPREGO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. TELEMARKETING. INSTITUIÇÃO FINANCEIRA PRIVADA. ATIVIDADE-FIM. SÚMULA Nº 331, I, DO TST. CONTRATO DE TRABALHO CELEBRADO NA VIGÊNCIA DA ANTIGA REDAÇÃO DA LEI Nº 6.019/74. SUPERVENIÊNCIA DA LEI Nº

13.429/2017 (LEI DA TERCEIRIZAÇÃO). EFEITOS 1. A entrada em vigor da Lei nº 13.429/2017 (Lei da Terceirização), geradora de profundo impacto perante a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho, no que alterou substancialmente a Lei nº 6.019/74, não se aplica às relações de emprego regidas e extintas sob a égide da lei velha, sob pena de afronta ao direito adquirido do empregado a condições de trabalho muito mais vantajosas. 2. Quanto aos contratos de trabalho celebrados e findos antes da entrada em vigor da Lei nº 13.429/2017, prevalece o entendimento jurisprudencial firmado à luz da Súmula nº 331, I, do TST, amparado na anterior redação da Lei nº 6.019/74. 3. Embargos de declaração a que se dá provimento para prestar esclarecimentos. (TST, ED-E-ED-RR-1144-53.2013.5.06.0004, Rel. Min. João Oreste Dalazen, DEJT 09/08/2017)

O relator da decisão, Ministro Orestes Dalazen, informa que o entendimento firmado pelo TST sinaliza para os juízes de primeiro grau e Tribunais Regionais como é que deverão enfrentar a questão (2017).

Cumprindo ainda destacar que este é o primeiro precedente da SDI-1 sobre a aplicação intertemporal da lei.

2 ACIDENTALIDADE NO TRABALHO

A Constituição Federal estabelece como direito fundamental do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, CF).

Outrossim, essas normas são absolutamente indisponíveis, conforme explicitado por Aline Carneiro Magalhães Carvalhido e Garciane Rafisa Saliba (2016, p. 255):

Constitui-se, assim, a necessidade de proteção do meio ambiente do trabalho, que envolve desde o tratamento do trabalhador até as condições a que são expostos, a utilização de equipamentos de proteção individual e o respeito às normas nacionais e internacionais, para a prevenção e contenção da ocorrência de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, que causam efeitos maléficos em toda a sociedade, e não apenas para o indivíduo, com repercussões sociais, psicológicas trabalhistas e previdenciárias.

Com efeito, o objetivo da legislação, à luz dos direitos fundamentais, é garantir ao trabalhador um ambiente de trabalho digno, condição básica para a promoção da vida, proteção social e controle dos acidentes e doenças do trabalho.

Ademais, a proteção da vida com dignidade e qualidade é um valor que a ser priorizado e alcançado, tendo em vista que os danos à saúde e à segurança física e mental do trabalhador podem e devem ser prevenidos (CARVALHIDO; SALIBA, 2016, p. 257).

Por isso, o investimento em segurança no ambiente laboral deve ser visto como um conjunto de medidas que visa reduzir, ou até mesmo eliminar, os riscos inerentes ao processo produtivo.

Por conseguinte, tais ações preventivas geram menos gastos com afastamentos e ações judiciais, aumentam a produtividade e qualidade dos produtos e serviços prestados, demonstram credibilidade e responsabilidade social da empresa, como também reduzem significativamente os índices de acidentalidade no trabalho.

Portanto, uma empresa comprometida com a valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana faz a gestão dos riscos do seu ambiente de trabalho e, conseqüentemente, protege o trabalhador.

2.1 A ESTREITA RELAÇÃO ENTRE A TERCEIRIZAÇÃO E A ACIDENTALIDADE NO TRABALHO

É cediço que os infortúnios laborais resultam de um somatório de fatores e não apenas de um único evento inesperado e isolado.

Assim sendo, pesquisas acerca do tema apontam que existe uma maior probabilidade de ocorrência de acidentes quando a empresa expõe o obreiro aos seguintes fatores: jornadas exaustivas de trabalho, condições inseguras e riscos ambientais sem os devidos equipamentos de proteção.

Além disso, corroboram para ocorrência de acidentes: a pressão por produção, a ausência de treinamentos, a baixa qualificação, a alta rotatividade de mão de obra e a inexistência de políticas de controle e prevenção a acidentes do trabalho.

Diante deste contexto, Graça Druck e Vitor Filgueras (2014, p. 113) são enfáticos:

A incidência de adoecimentos e de mortes entre os terceirizados é maior do que aquela que atinge os trabalhadores diretamente contratados, seja comparando setores diferentes, seja cotejando funções num mesmo setor, e mesmo quando são analisadas as mesmas funções, os mesmos postos de trabalho, que potencialmente deveriam engendrar os mesmos riscos.

Desta feita, é de fundamental importância compreender que a estreita relação da terceirização com a acidentalidade no trabalho acontece em virtude do obreiro terceirizado está mais vulnerável e exposto a fatores de risco, o que aumenta significativamente a probabilidade de sofrer um acidente ou ser acometido por uma doença ocupacional.

O Ministério Público do Trabalho (2017, p. 5), ao emitir diversos pareceres contrários à terceirização generalizada, ressaltou que os trabalhadores terceirizados sofrem 80% dos acidentes de trabalho fatais, posto que possuem as piores condições de saúde e segurança no trabalho e realizam as atividades de maior risco sem a necessária proteção.

O MPT expõe, ainda, na página 4 da Nota Técnica N° 3, de janeiro de 2017, que a precarização das relações de trabalho, com redução de direitos e prejuízos à saúde e à segurança dos trabalhadores, é inerente ao processo de terceirização.

Em verdade, verifica-se na prática que inúmeros são os efeitos nocivos do processo terceirizante, o que representa um risco em potencial para a integridade física e mental do trabalhador.

Nessa toada, Grijalbo Fernandes Coutinho (2014, p. 231) destaca:

Quando não mata pela sua vocação natural de produzir acidentes de trabalho, a terceirização deixa pelo caminho um exército de mutilados e outros graves sequelados – fruto da superexploração da força de trabalho, relegando, por via de consequência, à condição desumana mulheres e homens submetidos ao regime da fragmentação da cadeia produtiva implantada para superar a crise estrutural e existencial do sistema capitalista de produção.

Esse triste cenário demonstra que mesmo em pleno século XXI a vocação e a mentalidade implantada pelo capitalismo é a redução de custos e alta produtividade em detrimento da vida do trabalhador. Significa dizer que para obtenção de lucro vale tudo.

Não bastasse, estudos de diversos setores evidenciam o crescimento da terceirização, como também das múltiplas formas de precarização das relações de emprego, seja nos tipos de contratos e remuneração, seja nas condições de trabalho e saúde. Prova disso, é que 90% dos trabalhadores resgatados nos 10 maiores flagrantes de trabalho escravo contemporâneo eram terceirizados (DRUCK; FILGUEIRAS, 2014, p. 111).

Dito isto, resta evidente que a terceirização está intimamente ligada a acidentalidade do trabalho, bem como tomadoras e prestadoras de serviços desrespeitam a dignidade humana dos obreiros em níveis assustadores, revelando uma superexploração do trabalho.

Por isso, a Justiça do Trabalho está assoberbada de demandas que versam sobre o descumprimento de premissas básicas de proteção ao trabalhador, conforme se depreende da jurisprudência a seguir:

RECURSO ORDINÁRIO DA 1ª RECLAMADA. DOENÇA OCUPACIONAL. SILICOSE. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. Tendo a doença ocupacional (silicose) sido adquirida durante a prestação de serviços, a responsabilidade pelos danos à saúde é do empregador, ao expor o obreiro aos riscos inerentes à atividade empresária, sem a necessária proteção. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. DANOS MORAIS. SILICOSE. Sendo a silicose uma doença pulmonar grave, incurável e incapacitante, de evolução progressiva e irreversível e comprovado que o reclamante está acometido por essa enfermidade, em decorrência da negligência da empresa para com a saúde dos trabalhadores, é evidente o sofrimento físico e psíquico do obreiro, sendo o dano moral in re ipsa. (TRT 17ª R., RO 0044100-95.2014.5.17.0181, Rel. Desembargadora Claudia Cardoso de Souza, DEJT 26/10/2017).

Da análise jurisprudencial denota-se que apesar da empresa contratante conhecer o risco inerente ao seu processo produtivo, qual seja o contato com a substância sílica, mesmo assim expôs o obreiro ao risco sem as devidas medidas de segurança.

Logo, a problemática hoje dos infortúnios laborais não gira em torno do aparato normativo que reconhece o direito à saúde e à segurança do trabalhador, mas sim na sua efetivação por parte das empresas (CARVALHIDO; SALIBA, 2016, p. 257).

Como se vê, inclusive na jurisprudência supramencionada, a negligência das empresas, principalmente das terceirizadas, resulta em dor e sofrimento para o obreiro, uma vez que gera acidentes graves, doenças incuráveis, com também lesões incapacitantes, quando não leva a óbito o trabalhador.

Ademais, leva ao aumento das despesas públicas decorrentes da concessão de benefícios previdenciários e despesas hospitalares (COUTINHO, 2014, p. 231).

Logicamente, se houvesse uma maior fiscalização por parte do Estado, com também comprometimento e investimento das empresas na gestão e controle dos riscos, inúmeras mazelas e prejuízos seriam evitados.

Num outro giro, apesar das tutelas de caráter ressarcitório por infortúnios decorrentes da relação de emprego, cumpre ressaltar que o valor arbitrado às indenizações não tem o condão de retornar ao *status quo ante*, o que faz daquela tutela insatisfatória em diversas situações (CARVALHIDO; SALIBA, 2016, p. 257).

Nesse ínterim, a ideia de responsabilização por atos ilícitos decorre da previsão constitucional (art. 7º, XXVIII), na qual incumbe ao empregador indenizar a vítima, quando incorrer em culpa ou dolo, independente da cobertura acidentária a que o trabalhador faz jus.

Malgrado as empresas serem compelidas a pagarem indenizações de caráter punitivo, é certo que não se pode afastar do objetivo pedagógico e preventivo da sanção, principalmente, pelo fato de não ser mensurável à saúde, à integridade física e à vida do trabalhador.

Por fim, deve-se buscar moldar a eficácia satisfativa da ação reparatória com a observância por parte das empresas, tanto tomadoras quanto prestadoras de serviços, das normas de saúde, higiene e segurança, para que o ambiente de

trabalho seja digno e saudável, tendo em vista que os infortúnios laborais não são frutos do acaso e podem ser evitados.

3 ÍNDICES DE ACIDENTALIDADE NO TRABALHO

Analisar os dados estatísticos referentes aos acidentes de trabalho é importante porque permite ter uma melhor dimensão do problema, bem como auxilia no direcionamento de políticas para seu enfrentamento (CARVALHIDO; SALIBA, 2016, p. 258).

Dessa forma, observando os números dos acidentes de trabalho ocorridos no Brasil, somente em 2015, constata-se que aconteceram 612.632 acidentes, sendo registrados 383.663 acidentes típicos, 13.240 doenças do trabalho e 2.502 óbitos, conforme divulgado no Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS).

No ano de 2014, o AEPS registrou 704.136 acidentes, dos quais 430.454 foram acidentes típicos, 17.599 doenças do trabalho e 2.783 mortes.

Em 2013, informou o AEPS que ocorreram 717.911 acidentes do trabalho, sendo 432.254 típicos, 15.226 doenças do trabalho e 2.797 acidentes fatais.

Trata-se de um quantitativo exacerbado de acidentes, doenças e mortalidade de trabalhadores. Parece que se vive em meio a uma “guerra civil”, cuja saída de casa para garantir a subsistência familiar representa um perigo para o trabalhador e, por conseguinte, deixa pelo caminho sequelados, mortos e muitos traumas familiares (COUTINHO, 2014, p. 203).

Destarte, vale lembrar que os dados estatísticos apresentados foram extraídos tão somente das relações de emprego em que há um vínculo formal, não levando em consideração as subnotificações e o mercado de trabalho informal.

Assim, apesar de os números serem alarmantes e constituírem uma tragédia, certamente, milhares de casos não entram para as estatísticas oficiais, o que impede de se ter uma dimensão real do problema.

E, em relação aos trabalhadores terceirizados, a situação é ainda mais crítica, conforme informa Coutinho (2014, p. 195):

Impõe-se dizer que o Estado brasileiro não mapeia os dados de acidentalidade entre os trabalhadores terceirizados, embora seja um dever precípua seu. A ocultação de dados pelo Estado, no particular, constitui grave ofensa aos direitos sociais da classe trabalhadora, em especial àqueles pertinentes à garantia da existência de um ambiente saudável de trabalho.

Verifica-se, então, que para a análise dos infortúnios laborais das empresas terceirizadas deve-se recorrer aos estudos de acadêmicos, das organizações sindicais e das instituições do direito do trabalho.

3.1 SETORES TIPICAMENTE TERCEIRIZADOS

Entre 2007 e 2014 a quantidade de trabalhadores terceirizados saltou de 8,5 milhões para 12,5 milhões, conforme dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

Em 2017, certamente esse número deve ser ainda mais expressivo e, levando-se em consideração a vigência da Lei n.º 13.429/2017 que permite a contratação de mão de obra terceirizada para realizar a atividade-fim das empresas, a tendência é de expansão dessa modalidade de contratação.

Todavia, quanto à saúde e integridade física dos trabalhadores, há uma preocupação pertinente acerca dessa ampliação.

Pois bem. Quando a terceirização é analisada sob o âmbito dos setores que tipicamente já utilizam essa modalidade de contratação de mão obra, quais sejam, setor elétrico, construção civil, petrolífero, teleatendimento e etc., percebe-se que na

medida em que o número de obreiros terceirizados aumenta, conseqüentemente, os índices acidentalidade no trabalho aumentam.

Diante deste contexto, o Ministério Público do Trabalho, atento ao seu papel promocional dos direitos fundamentais, sempre buscou combater a terceirização abusiva por intermédio das ações civis públicas, posto que em determinadas atividades esse aumento significativo dos acidentes graves de trabalho, repercute as condições precárias de saúde e segurança do trabalho (SOLTO MAIOR, 2010, p. 243).

Logo, é fácil compreender que a diferenciação das condições do ambiente laboral entre os trabalhadores efetivos da empresa e os terceirizados é o elemento chave para que os terceirizados sejam mais acometidos com os infortúnios decorrentes do trabalho.

Nesse sentido, o Dossiê CUT/DIESSE (2014, p. 23) afirma:

Os acidentes e as mortes no trabalho são a outra terrível faceta da terceirização no país, talvez a mais nefasta. São inúmeros os acidentes e mortes entre os trabalhadores terceirizados computados todos os anos. A conclusão é óbvia para trabalhadores, especialistas e profissionais do trabalho: os trabalhadores terceirizados estão mais sujeitos a acidentes e mortes no local de trabalho do que os trabalhadores contratados diretamente. As empresas não investem em medidas preventivas, mesmo que as atividades apresentem situações de maior vulnerabilidade aos trabalhadores.

Significa dizer que os postos de trabalho ocupados pelos obreiros terceirizados são mais inseguros, precários, com baixo investimento em gestão e controle dos riscos ambientais. Por isso, são ambientes que geram muitos acidentes, doenças e fatalidades laborais.

Sobre a questão, Grijalbo Fernandes Coutinho (2014, p. 203), com base no relatório da Fundação COGE, elucida que no setor elétrico:

(...) o número de acidente fatais com trabalhador terceirizado em empresa do setor elétrico – tomando como referência a média anual do período de uma década (2003 a 2012) – é 5,33 maior do que o com trabalhador próprio. Cada vez que um trabalhador próprio morre no exercício de suas

funções laborativas, pela média anual da década apurada, morrem 6,33 trabalhadores terceirizados.

Os números apontados demonstram que os trabalhadores terceirizados morrem mais do que os efetivos nas distribuidoras, geradoras e transmissoras da área de energia elétrica.

Ademais, somente em uma das maiores empresas do setor elétrico brasileiro – CEMIG –, de 2003 a 2011, 63 trabalhadores terceirizados perderam a vida no exercício de suas funções laborativas, afora as mutilações em braços e pernas (COUTINHO, 2014, p. 204).

A construção civil é outro setor econômico que utiliza muitos serviços terceirizados e os índices de acidentes de trabalho, também, revelam um percentual de fatalidades preocupante.

Em verdade, observa-se com clareza solar o quão prejudicial é a terceirização no âmbito da construção civil, conforme expõe Coutinho (2014, p. 230):

Não é mera coincidência o fato de que dos 12 empregados mortos na construção de estádios de futebol para a Copa do Mundo 2014 da Fifa – e em outros campos destinados a grandes agremiações esportivas brasileiras e aos preparativos para o maior evento esportivo do futebol –, 11 deles eram trabalhadores terceirizados das maiores construtoras do país o que resulta em um percentual acima de 90%, alcançando vítimas fatais entre os terceirizados. Assim, verifica-se que é elevadíssimo o risco a que é exposto o trabalhador terceirizado na construção civil.

Não bastasse, outra informação alarmante do setor da construção civil é a utilização de extensa mão de obra em condições análogas às de escravo.

Nesse caso, dos 22 flagrantes de trabalhadores em situação análoga à de escravos ocorridos em construções em 2011 e 2012, 19 ocorreram com terceirização, incluindo desde pequenas empresas até gigantes do setor (DRUCK; FILGUEIRAS, 2014, p. 111).

No setor de petróleo os registros de acidentes fatais entre os terceirizados comprovam que não há uma política de valorização do trabalho e qualificação da mão de obra.

Somado a isso, houve uma transferência gradativa das atividades de maior risco para os terceirizados e, por conseguinte, das condições precárias e degradantes de trabalho (COUTINHO, 2014, p. 214).

Essa combinação de fatores, leva a perda de vidas que são interrompidas e deixam um rastro de dor e sofrimento para as famílias.

O Dossiê elaborado pela CUT em parceria com o DIEESE (CUT/DIEESE, 2014, p. 44) informa que a alta taxa de mortalidade no setor de petróleo:

(...) é mais uma grave consequência desse modelo de contratação: a terceirização dos riscos. Desde 1995 até 2013, são mais de 300 vidas ceifadas por acidentes de trabalho na Petrobras, no Brasil. Mais de 80% das vítimas (249) eram trabalhadores terceirizados, contra 61 próprios.

Ademais, o pesquisador Anselmo Ernesto Ruoso Junior (2014) declara que 84% dos acidentes de trabalho com lesão afetam os obreiros terceirizados da Petrobras.

Do lado das empresas de teleatendimento a alta rotatividade da mão de obra é uma realidade e o índice de absenteísmo é elevadíssimo. Isso demonstra o quanto o ambiente de trabalho é degradante, como também compromete a saúde do trabalhador.

Ao analisar a relação entre terceirização e teleatendimento, Druck e Filgueiras (2014. P. 113) concluem:

As empresas enquadradas na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) como teleatendimento congregam pessoas jurídicas eminentemente ligadas à terceirização, pois nessas empresas a incidência de adoecimento é superior à verificada no conjunto do mercado de trabalho, é maior do que nas empresas que contratam os trabalhadores por seu intermédio. A proporção de ocultamento dos agravos é maior do que nas tomadoras dos serviços e a quantidade de operadores de teleatendimento

nas empresas de *call center* lesionados é muito superior do que o número de operadores diretamente contratados pelas tomadoras que adoecem.

Percebe-se, que nesses setores tipicamente terceirizados se exclui da força de trabalho a proteção juslaboral que lhe é inerente, não só subtraindo direitos, mas gerando sequelas irreversíveis em sua integridade física e mental.

3.2 POSSÍVEIS IMPACTOS NOS ÍNDICES DE ACIDENTALIDADE NO TRABALHO APÓS APROVAÇÃO DA LEI N.º 13.429/2017

Diante das considerações tecidas até aqui, percebe-se que com o avanço da terceirização há, também, uma ampliação da precarização dos postos de trabalho.

Essa é lógica da terceirização, reduzir custos.

Desse modo, a liberação da terceirização generalizada sem dúvida irá fazer com que haja um aumento dos índices de acidentalidade no trabalho, posto que é inerente ao seu processo a exposição do trabalhador a fatores de riscos sem as devidas proteções.

Importante ressaltar que antes da edição da Lei da Terceirização muitos doutrinadores, especialistas e estudiosos do tema já alertavam para os riscos da terceirização sem limites.

Nesse caso, Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim (2014, p. 87) asseveraram:

(...) o contrato de terceirização na atividade-fim da empresa, ao reduzir o padrão de proteção social do trabalhador, para afirmação do interesse meramente individual e egoístico da empresa, constitui instrumento de violação de interesses constitucionais metaindividuais dos trabalhadores, ofensivo à sua dignidade humana, afrontando todo o sistema de normas imperativas e protetivas do trabalho humano.

A partir de tal posicionamento é possível inferir que a terceirização sem limites está para além da permissão constitucional, bem como abre caminho para o aumento da

acidentalidade do trabalho, uma vez que nem a vida nem as condições do ambiente laboral estão protegidas.

Da mesma forma, Cristiano Paixão e Ricardo Lourenço Filho (2014, p. 73) alertam:

Autorizar a terceirização irrestrita significará, em termos claros, converter a exceção em regra. O trabalhador será subtraído de suas referências temporais e espaciais mais elementares. A operação de apagamento de sua subjetividade será levada às últimas consequências. Alguém ainda ousará invocar a dignidade da pessoa humana?

Destarte, é notório que a terceirização generalizada não coaduna com uma sociedade pautada no respeito aos direitos fundamentais da classe trabalhadora.

Num outro giro, Sergio Pinto Martins (2014, p.178) pontuou:

Entendo que não há necessidade de lei que preveja regras sobre terceirização, pois é possível a utilização das normas já em vigor, principalmente diante de fraude. A lei poderia estabelecer que o salário e os direitos do trabalhador devem ser iguais entre os empregados da tomadora e da prestadora de serviços, como ocorre no trabalho temporário (art. 12, a, da lei n.º 6.019/74) ou a norma coletiva poderia prever isso.

Observa-se, do trecho acima transcrito, que Martins cogitou a equiparação salarial entre os efetivos da empresa e os terceirizados.

Contudo, se tal medida fosse adotada pelo legislador certamente desagradaria ao empresariado, posto que a base de sustentação da terceirização é a redução de custos, principalmente, com a mão de obra. Logo, não tornaria o processo vantajoso e economicamente viável.

Diante do contexto, Luciano Martinez (2017, p. 33) concluiu que:

(...) deveriam os legisladores se ocupar da criação de normas que protegessem os direitos e interesses dos terceirizados em atividades-meio em lugar de, sem sentido, pugnam pela legitimação da terceirização da atividade-fim. Não há dúvidas, afinal, de que, sendo a atividade-fim entendida como a tarefa intimamente relacionada ao objetivo social da empresa, normalmente identificado em seus estatutos constitutivos, outra não poderia ser a expectativa de nossas comunidades senão a de que os empregados que atuam nessa área seriam contratados diretamente, sem a malsinada intermediação.

Em suma, não é possível ser otimista quanto ao futuro, posto que os números dos acidentes e doenças laborais provam de modo inequívoco que esse modelo de contratação é desfavorável e prejudicial ao trabalhador, renegando as premissas constitucionais de valorização do trabalho e dignidade da pessoa humana.

Logo, o prognóstico que se faz é que haverá um aumento nos índices de acidentalidade no trabalho, a partir da autorização legislativa de ampliar irrestritamente o processo terceirizante.

Desta feita, para se chegar a essa conclusão basta observar os estudos acadêmicos, os dados estatísticos e a posição de doutrinadores, sindicatos, estudiosos e instituições de Direito do Trabalho.

3.3 FLEXIBILIZAÇÃO OU DESREGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

É claro e notório que o discurso vigente para aprovar a Lei da Terceirização e a Reforma Trabalhista é calcado na falaciosa necessidade de “modernização” e aumento de postos de trabalho.

Todavia, a lógica leva a crer que se trata mesmo de formas de desregulamentação das relações de emprego, posto que o legislador ordinário, dissociado do regime constitucional de emprego (art. 7º, I, da CF), reduz o patamar de proteção social dos trabalhadores, bem como esvazia a eficácia e a concretização dos direitos fundamentais antevistos pelo Constituinte de 1988 (MPT, 2017, p. 2).

No que tange a terceirização generalizada, o legislador não conseguiu provar quais os reais benefícios que a medida irá trazer, em contrapartida, diversos são os estudos que comprovam as mazelas causadas pela terceirização.

Diante deste contexto, Graça Druck e Vitor Filgueras (2014, p. 110) esclarecem:

A defesa da terceirização pelas empresas e a ofensiva do empresariado brasileiro pela sua desregulamentação sustentam-se no discurso da modernização organizacional, da especialização e focalização, e da criação de empregos, negando que ela traz precarização e, quando admitida, é justificada pelas “más empresas” ou “maus empresários”, não se configurando como regra geral. Trata-se de um discurso que não se sustenta diante das evidências e das realidades do trabalho terceirizado pesquisadas.

Interessante observar que o artigo 442-B da nova CLT, também, tem esse intento desregulamentador, *in verbis*:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação

Como se vê, o novo texto legislativo afasta a relação de emprego pela mera formalização de contrato de trabalho autônomo, desconsiderando a desigualdade material entre as partes, que vicia as relações de vontade, mesmo quando presentes os requisitos da relação de emprego (MPT, 2017, p. 4).

Apesar de o texto revelar-se inconstitucional, o legislativo cedeu à pressão empresarial pela famigerada “modernização” e falsa flexibilização das relações de emprego, afastando do trabalhador autônomo a proteção do Estado.

No mais, está em voga o fenômeno da “pejotização”, que nada mais é do que o desfazimento de uma relação clássica de emprego e a criação de uma prestação de serviços, praticamente, forçada, o que, conseqüentemente, é imensamente desfavorável para o trabalhador, uma vez que o faz perder todas as garantias previstas na CLT.

Por arremate, o tabelamento da indenização por dano extrapatrimonial na Justiça do Trabalho, previsto no art. 223-G da nova CLT, é absurdamente inconstitucional e viola diversos princípios constitucionais, principalmente o da isonomia (art. 5º, caput, CF).

Enfim, essas são algumas conseqüências das reformas aprovadas em 2017, restando evidente que, quando analisadas sob o prisma constitucional, houve um retrocesso substancial na proteção do trabalhador.

CONCLUSÃO

A terceirização como está posta hoje na sociedade brasileira evidencia um problema social porque contém a lógica da precarização das relações de emprego, sendo significativamente prejudicial à saúde, à vida, à segurança e, principalmente, à dignidade humana do trabalhador.

Destarte, a liberação da terceirização generalizada, por intermédio da Lei n.º 13.429/2017, legitimou um processo já iniciado por algumas empresas de não contratar trabalhadores próprios.

Essa prática tem como objetivo reduzir os custos, seja com a mão de obra seja com as práticas de prevenção a acidentes. Além disso, desestrutura as categorias profissionais e paga salários mais baixos, o que constitui clara violação aos direitos fundamentais do trabalhador.

Ademais, ao lançar um olhar mais atento sobre a realidade do trabalho terceirizado no Brasil, vê-se uma exorbitante taxa de acidentes, adoecimentos e mortes de trabalhadores.

Dito isto, conclui-se que a permissão da terceirização generalizada levará a um aumento nos índices de acidentalidade no trabalho, posto que o obreiro terceirizado está mais exposto a ambientes de trabalho degradantes e perigosos sem as devidas medidas de segurança.

No mais, há diversas atividades terceirizadas ligadas diretamente ao trabalho análogo à de escravos e crescentes são os flagrantes de descumprimento da legislação trabalhista básica.

Por arremate, nesse cenário complexo, com o esvaziamento dos direitos trabalhistas até então conquistados e desregulamentação das relações de emprego, não resta qualquer dúvida que se urge resgatar efetivamente a valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana que trabalha, inaugurando-se uma era verdadeiramente de justiça social e equidade.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Helder Santos. *O PL 4.330/2004-A e a Inconstitucionalidade Da Terceirização Sem Limite*. Artigo publicado no site do Ministério Público de Minas Gerais. 19 jun 2013. Disponível em: <http://www.prt3.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-mg/266-artigo-o-pl-4-330-2004-e-a-inconstitucionalidade-da-terceirizacao-sem-limite>. Acesso em 14 set. 2017.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. *Anuário Brasileiro de Proteção 2017*. Revista Proteção. Disponível em: http://www.protecao.com.br/materias/anuario_brasileiro_de_p_r_o_t_e_c_a_o_2017/brasil/AAjbJ9. Acesso em 20 set. 2017.

_____. *Anuário Estatístico da Previdência Social*. Previdência Social. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/dados-abertos-previdencia-social/>. Acesso em 30 jul. 2017.

_____. Lei nº 6.019, 03 de janeiro de 1974. *Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm. Acesso em 15 ago. 2017.

_____. Lei n.º 13.429, de 31 de março de 2017. *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*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em 15 ago. 2017.

_____. *Lei da Terceirização não se aplica a contratos encerrados antes de sua vigência*. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/id/24391817 Acesso em 26 ago. 2017.

_____. NOTA TÉCNICA N.º 03, de 23 de janeiro de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho.

_____. NOTA TÉCNICA N.º 08, de 26 de junho de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

CARVALHIDO, Aline Carneiro Magalhães e SALIBA Garciane Rafisa. *A tutela inibitória como instrumento de concretização do direito fundamental à prevenção dos infortúnios laborais*. Direito material e processual do trabalho / Maria Cecília Máximo Teodoro, coordenadora. São Paulo: LTr, 2016.

CASTRO, Maria do Socorro Wanderley de. *Terceirização: uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea*. Ed. 2ª edição. São Paulo: LTr, 2016.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *Terceirização e Acidentalidade (Morbidez) no trabalho: uma estreita relação que dilacera a dignidade humana e desafia o Direito*. 2014. 304 f. Tese Mestrado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/handle/1843/BUBD-9ZCNXB>. Acesso em 20 mai. 2017.

CUT/DIEESE. *Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha / Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos / Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos*. - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Amorim. *A inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim das empresas*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, vol. 80, nº 3, jul/set 2014.

DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2016.

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. *A terceirização no Direito do Trabalho: o PL 4.330 e a desconstrução dos direitos sociais*. O Direito do Trabalho e o Processo do Trabalho no Século XXI: livro comemorativo dos 30 anos do TRT da 15ª Região / Lorival Ferreira dos Santos, Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani, Manoel Carlos Toledo Filho, coordenadores. São Paulo: LTr, 2016.

DRUCK, Graça; FILGUEIRAS, Vitor. *A epidemia da terceirização e a responsabilidade do STF*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, vol. 80, nº 3, jul/set 2014.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Curso de Direito do Trabalho*. 1ª Edição – São Paulo: LTr, 2015.

LIMA, Manuel Hermes de. *Terceirização e Fraudes Trabalhistas – Visão Doutrinária*. In: Suplemento Trabalhista: LTr, n. 023, ano 32, 1996.

MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2014.

MARTINEZ, Luciano. *A terceirização na Era Temer*. Revista Magister de Direito do Trabalho, v. 13, n. 77, mar./abr. 2017.

PAIXÃO, Cristiano; LOURENÇO FILHO, Ricardo. *Impactos da terceirização no mundo do trabalho: tempo, espaço e subjetividade*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, vol. 80, nº 3, jul/set 2014.

RUOSO JR. Anselmo Ernesto. *A terceirização e os acidentes de trabalho no setor petrolero*. In: SEMINÁRIO TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL, 1., 14-15 ago. 2014, Brasília, DF.

SANTOS, Anselmo Luis dos e BIAVASCHI, Magda Barros. *A terceirização no contexto da reconfiguração do capitalismo contemporâneo: a dinâmica da súmula nº 331 do TST*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, vol. 80, nº 3, jul/set 2014.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *A terceirização e a lógica do mal*. Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil / Adriana Goulard de Sena, Gabriela Neves Delgado, Raquel Portugal Nunes. São Paulo: LTr, 2010.